



Una scelta è come un salto: ti spaventa, lo rimandi, ma se ti butti è libertà.

BILANCIO SOCIALE 2020

Sommario

1	PRESENTAZIONE E NOTA METODOLOGICA	1
1.1.	LETTERA DELLA PRESIDENTE.....	1
1.2.	NOTA METODOLOGICA.....	3
2	IDENTITA'	3
2.1.	PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE.....	3
2.2.	PRO.GES TRENTO A SERVIZIO DEL TERRITORIO	3
2.3.	LA NOSTRA STORIA.....	4
2.4.	MISSION.....	4
2.5.	MAPPA DEGLI STAKEHOLDER	4
2.6.	LE RETI DI COLLABORAZIONE	6
2.7.	I NOSTRI OBIETTIVI STRATEGICI	7
3	IL GOVERNO E LE RISORSE UMANE	8
3.1.	LA COMPAGINE SOCIALE.....	8
3.2.	IL SISTEMA DI GOVERNO ED I PROCESSI DI PARTECIPAZIONE.....	9
3.3.	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	11
3.4.	LE PERSONE CHE OPERANO NELL'ORGANIZZAZIONE	11
4	LE RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE E LA DOTAZIONE PATRIMONIALE	15
4.1.	RENDICONTO GESTIONALE PROPOSTO DALL'AGENZIA PER LE ONLUS.....	15
4.2.	INDICATORI.....	16
4.3.	PATRIMONIO NETTO.....	16
5	LA RENDICONTAZIONE SULLA MISSIONE E SUGLI OBIETTIVI STRATEGICI	17
5.1.	DEFINIZIONE DELLO SCHEMA D'ANALISI.....	17
5.2.	DEFINIZIONE DEI BISOGNI.....	17
5.3.	INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E AREE DI ATTIVITÀ.....	17
5.4.	DESCIZIONE DELLE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ.....	18
6	L'ANALISI DI IMPATTO DELL'OPERATO DELL'ORGANIZZAZIONE	22
6.1.	REVISIONE DEL METODO DI INSERIMENTO DEI NUOVI BAMBINI AL NIDO "AMBIENTAMENTO PARTECIPATO"	22
6.2.	BUONE PRASSI PER LA RIDUZIONE DELLA CONDIZIONE DI INCERTEZZA.....	24
6.3.	UNO SGUARDO SUL FUTURO	28

1 PRESENTAZIONE E NOTA METODOLOGICA

1.1. LETTERA DELLA PRESIDENTE

Mariangela Minati

Non sempre quello che vogliamo fare coincide con quello che riusciamo a fare. Questo credo sia il pensiero che ha fatto da filo rosso per tutto il 2020 in ognuno di noi. In questa quinta edizione del Bilancio sociale, andiamo a testimoniare l'impegno della cooperativa Pro.Ges. Trento a rendere conto ai soci, alla collettività e alle istituzioni del proprio operato, dei risultati conseguiti e delle risorse utilizzate.

Il 2020 mette in evidenza quanto l'emergenza Covid-19, abbia influito sulle attività svolte nei servizi, delle misure adottate per tutelare la salute del personale e per assicurare ai bambini e alle loro famiglie la continuità dei servizi essenziali nonché della capacità di tutti gli operatori di mantenere con loro forti legami di relazione, se pur a distanza.

Fin dall'inizio dell'emergenza sanitaria, nella seconda metà di marzo 2020 la cooperativa ha continuato a garantire lo svolgimento delle proprie attività al servizio delle famiglie e della collettività, in linea con le disposizioni del Governo e della provincia di Trento e con l'obiettivo di tutelare la salute delle persone. Tutto il personale ha dimostrato coesione, capacità di reazione e senso di responsabilità. Al di là della sospensione di alcune attività in relazione alle misure assunte dalle autorità nazionali, l'impegno è stato intenso anche in questo difficile scenario per continuare ad assicurare:

- continuità relazionali a distanza con le famiglie degli utenti
- garantire agli educatori del Centro infanzia adeguate informazioni e tutele per svolgere correttamente il loro lavoro
- rendicontare puntualmente alle amministrazioni comunali le nuove organizzazioni dei servizi
- mantenere relazioni trasparenti con tutti i soci e lavoratori

Le misure adottate dalla cooperativa, ispirate a criteri di trasparenza e flessibilità, si sono basate sulle informazioni di volta in volta disponibili. Le decisioni assunte in relazione alle diverse esigenze sul territorio e ai rapidi cambiamenti di scenario, sono state condivise con le organizzazioni sindacali e con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza attraverso un dialogo proficuo e costruttivo.



Strumenti tecnici e gestionali a distanza sono stati velocemente applicati, estesi e adattati alle nuove circostanze, consentendo di limitare rapidamente allo stretto necessario il numero delle persone presenti negli ambienti di lavoro per lo svolgimento dei compiti essenziali. La criticità maggiore del 2020 è stato l'impatto che la sospensione dei servizi ha generato sul riconoscimento dei compensi da parte degli enti pubblici. Per tale motivo la Federazione delle cooperative trentine ha stipulato un accordo con il consorzio dei comuni e la provincia di Trento al fine di riconoscere alle cooperative dei compensi che tengano conto delle spese fisse, del lavoro a distanza e del mantenimento della struttura.

Questo accordo ci ha permesso di riconoscere ai colleghi degli stipendi pari all'85% della retribuzione normalmente ricevuta e il riconoscimento del Fondo Integrativo Territoriale (FIT)

Un pensiero particolare va rivolto agli educatori del Centro Infanzia che fin dai primi segnali di diffusione del contagio, hanno adottato scrupolosamente e responsabilmente tutte le indicazioni dei protocolli evitando pericolosi focolai che potevano scatenarsi proprio per la facilità dei contatti fra i bambini e gli adulti che frequentavano la struttura.

La sensibilità sviluppata a seguito di questi eventi mondiali, a fine dell'anno ci ha permesso di approvare un piccolo sostegno alla ricerca scientifica delle malattie degenerative.

L'investimento sulla formazione ha dato ampio respiro alle emozioni e alle tensioni che si manifestavano nei gruppi di lavoro, ma le difficoltà del 2020 hanno comunque evidenziato una buona capacità della cooperativa di rispondere alla imprevedibilità dei cambiamenti e di mantenere forte il legame con tutti coloro che vi gravitavano attorno. In una stagione dove "reagire" esponeva ad errori ed "essere presenti" significava farsi carico dei timori e delle frustrazioni di chi ci era di fronte, tutto il personale, soci e dipendenti, di Pro.Ges. Trento ha saputo sporcarsi le mani e metterci la faccia. Una faccia che, seppur dietro una mascherina, sapeva illuminarsi di un sorriso; perché la felicità, cifra ultima di quel benessere dei bambini e delle loro famiglie che costantemente cerchiamo, **resta il nostro obiettivo irrinunciabile.**

Mariangela Vind



1.2. NOTA METODOLOGICA

Per Pro.Ges. Trento, questa è la quinta edizione del bilancio sociale, che integra la dimensione sociale e ambientale con quella economico-finanziaria (bilancio integrato).

Hanno preso parte alla redazione del bilancio sociale: Mariangela Minati, Marzia Giovannini, Gabriele Pedrina, Sabrina Anzelini, Martina Bassetti e Giulia Acler.

Il Bilancio si riferisce alle attività di tutti i servizi e le attività che ha in gestione

Con questo bilancio sociale non solo si intende rendicontare all'esterno i risultati raggiunti e gli obiettivi che ci siamo prefissati, ma si vuole riflettere sull'impostazione strategica delle nostre attività e sui processi di engagement dei nostri stakeholder, per poter essere sempre più efficienti e in grado di cogliere le mutevoli istanze sociali e i bisogni del territorio.

Tutti i dati pubblicati, soprattutto quelli che possono fluttuare nel corso dell'anno, si riferiscono a quanto rilevato al 31 dicembre 2020 e sono tratti dai nostri sistemi gestionali. Quelli provenienti dagli stakeholder sono stati raccolti attraverso sondaggi mirati.

Il Bilancio sociale verrà stampato e inviato per e-mail ai soci. Inoltre, sarà reso disponibile anche online sul sito della cooperativa, presentato durante l'assemblea ai soci e nell'assemblea d'inizio anno alle famiglie e le autorità pubbliche del territorio.

2 IDENTITA'

2.1. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE

Pro.Ges. Trento è una cooperativa sociale costituita nel 2014, iscritta nella sezione ordinaria del registro delle imprese, appartiene alla **Federazione Trentina della Cooperazione** di cui dal 30.11.2020 è socio ordinario.

L'impresa ha la propria sede in Via Valentina Zambra 11, a Trento. La cooperativa opera nella provincia trentina, e si occupa di organizzare e gestire attività educative, di cura e vigilanza, ricreative e assistenziali a favore dell'infanzia e di minori. La cooperativa dà lavoro a 186 dipendenti (di cui 138 soci), presenta un patrimonio netto di 589.600 euro e nell'ultimo anno ha raggiunto un fatturato di 4.593.432 euro, con una riduzione del 13,7% rispetto all'anno precedente.

La cooperativa si occupa di servizi all'infanzia fin dalla sua nascita. Si impegna a **gestire al meglio gli aspetti organizzativi ed educativi**, offrendo un **servizio di qualità** allo scopo di massimizzare i surplus di tutti gli stakeholders con cui si relaziona. Per fare questo ritiene fondamentale **sostenere il personale soprattutto attraverso la formazione e la condivisione delle scelte educative**.

La cooperativa è iscritta nel **Registro dei soggetti accreditati per la gestione dei servizi socio-assistenziali** ed è iscritta nell'**Elenco dei soggetti erogatori di: Buoni di Servizio**.

2.2. PRO.GES. TRENTO A SERVIZIO DEL TERRITORIO

Pro.Ges. Trento **opera nella provincia di Trento**, gestisce 10 nidi d'infanzia, 7 collocati all'interno del comune di Trento e 3 nella provincia (Selle Giudicarie, Segno e Coredò, entrambi nel comune di Predaia). È inoltre presente con il proprio personale educativo all'interno del Centro Per l'Infanzia gestito dalla provincia di Trento e al Convitto della Fondazione Edmund Mach, che accoglie alcuni studenti dell'Istituto Agrario San Michele all'Adige. Inoltre affianca con una propria pedagoga il lavoro delle educatrici nel Nido d'Infanzia Comunale "Arcobaleno" di Borgo Valsugana.



Michela Pompermaier
nido Madonna Bianca

2.3. LA NOSTRA STORIA

La Società Cooperativa Pro.Ges. Trento è nata nell'autunno del 2014 su iniziativa di un gruppo di operatori occupati al tempo nella cooperativa PRO.GES di Parma, guidati dalla figura di Mariangela Minati, i quali dopo essersi costituiti come cooperativa decidono di acquisire il ramo d'azienda che si occupava della gestione di servizi operanti nella provincia di Trento. L'impresa è stata costituita al fine di gestire direttamente sul territorio trentino attività di welfare, rivolte alla cura dell'infanzia e all'educazione, in particolare prima infanzia e tutela dei minori.

