



BILANCIO SOCIALE 2024

Sommario

1. Presentazione e nota metodologica	1
1.1. LETTERA DELLA PRESIDENTE	2
1.2. NOTA METODOLOGICA	3
1. Identità	4
2.1. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE	5
2.2. PRO.GES. TRENTO A SERVIZIO DEL TERRITORIO	5
2.3. LA NOSTRA STORIA	5
2.4. MISSION	6
2.5. MAPPA DEGLI STAKEHOLDER	7
2.6. LE RETI DI COLLABORAZIONE	9
2.7. I NOSTRI OBIETTIVI STRATEGICI	10
3. Il governo e le risorse umane	13
3.1. LA COMPAGINE SOCIALE	14
3.2. IL SISTEMA DI GOVERNO ED I PROCESSI DI PARTECIPAZIONE	14
3.2.1 ASSEMBLEA DEI SOCI	14
3.2.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	15
3.2.3 COLLEGIO SINDACALE	16
3.2.4 REVISORE LEGALE DEI CONTI	16
3.2.5 ORGANISMO DI VIGILANZA	16
3.3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	17
3.4. LE PERSONE CHE OPERANO NELL'ORGANIZZAZIONE	17
4. Le risorse economico-finanziarie e la dotazione patrimoniale	20
4.1. RENDICONTO GESTIONALE PROPOSTO DALL'AGENZIA PER LE ONLUS	21
4.2. INDICATORI	22
4.2.1 Grado di utilizzo delle risorse raccolte	22
4.2.2 Grado di incidenza degli oneri di ogni specifica gestione	22
4.2.3 Redistribuzione del valore aggiunto	22
4.3. PATRIMONIO NETTO	22
5. La rendicontazione sulla missione e sugli obiettivi strategici	25
5.1. DEFINIZIONE DELLO SCHEMA D'ANALISI	26
5.2. DEFINIZIONE DEI BISOGNI RILEVATI DALLA COOPERATIVA	26
5.3. INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E AREE DI ATTIVITÀ	26
5.4. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ	27
5.4.1 Il contratto di lavoro	27
5.4.2 Il Welfare Aziendale	28
5.4.3 La formazione	29
5.4.4 Corresponsabilità	30
5.4.5 Qualità e specificità dell'offerta	31
6. L'analisi di impatto dell'operato della organizzazione	34
6.1. Gli strumenti di indagine	35
6.2. La valutazione dei lavoratori sulle prassi riguardanti il lavoro	35
6.2.1 Il contratto di lavoro	35
6.2.2 Welfare Aziendale	35
6.2.3 La formazione	37
6.2.4 La Corresponsabilità	37
6.2.5 Qualità e specificità dell'offerta	37
6.3. <i>Caso Studio 1</i> - Il Nido di Terre d'Adige a sostegno delle famiglie	38
6.4. <i>Caso Studio 2</i> - Il Nido sovracomunale di Scurelle	39
6.5. UNO SGUARDO SUL FUTURO	41



capitolo 1

Presentazione e nota metodologica



1.1. LETTERA DELLA PRESIDENTE

Mariangela Minati

Mi sento particolarmente orgogliosa di presentare questo Bilancio Sociale 2024. Nell'introdurvi alla sua lettura, più che evidenziare i dati che lo hanno generato, desidero condividere con voi le mie riflessioni.

Abbiamo scelto di mostrare gli **sguardi** di chi lavora con noi per ribadire il legame stretto che esiste tra la cooperativa e chi quotidianamente trasforma in azione la sua mission e la sua vision.

I dati di questo Bilancio Sociale sono il risultato della passione che mettiamo nel lavoro di ogni giorno. È la passione ad incidere sul cambiamento, ma nessuna trasformazione è possibile se le persone non si sentono coinvolte, perché **nessuno cambia da solo**. Coinvolgere le persone è un lavoro di cura e non dobbiamo dimenticare che abbiamo a che fare con la parte umana di ciascuno di noi. È indispensabile mantenere e far crescere questo atteggiamento di cura non solo nei confronti dei nostri piccoli utenti ma anche verso i colleghi, le famiglie le istituzioni. Un lavoro fatto con cura genera soddisfazioni e crea legami positivi.

Sono trascorsi 10 anni dalla fondazione della cooperativa Pro.Ges. Trento ed è già questo un risultato per nulla scontato. "Quello che abbiamo fatto nel 2024", a mio modo di vedere, rispecchia il risultato di un decennio di impegno ed entusiasmo, durante il quale abbiamo imparato cosa voglia dire la gestione di una cooperativa, la quale, a tutti gli effetti, deve funzionare con la precisione di un'azienda.

Sono stati anni nei quali abbiamo imparato a camminare sul bordo senza mai cadere, abbiamo **sognato** di riuscire ... e ci siamo riusciti! Con l'aiuto di tutte le persone che hanno lavorato con noi e hanno creduto in questo progetto, siamo arrivati ad oggi.

Se all'inizio la nostra parola d'ordine era "**dubbio**", ora possiamo dire che siamo più consapevoli delle nostre potenzialità e che l'esperienza maturata ci ha formati e resi pronti per affrontare le sfide di questo mondo in continuo cambiamento. Sappiamo che la strada che percorriamo ogni giorno è sempre un continuo divenire di panorami diversi. Desideriamo però mantenere uno **sguardo** curioso e possibilista, consapevoli che l'attuale situazione sociale offre molte opportunità per esprimere ciò di cui siamo capaci. Sta a noi saperle cogliere e trasformarle in azioni concrete e dinamiche.

Fondare l'agire cooperativo sulla partecipazione e sulla responsabilità imprenditoriale delle socie e dei soci, per realizzare una gestione economica e finanziaria dell'attività capace di garantire lo sviluppo della Cooperativa, è stata la base per ricercare un clima di partecipazione e fiducia.

Una partecipazione che si è tradotta anche in valorizzazione delle competenze e dell'impegno di tutti i lavoratori e lavoratrici, dimostrando così quanto l'investimento sul lavoro di gruppo possa generare contesti ricchi di proposte ed iniziative creative.

Grazie a questo, l'aver garantito risposte che meglio soddisfino i bisogni degli utenti, attraverso la personalizzazione degli interventi, percorsi formativi qualificanti per gli operatori e il miglioramento continuo della qualità dei servizi, ha permesso di evolvere le nostre conoscenze e di innovare la nostra proposta.

Le iniziative promosse nell'interesse generale della comunità, infine, hanno contribuito a migliorare la qualità della vita delle persone, a creare reti ed hanno promosso l'integrazione dei servizi nel territorio e il progresso della cooperativa.



La vita non è solo lavoro. Siamo persone fortunate quando nelle nostre giornate di lavoro ritroviamo la passione e l'entusiasmo del gioco dei bambini e tutto diventa più leggero se i risultati si raggiungono insieme agli altri.

Continueremo quindi a mantenere uno **sguardo da sognatori** come lo sono i bambini per non dimenticare mai che: **nulla è impossibile!**



1.2. **NOTA METODOLOGICA**

Per Pro.Ges. Trento, questa è la nona 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, Giulia Proietti, Sabrina Anzelini ed Elisa Mayregger.

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

Con il 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 2024 e sono tratti dai nostri sistemi gestionali. Quelli provenienti dagli stakeholder sono stati raccolti attraverso sondaggi mirati.

Il Bilancio sociale verrà stampato e 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.

Anche in questa edizione del Bilancio Sociale abbiamo voluto accompagnare i numeri e le brevi descrizioni delle nostre iniziative, con **le storie di esperienze concrete vissute nei nostri servizi**.

Quello che rendicontiamo in queste pagine nasce dall'impegno, dalla professionalità e dalla fantasia di persone che lavorano con noi, in una quotidianità che non è mai eguale a sé stessa. Raccontare le storie di ciò che hanno fatto ci è apparso doveroso.



capitolo 2

Identità



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 237 dipendenti (di cui 159 soci), presenta un patrimonio netto di 678.018 euro e nell'ultimo anno ha raggiunto un fatturato di 6.922.617 euro, con un incremento del 3,6% 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**.

È, inoltre, un **Ente Accreditato per l'affidamento dei servizi socio assistenziali dell'area Età Evolutiva e Genitorialità**.

2.2. PRO.GES. TRENTO A SERVIZIO DEL TERRITORIO

Pro.Ges. Trento **opera nella provincia di Trento**, gestisce 13 nidi d'infanzia, 7 collocati all'interno del comune di Trento e 6 nella provincia (Tione, Ledro, Scurelle, Terre d'Adige, 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.

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 Proges di Parma, guidati dalla figura di Mariangela Minati, i quali dopo essersi costituiti come cooperativa decidono di acquisire il ramo d'azienda che seguiva la 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 **TUTELA** inizia con uno sguardo attento sulla bambina e sul bambino, sui suoi stati d'animo e su ogni segnale che possa indicare difficoltà nel suo percorso di crescita. Questo sguardo si allarga sulla sua famiglia e sull'ambiente di vita per offrire quell'attenzione e quel sostegno utile ad affrontare e superare eventuali ostacoli.

La **CO-PROGETTAZIONE** è una componente importante per la nostra cooperativa. Esprime la nostra convinzione che tutti, a partire dai bambini per continuare con le loro famiglie fino alle istituzioni e alla comunità intera, hanno competenze e risorse per individuare e realizzare la crescita e il benessere dei bambini. Lo stile del nostro progettare è segnato da questo forte coinvolgimento di tutti i protagonisti dei nostri percorsi.

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.

Il **BENESSERE** abbraccia il bambino e la bambina in ogni sua esperienza. Si radica nel suo sentirsi al sicuro, accolto e protetto. Si appoggia su una condizione di vita sana grazie alla cura attenta di tutti coloro che lo accudiscono. Si espande nelle esperienze relazionali, negli stimoli che trova in una variegata e ricca platea di esperienze.

