



BILANCIO SOCIALE

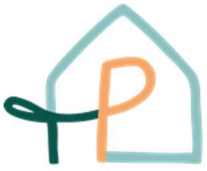
2025



Sommario

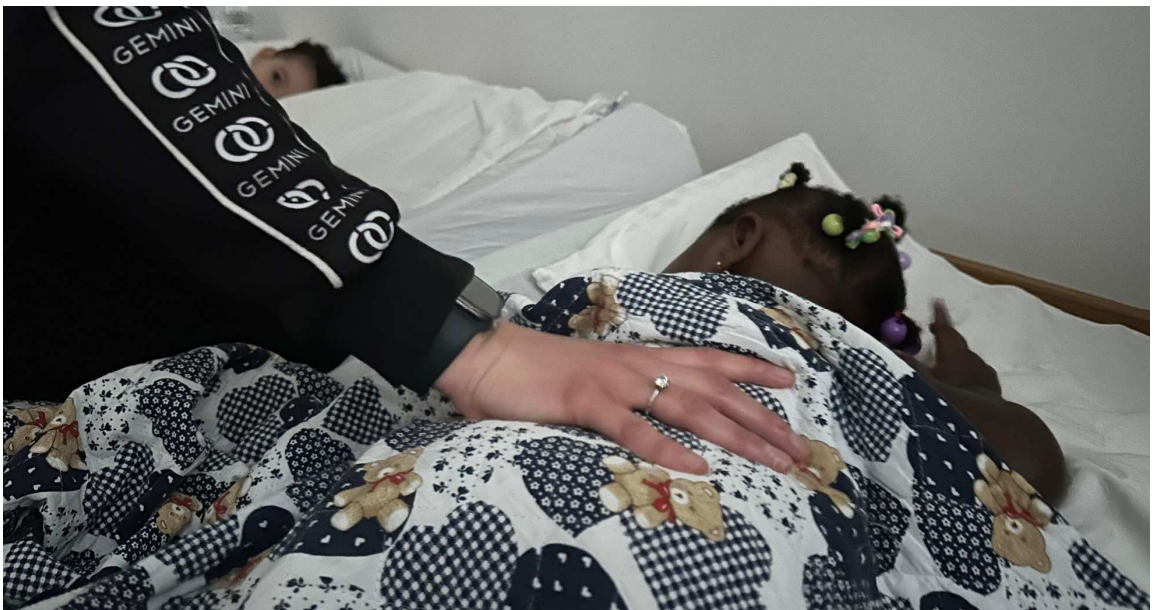
1. Presentazione e nota metodologica	2
1.1. LETTERA DELLA PRESIDENTE	3
1.2. NOTA METODOLOGICA.....	5
2. Identità	6
2.1. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE.....	7
2.2. PRO.GES. TRENTO A SERVIZIO DEL TERRITORIO	7
2.3. LA NOSTRA STORIA.....	7
2.4. MISSION.....	8
2.5. MAPPA DEGLI STAKEHOLDER	9
2.6. LE RETI DI COLLABORAZIONE	11
2.7. I NOSTRI OBIETTIVI STRATEGICI	12
3. Il governo e le risorse umane	15
3.1. LA COMPAGINE SOCIALE.....	16
3.2. IL SISTEMA DI GOVERNO ED I PROCESSI DI PARTECIPAZIONE.....	16
3.2.1. ASSEMBLEA DEI SOCI.....	16
3.2.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	17
3.2.3. COLLEGIO SINDACALE	18
3.2.4. REVISORE LEGALE DEI CONTI.....	18
3.2.5. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
3.3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	19
3.4. LE PERSONE CHE OPERANO NELL'ORGANIZZAZIONE	19
4. Le risorse economico-finanziarie e la dotazione patrimoniale	22
4.1. RENDICONTO GESTIONALE PROPOSTO DALL'AGENZIA PER LE ONLUS.....	23
4.2. INDICATORI	24
4.2.1. Grado di utilizzo delle risorse raccolte.....	24
4.2.2. Grado di incidenza degli oneri di ogni specifica gestione	24
4.3. PATRIMONIO NETTO.....	24

5. La rendicontazione sulla missione e sugli obiettivi strategici	28
5.1. DEFINIZIONE DELLO SCHEMA D'ANALISI	29
5.2. DEFINIZIONE DEI BISOGNI RILEVATI DALLA COOPERATIVA.....	29
5.3. INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E AREE DI ATTIVITÀ.....	29
5.4. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ.....	29
5.4.1. Collaborazioni con enti del territorio	30
5.4.2. Attività di sostegno nelle comunità.....	30
5.4.3. La valorizzazione delle competenze interne	32
5.4.4. La comunicazione.....	33
5.4.5. L'attenzione verso l'ambiente.....	33
6. L'analisi di impatto dell'operato della organizzazione	39
6.1. Gli strumenti di indagine.....	40
6.2. La lettura dei dati raccolti	40
6.2.1. Le attività nel territorio.....	40
6.2.2. Valorizzazione delle competenze interne.....	41
6.2.3. La cura dell'ambiente.....	42
6.3. UNO SGUARDO SUL FUTURO.....	44



capitolo 1

Presentazione e nota metodologica





1.1. LETTERA DELLA PRESIDENTE

Marzia Giovannini

Il Bilancio Sociale che presentiamo quest'anno racconta un tempo importante per la nostra cooperativa. Il 2025 è stato infatti **un anno attraversato da significativi cambiamenti generazionali** nella governance, un passaggio delicato e prezioso che abbiamo vissuto con responsabilità, senso di continuità e profondo rispetto per la storia costruita in questi anni.

Per quanto mi riguarda, l'assunzione del ruolo di Presidente è avvenuta con un forte senso di responsabilità e con profonda riconoscenza verso il percorso che ha accompagnato la crescita della cooperativa fino ad oggi. Raccogliere questa eredità significa **custodire valori, relazioni e competenze costruite nel tempo, ma anche accompagnare la cooperativa verso nuove prospettive future.**

Questi primi mesi sono stati per me particolarmente intensi, stimolanti e ricchi di nuovi apprendimenti. Un'esperienza che mi ha permesso, giorno dopo giorno, di crescere attraverso l'acquisizione di nuove competenze, grazie al confronto costante con colleghi e colleghe, soci, lavoratrici, lavoratori, comuni e territori. Un percorso che continua a rafforzare il mio sguardo verso il futuro della cooperativa, **nella convinzione che innovazione e continuità possano convivere e sostenersi reciprocamente.**

Il rinnovamento non ha modificato l'identità della cooperativa, né i valori che ne guidano quotidianamente l'azione. Al contrario, **ci ha confermato quanto la nostra mission continui ad essere solida e condivisa:** prenderci cura delle persone, accompagnare la crescita dei bambini e delle bambine, sostenere le famiglie, promuovere tutela, inclusione e benessere attraverso servizi educativi e socioassistenziali fondati sulla relazione, sulla professionalità e sulla comunità.

In questo percorso abbiamo cercato di portare avanti il lavoro con continuità e impegno, investendo con convinzione nei confronti di tutti i nostri stakeholder: utenti, famiglie, soci, dipendenti, collaboratori, enti e comunità territoriali. Crediamo infatti che **una cooperativa cresca davvero solo quando riesce a valorizzare le relazioni** che la attraversano e a costruire fiducia reciproca, ascolto e corresponsabilità.

Il focus di questo Bilancio Sociale nasce proprio dal desiderio di raccontare ciò che, nel corso dell'anno, ha concretizzato **la nostra presenza nel territorio**, anche oltre i servizi direttamente in gestione alla cooperativa. Accanto alle attività educative e socioassistenziali quotidiane, infatti,



abbiamo promosso e sostenuto percorsi, collaborazioni, progettualità, occasioni di incontro e iniziative che hanno contribuito a rafforzare legami, attivare comunità e generare valore condiviso.

La nostra presenza sul territorio non si misura soltanto nei servizi erogati, ma anche nella **capacità di costruire reti, creare connessioni, leggere i bisogni emergenti e dare risposte** attraverso il dialogo con enti, famiglie, scuole, associazioni e realtà locali. In molti contesti la cooperativa è stata un punto di riferimento capace di favorire partecipazione, inclusione e prossimità, mettendo a disposizione non solo organizzazione e risorse, ma soprattutto persone, esperienze e sensibilità professionali.

È proprio dentro queste esperienze che **il tema della valorizzazione delle competenze assume per noi un significato centrale**. Molti dei percorsi raccontati nelle pagine che seguono sono nati infatti dalla capacità delle nostre lavoratrici e dei nostri lavoratori di mettere a disposizione competenze educative, organizzative, relazionali e umane che hanno trovato spazio di espressione e riconoscimento ben oltre il perimetro dei singoli servizi.

Le esperienze raccontate testimoniano quanto il sapere professionale della cooperativa rappresenti il nostro patrimonio più importante. Competenze che non sono soltanto tecniche, ma **capacità di ascolto, cura, presenza, responsabilità e attenzione quotidiana verso l'altro**. Sono competenze che crescono nelle relazioni, si consolidano attraverso il lavoro condiviso e diventano strumenti concreti per generare benessere e coesione sociale.

Non è casuale, allora, **la scelta delle mani come immagine simbolica di questo Bilancio Sociale**. Le mani raccontano il nostro lavoro prima ancora delle parole. Sono mani che sfiorano, sostengono e accompagnano bambini e bambine nelle loro esperienze di crescita; mani che preparano, impastano e confezionano il cibo; mani che riordinano, puliscono e custodiscono gli spazi; mani che accolgono, rassicurano, educano e si prendono cura durante ogni momento della giornata.

Le mani rappresentano il valore della relazione, il lavoro condiviso, la competenza che si traduce in gesto concreto e quotidiano. Raccontano una cooperativa fatta di persone che, con professionalità e umanità, costruiscono ogni giorno legami, opportunità e futuro.

È in questi gesti quotidiani che riconosciamo il valore più autentico del nostro lavoro. Perché il nostro lavoro **nasce dalle mani, ma prende significato nella cura** che quelle mani sanno trasmettere.





1.2. NOTA METODOLOGICA

Per Pro.Ges. Trento, questa è la decima 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: Marzia Giovannini, Elisa Mayregger, Gabriele Pedrina, Giulia Proietti, Sabrina Anzelini ed Elisa Negri.

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 2025 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 alle autorità pubbliche del territorio.

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

In particolare abbiamo voluto dare evidenza **dell'impegno di alcune colleghe e colleghi che hanno messo a disposizione capacità e competenze personali nell'ambito di iniziative e situazioni che hanno coinvolto la nostra cooperativa.**

Quello che rendicontiamo in queste pagine, infatti, 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.

Con lo stesso spirito abbiamo accompagnato la narrazione con **le immagini di mani**. Sono le mani del nostro personale, dei bambini accolti nei nostri servizi, dei loro famigliari, dei nostri fornitori e manutentori e delle tante persone che collaborano con noi. È, infatti, la concretezza del loro agire e la forza che si genera dal loro intreccio collaborativo che rendono possibili i risultati di questo bilancio.

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, dei minori e di nuclei familiari in condizione di fragilità. La cooperativa dà lavoro a 237 dipendenti (di cui 156 soci), presenta un patrimonio netto di 678.712 euro e nell'ultimo anno ha raggiunto un fatturato di 7.511.303 euro, con un incremento del 8,5% 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 il 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**.

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

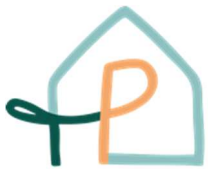
2.2. PRO.GES. TRENTO A SERVIZIO DEL TERRITORIO

Pro.Ges. Trento **opera nella provincia di Trento**, gestisce 14 nidi d'infanzia, 7 collocati all'interno del comune di Trento e 7 nella provincia (Tione, Borgo Lares, 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, al Convitto della Fondazione Edmund Mach, che accoglie alcuni studenti dell'Istituto Agrario San Michele all'Adige e offre accoglienza a nuclei familiari che necessitano di sostegno e tutela in un proprio appartamento in locazione.

