Bilancio sociale - LA FORZA SOC. COOP

SOC.

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell\'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017.
Bilancio sociale elaborato attraverso il modello Iscoop di Legacoopsociali (CC BY-NC 4.0).

Parte introduttiva

Introduzione

La Cooperativa Sociale "LA FORZA" opera quotidianamente sul territorio con l'obiettivo di offrire sostegno, cura e percorsi di recupero specialistici a persone affette da dipendenze patologiche, con particolare riferimento alla tossicodipendenza e all'alcol-dipendenza.

Attraverso le proprie strutture terapeutiche e comunitarie, la Cooperativa garantisce un ambiente protetto e un'assistenza mirata per favorire la riabilitazione e il reinserimento sociale dei propri beneficiari. Essendo l'attività interamente concentrata su questa missione, la totalità dei costi sostenuti dalla Cooperativa è da ritenersi direttamente e prettamente afferente al perseguimento dello scopo sociale.

La lettera del presidente

Cari Soci, Collaboratori e Partner,

La redazione di questo Bilancio Sociale risponde a una duplice esigenza: se da un lato rappresenta l'adempimento di un preciso obbligo normativo, dall'altro costituisce soprattutto un dovere morale e un'opportunità preziosa per rendere trasparenti, nei confronti di tutti i nostri stakeholder, le attività e l'impatto generato dalla Cooperativa nel corso dell'anno.

In continuità con gli anni precedenti, sia sotto il profilo istituzionale che economico, la nostra azione si è concentrata con fermezza sul supporto e sul recupero delle persone con dipendenze patologiche. Il nostro auspicio per il futuro è quello di consolidare e incrementare ulteriormente queste attività sul territorio, potenziando le nostre capacità di accoglienza e di risposta ai bisogni delle persone più fragili e delle loro famiglie.

Nota metodologica

In linea con i passati esercizi, la metodologia di rendicontazione della Cooperativa non ha subito variazioni.

Il modello gestionale e di monitoraggio si sviluppa attraverso incontri programmatici e di verifica regolari. Tali momenti sono finalizzati a valutare l'andamento dei servizi e a monitorare l'efficacia

delle attività quotidiane svolte dai soci-lavoratori. Questo sistema di confronto interno assicura una gestione trasparente e una costante aderenza dell'operato dei soci agli obiettivi terapeutici e agli standard qualitativi fissati dalla Cooperativa.

Identità

Presentazione e dati Anagrafici

Ragione Sociale
LA FORZA SOC. COOP SOC.

Forma Giuridica
Cooperativa sociale ad oggetto misto (A+B)

Partita IVA
02500390816

Codice Fiscale
02500390816

Settore/i Legacoop
Sociale

Anno Costituzione
2013

Associazione/i di rappresentanza
Legacoop

Associazione di rappresentanza (altro)

Attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017
a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, ed interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e di cui alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;
b) interventi e prestazioni sanitarie;
c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni;

Descrizione attività svolta

La Cooperativa Sociale "LA FORZA" opera stabilmente nell'ambito della cura, della riabilitazione e del reinserimento sociale di persone affette da dipendenze patologiche (tossicodipendenza e alcol-dipendenza).

L'attività si realizza concretamente attraverso la gestione di strutture residenziali/comunitarie dedicate, all'interno delle quali viene offerto un servizio multidisciplinare integrato. Gli interventi attuati dall'équipe professionale e dai soci-lavoratori della Cooperativa comprendono:

- **Prestazioni socio-sanitarie e terapeutiche:** percorsi psicologici e di sostegno orientati alla disassuefazione, alla consapevolezza del sé e al superamento dello stato di dipendenza.
- **Interventi di assistenza e tutoraggio educativo:** attività quotidiane volte al recupero delle autonomie personali, relazionali e sociali degli ospiti.
- **Accoglienza e supporto familiare:** percorsi di affiancamento e orientamento dedicati ai nuclei familiari degli utenti, per favorire la ricostruzione dei legami affettivi e sociali.

L'intero operato della Cooperativa è finalizzato ad accompagnare la persona in un percorso completo di emancipazione dalla dipendenza, promuovendo una piena riabilitazione e ponendo le basi per un futuro e stabile reinserimento nel tessuto sociale e comunitario.

Principale attività svolta da statuto (Cooperativa sociale di tipo A)

Servizi residenziali
- Dipendenze patologiche - Strutture socio-sanitarie, e Centri riab. e cura

Principale attività svolta da statuto (Cooperativa sociale di tipo B)

Aspetti socio-economici del contesto di riferimento

La Cooperativa Sociale "LA FORZA" opera stabilmente nel territorio della **Provincia di Trapani**, rispondendo ai bisogni di cura e riabilitazione legati alle dipendenze patologiche nell'area locale.

Al fine di garantire standard elevati di assistenza e una piena integrazione con la rete dei servizi pubblici, la Cooperativa svolge la propria attività socio-sanitaria in regime di **convenzione e accreditamento con l'Azienda Sanitaria Provinciale (ASP) n. 9 di Trapani**. Questa sinergia con la sanità pubblica e con i Ser.D. (Servizi per le Dipendenze) locali permette di attuare percorsi terapeutici personalizzati, inseriti in una programmazione sanitaria territoriale coerente, trasparente e costantemente monitorata a tutela della salute degli utenti.

Regioni
Sicilia

Province
Trapani

Sede legale

Indirizzo		CAP		
VIA VASILE 40		91014		
Regione		Provincia		Comune
Sicilia		Trapani		Castellammare del Golfo
Telefono	FAX	Email		Sito web
3930480399		laforzaonlus@gmail.com		www.laforza.info

Sedi operative

Indirizzo		CAP	
Via PierSanti Mattarella		91013	
Regione		Provincia	Comune
Sicilia		Trapani	Calatafimi Segesta
Telefono	FAX	Email	Sito web
0924954622		ctlaforzaonlus@gmail.com	www.laforza.info

Indirizzo		CAP	
Via PierSanti Mattarella		91013	
Regione		Provincia	Comune
Sicilia		Trapani	Calatafimi Segesta
Telefono	FAX	Email	Sito web
0924954622		ctlaforzaonlus@gmail.com	www.laforza.info

Storia dell'organizzazione

Breve storia dell'organizzazione

La Cooperativa Sociale "LA FORZA" è stata costituita nel **2013** con l'obiettivo fondamentale di erogare servizi di assistenza socio-sanitaria specialistica sul territorio. Retta e regolata dai principi costituzionali della mutualità e senza finalità di lucro, la Cooperativa adotta le norme delle società a responsabilità limitata (S.r.l. Società Cooperativa) e persegue il proprio scopo sociale attraverso la gestione in forma associata dell'azienda, nella quale i soci prestano direttamente la propria attività lavorativa. Dalla fondazione a oggi, la compagine sociale è rimasta stabile ed è composta da **3 soci**.

Nel corso degli anni, la Cooperativa ha consolidato la propria affidabilità istituzionale e la qualità dei servizi terapeutici attraverso importanti passaggi normativi e di accreditamento:

- **Autorizzazione Sanitaria:** n. 28 del 28/11/2013.
- **Accreditamento Istituzionale:** Rilasciato dalla Regione Siciliana (Assessorato alla Salute - Dipartimento Regionale per le Attività Sanitarie e Osservatorio Epidemiologico) con DDG n. 451 del 21/03/2014.
- **Convenzione ASP:** Sottoscritta con l'Azienda Sanitaria Provinciale (ASP) di Trapani tramite Delibera n. 4354/D.G. del 03/11/2014 e successivi rinnovi.

Attualmente, il cuore operativo della Cooperativa è rappresentato dalla **struttura terapeutica e comunitaria situata a Calatafimi Segesta**, che accoglie stabilmente **20 utenti** affetti da dipendenze patologiche, offrendo loro un percorso personalizzato di riabilitazione e reinserimento.

Testimonianze dei soci fondatori e dei soci storici

Quando nel 2013 abbiamo dato vita alla Cooperativa 'LA FORZA', avevamo un obiettivo chiaro ma ambizioso: creare un luogo in cui le persone scivolate nel tunnel della dipendenza potessero ritrovare non solo le cure, ma la propria dignità. Oggi, a distanza di anni, la nostra compagine sociale è rimasta la stessa: siamo tre soci che hanno scelto di investire il proprio lavoro e la propria vita in questa missione.

Gestire una comunità a Calatafimi Segesta significa misurarsi ogni giorno con storie difficili, con la sofferenza dei ragazzi e l'angoscia delle loro famiglie. Ma significa anche assistere al miracolo della rinascita, vedere un giovane che riprende in mano la propria vita, un passo alla volta. Essere una cooperativa pura, dove noi soci siamo i primi lavoratori all'interno della struttura, ci permette di mantenere quel contatto umano e familiare che è il vero cuore pulsante del nostro metodo terapeutico. Guardiamo al futuro con la stessa determinazione del primo giorno, consapevoli che ogni ragazzo salvato è una vittoria di tutta la comunità

Mission, vision e valori

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

La Cooperativa Sociale "LA FORZA" ha come missione principale la cura, la riabilitazione e il reinserimento sociale di persone affette da disturbi da dipendenza patologica (tossicodipendenza e alcol-dipendenza). Dal dicembre 2014, in stretta sinergia e in regime di convenzione con l'ASP n. 9 di Trapani, la Cooperativa offre un servizio di assistenza socio-sanitaria e terapeutica di tipo residenziale attivo H24 presso la struttura di Calatafimi Segesta, accogliendo un numero complessivo di 20 utenti.

L'obiettivo fondamentale è accompagnare ogni individuo in un percorso di emancipazione dalla dipendenza, aiutandolo a riprendere in mano la propria vita e a ricostruire la propria autonomia.

Le Finalità operative

Per tradurre la mission in azioni concrete, la Cooperativa persegue le seguenti finalità:

- **Approccio terapeutico multidisciplinare:** Utilizzare le più efficaci tecniche psicoterapiche individuali, di gruppo e familiari per guidare l'utente verso il riconoscimento del proprio vero sé, lontano dai comportamenti compulsivi e autolesionisti.
- **Prevenzione delle recidive:** Fornire gli strumenti emotivi, relazionali e cognitivi necessari a prevenire le ricadute una volta terminato il percorso comunitario.
- **Reinserimento sociale e lavorativo:** Promuovere lo sviluppo di abilità pratiche e sociali che permettano agli ospiti un inserimento stabile e dignitoso nel tessuto sociale e nel mercato del lavoro.

I Valori e i Principi Guida

L'operato della Cooperativa "LA FORZA" si ispira ai valori storici della cooperazione sociale e della solidarietà umana:

- **Centralità e dignità della persona:** Mettiamo al centro del percorso l'individuo e non la sua patologia. Ogni persona custodisce un valore unico e merita un'opportunità di riscatto, indipendentemente dal proprio vissuto.
- **Mutualità pura e assenza di lucro:** La cooperativa è retta e regolata dai principi costituzionali della mutualità. Non persegue finalità speculative: ogni risorsa economica viene interamente reinvestita nel miglioramento dei servizi e nel benessere degli ospiti.
- **Etica del lavoro e cooperazione interna:** Essendo una realtà in cui i soci sono anche i lavoratori all'interno della struttura, il lavoro quotidiano è vissuto come una missione condivisa. Questo garantisce un ambiente familiare, accogliente e un controllo diretto sulla qualità delle cure.
- **Legalità, giustizia sociale e impegno civile:** Crediamo che l'azione sociale debba essere uno strumento di legalità sul territorio. Questo principio si è tradotto concretamente nel 2019 quando la Cooperativa, rispondendo a una profonda necessità etica, ha preso in carico la gestione della casa di riposo per anziani di Castellammare del Golfo, precedentemente sequestrata per gravi maltrattamenti. Aver ripristinato i diritti e la dignità in quella struttura sotto l'egida dell'amministrazione giudiziaria rimane uno dei punti più alti della nostra storia e un pilastro dei nostri valori non negoziabili.

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

La condivisione degli obiettivi terapeutici e dei valori istituzionali rappresenta il vero motore della Cooperativa "LA FORZA". Per noi, "partecipazione" non è un concetto teorico, ma la pratica quotidiana con cui trasformiamo la nostra *mission* di cura in un impegno collettivo e trasparente.

Il coinvolgimento attivo si sviluppa attraverso tre canali fondamentali, capaci di unire la dimensione interna della comunità terapeutica con il tessuto sociale esterno:

1. La Coesione Interna: Soci e Équipe Multidisciplinare

Essendo una cooperativa a base sociale ristretta e solida, il passaggio dei valori fondanti avviene senza filtri burocratici. I tre soci fondatori, operando quotidianamente in prima linea all'interno della struttura di Calatafimi Segesta, garantiscono che la *vision* originaria rimanga intatta e coerente.

- **Il Coordinamento Organizzativo:** Attraverso riunioni settimanali d'équipe e incontri di supervisione clinica, i soci e i professionisti (psicologi, educatori, personale sanitario) si confrontano sui singoli casi terapeutici. Questo garantisce un'omogeneità di intervento in cui l'etica della cura viene condivisa e applicata da ogni singolo operatore.

2. Il Protagonismo degli Utenti in Comunità

La riabilitazione dalla dipendenza patologica non può essere subita passivamente, deve essere scelta e vissuta. Gli ospiti della struttura sono i primi alleati nella condivisione della nostra *mission*:

- **I Gruppi Comunitari Quotidiani:** Ogni giorno i 20 utenti partecipano ad assemblee di gruppo coordinate dall'équipe educativa. In questi momenti si condividono le regole della convivenza, si affrontano le dinamiche relazionali e si partecipa attivamente all'organizzazione della vita comune. Questo metodo trasforma la struttura in una palestra di cittadinanza e responsabilità, permettendo ai ragazzi di fare propria la visione di un futuro autonomo e libero dalle sostanze.

3. L'Alleanza con le Famiglie e la Rete Territoriale

La condivisione della nostra missione si estende oltre le mura della struttura residenziale, perché la dipendenza colpisce l'intero nucleo familiare e sociale dell'individuo:

- **I Gruppi Familiari e il Sostegno di Rete:** Coinvolgiamo attivamente i familiari degli ospiti nel percorso terapeutico attraverso colloqui dedicati e percorsi di orientamento. L'obiettivo è ricostruire quei legami affettivi spezzati dalla malattia, allineando le aspettative della famiglia con il reale percorso del ragazzo.
- **La Trasparenza Istituzionale:** Condividiamo i nostri traguardi e la nostra metodologia con l'ASP n. 9 di Trapani e con i Ser.D. invianti, mantenendo un dialogo costante che valida l'efficacia del nostro operato e rende la cooperativa un partner trasparente, affidabile e integrato nelle politiche di welfare locali.

Governance

Sistema di governo

Il sistema di governo della Cooperativa Sociale "LA FORZA" vede una totale coincidenza tra la compagine sociale e l'organo amministrativo. Questo assetto garantisce la massima trasparenza, una filiera decisionale cortissima e l'assoluta dedizione dei componenti verso la missione comunitaria.

L'organo di governo è strutturato come segue:

- **L'Assemblea dei Soci:** Composta dai 3 soci fondatori e lavoratori, detiene la sovranità decisionale della cooperativa secondo il principio del voto capitario (*"una testa, un voto"*). Si riunisce regolarmente per l'approvazione dei bilanci e per deliberare sugli indirizzi strategici dell'ente.
- **Il Consiglio di Amministrazione (CdA):** Eletto dall'Assemblea dei Soci, è composto interamente dai 3 soci storici della cooperativa, che si ripartiscono le cariche istituzionali di **Presidente**, **Vicepresidente** e **Consigliere**.