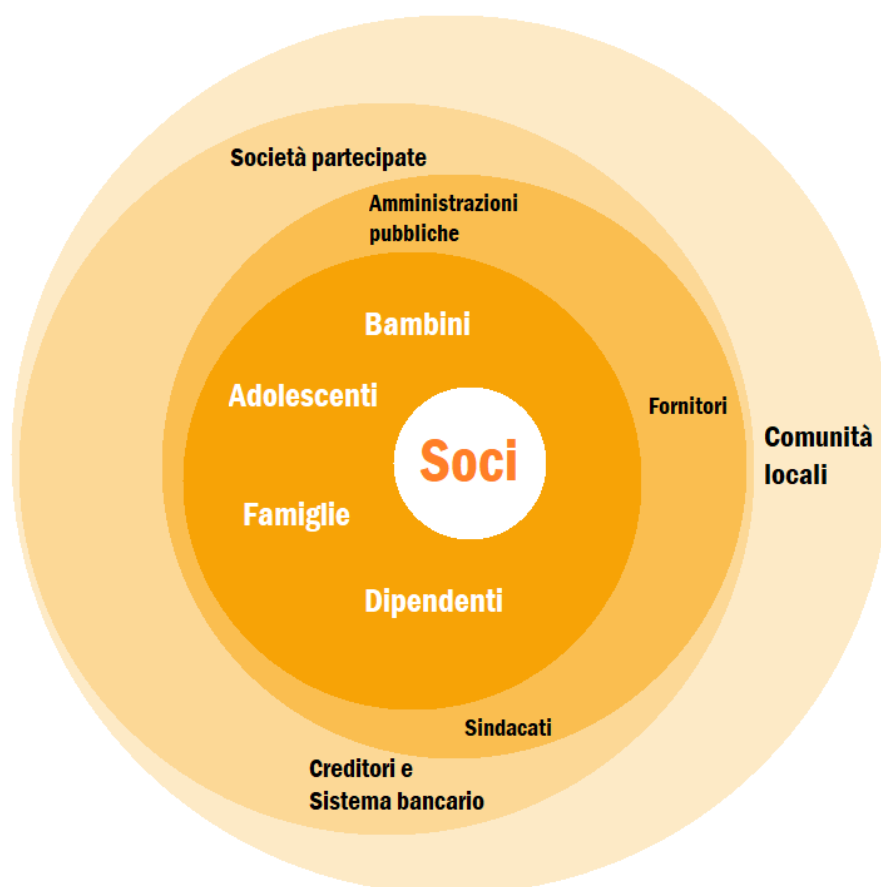
2.4. MISSION

La cooperativa punta ad **accrescere il benessere dei bambini e delle loro famiglie**, svolgendo nelle proprie strutture le migliori attività volte a favorirne e tutelarne la crescita e lo sviluppo, **valorizzando il contributo di ogni socio e dipendente**. Pro.Ges. Trento si impegna in processi di co-progettazione in grado di cogliere i continui bisogni emergenti e di migliorare le proprie pratiche. Collabora con un **atteggiamento innovativo e propositivo insieme agli enti del territorio per il benessere complessivo della collettività**.

2.5. MAPPA DEGLI STAKEHOLDER

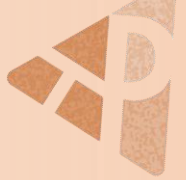
Che cos'è uno stakeholder?

Letteralmente la parola inglese stakeholder significa "portatore d'interesse". Con essa si indicano tutti coloro (persone oppure gruppi) che hanno interesse nel funzionamento di un'organizzazione. Per fare alcuni esempi, sono stakeholder un fornitore, un cliente, una società che collabora a un progetto, un ente di formazione, una fondazione bancaria che finanzia un'attività.



Ilary Bortolotti
Nido Clarina





Soci e dipendenti

Pro.Ges. Trento fin dalla sua nascita ha deciso di allargare la propria base sociale a tutti i lavoratori che intendessero dividerne il progetto, questo ha fatto sì che oggi dei **nostri 186 dipendenti, 138 siano soci** della cooperativa. L'impresa organizza incontri periodici, diretti dalla Presidente Mariangela Minati allo scopo di creare momenti di confronto. In queste riunioni i dipendenti vengono informati sull'andamento, sui piani e sugli obiettivi della cooperativa.

Bambini, adolescenti e famiglie

Sono lo stakeholder di riferimento dell'impresa, per cui sono svolte tutte le attività poste in essere dalla cooperativa. Pro.Ges. Trento. **Nel corso del 2020 sono passati per i nostri nidi 628 bambini e 20 sono i minori accolti al Centro per l'Infanzia.** Il nostro è un approccio pedagogico, ecologico e sistemico, che mette in evidenza la natura dinamica del contesto di crescita e promuove la partecipazione attiva di tutti gli attori coinvolti nel processo educativo valorizzandone competenze e responsabilità reciproche. All'interno di questa cornice l'idea di bambino è quella di una persona che fin dall'inizio della sua vita è competente, capace di esprimere i propri bisogni e di fare fronte in maniera autonoma alla risoluzione di problemi. Il bambino così pensato necessita di adulti altrettanto competenti capaci di promuovere spazi e tempi progettati adeguatamente, questi adulti sono gli educatori e la famiglia. Centrale è infatti il ruolo delle famiglie che sin dal loro ingresso nei servizi co-progettano con il personale educativo i percorsi di crescita dei bambini, diventando così reali protagonisti attivi dell'attuazione dei progetti educativi.

Con l'avvio della presenza di nostri operatori all'interno del Convitto FEM, abbiamo iniziato a relazionarci anche con il mondo dell'adolescenza e, nella fattispecie, di studenti delle scuole superiori che vivono lontano da casa per poter seguire gli studi. Per quanto il loro interesse primario sia in carico alla struttura che li accoglie, riteniamo che anch'essi possano coltivare delle attese rispetto al nostro modo di agire la vigilanza e l'assistenza nei loro confronti. Un agire che abbiamo improntato al sostegno, sia al consolidamento delle proprie capacità intellettuali e relazionali, sia alla capacità di accogliere, interpretare e rispettare le regole di una vita comunitaria che ha come obiettivo il conseguimento di un benessere per tutti.

Fornitori

Per Pro.Ges. Trento i fornitori sono di fondamentale importanza. L'impresa sociale favorisce la scelta di cooperative sociali del territorio e richiede che gli stessi rispettino alti standard di qualità con lo scopo di poter offrire un servizio eccellente nelle sedi in cui opera. Vi è uno scambio reciproco in base alle esigenze che emergono da problemi o nuove iniziative improntato ad una logica condivisa di creazione di valore. **I nostri principali fornitori sono: Coop. Gabbiano, Risto 3, Leveghi, Clera, Ecoopera, Digilan.**

Creditori e sistema bancario

La cooperativa ha emesso un social minibond di 500.000€ sottoscritto interamente da Mediocredito Trentino Alto Adige, con scadenza 2023. È la prima volta che accade nel territorio trentino. I creditori sono fondamentali per la nostra organizzazione perché ci consentono di sviluppare e migliorare le nostre attività, le risorse concesse saranno utilizzate interamente per finanziare progetti di utilità sociale diretti alle fasce deboli della popolazione che necessita di cura e assistenza. Per la nostra cooperativa la possibilità di aver avuto accesso a risorse finanziarie è stato un passaggio importante per renderci maggiormente visibili sul mercato dei capitali.



Daniela Serafini
Nido Oltrecastello

Amministrazioni pubbliche

La relazione con le amministrazioni pubbliche da cui la cooperativa riceve in appalto la gestione dei servizi è improntata sui principi di collaborazione e trasparenza, in una piena condivisione di obiettivi. Ambiti quali: la formazione, il rapporto con gli utenti e la gestione delle strutture vedono le parti confrontarsi e attuare piani di azione condivisi.

Le società partecipate

Pro.Ges. Trento è all'interno dell'assetto societario di Trento Facility srl, una società che opera nel campo della ristorazione dell'accoglienza in Trentino. La nostra cooperativa si propone come sponda di sostegno anche in vista di progettualità condivise.

Sindacati

Le rappresentanze sindacali svolgono per la nostra cooperativa un importante ruolo di mediazione con i lavoratori nella individuazione di problematiche da affrontare e di soluzioni praticabili da adottare. Dal 2019 una nostra socia/dipendente è distaccata presso una delle organizzazioni sindacali,

Comunità locali

Pro.Ges. Trento mantiene vivo il rapporto con le comunità locali, si propone con iniziative volte a favorire la formazione delle famiglie e si impegna attraverso l'utilizzo della newsletter a informare le famiglie sulle iniziative presenti nelle comunità in cui opera.

2.6. LE RETI DI COLLABORAZIONE

La prima rete di collaborazione che Pro.Ges. Trento si impegna a costruire e mantenere è con tutti gli enti che partecipano, come enti affidatario partner, alla realizzazione e alla gestione dei servizi. Condividere un progetto significa allargare lo sguardo sui bisogni presenti e sulle risposte possibili, stimolando l'innovazione e una migliore adesione alle domande della comunità

Pro.Ges. Trento ha collaborato con:

- Appm, Onlus
- Provincia Autonoma di Trento
- Comune di Trento
- Comune di Predaia
- Comune di Sella Giudicarie
- Università

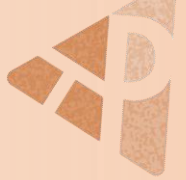
La cooperativa, inoltre **collabora con i servizi socio-sanitari del territorio**, creando tavoli di lavoro interdisciplinari che mirano ad osservare i bambini sotto un profilo globale.

L'impresa sociale mira alla creazione di reti che coinvolgano i servizi sociali del territorio in cui agisce, lavorando su tematiche di inclusione sociale emergenti allo scopo di adattare al meglio il proprio servizio.

Le reti a cui ha aderito Pro.Ges. Trento

- Distretto famiglia della Val di Non
- Distretto famiglia del Chiese
- Distretto famiglia della Vallagarina
- Tavolo di lavoro 0-6 Polo sociale Argentario Povo e Villazzano
- Rete Intrecci





Resta attiva la collaborazione con la cooperativa PRO.GES. di Parma, da cui è stato acquisito nel 2014 il ramo d'azienda dei servizi operanti in Trentino. La possibilità di crescere in un rapporto franco e costruttivo, di accedere ad un panorama di incontri e stimoli di alto profilo su un orizzonte europeo e internazionale, e di fruire del sostegno di una struttura organizzativa solida e collaudata è stato ed è per noi un punto di forza.

Il fare rete nel territorio ha preso forma anche con scelte di sostegno a favore di associazioni e imprese sociali.

Soggetti coinvolti

- Laboratorio le Formichine, Rovereto
- Villa Rizzi, Trento
- Centro “Franca Martini” – ATSM, Trento

2.7. I NOSTRI OBIETTIVI STRATEGICI

Pro.Ges. Trento continuerà ad investire le proprie risorse nella formazione dei propri dipendenti per poter offrire un servizio sempre di maggiore qualità. La cooperativa mira a consolidare ed espandere i propri servizi sul territorio provinciale e limitrofo, ponendosi come obiettivo di lungo periodo la diversificazione delle proprie attività.

Questo senza perdere di vista il contesto globale in cui operiamo e con il serio intento di partecipare al raggiungimento di quegli obiettivi che la comunità internazionale si è data. Ci riferiamo ai 17 goals dell'Agenda 2030, che in Italia si sono concretizzati nella “Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile” e che si focalizza sulle 5 P: Persone, Pianeta, Prosperità, Pace e Partnership. Sentirci parte attiva di questo progetto significa applicare in ogni azione che svolgiamo, in ogni attività che programiamo un pensiero rivolto agli effetti sul futuro in termini di ambiente, prosperità e pace. Siamo infatti convinti che il benessere dei bambini e delle loro famiglie, focus primario della nostra mission, richieda un'attenzione e un'azione ampia sia rispetto il tempo e i luoghi, cioè rivolto a proteggere l'ambiente che vivranno in questo presente e nel loro futuro.