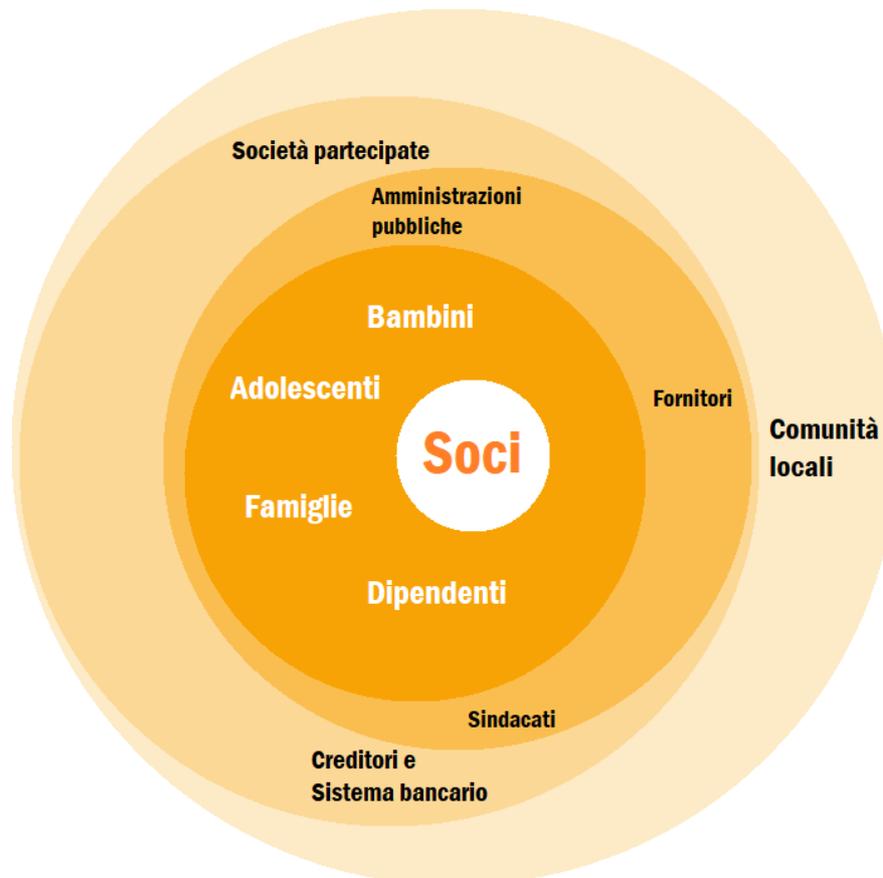
Un **ATTEGGIAMENTO INNOVATIVO E PROPOSITIVO** è quello che ci spinge da sempre a dedicare tempo e risorse alla ricerca e alla sperimentazione. Il sapere educativo che muove il nostro agire non si basa solo su una consolidata esperienza educativa maturata negli anni dai nostri operatori, ma si aggiorna attraverso una formazione permanente fino a farsi capace di nuove proposte sulla linea delle più recenti linee pedagogiche.



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.



Soci e dipendenti

Pro.Ges. Trento fin dalla sua nascita ha deciso di allargare la propria base sociale a tutti i lavoratori che intendessero condividerne il progetto, questo ha fatto sì che oggi dei **nostri 237 dipendenti, 159 siano soci** della cooperativa. L'impresa organizza incontri periodici, diretti dalla direttrice Marzia Giovannini 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. 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, la famiglia e le istituzioni sensibili alle nuove generazioni. 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 la presenza di nostri operatori all'interno del **Convitto FEM**, siamo in relazione 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 cooperative e aziende: Coop. Gabbiano, Risto 3, Leveghi, Clera, Ecoopera, Digilan, Arredohotel, Unogrex, Wegher, Studio Gadler

Creditori e sistema bancario

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.

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

Nuovo accordo sulla reperibilità, banca delle ore

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. Nel corso dell'anno è stato raggiunto l'accordo per il contratto integrativo territoriale, la gestione della Banca Ore e, per il personale del Centro per l'Infanzia, il trattamento delle diverse forme di reperibilità.

Comunità locali

Pro.Ges. Trento mantiene vivo il rapporto con le comunità locali e si propone con iniziative volte a promuovere una cultura dell'infanzia e destinate alle famiglie e ai professionisti del settore. Inoltre ha ampliato la distribuzione della News Letter per una più efficace condivisione di pensieri e azioni tra chi si occupa o ha a cuore il mondo della prima infanzia.

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 nel corso del 2024 ha collaborato con:

- Provincia Autonoma di Trento
- Comune di Trento
- Comune di Predaia
- Comune di Tione
- Comune di Terre d'Adige
- Comune di Ledro
- Comunità Valsugana e Tesino
- Fondazione Edmund Mach
- Università di Trento, Verona, Bolzano, Venezia, Bologna e Padova

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
- Distretto famiglia della Val Rendena
- Distretto famiglia Alto Garda e Ledro
- Distretto famiglia Rotaliana e Könisberg
- Tavolo di lavoro 0-6 Polo sociale Argentario Povo e Villazzano
- Rete Intrecci



Resta attiva la collaborazione con la cooperativa Proges 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 nell'organizzazione di attività di interesse pubblico e di tirocini.

Soggetti coinvolti

- Alfid
- Villa Sant'Ignazio
- Circoscrizione Oltrefersina
- Liceo Rosmini
- CiEffe

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.



Le storie

NIDO D'INFANZIA DI CLARINA

Inclusione di sguardi

Dove cammini paralleli finiscono per incontrarsi

Al nido trovano accoglienza, valorizzazione e riconoscimento tutti i volti e le storie che ogni infanzia porta con sé. Il nido Clarina, in continuità con gli altri servizi educativi della cooperativa Pro.Ges Trento, ha posto particolare attenzione rispetto alla tematica dei Bisogni Educativi Speciali e al concetto di inclusione. Alla base della quotidianità di una giornata educativa viene garantita una progettualità che viaggia su due binari distinti ma collegati da un unico filo, dove i progetti individualizzati e specifici, mirati alle singole situazioni, sono sempre parte integrante del progetto generale di sezione e del nido stesso. Vi è un tempo per concentrarsi sui bisogni e obiettivi individualizzati di fianco ad un tempo per coltivare le relazioni, in piccolo o grande gruppo. Il percorso di inclusione è un cammino complesso, in cui la crescita del bambino si intreccia alla crescita del servizio stesso e dove l'accoglienza e il rispetto fungono da basi solide per la sua realizzazione. Il nido si pone, dunque, come contenitore che facilita e promuove lo sviluppo delle potenzialità dei bambini con Bisogni Educativi Speciali, sostenendo le loro famiglie nel compito di cura e condivisione di percorsi individualizzati e facendosi 'ponte' con la rete sei servizi territoriali (qualora fossero presenti).



NIDO D'INFANZIA RONCAFORT

Con il riccio ... non è mai un pasticcio!

Mangiare frutta, parlare in tedesco, raccontare avventure: tutto è più facile con il riccio Hans

Quest'anno al nido di Roncafort si aggira un buffo riccio. È arrivato da Amburgo nella lontana Germania all'interno della sua valigia e ha deciso di trascorrere quest'anno le avventure del nido, parlando ai bambini in tedesco. Hans, questo il suo nome, è conosciuto e benvoluto da tutti i bambini del nido. Hans vive quotidianamente il momento della frutta assieme ad un gruppo di bambini, che viene accompagnato sempre da un rituale iniziale (Wer ist da heute?) e da un rituale finale (Wir waschen die Hände). Inoltre, tutti i bambini del nido vivono dei momenti di incontro e di proposte con Hans in lingua tedesca.



Tutti i bambini mostrano sempre molto interesse nei confronti di queste attività ricercando Hans anche in altri momenti della giornata. Per questo motivo, Hans trascorre ogni weekend con una famiglia diversa del nido che sceglie di accoglierlo. Il venerdì quindi viene preparata la valigia contenente Hans e un quaderno sul quale le famiglie possono descrivere attraverso racconti, foto o disegni le esperienze familiari vissute assieme al riccio. Il lunedì i bambini riportano al nido la valigia e con grande entusiasmo assieme all'educatrice leggono il racconto del diario. È stata un'iniziativa sin da subito accolta con entusiasmo ed interesse da parte delle famiglie permettendo di intrecciare maggiormente la relazione casa-nido.

NIDO D'INFANZIA MADONNA BIANCA

Al quartiere mio ci penso anch'io

Uno sguardo ecologico che inizia da piccoli

“Perché quella carta è per terra?” Da una semplice domanda nasce una riflessione comune che si concretizza in un'idea di progettazione.

Siamo tutti consapevoli che la sfida imminente che la popolazione di tutto il mondo si troverà ad affrontare è quella dell'ecologia e della preservazione dell'ambiente: evitare gli sprechi, spegnere la luce, chiudere l'acqua quando non serve, fare la raccolta differenziata, fanno parte di tutte quelle buone pratiche a sostegno dell'ambiente che ogni giorno attuiamo nei nostri servizi.

Ma cosa accade se durante una passeggiata un bambino chiede delucidazioni sul perché ci siano dei rifiuti a terra? Succede che il gruppo di lavoro si ferma, si confronta e si mette all'opera per valorizzare questo pensiero in un'azione concreta.



Nascono così le passeggiate ecologiche: momenti nei quali educatrici, ausiliarie e bambini, muniti di sacchetti e guanti, si sono impegnati per pulire e dare “nuova bellezza” al quartiere. I bambini osservano, corrono curiosi alla ricerca di materiale, raccolgono i rifiuti (sotto lo sguardo vigile e attento dell'adulto) fanno domande e si interessano di quello che trovano.

Oltre a coinvolgere i bambini ci si pone come obiettivo quello di rendere complici anche le famiglie che, grazie all'esempio dei più piccoli, sono incoraggiate a considerare e valutare con più criticità le decisioni e le azioni individuali e farsi da “modello responsabile” per i propri figli. Perché non basta prendersi cura solo della nostra casa o del nostro nido ma spostare con consapevolezza il pensiero anche ad una visione d'insieme rispettando tutto ciò che ci circonda.

CENTRO PER L'INFANZIA

Progetto Montagna

Quando la natura diventa scuola di vita

Escursioni in montagna e pernottamenti in rifugio sono esperienze particolari proposte ai ragazzi ospiti del Centro per l'Infanzia, per far vivere a loro momenti di immersione nella natura e potersi sperimentare in nuove attività ed esperienze. L'équipe degli educatori è partita individuando il bisogno generale dei bambini di esplorare e di conoscere il mondo, ampliando il proprio bagaglio di esperienze – spesso limitato per le condizioni ambientali in cui sono cresciuti – stando a contatto con la natura e imparando a muoversi negli in ambienti montani.

La montagna e in generale gli ambienti naturali, infatti, danno modo anche al bambino di migliorare il proprio benessere psicologico: stare a contatto con la natura consente di scaricare le tensioni della vita quotidiana, ascoltare meglio se stessi e il mondo che ci circonda, ammirare e imparare a rispettare animali, piante, fiori e colori. È, inoltre, un'ulteriore e importante occasione per gli adulti per essere d'esempio ai bambini lungo il sentiero: guardare dove si mettono i piedi, fare attenzione allo scorrere del tempo, rispettare l'ambiente senza lasciare traccia del proprio



passaggio e quindi senza abbandonare i propri rifiuti, ma gettandoli negli appositi contenitori una volta giunti a valle. Un modo semplice ed efficace per promuovere una relazione accogliente e rispettosa con il mondo che li circonda



capitolo 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, *Proges* e *CFI*, che hanno sottoscritto rispettivamente una quota associativa in denaro del valore di € 240.000 e di € 500.

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 dibattere 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. 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 2024

L'assemblea dei soci del 2024 si è svolta in presenza e vi hanno partecipato 56 soci. Inoltre era presente il socio sovventore Proges rappresentato da Milena D'Antonio su delega del procuratore speciale Giovanni Borghini. In quella sede è stato approvato il Bilancio Sociale del 2023. In quella stessa sede è stato rinnovato il Consiglio di Amministrazione

3.2.2 **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Nel 2024 Il consiglio di amministrazione si è riunito con cadenza mensile; 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 è stato rinnovato con l'Assemblea dei soci del 2024 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio del 2026. È Il presidente del CDA a detenere la rappresentanza legale. I membri del CDA alla data del 31 dicembre 2024 sono:

**Mariangela
Minati**

Presidente



**Filippo
Finardi**

vice presidente



**Marzia
Giovannini**

direttrice



**Maria Teresa
Aceti**

consigliere



**Annalisa
Pelacci**

consigliere



**Giulia
Proietti**

consigliere



**Daniela
Serafini**

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**.