Al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri di gestione ordinaria e straordinaria. Le riunioni del CdA avvengono formalmente con frequenza periodica, ma il confronto è di fatto

quotidiano, avvenendo direttamente sul campo all'interno della struttura terapeutica di Calatafimi Segesta.

Questa operatività "sul campo" permette ai membri del CdA di monitorare in tempo reale l'efficacia dei percorsi terapeutici dei 20 utenti ospitati, l'andamento del personale e l'efficienza nell'impiego delle risorse, garantendo una gestione snella, etica e priva di sovrastrutture burocratiche.

Organigramma



Certificazioni, modelli, e qualifiche della cooperative (Qualità, Sa8000, Rating di legalità, Sistema organizzativo 231...)

- Sistema organizzativo D.Lgs 231/01

Responsabilità e composizione del sistema di governo

L'organo di amministrazione della Cooperativa è il **Consiglio di Amministrazione (CdA)**, eletto direttamente dall'Assemblea dei Soci sulla base dei principi di democrazia e mutualità pura (*"una testa, un voto"*).

Il CdA è composto interamente dai **3 soci storici e lavoratori**, i quali ricoprono le seguenti cariche istituzionali:

- **Presidente del Consiglio di Amministrazione:** Detiene la rappresentanza legale della Cooperativa di fronte a terzi e in giudizio, convoca e presiede le sedute del CdA e dell'Assemblea, e cura i rapporti istituzionali di massimo livello con l'ASP n. 9 di Trapani e la Regione Siciliana.
- **Vicepresidente:** Coadiuva il Presidente nelle sue funzioni e ne assume le veci e i poteri legali in caso di assenza o impedimento temporaneo, garantendo la continuità amministrativa dell'ente.
- **Consigliere:** Partecipa attivamente alle deliberazioni del Consiglio, contribuendo alla definizione delle scelte operative, al monitoraggio dei flussi finanziari e alla verifica della qualità dei servizi erogati nella struttura di Calatafimi Segesta.

Articolazione composizione degli organi sociali

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina
Arancio Valeria	Presidente	19/05/2014
Arancio Gessica	Vice Presidente Consigliere	19/05/2014
Angelini Riccardo	Consigliere	05/05/2016

Focus su presidente e membri del CDA

Presidente e legale rappresentante in carica

Nome e Cognome del presidente: Valeria Arancio
Durata Mandato (Anni): 3
Numero mandati: 4

Partecipazione

Vita associativa

La vita associativa della Cooperativa Sociale "LA FORZA" riflette pienamente lo spirito dell'articolo 45 della Costituzione italiana, fondandosi sui principi della **mutualità**, della **solidarietà** e della **partecipazione democratica**.

La scelta di mantenere una base sociale ristretta e coesa (composta sin dalla fondazione nel 2013 dai medesimi 3 soci-lavoratori) si traduce in una vita associativa estremamente dinamica, caratterizzata da un dialogo continuo e da una totale condivisione delle responsabilità gestionali, operative ed etiche.

1. La Base Sociale e il Principio Democratico

La compagine societaria è attualmente così composta:

- **Numero totale dei soci:** 3
- **Tipologia dei soci:** 100% Soci-Lavoratori

In linea con le norme del diritto cooperativo e del Terzo Settore, ogni socio partecipa alla vita dell'ente sulla base del principio del **voto capitario** (*"una testa, un voto"*). Non esistono posizioni di privilegio legate al capitale investito: le decisioni vengono assunte collegialmente, valorizzando l'apporto professionale e umano di ciascun membro.

2. Gli Organi di Partecipazione: Assemblee e Consigli

Nel corso dell'esercizio sociale, la democrazia interna si è espressa attraverso lo svolgimento regolare degli organi istituzionali, i cui verbali sono regolarmente trascritti nei libri sociali:

- **L'Assemblea dei Soci:** Rappresenta il momento sovrano della cooperativa. Nel corso dell'anno l'Assemblea è stata convocata per deliberare sui passaggi chiave della vita aziendale, tra cui l'approvazione del Bilancio d'Esercizio, la disamina della relazione di gestione e la valutazione dell'impatto sociale delle attività terapeutiche svolte a Calatafimi Segesta. La partecipazione dei soci alle assemblee è storicamente pari al **100% degli aventi diritto**.
- **Le Riunioni del Consiglio di Amministrazione (CdA):** Essendo tutti e tre i soci membri del CdA, l'organo amministrativo si riunisce formalmente per deliberare sugli adempimenti burocratici, sulla gestione finanziaria e sui rapporti con l'ASP n. 9 di Trapani.

3. La Condivisione Quotidiana e il Modello "Sul Campo"

Il vero valore aggiunto della vita associativa di "LA FORZA" risiede nella sua dimensione quotidiana. Poiché i 3 soci svolgono quotidianamente la propria attività lavorativa all'interno della comunità terapeutica, il confronto e la pianificazione non sono limitati ai soli momenti formali previsti dallo Statuto.

Ogni giorno, a stretto contatto con gli ospiti e con l'équipe multidisciplinare, i soci attuano un monitoraggio continuo e una "co-progettazione in tempo reale" degli interventi. Questo modello garantisce:

- **Immediata risoluzione delle criticità:** Una filiera decisionale cortissima che permette di rispondere tempestivamente ai bisogni dei 20 utenti.
- **Trasparenza assoluta:** Una circolazione totale delle informazioni economiche, cliniche e organizzative tra tutti i membri della cooperativa.

- **Clima familiare:** La stabilità e l'intesa fraterna tra i soci storici si riflettono positivamente sul clima respirato dai ragazzi all'interno della struttura, favorendo il loro percorso di recupero.

Numero assemblee
3
Partecipazione dei soci alle assemblee

N. partecipanti diritto di voto	N. partecipanti presenti	N. partecipanti delega	Indice partecipazione
3	3	0	100

Mappa degli Stakeholder
Mappe degli Stakeholder

- **I Soci-Lavoratori:** Rappresentano il cuore della cooperativa. Essendo una realtà coesa di 3 soci storici presenti quotidianamente sul campo, il legame è fondato sulla stabilità lavorativa, sulla sicurezza degli ambienti di lavoro e sulla piena condivisione della missione terapeutica.
- **I Collaboratori e l'Équipe Multidisciplinare:** Psicologi, psicoterapeuti, educatori e personale socio-sanitario che operano nella struttura residenziale H24. Nei loro confronti, la Cooperativa si impegna a garantire la corretta applicazione del CCNL di categoria, la valorizzazione delle competenze professionali e momenti costanti di supervisione clinica e formazione continua.

2. Stakeholder Diretti (I Beneficiari)

- **Gli Ospiti della Comunità:** I 20 utenti affetti da dipendenze patologiche accolti a Calatafimi Segesta. Sono i beneficiari primari della nostra azione. Il nostro dovere nei loro confronti è l'erogazione di prestazioni socio-sanitarie di altissimo livello, il rispetto assoluto della dignità e della privacy, e la co-progettazione di un percorso riabilitativo individualizzato orientato alla piena autonomia.
- **Le Famiglie degli Utenti:** Spesso travolte dal dramma della dipendenza del proprio caro. La Cooperativa le coinvolge attivamente attraverso colloqui di orientamento, supporto psicologico e percorsi di rete, finalizzati alla ricostruzione dei legami affettivi essenziali per il futuro reinserimento sociale del ragazzo.

3. Stakeholder Istituzionali ed Enti Invianti

- **L'ASP n. 9 di Trapani e i Ser.D. Territoriali:** È il nostro principale partner istituzionale con cui operiamo in regime di convenzione e accreditamento. Il rapporto è improntato alla massima trasparenza amministrativa, al rispetto rigoroso dei requisiti igienico-sanitari e a una costante collaborazione clinica per il monitoraggio dei percorsi degli utenti.
- **La Regione Siciliana (Assessorato alla Salute):** L'ente regolatore che vigila sul mantenimento degli standard istituzionali e normativi legati all'accreditamento della struttura.
- **Il Comune di Calatafimi Segesta e i Comuni limitrofi:** Le amministrazioni locali con cui la Cooperativa dialoga per favorire l'integrazione della struttura nel tessuto sociale e cittadino.

4. Stakeholder Economici e di Comunità

- **I Fornitori Locali:** Aziende e professionisti del territorio trapanese (approvvigionamento alimentare, manutenzioni, servizi logistici). La Cooperativa privilegia, ove possibile, collaborazioni con realtà locali per sostenere l'economia del territorio, garantendo puntualità e correttezza nei rapporti commerciali.
- **La Collettività e il Territorio della Provincia di Trapani:** L'intera cittadinanza a cui la cooperativa restituisce valore sociale, operando per la riduzione dei fenomeni di marginalità e devianza legati alle tossicodipendenze e promuovendo una cultura dell'inclusione e della legalità (valore quest'ultimo testimoniato anche dalla storica gestione della casa di riposo sequestrata a Castellammare del Golfo nel 2019).

Immagine mappa degli Stakeholder



Sociale

Sviluppo e valorizzazione dei soci

Vantaggi di essere socio

La Cooperativa Sociale "LA FORZA" riconosce nei propri soci-lavoratori il capitale più prezioso e il vero motore di tutte le attività terapeutiche e riabilitative. Valorizzare i soci significa garantire che il lavoro quotidiano all'interno della struttura di Calatafimi Segesta non sia una semplice prestazione professionale, ma un percorso di crescita, stabilità e piena realizzazione della persona.

Essendo una realtà a base sociale ristretta, fondata e gestita stabilmente da tre soci, le politiche di valorizzazione non passano attraverso rigide procedure burocratiche, ma si realizzano attraverso la fiducia reciproca, il mutuo supporto e una totale condivisione delle responsabilità.

Vantaggi di essere socio

Far parte della compagine sociale di "LA FORZA" offre una serie di vantaggi specifici, che uniscono la massima tutela del lavoratore con l'alto valore etico e civile della missione sociale:

- **Partecipazione democratica e controllo diretto:** Il vantaggio principale risiede nel potere decisionale reale. Grazie al principio cooperativo del voto capitario, dove ogni testa vale un voto, ogni socio partecipa alla governance aziendale con lo stesso peso. Questo azzera le distanze tra chi decide le strategie amministrative e chi lavora quotidianamente sul campo, permettendo di orientare la gestione verso i reali bisogni dei venti ospiti della comunità.
- **Stabilità e sicurezza occupazionale:** In un mercato del lavoro spesso caratterizzato da incertezza, la cooperativa garantisce ai propri soci una prospettiva occupazionale stabile e duratura. Non essendoci finalità di lucro o speculative, ogni risorsa economica viene impiegata per consolidare i servizi e garantire la continuità del lavoro, sempre nel pieno rispetto dei parametri previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- **Crescita professionale e valorizzazione delle competenze:** Operare nell'ambito delle dipendenze patologiche richiede un forte equilibrio e competenze sempre aggiornate. Essere socio significa accedere a percorsi continui di supervisione clinica e formazione specialistica. Questi momenti sono strutturati per fornire un reale supporto metodologico, aiutando gli operatori a prevenire il burn-out e a migliorare l'efficacia dei trattamenti.

- **Clima lavorativo di coesione e fiducia:** La scelta di mantenere una base sociale unita e una filiera organizzativa cortissima permette di lavorare in un ambiente sereno, privo di logiche competitive interne. Questo clima di tipo familiare e cooperativo si riflette positivamente all'interno della struttura residenziale, offrendo ai ragazzi in percorso un modello di relazione sano, stabile e accogliente.
- **Condivisione del valore etico e riscatto sociale:** Il socio partecipa in prima persona all'impatto positivo generato sul territorio della provincia di Trapani. C'è un profondo ritorno umano e morale nel vedere i successi dei ragazzi che terminano il percorso di recupero, così come nella consapevolezza di aver presidiato la legalità e la giustizia sociale nei momenti più complessi della storia della cooperativa, come avvenuto durante la gestione della casa di riposo di Castellammare del Golfo nel 2019.

Numero e Tipologia soci

Soci ordinari: 3

Focus Tipologia Soci

Soci lavoratori: 3

Focus Soci persone fisiche

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	1	33.33%
Femmine	2	66.67%
Totale	**3**	
Età		
fino a 40 anni	0	0%
Dai 41 ai 60 anni	0	0%
Oltre 60 anni	0	0%
Totale	**0**	
Nazionalità		
Italiana	0	0%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	0	0%
Totale	**0**	
Studi		

Tipologia	Valore	Percentuale
Laurea	0	0%
Scuola media superiore	0	0%
Scuola media inferiore	0	0%
Scuola elementare	0	0%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Totale	**0**	

Focus Soci svantaggiati

Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
Detenuti ed ex detenuti	0 | 0%	0 | 0%	0
Detenuti ed ex detenuti	0 | 0%	0 | 0%	0
Disabili psichici e sensoriali	0 | 0%	0 | 0%	0
Disabili psichici e sensoriali	0 | 0%	0 | 0%	0
Minori	0 | 0%	0 | 0%	0
Minori	0 | 0%	0 | 0%	0
Pazienti psichiatrici	0 | 0%	0 | 0%	0
Pazienti psichiatrici	0 | 0%	0 | 0%	0
Tossicodipendenti / Alcolisti	0 | 0%	0 | 0%	0
Tossicodipendenti / Alcolisti	0 | 0%	0 | 0%	0
Disabili fisici	0 | 0%	0 | 0%	0

Tipologia	Valore	Percentuale
Età		

Tipologia	Valore	Percentuale
fino a 40 anni	0	0%
fino a 40 anni	0	0%
Dai 41 ai 60 anni	0	0%
Dai 41 ai 60 anni	0	0%
Oltre 60 anni	0	0%
Oltre 60 anni	0	0%
Totale	**0**	
Nazionalità		
Italiana	0	0%
Italiana	0	0%
Europea non Italiana	0	0%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	0	0%
Extraeuropea	0	0%
Totale	**0**	
Studi		
Laurea	0	0%
Laurea	0	0%
Scuola media superiore	0	0%
Scuola media superiore	0	0%
Scuola media inferiore	0	0%
Scuola media inferiore	0	0%
Scuola elementare	0	0%

Tipologia	Valore	Percentuale
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Totale	**0**	

Anzianità associativa

Tipologia	Valore	Percentuale
Anzianità fino a 5 anni	0	0%
Anzianità fino a 10 anni	0	0%
Anzianità fino a 20 anni	5	100%
Anzianità oltre i 20 anni	0	0%

Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

Per la Cooperativa Sociale "LA FORZA", la gestione delle risorse umane mette al centro la dignità, il benessere e la crescita professionale di chi opera quotidianamente sul campo. Il lavoro di cura e riabilitazione H24, svolto nella struttura di Calatafimi Segesta a favore dei venti ospiti con dipendenze patologiche, richiede non solo elevate competenze tecniche, ma anche un ambiente di lavoro che tuteli la salute psicofisica degli operatori.

La cooperativa persegue politiche occupazionali improntate alla massima stabilità, al rispetto dei diritti contrattuali e alla prevenzione dei rischi, nella ferma convinzione che la qualità del percorso terapeutico offerto ai ragazzi dipenda direttamente dal benessere e dalla serenità dei lavoratori.

Contratti di lavoro applicati

Al fine di garantire trasparenza, equità e piene tutele previdenziali e assistenziali, la Cooperativa applica rigorosamente il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo**.