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.

Nel corso del 2025 vi è stato un significativo cambio generazionale nella governance della cooperativa con il rinnovo delle principali cariche apicali.



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.

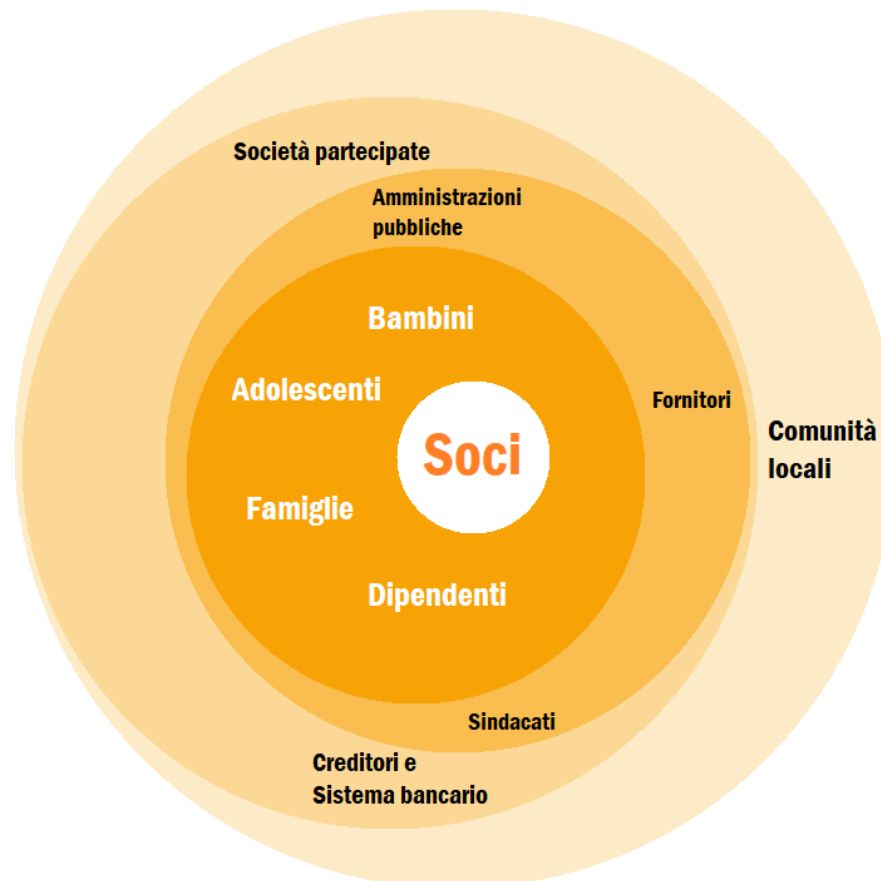
Un **ATTEGGIAMENTO INNOVATIVO E PROPOSITIVO** è quello che ci spinge da sempre a dedicare tempo e risorse alla ricerca e alla sperimentazione. Il sapere educativo che muove il nostro agire non si basa solo su una consolidata esperienza educativa maturata negli anni dai nostri operatori, ma si aggiorna 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 dividerne il progetto; questo ha fatto sì che oggi dei **nostri 237 dipendenti, 156 siano soci** della cooperativa. L'impresa ha organizzato incontri periodici, condotti dalla presidente e dalla direttrice della cooperativa, 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. 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, E2P.

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

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 attraverso un'ampia distribuzione della sua News Letter persegue 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 quella con tutti gli enti che partecipano, come enti affidatari o 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 2025 ha collaborato con:

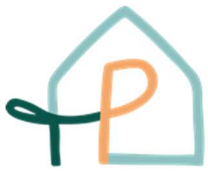
- Provincia Autonoma di Trento
- Comune di Trento
- Comune di Predaia
- Comune di Tione
- Comune di Terre d'Adige
- Comune di Ledro
- Comunità Valsugana e Tesino
- Fondazione Edmund Mach
- Università di Trento, Verona, Bolzano, Venezia, Bologna e Padova

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 emergenti di inclusione sociale 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 della Vallagarina
- Distretto famiglia della Val Rendena
- Distretto famiglia Alto Garda e Ledro
- Distretto famiglia Rotaliana e Könisberg
- Distretto famiglia Valsugana e Tesino
- Distretto famiglia dell'Educazione nel comune di Trento
- 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 2015 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
- 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

SOFIA BORTOLINI

Mettersi in gioco per crescere come comunità

Quando la propria crescita personale fa “muovere” gli ambienti di vita

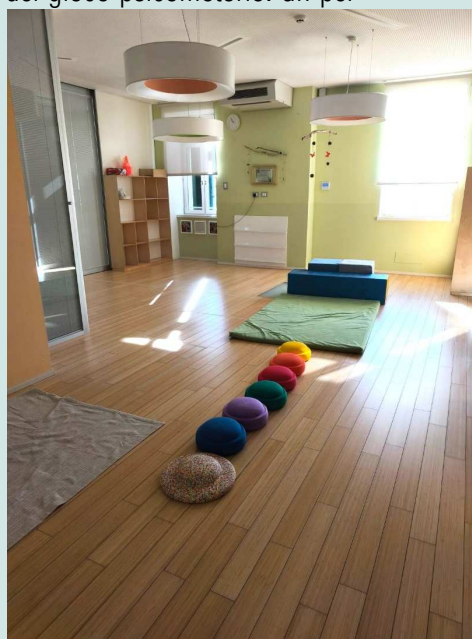
Nel corso del 2025, al nido Clarina abbiamo avuto modo di comprendere fino in fondo cosa significhi davvero “mettersi in gioco”. La nostra collega Sofia, educatrice della cooperativa ormai da alcuni anni, ha scelto di non restare nella propria zona di comfort, ma di investire tempo, energie e coraggio in uno dei progetti promossi dalla nostra cooperativa, trasformando un percorso di apprendimento personale in un’azione concreta e in una ricchezza condivisa.

Parallelamente al lavoro che svolge quotidianamente con professionalità e competenza, dallo scorso anno Sofia ha intrapreso un master formativo nell’ambito del gioco psicomotorio: un percorso intenso di studio, riflessione e sperimentazione, impegnativo ma profondamente stimolante. Questo investimento personale ha rappresentato il punto di partenza per ampliare le sue competenze e metterle a disposizione della comunità educante. Proprio all’interno del progetto “Movimento, inclusione e parità di genere”, realizzato con il contributo della Provincia Autonoma di Trento e rivolto al territorio della Bassa Valsugana, in particolare al paese di Scurelle, Sofia, insieme alla collega Martina, ha proposto un ciclo di sei incontri di psicomotricità rivolti a diversi gruppi di bambini. L’iniziativa ha offerto a tutte le bambine e a tutti i bambini la possibilità di esplorare il proprio corpo e le proprie capacità in un ambiente di parità.

Sofia ha accolto questa sfida con entusiasmo, mettendo in campo nuove competenze, sensibilità educativa e capacità relazionali. Ha saputo creare spazi di movimento, ascolto e relazione per i bambini e le loro famiglie, contribuendo a diffondere sul territorio un’esperienza educativa di grande valore.

Il suo impegno ci ricorda che la crescita individuale non resta mai un fatto privato: quando una persona sceglie di evolvere e di condividere ciò che apprende, arricchisce l’intera comunità. È questo lo spirito che rafforza il nostro lavoro e dà pieno significato al nostro essere cooperativa.

Daniela Tonezzer



TIZIANA MANCIA E CHIARA BRESSAN

Quando il ruolo educativo diventa presidio di tutela

Intuizione, controllo emotivo e prontezza decisionale: ecco come si risponde ad una richiesta silente d’aiuto

Ci sono scene che sembrano uscite da un film: una telefonata in codice, poche parole apparentemente innocue, e dietro una richiesta d’aiuto urgente.

Non è accaduto sul grande schermo, ma presso un nido gestito dalla Cooperativa.

Negli ultimi anni il personale educativo si trova sempre più spesso a essere il primo presidio di ascolto e tutela per famiglie che attraversano situazioni complesse. Prima ancora delle forze dell’ordine o dei servizi competenti, sono le educatrici in servizio a dover gestire, con lucidità e responsabilità, momenti ad alta tensione.

È ciò che è accaduto a Tiziana e Chiara.

La situazione riguardava una giovane famiglia già conosciuta dai servizi sociali per un percorso di supporto. Dopo un primo episodio critico, le educatrici avevano mantenuto nel tempo uno sguardo attento e professionale, osservando con discrezione le dinamiche familiari e documentando con precisione ogni passaggio, senza mai perdere di vista il benessere del bambino.

Poi, nell'ottobre 2025, la telefonata.

La madre avvisa il nido: il padre, in stato di alterazione, sta andando a prendere il bambino. Lei lo sta seguendo e teme di non arrivare in tempo. In pochi minuti la situazione si concentra tutta lì, dentro il nido.

Chiara accoglie la madre al suo arrivo; Tiziana la accompagna in uno spazio riservato, le offre ascolto, valuta con lei i possibili passi. Nel frattempo il padre arriva e si allontana. La tensione è alta, ma la gestione è lucida.

Quando la madre decide di uscire con il marito, Tiziana le pone una domanda chiara e professionale: si sente sicura o è il caso di chiamare il 112? Non un'imposizione, ma una valutazione condivisa del rischio.

Pochi minuti dopo, come concordato con la coordinatrice, parte la chiamata di verifica.

La madre risponde mentre è ancora in macchina con il marito. Alla domanda "Va tutto bene?" risponde con una frase apparentemente neutra: "Il bambino domani ha il vaccino".

È in quel momento che emerge la competenza più sottile: la capacità di leggere il non detto. Tiziana comprende immediatamente che la donna non è libera di parlare. Con voce calma introduce un linguaggio semplice, chiuso, che non desti sospetti:

"Hai bisogno di aiuto?"

"No."

"Mi richiami quando arrivi a casa?"

"Sì."

Nessuna parola fuori posto. Nessuna escalation. Solo sangue freddo, ascolto e controllo emotivo. La madre richiamerà più tardi, in un momento di maggiore sicurezza. Da lì si attiveranno incontri di rete, confronti tra professionisti e, successivamente, anche un intervento delle autorità.

Ma ciò che resta centrale è la tenuta di quelle ore.

Tiziana e Chiara hanno saputo accogliere la fragilità senza farsi travolgere, mantenere il proprio ruolo senza cedere all'impulsività, proteggere il bambino e sostenere la madre con competenza e lucidità. Hanno portato contenuti delicatissimi nei contesti appropriati, rispettando procedure e responsabilità.

Non è la prima volta che il nido si trova ad affrontare situazioni complesse. Ma ogni volta emerge con chiarezza quanto il lavoro educativo richieda non solo cura e sensibilità, ma anche prontezza, capacità di analisi, gestione dello stress e assunzione di responsabilità.

A volte i talenti emergono proprio nei momenti di maggiore difficoltà.

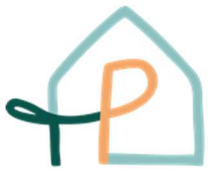
E in quei momenti, fanno davvero la differenza.

Sara Stenico

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 un socio sovventore, *Proges*, che ha sottoscritto una quota associativa in denaro del valore di € 240.000.

Diritti e obblighi dei soci

■ i soci sono obbligati:

- al versamento del capitale sottoscritto;
- all'osservanza dello statuto, dei regolamenti interni e delle deliberazioni adottate dalle decisioni dei soci e/o dagli organi sociali;
- a partecipare all'attività della Cooperativa per la sua durata.