Francesca Dall'Alba
Centro per l'Infanzia

3 IL GOVERNO E LE RISORSE UMANE

3.1. LA COMPAGINE SOCIALE

La compagine sociale di Pro.Ges. Trento al momento vede coinvolte due categorie di soci: i **soci ordinari** e i **soci sovventori**. L'ammissione da parte del Consiglio di Amministrazione dei soci ordinari avviene sulla base delle necessità operative della Cooperativa stessa e, pertanto, ogni nuovo socio è ammesso solo ove sia in grado di adempiere le obbligazioni assunte e di soddisfare specificatamente le necessità medesime.

La proposta ai nuovi soci

La proposta di aderire come soci viene fatta ai lavoratori dopo due anni di presenza all'interno della nostra cooperativa nel momento in cui viene loro offerto un contratto a tempo indeterminato. Si ritiene che questa sia la condizione ottimale poiché presuppone un periodo precedente trascorso all'interno della cooperativa che ha messo i presupposti per una collaborazione più ampia e costante.

Sottoscrizione della quota associativa

Per i soci ordinari è prevista la sottoscrizione della quota associativa per un importo di € 2000, che viene versata in forma rateizzata attraverso la busta paga. I conferimenti soci sovventori invece possono avere ad oggetto denaro, beni in natura o crediti, e sono rappresentati da azioni nominative trasferibili del valore di € 500,00 ciascuna secondo quanto previsto dall'apposito regolamento o in mancanza dalla deliberazione assembleare in sede di emissione dei titoli. Pro.Ges. Trento al momento presenta due soci sovventori "PRO.GES." e "CFI", che hanno sottoscritto rispettivamente una quota associativa in denaro del valore di € 240.000 e di € 1.000.

Diritti e obblighi dei soci

- i soci **sono obbligati**:
 - al versamento del capitale sottoscritto;
 - all'osservanza dello statuto, dei regolamenti interni e delle deliberazioni adottate dalle decisioni dei soci e/o dagli organi sociali;
 - a partecipare all'attività della Cooperativa per la sua durata.
- I soci **hanno diritto**:
 - partecipare alle assemblee e prendere parte alle votazioni
 - ad esaminare il libro dei soci e il libro delle adunanze e delle deliberazioni dell'assemblea

Perdita della qualità di socio

La qualità di socio si perde:

- a) per recesso, esclusione, fallimento o per causa di morte, se il socio è persona fisica;
- b) per recesso, esclusione, fallimento o sottoposizione ad altre procedure concorsuali, scioglimento o liquidazione se il socio è diverso da persona fisica.



3.2. IL SISTEMA DI GOVERNO ED I PROCESSI DI PARTECIPAZIONE

3.2.1 ASSEMBLEA DEI SOCI

L'assemblea è convocata dal Consiglio di amministrazione, secondo le modalità previste dallo statuto, per discutere tutti gli argomenti che sono di competenza dell'assemblea e quanti ritiene affidare alla sua deliberazione.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o da altra persona designata dagli intervenuti. Il presidente è assistito da un segretario nominato dall'assemblea. Di ogni adunanza viene redatto processo verbale, sottoscritto dal presidente e dal segretario, o dal notaio e riportato in apposito libro. L'assemblea deve svolgersi con modalità tali che tutti coloro che hanno il diritto di parteciparvi possano rendersi conto in tempo reale degli eventi, formare liberamente il proprio convincimento ed esprimere liberamente e tempestivamente il proprio voto. Per le votazioni si procederà normalmente col sistema della alzata di mano, salvo diversa deliberazione dell'Assemblea.

Assemblea 2020

L'assemblea dei soci del 2020 si è svolta in video conferenza e vi hanno partecipato 100 soci di cui 95 collegati e 5 rappresentati in delega. Inoltre era presente il socio sovventore PRO.GES. rappresentato dalla presidente Michela Bolondi. All'assemblea era presente ed è intervenuta la prof.ssa Erika Costa, che ci aveva affiancato nella predisposizione del nuovo Bilancio sociale.

3.2.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nel 2020 Il consiglio di amministrazione si è riunito con cadenza trimestrale, al CDA spetta il ruolo di gestione della società: redazione dei bilanci consuntivi, approvazione del budget, attuazione delle delibere di Assemblea, disegno dei piani di sviluppo strategico e adempimento degli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Il consiglio resterà in carica fino al 2021. È il presidente del CDA a detenere la rappresentanza legale. I membri del CDA sono:

CDA

**Mariangela
Minati**
Presidente

**Marco
Pozzi**
vice presidente

**Marzia
Giovannini**
consigliere

**2019
2021**



**Martina
Bassetti**
consigliere

**Maria Giovanna
Maturi**
consigliere

**Gabriele
Pedrina**
consigliere

**Annalisa
Pelacci**
consigliere



3.2.3 COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Il Collegio deve riunirsi almeno ogni novanta giorni e delle riunioni del Collegio deve redigersi verbale sottoscritto dagli intervenuti. Il Presidente del Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea. I sindaci restano in carica per tre esercizi, e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Essi sono rieleggibili.

I membri del Collegio Sindacale sono.

- Campanini Mattia, *presidente*
- Capelli Massimo
- Pezzuto Fabrizio

3.2.4 REVISORE LEGALE DEI CONTI

La revisione legale dei conti è esercitata dalla società di revisione **Hermes spa**. La società di revisione ha il compito di:

- verificare la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione;
- verificare che bilancio di esercizio corrisponda alle risultanze delle scritture contabili e agli accertamenti eseguiti e se sono conformi alle norme che li disciplinano;
- esprimere con apposita relazione un giudizio sul bilancio d'esercizio.

L'incarico di revisione legale dei conti è conferito dall'assemblea, sentito il collegio sindacale. Ha durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del terzo bilancio di esercizio dell'incarico.

3.2.5 ORGANISMO DI VIGILANZA

Sin dal 27 ottobre 2016, il CdA di Pro.Ges. Trento ha provveduto alla costituzione e alla nomina l'Organismo di Vigilanza (OdV), in adesione alle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001 (inerente la responsabilità amministrativa delle società).

L'OdV. di Pro.Ges. Trento è unipersonale e rappresentato da un membro esterno, nella persona del dott. **Luciano Mazzoni Benoni**.

L'Organismo, in breve, ha il compito di vigilare sul funzionamento del modello organizzativo adottato, di verificare la sua effettività e suggerire eventuali modifiche, di garantire la continuità della vigilanza, di esercitare un controllo tramite poteri d'indagine indipendenti.

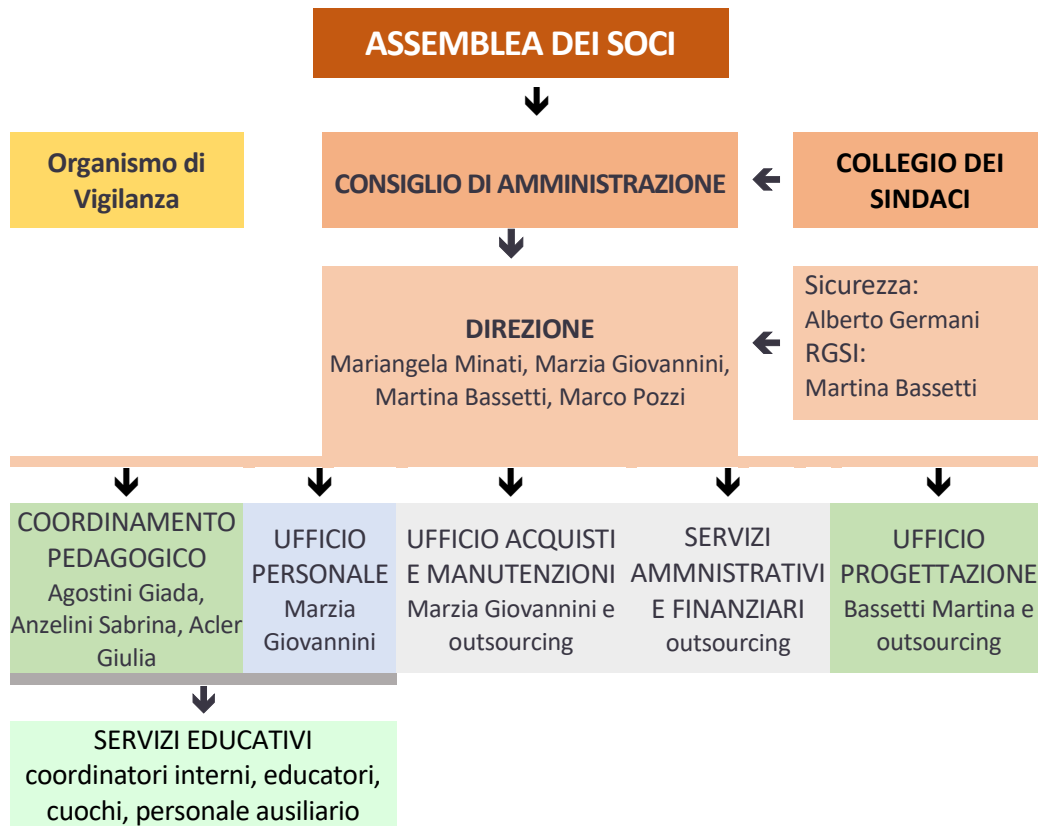
Il suo scopo affiancandosi alle funzioni aziendali in essere, è quello di prevenire la commissione dei reati previsti dal decreto e pertanto esentare la società da responsabilità amministrativa, in virtù del Modello adottato e tramite il monitoraggio sull'efficacia delle relative prescrizioni.

È anche attiva una piattaforma di "Whistleblowing" per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite.





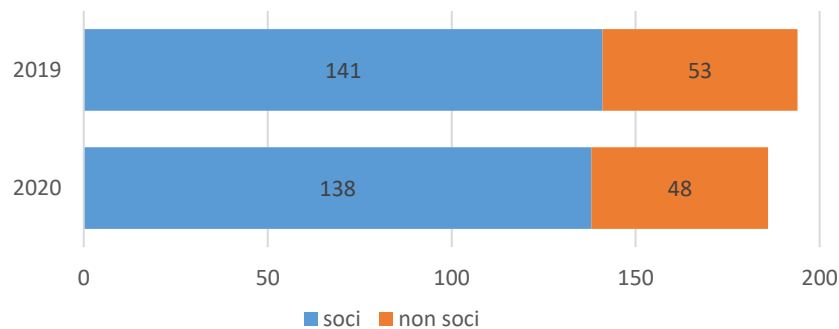
3.3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA



3.4. LE PERSONE CHE OPERANO NELL'ORGANIZZAZIONE

Questa sezione del bilancio sociale ha lo scopo di illustrare le caratteristiche del gruppo di lavoro che, in ultima analisi, realizza gli elementi distintivi della nostra cooperativa e raggiunge gli obiettivi che si è prefissata. I dati analizzati e spesso confrontati con quelli del 2019, riguardano l'entità del gruppo, la sua composizione, la formazione e l'esperienza maturata, la contrattualizzazione e altri dati della vita lavorativa quali le maternità e gli infortuni. L'obiettivo è quello di cogliere su cosa si poggia e come si esprima il contributo sostanziale e originale del gruppo di lavoro alla realizzazione della mission.