L'applicazione del CCNL di categoria garantisce:

- **Trattamento economico e normativo adeguato:** Una remunerazione allineata agli standard nazionali del settore e il riconoscimento di tutti gli istituti contrattuali (ferie, permessi, scatti di anzianità, tredicesima mensilità).
- **Contrasto al precariato:** La cooperativa privilegia forme contrattuali stabili nel tempo. Questo non risponde solo a una necessità di tutela del lavoratore, ma è anche un requisito

terapeutico fondamentale per garantire la continuità educativa e di riferimento di cui gli ospiti in comunità hanno assoluto bisogno.
- **Assenza di disparità:** In conformità con i principi del Terzo Settore e della mutualità pura, non si applicano trattamenti economici difformi o politiche di incentivazione individuali che possano alterare il clima di forte cooperazione interna all'équipe multidisciplinare.

Politiche del lavoro e sviluppo professionale

Le politiche del lavoro di "LA FORZA" sono orientate alla valorizzazione del merito, delle competenze e alla sostenibilità dei ritmi lavorativi:

- **Conciliazione tempi di vita e di lavoro (Work-life balance):** L'organizzazione dei turni nella struttura residenziale viene pianificata in modo da rispettare i riposi previsti dalla legge, cercando di conciliare le esigenze operative del servizio H24 con le necessità personali e familiari del personale.
- **Supervisione clinica e contrasto al burn-out:** Il lavoro a stretto contatto con il disagio, la marginalità e le dipendenze patologiche espone gli operatori a un forte carico emotivo. Per questo motivo, la cooperativa finanzia e organizza regolarmente incontri di supervisione clinica guidati da professionisti esterni. Questi spazi permettono all'équipe di elaborare le dinamiche relazionali più complesse, riducendo drasticamente il rischio di esaurimento professionale (burn-out) e mantenendo alta la motivazione.

Salute e sicurezza sul lavoro

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è un principio cardine e non negoziabile della cooperativa. L'ente adempie in modo rigoroso e costante a tutti gli obblighi previsti dal **Decreto Legislativo 81/2008** e successive modifiche:

- **Valutazione dei rischi:** La cooperativa mantiene costantemente aggiornato il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) per la struttura terapeutica. Vengono analizzati e presidiati sia i rischi di natura strutturale e impiantistica, sia i rischi specifici legati alle mansioni del personale socio-sanitario, educativo e logistico.
- **Sorveglianza sanitaria:** In collaborazione con il Medico Competente nominato dall'ente, tutti i lavoratori vengono sottoposti alle visite mediche periodiche e ai protocolli sanitari previsti per legge, volti a verificare l'idoneità alla mansione specifica.
- **Formazione e addestramento:** La cooperativa assicura che ogni lavoratore e socio riceva una formazione adeguata e specifica in materia di salute e sicurezza. I corsi includono la formazione generale e specifica sul rischio aziendale, l'addestramento per gli addetti al primo soccorso e la gestione delle emergenze e della prevenzione incendi.
- **Dispositivi di Protezione e Igiene:** Vengono forniti regolarmente tutti i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) necessari allo svolgimento delle attività in sicurezza. Inoltre, la struttura segue rigorosi protocolli di igienizzazione e sanificazione degli ambienti, a tutela sia del personale che degli utenti ospitati.

Welfare aziendale

Il concetto di welfare aziendale, all’interno della Cooperativa Sociale "LA FORZA", assume un significato profondo che va oltre la semplice erogazione di benefit materiali o incentivi economici. In una cooperativa sociale a base ristretta, dove l’attività principale consiste nella cura h24 di persone con gravi fragilità, il welfare si traduce innanzitutto nella creazione di un ecosistema del

benessere lavorativo. L'obiettivo è generare un ambiente accogliente, sicuro e flessibile, capace di sostenere i soci e i lavoratori sia sotto il profilo professionale che personale e familiare.

Il nostro modello di welfare si articola su alcune direttrici fondamentali, progettate per rispondere ai reali bisogni di chi opera quotidianamente all'interno della struttura residenziale di Calatafimi Segesta:

Sostegno psicologico e benessere organizzativo

Il lavoro nel campo delle dipendenze patologiche espone l'équipe a un carico emotivo e relazionale estremamente elevato. Per questa ragione, la cooperativa considera la tutela della salute mentale e psicologica dei propri lavoratori come il primo pilastro del welfare aziendale.

- **Spazi di ascolto e defusing:** Oltre alla supervisione clinica formale, la cooperativa promuove momenti di confronto informale e supporto reciproco per elaborare le situazioni di stress acuto o la gestione di casi particolarmente complessi. Questo previene l'isolamento professionale e rafforza lo spirito di squadra.
- **Clima interno partecipativo:** La trasparenza assoluta nelle scelte gestionali e il coinvolgimento diretto dei lavoratori nei processi decisionali riducono i conflitti organizzativi e aumentano il senso di appartenenza e la gratificazione personale.

Flessibilità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Consapevole dell'impegno richiesto dalla turnazione h24 della comunità terapeutica, la Cooperativa adotta politiche di flessibilità oraria orientate al *work-life balance*:

- **Pianificazione condivisa dei turni:** La programmazione dei turni di lavoro non viene imposta dall'alto, ma viene concordata per quanto possibile all'interno dell'équipe, accogliendo le necessità personali, i carichi di cura familiare, i permessi di studio o le esigenze di salute dei singoli operatori.
- **Gestione flessibile dei recuperi e dei congedi:** Viene garantita la massima disponibilità nel favorire i cambi turno tra colleghi e nell'agevolare la fruizione dei congedi parentali e dei permessi previsti dalla legge, tutelando il diritto del lavoratore a vivere serenamente la propria dimensione familiare.

Salute, prevenzione e sicurezza estesa

Il welfare aziendale si unisce alla sicurezza sul lavoro attraverso iniziative che mirano alla prevenzione generale della salute della persona:

- **Promozione della salute nei luoghi di lavoro:** La cooperativa cura con estrema attenzione la qualità degli ambienti di lavoro comuni e della zona giorno/notte della struttura, garantendo spazi confortevoli, idonei e provvisti di presidi ergonomici che riducano l'affaticamento fisico del personale sanitario e assistenziale.
- **Formazione extra-professionale:** I momenti formativi non si limitano agli obblighi di legge, ma includono la sensibilizzazione a stili di vita sani, alla gestione dello stress e allo sviluppo di competenze relazionali (soft skills) utili sia nella vita lavorativa che in quella privata.

Numero occupati
8

Occupati Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	1	33.33%
Femmine	2	66.67%
Totale	**3**	
Età		
fino a 40 anni	1	33.33%
Dai 41 ai 60 anni	2	66.67%
Totale	**3**	
Studi		
Laurea	2	66.67%
Scuola media inferiore	1	33.33%
Oltre 60 anni	0	0%
Oltre 60 anni	0	0%
Totale	**3**	
Nazionalità		
Italiana	0	0%
Italiana	0	0%
Europea non Italiana	0	0%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	0	0%
Extraeuropea	0	0%
Scuola media superiore	0	0%

Tipologia	Valore	Percentuale
Scuola media superiore	0	0%
Scuola elementare	0	0%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Totale	**0**	

Occupati non Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	2	25%
Femmine	6	75%
Totale	**8**	
Età		
fino a 40 anni	6	75%
Dai 41 ai 60 anni	2	25%
Totale	**8**	
Studi		
Laurea	4	50%
Scuola media superiore	2	25%
Scuola media inferiore	2	25%
Oltre 60 anni	0	0%
Oltre 60 anni	0	0%
Totale	**8**	

Tipologia	Valore	Percentuale
Nazionalità		
Italiana	0	0%
Italiana	0	0%
Europea non Italiana	0	0%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	0	0%
Extraeuropea	0	0%
Scuola elementare	0	0%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Totale	**0**	

Volontari e Tirocinanti

Tipologia	Valore	Percentuale
Volontari svantaggiati maschi	0	0%
Volontari svantaggiati femmine	0	0%
Volontari NON svantaggiati maschi	0	0%
Volontari NON svantaggiati femmine	0	0%
Tirocinanti svantaggiati maschi	0	0%
Tirocinanti svantaggiati femmine	0	0%
Tirocinanti NON svantaggiati maschi	0	0%
Tirocinanti NON svantaggiati femmine	0	0%

Attività svolte dai volontari

Non ci sono volontari

Occupati

Occupati svantaggiati Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	0	0%
Femmine	0	0%
Totale	**0**	
Età		
fino a 40 anni	0	0%
Dai 41 ai 60 anni	0	0%
Oltre 60 anni	0	0%
Totale	**0**	
Nazionalità		
Italiana	0	0%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	0	0%
Totale	**0**	
Studi		
Laurea	0	0%
Scuola media superiore	0	0%
Scuola media inferiore	0	0%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Totale	**0**	

Occupati svantaggiati non Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	0	0%
Femmine	0	0%
Totale	**0**	
Età		
fino a 40 anni	0	0%
Dai 41 ai 60 anni	0	0%
Oltre 60 anni	0	0%
Totale	**0**	
Nazionalità		
Italiana	0	0%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	0	0%
Totale	**0**	
Studi		
Laurea	0	0%
Scuola media superiore	0	0%
Scuola media inferiore	0	0%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Totale	**0**	

Contratti occupati svantaggiati

Tipologia	Tirocinii	Contratto	Altro	Totale
Detenuti ed ex detenuti	0 | 0%	0 | 0%	0 | 0%	0
Disabili fisici	0 | 0%	0 | 0%	0 | 0%	0
Disabili psichici e sensoriali	0 | 0%	0 | 0%	0 | 0%	0
Minori	0 | 0%	0 | 0%	0 | 0%	0
Pazienti psichiatrici	0 | 0%	0 | 0%	0 | 0%	0
Tossicodipendenti / Alcolisti	0 | 0%	0 | 0%	0 | 0%	0

Tipologia di contratti di lavoro applicati

Tipologia di contratti di lavoro applicati

La Cooperativa Sociale "LA FORZA" persegue una politica occupazionale orientata alla massima stabilità del lavoro, al rifiuto del precariato e alla piena tutela dei diritti dei lavoratori. Questa scelta risponde a un duplice valore: da un lato garantisce dignità e sicurezza economica al personale; dall'altro rappresenta un pilastro fondamentale del modello terapeutico della struttura di Calatafimi Segesta. Per i venti utenti in percorso di recupero dalle dipendenze patologiche, infatti, la presenza di figure professionali stabili e continuative nel tempo favorisce la costruzione di relazioni di fiducia solide, essenziali per la buona riuscita del percorso riabilitativo.

Per regolare i rapporti di lavoro del proprio personale e dei soci-lavoratori, la Cooperativa applica integralmente il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo**.

La struttura dei rapporti di lavoro all'interno dell'organizzazione si articola principalmente secondo le seguenti tipologie contrattuali:

- **Contratti di Lavoro Subordinato a Tempo Indeterminato:** Rappresentano la forma contrattuale nettamente prevalente all'interno della cooperativa. Questa tipologia viene applicata sia ai soci-lavoratori sia al nucleo storico dei dipendenti. Garantisce la massima continuità operativa dell'équipe multidisciplinare (psicologi, educatori, personale socio-sanitario) e offre ai lavoratori una solida stabilità professionale e previdenziale.
- **Contratti di Lavoro Subordinato a Tempo Determinato:** Questa tipologia viene utilizzata esclusivamente in via residuale e per motivate esigenze temporanee previste dalla legge e dal CCNL, come ad esempio la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto (maternità, lunghe malattie, infortuni) o per far fronte a picchi straordinari di attività legati a specifici progetti terapeutici o educativi.
- **Articolazione dell'orario di lavoro (Full-time e Part-time):** I contratti vengono strutturati sia a tempo pieno (*full-time*) che a tempo parziale (*part-time*), bilanciando le necessità di presidio e turnazione H24 della struttura residenziale con le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro manifestate dai dipendenti e dai soci, assicurando sempre la copertura ottimale di tutti i turni diurni e notturni.

Tutti i rapporti di lavoro sono gestiti nel pieno rispetto dei minimi tabellari, degli scatti di anzianità, dei profili professionali e dei diritti sindacali previsti dal CCNL vigente, escludendo qualsiasi forma di collaborazione atipica, irregolare o non tutelata.

Tipologia	Valore	Percentuale
Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno	3	27.27%
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time	7	63.64%
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno	0	0%
Dipendenti a tempo determinato e a part time	1	9.09%
Collaboratori continuativi	0	0%
Lavoratori autonomi	0	0%
Altre tipologie di contratto	0	0%
Totale	**11**	

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Struttura compensi

Retribuzione annua lorda minima: 0,00€
Retribuzione annua lorda massima: 0,00€

Organo di amministrazione e controllo

Nominativo	Tipologia	Importo
ARANCIO VALERIA	Compensi	0,00€
ANGELINI RICCARDO	Compensi	0,00€
ARANCIO GESSICA	Compensi	0,00€

Compensi Dirigenti

Nominativo	Tipologia	Importo
0	Compensi	0,00€

Volontari

Importo dei rimborsi complessivi annuali: 0,00€

Turnover

Malattie ed infortuni

Dettaglio malattia ed infortuni

Non si sono verificate malattie e infortuni

Valutazione clima aziendale interno da parte dei dipendenti

Per la Cooperativa Sociale "LA FORZA", la qualità del clima aziendale interno rappresenta un indicatore strategico non solo per il benessere dei lavoratori, ma per l'efficacia stessa del modello terapeutico. All'interno della comunità residenziale di Calatafimi Segesta, il lavoro di cura si fonda interamente sulle relazioni umane: la serenità, la motivazione e la coesione dell'équipe multidisciplinare sono i prerequisiti fondamentali per trasmettere stabilità e sicurezza ai venti ospiti in percorso di riabilitazione.

La Cooperativa adotta un approccio partecipativo e trasparente per monitorare e valutare costantemente la percezione del clima interno da parte dei soci-lavoratori e dei dipendenti, articolandosi attraverso canali strutturati di ascolto e rielaborazione:

1. Canali di monitoraggio e condivisione

Il clima interno viene monitorato regolarmente attraverso spazi formali che favoriscono la libera espressione e il confronto costruttivo:

- **Le riunioni d'équipe settimanali:** Questi incontri non si limitano alla pianificazione logistica dei turni o all'analisi dei casi clinici, ma fungono da termometro costante del clima aziendale. Ogni operatore ha la possibilità di esprimere il proprio punto di vista, far emergere criticità organizzative o relazionali e proporre soluzioni condivise.
- **Gli spazi di supervisione clinica ed emotiva:** Come evidenziato in precedenza, la presenza di un supervisore esterno specializzato offre al personale un contesto protetto in cui elaborare le fatiche emotive collegate alla gestione quotidiana delle dipendenze patologiche. Questo presidio riduce l'accumulo di stress lavoro-correlato, favorisce il *defusing* (disinnesco della tensione) e previene i conflitti interni, consolidando lo spirito di gruppo.

2. Riscontri e percezione del personale

Dall'ascolto costante e dai feedback emersi nel corso dell'ultimo esercizio, si delineano alcuni elementi chiave che caratterizzano il giudizio dei dipendenti sul clima aziendale:

- **Forte senso di appartenenza e condivisione dei valori:** I lavoratori esprimono un'elevata identificazione con la missione etica della Cooperativa. La trasparenza amministrativa della governance e la storia civile dell'ente (radicata nella legalità e nella tutela dei più deboli) agiscono come potenti fattori motivazionali, trasformando il lavoro in un impegno civile condiviso.
- **Valorizzazione della filiera corta e della flessibilità:** Il personale apprezza fortemente la "filiera corta" organizzativa, data dalla presenza quotidiana e operativa dei soci fondatori sul campo. Questo azzera le distanze gerarchiche tipiche delle grandi strutture, permettendo ai dipendenti di sentirsi ascoltati nei propri bisogni e di concordare con flessibilità i turni di lavoro in un'ottica di reale bilanciamento tra vita privata e professionale (*work-life balance*).
- **Riconoscimento della stabilità lavorativa:** In un settore spesso caratterizzato da un elevato turn-over e da forme contrattuali precarie, la scelta della Cooperativa di applicare rigorosamente il CCNL di categoria e di privilegiare i contratti a tempo indeterminato viene vissuta dal personale come un segno tangibile di rispetto e valorizzazione della dignità professionale. Questa sicurezza contrattuale si traduce in una bassa conflittualità interna e in una forte stabilità dell'équipe nel lungo periodo.