■ I soci hanno diritto:

- partecipare alle assemblee e prendere parte alle votazioni
- ad esaminare il libro dei soci e il libro delle adunanze e delle deliberazioni dell'assemblea

Perdita della qualità di socio

La qualità di socio si perde:

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

3.2. IL SISTEMA DI GOVERNO ED I PROCESSI DI PARTECIPAZIONE

3.2.1. ASSEMBLEA DEI SOCI

L'assemblea è convocata dal Consiglio di amministrazione, secondo le modalità previste dallo statuto, per 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 2025

L'assemblea dei soci del 2025 si è svolta in presenza e vi hanno partecipato 65 soci di cui 4 in delega. Inoltre era presente il socio sovventore Proges rappresentato da Milena D'Antonio su delega della presidente di Proges Michela Bolondi. In quella sede sono stati approvati Bilancio Economico, Bilancio Sociale e il nuovo regolamento per il rinnovo delle cariche sociali.

3.2.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nel 2025 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. Nel giugno del 2025 Mariangela Minati ha presentato dimissioni dal ruolo di Presidente a motivo del suo imminente pensionamento. Il Consiglio ha quindi eletto **Marzia Giovannini quale nuova presidente del CDA** e detentrica della rappresentanza legale. A seguito di successiva dimissione di una consigliera, il CDA ha provveduto alla sua sostituzione tramite cooptazione.

I membri del CDA alla data del 31 dicembre 2025 sono:

**Marzia
Giovannini**
Presidente



**Filippo
Finardi**
vice presidente



**Giulia
Proietti**
direttrice



**Mariangela
Minati**
consigliere



**Annalisa
Pelacci**
consigliere

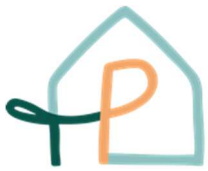


**Veronica
Bissa**
consigliere



**Daniela
Serafini**
consigliere





3.2.3. COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale è stato nominato in occasione dell'ultima Assemblea dei soci per il periodo 2025 -2027. Suo compito è vigilare 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 **Essezeta Controlgest srl**. 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**.

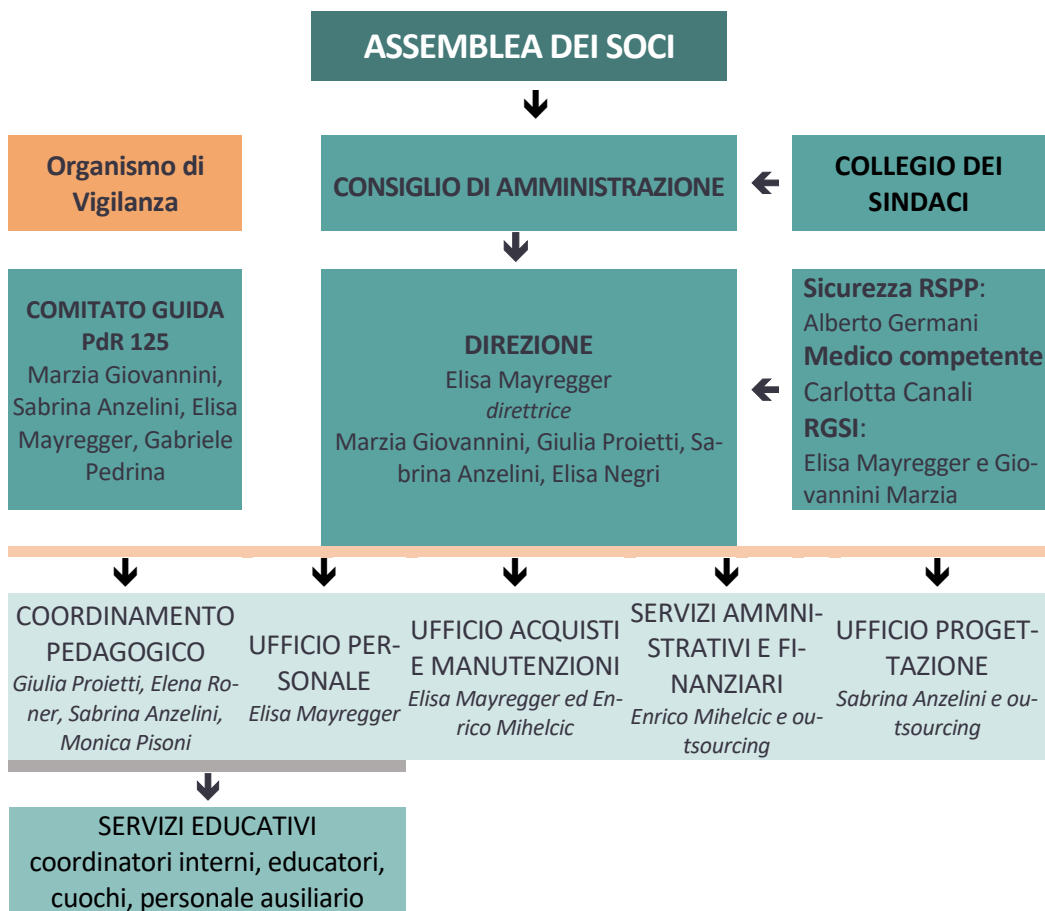
L'Organismo, in breve, ha il compito di vigilare sul funzionamento del modello organizzativo adottato, di verificare la sua effettività e suggerire eventuali modifiche, di garantire la continuità della vigilanza, di esercitare un controllo tramite poteri d'indagine indipendenti.

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.



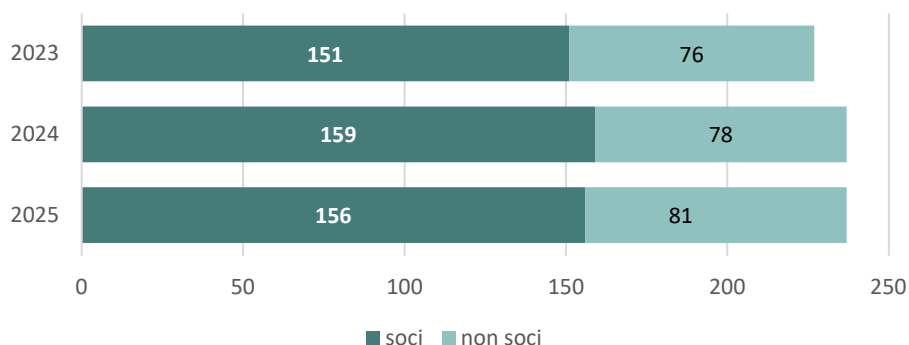
3.3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

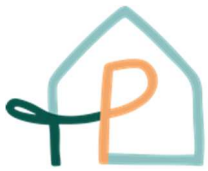


3.4. LE PERSONE CHE OPERANO NELL'ORGANIZZAZIONE

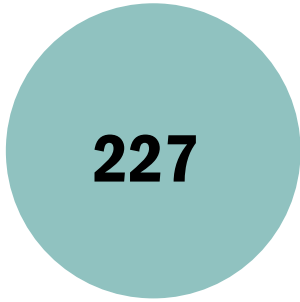
Questa sezione del bilancio sociale ha lo scopo di illustrare le caratteristiche del gruppo di lavoro che, in ultima analisi, realizza gli elementi distintivi della nostra cooperativa e raggiunge gli obiettivi che si è prefissata. I dati analizzati e spesso confrontati con quelli del 2023 e del 2024, riguardano l'entità del gruppo, la sua composizione, la formazione e l'esperienza maturata, la contrattualizzazione e altri dati della vita lavorativa così come rilevati al **31 dicembre 2025**. 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





Donne



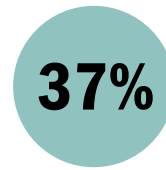
Uomini



Età media



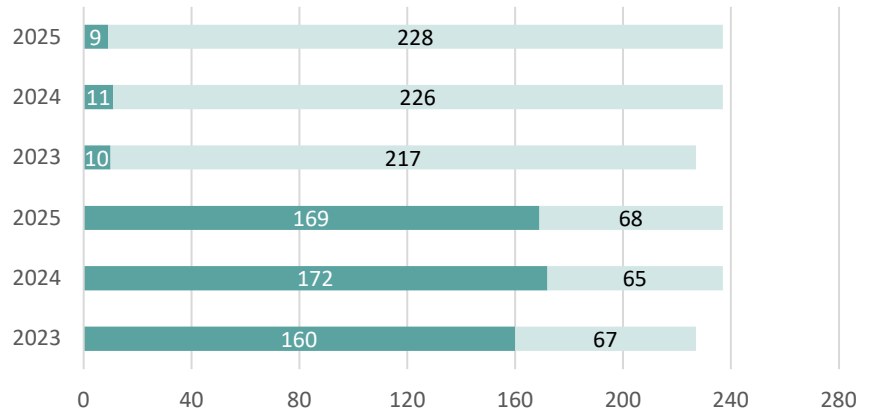
Personale giovane
con meno di 30 anni



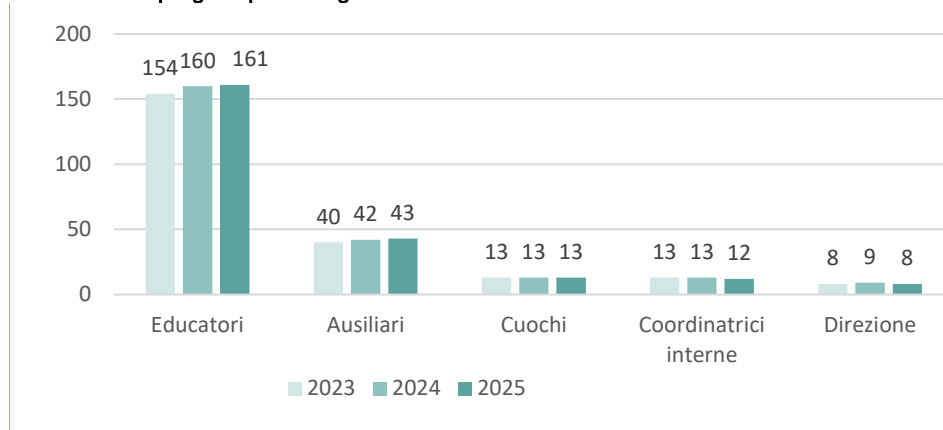
Tipologia di contratti

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 (95) e la media dei dipendenti nell'anno solare 2025 (251). Il valore del **37%** è in calo rispetto al 2024.

La **retribuzione lorda media** (38 ore) per ogni categoria, con un aumento medio del 3,23% rispetto il 2024

- Ausiliari/e: 1.598,81€ (+4,88%)
- Cuochi/e: 1.817,11€ (+4,47%)
- Educatori/Educatrici: 1.983,67€ (+4,09%)
- Coordinatori/Coordinatrici: 2.121,72€ (+1,80%)
- Coordinatrici pedagogiche: 2.359,84€ (+1,80%)



Titolo di studio

Laurea riconosciuta per la professione di educatore



Altra laurea



Diploma



Scuola professionale

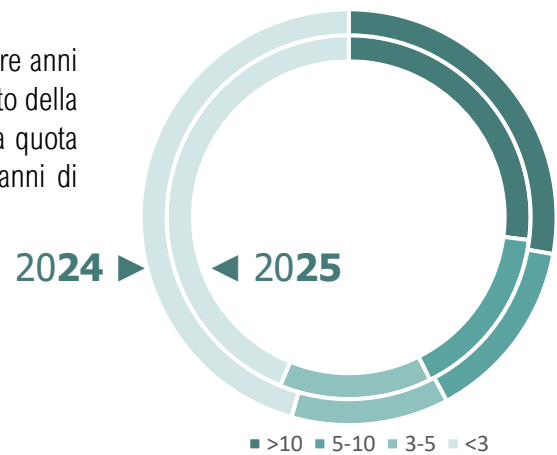


Scuola dell'obbligo



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

16

le dipendenti entrate in maternità nel 2024 (13 nel 2024).