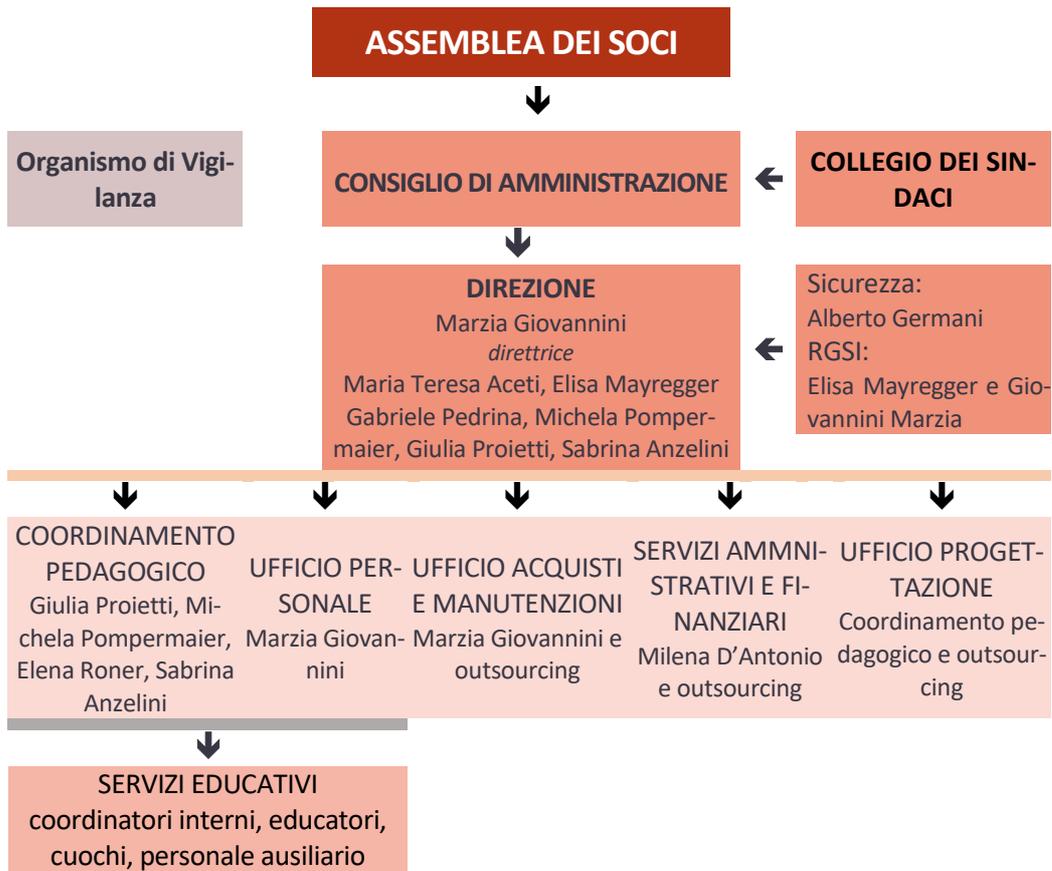
L'Organismo, in breve, ha il compito di vigilare sul funzionamento del modello organizzativo adottato, di verificare la sua effettività e suggerire eventuali modifiche, di garantire la continuità della vigilanza, di esercitare un controllo tramite poteri d'indagine indipendenti.

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.



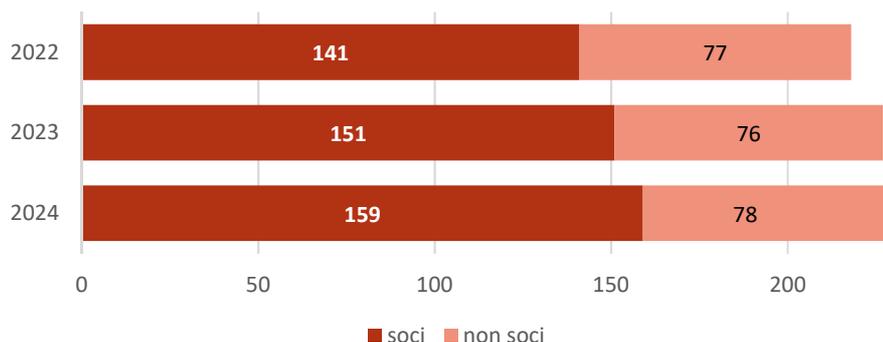
3.3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA



3.4. LE PERSONE CHE OPERANO NELL'ORGANIZZAZIONE

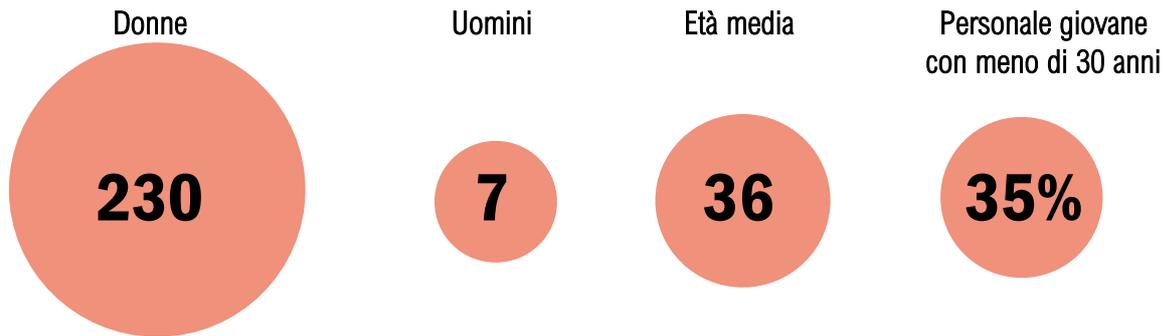
Questa sezione del bilancio sociale ha lo scopo di illustrare le caratteristiche del gruppo di lavoro che, in ultima analisi, realizza gli elementi distintivi della nostra cooperativa e raggiunge gli obiettivi che si è prefissata. I dati analizzati e spesso confrontati con quelli del 2022 e del 2023, 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 così come rilevati al **31 dicembre 2024**. 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





BILANCIO SOCIALE 2024



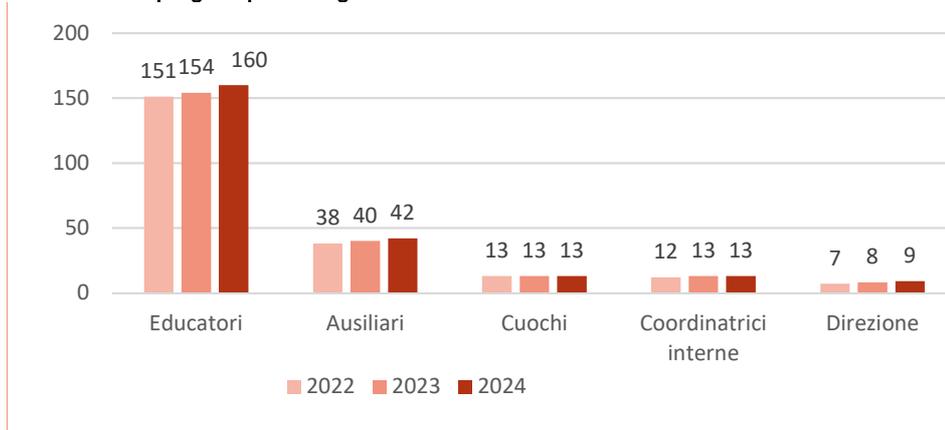
Tipologia di contratti

Tempo pieno - Part Time

Indeterminato - Determinato



Personale impiegato per categoria



Turnover

Il turnover dei dipendenti è stato calcolato come il rapporto del numero delle cessazioni dei contratti di lavoro (91) e la media dei dipendenti nell'anno solare 2024 (240). Il valore del **38%** è stabile rispetto al 2023.

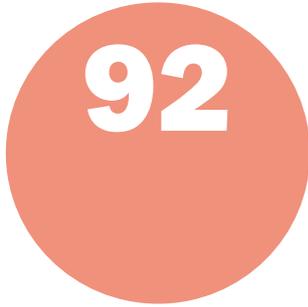
La **retribuzione lorda media** (38 ore) per ogni categoria, secondo i rinnovi contrattuali del 2024, che introducono un aumento medio del 5,96%:

- Ausiliari/e: 1.524,31€
- Cuochi/e: 1.739,28€
- Educatori/Educatrici: 1.905,68€
- Coordinatori/Coordinatrici: 2.084,26€
- Coordinatrici pedagogiche: 2.318,17€



Titolo di studio

Laurea riconosciuta per la professione di educatore



Altra laurea



Diploma



Scuola professionale

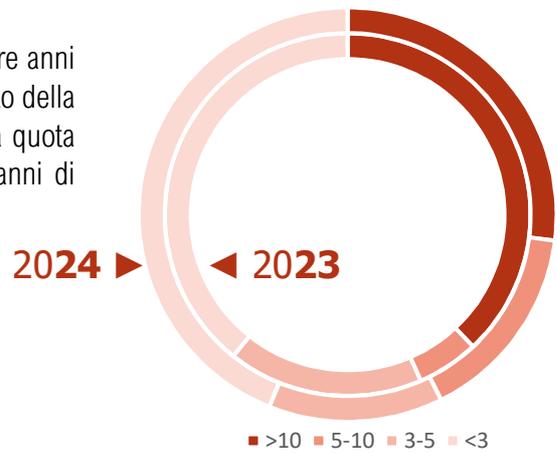


Scuola dell'obbligo



Anzianità

Si osserva il forte incremento del personale con meno di tre anni di anzianità dovuto alle nuove assunzioni e il consolidamento della sezione 5 – 10 anni. Ciò permette il mantenimento di una quota significativa, vicino alla metà, di personale con più di 5 anni di esperienza.



Maternità e congedo parentale

13

le dipendenti entrate in maternità nel 2024 (14 nel 2023).