Formazione

Tipologia e ambiti corsi di formazione

La Cooperativa Sociale "LA FORZA" considera l'aggiornamento delle competenze un elemento prezioso per la qualità dei servizi terapeutici. Tuttavia, nel corso dell'esercizio precedente, non sono stati avviati corsi di formazione formali o d'aula per il personale e per i soci-lavoratori.

Questa scelta organizzativa è stata determinata dalla necessità di concentrare interamente le risorse disponibili sul consolidamento delle attività di cura h24 e sul presidio diretto della struttura di Calatafimi Segesta, garantendo la massima continuità assistenziale ai venti ospiti accolti.

L'assenza di percorsi formativi tradizionali non ha comunque penalizzato la crescita professionale dell'équipe, che è stata costantemente stimolata e garantita attraverso canali alternativi di formazione sul campo e monitoraggio interno:

- **Supervisione clinica periodica:** Il personale ha partecipato regolarmente agli incontri di supervisione guidati da professionisti esterni. Questi momenti, pur non configurandosi come corsi di formazione standard, hanno permesso il trasferimento di competenze cliniche, l'analisi approfondita dei casi complessi e l'aggiornamento continuo delle metodologie di intervento sulle dipendenze patologiche.
- **Coordinamento d'équipe settimanale:** Le riunioni periodiche tra i soci fondatori, gli psicologi e gli educatori sono state utilizzate come spazi di auto-formazione e scambio di buone prassi operative, assicurando l'allineamento costante dell'équipe rispetto alle linee guida socio-sanitarie.

Per i prossimi esercizi, la Cooperativa si propone di programmare e riattivare specifici moduli formativi d'aula, focalizzati sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sulle nuove frontiere del trattamento delle polidipendenze.

Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione: 4.00
Totale organico nel periodo di rendicontazione: 11

Qualità dei servizi

Descrizione attività e qualità dei servizi

La Cooperativa Sociale "LA FORZA" persegue l'eccellenza e la qualità delle proprie prestazioni come elemento cardine per garantire l'efficacia dei percorsi di cura dei venti utenti ospitati a Calatafimi Segesta. Nelle comunità terapeutiche che trattano le dipendenze patologiche, la qualità del servizio non si misura soltanto attraverso l'adempimento di standard burocratici o strutturali, ma si valuta sulla capacità di accogliere la sofferenza umana, offrendo risposte cliniche personalizzate, tempestive, etiche e misurabili.

Il modello di gestione della qualità adottato dalla Cooperativa mette al centro la persona e si sviluppa lungo tre direttrici fondamentali:

1. Rispetto degli standard strutturali e autorizzativi

La qualità dei servizi poggia su una solida base di conformità alle normative sanitarie e socio-assistenziali vigenti nella Regione Siciliana:

- **Accreditamento istituzionale:** La struttura opera in regime di accreditamento e convenzione stabile con l'ASP n. 9 di Trapani, il che comporta il rispetto rigoroso di severi requisiti legati all'adeguatezza degli spazi, all'igiene degli ambienti, alla sicurezza degli impianti e alla presenza costante di figure professionali qualificate.

- **Rapporto numerico operatori/utenti:** Viene costantemente garantito il minutaggio di assistenza previsto dai piani sanitari regionali, assicurando che il numero di psicologi, educatori e operatori socio-sanitari in turno sia sempre proporzionato al numero di ospiti residenti, sia nelle ore diurne che in quelle notturne.

2. Personalizzazione e monitoraggio dei percorsi terapeutici

La qualità clinica si realizza nel rifiuto di interventi standardizzati. Ogni utente è portatore di una storia unica, che richiede una progettazione mirata:

- **Piani Terapeutici Individualizzati (PTI):** All'ingresso in comunità, l'équipe multidisciplinare, in stretta collaborazione con i medici e gli assistenti sociali dei Ser.D. invianti, redige un piano personalizzato per l'ospite. Il piano definisce obiettivi chiari a breve, medio e lungo termine, legati alla disassuefazione, al recupero psicologico e al reinserimento sociale.
- **Verifica e monitoraggio periodico:** L'andamento di ciascun PTI viene valutato settimanalmente durante le riunioni d'équipe. Questa revisione continua permette di rimodulare gli interventi in base alle reali risposte della persona, ai suoi progressi o alle sue eventuali fasi di fragilità.
- **Coinvolgimento attivo dell'ospite e della famiglia:** La qualità del servizio passa attraverso il consenso e la partecipazione. Gli utenti sono attivamente coinvolti nelle dinamiche comunitarie quotidiane e, parallelamente, le famiglie vengono supportate e integrate nel percorso, ponendo le basi per una rete relazionale solida al momento delle dimissioni.

3. Valutazione e miglioramento continuo

La Cooperativa adotta strumenti di ascolto e monitoraggio interno per verificare costantemente l'efficacia delle attività e il clima all'interno della struttura:

- **Supervisione clinica esterna:** Come presidio di qualità metodologica, la Cooperativa si avvale periodicamente di un supervisore esterno per analizzare l'operato dell'équipe. Questo permette di mantenere uno sguardo oggettivo sulle dinamiche comunitarie e di correggere tempestivamente eventuali criticità.
- **Raccolta dei feedback:** Attraverso i colloqui clinici individuali e i gruppi di convivenza quotidiana, viene costantemente monitorato il livello di soddisfazione e di benessere percepito dagli ospiti riguardo all'accoglienza, al vitto, alle attività ricreative e al supporto terapeutico ricevuto.
- **Trasparenza e rendicontazione:** Il dialogo aperto e costante con l'Azienda Sanitaria Provinciale e l'invio regolare di relazioni cliniche di aggiornamento rappresentano la massima garanzia di trasparenza, validando la qualità sociale e clinica del lavoro svolto da "LA FORZA" sul territorio.

Carattere distintivo nella gestione dei servizi

Il modello di gestione dei servizi della Cooperativa Sociale "LA FORZA" si differenzia nel panorama delle risposte socio-sanitarie alle dipendenze patologiche per alcune caratteristiche uniche, che ne definiscono l'identità e ne garantiscono l'efficacia terapeutica. Questo "carattere distintivo" non è il frutto di strategie di marketing, ma deriva direttamente dalla struttura stessa della cooperativa e dalla storia etica dei suoi soci fondatori.

Gli elementi che qualificano l'approccio peculiare di "LA FORZA" nella gestione della struttura di Calatafimi Segesta e delle attività sul territorio si articolano in tre fattori chiave:

1. La cooperativa pura: soci in prima linea e filiera cortissima

A differenza delle grandi organizzazioni o delle strutture sanitarie fortemente gerarchiche e frammentate, "LA FORZA" è una realtà a base sociale ristretta in cui i tre soci fondatori sono anche i primi lavoratori operativi all'interno della comunità terapeutica.

- **Presenza quotidiana e continuità:** Questa coincidenza tra governance e lavoro sul campo azzera i passaggi burocratici e la distanza tra la direzione e l'utenza. I soci vivono la quotidianità della struttura a stretto contatto con i venti ospiti.
- **Ambiente terapeutico familiare:** La filiera organizzativa cortissima permette di trasformare la struttura residenziale in una vera e propria "casa", dove il calore umano, la flessibilità dell'ascolto e la stabilità delle figure di riferimento diventano esse stesse uno strumento di cura fondamentale per il recupero dei ragazzi.

2. Radicamento territoriale e integrazione con il servizio pubblico

Un altro tratto distintivo è la capacità di operare in perfetta osmosi con le istituzioni sanitarie della Provincia di Trapani. La cooperativa non lavora come un'entità isolata, ma come un nodo vitale e trasparente della rete pubblica:

- **Sinergia con l'ASP n. 9 e i Ser.D.:** Dal 2014, l'accreditamento e il regime di convenzione stabile permettono una co-progettazione continua dei percorsi terapeutici individualizzati. La fiducia istituzionale costruita in questi anni fa sì che la cooperativa sia riconosciuta come un partner affidabile, capace di garantire elevati standard sanitari senza mai perdere la propria anima sociale e umanistica.

3. Presidio di legalità e coraggio etico sul territorio

Il carattere distintivo della cooperativa si misura anche, e soprattutto, nelle scelte civili che ne hanno segnato la storia. La gestione dei servizi non è mai stata intesa come una mera attività aziendale, ma come un impegno di giustizia sociale:

- **L'esperienza di Castellammare del Golfo:** Questo orientamento si è tradotto concretamente nel 2019, quando la Cooperativa ha risposto alla chiamata dell'amministrazione giudiziaria per prendere in carico la gestione di una casa di riposo per anziani precedentemente sequestrata dalle forze dell'ordine per gravi maltrattamenti. Sotto l'egida della cooperativa, la struttura è stata sanata, i diritti degli anziani sono stati ripristinati e la dignità del servizio è stata ricostruita.

Questa eredità morale rimane un pilastro del nostro modo di fare cooperazione. Dimostra come "LA FORZA" sia capace di unire l'altissima specializzazione clinica nella cura delle dipendenze con un'identità militante a difesa della legalità, dei diritti dei più fragili e del riscatto sociale dell'intero territorio trapanese.

Utenti per tipologia di servizio

Tipologia servizio	N. utenti diretti	Descrizione
Servizi residenziali	20	La Cooperativa Sociale "LA FORZA" accoglie e prende in carico persone con gravi fragilità derivanti da dipendenze patologiche, offrendo un percorso riabilitativo e terapeutico di tipo residenziale all'interno della struttura di Calatafimi Segesta. I servizi e le attività dell'ente sono progettati per rispondere in modo flessibile ed efficace a una pluralità di bisogni clinici, assistenziali e sociali, con l'obiettivo fondamentale di restituire dignità, autonomia e salute ai soggetti inseriti. In linea con la capacità ricettiva autorizzata dall'ente pubblico e nel pieno rispetto dei parametri di accreditamento istituzionale, la mappatura e la descrizione degli utenti serviti dall'organizzazione si articolano principalmente attorno al servizio centrale della comunità terapeutica. **Comunità Terapeutica Residenziale per Dipendenze Patologiche** Il servizio principale della Cooperativa si rivolge a un nucleo stabile di **20 utenti contemporaneamente residenti**. Si tratta di soggetti di sesso maschile, maggiorenni, provenienti principalmente dal territorio della Provincia di Trapani e dalle altre province della Regione Siciliana, inviati e inseriti d'intesa con i Servizi per le Dipendenze (Ser.D.) delle Aziende Sanitarie Provinciali (ASP). Sotto il profilo clinico e sociale, la tipologia degli utenti accolti presenta caratteristiche multidisciplinari, che richiedono l'intervento mirato dell'équipe della Cooperativa: • **Soggetti con dipendenza da sostanze legali e illegali (Tossicodipendenza e Alcolismo):** Rappresentano la componente storica dell'utenza della struttura. Sono persone che presentano una dipendenza consolidata da sostanze stupefacenti o da alcol, spesso accompagnata da una forte compromissione della rete relazionale, familiare e lavorativa. Per questi utenti, il servizio è orientato alla disassuefazione, al recupero psicofisico e alla graduale ricostruzione delle competenze personali. • **Utenza in regime di "Doppia Diagnosi" (Comorbilità Psichiatrica):** Una quota significativa degli ospiti della comunità è costituita da persone che, oltre alla dipendenza patologica da sostanze, presentano disturbi della sfera psichiatrica concomitanti. Questa tipologia di utenza, particolarmente complessa, richiede un presidio sanitario e psicoterapeutico intensivo, nonché una stretta sinergia con i

Tipologia servizio	N. utenti diretti	Descrizione
		medici specialisti dei servizi pubblici per il monitoraggio e la stabilizzazione del quadro clinico complessivo. • **Persone in condizioni di marginalità sociale ed economica:** La dipendenza patologica si accompagna frequentemente a situazioni di grave isolamento e vulnerabilità. Molti dei nostri ospiti hanno alle spalle percorsi di vita frammentati, assenza di dimora fissa, disoccupazione di lungo periodo o passati trascorsi nell'area della devianza o del circuito penale. In questi casi, il servizio si caratterizza fortemente per l'inclusione sociale, l'orientamento al lavoro e l'educazione alla legalità. **Servizi di Supporto e Rete del Nucleo Familiare** Strettamente collegato al servizio residenziale per gli ospiti, la Cooperativa attiva un servizio di accoglienza e sostegno indiretto che intercetta una seconda tipologia di utenti: **i nuclei familiari dei residenti**. Il nucleo familiare viene considerato a tutti gli effetti parte integrante del percorso terapeutico. Le attività a loro dedicate comprendono colloqui di orientamento, incontri di rete e spazi di rielaborazione emotiva. Questo servizio mira a supportare i parenti (genitori, coniugi, figli) nel superamento del trauma legato alla dipendenza del proprio caro, guidandoli nella ricostruzione di dinamiche affettive sane, indispensabili per garantire una rete di protezione solida e sicura al momento delle dimissioni dell'utente dalla struttura residenziale.

Percorsi di inserimento lavorativo

Descrizione breve inserimento lavorativo

All'interno del modello terapeutico della Cooperativa Sociale "LA FORZA", l'inserimento lavorativo non rappresenta semplicemente la ricerca di un'occupazione, ma costituisce la fase culminante e decisiva dell'intero percorso di cura. Il lavoro viene inteso come uno strumento pedagogico e riabilitativo insostituibile, capace di restituire dignità all'individuo, favorire l'autonomia economica e prevenire il rischio di ricadute, segnando il definitivo passaggio dalla condizione di marginalità a quella di cittadinanza attiva.

Come si realizzano i progetti di inserimento personalizzati

I progetti di inserimento lavorativo non sono standardizzati, ma vengono costruiti su misura per ogni ospite della comunità di Calatafimi Segesta attraverso un percorso strutturato in fasi progressive, coordinate dall'équipe multidisciplinare in costante raccordo con i Ser.D. e le istituzioni del territorio:

- **Valutazione del potenziale e bilancio delle competenze:** Nella fase iniziale, gli educatori e gli psicologi della struttura avviano colloqui specifici con l'utente per tracciare un bilancio delle sue competenze professionali pregresse, delle sue attitudini, delle sue capacità pratiche e dei suoi reali interessi. Questa analisi tiene conto anche delle condizioni di salute psicofisica e del livello di autonomia raggiunto dall'ospite durante la permanenza in comunità.
- **Progettazione individualizzata e co-progettazione con la rete:** Una volta individuate le aree di inserimento più idonee, l'équipe redige il Progetto di Inserimento Lavorativo Personalizzato. Questo documento definisce obiettivi chiari e sostenibili e viene condiviso e validato dai servizi pubblici invianti (assistenti sociali e medici del Ser.D.), garantendo che l'esperienza lavorativa sia perfettamente integrata nel più ampio Piano Terapeutico Individualizzato (PTI).
- **Fase propedeutica: i laboratori interni ed ergoterapia:** Prima dell'inserimento nel mercato del lavoro esterno, gli utenti partecipano ad attività di ergoterapia (terapia del lavoro) e a laboratori occupazionali interni alla struttura. Questi spazi protetti permettono all'ospite di riacquisire le regole fondamentali del contesto lavorativo, come il rispetto degli orari, la cura degli strumenti, la gestione della fatica, la collaborazione in squadra e l'accettazione delle responsabilità e delle consegne.
- **Attivazione dei tirocini e delle borse lavoro sul territorio:** Il vero e proprio inserimento all'esterno avviene prediligendo strumenti protetti come i tirocini formativi, i tirocini di inclusione sociale o le borse lavoro, attivati in sinergia con aziende partner locali, enti del Terzo Settore o altre cooperative. Questa modalità permette all'utente di misurarsi con il mercato del lavoro reale, beneficiando al contempo di un quadro normativo ed economico tutelato.
- **Tutoraggio e monitoraggio continuo:** Durante tutta la durata del progetto di inserimento, un educatore della cooperativa assume il ruolo di tutor. Il tutor mantiene contatti regolari sia con il lavoratore sia con il responsabile dell'azienda ospitante per monitorare l'andamento dell'esperienza, verificare il rispetto degli obiettivi e supportare l'utente nella gestione delle inevitabili ansie o difficoltà relazionali legate al rientro nella società. Il progetto viene periodicamente verificato in équipe per valutare il livello di autonomia acquisito e preparare l'utente alle future dimissioni dalla comunità.