80%

la percentuale delle dipendenti giunte al termine del congedo parentale e poi effettivamente tornate al lavoro (68% nel 2024).

capitolo 4

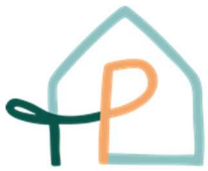
Le risorse economico-finanziarie e la dotazione patrimoniale





4.1. RENDICONTO GESTIONALE PROPOSTO DALL'AGENZIA PER LE ONLUS

	2025	2024
TOTALE COSTI	7.504.304	6.916.271
ONERI ATTIVITÀ TIPICA	6.809.279	6.216.213
Costo materiali	130.701	135.128
Costo prestazioni di servizi	723.918	646.783
Costo locazioni/utilizzo beni di terzi	3.591	3.014
Costo personale	5.899.908	5.374.529
Ammortamenti/svalutazioni e accant.	1.105	2.297
Oneri diversi di gestione	50.053	54.463
ONERI ATTIVITÀ ACCESSORIA	14.478	12.936
Costo prestazioni di servizi	14.478	12.936
ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI	17.217	13.170
Su rapporti bancari	17.217	13.170
ONERI DI SUPPORTO GENERALE	663.329	673.953
Costo materiali	4.432	4.582
Costo prestazioni di servizi	226.827	202.659
Costo locazioni/utilizzo beni di terzi	39.117	32.819
Costo personale	310.521	282.870
Ammortamenti/svalutazioni e accantonamenti.	61.985	128.777
Oneri diversi di gestione	20.444,	22.245
Imposte	0	0
TOTALE RICAVI E PROVENTI	7.511.303	6.922.617
PROVENTI E RICAVI ATTIVITÀ TIPICA	7.338.387	6.888.955
Da contratti con enti pubblici	7.141.167	6.795.605
Altri ricavi e proventi	197.220	93.350
PROVENTI E RICAVI ATTIVITÀ ACCESSORIA	166.077	25.429,03
Contributi su progetti	135.975	
Altri ricavi e proventi	30.101	25.429
ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI	6.839	8.232
Da rapporti bancari	1	2
Su prestiti	6.838	8.230
Differenza tra RICAVI-PROVENTI e COSTI	6.999	6.347



4.2. INDICATORI

4.2.1. Grado di utilizzo delle risorse raccolte

	2025	2024
Uscite e-o costi / Proventi e-o ricavi	0,999	0,999

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

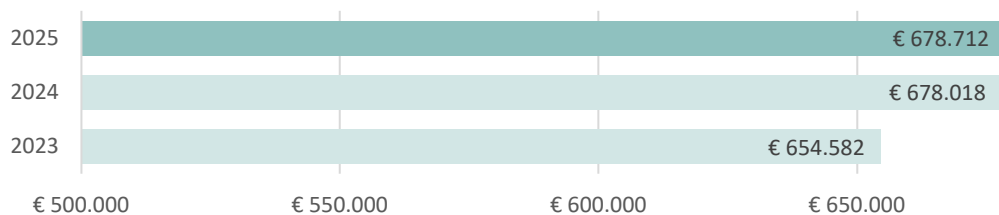
4.2.2. Grado di incidenza degli oneri di ogni specifica gestione

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

Oneri attività tipica	90,7%	89,9%
Oneri attività accessoria	0,2%	0,2%
Oneri finanziari e Patrimoniali	0,2%	0,2%
Oneri di supporto generale	8,8%	9,7%

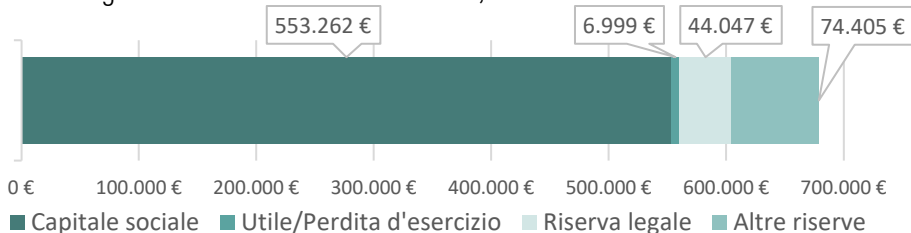
Dagli indicatori si conferma come **più del 90% degli oneri dell'organizzazione siano sostenuti per la gestione dell'attività tipica dell'impresa sociale**. Un'altra buona parte dei costi deriva dalle attività di supporto generale scesa ulteriormente dal'11,4% del 2021 al 9,7 del 2024 al 8,8 del 2025

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

MIA SIMONCELLI · ARIANNA BENIGNI · ANNALISA ANDRICH · LUCA LORENZETTI
VALERIO GRANATIERO · FATIMA MESSAOUDI

Costruire un progetto, costruire una visione

dall'avvio allo sviluppo del servizio di accoglienza nuclei

L'avvio di un nuovo servizio rappresenta sempre una sfida organizzativa, culturale e professionale. Quando si tratta di un ambito delicato come l'accoglienza di nuclei familiari in situazione di vulnerabilità, la complessità aumenta: non si tratta soltanto di attivare un servizio, ma di definire un impianto metodologico solido, una postura educativa condivisa e una credibilità riconosciuta all'interno della rete territoriale.

L'esperienza del progetto di accoglienza nuclei promosso dalla Provincia Autonoma di Trento e affidato alla cooperativa Pro.Ges. Trento si colloca pienamente in questa prospettiva. Per la cooperativa si trattava della prima esperienza strutturata di educativa domiciliare: una scelta coraggiosa, sostenuta da competenze già consolidate nel lavoro con minori e famiglie, ma priva di una storia organizzativa specifica in questo ambito.

In questa fase iniziale, il contributo di Fatima, Annalisa, Luca e Valerio è stato determinante. Hanno messo a disposizione competenza, esperienza e una solida identità professionale, diventando i pilastri su cui è stato possibile avviare il servizio. Il loro lavoro non si è limitato all'intervento diretto con la prima famiglia accolta, ma ha riguardato anche il delicato processo di costruzione della rete: alleanze con i servizi, chiarificazione dei ruoli, definizione dei confini operativi e condivisione degli obiettivi progettuali.

La fase di avvio ha richiesto lettura sistemica, competenza relazionale e tenuta nei momenti di incertezza. Hanno saputo abitare questa complessità con professionalità, contribuendo a consolidare la credibilità del servizio nella rete territoriale. Significativa è stata anche la loro disponibilità: l'impegno nel progetto si è affiancato al lavoro principale presso il centro per l'infanzia, dimostrando flessibilità, senso di responsabilità e appartenenza organizzativa.

Il loro contributo si è rivelato prezioso anche nel momento di transizione della referente del progetto: hanno garantito continuità, accompagnato il passaggio e contribuito a rafforzare le basi del servizio con uno sguardo lucido su criticità e potenzialità. Questo passaggio evidenzia un aspetto centrale: i progetti non si sostengono da soli, ma vivono attraverso la competenza, la responsabilità e l'etica delle persone che li abitano.

Su queste basi, il progetto ha potuto evolvere in una fase successiva, in cui il lavoro iniziale è stato raccolto e sviluppato all'interno di un contesto operativo particolarmente complesso.

In questa fase, Mia e Arianna hanno assunto la presa in carico del progetto, portandone avanti lo sviluppo con continuità e responsabilità. Alla loro prima esperienza in educativa domiciliare, hanno lavorato con un nucleo familiare composto da cinque persone, ciascuna con un progetto educativo individualizzato, inserito in un quadro relazionale fragile e attraversato da molteplici criticità.

Fin dall'inizio hanno dimostrato di sapere andare oltre la semplice esecuzione del servizio, investendo nella costruzione di una relazione educativa significativa, orientata alla promozione dell'autonomia e al sostegno delle competenze genitoriali.

La presenza di una disabilità importante e la complessità del sistema familiare hanno richiesto continuità, capacità di osservazione e interventi mirati. A questo si sono aggiunte barriere linguistiche e differenze culturali, che hanno reso necessario un lavoro costante di mediazione, negoziazione e decentramento culturale. Tutti gli educatori e le educatrici hanno saputo muoversi con sensibilità, mantenendo uno sguardo rispettoso e al contempo orientato alla tutela e al benessere dei minori.

Ulteriori elementi di complessità sono emersi nel lavoro con la rete dei servizi, non sempre coesa o allineata. In questo contesto, il personale educativo ha dimostrato capacità di collaborazione, tenuta nei momenti di disorientamento e coerenza metodologica, pur nella fatica.

Accanto al lavoro educativo, ha sostenuto il nucleo anche negli aspetti pratico-organizzativi: accompagnamenti sanitari, supporto nella gestione documentale, orientamento nella burocrazia. Un lavoro spesso invisibile, ma essenziale per garantire accesso ai diritti e continuità nei percorsi di cura.

L'esperienza è stata segnata anche da un momento critico: l'interruzione improvvisa del progetto da parte del nucleo, trasferitosi all'estero senza condivisione. Una situazione che ha richiesto capacità di rielaborazione e una lettura non personalistica dell'esito.

In ambito educativo, infatti, il valore di un intervento non si misura solo nei risultati immediati, ma nella capacità di generare possibilità nel tempo, anche quando non sono subito visibili.

In questo senso, il lavoro del personale educativo ha saputo attraversare la complessità mantenendo equilibrio tra coinvolgimento e professionalità, tra vicinanza e confine, dimostrando come la competenza non dipenda solo dall'esperienza maturata, ma anche dalla qualità della postura riflessiva, dall'etica del lavoro e dalla capacità di apprendimento continuo.

Questo progetto mostra in modo concreto come l'innovazione nei servizi educativi nasca dall'incontro tra visione organizzativa e competenza professionale: da chi avvia, costruendo fondamenta solide, e da chi prosegue, dando continuità, profondità e sviluppo al lavoro intrapreso. Valorizzare questa esperienza significa riconoscere una verità essenziale: la qualità dei servizi educativi prende forma nel lavoro quotidiano di professionisti che scelgono di assumersi, fino in fondo, il mandato educativo.

Giulia Proietti

DEBORA COSER · LINDA TRENTINI · BARBARA TERRASI

Comunicare identità

La presenza nei social fatta di autenticità e abilità comunicativa

Nelle organizzazioni educative contemporanee, la qualità del lavoro non si misura esclusivamente nei contesti operativi, ma anche nella capacità di raccontarlo con coerenza, trasparenza e intenzionalità. La comunicazione esterna non è un elemento accessorio: è parte integrante della responsabilità istituzionale di una Cooperativa che opera nel sociale.

Trasmettere un'immagine positiva non significa costruire una rappresentazione artificiale o promozionale, bensì rendere visibile il valore educativo che quotidianamente prende forma nei servizi. Significa dare conto del pensiero pedagogico che orienta le scelte, della cura che attraversa le relazioni, della professionalità che sostiene ogni intervento. Significa, in altre parole, rendere leggibile all'esterno l'identità della cooperativa.

In questo processo, il contributo di Debora è stato ed è fondamentale. Da anni si occupa della gestione dei canali social della cooperativa con continuità, competenza e visione.

Non si è limitata a garantire una presenza comunicativa, ma ha costruito nel tempo uno stile riconoscibile, coerente con i valori educativi dell'organizzazione. La sua capacità di selezionare contenuti, modulare il

linguaggio, mantenere equilibrio tra immediatezza e profondità riflette una consapevolezza chiara del ruolo strategico della comunicazione.

Da quest'anno, inoltre, ha assunto la responsabilità di coordinare due colleghe, strutturando un piccolo gruppo di lavoro dedicato alla cura dell'immagine esterna. Questo passaggio segna un'evoluzione importante: la comunicazione diventa un ambito condiviso, organizzato, sostenuto da un pensiero comune.