Lavoratori: soci e dipendenti



Annalisa Parisi
Nido Maggiccacastello

Donne

173

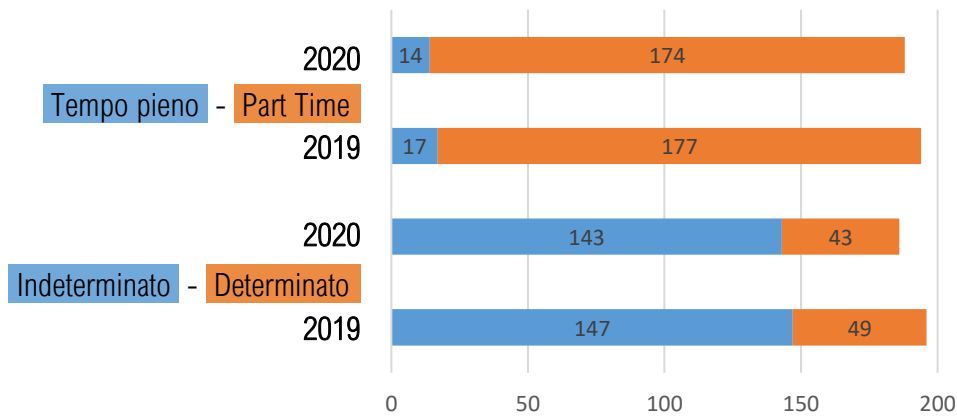
Uomini

13

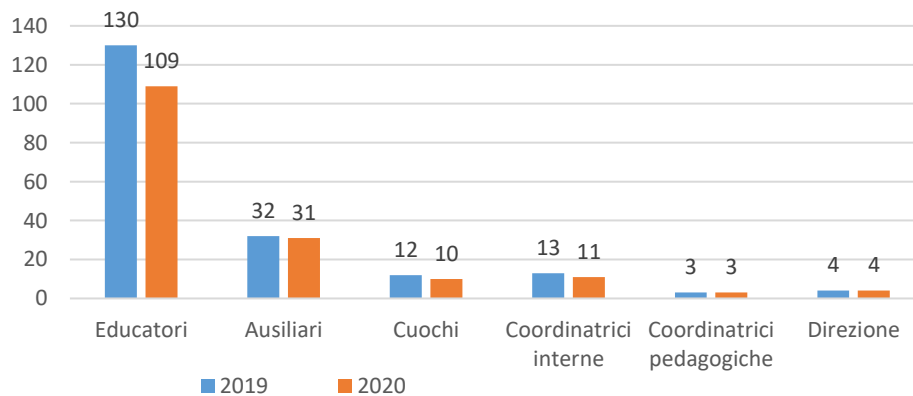
Età media

37

Tipologia di contratti

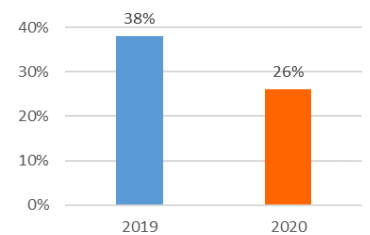


Personale impiegato per categoria



Turnover

Il turnover dei dipendenti è stato calcolato come il rapporto del numero di cessazioni dei contratti di lavoro e la media dei dipendenti nell'anno solar 2020. Il valore del **26%** è in diminuzione rispetto al 2019.



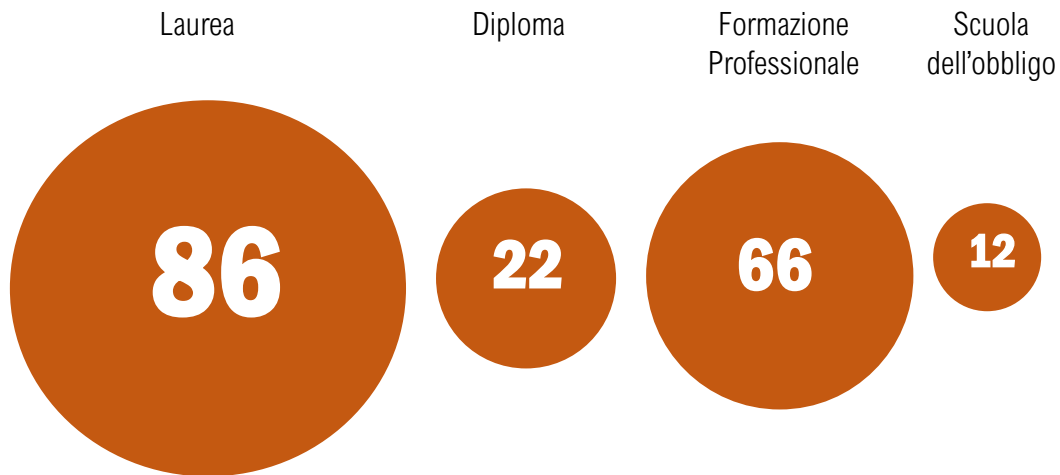
La **retribuzione lorda media** (38 ore) per ogni categoria, alla quale si aggiunge l'integrazione territoriale (invariata dal 2019):

- Ausiliari/e: 1.250,81€
- Cuochi/e: 1.345,21€
- Educatori/Educatrici: 1.426,41€
- Coordinatori/Coordinatrici: 1.504,67€
- Coordinatrici pedagogiche: 1.601,80€



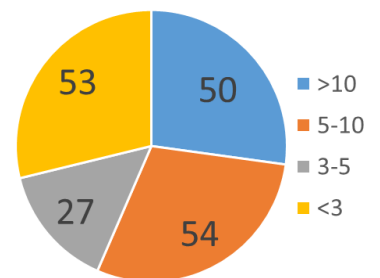


Titolo di studio

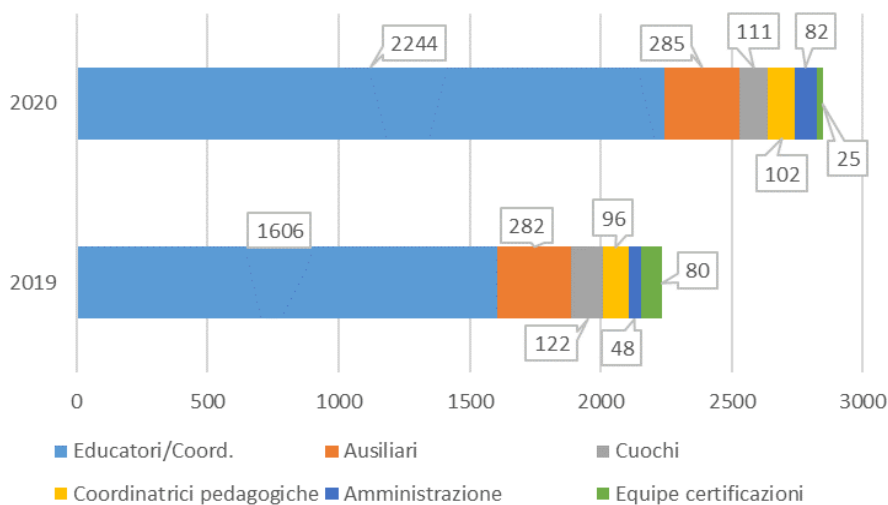


Anzianità

Considerando che la cooperativa alla sua nascita ha incorporato il personale allora in servizio con PRO.GES, calcoliamo per costoro l'anzianità a partire dalla loro assunzione nella cooperativa di Parma. Se ne ricava che il 27% del personale lavora insieme da oltre 10 anni e un ulteriore 29% da più di 5 anni. Un altro 29% è il personale presente in cooperativa da meno di 2 anni.

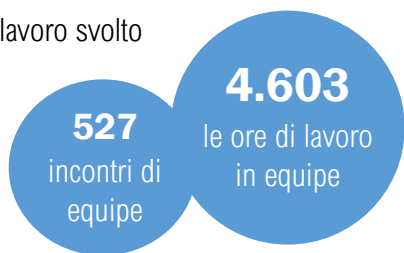


Ore di formazione nel 2020 per categoria di impiego



Il lavoro di equipe

Oltre al lavoro frontale e alla formazione è sostanziale il lavoro svolto gruppi di lavoro negli incontri di progettazione, programmazione e verifica, che si aggiungono agli incontri con i genitori e gli altri operatori del settore. Nel corso dell'anno sono stati calcolati 527 incontri delle equipe per un ammontare di 4.603 ore di lavoro.



Elisa Mottola
Centro per l'Infanzia

Infortuni sul lavoro

2 gli episodi di infortunio sul luogo del lavoro (in questo calcolo sono compresi anche gli infortuni in itinere) occorsi nel 2020.

8 il numero di giornate medie di assenza a seguito di infortuni.

Pro.Ges. Trento è attenta alla salute e la sicurezza dei propri dipendenti: si impegna ad erogare corsi di formazione su queste tematiche e ad assicurare la conformità degli spazi in cui tutti i lavoratori si trovano ad operare, affinché ogni dipendente possa svolgere la propria mansione nella massima sicurezza.

Maternità e congedo parentale

17 le dipendenti entrate in maternità nel 2020 (23 nel 2019), pari al 9,22% del totale dei dipendenti.

83% la percentuale delle dipendenti giunte al termine del congedo parentale e poi effettivamente tornate al lavoro.





4 LE RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE E LA DOTAZIONE PATRIMONIALE

4.1. RENDICONTO GESTIONALE PROPOSTO DALL'AGENZIA PER LE ONLUS

	2020	2019
TOTALE COSTI	4.588.301	5.306.008
ONERI ATTIVITÀ TIPICA	4.019.376	4.662.925
Costo materiali	98.301	97.730
Costo prestazioni di servizi	321.335	388.581
Costo locazioni/utilizzo beni di terzi	1.758	4.170
Costo personale	3.428.449	3.969.935
Ammortamenti/svalutazioni e accant.	63.421	158.809
Oneri diversi di gestione	106.112	43.699
ONERI ATTIVITÀ ACCESSORIA	11.118	41.935
Costo prestazioni di servizi	11.118	41.935
ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI	38.597	35.136
Su rapporti bancari	38.597	35.136
ONERI DI SUPPORTO GENERALE	519.210	566.012
Costo materiali	3.337	4.418
Costo prestazioni di servizi	155.182	206.539
Costo locazioni/utilizzo beni di terzi	27.801	24.147
Costo personale	190.998	185.168
Ammortamenti/svalutazioni e accant.	126.013	127.096
Oneri diversi di gestione	15.793	18.643
Imposte	85	28
TOTALE RICAVI E PROVENTI	4.596.822	5.327.542
PROVENTI E RICAVI ATTIVITÀ TIPICA	4.582.313	5.284.022
Da contratti con enti pubblici	4.397.154	5.227.934
Altri ricavi e proventi	185.159	56.088
PROVENTI E RICAVI ATTIVITÀ ACCESSORIA	11.118	41.935
Contributi su progetti		6.667
Altri ricavi e proventi	11.118	35.268
ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI	3.390	1.585
Da rapporti bancari	328	108
Su prestiti	3.062	1.477
Differenza tra RICAVI-PROVENTI e COSTI	8.521	21.534