N. percorsi di inserimento in corso al 31/12: 3
di cui attivati nell'anno in corso al 31/12: 3
N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31/12: 2

Impatti dell'attività

Andamento occupati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione: 11
Media occupati (anno -1): 11
Media occupati (anno -2): 11

Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni

Rapporto con la collettività

Per la Cooperativa Sociale "LA FORZA", l'apertura e il dialogo costante con la collettività locale rappresentano un dovere etico e una scelta metodologica precisa. Una comunità terapeutica che cura le dipendenze patologiche non può e non deve configurarsi come un luogo di isolamento o di separazione dal resto del mondo. Al contrario, l'efficacia del percorso riabilitativo dei venti ospiti di Calatafimi Segesta si misura proprio nella capacità della struttura di interagire con l'esterno, abbattendo lo stigma sociale, i pregiudizi e le diffidenze che storicamente circondano il mondo della marginalità e delle dipendenze.

Il rapporto con la cittadinanza, con il Terzo Settore e con il tessuto culturale e civile della provincia di Trapani si sviluppa attraverso alcune azioni fondamentali volte a costruire ponti di solidarietà, legalità e inclusione:

Abbattimento dello stigma e sensibilizzazione culturale

La cooperativa promuove sul territorio una cultura dell'accoglienza e della salute condivisa, mostrando alla collettività che il recupero dalle dipendenze è possibile e produce valore per tutti.

- **La struttura come risorsa aperta:** Attraverso l'organizzazione di piccoli eventi, momenti di confronto o incontri con le realtà associative locali, la cooperativa apre virtualmente le proprie porte per far conoscere il lavoro quotidiano dell'équipe e i progressi dei ragazzi. Questo trasforma la comunità da potenziale elemento di preoccupazione per il territorio a presidio visibile di riscatto umano e cura del prossimo.
- **Educazione dei giovani alla legalità:** I soci e gli operatori partecipano e sostengono le iniziative del territorio dedicate alla prevenzione del disagio giovanile e alla sensibilizzazione contro le dipendenze (da sostanze e comportamentali, come il gioco d'azzardo patologico). Questo impegno civico mira a informare le famiglie e le giovani generazioni, offrendo l'esperienza della cooperativa come bussola formativa.

Partecipazione attiva alla vita comunitaria locale

Gli ospiti della struttura, guidati dagli educatori professionali, vengono costantemente stimolati a partecipare alle attività sociali, culturali e religiose del comune di Calatafimi Segesta e dei centri limitrofi.

- **Iniziative di cittadinanza attiva:** Presenziare a manifestazioni pubbliche, eventi culturali o collaborare a piccole attività di volontariato e cura del bene comune permette ai ragazzi in percorso di sperimentarsi nuovamente come cittadini. Questo contatto diretto con la collettività restituisce loro fiducia, favorisce l'acquisizione di nuove relazioni sociali sane e accelera la transizione verso il definitivo reinserimento sociale.

Un legame indissolubile fondato sull'impegno civile

Il legame di fiducia tra la cooperativa e la collettività trapanese è cementato dalla storia stessa dell'organizzazione, caratterizzata da un profondo spirito di servizio e dal coraggio di rispondere alle emergenze sociali del territorio.

La memoria collettiva della comunità locale custodisce ancora l'importante intervento del 2019 a Castellammare del Golfo, quando la cooperativa assunse con prontezza la gestione di una casa di riposo sequestrata per maltrattamenti. Quell'azione, nata per tutelare un gruppo di anziani vulnerabili, ha dimostrato alla cittadinanza che "LA FORZA" non è solo un presidio clinico per le dipendenze, ma un'istituzione civile mossa da un profondo senso di giustizia, legalità e solidarietà, pronta a mobilitarsi per difendere i diritti dei più fragili e per migliorare la qualità della vita dell'intera comunità territoriale.

Rapporto con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con la Pubblica Amministrazione rappresentano per la Cooperativa Sociale "LA FORZA" il canale istituzionale primario attraverso cui si realizza l'integrazione tra le politiche sanitarie pubbliche e l'azione sociale del Terzo Settore. Operando nel campo delicato della cura e della

riabilitazione residenziale h24 delle dipendenze patologiche, la Cooperativa non si pone come un semplice fornitore esterno di servizi, ma come un partner stabile, affidabile e trasparente del servizio pubblico.

La rete di relazioni istituzionali dell'ente si sviluppa nel pieno rispetto dei principi di sussidiarietà, legalità e rendicontazione, articolandosi principalmente lungo le seguenti direttrici:

1. Sinergia con l'Azienda Sanitaria Provinciale e i Ser.D.

Il nucleo centrale dell'attività della struttura residenziale di Calatafimi Segesta si realizza in costante e stretta sinergia con l'**ASP n. 9 di Trapani** e con i diversi **Servizi per le Dipendenze (Ser.D.)** territoriali.

- **Accreditamento istituzionale e Convenzione:** La cooperativa opera in regime di accreditamento istituzionale, il che attesta il possesso e il mantenimento di elevati standard strutturali, tecnologici e organizzativi previsti dalle normative sanitarie vigenti.
- **Co-progettazione clinica:** L'inserimento di ciascuno dei venti ospiti all'interno della comunità avviene d'intesa con i medici, gli psicologi e gli assistenti sociali dei Ser.D. invianti. Il monitoraggio e l'aggiornamento dei Piani Terapeutici Individualizzati (PTI) sono oggetto di un confronto tecnico e periodico continuo con l'équipe della struttura, garantendo la continuità assistenziale tra il territorio e la dimensione residenziale.

2. Trasparenza, legalità e rendicontazione

Essendo una realtà radicata nella cultura della legalità e guidata direttamente dai soci fondatori presenti sul campo, la cooperativa adotta criteri di assoluto rigore nella gestione amministrativa ed economica dei rapporti con la PA:

- **Tracciabilità dei flussi finanziari:** Ogni transazione economica e ogni risorsa derivante dalle rette di degenza pubblica sono gestite nel pieno rispetto delle norme sulla tracciabilità dei flussi finanziari, escludendo qualsiasi anomalia e garantendo la massima limpidezza contabile.
- **Adempimenti e regolarità contrattuale:** La cooperativa garantisce costantemente la regolarità contributiva e previdenziale (DURC) di tutto il personale impiegato, l'applicazione rigorosa dei contratti collettivi nazionali e il pieno adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalle leggi per gli enti del Terzo Settore che intrattengono rapporti economici con la Pubblica Amministrazione.

3. Collaborazione con le Autorità Locali e Giudiziarie

Il valore istituzionale di "LA FORZA" sul territorio della provincia di Trapani si misura anche nella sua capacità di porsi come presidio di giustizia sociale a disposizione delle autorità:

- **Interventi di emergenza sociale:** La cooperativa mantiene un dialogo aperto con i Comuni del territorio (Calatafimi Segesta, Castellammare del Golfo, Alcamo) per rispondere a bisogni emergenti e promuovere percorsi di inclusione sociale e legalità.
- **Collaborazione con l'Amministrazione Giudiziaria:** Il livello di affidabilità istituzionale e il coraggio civile dell'ente trovano la loro massima espressione nella storica collaborazione con gli organi giudiziari, come dimostrato nel 2019 con l'assunzione della gestione della casa di riposo sequestrata a Castellammare del Golfo. Questa operazione ha confermato la

capacità della cooperativa di operare come braccio operativo dello Stato per il ripristino della legalità e la tutela dei cittadini più vulnerabili.

Impatti ambientali

La Cooperativa Sociale "LA FORZA" riconosce il legame profondo tra la salute dell'uomo, il benessere della comunità e la tutela dell'ambiente circostante. Pur operando in un settore — quello socio-sanitario e assistenziale — che non genera impatti ambientali ad alto rischio industriale, la Cooperativa si impegna quotidianamente a ridurre l'impronta ecologica della propria struttura residenziale di Calatafimi Segesta.

Nello specifico modello terapeutico dell'ente, il rispetto per la natura, l'ordine degli spazi e la cura dei beni comuni non sono solo obblighi gestionali, ma diventano veri e propri strumenti educativi e riabilitativi per i venti ospiti in percorso di recupero.

Le buone prassi ambientali e le politiche di sostenibilità adottate dalla Cooperativa si articolano principalmente in quattro macro-aree:

1. Gestione dei rifiuti e raccolta differenziata

All'interno della comunità, la corretta gestione dei rifiuti è rigorosamente pianificata in collaborazione con i servizi di raccolta del territorio:

- **Differenziata come pratica quotidiana:** Gli ospiti e gli operatori partecipano attivamente alla separazione sistematica di carta, cartone, plastica, vetro, metalli e frazione organica.
- **Valore pedagogico:** Educare i ragazzi al rispetto delle regole della raccolta differenziata e alla riduzione degli sprechi rappresenta una tappa fondamentale nel percorso di responsabilizzazione individuale e di riacquisizione di sane abitudini di convivenza civile.

2. Efficienza energetica e consumo responsabile delle risorse

La gestione di una struttura residenziale attiva h24 richiede un monitoraggio costante dei consumi energetici e idrici per evitare inutili dispersioni:

- **Contenimento dei consumi:** La Cooperativa promuove l'adozione di comportamenti responsabili nell'utilizzo dell'illuminazione, del riscaldamento e degli elettrodomestici (lavanderia e cucina industriale). Progressivamente, si persegue la sostituzione dei corpi illuminanti con tecnologie a basso consumo (LED) e l'acquisto di apparecchiature ad alta efficienza energetica.
- **Tutela della risorsa idrica:** Trattandosi di un bene prezioso, specialmente nel contesto territoriale siciliano, l'uso dell'acqua è costantemente monitorato per prevenire perdite negli impianti e sensibilizzare gli ospiti a un consumo sobrio e privo di sprechi.

3. Logistica e approvvigionamento sostenibile (Filiera Corta)

Le scelte di acquisto della Cooperativa per il sostentamento della comunità sono guidate da criteri di prossimità e sostenibilità:

- **Alimentazione a chilometro zero:** Nella preparazione dei pasti quotidiani, la cucina della struttura privilegia l'acquisto di materie prime, prodotti ortofrutticoli e generi alimentari da produttori e commercianti locali dei comuni limitrofi. Questa scelta riduce drasticamente

l'impatto ambientale legato ai trasporti delle merci su gomma (emissioni di CO2) e sostiene parallelamente l'economia agricola del territorio.
- **Ottimizzazione degli spostamenti:** I viaggi effettuati con i mezzi aziendali (autovetture e pulmini per l'accompagnamento degli ospiti alle visite mediche esterne, colloqui istituzionali o Ser.D.) vengono pianificati e accorpati dall'équipe logistica per ottimizzare i percorsi e ridurre l'uso dei carburanti.

4. Cura del verde e riabilitazione attraverso la terra

La struttura di Calatafimi Segesta gode di spazi aperti che vengono valorizzati come risorsa ambientale e terapeutica:

- **Ergoterapia verde:** La manutenzione delle aree verdi e la cura delle piante della struttura sono affidate agli ospiti nell'ambito dei laboratori riabilitativi di ergoterapia (terapia del lavoro). Il contatto con la terra favorisce nei ragazzi la riscoperta dei ritmi naturali, stimola la pazienza e sviluppa una profonda sensibilità ecologica, trasformando la tutela dell'ambiente in un beneficio diretto per la salute mentale e psicologica della persona.

Situazione Economico-Finanziaria

Attività e obiettivi economico-finanziari
Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

La struttura dei ricavi della Cooperativa è strettamente legata alla sua attività istituzionale caratteristica.

- **Continuità delle entrate:** La principale fonte di reddito è rappresentata dalle rette di degenza corrisposte dalle Aziende Sanitarie Provinciali (in primis l'ASP n. 9 di Trapani) per il posizionamento degli utenti in regime di accreditamento e convenzione stabile. Il costante livello di occupazione della struttura (stabilmente saturata al limite dei 20 posti autorizzati) ha garantito una stabilità del fatturato, confermando la forte domanda e la fiducia istituzionale verso il servizio.
- **Struttura dei costi:** La voce di costo nettamente prevalente è rappresentata dal personale e dai soci-lavoratori. Questa concentrazione è coerente con la natura "labor-intensive" (ad alta intensità di lavoro) della cooperativa, dove la risorsa umana costituisce il principale fattore di produzione della cura. Seguono i costi per i servizi generali (vitto degli ospiti, utenze domestiche, manutenzioni e presidi sanitari) e le spese per la logistica. La gestione ha registrato un sostanziale equilibrio economico, con la chiusura dell'esercizio in utile, destinato come da statuto a riserva legale per il rafforzamento della cooperativa stessa.

2. Situazione Finanziaria e Gestione della Liquidità

La gestione finanziaria è orientata al mantenimento di un costante equilibrio tra le entrate e le uscite, al fine di garantire la puntualità nei pagamenti di dipendenti, fornitori ed erario.

- **La sfida dei tempi di pagamento della PA:** Come per molte realtà del settore socio-sanitario che operano in regime di convenzione pubblica, la principale variabile finanziaria è rappresentata dai tempi di liquidazione delle rette da parte delle ASP.
- **Ottimizzazione del capitale circolante:** Grazie a una gestione attenta delle risorse disponibili, alla storicità dei rapporti bancari e all'assenza di investimenti azzardati, la

Cooperativa è riuscita a mitigare le fluttuazioni della liquidità. Questo ha permesso di onorare regolarmente e senza ritardi il pagamento mensile degli stipendi e il versamento dei contributi previdenziali, preservando la serenità dei lavoratori ed escludendo il ricorso a indebitamenti onerosi a lungo termine.

3. Solidità Patrimoniale e Reinvestimento

Sotto il profilo patrimoniale, la Cooperativa si caratterizza per un assetto solido e a basso rischio, coerente con il modello della "cooperativa pura".

- **Patrimonio Netto e riserve:** La scelta di destinare sistematicamente gli avanzi di gestione alle riserve indivisibili ha permesso nel tempo di incrementare il Patrimonio Netto dell'ente. Questo accumulo progressivo funge da vero e proprio "scudo protettivo" contro eventuali imprevisti di mercato o ritardi eccezionali nei pagamenti istituzionali.
- **Valore degli investimenti strutturali:** Le immobilizzazioni materiali sono costituite prevalentemente dalle attrezzature, dagli arredi idonei alla vita comunitaria e dai presidi sanitari necessari al funzionamento della sede di Calatafimi Segesta. Ogni investimento patrimoniale effettuato è finalizzato a mantenere gli ambienti di vita conformi alle norme di sicurezza, accoglienti per gli ospiti e funzionali per il lavoro dell'équipe multidisciplinare.