68%

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



capitolo 4

Le risorse economico- finanziarie e la dotazione patrimoniale



4.1. RENDICONTO GESTIONALE PROPOSTO DALL'AGENZIA PER LE ONLUS

	2024	2023
TOTALE COSTI	6.916.271	6.383.616
ONERI ATTIVITÀ TIPICA	6.216.213	5.711.804
Costo materiali	135.128	111.325
Costo prestazioni di servizi	646.783	608.738
Costo locazioni/utilizzo beni di terzi	3.014	3.506
Costo personale	5.374.529	4.905.165
Ammortamenti/svalutazioni e accant.	2.297	38.487
Oneri diversi di gestione	54.463	44.584
ONERI ATTIVITÀ ACCESSORIA	12.936	16.233
Costo prestazioni di servizi	12.936	16.233
ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI	13.170	24.069
Su rapporti bancari	13.170	24.069
ONERI DI SUPPORTO GENERALE	673.953	631.510
Costo materiali	4.582	3.775
Costo prestazioni di servizi	202.659	186.680
Costo locazioni/utilizzo beni di terzi	32.819	38.179
Costo personale	282.870	258.167
Ammortamenti/svalutazioni e accant.	128.777	126.498
Oneri diversi di gestione	22.245	18.210
Imposte	0	1
TOTALE RICAVI E PROVENTI	6.394.762	6.394.763
PROVENTI E RICAVI ATTIVITÀ TIPICA	6.368.255	6.368.256
Da contratti con enti pubblici	6.201.078	6.201.078
Altri ricavi e proventi	167.177	167.178
PROVENTI E RICAVI ATTIVITÀ ACCESSORIA	20.059	20.060
Contributi su progetti		0
Altri ricavi e proventi	20.059	20.060
ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI	6.447	6.447
Da rapporti bancari	3	3
Su prestiti	4.443	6.444
Differenza tra RICAVI-PROVENTI e COSTI	6.347	11.146



BILANCIO SOCIALE 2024

4.2. INDICATORI

4.2.1 Grado di utilizzo delle risorse raccolte

	2024	2023
Uscite e-o costi / Proventi e-o ricavi	0,999	0,998

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	89,9%	89,5%
Oneri attività accessoria	0,2%	0,3%
Oneri finanziari e Patrimoniali	0,2%	0,4%
Oneri di supporto generale	9,7%	9,9%

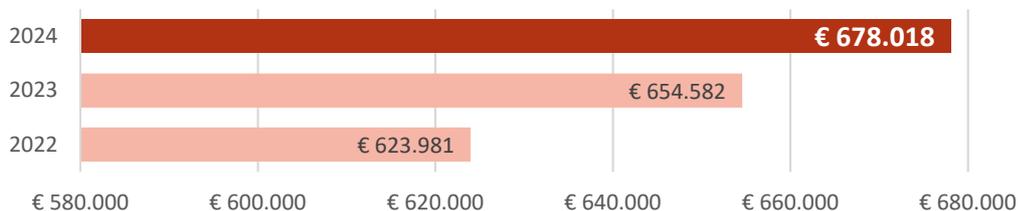
Dagli indicatori si conferma come **quasi il 90% degli oneri dell'organizzazione siano sostenuti per la gestione dell'attività tipica dell'impresa sociale**. Un'altra buona parte dei costi deriva dalle attività di supporto generale scesi dal'11,4% del 2021 al 9,7 del 2024.

4.2.3 Redistribuzione del valore aggiunto

Questo dato riporta come sono redistribuite le entrate, al netto dei costi di produzione, tra gli stakeholder

ai soci	3.702.586
al personale	1.974.049
alla governance	16.980
alla comunità	17.362
al sistema impresa	137.231
Remunerazione del capitale di credito	13.170

4.3. PATRIMONIO NETTO



Composizione del patrimonio netto

Il patrimonio si è incrementato del 3,5% grazie all'aumento del capitale versato dai soci. Significativi anche gli incrementi delle riserve del 12,9%.



Le storie

NIDO D'INFANZIA VIALE DEI TIGLI

Storie dell'inizio di un viaggio

Le emozioni di una partenza trovano casa in famiglia

Quando si parla di ambientamento al nido, si pensa all'ingresso dei bambini in un nuovo contesto di società comunitaria; contesto fatto di spazi e persone nuove che, durante questa fase, si adattano l'un l'altro con strategie ben pensate e progettate. L'ambientamento è però un momento delicato e complesso non solo per il bambino, ma per l'intera famiglia, che si trova a dover gestire emozioni, ricordi, vissuti che possono avere un impatto emotivo potente.

Per sostenere quindi i genitori in questo momento delicato, il nido Viale dei Tigli ha pensato e



ideato un kit di ambientamento, composto da una brochure con le parole-chiave per un ambientamento sereno, un braccialetto rosso con un piccolo cuore a caratterizzare il legame indissolubile genitore-bambino, un barattolino di crema per le mani, un cioccolatino e un pacchetto di fazzoletti. L'idea che il nido vuole trasmettere è quindi quella di dare spazio alle emozioni delle famiglie, di accoglierle e di prendersene cura, dando rassicurazione, sostegno e risposte adeguate alle loro richieste.

NIDO D'INFANZIA IL MAGICOCASTELLO

Un nuovo sguardo sul nido.

Quando le competenze interne generano cambiamento.

Al nido Il Magicocastello sono emerse delle peculiarità personali di alcune educatrici sulla fotografia. Abilità meritevoli di contaminare il Gruppo!

Sono state coinvolte le persone in due momenti: la conduzione di una formazione interna per le colleghe e la creazione di un gruppo ad hoc per ripensare le bacheche.

Il cambiamento più evidente è arrivato dopo la condivisione di nozioni stilistiche di fotografia, in un'equipe con i tre servizi del nido. Le immagini restituivano più significato all'esperienza.

Riscoprire la bellezza della fotografia, dal punto di vista estetico, ma anche etico: scegliere di curare l'inquadratura significa rispettare ciò che accade restituendo il senso di meraviglia.

Poi un gruppo rappresentativo ha deciso come impaginare le bacheche per valorizzare il messaggio per le famiglie. Il nido aveva bisogno di trovare una documentazione comune, perché la sua identità, somma di tre servizi, è unica e deve essere chiara.

La valorizzazione delle competenze alimenta un cambiamento autentico, che parte dalle persone e si riflette nella qualità educativa quotidiana.



Libera...mente, nella meraviglia

Uno spazio immersivo per i bambini e i loro famigliari.

La qualità della vita migliora se è possibile avere spazi dove liberare la mente e in questo i bambini possono esserci di "guida" se li seguiamo nelle loro esplorazioni, presi dalla meraviglia. Ma non è facile trovare a casa un tempo lento da trascorre con i propri bambini, lasciandosi trasportare dai sensi e dall'immaginazione. Per questo il gruppo di lavoro ha pensato di progettare **una stanza immersiva, ossia uno spazio dove i bambini con i loro famigliari**, grazie a tecnologie innovative, materiali sensoriali e allestimenti creativi, possono toccare, ascoltare, vedere e sentire il mondo intorno a loro in modi nuovi e coinvolgenti. Mensilmente, seguendo le stagionalità e le richieste lette nei gruppi dagli educatori viene allestita la stanza con proiezioni video, luci colorate, suoni, odori e texture diverse sempre con un'attenta pianificazione e un'accurata selezione degli elementi che compongono la proposta.

Ogni settimana quattro genitori hanno la possibilità di prenotarsi e vivere l'esperienza con i propri bambini per circa un'ora dopo il momento della merenda del pomeriggio, dalle 15.30 alle 16.30. La stanza viene allestita in ogni minimo particolare e poi le famiglie vengono lasciate in autonomia a viverla creando momenti di condivisione adulto/bambino e tra le varie famiglie. La proposta fin da subito è stata ben accolta con entusiasmo e sperimentazione ed ogni mese genitori, nonni e zii si prenotano con curiosità.



Una coccola dalla cucina del nido

Il Nido di Tione protagonista attivo nel Distretto Famiglia Val Rendena

Il Nido d'Infanzia di Tione si conferma un'istituzione vitale e propositiva all'interno del Distretto Famiglia Val Rendena, partecipando attivamente alle iniziative e ai progetti volti a promuovere il benessere delle famiglie del territorio.

Il Distretto Famiglia Val Rendena, nato con l'obiettivo di creare una rete di servizi e opportunità per le famiglie residenti e non, ha visto nel Nido di Tione un partner prezioso e dinamico in quanto non si limita a offrire un servizio educativo e di cura di alta qualità, ma si pone come un vero e proprio laboratorio di idee e iniziative in sinergia con gli altri attori del Distretto.

Nel 2024, il Nido di Tione è stato coinvolto in diverse progettualità significative all'interno del più ampio progetto "La Coccola – spazio famiglie" che si sono tradotte nel corso dei mesi. Un esempio lampante è stato l'incontro sul tema dell'alimentazione infantile, dal titolo "Bambini a tavola con gusto". L'evento, organizzato in collaborazione con la Cooperativa Pro.Ges. Trento nell'ambito delle attività del Distretto Famiglia, ha visto la partecipazione della cuoca Marcella Armani e della pedagogista Elena Roner. L'appuntamento ha rappresentato un prezioso momento di confronto e scambio di buone pratiche tra professionisti e famiglie della comunità.





capitolo 5

**La
rendicontazione
sulla missione
e sugli
obiettivi
strategici**



5.1. DEFINIZIONE DELLO SCHEMA D'ANALISI

Nel 2024 continua l'approccio assunto nel 2022 per individuare i bisogni e gli obiettivi strategici di impatto sociale. Si è rilevato che il coinvolgimento degli stakeholder non solo per individuare i bisogni, ma anche per condividere obiettivi e azioni, è estremamente efficace e denso di significato nell'impegno di dare un contributo importante al welfare territoriale. Di conseguenza i bisogni individuati, gli obiettivi e le azioni avviate restano in buona parte quelle dello scorso anno, salvo aggiornamenti determinati dalla Direzione sulla base di mutate situazioni.

5.2. DEFINIZIONE DEI BISOGNI RILEVATI DALLA COOPERATIVA

Nei primi mesi del 2024 è stato svolto un sondaggio per cogliere la percezione del coinvolgimento e dei risultati ottenuti con le attività connesse agli obiettivi rilevati dall'Analisi di materialità. L'esito dell'indagine ha evidenziato oltre alla conferma dell'interesse verso quanto è stato messo in campo dalla cooperativa, un più ampio margine tra alcuni bisogni/priorità segnalati e il raggiungimento degli obiettivi connessi, soprattutto nell'area dei percorsi individuali di crescita dei bambini.

Questi elementi, il percorso fatto e la lettura dei fenomeni sociali che caratterizzano il nostro territorio ci hanno indotto a definire i seguenti bisogni:

- risposte specifiche e puntuali alle diverse necessità espresse dai bambini, specie da quelli con bisogni educativi speciali;
- una strutturazione della cooperativa che ne consolidi la base societaria e la capacità di affrontare le sfide, anche economiche, di questo particolare periodo;
- una comunità educante coesa che valorizzi tutte le risorse disponibili a sostegno della cura e della crescita dei bambini;
- capacità di intercettare le diverse forme di marginalizzazione che discriminano categorie di persone ed impediscono un'integrazione di sensibilità e culture.

5.3. INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E AREE DI ATTIVITÀ

Un'organizzazione definisce le sue strategie in coerenza con la sua mission, ma al contempo cerca il massimo della loro efficienza ed efficacia applicandole in quelle aree dove in maniera preponderante si sviluppa la sua azione.

La lettura del Bilancio economico evidenzia come l'85% dei costi complessivi della cooperativa sono sostenuti per il personale; ciò significa che a dare sostanza a quanto la cooperativa "produce" non vi sono apporti significativi che provengono da elementi strutturali (attrezzature, impianti, ...) o soggetti esterni (service e fornitori in genere), bensì vi è il **lavoro delle persone che operano in Pro.Ges. Trento**. Il lavoro ha molte sfaccettature che riflettono interessi diversi e agiscono su aree diverse, ma che nel loro insieme "danno forma al lavoro", definendo lo specifico apporto di questa cooperativa nel contesto sociale in cui opera. Tali considerazioni ci inducono, quindi, a **declinare le evidenze emerse dalla definizione dei bisogni in azioni che delineino una "forma del lavoro", corrispondente agli obiettivi assunti**.