4.2. INDICATORI

4.2.1 Grado di utilizzo delle risorse raccolte

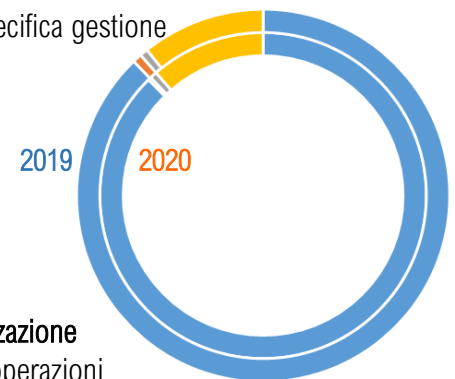
	2020	2019
Uscite e-o costi / Proventi e-o ricavi	0,998	0,996

Il risultato è **minore di 1**, ciò significa che l'organizzazione ha conseguito un risultato positivo

4.2.2 Grado di incidenza degli oneri di ogni specifica gestione

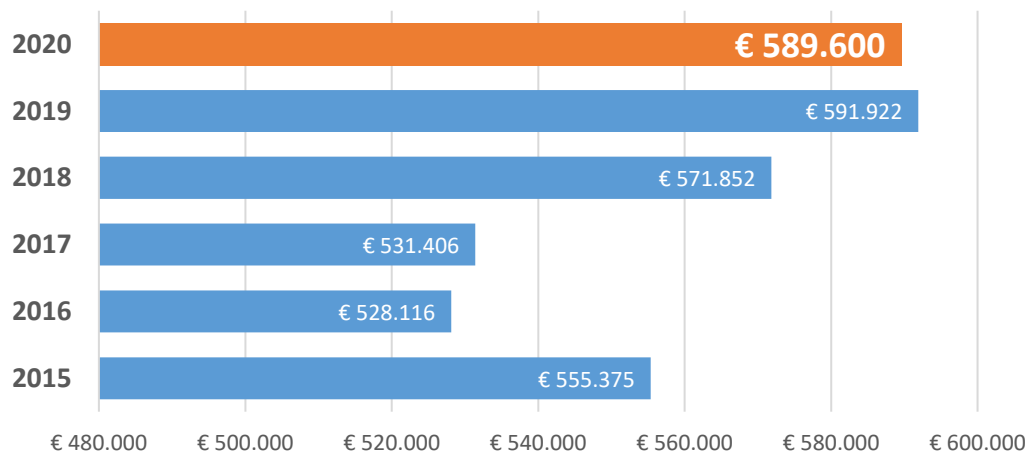
Questo indice ripartisce, in percentuale, il totale degli oneri su ogni specifica gestione

Oneri attività tipica	87,6%	87,8%
Oneri attività accessoria	0,3%	0,8%
Oneri finanziari e Patrimoniali	0,7%	0,7%
Oneri di supporto generale	11,4%	10,7%



Dagli indicatori si conferma come **quasi il 90% degli oneri dell'organizzazione siano sostenuti per la gestione dell'attività tipica dell'impresa sociale** (operazioni direttamente correlate alla mission della cooperativa). Un'altra buona parte dei costi deriva dalle attività di supporto generale (legate a funzioni di tipo amministrativo come ad esempio "segreteria"), che rappresentano l'11,4% del totale.

4.3. PATRIMONIO NETTO



Composizione del patrimonio netto



5 LA RENDICONTAZIONE SULLA MISSIONE E SUGLI OBIETTIVI STRATEGICI

5.1. DEFINIZIONE DELLO SCHEMA D'ANALISI

Qualunque cosa si fosse preventivato per il 2020, tutto è stato rimesso in discussione dall'avvento della pandemia da Covid19. Conosciamo i provvedimenti presi dalle autorità pubbliche per contenere i contagi, che hanno visto il *lock down* delle persone all'interno delle abitazioni e la chiusura di qualsiasi attività che non fosse di primaria importanza; tutto questo modulato in maniera diversa lungo l'anno a seconda delle evoluzioni sanitarie. Per quanto ci riguarda abbiamo visto la chiusura dei servizi di nido d'infanzia nella prima parte dell'anno e poi la riapertura con modalità completamente rivisitate. Ha invece continuato ad operare il Centro per l'Infanzia, adottando tutte le strategie utili per evitare che quel luogo di intensa convivenza non diventasse un focolaio di contagi.

Nell'affrontare questa situazione non abbiamo mai perso di vista i due riferimenti che in questi anni guidano la nostra azione: la "Agenda 2030" e la "Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile"

5.2. DEFINIZIONE DEI BISOGNI

In questo contesto gli **obiettivi** che fin dall'inizio Pro.Ges. Trento si è posta, in coerenza con la propria mission e in linea con la sua azione strategica sono stati:

1. Tutelare la salute dei propri operatori ed utenti
2. Garantire al massimo possibile la continuità delle retribuzioni e dei pagamenti ai propri lavoratori
3. Trasformare le limitazioni imposte dalle chiusure in opportunità di formazione e ripensamento della propria azione professionale ed educativa
4. Offrire la massima disponibilità e flessibilità per favorire, quando, dove e come possibile, la riapertura dei servizi per sostenere le famiglie nella ripresa delle attività lavorative e i bambini delle relazioni sociali.
5. Reagire con prontezza e oculatezza nella fase di riapertura per recuperare la capacità produttiva ed economica della cooperativa

5.3. INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E AREE DI ATTIVITÀ

Nella tabella che segue vediamo rappresentati nella prima riga i valori che appartengono alla nostra mission e che ispirano obiettivi e strategie.

Nella seconda riga sono indicati gli obiettivi assunti per il 2020 in coerenza con quanto definito dalla mission; il perseguimento di questi obiettivi è stato cercato con le attività descritte al punto 5.4.

Nella terza riga sono indicati gli stakeholders che più di altri erano interessati al raggiungimento dei singoli obiettivi.

Nella quarta riga ognuno di questi obiettivi viene inserito nel progetto più ampio definito dalla "Strategia Nazionale Per Lo Sviluppo Sostenibile", incoerenza con i goals dell'Agenda 2030.



MISSION	Accrescere il benessere dei bambini e delle loro famiglie e dei lavoratori			Valorizzare il contributo di ogni socio e dipendente	Collaborare con un atteggiamento innovativo e propositivo con gli enti del territorio
OBIETTIVI	Tutela della salute	Garantire il pagamento del salario ai dipendenti	Flessibilità per accogliere i bambini nei nidi	Aggiornamento, formazione e progettazione	Reazione pronta e collaborativa alla riapertura
STAKEHOLDERS	lavoratori, bambini, famiglie	Lavoratori, sindacati	famiglie	Lavoratori, famiglie e bambini	Enti affidatari, famiglie
STRATEGIA NAZIONALE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	Pace II. 1	Prosperità II. 2	Persona II.2	Prosperità II, 1	Partnership

5.4. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ

5.4.1 Obiettivi e attività in risposta ai bisogni emersi con la pandemia di Covid19



Tutela della salute

La tutela della salute è un'attenzione che va sviluppata a 360° verso tutti coloro che entrano in contatto con i nostri servizi: operatori, utenti, fornitori, operatori esterni. Le disposizioni emanate dagli organismi competenti sono sempre state considerate misure minime, cercando di attuare, dove possibile, soluzioni migliorative. Le azioni sono tutte orientate ad operare su: non assembramenti, protezione individuale, sanificazione, distanziamento.

- Durante la prima chiusura dei servizi all'utenza (febbraio 2020) è stata disposta dalla cooperativa la chiusura anche per gli operatori, al fine di evitare assembramenti, già considerati come potenziali occasioni di contagio.
- Nonostante il *Lock down*, il Centro per l'Infanzia ha continuato la sua operatività; nonostante le difficoltà di reperimento, sono state garantite **fin da febbraio** le mascherine a tutti gli educatori ed educatrici. Sono stati inoltre elaborati protocolli per evitare contaminazioni e contagi.

- Alla riapertura dei servizi nido si è scelto di munire il personale educativo di mascherine FFP2, perché ritenute dai nostri responsabili alla sicurezza, di maggior garanzia sia per gli operatori, sia per i bambini. In quella stessa circostanza sono state seguite scrupolosamente tutte le indicazioni e le limitazioni previste dagli organi competenti.
- Tutto il personale, prima della formazione prevista dalla Provincia di Trento, ha partecipato ad un **corso** programmato dalla cooperativa per conoscere le **procedure anti-Covid** da adottare a livello personale e lavorativo.
- Si è provveduto a mettere a disposizione dell'utenza e del personale prodotti per l'igienizzazione e la sanificazione.
- Si è provveduto ad esporre materiale informativo, rivolto sia al personale, sia all'utenza (genitori e adulti) al fine da favorire comportamenti consapevoli e protettivi per sé e per gli altri.
- Fin da fine febbraio si è favorito per il personale dell'ufficio lo *smart working* per evitare la semplice presenza di lavoratori nel posto di lavoro. Con la ripresa delle attività in sede, gli spazi sono stati riorganizzati per garantire il massimo distanziamento possibile.
- È stata potenziata la capacità di collegare le persone a distanza, con l'acquisizione di speciali account in piattaforme di video conferenza.
- Il personale dell'ufficio ha supportato i colleghi e le colleghe nell'individuare le procedure da seguire nel caso fossero risultati positivi al Coronavirus, avessero avuto contatti stretti con persone contagiate, o si fosse contagiato un familiare o, comunque, rientrassero nei casi previsti dai protocolli.



Garantire il pagamento del salario ai dipendenti

Uno degli effetti più gravi della pandemia è stato, con la chiusura dei servizi di nido d'infanzia, il crollo delle ore di lavoro per il personale. I comuni, infatti, hanno riconosciuto solo le ore impiegate per le attività alternative, cioè la produzione di materiali destinati alle famiglie e ai bambini per offrire un sostegno e mantenere un contatto. Di conseguenza anche la nostra cooperativa ha dovuto accedere agli ammortizzatori sociali con il Fondo di Integrazione Salariale che ha erogato complessivamente 34.291 ore a favore dei nostri lavoratori. L'impegno di Pro.Ges. Trento è stato di garantire ai dipendenti il ricevimento di tale contributo anticipandolo in busta paga quanto dovuto dal FIS.



Flessibilità nell'accoglienza ai nidi

In sinergia con gli enti affidatari, sono state elaborate le nuove procedure per accogliere, alla riapertura parziale dei servizi, il maggior numero possibile di bambini. Questo ha comportato un ripensamento degli spazi, delle organizzazioni, dei protocolli di sicurezza sanitaria e delle attività educative. Grazie anche alla collaborazione delle famiglie, la ricerca del miglior equilibrio tra accoglienza e sicurezza ha condotto a ridurre al minimo il numero di bambini non accolti sia i casi interni di contagio. Inoltre è stato sperimentato un modello di ambientamento, definito "partecipato breve", che garantisse contemporaneamente un inserimento favorevole alle esigenze dei bambini e il rispetto delle indicazioni sanitarie (vedi sezione 6)



Maria Giovanna Maturi
Nido Sella Giudicarie



Aggiornamento, formazione e progettazione

Il periodo della chiusura dei servizi ha chiesto a tutto il personale educativo di elaborare, con l'aiuto delle coordinatrici pedagogiche, nuove modalità e nuovi strumenti per continuare, seppure a distanza, un contatto con i bambini, rinchiusi in casa, attraverso la mediazione dei genitori, ai quali venivano offerti nuove tipologie di sostegni:

- Video letture di libri da parte delle educatrici di riferimento dei singoli bambini
- Video o albi illustrati di invito ai bambini a svolgere delle attività con i loro famigliari, con considerazione delle limitazioni a cui erano soggetti.
- Contatti telefonici periodici della coordinatrice interna e del personale educativo con i genitori per cogliere eventuali difficoltà o richieste rispetto i materiali inviati
- Contatti telefonici delle coordinatrici pedagogiche con le famiglie che evidenziavano particolari difficoltà al fine di offrire supporto e consulenza individualizzato.