In sintesi, i dati economico-finanziari restituiscono l'immagine di un ente sano, patrimonialmente solido e finanziariamente ordinato, capace di trasformare le risorse economiche ricevute dallo Stato in un elevato e misurabile impatto sociale per l'intero territorio trapanese.

Dati da Bilancio economico

Fatturato: 527.402,00€
Attivo patrimoniale: 294.384,00€
Patrimonio proprio: 101.011,00€
Utile di esericizio: 35.037,00€

Valore della produzione (€)

Anno di rendicontazione: 532.702,00€
Anno di rendicontazione -1: 463.081,00€
Anno di rendicontazione -2: 485.996,00€

Composizione del valore della produzione

Tipologia	Valore	Percentuale
Ricavi da Pubblica Amministrazione	532.630,00€	100%
Ricavi da aziende profit	0,00€	0%
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	0,00€	0%
Ricavi da persone fisiche	0,00€	0%
Donazioni (compreso 5 per mille)	0,00€	0%
Totale	**532.630,00€**	

Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)

Attività di legge	Valore
a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, ed interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e di cui alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;	0,00€
b) interventi e prestazioni sanitarie;	0,00€
c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni;	532.630,00€
d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;	0,00€
l) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa;	0,00€
m) servizi strumentali alle imprese sociali o ad altri enti del Terzo settore resi da enti composti in misura non inferiore al settanta per cento da imprese sociali o da altri enti del Terzo settore;	0,00€
p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4;	0,00€
r) accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;	0,00€
t) agricoltura sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 18 agosto 2015, n.141, e successive modificazioni;	0,00€
u) organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche;	0,00€
v) riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità organizzata.	0,00€

Fatturato per servizio Cooperative tip.A (€)

Tipologia servizio	Altro	Fatturato
Servizi residenziali		
Dipendenze patologiche - Strutture socio-sanitarie, e Centri riab. e cura		0,00€

Fatturato per servizio Cooperative tip.B (€)

-

Fatturato per territorio

Provincia	Fatturato	Percentuale
Trapani	527.402,00.00	100%

Obiettivi economici prefissati

Ecco la sezione dedicata agli **Obiettivi economici prefissati**, strutturata con un linguaggio fluido, strategico e istituzionale, focalizzata sul futuro e pronta per essere inserita direttamente nel Bilancio Sociale della Cooperativa.

Obiettivi economici prefissati

Nel modello organizzativo della Cooperativa Sociale "LA FORZA", la pianificazione degli obiettivi economici e finanziari non risponde a logiche di profitto o speculazione patrimoniale, ma è concepita come lo strumento fondamentale per garantire e ampliare nel tempo l'impatto sociale dei servizi di cura. Gli obiettivi programmatici definiti dalla governance, d'intesa con l'équipe multidisciplinare della struttura di Calatafimi Segesta, mirano a consolidare la stabilità aziendale, efficientare la gestione delle risorse e creare i presupposti economici per futuri investimenti nel benessere degli ospiti e del personale.

Per i prossimi esercizi, la strategia economica della Cooperativa si articola attorno a quattro obiettivi prioritari:

1. Consolidamento del fatturato e mantenimento del tasso di saturazione

La sostenibilità della struttura h24 dipende direttamente dalla continuità dei ricavi istituzionali:

- **Saturazione dei posti letto:** L'obiettivo principale consiste nel mantenere costante il tasso di occupazione della comunità terapeutica, garantendo la copertura continuativa dei 20 posti letto autorizzati e accreditati, attraverso una risposta tempestiva alle richieste di inserimento provenienti dai Ser.D. territoriali.
- **Diversificazione dei canali (Linee progettuali):** La Cooperativa punta a intercettare nuove risorse economiche partecipando a bandi di finanziamento pubblici e privati (regionali, nazionali o legati a fondazioni del Terzo Settore). L'obiettivo è finanziare progetti collaterali specifici — come laboratori innovativi, attività ricreative esterne o percorsi di reinserimento lavorativo — senza gravare sul bilancio ordinario delle rette sanitarie.

2. Ottimizzazione della liquidità e gestione del rischio di credito

Al fine di tutelare la stabilità finanziaria dell'ente e proteggerlo dai fisiologici ritardi di pagamento della Pubblica Amministrazione, vengono prefissati i seguenti target gestionali:

- **Puntualità delle scadenze:** Mantenere l'assoluta regolarità nel pagamento degli stipendi mensili dei lavoratori, dei contributi previdenziali e delle scadenze erariali, preservando l'attuale indice di liquidità corrente.
- **Cofinanziamento e linee di credito protette:** Negoziare con gli istituti di credito convenzionati condizioni di accesso al credito a breve termine sempre più vantaggiose e flessibili, destinate esclusivamente alla copertura dei flussi finanziari nei periodi di ritardo nell'erogazione delle rette da parte delle ASP.

3. Efficientamento energetico e contenimento dei costi di gestione

In risposta all'andamento instabile dei costi delle materie prime e delle utenze, la Cooperativa adotta una politica di razionalizzazione della spesa:

- **Riduzione dell'impronta energetica:** Avviare uno studio di fattibilità economica per l'implementazione di interventi di efficientamento energetico sulla struttura residenziale (come l'installazione di impianti solari termici o fotovoltaici). L'obiettivo economico è ridurre strutturalmente i costi legati ai consumi di energia elettrica e riscaldamento sul lungo periodo.
- **Monitoraggio dei costi di approvvigionamento:** Consolidare i rapporti commerciali con i fornitori locali a filiera corta, definendo contratti quadro periodici che permettano di calmierare i prezzi di acquisto dei generi alimentari e dei beni di consumo, mantenendo inalterata l'altissima qualità del vitto offerto agli ospiti.

4. Rafforzamento patrimoniale e fondo di riserva

Coerentemente con la natura mutualistica e intergenerazionale della cooperativa pura, l'assetto patrimoniale viene costantemente tutelato:

- **Accantonamento degli avanzi di gestione:** Destinare il 100% degli utili futuri netti alla riserva legale e indivisibile dell'ente. Questo obiettivo mira a incrementare progressivamente il Patrimonio Netto della Cooperativa, consolidandone la solidità patrimoniale e la capacità di autofinanziamento, prerequisiti essenziali per garantire la sopravvivenza e l'indipendenza dell'istituzione anche in contesti di mercato complessi o emergenziali.

RSI

Responsabilità Sociale e Ambientale

Buone pratiche

Per la Cooperativa Sociale "LA FORZA", la Responsabilità Sociale e Ambientale (RSI) non rappresenta un insieme di adempimenti burocratici o una scelta di facciata, ma costituisce l'essenza stessa del proprio modello di impresa sociale pura. Gestire la comunità terapeutica di Calatafimi Segesta significa farsi carico non solo della cura clinica dei venti ospiti, ma anche del benessere dei lavoratori, della legalità del territorio e della tutela delle risorse naturali.

Questo impegno globale si traduce in un sistema di **buone pratiche quotidiane** che integrano la dimensione sociale, etica e ambientale in ogni scelta gestionale dell'ente.

Il primo pilastro della responsabilità sociale si applica nei confronti di chi lavora quotidianamente in struttura. La cooperativa si impegna a generare un contesto lavorativo sicuro, dignitoso e stimolante:

- **Contrasto al precariato:** La scelta di applicare integralmente il CCNL di categoria e di privilegiare nettamente i contratti a tempo indeterminato garantisce ai dipendenti e ai soci-lavoratori stabilità economica e tutele previdenziali complete.
- **Salute, sicurezza e benessere emotivo:** Oltre al rigido rispetto delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08), la cooperativa finanzia regolarmente percorsi di

supervisione clinica ed emotiva condotti da professionisti esterni, offrendo all'équipe uno spazio protetto per prevenire il fenomeno del *burn-out* (esaurimento professionale).

- **Flessibilità e conciliazione:** La governance cortissima permette di strutturare la turnazione h24 della comunità accogliendo, ove possibile, le esigenze personali dei lavoratori, per favorire un reale bilanciamento tra i tempi di vita e di lavoro.

  La cooperativa opera come presidio di legalità e di coesione sociale nella provincia di Trapani attraverso azioni concrete e misurabili:

  - **Filiera corta e micro-imprenditorialità locale:** Per l'approvvigionamento alimentare della cucina e le manutenzioni della struttura, la cooperativa acquista sistematicamente da fornitori, artigiani e piccoli commercianti del territorio (Calatafimi Segesta, Castellammare del Golfo, Alcamo), trattenendo e distribuendo ricchezza a livello locale.
  - **Restituzione di valore e difesa della legalità:** La storia dell'ente è segnata dal coraggio etico, come dimostrato nel 2019 con l'assunzione temporanea della gestione della casa di riposo sequestrata a Castellammare del Golfo. Quell'intervento ha protetto i diritti degli anziani vulnerabili e ha validato la cooperativa come partner di massima fiducia per lo Stato e le Amministrazioni Giudiziarie.
  - **Integrazione e inclusione attiva:** Gli ospiti in percorso riabilitativo vengono guidati in progetti di cittadinanza attiva e volontariato sul territorio, abbattendo lo stigma sociale legato alla tossicodipendenza e trasformando la marginalità in risorsa per la collettività.

    La cura dell'ambiente si realizza attraverso la gestione ecologica della struttura residenziale e l'educazione degli ospiti al consumo consapevole:

    - **Raccolta differenziata e riduzione degli sprechi:** La separazione rigorosa dei rifiuti (organico, carta, plastica, vetro e metalli) è una regola comunitaria quotidiana. Questo adempimento assume un forte valore pedagogico nel percorso di responsabilizzazione dei ragazzi.
    - **Contenimento energetico e logistica ottimizzata:** L'ente promuove l'efficienza energetica attraverso la progressiva introduzione di lampade a LED e l'uso razionale degli impianti di riscaldamento e lavanderia h24. Inoltre, gli spostamenti con i mezzi aziendali vengono pianificati per ottimizzare i percorsi e ridurre le emissioni di gas serra.
    - **Ergoterapia verde:** La manutenzione dei giardini e delle aree aperte della struttura è integrata nei laboratori terapeutici della terra. Questo contatto diretto con la natura stimola negli ospiti una profonda sensibilità ecologica e favorisce, allo stesso tempo, il recupero psicologico e la riscoperta dei ritmi biologici naturali.

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

3. salute e benessere: assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età;
5. parità di genere: raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze;
6. acqua pulita e igiene: garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico sanitarie;
8. lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;

Politiche e strategie

Le politiche e le strategie della Cooperativa Sociale "LA FORZA" definiscono la traiettoria di sviluppo a medio e lungo termine dell'organizzazione. In un ente del Terzo Settore improntato alla cooperazione pura, la pianificazione strategica non risponde a logiche di posizionamento commerciale o di profitto, ma mira esclusivamente al consolidamento della qualità dei servizi di cura, alla tutela della base occupazionale e al potenziamento dell'impatto sociale sul territorio della provincia di Trapani.

Per orientare la propria azione all'interno della struttura residenziale di Calatafimi Segesta e nelle reti territoriali, la governance adotta politiche integrate che si sviluppano lungo quattro assi strategici fondamentali:

1. Politica di centralità dell'ospite e approccio multidisciplinare

La strategia clinica mette al centro la persona nella sua interezza, rifiutando interventi standardizzati o puramente assistenziali.

- **Integrazione delle competenze:** La strategia per garantire percorsi riabilitativi efficaci si basa sulla sinergia costante tra l'area psicologica, educativa e assistenziale. L'obiettivo è curare non solo il sintomo della dipendenza, ma ricostruire l'identità, l'emotività e le competenze relazionali dell'utente.
- **Evoluzione dei modelli terapeutici:** La Cooperativa persegue una strategia di costante adeguamento metodologico per rispondere alle nuove forme di disagio, come la comorbilità psichiatrica ("Doppia Diagnosi") e le polidipendenze, mantenendo un canale di confronto continuo con la comunità scientifica e i servizi pubblici.

2. Politica di valorizzazione del lavoro e "Governance di Prossimità"

Il capitale umano rappresenta il valore più prezioso della Cooperativa. La politica del personale è improntata alla stabilità, al rispetto e alla partecipazione attiva.

- **Consolidamento del lavoro contrattualizzato:** La scelta strategica della Cooperativa è quella di continuare a investire su contratti a tempo indeterminato e sull'applicazione rigorosa del CCNL, riducendo al minimo il turn-over per garantire agli ospiti della comunità figure di riferimento stabili e motivate.
- **Valorizzazione della filiera corta:** Mantenere un modello organizzativo snello, dove i soci fondatori operano direttamente sul campo a stretto contatto con i dipendenti. Questa "governance di prossimità" si è dimostrata la strategia vincente per garantire decisioni rapide, flessibilità organizzativa e un clima aziendale sano e collaborativo.

3. Politica di radicamento istituzionale, legalità e alleanze territoriali

La Cooperativa non opera come un'isola, ma come un nodo strategico della rete socio-sanitaria regionale.

- **Partenariato con la Pubblica Amministrazione:** La strategia prevede il consolidamento del rapporto di fiducia e collaborazione con l'ASP n. 9 di Trapani e con i Ser.D. regionali, basato sull'assoluta trasparenza amministrativa, sulla regolarità contabile e sulla puntualità della rendicontazione.
- **Presidio di legalità:** Confermare l'orientamento strategico dell'ente quale soggetto attivo nella difesa dei diritti dei più deboli e nella cooperazione con le autorità e le amministrazioni

giudiziarie, offrendo le proprie competenze gestionali per rispondere a emergenze sociali o per la rigenerazione di beni e servizi a rilevanza pubblica.

4. Linee strategiche per il futuro e sostenibilità globale

Guardando ai prossimi esercizi, la Cooperativa ha pianificato obiettivi strategici volti a coniugare la stabilità economica con l'innovazione sociale e ambientale:

- **Efficienza e transizione ecologica:** Implementare politiche di razionalizzazione dei consumi energetici all'interno della struttura h24 di Calatafimi Segesta, valutando investimenti in tecnologie sostenibili per ridurre i costi di gestione e l'impatto ambientale.
- **Potenziamento dell'inclusione lavorativa:** Ampliare la rete di imprese partner locali disposte ad accogliere gli utenti in uscita dalla comunità attraverso tirocini e borse lavoro, strutturando l'inserimento lavorativo come l'ultimo e definitivo tassello della strategia di ritorno alla piena cittadinanza dei nostri ospiti.

Coinvolgimento degli stakeholder

Attività di coinvolgimento degli stakeholder

Per la Cooperativa Sociale "LA FORZA", il coinvolgimento degli stakeholder (portatori di interesse) non rappresenta una pratica formale di rendicontazione, ma costituisce il motore stesso della propria azione sociale e terapeutica. Nel delicato ambito della cura delle dipendenze patologiche e della marginalità, il successo dei percorsi riabilitativi avviati nella struttura di Calatafimi Segesta dipende direttamente dalla capacità dell'ente di tessere relazioni stabili, trasparenti e collaborative con tutti i soggetti che, a vario titolo, influenzano o sono influenzati dall'attività della cooperativa.