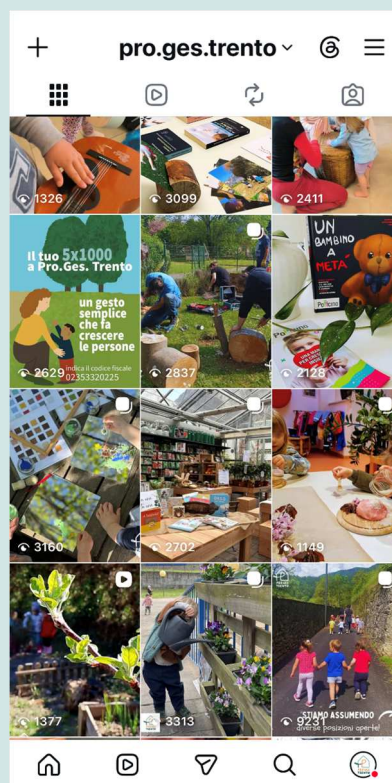
Accanto a lei, Linda e Barbara hanno assunto l'incarico con serietà e sensibilità. Il loro contributo si distingue per l'attenzione estetica, la cura formale dei materiali, la responsabilità rispetto ai contenuti pubblicati. In un tempo in cui la comunicazione digitale è spesso rapida e superficiale, il loro lavoro si caratterizza per ponderazione, rispetto della deontologia professionale e coerenza con l'identità pedagogica della cooperativa.

Comunicare nel sociale implica infatti una particolare attenzione etica: tutela delle persone coinvolte, correttezza delle informazioni, equilibrio tra visibilità e riservatezza. Il lavoro di Debora, Linda e Barbara si colloca in questa prospettiva, dimostrando che anche la comunicazione è uno spazio educativo, nel quale si costruisce cultura professionale.

È importante sottolineare un ulteriore aspetto: il loro impegno nella comunicazione si affianca al lavoro quotidiano nei rispettivi contesti educativi. Debora nel suo ruolo di coordinatrice interna di nido, Linda e Barbara come educatrici, continuano a portare avanti con competenza e responsabilità il proprio mandato professionale. L'assunzione di questo incarico aggiuntivo non ha sottratto qualità al loro operato nei servizi; al contrario, l'esperienza diretta nei contesti educativi arricchisce la comunicazione, rendendola autentica e radicata nella pratica.

Il loro contributo rappresenta un valore aggiunto significativo per la cooperativa. Non solo perché migliora la visibilità esterna, ma perché rafforza il senso di identità interna. Una comunicazione ben curata consolida il senso di appartenenza, restituisce dignità al lavoro educativo, favorisce fiducia da parte delle famiglie e del territorio.

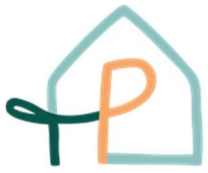
Investire nella qualità dell'immagine significa investire nella credibilità dell'organizzazione. E la credibilità si costruisce attraverso persone competenti, capaci di assumersi responsabilità ulteriori con spirito collaborativo e visione condivisa.



A Debora, Linda e Barbara va un riconoscimento autentico. Per aver compreso che raccontare l'educazione è parte dell'educare stesso. Per aver messo a disposizione tempo, competenze e sensibilità. Per aver contribuito, con discrezione e professionalità, a rendere visibile il valore di ciò che ogni giorno prende forma nei servizi della cooperativa.

La qualità educativa si costruisce nelle relazioni quotidiane, ma si consolida anche nella capacità di narrarsi con coerenza. E questo lavoro, spesso silenzioso e poco visibile, è oggi una componente indispensabile della responsabilità pedagogica di un'organizzazione.

Giulia Proietti



capitolo 5

La rendicontazione sulla missione e sugli obiettivi strategici





5.1. DEFINIZIONE DELLO SCHEMA D'ANALISI

Nel 2025 continua l'approccio assunto negli scorsi anni 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. **In questa annualità il coinvolgimento di nuovi stakeholder con iniziative mirate, nei territori di Scurelle e Terre d'Adige, ha permesso di procedere attraverso uno schema di analisi arricchito da nuove prospettive e valutazioni.**

5.2. DEFINIZIONE DEI BISOGNI RILEVATI DALLA COOPERATIVA

Ad integrazione dei dati emersi nel 2024, con il sondaggio mirato a cogliere la percezione del coinvolgimento e dei risultati ottenuti con le attività connesse agli obiettivi rilevati dall'Analisi di materialità, si è analizzato quanto emerso dal lavoro dei focus group realizzati con le famiglie di Scurelle e Terre d'Adige. **Questo ha ampliato lo spettro dei bisogni presenti nel territorio, in una proficua contaminazione tra diversi stakeholder.**

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

- mantenere una **continuità educativa tra nido e famiglia**, che si estenda verso tutta la comunità educante, che valorizzi competenze e accolga specificità;
- sviluppare un **rapporto con il territorio** e le diverse realtà presenti per generare sinergie, reti e la promozione del territorio;
- costruire un **dialogo intergenerazionale**, aperto all'esplorazione di esperienze e ambienti, per una più profonda integrazione di sensibilità e culture.
- contare su **una comunicazione stabile ed efficace** nel costruire continuità di pensiero e coerenza di azione tra servizi e territorio;
- **proteggere l'ambiente** con comportamenti sostenibili e scelte responsabili.

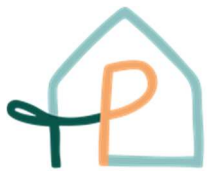
5.3. INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E AREE DI ATTIVITÀ

La mission della nostra cooperativa ha, ovviamente, il suo focus nell' accrescere il benessere dei bambini, delle bambine e delle loro famiglie, ma al contempo definisce quali suoi elementi fondanti, e non meramente funzionali, i processi di co-progettazione e il benessere complessivo della comunità. **È quindi evidente che il territorio, con tutti i soggetti che al suo interno vivono ed operano, è parte sostanziale della vision della cooperativa.**

Il rapporto con il territorio è oggetto del Bilancio Sociale, e qui viene raccontato non solo in un elenco di azioni messe in campo, ma come **un disegno ordinato di interventi e di impatti perseguiti che vanno a descrivere «lo stile di presenza» assunto da Pro.Ges. Trento nei contesti in cui è presente.**

5.4. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ

Per definire uno **stile di presenza** che qualifichi l'impatto sociale sul territorio e risponda ai bisogni emersi, Pro.Ges. Trento ha agito su 5 ambiti:



1. Collaborazioni con enti del territorio
2. Attività di sostegno nelle comunità
3. La valorizzazione delle competenze interne
4. La comunicazione
5. La cura dell'ambiente

5.4.1. Collaborazioni con enti del territorio

La prima forma di presenza nel territorio è definita dalle **relazioni costruite con i vari soggetti che operano al suo interno**. Sono queste a dare valore alle varie attività che vengono poi svolte nel territorio. L'impegno, infatti, è di non porsi in modo autoreferenziale, protesi ad offrire iniziative e attivare progetti in un contesto già strutturato, dove molte altre realtà sono già presenti e operative, spesso con uno sguardo più ampio e radicato del nostro.

La prima azione è, quindi, creare relazioni. Il luogo primario per questo obiettivo sono i **Distretti Famiglia**, reti locali o tematiche, promosse dalla Provincia autonoma di Trento, che uniscono soggetti pubblici e privati per creare iniziative, servizi e politiche di benessere per le famiglie. Ai sei distretti, che avevano la nostra adesione al termine del 2024, si è aggiunto nel giugno 2025 il Distretto Famiglia della Valsugana e Tesino che, fin dall'inizio, ci ha visti parte attiva in progetti sulla parità di genere.

Il lavoro di relazione è svolto principalmente dalle coordinatrici dei servizi presenti nel territorio o dalle pedagogiste per il distretto operativo nel comune di Trento.

Un secondo contesto significativo sono i **Comuni**, intesi sia come Pubblica Amministrazione sia come istituti, associazioni e le variegata realtà del territorio. Andando oltre il normale svolgimento delle attività previste nei servizi assegnati, con essi si è costruito un tipo di interlocuzione capace di allargare il campo di azione e di coinvolgere più soggetti nella progettazione e realizzazione di attività, anche semplici, nel territorio. Tutto questo attraverso la ricerca e la cura costante delle relazioni con le persone per una sempre più forte e condivisa adesione all'idea di una comunità attiva e partecipativa nel ruolo educativo verso i minori.

Un secondo ambito importante sono le **Università** con le quali vengono stabilite convenzioni per l'accoglienza di studenti nello svolgimento dei tirocini. Questa diventa un'opportunità per connettere gli istituti accademici, anche di fuori regione, con la concretezza delle nostre comunità, in un'esperienza di interscambio profondo, che va oltre la mera sperimentazione delle conoscenze acquisite in un contesto professionale, e produce un rientro verso gli istituti di formazione, di metodologie e approcci sviluppati in contesti particolari, che delle loro specificità ne hanno fatto motivo di ricchezza.

5.4.2. Attività di sostegno nelle comunità

La consistenza e la profondità delle relazioni intessute si inverte nelle iniziative concrete messe in atto e nella coerenza alla volontà di rispondere ai bisogni della comunità che la cooperativa ha inteso mettere al centro della propria azione.

Relazioni al centro: insieme per il benessere familiare.

Pro.Ges. Trento ha consolidato la propria presenza nel Distretto Famiglia Rotaliana Königsberg promuovendo uno spazio integrato di supporto pedagogico presso il Nido d'Infanzia di Terre D'Adige. L'intervento, espressione diretta del nostro focus sul benessere familiare, si è declinato in due azioni sinergiche: da un lato, l'apertura di uno sportello di consulenza e orientamento rivolto ai genitori nella fascia 0-3 anni e nella fase pre-nascita, per un totale di sei incontri mirati. Dall'altro,



la cooperativa ha animato il "Cafè educativo", un appuntamento settimanale concepito come occasione di socializzazione e confronto peer-to-peer tra nuclei familiari su esperienze e vissuti comuni. Mentre gli adulti condividevano riflessioni pedagogiche, i bambini sono stati coinvolti in laboratori educativi specifici condotti dal personale della cooperativa in spazi contigui. Questo modello ha permesso di affiancare le famiglie non solo nella gestione delle criticità, ma anche nella costruzione di una rete di vicinanza e dialogo, valorizzando il nido come fulcro della comunità educante territoriale.

La Coccola - Spazio Famiglie nel Distretto Val Rendena

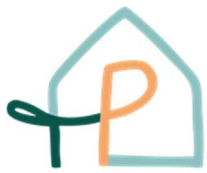
Nel contesto del Distretto Famiglia Val Rendena, lo stile di presenza di Pro.Ges. Trento si è concretizzato in un processo di co-progettazione in rete con la Cooperativa Incontra, La Coccinella e il Comune di Pinzolo per la realizzazione del **progetto "La Coccola"**. L'azione della cooperativa si è focalizzata sul sostegno all'empowerment genitoriale, prevenendo situazioni di fragilità sociale attraverso la creazione di spazi di ascolto e confronto reciproco. Nello specifico, nostri esperti hanno condotto serate informative e formative rivolte a genitori di bambini della fascia 0-6 anni, affrontando tematiche delicate come le transizioni educative (dal nido alla scuola dell'infanzia e alla primaria). L'obiettivo è stato quello di fornire strumenti pratici e psicologici per gestire i vissuti emotivi legati ai cambiamenti, promuovendo al contempo il **rispetto delle differenze e lo scambio intergenerazionale**. L'intervento ha così favorito un ambiente in cui le competenze dei singoli sono diventate ricchezza collettiva, rafforzando il legame tra famiglie e servizi territoriali.