Nel corso dell'anno non è mancata la **formazione**, sia nel periodo del *lock down* sia alla riapertura, che ha coinvolto il personale dell'ufficio e quello operante nei servizi per un totale complessivo di 3.120



Reazione pronta e collaborativa alla riapertura

Non appena si è reso possibile la riapertura dei servizi, Pro.Ges. Trento ha messo in campo tutte le proprie risorse per tornare ad accogliere in sicurezza i bambini sia per dare sostegno ai genitori che tornavano alle loro occupazioni, sia per rimettere in attività i suoi operatori, anche con interventi speciali, quali l'apertura di una sezione staccata del nido d'infanzia di Sella Giudicarie, allestita e messa in funzione per ampliare la possibilità di 'accoglienza dei bambini.

Sono inoltre state impiegate complessivamente oltre 500 ore per concordare con gli enti affidatari le procedure per la riapertura e la gestione in sicurezza dei servizi.

5.4.2 Obiettivi e attività permanenti della cooperativa



Qualità ambiente e sicurezza

L'adesione a uno standard è sempre volontaria, rappresenta e dimostra l'applicazione di un percorso virtuoso verso obiettivi specifici. Pro.ges. Trento aderisce agli standard UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e ISO 4001 con l'applicazione di linee guida aggiuntive (UNI 11034:2003 Servizi all'infanzia - Requisiti del servizio). La scelta di applicare degli standard e la realizzazione di un sistema integrato Qualità-Ambiente-Sicurezza rappresenta la volontà di essere sempre più consapevoli del proprio ruolo all'interno delle comunità in cui Pro.Ges. Trento vive ed eroga i servizi. La certificazione fornisce evidenza della capacità di erogare, in modo continuativo, servizi corrispondenti a requisiti stabiliti e riconosciuti, dimostrando a tutte le parti interessate il chiaro messaggio che l'azienda è impegnata su standard elevati, il tutto favorendo la comunicazione interna con un conseguente miglioramento dell'ambiente di lavoro. Le certificazioni hanno passato verifica annuale dei certificatori nel **febbraio 2020**.

Le attenzioni e le sensibilità verso l'ambiente si sono espresse anche attraverso la scelta di ricorrere ad energia pulita, scegliendo un fornitore, **Etika**, che **garantisce energia esclusivamente da fonti rinnovabili**.

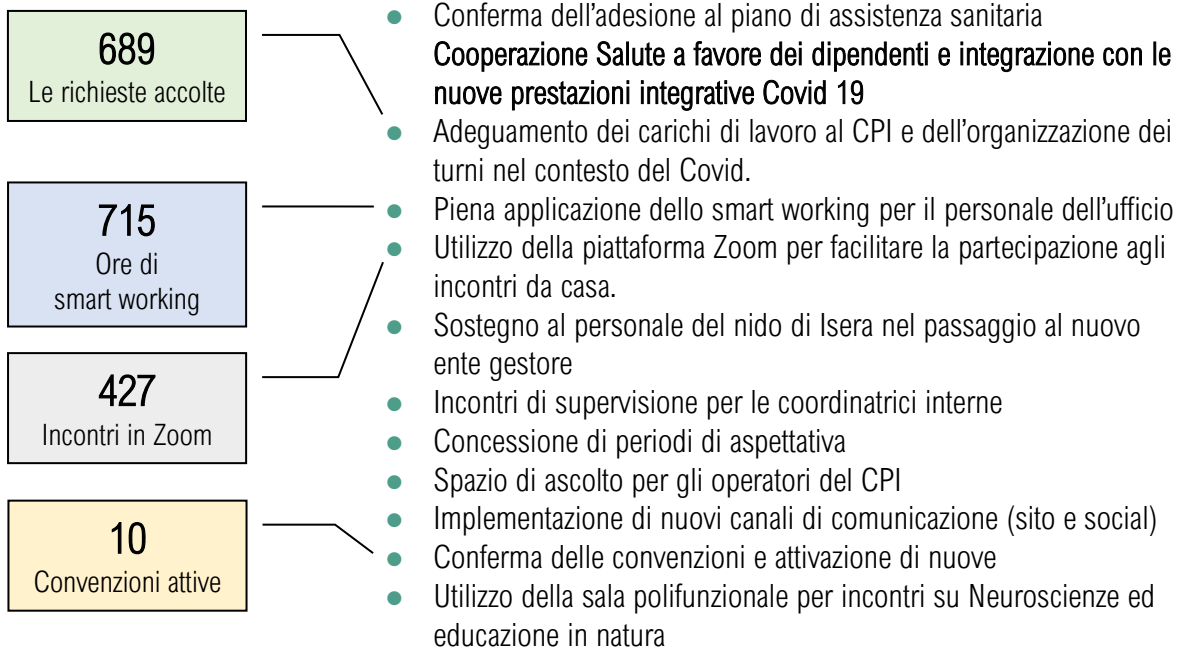




11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Conciliazione vita e lavoro
Il **Family Audit** è uno strumento di management adottato su base volontaria da organizzazioni che intendono certificare il proprio costante impegno per il miglioramento della conciliazione di famiglia e lavoro al proprio interno.

È stato elaborato un piano delle attività in cui sono state previste una molteplicità di azioni tra loro interconnesse, comprese azioni volte a introdurre e/o rafforzare forme di flessibilità oraria e lavorativa legata ad esigenze di cura ed assistenza, rivolte al personale.
Principali interventi del 2020



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ

Formazione del personale
Per la cooperativa Pro.Ges. Trento la formazione è intesa come un elemento essenziale per la professionalità delle educatrici che diventa risorsa per tutto il gruppo di lavoro, portando a sviluppare una consapevolezza culturale che permetta di riflettere sul senso delle cose e metta in atto pensieri complessi di ricerca e creazione di significati.

La formazione negli anni è estremamente mutevole. Cambiano i bisogni, le aspettative, i riferimenti culturali e si modificano le conoscenze psico-pedagogiche sull'infanzia. Investire nella formazione è importante al fine di creare momenti di scambio e confronto fra operatori e con lo scopo di favorire una contaminazione di saperi e la co-progettazione di percorsi educativi di qualità.

Importante il supporto di Fon.Coop grazie al quale sono stati finanziati numerosi corsi

Corsi programmati dalla cooperativa ad integrazione di quanti definiti dagli enti affidanti.

- La cittadinanza consapevole
- L'attività psicomotoria rivolta ai bambini 0-3
- La comunicazione nei gruppi di lavoro
- Effetti del maltrattamento infantile
- Comunicazione alle famiglie
- La progettazione dei servizi in affidamento
- Aggiornamento primo soccorso
- Ruolo e competenze delle figure dirigenziali

Giulia Acier
Sede centrale



6 L'ANALISI DI IMPATTO DELL'OPERATO DELL'ORGANIZZAZIONE

Come si è più volte ribadito, il 2020 è stato un anno in cui la pandemia e le sue conseguenze hanno imposto l'identificazione di obiettivi legati alla particolare situazione e alle esigenze che ne derivavano. Questo non significa che alcuni degli interventi fatti abbiano valore solo per questo particolare periodo. Per alcuni versi, infatti, la pandemia ci ha portato a sperimentare soluzioni nuove il cui valore va oltre la loro praticabilità all'interno delle restrizioni imposte.

Il "valore" di cui parliamo comprende da una parte l'efficacia dell'organizzazione, dall'altra il beneficio sociale. L'esito dell'operato di un'organizzazione, infatti, se da un lato è misurabile per la sua efficienza, dall'altra produce degli effetti più ampi, non immediatamente relazionabili alla produttività o economicità dell'azione, ma ad altri risultati, capaci di modificare il contesto – il "mondo" – nel quale l'organizzazione opera. In via esemplificativa, un'organizzazione del servizio che permetta di accogliere un numero maggiore di bambini, garantendo qualità e sicurezza per utenti e operatori, oltre ad essere misurabile nei suoi *outputs* - quali numero di bambini accolti e di quelli esclusi, il personale impiegato e il rapporto costi e ricavi - è anche valutabile per i suoi *outcomes* quali possono essere il numero di genitori che rientrano al lavoro e di personale che torna in servizio, nonché il miglioramento delle capacità relazionali dei bambini che tornano ad incontrarsi.

Dei diversi interventi messi in atto, alcuni di questi sono stati oggetto di analisi perché, si intuiva, l'innovazione che avevano portato andava oltre la loro "praticabilità" in un *setting* condizionato dal Covid 19, e toccava il benessere degli stakeholder coinvolti e di conseguenza era opportuno valutare la loro replicabilità (e anche migliorabilità) in altri contesti per farli diventare parte del sistema organizzativo della cooperativa.