L'approccio dell'organizzazione al coinvolgimento (*stakeholder engagement*) si basa sui principi di ascolto attivo, centralità della persona e co-progettazione, articolandosi capillarmente su due livelli principali:

1. Coinvolgimento degli Stakeholder Interni

La stabilità, il benessere e l'allineamento dei portatori di interesse interni sono le condizioni necessarie per garantire la qualità H24 delle prestazioni assistenziali e cliniche:

- **Soci-lavoratori e dipendenti:** Il coinvolgimento del personale multidisciplinare (psicologi, educatori, operatori socio-sanitari) avviene attraverso spazi di partecipazione democratica e tecnica. Le assemblee sociali permettono di condividere le scelte strategiche e l'andamento economico della cooperativa. Parallelamente, le riunioni d'équipe settimanali e i percorsi di supervisione clinica esterna rappresentano lo strumento fondamentale per valorizzare il contributo professionale di ciascun operatore, elaborare le fatiche emotive, risolvere i conflitti interni e co-costruire le soluzioni gestionali quotidiane.

2. Coinvolgimento degli Stakeholder Esterni

La cooperativa opera come un'istituzione aperta, capace di attivare e responsabilizzare la rete istituzionale, familiare e sociale del territorio trapanese:

- **Gli Utenti Ospiti:** I venti ragazzi residenti in comunità sono considerati i primi e più importanti stakeholder. Il loro coinvolgimento attivo si realizza quotidianamente attraverso

le assemblee di convivenza, i gruppi terapeutici e i colloqui individuali. Gli ospiti non subiscono passivamente il trattamento, ma partecipano alla definizione e alla verifica periodica del proprio Piano Terapeutico Individualizzato (PTI), esprimendo bisogni, preferenze e valutazioni sul clima comunitario e sui servizi ricevuti.

- **I Servizi Pubblici Invianti (ASP n. 9 e Ser.D.):** Il rapporto con le istituzioni sanitarie si configura come un partenariato tecnico stringente. Il coinvolgimento si attua tramite tavoli di verifica periodici, audit clinici e flussi costanti di rendicontazione e relazione. Questo dialogo continuo permette di allineare costantemente l'azione della cooperativa alle priorità della programmazione sanitaria regionale e ai bisogni emergenti dei servizi territoriali.
- **I Nuclei Familiari:** Le famiglie degli ospiti vengono agganciate fin dall'ingresso in struttura. Vengono regolarmente coinvolte attraverso colloqui di supporto psicologico ed emotivo, incontri di rete e spazi di rielaborazione delle dinamiche relazionali. Questo coinvolgimento mira a trasformare la famiglia da elemento di fragilità a risorsa attiva e protettiva, indispensabile per sostenere l'utente nella delicata fase delle dimissioni e del rientro sociale.
- **La Collettività e il Terzo Settore Locale:** Il rapporto con i Comuni limitrofi, le associazioni di volontariato, le parrocchie e le aziende partner si realizza attraverso iniziative di sensibilizzazione, eventi culturali aperti e l'attivazione dei progetti di inserimento lavorativo e borse lavoro. Coinvolgere la cittadinanza significa abbattere lo stigma sociale sulla tossicodipendenza e stimolare la comunità locale a farsi carico dell'accoglienza e del riscatto dei soggetti più vulnerabili.

  Attraverso questa fitta rete di relazioni e di ascolto reciproco, la Cooperativa "LA FORZA" valida socialmente il proprio operato, trasformando il Bilancio Sociale in un patto di fiducia rinnovato anno dopo anno con l'intera comunità territoriale.

Se lo *stakeholder engagement* rappresenta l'orientamento strategico della Cooperativa Sociale "LA FORZA", le **attività di coinvolgimento** sono le azioni concrete, gli spazi fisici e gli strumenti metodologici attraverso cui questo dialogo prende forma e si traduce in valore sociale. All'interno della comunità terapeutica di Calatafimi Segesta e sul territorio della provincia di Trapani, il coinvolgimento viene declinato attraverso attività strutturate, diversificate in base alla tipologia di interlocutore e finalizzate a produrre ascolto, trasparenza e partecipazione.

Le principali attività realizzate regolarmente dall'ente si articolano in quattro macro-ambiti:

1. Attività rivolte agli Ospiti (Partecipazione ed Empowerment)

Per favorire il protagonismo attivo degli utenti e stimolare la loro progressiva responsabilizzazione, l'équipe multidisciplinare promuove le seguenti attività:

- **Le Assemblee di Convivenza settimanali:** Spazi di gruppo autogestiti dagli ospiti con la supervisione degli educatori, dedicati alla discussione delle regole della casa, alla gestione della turnazione dei compiti quotidiani (cucina, pulizie, manutenzione del verde) e alla risoluzione pacifica dei piccoli conflitti legati alla vita comunitaria.
- **I Gruppi di Rielaborazione Terapeutica:** Sessioni cliniche di gruppo guidate dagli psicologi in cui i ragazzi si confrontano sulle fatiche del percorso, condividono vissuti emotivi e analizzano le dinamiche relazionali interne alla struttura, migliorando la consapevolezza di sé e del proprio cammino di recupero.
- **I Laboratori di Ergoterapia e Creatività:** Attività pratiche (cura dell'orto, manutenzione della sede, laboratori manuali) che impegnano quotidianamente gli ospiti, aiutandoli a

sperimentare il valore del lavoro di squadra, il rispetto dei tempi e la gratificazione del risultato concreto.

2. Attività rivolte ai Dipendenti e ai Soci (Coesione e Allineamento)

Il benessere organizzativo e la qualità del servizio h24 sono sostenuti da spazi stabili di coordinamento tecnico e supporto emotivo:

- **Riunioni d'Équipe settimanali:** Incontri programmatici di tutta la componente professionale per analizzare l'andamento clinico di ciascun utente, rimodulare i Piani Terapeutici Individualizzati (PTI), pianificare la logistica della struttura e raccogliere i feedback degli operatori sull'andamento del clima aziendale.
- **Supervisione Clinica Esterna mensile:** Incontri periodici condotti da un professionista esterno alla cooperativa (psicoterapeuta o psicologo esperto in dinamiche di gruppo), dedicati all'équipe per l'elaborazione dei vissuti d'ansia e delle fatiche emotive legate alla relazione di cura con soggetti affetti da dipendenze e doppia diagnosi.
- **Assemblee Soci e Formazione continua:** Momenti formali di condivisione della gestione economica e strategica dell'ente, affiancati da giornate di aggiornamento professionale sulle nuove frontiere cliniche delle tossicodipendenze.

3. Attività rivolte alle Famiglie (Sostegno e Ricostruzione dei legami)

Il nucleo familiare viene agganciato attraverso percorsi paralleli che preparano il terreno per il futuro rientro del residente:

- **Colloqui di Sostegno Psicologico individuali:** Incontri cadenzati con i familiari (genitori, coniugi, fratelli) focalizzati sul superamento dei sensi di colpa, sulla comprensione della patologia della dipendenza e sulla rielaborazione dei traumi familiari passati.
- **Giornate di Rete e Visite Protette:** Attività strutturate di accoglienza delle famiglie all'interno della comunità, pianificate dall'équipe per riavvicinare progressivamente l'ospite ai propri cari in contesti sereni, monitorati e protetti dal punto di vista emotivo.

4. Attività rivolte al Territorio e alla PA (Sensibilizzazione e Trasparenza)

Il dialogo con la collettività trapanese e le istituzioni si realizza attraverso attività di apertura e rendicontazione:

- **Tavoli Tecnici di Co-progettazione con i Ser.D.:** Incontri periodici e audit clinici con i medici e gli assistenti sociali delle ASP invianti per verificare l'efficacia dei percorsi terapeutici e allineare le modalità operative della struttura agli standard sanitari pubblici.
- **Iniziative di Sensibilizzazione e Prevenzione:** Partecipazione di soci e operatori a incontri pubblici, assemblee scolastiche o eventi promossi dal Terzo Settore locale per informare e prevenire il disagio giovanile e l'uso di sostanze.
- **Eventi di Comunità Aperta:** Organizzazione di momenti di condivisione o piccole mostre dei manufatti realizzati dagli ospiti, volti ad aprire virtualmente le porte della struttura alla cittadinanza di Calatafimi Segesta, per abbattere lo stigma e mostrare l'efficacia sociale del riscatto umano.

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

categoria	tipo_rapporto	livello	modalita
Soci	Decisionale e di coinvolgimento	Responsabilità sociale e bilancio sociale	Modalità "monodirezionali" di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);
Lavoratori	Integrazione e inserimento lavorativo	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)	Azioni "bidirezionali" (Es.: focus group gli stakeholder):

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

categoria	tipo_rapporto	livello	modalita
Utenti	Beneficiari servizi	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)	Azioni "bidirezionali" (Es.: focus group gli stakeholder):

Innovazione

Ricerca e attività sperimentali o innovative

Attività di ricerca e progettualità innovative intraprese e svolte

Nel panorama del Terzo Settore e della sanità sociale, la Cooperativa "LA FORZA" persegue l'obiettivo di coniugare l'esperienza sul campo con una costante tensione verso l'innovazione metodologica. Nel campo delle dipendenze patologiche, i profili degli utenti e le modalità di consumo subiscono mutamenti rapidi: per questa ragione, l'azione erogata all'interno della struttura h24 di Calatafimi Segesta rifiuta approcci statici, promuovendo attività sperimentali e progetti innovativi capaci di intercettare i bisogni emergenti del territorio.

La progettualità e la ricerca della cooperativa si sviluppano lungo tre macro-direttrici strategiche:

1. Risposta clinica alle Nuove Dipendenze (New Addictions) e Doppia Diagnosi

L'équipe multidisciplinare ha strutturato percorsi sperimentali per rispondere al cambiamento epidemiologico degli utenti inviati dai Ser.D., caratterizzato sempre meno da dipendenze "monosostanza" (es. solo eroina) e sempre più da quadri complessi:

- **Protocolli per la Doppia Diagnosi:** Sviluppo di metodologie interne dedicate all'accoglienza di soggetti che presentano la concomitanza tra un disturbo da uso di sostanze e una patologia psichiatrica. La sperimentazione risiede nell'integrazione flessibile tra il percorso educativo-comunitario e il supporto psicoterapeutico intensivo.
- **Focus sul Gioco d'Azzardo Patologico (GAP) e Dipendenze Tecnologiche:** L'ente ha integrato nei propri programmi terapeutici moduli specifici per il trattamento delle dipendenze comportamentali. Queste attività sperimentali si concentrano sulla

ristrutturazione cognitiva, sulla gestione del denaro e sul recupero del controllo emotivo, offrendo risposte mirate a un fenomeno in forte crescita nella provincia di Trapani.

2. Digitalizzazione e strumenti innovativi di monitoraggio clinico

L'innovazione della cooperativa tocca anche la dimensione gestionale e organizzativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità della documentazione sanitaria e la trasparenza nei confronti degli stakeholder pubblici:

- **Cartella Clinica Multidisciplinare Digitalizzata:** È stato implementato un sistema informatizzato interno per la gestione dei Piani Terapeutici Individualizzati (PTI). Questo strumento permette a psicologi, educatori e medici di aggiornare in tempo reale i progressi dell'ospite, i feedback delle assemblee e i passaggi nodali del percorso, standardizzando i dati per facilitare l'attività di ricerca interna e i flussi informativi verso l'ASP n. 9 di Trapani.

3. Progettualità per l'Inclusione Sociale e l'Ergoterapia Avanzata

Oltre alle pratiche tradizionali di terapia del lavoro, la cooperativa promuove laboratori innovativi che preparano l'utente alle reali richieste del mercato occupazionale moderno:

- **Agricoltura Sociale e Sostenibile:** Sfruttando gli spazi verdi della struttura di Calatafimi Segesta, è stato avviato un percorso sperimentale di ergoterapia legato alle tecniche di agricoltura sinergica e biologica. Gli ospiti non si limitano alla manutenzione del verde, ma apprendono le basi della sostenibilità ambientale e della filiera corta.
- **Laboratori di competenze digitali e riscatto civico:** Introduzione di moduli alfabetizzazione informatica all'interno della comunità, intesi come strumenti di *empowerment* (potenziamento personale). Fornire ai ragazzi competenze digitali di base significa ridurre il divario sociale e dotarli di strumenti indispensabili per la ricerca attiva del lavoro e la costruzione di una nuova autonomia al termine del programma residenziale.

Cooperazione

Il valore cooperativo

Per la Cooperativa Sociale "LA FORZA", la veste giuridica ed economica della cooperazione non rappresenta una scelta casuale, ma costituisce il fondamento etico del proprio agire quotidiano. In un mercato socio-sanitario e assistenziale spesso tentato da logiche di massimizzazione del profitto, l'ente rivendica con orgoglio la propria identità di **cooperativa sociale pura**, dove il valore economico generato è interamente subordinato e finalizzato alla produzione di utilità sociale, benessere umano e legalità territoriale.

Il valore cooperativo dell'organizzazione si esprime concretamente attraverso tre pilastri identitari:

1. La centralità dello scambio mutualistico

Il primo valore risiede nella natura intrinsecamente mutualistica della cooperativa, che mette al centro il lavoro, la dignità e la partecipazione attiva della propria base sociale.

- **Coincidenza tra soci e lavoratori:** A differenza delle imprese tradizionali, in questa realtà i soci fondatori e i soci-lavoratori operano quotidianamente "in trincea" all'interno della

struttura h24 di Calatafimi Segesta. Questa vicinanza e presenza sul campo azzerano le distanze gerarchiche, favoriscono una *governance di prossimità* e trasformano il lavoro quotidiano di cura in una missione civile condivisa.
- **Tutela ed equità:** Lo scambio mutualistico si realizza garantendo ai lavoratori contratti stabili (prevalenza di tempi indeterminati) e la rigorosa applicazione del CCNL di categoria. Questo non solo protegge la dignità del professionista, ma garantisce agli ospiti della comunità terapeutica la continuità e la serenità di un'équipe stabile e motivata.

2. La democrazia interna e la trasparenza decisionale

Il valore cooperativo si riflette in una gestione democratica, trasparente e partecipativa, dove ogni decisione strategica è frutto del confronto:

- **Una testa, un voto:** All'interno delle assemblee societarie viene applicato rigorosamente il principio democratico e cooperativo del voto capitario. Ciascun socio, indipendentemente dalla propria anzianità o dal proprio ruolo tecnico, ha lo stesso identico peso decisionale nell'indirizzare il futuro dell'ente, nell'approvazione del bilancio e nella scelta delle politiche di welfare interno.
- **Trasparenza come cultura:** La trasparenza amministrativa e la linearità contabile nei rapporti con l'ASP n. 9 di Trapani e con i fornitori locali non sono solo obblighi di legge, ma l'espressione di una radicata cultura della legalità. Ogni risorsa derivante dalle rette pubbliche viene tracciata, rendicontata e reinvestita interamente nel miglioramento dei servizi.

3. La proprietà intergenerazionale e l'indivisibilità degli utili

Essendo una cooperativa pura, "LA FORZA" adotta il principio della solidarietà intergenerazionale per proteggere il patrimonio sociale accumulato:

- **Patrimonio a difesa dei più fragili:** Gli utili di gestione non vengono mai divisi tra i soci sotto forma di dividendi, ma vengono sistematicamente accantonati nelle riserve legali e indivisibili dell'ente. Questo patrimonio accumulato nel tempo non appartiene al singolo socio, ma appartiene alla cooperativa stessa e, idealmente, alla collettività. Svolge la funzione di uno "scudo protettivo" finanziario che garantisce l'indipendenza dell'organizzazione, la continuità dei servizi per i venti ospiti vulnerabili e la salvaguardia dei posti di lavoro anche nei periodi di crisi economica o di ritardo nei pagamenti della Pubblica Amministrazione.

  In sintesi, il "valore cooperativo" per la Cooperativa "LA FORZA" significa fare impresa unendo la solidità economica alla giustizia sociale, dimostrando quotidianamente che la cura delle fragilità umane e la rigenerazione di un territorio passano inevitabilmente attraverso la solidarietà, la democrazia e il lavoro condiviso.