Alla scoperta della Bassa Valsugana – Movimento, inclusione e parità di genere

L'impegno di Pro.Ges. Trento nel territorio di Scurelle descrive un intervento complesso e multidisciplinare, volto a promuovere l'inclusione e il benessere complessivo della comunità attraverso il **superamento degli stereotipi di genere**. L'efficacia dell'intervento, che ha preso forma in un progetto realizzato con il contributo della Provincia Autonoma di Trento, è stata garantita da una fitta rete di collaborazioni istituzionali che ha coinvolto il Comune di Scurelle, la Comunità di Valle Valsugana e Tesino, il Punto Lettura e il Gruppo Giovani locale. La cooperativa ha curato ogni fase, dalla comunicazione — attraverso articoli sulla stampa locale e campagne social — alla gestione operativa dei laboratori. Il cuore del progetto è stato il **percorso di psicomotricità inclusiva** condotto dalla psicomotricista Martina Mittestainer, che ha visto il coinvolgimento di 14 bambini suddivisi per fasce d'età. Attraverso giochi di equilibrio ed esplorazione corporea, ha creato un ambiente di parità dove la cooperazione ha prevalso sui pregiudizi, offrendo inoltre momenti di restituzione e dialogo alle famiglie sulle sfide della crescita. Parallelamente, sono stati realizzati laboratori basati sull'utilizzo di materiali destrutturati (loose parts), dove la creatività individuale ha trasformato oggetti semplici in strumenti di espressione libera da vincoli di genere. L'approccio educativo si è esteso anche alla dimensione narrativa presso il Punto Lettura di Scurelle, con albi illustrati selezionati per sensibilizzare sui temi dell'autodeterminazione. Un momento significativo di attivazione della comunità adulta è stato l'"**Aperitivo di sensibilizzazione**", condotto dalla pedagoga Elena Roner, per guidare i partecipanti in una riflessione profonda sugli stereotipi quotidiani. Questa articolata azione territoriale dimostra come Pro.Ges. Trento sappia integrare linguaggi diversi per costruire una cultura dell'uguaglianza partecipata.

Webinar su economia di genere e autonomia finanziaria

Lo stile di presenza della cooperativa si amplia affrontando i temi della parità anche sotto il profilo economico e sociale, coinvolgendo soggetti diversi che operano sul territorio. Pro.Ges. Trento ha organizzato il **webinar "Donne, lavoro e leadership"**, curato dalla pedagoga Giulia Proietti e con la partecipazione della Presidente Marzia Giovannini e condotto dalla docente **Azzurra Rinaldi**. L'obiettivo principale è stato fornire strumenti conoscitivi per promuovere l'autonomia finanziaria, in



particolare per persone in situazioni di svantaggio, analizzando i meccanismi del mercato del lavoro. L'evento, trasmesso su Zoom e YouTube, ha sottolineato la capacità di Pro.Ges. Trento di utilizzare le tecnologie digitali per diffondere cultura dell'inclusione ben oltre i confini dei servizi educativi tradizionali.

Bambini e Genitori al Centro – Regolazione emotiva

In linea con la volontà di accrescere il benessere complessivo, Pro.Ges. Trento ha realizzato un appuntamento dedicato all'**auto ed eteroregolazione emotiva nella fascia 0-6 anni**. L'intervento, guidato dalla psicopedagogista Sabrina Anzelini, ha visto una proficua collaborazione multidisciplinare con le ostetriche del Consultorio di Trento e le educatrici del Centro Genitori e Bambini. La cooperativa ha curato non solo il contenuto scientifico, ma anche **la qualità dell'accoglienza**, grazie alla coordinatrice Daniela Serafini che ha predisposto uno spazio funzionale al dialogo caloroso tra famiglie. Attraverso esempi concreti, i professionisti hanno aiutato i genitori a sintonizzarsi con i bisogni dei figli, riaffermando l'importanza di creare luoghi relazionali in cui la comunità possa crescere in modo armonioso.

Corso di formazione per Esperti in tutela e servizi per minori

Lo stile di presenza di Pro.Ges. si manifesta anche nella capacità di progettare un intervento complesso qual è un Master di alta formazione per qualificare il sistema dei servizi territoriali. In collaborazione con CiEffe Srl, la cooperativa ha attuato un percorso volto a **potenziare le competenze giuridiche e psico-sociali degli operatori che lavorano con famiglie vulnerabili**. Il percorso, di 200 ore pro capite per 15 laureati, ha incluso visite di studio presso eccellenze come "Lo Stralisco" di Parma, "Baccarat" di Fontanellato e il Servizio Tutela Minori di Varese. Attraverso questo investimento, Pro.Ges. Trento non solo ha accresciuto il capitale umano, ma ha orientato le scelte future della tutela minorile verso standard di qualità elevati, favorendo l'integrazione tra i diversi attori del territorio.

Consulenza pedagogica personalizzata

A completamento dell'offerta, Pro.Ges. Trento propone un **servizio di consulenza flessibile che entra direttamente nelle dinamiche familiari**. Il modello prevede pacchetti di cinque incontri co-progettati con l'utenza, che possono svolgersi presso le sedi o a domicilio. Questo stile di presenza "su misura" permette di osservare le relazioni nel contesto quotidiano, utilizzando anche l'analisi di video per favorire la riflessione. L'attività rappresenta l'ultimo miglio di un impegno che non si limita ai servizi standardizzati, ma sostiene la genitorialità attraverso un ascolto autentico e competente.

5.4.3. La valorizzazione delle competenze interne

Per Pro.Ges. Trento, la valorizzazione del personale non è meramente funzionale, ma rappresenta un elemento fondante della vision cooperativa. Il riconoscimento delle specializzazioni individuali permette di agire come un incubatore di competenze messe a disposizione del benessere della comunità.

Un ambito d'eccellenza riguarda la specializzazione pedagogica in ambito motorio e artistico. Sostenendo percorsi come i Master in psicomotricità, la cooperativa ha trasformato studi teorici in azioni territoriali concrete, come i cicli di incontri in Valsugana dove il gioco psicomotorio è diventato la chiave per l'inclusione. La sensibilità nell'utilizzo di materiali destrutturati ha consentito di strutturare laboratori dove il fare creativo esplora la parità e il rispetto, valorizzando la capacità di progettare contesti aperti.



La cooperativa valorizza inoltre le competenze di analisi della crisi. In situazioni di alta tensione — come casi di violenza domestica — il personale ha dimostrato capacità di controllo emotivo e di lettura del "non-detto", agendo tempestivamente come presidio di tutela minorile e gestendo lucidamente le reti istituzionali.

L'innovazione è alimentata dalle professionalità interne anche nell'avvio di nuove sperimentazioni, come l'educativa domiciliare per nuclei vulnerabili. In questi contesti, viene valorizzata la capacità di abitare contesti complessi e di mantenere una postura riflessiva anche di fronte a interruzioni repentine dei percorsi, dimostrando una maturità professionale che va oltre l'esecuzione del compito.

Infine, Pro.Ges. Trento ha scelto di valorizzare internamente le competenze narrative. Un'equipe dedicata alla comunicazione social e alla documentazione trasforma il racconto dell'operato — come la narrazione visiva dell'ambientamento — in un ponte di partecipazione autentica con i genitori, integrando ogni talento nell'identità scientifica della cooperativa.

5.4.4. La comunicazione

La comunicazione, lungi dall'essere un atto accessorio, è parte integrante del mandato pedagogico e dello stile di presenza della cooperativa sul territorio. La newsletter si è consolidata nel 2025 come uno strumento potente per "prendersi cura delle relazioni", rendendo trasparente l'intenzionalità educativa e promuovendo una cultura dell'infanzia diffusa.

Il 2025 è stato narrato nel numero speciale "**Si cresce Si cambia**", che ha celebrato il passaggio di testimone nella Presidenza come un movimento armonioso tra radici e futuro, presentando il nuovo logo come traduzione grafica di un'identità in evoluzione. L'impegno culturale si è declinato nell'approfondimento "**Educare alla sostenibilità**", mostrando l'ecologia come pratica sociale che unisce ambiente e inclusione, con esempi concreti come i sovrascarpe lavabili realizzate con le famiglie di Scurelle.

La newsletter ha affrontato anche le "**Sperimentazioni coraggiose**", invitando a uscire dalla "zona di comfort" e promuovendo un'idea di educazione basata sulla ricerca e sul valore formativo del rischio per l'autostima. Infine, con "**Corpo e mente in movimento**", è stata riaffermata la centralità dell'esperienza corporea, offrendo spunti pratici per riscoprire il piacere della scoperta attiva. In sintesi, la comunicazione rappresenta un esercizio di responsabilità istituzionale per continuare a essere una comunità educante in costante dialogo con il mondo.

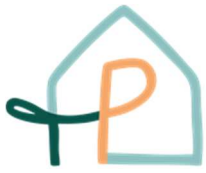
5.4.5. L'attenzione verso l'ambiente

La sola presenza umana ha, sempre e comunque, un impatto nell'ambiente che lo circonda. Tanto più se si tratta di un'organizzazione complessa che maneggia materiali di scarto, che consuma energia, che rilascia nelle acque e nell'aria i residui delle proprie lavorazioni. Un nido, come anche gli altri servizi della nostra cooperativa, non sfugge a questo principio.

Coerentemente con la nostra missione di accrescere il benessere della comunità e delle generazioni future, Pro.Ges. Trento considera la tutela dell'ambiente non come dichiarazione d'intenti generica, ma come un impegno rigoroso e misurabile. Questo «stile di presenza» responsabile si concretizza nell'adesione ai criteri della **certificazione ISO 14001**, che la cooperativa ha conseguito e mantiene con l'obiettivo di integrare la sostenibilità in ogni processo organizzativo.



L'adozione di questo standard internazionale ci ha permesso di tradurre la sensibilità ecologica in un sistema di gestione ambientale strutturato. La cooperativa agisce costantemente per monitorare



e ridurre i propri impatti: dall'ottimizzazione dei consumi energetici nelle sedi e nei servizi, alla gestione oculata e differenziata dei rifiuti, fino alla scelta di fornitori che condividano i nostri stessi valori di responsabilità ambientale. Ogni aspetto operativo è valutato in un'ottica di miglioramento continuo, assicurando che l'efficienza dei servizi educativi e sociali proceda di pari passo con la salvaguardia delle risorse naturali.

In questa cornice di innovazione sostenibile, un passo significativo è rappresentato dall'introduzione della **firma digitale per la contrattualistica**. Questa scelta non costituisce solo un avanzamento tecnologico, ma un'azione concreta di ecologia sociale: la dematerializzazione dei processi consente infatti di abbattere drasticamente l'impiego di carta e materiali di cancelleria, riducendo al contempo l'impronta ecologica legata allo smaltimento dei documenti fisici. Al contempo, la firma digitale genera un impatto positivo sulla mobilità territoriale: eliminando la necessità per le famiglie e per il personale di spostarsi fisicamente per la sottoscrizione dei documenti, si riducono le emissioni di CO2 legate ai trasporti e si favorisce un migliore equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. In questo modo, la tecnologia diventa uno strumento al servizio della visione cooperativa, coniugando efficienza amministrativa, rispetto per l'ambiente e benessere delle persone.

Questo impegno per la sostenibilità si amplia necessariamente includendo la tutela dell'ambiente sociale, inteso come l'ecosistema relazionale e professionale nel quale la cooperativa opera e del quale si sente custode. Per Pro.Ges. Trento, curare l'ambiente sociale significa garantire che i contesti di vita e di lavoro siano sicuri, equi e retti da processi trasparenti, trasformando le certificazioni in strumenti vivi di protezione della comunità educante.

In questa visione, la tutela dell'ambiente sociale si focalizza su tre ambiti prioritari:

Sicurezza e Benessere: Lo «stile di presenza» della cooperativa si fonda sulla cultura della prevenzione e della protezione, garantita dalle certificazioni ISO 45001 (Salute e Sicurezza sul Lavoro) e UNI 11034 (Servizi per l'infanzia). Non si tratta solo di adempimenti normativi, ma di un impegno sistematico per assicurare standard elevati di sicurezza sia per il personale, sia per i bambini e le bambine accolti. Questo approccio si riflette nella capacità dei nostri operatori di gestire con lucidità le emergenze e le fragilità, agendo come un presidio sicuro e affidabile per l'intero territorio.