6.1. REVISIONE DEL METODO DI INSERIMENTO DEI NUOVI BAMBINI AL NIDO "AMBIENTAMENTO PARTECIPATO"

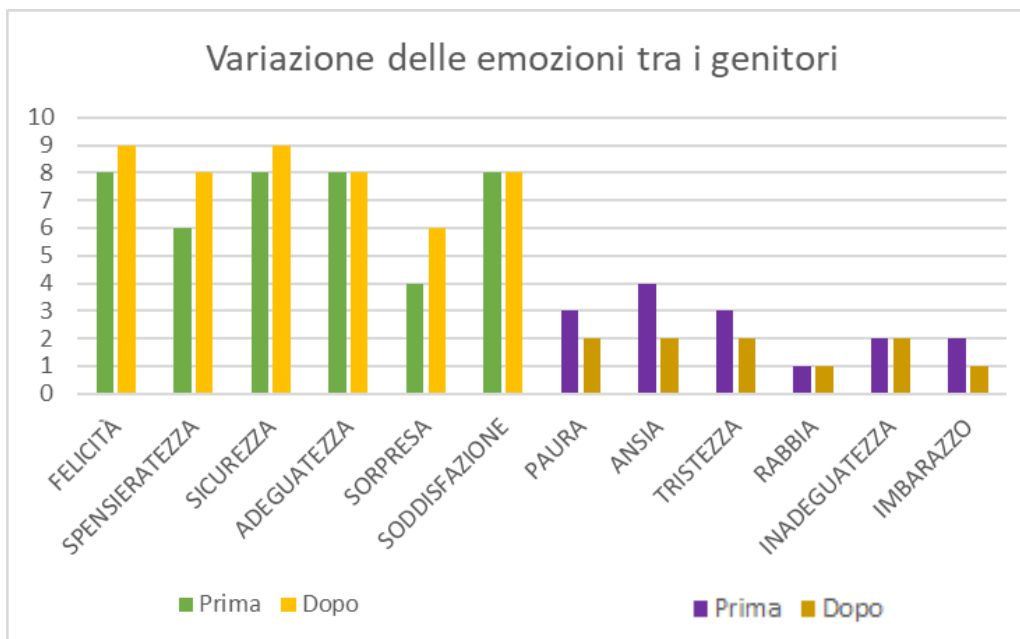
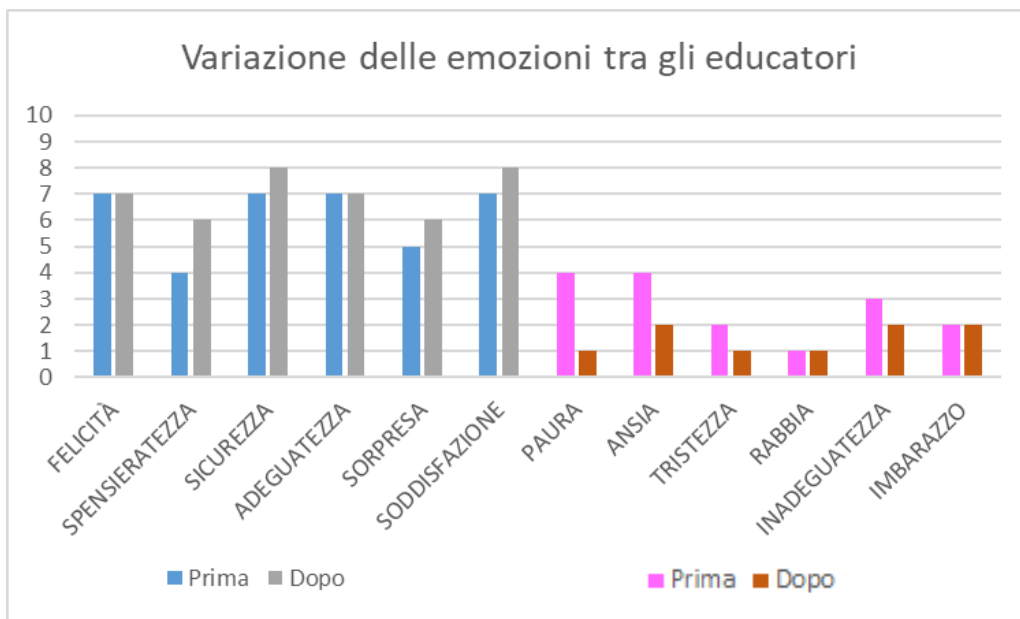
Il primo intervento è stato la revisione del percorso di inserimento dei nuovi bambini al nido (ambientamento). Le restrizioni sanitarie consigliavano di ridurre il numero di passaggi dei genitori all'interno delle strutture, d'altra parte il processo di adattamento del bambino al nuovo contesto e di separazione dalla figura genitoriale, richiede il rispetto dei tempi del bambino e anche del genitore. Da qui l'adozione e rielaborazione dell'Ambientamento partecipato, durante il quale il genitore è presente per un numero inferiore di giorni (3 contro 10), ma in maniera più estesa. Questo, senz'altra, diminuiva la possibilità di contagi (meno giorni, più tempo dentro al nido e quindi riduzione del numero dei contatti dei genitori con altre persone e della probabilità di portare il contagio all'interno), nel contempo chiedeva ad educatori e genitori di adattarsi ad azioni e tempi diversi, di costruire relazioni e collaborazioni molto più strutturate.

A conclusione degli ambientamenti è stato inviato un questionario ad educatori (di tutti i nidi) e ai genitori (nidi di Segno e Coredò) per conoscere l'impatto ottenuto da questo cambiamento e gli eventuali miglioramenti da apportare.



Marzia Giovannini
Sede Centrale

Il **primo outcome** riguarda lo **stato d'animo degli adulti**, misurato attraverso l'evolversi delle emozioni prima durante e dopo il periodo di ambientamento. Ne è risultato innanzi tutto una prevalenza degli stati d'animo positivi su quelli negativi e un leggero maggior coinvolgimento emotivo delle famiglie rispetto il personale educativo. In secondo luogo si è osservato un aumento delle emozioni positive e una diminuzione di quelle negative, rispetto alle emozioni provate prima dell'inizio del periodo di ambientamento.



Ne deduciamo che il cambiamento proposto ha in buona parte colto le loro aspettative, senza trovare eccessive resistenze interiori, le quali, peraltro, si sono in buona parte dissolte con la messa in atto della procedura, evidenziando come il risultato abbia superato le aspettative.



Giada Agostini
Sede centrale

Il **secondo** si è focalizzato sul **rapporto di accoglienza/fiducia tra educatore e genitore**, su cui costruire una solida alleanza educativa. Dalle risposte raccolte osserviamo che il 90% delle famiglie dichiara di aver avuto la possibilità di instaurare un rapporto di fiducia con il personale educativo e di essersi sentito accolto. Il sentirsi accolti ed essere riusciti a creare un rapporto di fiducia ha sicuramente portato le famiglie a vivere con maggior serenità il distacco dal proprio bambino e il probabile rientro al lavoro, vivendo il nido come un luogo sicuro e di fiducia in cui potersi confrontare e a cui poter affidare il proprio bambino.

Dalle risposte degli educatori si evince come questa nuova procedura abbia indotto una maggiore complicità nella relazione famiglia-educatore e la creazione di una relazione di fiducia fin da subito. Oltre a questo è stato osservato una maggiore motivazione dei genitori nel portare avanti questa tipologia di ambientamento.

Il **terzo** ha osservato lo stato di benessere del bambino, il livello di adattamento e di stress, anche una volta completato il distacco. La maggior parte delle famiglie ritiene che questa tipologia di ambientamento abbia soddisfatto i bisogni del proprio bambino/della propria bambina (19 famiglie su 20).

Da parte degli educatori si è osservato come i bambini fossero facilitati nel conoscere l'ambiente e le figure inserite al suo interno e come si mostrassero più sicuri nel vivere la quotidianità del nido, oltreché una destabilizzazione minore del gruppo di bambini già frequentati e un tempo di qualità vissuto al nido da parte della coppia genitori-bambino.

6.2. BUONE PRASSI PER LA RIDUZIONE DELLA CONDIZIONE DI INCERTEZZA

Il secondo intervento raccoglie una serie di iniziative, inizialmente avviate non all'interno di un pensiero organico, che hanno modificato le comunicazioni all'interno della cooperativa, individuando nuovi obiettivi e nuovi strumenti. Ancora una volta la pandemia aveva imposto l'adozione di nuove organizzazioni per tenere aggiornato il personale su cosa sarebbe cambiato nel loro lavoro, per formarlo e informarlo rispetto alle procedure da adottare a seguito della prevenzione dei contagi o in caso di contagio. Per questo sono state avviate delle iniziative.

- Incremento nell'uso della Newsletter
- Incremento nell'impiego dei social
- Pubblicazione del nuovo sito della cooperativa
- Attivazione di un account Pro su Zoom e impiego delle video conferenze
- Corsi di formazione
- "Call center" di informazione sulle procedure Covid

Nel corso dell'anno ci si è resi conto che questi strumenti rispondevano a bisogni del personale che andavano oltre la questione organizzativa, ma che risultavano essere altrettanto essenziali:

- Uscire da una condizione di isolamento (lock down), mantenendo vivo il contatto e il senso di appartenenza ad un gruppo solidale
- Vincere il senso di incertezza sul futuro
- Superare la condizione di insicurezza rispetto a situazioni nuove e preoccupanti, data dalla mancanza di informazioni
- Percepire di non essere esclusi dalla vita dei servizi a motivo di isolamenti sanitari o altri impedimenti, continuando a partecipare da distanza.
- Trovarsi capaci di dare un proprio contributo e di vederlo accolto e utilizzato nonostante l'isolamento o altre limitazioni.

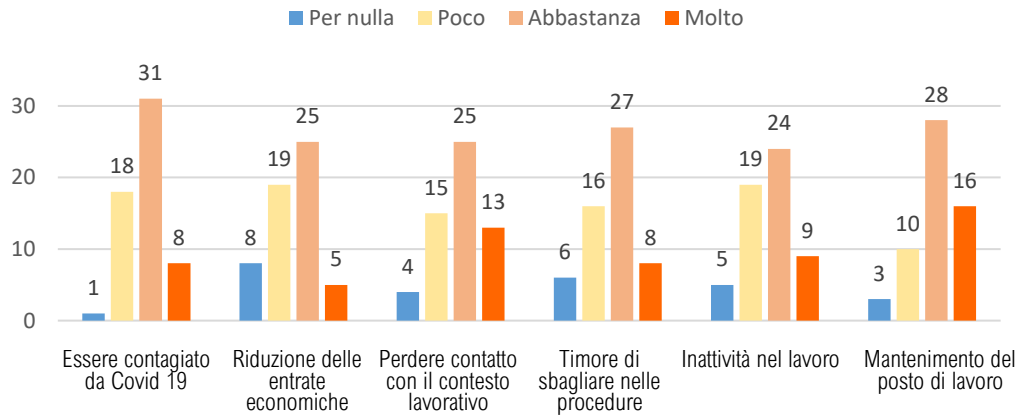
Questo ci ha fatto intendere che offrire sicurezza, spazi di partecipazione e condivisione e opportunità di valorizzazione del proprio contributo sono *goals* importanti in qualsiasi contesto emergenziale.





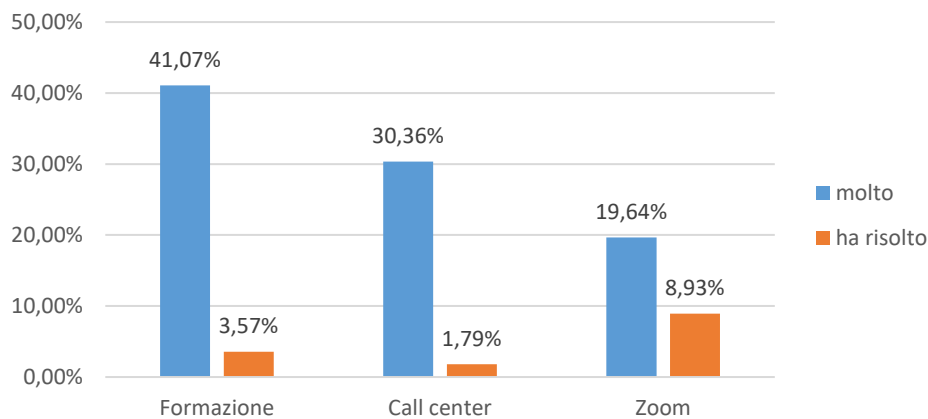
Da qui la decisione di **misurare l'intensità di alcune preoccupazioni connesse ai succitati bisogni e di comprendere quanto gli interventi messi in campo, seppure al di fuori di un progetto organico e mirato, siano stati utili al loro contenimento.**

In sintesi abbiamo rilevato che le preoccupazioni maggiori erano connesse alla perdita di collegamento con il contesto lavorativo e all'inattività. In seconda battuta quelle di tipo economico (riduzione delle entrate, perdita del posto) e in ultima quelle sanitarie (essere contagiati e procedure da seguire nelle varie casistiche in contesto lavorativo e non).