5.4. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ

Per dare una forma al lavoro che impatti sul sociale e risponda ai bisogni emersi, Pro.Ges. Trento ha agito su 5 aree:

1. **il contratto di lavoro attiva sul bisogno di strutturazione e consolidamento della cooperativa**
2. **il Welfare aziendale attiva sul bisogno di tutela e inclusione**
3. **la formazione attiva sul bisogno di sostenere una comunità educante**
4. **la corresponsabilità attiva sul bisogno di strutturazione della cooperativa**
5. **qualità e specificità dell'offerta pedagogico-educativa attiva sul bisogno di risposte mirate ai bisogni individuali di bambini e famiglie**

5.4.1 Il contratto di lavoro

Il rapporto di lavoro che si instaura tra un lavoratore e la nostra cooperativa è regolamentato dal **Contratto Collettivo Nazionale** dei Lavoratori per le cooperative sociali e dal **Contratto Integrativo Territoriale**. Il riconoscimento di un accordo condiviso tra tutti coloro che svolgono le medesime funzioni, negli stessi contesti e in tutto il territorio nazionale ha un significato profondo perché attribuisce a queste figure professionali una rilevanza che impatta ovunque e in modo considerevole nella vita delle comunità. Il lungo ed impegnativo lavoro di mediazione per il rinnovo del contratto, che si è concluso lo scorso anno, ha significato per la nostra cooperativa, dare il proprio contributo perché fosse fatto il possibile affinché venissero salvaguardati sia la dignità e il valore del lavoro, sia la capacità delle cooperative di sostenere gli aggravi che tali riconoscimenti portavano inevitabilmente con sé. In particolare si è dato il proprio appoggio perché venisse **riconosciuto parità di livello** con coloro che possedevano adeguato titolo di laurea, anche a quanti avevano seguito percorsi formativi, storicamente riconosciuti come specifici per determinate aree professionali, così che l'esperienza maturata negli anni ed oggi messa a disposizione dei giovani colleghi non venisse disconosciuta da ineguali trattamenti economici.



Aumento medio del costo del personale



Le mensilità riconosciute con il nuovo contratto



I colleghi beneficiari del nuovo accordo sulla reperibilità

Inoltre, le situazioni particolari presenti nei servizi che richiedono soluzioni lavorative non ordinarie (lavoro festivo e notturno, reperibilità, riprogrammazione della turnistica) sono state oggetto di contrattazione con i sindacati per concordare organizzazioni che fossero efficienti, ma non di meno rispettose della vita dei lavoratori coinvolti.

Sull'altro lato, l'impegno della cooperativa si è espresso nel mettere in campo tutte le azioni necessarie perché la corretta retribuzione fosse puntualmente garantita ai suoi lavoratori. La **politica di accantonamenti** messa in atto negli anni ha permesso di ottemperare a questo dovere senza esitazioni, trasmettendo quel senso di solidità che, traducendosi in percezione di sicurezza, alimentava un clima sereno ed operoso tra i suoi soci e lavoratori.

La percezione di sicurezza è fortemente connessa alla stabilità del rapporto e, quindi, alla sua definizione a **tempo indeterminato**. I contratti a tempo determinato hanno la duplice funzione di corrispondere alle mutate esigenze di personale determinate da eventi non dipendenti dalla cooperativa, ma anche di far crescere le ragioni e le basi di una collaborazione che necessita di una forte sintonia di stili e di valori educativi. Il positivo esito di questi



BILANCIO SOCIALE 2024

percorsi ci ha permesso di **alzare progressivamente negli anni la percentuale dei lavoratori stabilizzati** nella nostra cooperativa.



Trasformazioni a tempo indeterminato



Personale a tempo indeterminato dal 2023



Passaggi di livello

5.4.2 Il Welfare Aziendale

L'attenzione al benessere nell'ambiente di lavoro è nata con la cooperativa stessa. Una delle sue primissime azioni è stata l'avvio del percorso di certificazione Family Audit, di cui nel 2024 si è concluso il primo ciclo di consolidamento. Aderire ad esso significa attivarsi non solo per favorire la conciliazione tra impegni lavorativi e vita personale e familiare, ma anche per sostenere la creazione e il mantenimento di contesti che siano protettivi e stimolanti. È importante, infatti, che siano pervasi da una cultura del lavoro che punti alla valorizzazione delle risorse umane, ad una organizzazione trasparente oltre che condivisa, e al perseguimento di nuove prassi concilianti, in linea con le potenzialità offerte dalla tecnologia. Il lavoro nei servizi non è di certo orientato a quelle pratiche documentali che non necessitano di un luogo fisico specifico per essere espletate; in altri termini lo *smart working* interessa parti ridotte nel lavoro della maggior parte del personale. Ciò nonostante la cooperativa si è attrezzata e organizzata per permettere a chi ne fosse nelle condizioni, di svolgere il lavoro documentale anche fuori sede, in tempi e luoghi confacenti alle necessità dei singoli, nel pieno rispetto della privacy e tutela dei dati sensibili.

Sul fronte della conciliazione è stato potenziato, attraverso una nuova organizzazione interna, l'ascolto attivo delle necessità dei singoli così che, lì dove possibile, potessero essere accolte e integrate nei piani di lavoro dei singoli servizi. Anche la questione ferie e permessi è stata affrontata trovando soluzioni che permettessero al personale di fruire di periodi di assenza dal lavoro ulteriori a quelli collocati durante la chiusura dei servizi. Questo adottando una modalità che, oltre a facilitare le procedure di richiesta/risposta, operasse in assoluta trasparenza.



Personale dotato di account per lo smart working



1° certificato Family Audit



Ore di documentazione in smartworking

Il benessere aziendale si persegue anche costruendo un clima relazionale nei gruppi di lavoro positivo e collaborativo, dove il carico, anche emotivo, degli impegni assunti dal personale non giunga a generare tensioni negative. Per questo si è da sempre attivata – con maggior continuità nei servizi più delicati – forme diverse di **supervisione** e supporto, che permettessero alle persone di affrontare insieme vissuti e casi che, per la loro complessità, richiedevano un particolare sostegno.

Nel corso del 2024 si è pure avviata la certificazione PdR 125, per la **Parità di Genere**. Anche questo è un tema molto sensibile in Pro.Ges Trento, dove le donne sono il 96% del personale, dando continuità a quegli interventi con i quali abbiamo promosso una cultura del rispetto e della prevenzione, radicando l'educazione all'inclusione e alla non violenza fin dai primi anni di vita dei bambini. L'avvio delle iniziative previste dalla PdR 125 garantisce non



solo forme di tutela, ma anche lo sviluppo di attenzioni e sensibilità all'interno e all'intorno dei nostri luoghi di lavoro.

Un ulteriore aspetto che qualifica il Welfare aziendale sono le facilitazioni di tipo economico a favore del personale, costituite dalle convenzioni stipulate dalla nostra cooperativa e da quelle condivise con la piattaforma **inCooperazione** alla quale, prima cooperativa sociale, abbiamo aderito nel corso del 2024. Questo passaggio ci ha anche offerto uno strumento per offrire a chi lavorava con noi da più di sei mesi un buono spendibile presso alcuni punti vendita del circuito coop/sait.

Tra le convenzioni va citata l'iscrizione al Piano Sanitario di **Mutua Cooperazione Salute** per tutti i soci, attiva fin dalla nascita della cooperativa, per il sostegno economico alle spese sanitarie delle famiglie.



Totale dei buoni erogati a favore del personale



Rimborsi erogati da Mutua Cooperazione Salute



I rimborsi da MCS a 98 richiedenti

5.4.3 **La formazione**

Spesso si tende a considerare la formazione obbligatoria (sicurezza, privacy, haccp, ...) un onere per l'azienda che poco aggiunge alle sue potenzialità. L'impegno della nostra cooperativa è di garantire in tempi celeri, rispetto l'assunzione, la possibilità di frequentare i corsi prescritti e di svolgere gli aggiornamenti entro i tempi previsti. Ma, soprattutto, la volontà è di trasformare i contenuti appresi in parte sostanziale della cultura del lavoro, ritenendo che la sicurezza e la tutela delle persone passa anche attraverso le capacità di affrontare eventi critici, di proteggere informazioni sensibili, preservare la salute di personale ed utenti. Sicurezza e tutela, infatti, sono valori insiti nello stesso lavoro educativo, impegni inderogabili da svolgere con la massima cura per preservare i percorsi di crescita dei più piccoli. Non solo: ogni defezione in questi ambiti ha delle ripercussioni anche nel territorio in cui siamo presenti, generando un impatto negativo nel tessuto sociale in cui siamo presenti e il cui legame è essenziale a dare sostanza e significato al nostro lavoro.



Giorni di attesa per i corsi obbligatori ad inizio impiego



Infortuni nell'anno



Giorni di assenza per infortunio

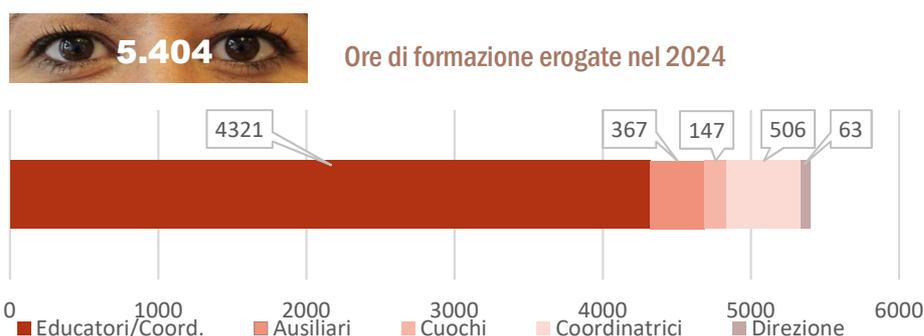
Ovviamente la formazione professionale è cruciale nel dare "forma" al lavoro. L'obiettivo non è solo l'aggiornamento, ma anche la costruzione e la condivisione del pensiero educativo posto alla base delle nostre diverse attività. Sono due i fattori a cui si presta un'attenzione particolare: la condivisione e le prospettive future. Partecipare ai corsi organizzati a livello provinciale è un modo per creare sintonie di pensiero tra le diverse realtà che si occupano di infanzia e per sentirsi co-protagonisti nella costruzione di futuro attraverso la cura delle più giovani generazioni. A questo si aggiungono le occasioni di autoformazione e di valorizzazione delle competenze maturate dal personale e, non ultimo, l'utilizzo di metodologie formative non frontali, che favoriscano lo scambio, incrementino la capacità di lettura delle situazioni e traducano i concetti in atteggiamenti e prassi assimilati nel proprio agire quotidiano.



BILANCIO SOCIALE 2024

Lo sguardo al futuro è altrettanto decisivo: occuparsi di Intelligenza artificiale, di nuove culture famigliari, di innovazione e identità è la premessa per un'evoluzione tanto incerta quanto indispensabile di questo lavoro, da cogliere come opportunità di crescita. Restare agganciati ad enti quali la FBK, il "Laboratorio di pensiero" del gruppo Proges che raccoglie pedagogisti ed esperti operanti in tutto il territorio nazionale, l'Università di Trento ed altre realtà fortemente impegnate in ricerca ed innovazione sono state occasioni importanti di crescita per la cooperativa e per chi vi lavora.