Parità di Genere: La tutela dell'ambiente sociale passa inevitabilmente attraverso l'equità e la valorizzazione delle differenze. Attraverso il conseguimento della certificazione UNI PDR 125, Pro.Ges. Trento ha formalizzato il proprio impegno nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e nel contrastare ogni forma di divario di genere. Questa postura etica trova riscontro nelle azioni concrete già avviate sul territorio, come i percorsi sull'autonomia finanziaria femminile e i laboratori nelle scuole volti a scardinare gli stereotipi, promuovendo una cultura della parità che parta dall'organizzazione interna per irradiarsi verso la comunità.



Qualità e Trasparenza dei Processi. La solidità del nostro agire sociale è assicurata dal sistema di gestione della qualità certificato ISO 9001. Tale standard garantisce che ogni intervento, dalla co-progettazione con gli enti locali alla gestione operativa dei servizi, sia retto da procedure chiare, monitorate e orientate al miglioramento continuo. La trasparenza non è per noi solo un obbligo di rendicontazione, ma un pilastro del rapporto di fiducia con le famiglie e i partner istituzionali, assicurando che ogni risorsa sia impiegata per generare il





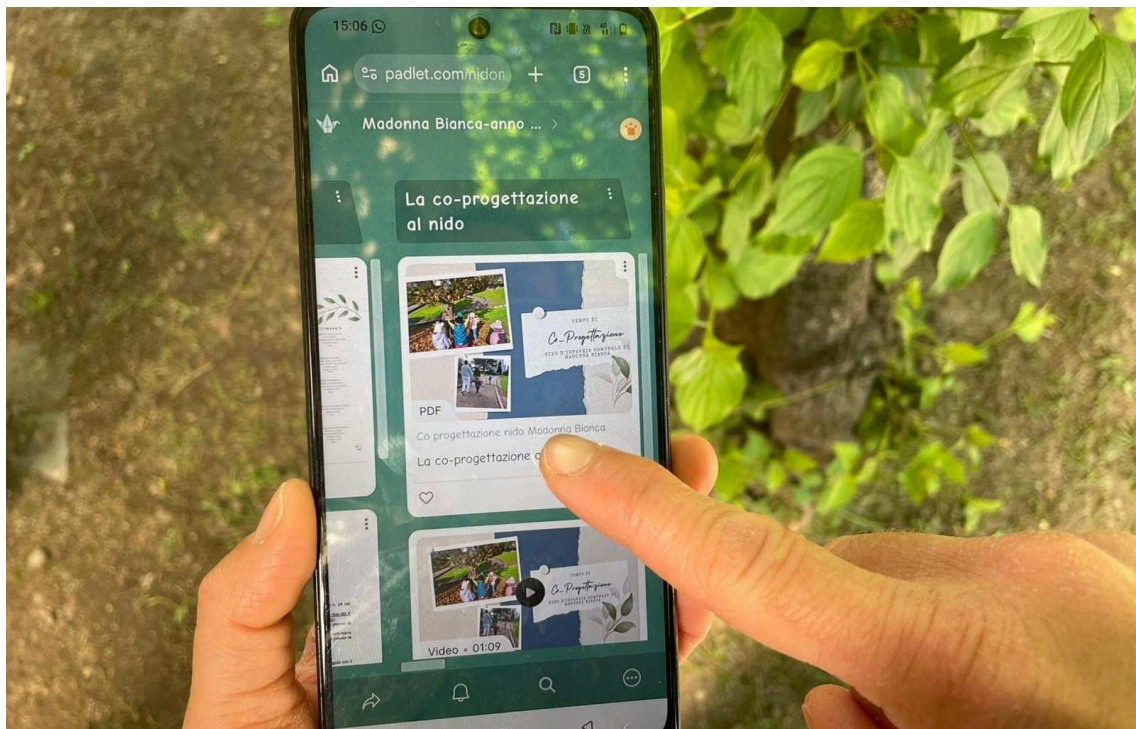
massimo impatto sociale possibile.

Conciliazione vita lavoro. L'ambiente sociale è senz'altro influenzato dal mondo del lavoro, ma non di meno dalla vita ordinaria delle persone. Prevedere possibilità di conciliazione tra di esse è una forma di tutela, ad armonizzare i diversi contesti di vita. In questo senso l'adesione al Family Audit e alle sue pratiche è la forma concreta con cui la nostra cooperativa intende perseguire questo obiettivo. Il 2025 è anche stato l'anno che ha visto la stesura del nuovo Piano Aziendale (concluso nel febbraio 2026), con l'individuazione di nuove attività mirate al benessere e alla valorizzazione del personale.



utile

Attraverso questo sistema integrato di certificazioni ambientali e sociali, Pro.Ges. Trento riafferma la propria identità di impresa sociale capace di coniugare la professionalità pedagogica con una gestione rigorosa e responsabile, orientata alla cura globale della persona e del contesto in cui vive.



Le storie

LAURA GADOTTI

Il valore del sapere che si fa pratica

Un'esperienza tra Storytelling e partecipazione

Nella visione pedagogica di Pro.Ges. Trento, la formazione non è mai intesa come un semplice adempimento burocratico o un momento passivo di ascolto. È, al contrario, ritenuto un investimento profondo sulla professionalità educativa che mira a nutrire la curiosità di chi, ogni giorno, abita i servizi per l'infanzia. Il vero successo di un percorso formativo si misura quando le nozioni apprese escono dai faldoni e dalle slide per calarsi con naturalezza nella vita quotidiana dei servizi in nostra gestione, trasformandosi in nuovi modi di guardare, ascoltare e accogliere. È proprio in questo solco che si inserisce l'iniziativa di Laura Gadotti, una collega che ha saputo trasformare un momento generalmente progettato e pensato dall'equipe pedagogica in un'occasione di autentica meraviglia educativa, dimostrando quanto la passione possa tradursi in innovazione concreta.

Nel mese di settembre, alcuni colleghi hanno avuto il privilegio di partecipare al percorso formativo condotto dalla dottoressa Chiara Dattola, dal titolo "Storytelling per immagini". Si è trattato di un viaggio dedicato all'uso consapevole del linguaggio visivo, alla narrazione che passa attraverso lo sguardo e alla capacità di evocare mondi partendo da suggestioni grafiche e simboliche. Se per molti la formazione rimane un seme che richiede tempo per germogliare, Laura ha dimostrato prontezza ed entusiasmo nel far fiorire in tempi brevi quanto seminato. Il 29 ottobre 2025, infatti, in occasione dell'incontro di post-ambientamento con le famiglie dei bambini e delle bambine accolti al nido, Laura ha proposto, di sua iniziativa, una strutturazione dell'incontro totalmente rinnovata, capace di far fiorire gli strumenti appresi durante il corso.



Laura, con la mia curiosa autorizzazione, ha scelto di capovolgere la prospettiva fino ad ora proposta dall'equipe pedagogica e di coinvolgere i genitori in un processo creativo profondo. Ha preparato con cura diverse suggestioni visive e messo a disposizione delle famiglie elementi materici come carta e cartoncini di diversi colori, spessori e consistenze. Attraverso questi materiali, ha chiesto ai genitori di esprimere, tramite la propria creatività e sensibilità, cosa avesse generato in loro l'ambientamento dei propri figli. È stato un momento di grande intensità, in cui le famiglie non sono state semplici spettatrici, ma protagoniste di una narrazione collettiva, riuscendo a dare forma visiva a emozioni e vissuti che spesso faticano a trovare spazio nelle sole parole.

Vedere una collega che cala nella realtà quotidiana quanto appreso con tale interesse e curiosità è un regalo prezioso per tutto il gruppo di lavoro. L'approccio di Laura ha generato un clima di

ascolto empatico e di partecipazione autentica, elevando la qualità della comunicazione tra nido e famiglia. Questa esperienza ci ricorda che essere educatori significa restare ricercatori costanti, capaci di lasciarsi contaminare dalle novità per offrire ai bambini e alle famiglie un servizio sempre più attento e competente. Il merito di Laura è stato quello di aver colto l'essenza dello storytelling per immagini e di averla trasformata in un ponte di bellezza, dimostrando che la formazione, quando incontra la sensibilità di un professionista, diventa davvero uno strumento di cura e di crescita per l'intera comunità educante.

Sabrina Anzelini

ELISA OREMPULLER

Creatività, inclusione e parità di genere

Quando le competenze interne generano cambiamento.

All'interno del progetto "alla scoperta della Bassa Valsugana: movimento, inclusione e parità di genere" promosso dalla PAT – Provincia Autonoma di Trento dedicato alla promozione della parità di genere, la cooperativa ha attivato diversi laboratori educativi rivolti ai bambini e alle famiglie del territorio. Tra questi, hanno trovato spazio anche due laboratori artistici condotti da Elisa, educatrice della cooperativa, che ha scelto di mettere a disposizione la propria esperienza e sensibilità educativa per contribuire alla realizzazione delle attività previste dal bando.

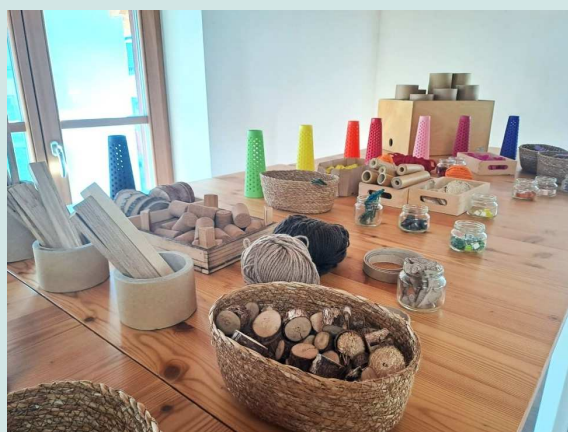
I laboratori, rivolti a bambini e bambine dai 5 agli 8 anni, sono stati progettati e realizzati in collaborazione con la cooperativa con l'obiettivo di offrire uno spazio creativo in cui sperimentare, attraverso l'arte e il gioco, temi importanti come l'inclusione e la parità di genere. Elisa ha proposto attività basate sull'utilizzo di materiale destrutturato, uno strumento educativo che permette ai bambini di esplorare liberamente le proprie idee, sviluppare creatività e costruire nuove possibilità espressive.

Grazie alla varietà dei materiali e alla modalità aperta delle proposte, i partecipanti hanno potuto sperimentare, creare e collaborare, dando forma a produzioni personali e collettive. In questo contesto, i temi dell'inclusione e della parità sono stati affrontati in modo naturale, attraverso il fare, la condivisione e il rispetto delle differenze.

Elisa si è dimostrata attenta e sensibile nella gestione del gruppo, capace di accompagnare bambini e bambine nel processo creativo valorizzando le loro idee e sostenendo un clima di partecipazione e ascolto.

Il suo impegno ha riguardato non solo la conduzione degli incontri, ma anche la progettazione delle attività e la cura della relazione educativa con i partecipanti.

Il contributo di Elisa rappresenta un esempio significativo di come le competenze e la disponibilità dei soci possano arricchire i progetti della cooperativa, trasformando le opportunità offerte dal territorio in esperienze educative di qualità. Attraverso il suo lavoro, i laboratori sono diventati spazi di creatività, espressione e riflessione, in cui bambini e bambine hanno potuto sperimentare concretamente i valori dell'inclusione e della parità.



Elena Roner

MADDALENA NONES

Le sfumature della maternità

Prendersi cura delle persone attraverso l'ascolto.

Nel lavoro educativo esistono competenze che non si esprimono soltanto nella dimensione tecnica o organizzativa, ma che prendono forma nella capacità di creare relazioni significative, generare spazi di ascolto e riconoscere i bisogni delle persone nei momenti di maggiore trasformazione. È proprio da questa attenzione che nasce l'iniziativa proposta da Maddalena, educatrice della cooperativa, che ha scelto di mettere a disposizione delle colleghe non solo la propria professionalità educativa, ma anche il percorso formativo ed esperienziale maturato come doula e operatrice alla nascita.