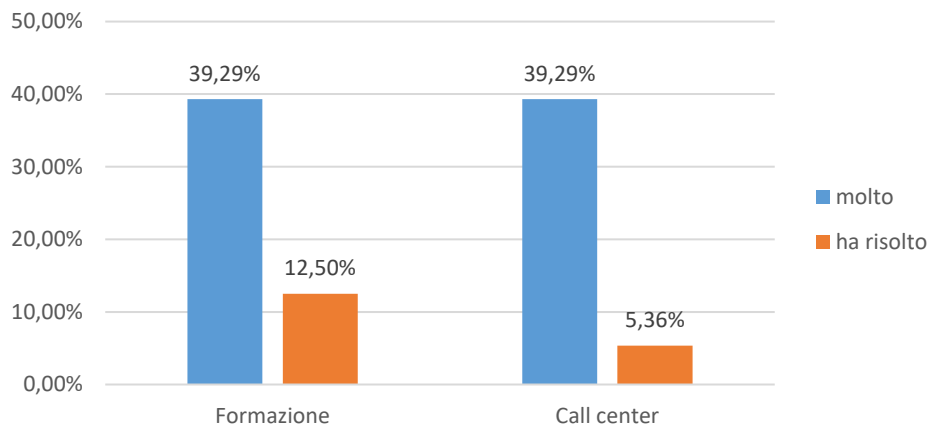
Ognuna di queste preoccupazioni ha trovato in uno o più degli interventi messi in atto delle risposte soddisfacenti, anche se non tutti gli intervistati han dichiarato di aver trovato, nelle singole preoccupazioni, almeno un po' d'aiuto dagli interventi proposti. Nelle tabelle a seguire la percentuale degli operatori intervistati che hanno trovato sostegno (molto o risolutivo) nelle iniziative avviate (le altre opzioni, qui non rappresentate, erano: peggiorato, per nulla, un po).

Timore di essere contagiato (nessun aiuto 5,36%)

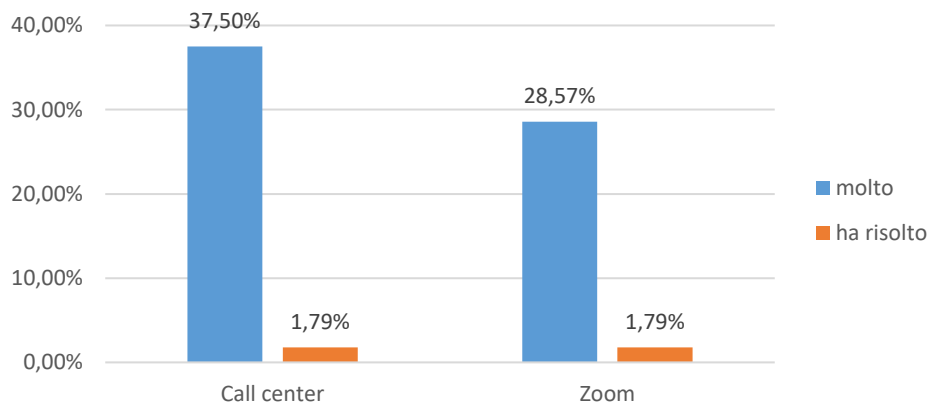


Martina Bassetti
Sede centrale

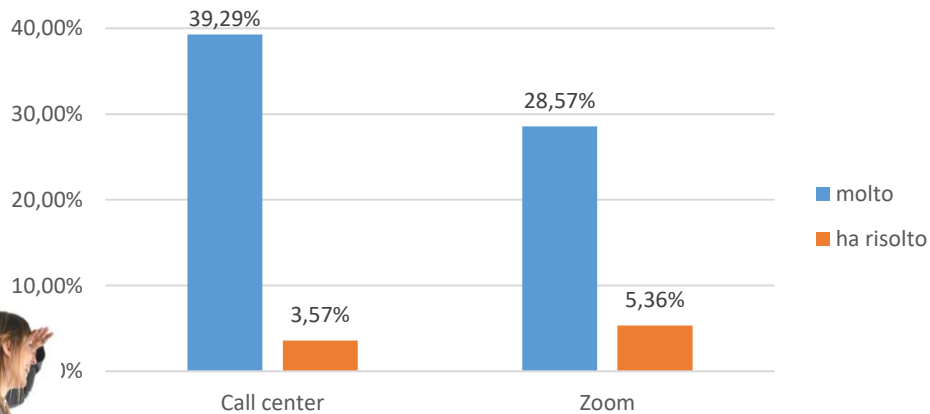
Timore di sbagliare le procedure da seguire nelle varie casistiche in contesto lavorativo e non (nessun aiuto 1,79 %)



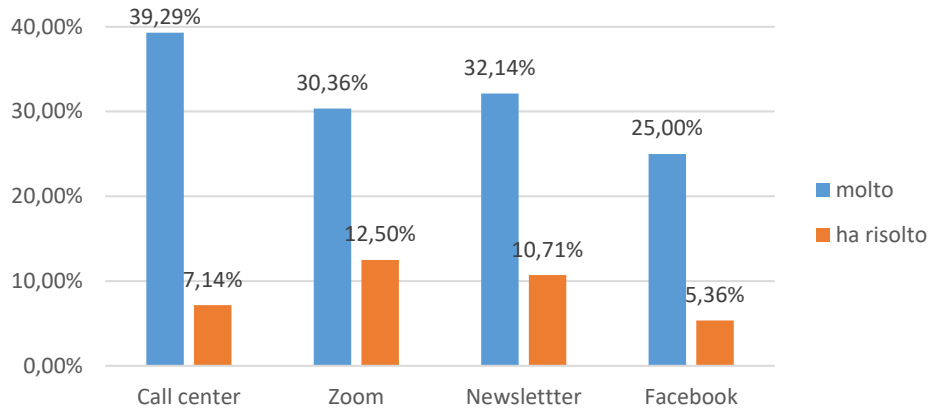
Riduzione delle entrate economiche (nessun aiuto 19,64 %)



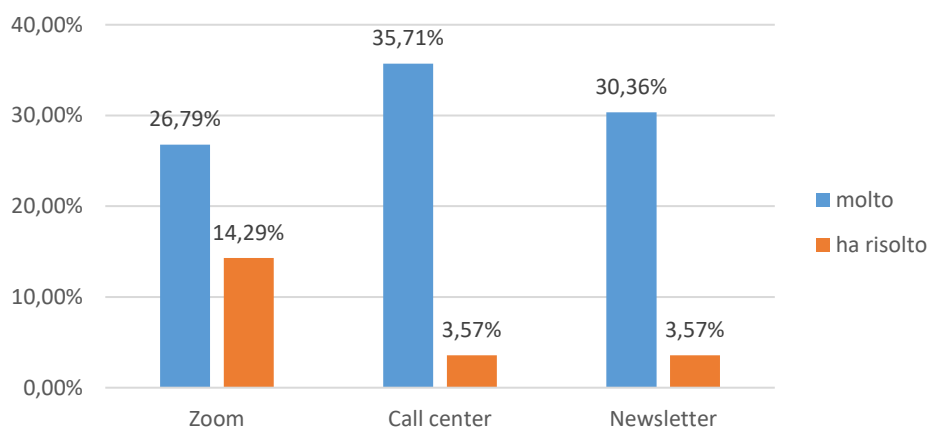
Mantenimento del posto di lavoro (nessun aiuto 17,86 %)



Perdere contatto con il contesto lavorativo (nessun aiuto 1,79 %)



Perdere contatto con il contesto lavorativo (nessun aiuto 1,79 %)



L'esito dell'indagine ci ha portato a trarre alcune considerazioni su cui concentrare il lavoro del prossimo anno:

- La comunicazione individuale, attraverso il contatto telefonico con il personale dell'ufficio, è senz'altro uno strumento da valorizzare per la sua capacità di adattare le informazioni all'interlocutore.
- L'opportunità delle video conferenze per gli incontri di lavoro, agevola la partecipazione, consolida i legami e il coinvolgimento nel contesto lavorativo.
- Le incertezze di natura economica sono molto sentite, ma anche le più difficili da contenere. A differenza di quelle sanitarie, che nella formazione hanno trovato risposte rassicuranti, erano prive di informazioni, più che di strumenti, capaci di offrire un orizzonte chiaro di riferimento.
- Il contributo di altri mezzi di comunicazione (newsletter e Facebook), hanno riportato risultati interessanti nonostante fossero ancora ad uno stadio iniziale di implementazione.



6.3. UNO SGUARDO SUL FUTURO

A conclusione di questo Bilancio Sociale indichiamo alcuni obiettivi di medio-lungo periodo che si confermano dalle scelte precedenti e chi emergono dall'esperienza di quest'anno.

CONSOLIDARE la cooperativa diversificando i servizi e la base territoriale, convinti che la propria esperienza e professionalità possa declinarsi in modo proficuo e innovativo anche in contesti diversi da quelli fino ad oggi frequentati.

INNOVARE i servizi e la loro organizzazione al fine di meglio corrispondere alle esigenze degli utenti e degli stakeholder, convinti che le sfide dei tempi nuovi e le prospettive aperte da nuove conoscenze ci offrano occasioni imperdibili per rinforzare con essi i legami di fiducia e di corresponsabilità.

AMPLIARE le reti di collaborazione, individuando nuove aree di azione quali la formazione, la promozione e il sostegno di tutti gli adulti che si occupano di minori. Intendiamo farci promotori di "comunità educanti" che ambiscono al benessere e alla felicità.

FORMARE costantemente il proprio personale sia per promuovere la sua crescita personale e professionale, sia per renderlo capace di un qualificato lavoro di squadra. Sono questi infatti i requisiti indispensabili per vincere le sfide dell'innovazione.

COMUNICARE con sempre maggior competenza e disponibilità di strumenti per intessere e consolidare quella rete di relazioni capace di prevenire isolamenti ed emarginazioni, di offrire sicurezza e accompagnamento nei momenti critici e di stimolare nuove idee per nuovi progetti.





Appendice dei simboli dell'agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile



Obiettivo 1: porre fine alla povertà in tutte le sue forme in tutto il mondo

Obiettivo 2: porre fine alla fame, realizzare la sicurezza alimentare e una migliore nutrizione e promuovere l'agricoltura sostenibile

Obiettivo 3: assicurare la salute e il benessere per tutti e tutte le età

Obiettivo 4: garantire un'istruzione di qualità inclusiva e paritaria e di promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti

Obiettivo 5: raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze

Obiettivo 6: garantire la disponibilità e la gestione sostenibile delle risorse idriche e servizi igienico-sanitari per tutti

Obiettivo 7: assicurare l'accesso all'energia a prezzi accessibili, affidabile, sostenibile e moderno per tutti

Obiettivo 8: promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti

Obiettivo 9: costruire infrastrutture resistenti, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e promuovere l'innovazione

Obiettivo 10: ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi

Obiettivo 11: rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, flessibili e sostenibili

Obiettivo 12: garantire modelli di consumo e produzione sostenibili

Obiettivo 13: adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze

Obiettivo 14: conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e delle risorse marine per lo sviluppo sostenibile

Obiettivo 15: proteggere, restaurare e promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri, gestire in modo sostenibile le foreste, lotta alla desertificazione, e fermare e invertire il degrado del suolo e arrestare la perdita di biodiversità

Obiettivo 16: promuovere società pacifiche e inclusive per lo sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia per tutti e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli

Obiettivo 17: rafforzare le modalità di attuazione e di rivitalizzare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile



PRO.GES.

TRENTO

Via Zambra, 11 - 38121 Trento

Tel. 0461 983347 - Fax 0461 396593