Lo sguardo al futuro si è tradotta anche nell'accoglienza dei futuri lavoratori, che in 35 hanno completato la loro formazione universitaria o professionale attraverso tirocini nei nostri servizi.



5.4.4 Corresponsabilità

Il prefisso "co-" è di casa in Pro.Ges. Trento. Co-progettazione, co-costruzione, condivisione sono principi e termini che pervadono il nostro pensiero, in quanto siamo fermamente convinti che le competenze siano distribuite nelle esperienze dei singoli ed è solo dal loro incontrarsi ed integrarsi che nasce un pensiero forte e radicato nella concretezza del nostro agire. Nell'ambito del lavoro tutto ciò si declina nella **corresponsabilità**: valore che per noi ha assunto peso e forma grazie anche ad una formazione specifica rivolta alla governance nel marzo 2024 e condotta dalla prof.ssa Erika Costa.

La suddivisione degli incarichi e delle responsabilità in Linee guida e Modalità operative non sortiscono i risultati auspicati se viene a mancare il sentirsi corresponsabili da parte di tutti i lavoratori nel loro perseguimento. La corresponsabilità si esercita nel farsi parte attiva nel miglioramento delle prassi, nella soluzione dei problemi, nell'assunzione di ruolo.

Oltre a promuovere la libera iniziativa, per dare forme nuove e creative al pensiero educativo e pedagogico della cooperativa, educatrici, educatori e coordinatrici sono stati coinvolti su diversi progetti, riguardanti sia la definizione di procedure, sia le attività speciali.

Anche la risoluzione dei problemi ha visto la condivisione con i gruppi di lavoro. Le situazioni più complesse sono state affrontate dalla Direzione con incontri tenuti nei servizi insieme a tutto il gruppo di lavoro dove le diverse prospettive di lettura e le intuizioni dei singoli hanno permesso di trovare vie d'uscita originali ed efficaci grazie al contributo di tutti. La corresponsabilità si sviluppa anche con il riconoscimento di ruoli e la progressione interna. Le posizioni di vice coordinatrice, coordinatrice e pedagoga vengono ricoperte da



Incontri della direttrice con i gruppi di lavoro



Incontri di equipe svolti nell'anno



Ore dedicate al lavoro di equipe



persone che sono cresciute in cooperativa, assimilandone i valori e gli atteggiamenti. Questo, ovviamente, non ha precluso di integrare le risorse umane dedicate al coordinamento con persone esperte, provenienti da altre esperienze.

Si induce alla corresponsabilità di soci e lavoratori anche attraverso il modellamento dei vertici della cooperativa chiamati, a loro volta, a svolgere il ruolo di soci all'interno della Federazione Trentina della Cooperazione. Compito che si svolge anche garantendo uno stile gestionale che promuova sia l'indole cooperativa della nostra organizzazione sia la solidità degli assetti finanziari, patrimoniali e operativi. Nel settembre 2024 Pro.Ges. Trento ha ricevuto un giudizio positivo in sede di revisione biennale.

5.4.5 **Qualità e specificità dell'offerta**

La qualità del nostro lavoro passa attraverso i processi di certificazione, che indirizzano le nostre procedure verso prassi che garantiscano il meglio in termini di sicurezza, tutela e adeguatezza dell'offerta. Questo ha introdotto nell'operatività aziendale un controllo costante che non si ferma alla verifica e alla segnalazione, ma ha come obiettivo l'analisi delle problematiche che generano non conformità, la ricerca condivisa di soluzioni e la sensibilizzazione del personale.

Qualità ha significato fare scelte rispettose dell'ambiente, con attenzioni rivolte alla gestione dei rifiuti, al risparmio energetico, all'opzione per fonti rinnovabili, alla promozione di una cultura ecologica in buona sintonia con tutto ciò che ci circonda.

La specificità si compone attorno allo sguardo sull'individuo e alla visione d'insieme. Le specificità, fatte di risorse, bisogni e propensioni del singolo bambino, ci spingono da sempre a cercare percorsi individualizzati, potremmo dire "sartoriali", perché vestono la personalità del bambino, permettendogli di esprimere ogni sua potenzialità. L'impegno è stato quello di elaborare strumenti di lettura quali il "Disegno delle interazioni" e, dal 2023, le "Check list osservative" per una comprensione approfondita dei percorsi di crescita che aiuti ad individuare piani educativi originali e adeguati alla condizione attuale del bambino. Tutto questo avvalendosi di una molteplicità di sguardi che offrono una visione d'insieme. A questo contribuisce la coprogettazione con le famiglie, i numerosi incontri delle coordinatrici interne e delle pedagogiste con i genitori, il confronto – lì dove presenti – con le pedagogiste degli enti affidatari, la consultazione con i pediatri, la partecipazione alle reti dei servizi. È un metodo di lavoro impegnativo ed oneroso, ma è l'unico che garantisca non una qualità generica, bensì aderente ai bisogni e alle potenzialità dei singoli. Visione d'insieme significa portare lo sguardo oltre il nido, iniziando a riflettere su percorsi da 0 a 6 anche grazie ad altre esperienze del territorio italiano che in quest'anno abbiamo voluto conoscere e studiare.



Le certificazioni di qualità



Le storie

NIDO D'INFANZIA SEGNO

Costruire comunità educanti

Esperienze di co-progettazione nei nidi della Predaia

Negli ultimi dieci anni, la Cooperativa ha investito nel rafforzare il legame con le famiglie, riconoscendo l'importanza della loro partecipazione nel percorso educativo dei bambini. Da questa visione sono nati gli incontri di Co-Progettazione, momenti durante l'anno dedicati agli adulti per confrontarsi con il personale educativo sui bisogni, le sfide e gli obiettivi di crescita dei figli. Nei nidi della Predaia, e in particolare al nido di Segno, questi incontri assumono forme diverse: dalla manipolazione di elementi naturali per risvegliare nei genitori le emozioni dell'infanzia, a esperienze come l'"aperitivo al buio", per riflettere sul valore della fiducia. Grazie al lavoro congiunto di educatori e coordinamento pedagogico, ogni anno si propongono nuove attività per costruire un'alleanza educativa solida tra nido e famiglia, che aiuti gli adulti a riscoprire lo sguardo dei bambini sul mondo e a sostenerli nella loro crescita.



NIDO D'INFANZIA OLTRECASTELLO

Coltivare affetti per tutto ciò che ci circonda

L'outdoor education per generazioni che sanno rispettare la natura

Nel nido d'infanzia di Oltrecastello, l'outdoor education è l'identità del nido. Il progetto del servizio è pensato in questa ottica, in quanto nido collocato in collina a due passi dal bosco in un contesto molto naturalistico. La dimensione dell'esperienza in natura contiene numerosissime motivazioni, oltre che alla dimensione del benessere fisico, anche nella dimensione educativa e didattica. Che contribuisce a ripensare alla radice il modo stesso di fare educazione. Si tratta di ripensare il ruolo dell'adulto, essi stessi messi alla prova non più in un ambiente chiuso e conosciuto ma in una dimensione imprevedibile e meno strutturata.

Una buona educazione ambientale è importante per far nascere un legame affettivo verso la natura che aiuti i bambini a connettersi all'ambiente naturale. Ne nasce una "intelligenza naturalistica" grazie alla quale fanno osservare la natura con passione e attenzione e hanno cura di piante, animali e di tutto ciò che caratterizza l'ambiente naturale con sensibilità e amore. I bambini e le bambine lo sanno;



sono sempre molto indaffarati si arrampicano, corrono, saltano i fossi e pozzanghere, stanno in equilibrio sui tronchi, ascoltano le risate del picchio e il frullare delle foglie, delle querce e dei castagni, toccano e strofinano erbe, annusano fiori, sperimentano intrugli, guardano incantati le nuvole muoversi nel cielo. Ma soprattutto, i bambini giocano con materiali naturali, inventano dal nulla, provano e riprovano, sperimentano una, due, cento, mille volte. Non si tratta di apprendere nella natura, ma dalla natura, tramite l'esperienza e il contatto diretto.

NIDO D'INFANZIA COREDO

Il Nido fuori dal nido

Incontri, esperienze e relazioni sul territorio

Al nido di Coredò, il personale educativo ha proposto alle famiglie un percorso di esperienze condivise sul territorio, pensato per rafforzare il legame tra adulti e bambini e stimolare la curiosità verso ciò che li circonda. Sono state organizzate diverse uscite aperte a genitori, nonni e bambini: una visita ai Vigili del Fuoco per conoscere il loro importante ruolo nella comunità, un pomeriggio alla fattoria dell'ausiliaria del nido per osservare da vicino gli animali e comprendere il valore del prendersi cura, e un momento di gioco e relazione al parco. Queste esperienze, vissute insieme al personale educativo, hanno avuto lo scopo di valorizzare le risorse del territorio, stimolare l'esplorazione attiva e promuovere nei più piccoli, e nelle loro famiglie, il senso di appartenenza e di responsabilità verso la comunità. Attraverso il contatto diretto con luoghi e persone significative, si alimenta nei bambini lo spirito civico e la consapevolezza di far parte di un contesto ricco di opportunità di crescita.



NIDO D'INFANZIA DI LEDRO

Facciamo comunità camminando

Viaggi e incontri: un modo speciale e molto ecologico di conoscersi.

Il nido di Ledro è abitato da famiglie che spesso portano vestiti ormai piccoli, libretti, e giochi che a casa non sono più utili. A volte qualcosa torna utile anche all'interno del nido ma spesso ci troviamo a dover riconsegnare ciò che le famiglie non utilizzano più, con il rischio che vengano eliminati definitivamente. Il gruppo di lavoro del nido ha quindi deciso di realizzare un angolo del riuso, che abbiamo intitolato "REDUCE, REUSE, RICYCLE". La nostra idea è stata quella di creare un luogo dove le famiglie possano lasciare abiti, ma anche altri oggetti, il tutto in buono stato, in modo tale che trovino una seconda casa e che possano essere utilizzati da altri bambini e bambine.

Sappiamo che inizialmente è facile lasciare ed è più difficile prendere. La pratica di dare seconda vita a oggetti e abiti in particolare non è così facile da interiorizzare. Siamo consapevoli che ci vorrà del tempo prima di vedere che ciò che è stato lasciato sulla mensola, è stato finalmente adottato da qualcun altro. Ma il riuso è una pratica, è uno stile di vita e ci vuole tempo per acquisirli. Bisogna allenare la mente a cambiare prospettiva, cercando di prestare attenzione a ogni singolo oggetto e a ciò che ancora potrebbe fare o essere, chiedendoci prima di lasciare che qualcosa si trasformi in un rifiuto: a me può essere utile?





capitolo 6

L'analisi di impatto dell'operato della organizzazione



Il concetto di “bilancio” prevede che vi sia un’analisi a posteriori per verificare/misurare quanto un intervento messo in atto abbia corrisposto ai bisogni individuati e agli obiettivi che ci si è proposti, così che si possa riconoscere il “valore” prodotto da tale azione.