Obiettivi di miglioramento

Rendicontazione

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

Ecco la sezione conclusiva o programmatica dedicata agli **Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale**, strutturata con un linguaggio fluido, strategico e istituzionale, pronta per essere integrata direttamente nel Bilancio Sociale della Cooperativa.

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

Per la Cooperativa Sociale "LA FORZA", il Bilancio Sociale non rappresenta un semplice adempimento burocratico volto a soddisfare gli obblighi di legge previsti per gli enti del Terzo Settore. Al contrario, esso è considerato uno strumento dinamico di trasparenza, di auto-valutazione e di dialogo aperto con la collettività, con la Pubblica Amministrazione e con la propria base sociale.

In un'ottica di costante evoluzione e miglioramento qualitativo delle proprie prassi rendicontative, la governance, d'intesa con l'équipe multidisciplinare, ha individuato **quattro obiettivi prioritari** per ottimizzare e rendere sempre più efficace la rendicontazione sociale nei prossimi esercizi:

1. Standardizzazione e digitalizzazione degli indicatori di impatto (KPI)

Al fine di superare una rendicontazione prevalentemente descrittiva e qualitativa, la Cooperativa punta a consolidare la misurazione oggettiva del valore generato:

- **Sviluppo di KPI specifici:** Integrare nel sistema informatico della struttura residenziale di Calatafimi Segesta una griglia di Indicatori Chiave di Prestazione (*Key Performance Indicators*). L'obiettivo è quantificare in modo preciso l'efficacia dei percorsi (es. tasso di completamento dei PTI, numero di ore di formazione erogate al personale, numero di tirocini formativi attivati).
- **Integrazione dei flussi di dati:** Automatizzare la raccolta dei dati clinico-educativi e di quelli amministrativi, permettendo all'équipe di disporre di statistiche aggregate pronte per essere trasferite direttamente nei futuri bilanci sociali.

2. Ampliamento della consultazione strutturata degli stakeholder

Per rendere il Bilancio Sociale un documento realmente partecipato, la cooperativa intende affinare i metodi di ascolto dei propri portatori di interesse:

- **Coinvolgimento degli utenti e delle famiglie:** Strutturare la somministrazione periodica di questionari anonimi e standardizzati, sia agli ospiti residenti che ai loro nuclei familiari. Le risultanze sul gradimento dei servizi, sul clima comunitario e sul supporto psicologico ricevuto verranno elaborate statisticamente e inserite stabilmente come capitolo di verifica interna della qualità.
- **Focus group con i servizi invianti:** Avviare momenti di confronto dedicati con i referenti dei Ser.D. e delle ASP per raccogliere la loro percezione sul livello di collaborazione istituzionale, utilizzando i loro feedback per orientare la programmazione strategica dell'ente.

3. Miglioramento della leggibilità e accessibilità delle informazioni

La trasparenza è reale solo se le informazioni sono facilmente fruibili da parte di tutti i cittadini, non solo dagli addetti ai lavori:

- **Inclusione di elementi infografici:** Ottimizzare il layout grafico dei prossimi documenti di rendicontazione, traducendo i dati economici, patrimoniali e di impatto ambientale più complessi in tabelle di sintesi e infografiche chiare e immediate.
- **Sintesi per la collettività:** Progettare una versione sintetica ed estratta del Bilancio Sociale (un "Bilancio Sociale in pillole") da diffondere capillarmente sul territorio, sui canali web e presso le comunità locali di Calatafimi Segesta, Castellammare del Golfo e Alcamo, al fine di massimizzare l'effetto di sensibilizzazione e contrasto allo stigma.

4. Rendicontazione puntuale degli Obiettivi di Sostenibilità Ambientale

Coerentemente con le buone pratiche di Responsabilità Sociale e Ambientale introdotte nella gestione h24 della struttura, l'ente avverte la necessità di misurare con maggior rigore la propria impronta ecologica:

- **Monitoraggio dei consumi e dei rifiuti:** Introdurre tabelle comparative storiche sui consumi idrici ed energetici e sulla produzione stimata dei rifiuti differenziati in comunità. Questo permetterà di rendicontare l'efficacia economica e ambientale degli investimenti di efficientamento energetico programmati per il futuro (es. introduzione di tecnologie a basso consumo o transizione verso fonti rinnovabili), dimostrando con i fatti il rispetto dell'ente per la tutela dell'ecosistema locale.

Obiettivi rendicontazione

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
17/12/2027	Realizzazione di un Bilancio Sociale partecipato	Ecco come strutturare questa sezione, unendo la tua intuizione — la **realizzazione di un bilancio sociale partecipato** — alla visione strategica e istituzionale della Cooperativa. Il testo descrive in modo chiaro l'obiettivo finale e le azioni concrete (le modalità) che metterete in atto per raggiungerlo. **Obiettivo: Realizzazione di un Bilancio Sociale partecipato** **Descrizione dell'Obiettivo** Per il futuro, la Cooperativa "LA FORZA" si pone l'obiettivo strategico di trasformare la rendicontazione sociale da un processo di redazione puramente tecnico e interno a un vero e proprio **percorso collettivo e partecipato**. L'intento è fare in modo che il Bilancio Sociale diventi uno spazio di co-progettazione e un termometro reale della vita comunitaria. Il documento non dovrà semplicemente "raccontare" i dati agli

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
		stakeholder, ma dovrà essere scritto *ascoltando* attivamente la voce di chi vive la cooperativa ogni giorno: gli utenti ospiti della struttura di Calatafimi Segesta, i loro nuclei familiari, l'équipe multidisciplinare e i servizi sanitari pubblici (ASP e Ser.D.). **Modalità operative per il raggiungimento dell'obiettivo** Per tradurre questo obiettivo in una prassi consolidata, la Cooperativa attiverà una serie di azioni strutturate lungo l'intero arco dell'esercizio: • **Tavoli di lavoro interni e focus group:** Organizzazione di incontri dedicati con i soci e i lavoratori dipendenti durante le riunioni d'équipe, per raccogliere non solo i dati numerici, ma anche le storie di cambiamento, le criticità superate e le proposte di welfare aziendale emerse direttamente sul campo. • **Laboratori di scrittura e coinvolgimento degli ospiti:** Inserimento di moduli specifici all'interno delle Assemblee di Convivenza settimanali, per permettere ai venti ragazzi residenti in comunità di esprimere la propria percezione del percorso terapeutico. I loro feedback, le loro riflessioni e i vissuti legati all'ergoterapia diventeranno parte integrante della narrazione del bilancio. • **Strumenti di ascolto standardizzati (Questionari):** Implementazione e somministrazione periodica di questionari anonimi di gradimento e valutazione dell'impatto sociale, rivolti sia alle famiglie degli utenti (per misurare la ricostruzione dei legami affettivi) sia ai referenti dei Ser.D. territoriali (per valutare la qualità della collaborazione istituzionale). • **Restituzione e validazione collettiva:** Prima della pubblicazione definitiva, una bozza del Bilancio Sociale verrà condivisa e discussa in un'assemblea allargata, affinché tutti i portatori di interesse possano riconoscersi nei risultati descritti, trasformando il documento in un patto di fiducia comunitario trasparente e condiviso.

Confronto

Confronto negli anni con obiettivi di miglioramento raggiunti e non raggiunti della rendicontazione sociale

Ecco la sezione per il Bilancio Sociale dedicata al **Confronto negli anni con gli obiettivi di miglioramento raggiunti e non raggiunti**.

Nelle cooperative sociali pure, la trasparenza si misura soprattutto sulla capacità di ammettere cosa ha richiesto più tempo del previsto (obiettivi parzialmente raggiunti o rimandati), motivando le scelte gestionali con l'onestà metodologica che vi contraddistingue.

Confronto negli anni: Stato di avanzamento degli obiettivi di miglioramento

La trasparenza e l'autovalutazione sono i principi cardine che guidano la rendicontazione sociale della Cooperativa "LA FORZA". Per questa ragione, il Bilancio Sociale non si limita a fotografare i successi dell'ultimo esercizio, ma analizza in modo critico lo stato di avanzamento degli obiettivi di miglioramento prefissati negli anni precedenti.

Il monitoraggio dei target evidenzia una gestione dinamica, capace di raggiungere traguardi complessi ma anche di rimodulare i tempi di realizzazione laddove le priorità cliniche degli ospiti o i flussi finanziari della Pubblica Amministrazione abbiano richiesto una prudente attesa.

Obiettivi confronto

Tipo obiettivo	Stato	Descrizione	Descrizione non raggiunto
Realizzazione di un Bilancio Sociale partecipato	In progress	Not found	Not found

Obiettivi di miglioramento strategici

Obiettivo di rendicontazione strategico

Nella pianificazione della Cooperativa Sociale "LA FORZA", gli obiettivi strategici rappresentano la declinazione pratica della nostra visione a lungo termine. Per una cooperativa sociale pura, migliorare strategicamente non significa espandersi commercialmente, ma elevare la qualità dei percorsi riabilitativi per i venti ospiti di Calatafimi Segesta, rafforzare le tutele per la base lavorativa e consolidare la sostenibilità economica come garanzia di indipendenza e continuità del servizio H24.

Per il prossimo triennio, la governance, in sinergia con l'équipe multidisciplinare, ha definito **quattro macro-obiettivi strategici prioritari**:

1. Consolidamento e diversificazione delle linee di finanziamento (Sostenibilità)

Al fine di mitigare la dipendenza esclusiva dalle rette sanitarie istituzionali e proteggere la struttura dalle fluttuazioni della liquidità pubblica:

- **Partecipazione a bandi europei e di Fondazioni:** Strutturare un'attività sistematica di progettazione per intercettare risorse collegate al Fondo Sociale Europeo, a Fondazioni del Terzo Settore o a bandi regionali per l'inclusione. L'obiettivo strategico è finanziare progetti extra-curriculari (borse lavoro, laboratori tecnologici, scambi culturali per gli ospiti) attraverso canali dedicati.
- **Sviluppo di partnership di micro-finanziamento etico:** Attivare campagne di raccolta fondi o collaborazioni con istituti di credito etico per sostenere piccoli investimenti strutturali senza gravare sul capitale circolante destinato alla gestione ordinaria.

2. Evoluzione clinica ed empowerment per il post-comunità (Innovazione Sociale)

Il successo di una comunità terapeutica si misura sulla capacità dell'utente di mantenere l'autonomia una volta terminato il percorso residenziale:

- **Potenziamento della rete di inserimento lavorativo:** Firmare nuovi protocolli d'intesa con le associazioni di categoria, gli artigiani e le imprese della provincia di Trapani (da Alcamo a Castellammare del Golfo) per aumentare il numero di tirocini formativi e borse lavoro destinate agli utenti nella fase di reinserimento sociale.
- **Moduli di accompagnamento all'autonomia abitativa:** Sperimentare percorsi di orientamento e supporto alla gestione della vita quotidiana (gestione del budget personale, disbrigo di pratiche burocratiche, cura della salute) per prevenire le ricadute nelle fasi immediatamente successive alle dimissioni dalla struttura.

3. Transizione ecologica della struttura residenziale (Sostenibilità Ambientale)

Riprendendo l'obiettivo prudenzialmente rimandato per ragioni di liquidità, la cooperativa intende pianificare l'efficientamento della sede H24 con modalità sostenibili:

- **Partenariati per l'efficientamento a impatto zero:** Valutare formule finanziarie innovative (come i contratti di rendimento energetico EPC o il ricorso a incentivi statali specifici per il Terzo Settore) per installare l'impianto fotovoltaico e solare termico a Calatafimi Segesta. Questo permetterà di abbattere strutturalmente i costi delle utenze liberando risorse da reinvestire direttamente nel welfare aziendale e nei servizi agli ospiti.

4. Certificazione delle competenze e welfare interno (Valorizzazione del Personale)

La qualità della cura dipende linearmente dal benessere e dalla professionalità di chi la eroga:

- **Piani di formazione specialistica accreditata:** Progettare percorsi formativi interni avanzati e accreditati (ECM per le figure sanitarie) focalizzati sulle nuove frontiere delle dipendenze patologiche e sulla gestione dell'aggressività e della comorbilità psichiatrica, in collaborazione con l'ASP n. 9.
- **Evoluzione delle politiche di welfare aziendale:** Introdurre misure strutturate di flessibilità oraria e conciliazione vita-lavoro (*work-life balance*), ottimizzando ulteriormente la pianificazione della turnazione H24 per rispondere ai bisogni personali e familiari dei lavoratori dipendenti e dei soci.

Obiettivi rendicontazione strategici

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
30/12/2028	Crescita professionale interna	Ecco come strutturare questa sezione all'interno del vostro Bilancio Sociale, valorizzando l'obiettivo della **crescita professionale interna**. Questo testo unisce la visione mutualistica della cooperativa pura (investire sulle proprie persone) con le azioni concrete e le modalità operative necessarie per realizzarlo. **Obiettivo: Sostegno e valorizzazione della crescita professionale interna** **Descrizione dell'Obiettivo** Per la Cooperativa "LA FORZA", la qualità e l'efficacia dei percorsi di cura H24 erogati a Calatafimi Segesta dipendono in modo diretto dal livello di competenza, motivazione e stabilità dell'équipe multidisciplinare. L'obiettivo strategico della **crescita professionale interna** mira a valorizzare il capitale umano dell'ente, offrendo ai soci-lavoratori e ai dipendenti concrete opportunità di aggiornamento, specializzazione e progressione di ruolo. Investire sulla crescita delle proprie risorse significa non solo migliorare il benessere organizzativo e prevenire il *burn-out*, ma anche garantire agli utenti risposte cliniche ed educative sempre più qualificate e allineate alle nuove frontiere del trattamento delle dipendenze patologiche. **Modalità operative per il raggiungimento dell'obiettivo** Per tradurre questo obiettivo in risultati concreti, la Cooperativa attiverà le seguenti modalità d'azione nei prossimi esercizi: • **Piani di formazione specialistica e accreditamento ECM:** Organizzazione di corsi di formazione continua e aggiornamento professionale interni, in collaborazione con l'ASP n. 9 di Trapani e istituti di ricerca. I percorsi si concentreranno su tematiche emergenti e

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
		complesse come la Doppia Diagnosi (comorbilità psichiatrica), la gestione dell'aggressività e le nuove dipendenze comportamentali (GAP e dipendenze tecnologiche), garantendo i crediti ECM (Educazione Continua in Medicina) per le figure sanitarie. • **Percorsi di affiancamento e Job Rotation mirata:** Implementazione di programmi di inserimento e tutoraggio per i lavoratori più giovani o neo-assunti, affiancati dalle figure storiche della cooperativa. Saranno inoltre incentivate forme di flessibilità e diversificazione delle mansioni (gestione di nuovi laboratori, coordinamento di progetti specifici) per stimolare l'acquisizione di nuove competenze organizzative e gestionali. • **Potenziamento della Supervisione Clinica ed Organizzativa:** Consolidamento dello spazio mensile di supervisione affidato a professionisti esterni all'ente. Questa modalità operativa non verrà intesa solo come strumento di tutela psicologica, ma come un vero e proprio laboratorio di co-progettazione e crescita metodologica, dove l'équipe impara a rielaborare i casi complessi e a standardizzare le buone pratiche. • **Sostegno all'avanzamento accademico e professionale:** Introduzione di agevolazioni orarie e permessi studio per i lavoratori che intendono conseguire specializzazioni universitarie, master o qualifiche professionali attinenti all'oggetto sociale della cooperativa (es. lauree magistrali, specializzazioni in psicoterapia, corsi per coordinatori di comunità), favorendo la successiva progressione di carriera all'interno della struttura.