La riflessione portata avanti dalla cooperativa ci ha condotto a riconoscere come parte del valore prodotto anche il coinvolgimento dello stakeholder nel raggiungimento degli obiettivi; coinvolgimento che ha due facce: l’opportunità offerta dalla governance allo stakeholder di rendersi partecipe e il reale contributo da lui offerto. In altri termini si ritiene che se il raggiungimento dell’obiettivo definisce un risultato nel qui e ora, il coinvolgimento degli stakeholders costituisce un movimento che va ad impattare nel contesto sociale in modo più profondo e duraturo.

6.1. Gli strumenti di indagine

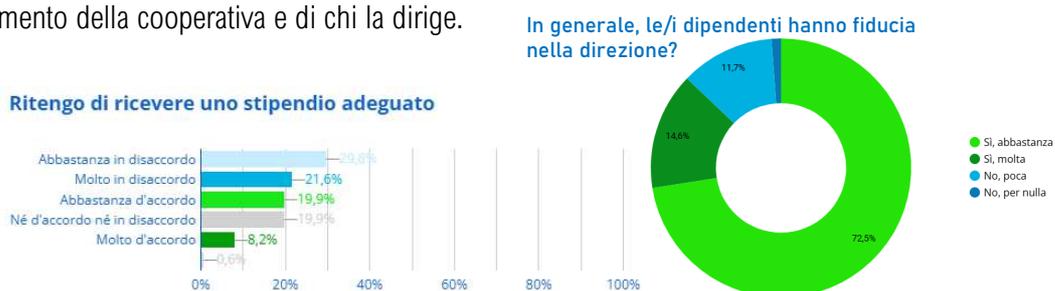
Nel marzo del 2025 è stato somministrato a tutto il personale un questionario, utile per avviare il secondo ciclo di consolidamento nell’ambito del Family Audit. L’indagine, molto articolata e che entrava nel dettaglio delle pratiche messe in atto dalla cooperativa nel corso del 2024, si è anche occupata di quei contesti operativi illustrati nel capitolo precedente. Ha risposto il 74% dei destinatari. Utilizzeremo quindi questi dati raccolti per valutare l’impatto sociale degli interventi.

Oltre agli esiti del sondaggio, verranno presentati due **Casi Studio**, cioè i progetti avviati in due servizi nido su ambiti specifici, divenuti poi oggetto di verifica tramite *focus group* con gli stakeholder coinvolti.

6.2. La valutazione dei lavoratori sulle prassi riguardanti il lavoro

6.2.1 Il contratto di lavoro

Il tema economico continua a raccogliere una comprensibile insoddisfazione, dovuta ad uno scarso riconoscimento ricevuto in Italia da tutti coloro che si occupano di educazione e che si materializza nei contratti nazionali, soprattutto delle cooperative. Vi abbiamo affiancato il dato relativo alla fiducia nella direzione a conferma che questo dato negativo non incide nel riconoscimento della cooperativa e di chi la dirige.



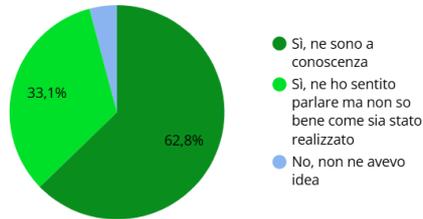
6.2.2 Welfare Aziendale

Riportiamo i dati relativi alla soddisfazione o all’utilizzo delle iniziative intraprese dalla cooperativa per sostenere il Welfare aziendale. La somma di “abbastanza” e “molto” supera spesso il 75% delle valutazioni. Le criticità emerse su ferie e permessi sono attribuibili alla particolare organizzazione dei nostri servizi che impone calendario e orario di apertura oltre al mantenimento del numero del personale in servizio. La cooperativa è comunque impegnata a migliorare questa come tutte le attività di welfare.

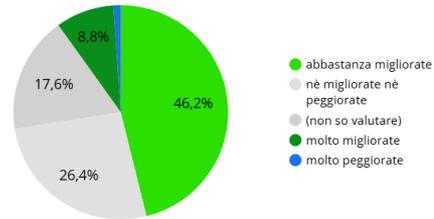


Family Audit

→ Sa che la nostra organizzazione ha aderito?

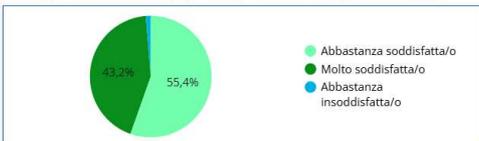


→ Pensa che con il Family Audit le condizioni di lavoro siano:

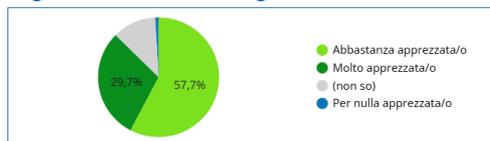


Smart Working

Compressivamente, quanto si ritiene soddisfatta/o?

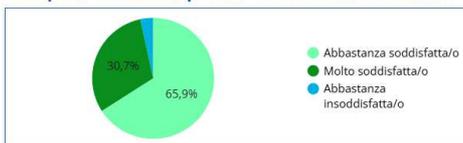


In generale all'interno dell'organizzazione è stata/o...

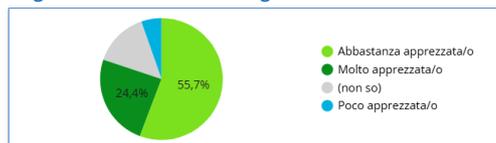


Flessibilità oraria

Compressivamente, quanto si ritiene soddisfatta/o?

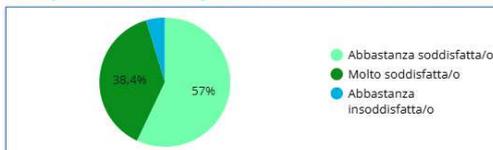


In generale all'interno dell'organizzazione è stata/o...

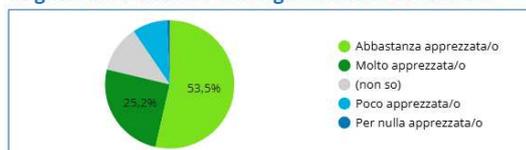


Forme di sostegno alle relazioni nei gruppi di lavoro

Compressivamente, quanto si ritiene soddisfatta/o?

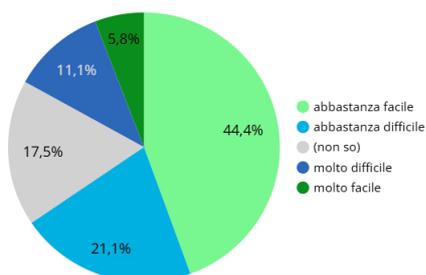


In generale all'interno dell'organizzazione è stata/o...

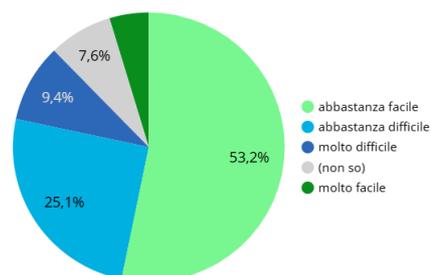


Fruizione di ferie e permessi

Prendere una o due ore di permesso è:



Prendere ferie compatibili con quelle dei suoi famigliari è:



Parità di genere

donne e uomini hanno le stesse opportunità



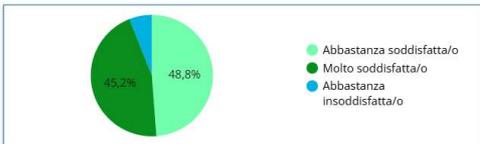
si fa formazione sulla parità di genere



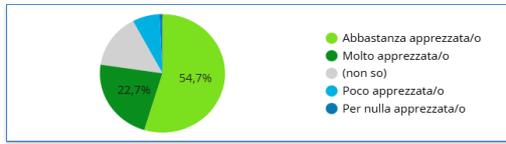


■ Bonus inCooperazione

Complessivamente, quanto si ritiene soddisfatta/o?



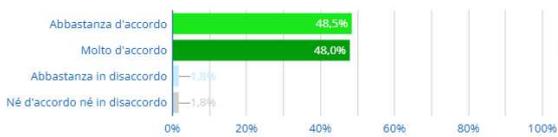
In generale all'interno dell'organizzazione è stata/o...



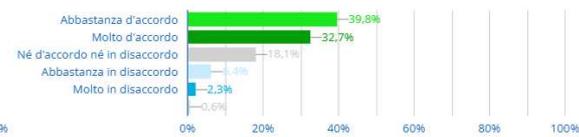
6.2.3 La formazione

Dei dati raccolti riteniamo significativi quelli qui riportati, che riferiscono non solo delle competenze possedute e della formazione ricevuta, ma anche dell'auto formazione generata dalla condivisione nei gruppi di lavoro.

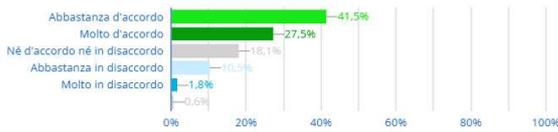
Ho le competenze necessarie per lavorare in modo autonomo



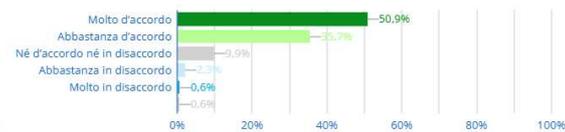
La formazione che ricevo è adeguata al lavoro che svolgo



Chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutte/i



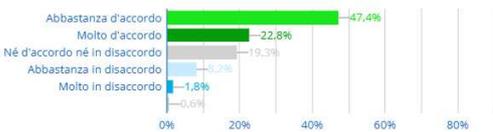
Mi confronto con il mio gruppo di lavoro



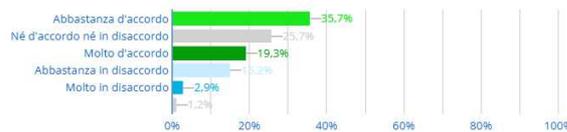
6.2.4 La Corresponsabilità

I dati evidenziano come la "corresponsabilità" sia un tema "giovane", che necessita di essere interiorizzato e di trovare nuove forme di applicazione.

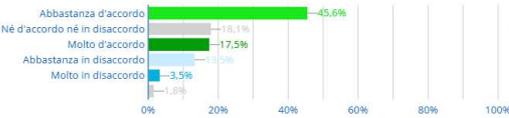
Nella mia organizzazione/ufficio mi sento apprezzata/o



l'esperienza e l'anzianità di servizio sono valorizzate



i conflitti vengono risolti bene



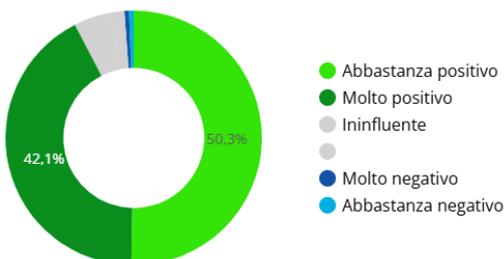
viene comunicato e valorizzato adeguat. il lavoro individuale



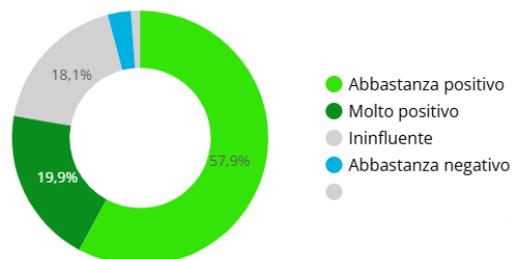
6.2.5 Qualità e specificità dell'offerta

Il miglior riscontro della qualità di un servizio, anche nella sua specificità, è il riconoscimento complessivo della cooperativa espresso da una buona reputazione proveniente dall'esterno e un forte senso di appartenenza e di apprezzamento dal suo interno. I dati lo confermano.

Dal punto di vista sociale



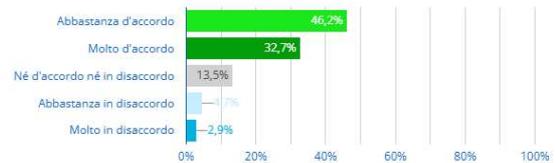
Dal punto di vista ambientale



Sono orgogliosa/o di lavorare nella mia organizzazione



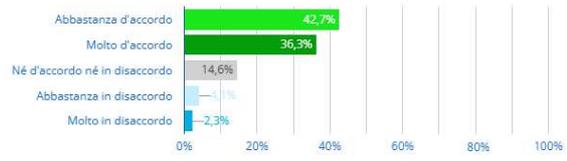
La mia org. è fedele/coerente rispetto ai valori che dichiara



Condivido gli obiettivi e i valori della mia organizzazione



La mia organizzazione ha una buona reputazione



6.3. *Caso Studio 1 - Il Nido di Terre d'Adige a sostegno delle famiglie*



Il Servizio nido si occupa di infanzia ed ha il focus della propria azione nell'accudimento e nell'accompagnamento educativo-pedagogico per la crescita dei bambini. Per perseguire questo suo obiettivo primario cerca un'alleanza forte con le famiglie costruendo una relazione collaborativa che impatta non solo nel lavoro per i bambini, ma anche nella vita dei genitori.

A tal fine il gruppo di lavoro del nido comunale Terre d'Adige si è attivato su tre fronti:

1. Offrire un'informazione puntuale di quanto accade al nido che faciliti i genitori nel creare continuità tra nido e casa con il rientro dei bambini e la gestione di situazioni particolari.
2. Creare spazi di accoglienza e coinvolgimento che permetta ai genitori di confrontarsi, ma anche di sperimentarsi in situazioni non ordinarie di relazione con i propri figli.
3. Garantire un ascolto e un accompagnamento alle famiglie che si trovano ad affrontare necessità specifiche, anche legate ai percorsi individuali o momenti di crescita dei figli.

Questo approccio, con le iniziative correlate, è stato condiviso con le famiglie ad inizio dell'anno educativo ed è diventato oggetto di un momento di verifica in un *work café* dedicato specificatamente a questo progetto. Questi i risultati emersi:

1. **Le comunicazioni arrivano chiare e puntuali**, grazie allo strumento del *padlet*, in quanto è difficile per i genitori dedicare tempo di lettura della bacheca nei momenti di accompagnamento o ricongiungimento con i propri bambini. Apprezzabile un aggiornamento delle informazioni con invii regolari piuttosto che accumulati insieme. *Valutano importante la tempestività delle informazioni indispensabili per la gestione di situazioni critiche sia riferite al singolo bambino, come di tutto il servizio.*
2. **Il coinvolgimento delle famiglie nella vita del nido permette di capire cosa vi accade**, come è vissuto dai propri figli, e, oltre ad essere occasione di apprendimento, favorisce così la continuità tra nido e casa. Poter osservare come i bambini interagiscono tra loro genera un'attenzione e sensibilità nuova verso il gruppo dei bambini, che va oltre a quello per i propri figli. Da questa nasce anche una migliore intesa tra gli adulti, sostenuta dalla possibilità di confrontarsi – negli spazi e nei momenti messi a disposizione dal nido – su questioni quotidiane di vita familiare e di condividere gli importanti cambiamenti che i

propri figli affrontano nei primi tre anni di vita. *Risulterebbe utile facilitare la partecipazione dei genitori agli incontri quando questi sono in difficoltà nell'affidare a terzi i figli.*

- Viene valutata positivamente l'**accoglienza offerta dalle operatrici del nido verso le singole famiglie**. Questo grazie ad un approccio che mette insieme la professionalità di chi da una parte segue linee educative e pedagogiche di riconosciuto valore, e dall'altra la familiarità di chi instaura un rapporto centrato sulla persona e sulla famiglia, che ne tiene in mente le particolarità, accogliendone fin dove possibile le necessità. Ciò permette di maturare un rapporto di fiducia, fino a costituire un "punto fermo", rassicurante perché capace di dare risposte puntuali per l'ambito in cui è coinvolto, il quale – trattandosi dei figli – ha un valore primario nella vita dei genitori.

6.4. *Caso Studio 2 - Il Nido sovracomunale di Scurelle*



La presenza di un nido all'interno di un territorio potrebbe ridursi ad occupazione di aree e all'attraversamento di spazi nello svolgimento delle sue attività rivolte ai bambini che accoglie. Ma questa presenza può anche trasformarsi in relazioni. Relazioni spesso inevitabili, considerando che la prossimità conduce ad instaurare rapporti, ma che, se curati, possano essere occasioni di crescita per tutta la comunità e promuovere la creazione di reti.

Questa cura, per il gruppo di lavoro del nido sovracomunale di Scurelle, si è concretizzata in numerose azioni che hanno portato i bambini del nido ad incontrare persone nel territorio, vivendo esperienze singolari. Le classifichiamo in tre tipologie.

- Incontri con le altre generazioni che, ad oggi, si è limitata a quella degli anziani con cui hanno condiviso attività (ginnastica dolce, orto, ...) e momenti creativi (pittura, ...)
- Incontri con persone del territorio quali il custode della chiesetta, l'allevatore, il contadino, il fioraio, il personale del negozio di alimentari, ...
- Incontri con chi è risorsa per i bambini (il sindaco, la bibliotecaria, ...)

Ognuno di questi incontri ha avuto come obiettivo quello di offrire un'esperienza arricchente, di **portare beneficio ai bambini, ma anche a chi li incontrava e ai loro genitori**.

Dopo aver condiviso il progetto con le famiglie e aver avviato le iniziative programmate (grazie anche ad una decisa collaborazione da parte della comunità) si ha avuto con loro un momento di verifica per cogliere gli effetti positivi riscontrati al termine del percorso. Questo quanto è emerso.

- Per i bambini queste esperienze hanno dato loro la possibilità di conoscere e riconoscere nella loro diversità i vari contesti presenti nel territorio in cui vivono. Questo ha portato a sperimentare come contesti differenti generano differenti tipi di relazione, regolate da norme sociali e stili relazionali appropriati. Si è così sviluppata la capacità di socializzare non solo come creazione di rapporti e abilità nell'orientarsi e distinguere i diversi ambiti, ma ancor più di costruire appartenenza, creare legami affettivi e appropriarsi di una memoria storica da scoprire anche nelle piccole cose custodite nel territorio. In tal modo il nido è vissuto non più come elemento altro, ma parte in continuità con tutto ciò che lo circonda.
- Gli anziani che hanno vissuto questi incontri hanno sperimentato momenti di grande



positività, caratterizzati dal piacere di condividere momenti di vita in un ambiente reso allegro e gioioso dalla presenza di bambini e dallo stupore per le capacità relazionali manifestate dai bambini, molto adeguati nel condividere spazi e attività con loro. Questa loro capacità, attribuita anche alle competenze educative del personale del nido, risulta essere rassicurante per gli anziani.

Per le singole persone che incontrano i bambini, e la comunità tutta in genere, questi momenti hanno portato emozioni positive connesse alla percezione che la loro presenza rende vivo il paese. Riconoscendo le loro competenze nel vivere e muoversi dentro il territorio e ad instaurare rapporti autentici con coloro che incontrano, non solo responsabilizza i singoli a riconoscersi parte di una comunità, fino a poter diventare punti di riferimento per i bambini, ma stimola anche a costruire reti tra adulti e a promuovere una sana convivenza e una continuità di storia e tradizione.

Infine, proprio grazie al riconoscimento delle competenze dei bambini, gli adulti possono con curiosità avvicinarsi allo sguardo del bambino, imparando a vedere situazioni e problemi da un inedito punto di vista.

3. Per i genitori, nello specifico, queste attività hanno permesso di conoscere e prendere confidenza con altre realtà, oltre a quelle usuali, presenti nel territorio. Si sono sentiti sostenuti nel promuovere nei bambini un senso di comunità e di appartenenza e rassicurati dalle loro competenze nell'interagire in questi contesti. Queste competenze e l'entusiasmo provato dai figli in tali esperienze hanno motivato i genitori a riproporre occasioni simili favorendo nuovi incontri e l'esplorazione di nuovi spazi naturali e urbani. Altrettanto utile è stato poter ascoltare il racconto dei bambini, attraverso il quale rielaborano l'esperienza vissuta e manifestano il loro pensiero, migliorando così la conoscenza dei propri figli.



6.5. UNO SGUARDO SUL FUTURO

A conclusione di questo Bilancio Sociale indichiamo alcuni obiettivi di medio-lungo periodo che riprendono in buona parte le scelte precedenti e che l'esperienza di quest'anno ci permette di precisare individuando dei target coerenti con gli impegni già assunti.

CONSOLIDARE la struttura organizzativa della cooperativa rafforzando ruoli e definendo competenze, consapevoli che il cambio generazionale in atto deve conciliare la continuità con le nuove aspettative e aspirazioni, e costruire un rapporto di fiducia e corresponsabilità con i lavoratori e in particolar modo con i soci, chiamati a farsi parte attiva in una gestione partecipata di Pro.Ges. Trento.

INNOVARE sia la propria proposta educativa continuando a sviluppare la propria capacità di accompagnare i bambini e le loro famiglie in percorsi individualizzati di crescita, sia la proposta formativa interna mirata alla progettazione e allo sviluppo di nuovi modelli di innovazione sociale.

AMPLIARE l'area della nostra azione costruendo opportunità sul fronte dell'accoglienza e sostegno di individui o famiglie fragili e della formazione di operatori sui temi della tutela minorile. A ciò si aggiunge l'impegno ad esternare il nostro pensiero e le competenze acquisite nel corso di questi anni, utilizzando le forme di pubblicazioni più appropriate.

RADICARE l'azione sociale della cooperativa nelle reali aspettative dei suoi stakeholders, coinvolgendo nuovi partner per un'azione sinergica a favore di tutta la comunità, e rafforzando le reti di collaborazioni con associazioni, enti e altre realtà presenti nel territorio.

INCLUDERE senza alcuna discriminazione tutti coloro che intendono partecipare con noi a percorsi di crescita, favorendo e promuovendo la parità di genere, anche attraverso la formazione, e rinnovando la qualità del nostro servizio a garanzia e tutela di chiunque vi acceda, diffondendo una cultura del rispetto e della gentilezza attraverso le proprie iniziative.

Bilancio approvato dall'Assemblea dei Soci il 26 maggio 2025



 **PRO.GES.**
TRENTO