Prima della partenza dell'anno educativo 2025-26, Maddalena ha trasformato le competenze e gli strumenti acquisiti nell'ambito della maternità e dell'accompagnamento alla nascita in una proposta concreta rivolta alle dipendenti prossime al rientro lavorativo dopo la maternità. Un'iniziativa nata dal desiderio di offrire uno spazio autentico di vicinanza, confronto e condivisione tra donne e colleghe in una fase spesso delicata, attraversata da emozioni complesse, cambiamenti identitari e nuovi equilibri da costruire.



Da questa sensibilità ha preso forma il cerchio "Le sfumature della maternità... Fili di vissuti ed emozioni di donne, mamme e lavoratrici che s'intrecciano", pensato come uno spazio accogliente e protetto, in cui ogni partecipante potesse sentirsi libera di portare il proprio vissuto senza timore di giudizio. Un tempo dedicato all'ascolto reciproco, alla possibilità di nominare emozioni spesso trattenute e di riconoscersi nelle esperienze delle altre.

Maddalena ha accompagnato questo momento con grande cura e attenzione, valorizzando ogni dettaglio: dall'atmosfera ai materiali proposti, fino alla costruzione di attività simboliche e creative capaci di favorire relazione, riflessione e senso di appartenenza. Il cerchio ha permesso alle partecipanti di condividere pensieri, emozioni e vissuti legati alla maternità e al rientro al lavoro, generando un'esperienza di connessione autentica e sostegno reciproco.

Il valore di questa iniziativa va oltre il singolo incontro. Esperienze come questa ricordano quanto sia importante, all'interno delle organizzazioni educative, creare spazi in cui le persone possano sentirsi accolte nella loro interezza, non soltanto come professioniste, ma anche come donne, madri e persone portatrici di storie, fragilità e risorse.

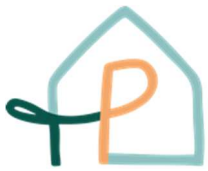
L'impegno di Maddalena testimonia inoltre quanto possa essere prezioso quando una persona sceglie di condividere competenze, esperienze e sensibilità personali per generare valore all'interno della comunità lavorativa. È anche attraverso iniziative come questa che si rafforza una cultura cooperativa attenta alle relazioni, alla cura reciproca e al benessere delle persone che ne fanno parte.

Elisa Mayregger

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.

6.1. Gli strumenti di indagine

La valutazione si poggia su due tipologie di dati: quelli **materiali**, cioè dati oggettivi, misurabili e significativi che dimensionano le iniziative e i risultati ottenuti, e quelli di **gradimento**, raccolti attraverso sondaggi o iniziative analoghe, che riproducono l’impatto delle iniziative visto attraverso gli occhi degli stakeholders.

Se i primi sono stati estrapolati dai nostri sistemi gestionali, per i secondi ci si è affidati al sondaggio realizzato per la compilazione del Bilancio di Sostenibilità, che per molti aspetti ricalca obiettivi e impegni di questo Bilancio Sociale. Il questionario è stato sottoposto a 5 categorie di stakeholder. Le prime tre fanno riferimento ai dipendenti, articolati in lavoratori, soci e coordinatrici. La quarta sono le famiglie degli utenti dei servizi. La quinta sono i Comuni.

Per una lettura integrata dei dati, i primi tre ambiti di azione (collaborazioni, attività e comunicazione) sono stati accorpati.

6.2. La lettura dei dati raccolti

6.2.1. Le attività nel territorio

- **I numeri**

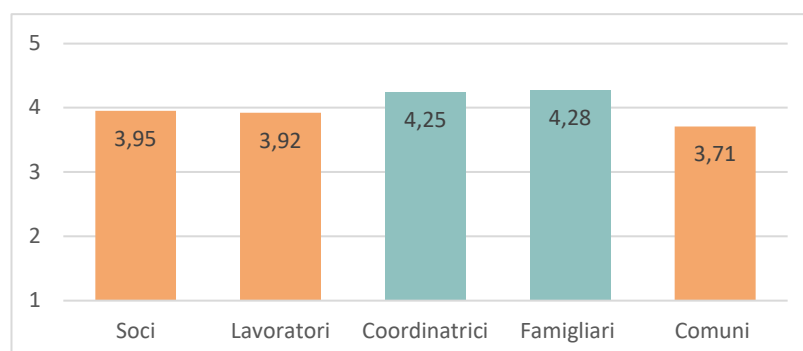
Pro.Ges. Trento ha aderito a **7 Distretti Famiglia**, partecipando nel 2025, complessivamente a circa **40 incontri** con la presenza di proprio personale. Con loro si è collaborato alla realizzazione di **4 iniziative** insieme ad altri soggetti aderenti ai distretti. Sono **11 le Università** con cui abbiamo stipulato convenzioni accogliendo nel corso dell’anno oltre **25 tirocinanti**, ai quali ne vanno aggiunti altri **12 provenienti da altri enti formativi**.

Le diverse attività descritte al paragrafo 5.4.2 hanno coinvolto complessivamente **oltre 250 adulti** intervenuti alle iniziative realizzate nei territori che hanno complessivamente generato **260 ore di formazione**, di diversa entità e tipologia, rivolte a genitori e professionisti.

La comunicazione verso il territorio è stata realizzata attraverso la pubblicazione di **3 newsletter tematiche** inviata per mail a oltre **1200 iscritti**. La presenza nei social (Instagram e Facebook) è stata costante con la **pubblicazione settimanale di post e storie** che hanno tenuti aggiornati gli **oltre 1000 followers**.

- **Il sondaggio**

A tutti gli stakeholder è stato chiesto di valutare **l’adeguatezza della risposta con i servizi della cooperativa alle necessità delle comunità locali**. La valutazione andava da 1. non significativo a 5. altamente significativo.





Interessante notare come le due “teste di ponte” nell’incontro tra cooperativa e territorio che sono le coordinatrici da una parte e gli adulti delle famiglie dall’altra siano concordi nel dare una valutazione tendente all’altamente positivo.

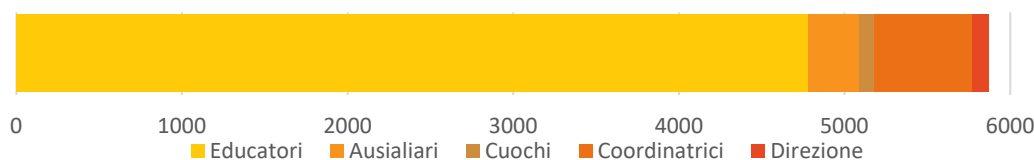
Positiva, ma non così determinata, la valutazione media delle amministrazioni comunali alle quali è pure stato chiesto quanto ritenessero positivo l’impatto della cooperativa sul territorio ricevendo un punteggio di **4 su 5** con la preferenza **al 75% per la qualità** come elemento su cui puntare per una futura collaborazione.

Nella **rilettura integrata** di questi dati si osserva come lo stile di presenza della cooperativa abbia generato complessivamente sia una soddisfazione per quanto realizzato, ma allo stesso tempo, riconoscendo la capacità della cooperativa ad operare con buoni standard di qualità, abbia prodotto l’aspettativa di un impegno più ampio nel territorio.

6.2.2. Valorizzazione delle competenze interne

- **I numeri**

Le competenze del personale crescono anche grazie alla **formazione interna** che nel 2025 ha visto erogate **5.870 ore** di incontri formativi.

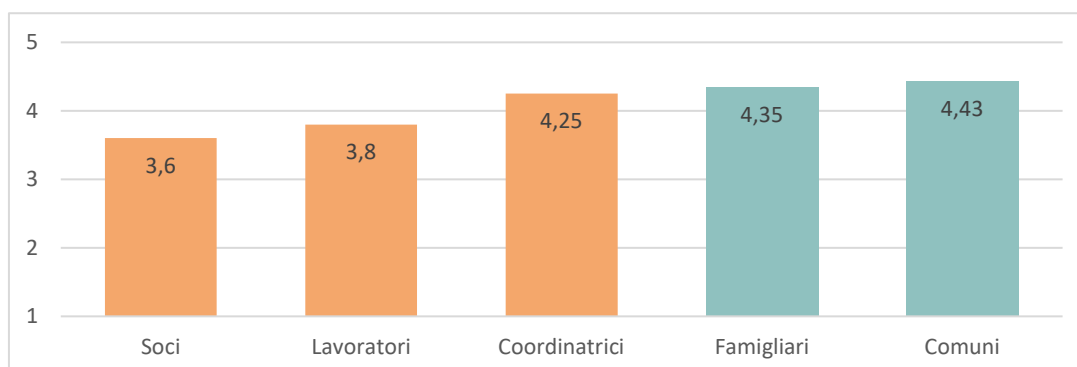


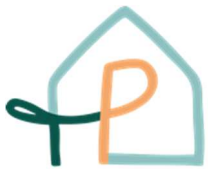
A tutto ciò vanno aggiunti i percorsi personali, soprattutto universitari. Nel 2025 sono state riconosciute le **150 ore di diritto** allo studio a 17 colleghe, oltre a tutti i permessi studio – dovuti per contratto – a coloro che sostenevano esami universitari.

Variegata sono anche le tipologie di **competenze certificate extracurricolari**, dichiarate dal personale. A titolo esemplificativo citiamo: certificazioni linguistiche (9), lauree e specializzazioni in psicologia (6), assistente sociale/esperti tutela (3), psicomotricista (3), comunicazione (3), massaggio infantile, psicologia perinatale, operatore shiatsu, pedagogia montessoriana (2), economia. Come già documentato in altre pagine di questo bilancio sono **15** i colleghi e le colleghe a cui sono state riconosciute competenze personali specifiche, valorizzate in particolari situazioni ed iniziative che hanno coinvolto la cooperativa.

- **Il sondaggio**

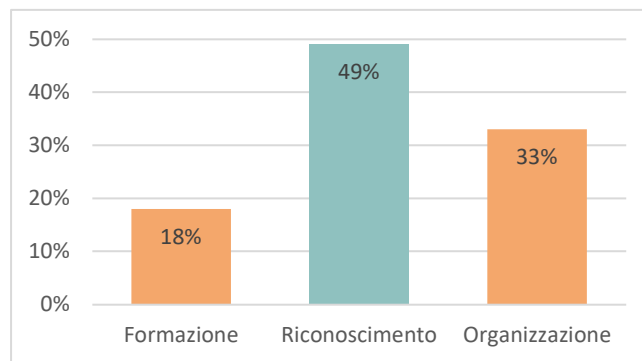
Agli stakeholder è stato chiesto di valutare i **piani formativi mirati all’aumento delle competenze individuali**. Anche in questo caso il punteggio va da 1 a 5.





Si evidenzia come il dato dell'osservatore esterno sia più alto delle persone direttamente interessate (soci e lavoratori), con eccezione delle coordinatrici che, effettivamente, hanno una media di ore formazione pro capite più alta.

A soci e lavoratori è, inoltre, stato richiesto quanto sentissero che la cooperativa valorizzava il loro punto di vista. La media per i soci è stata di 3,16 su 5 e di 3,29 su 5 per i non soci. Ai lavoratori non soci è anche stato richiesto cosa incrementare per aumentare la motivazione sul posto di lavoro.



Il tema del riconoscimento sfiora il 50% delle preferenze. L'organizzazione viene anch'esso riconosciuta come fattore importante, più di un incremento della formazione.

Nella rilettura integrata di questi dati si può interpretare che i soggetti esterni diano un punteggio alto ai piani formativi perché ne osservano gli esiti nell'operato del personale. Viceversa il personale è, comprensibilmente più concentrato sulle possibilità di valorizzare tali competenze in riconoscimenti, sentendo una ristrettezza di spazi dove esprimerli, auspicabilmente allargabili grazie ad una diversa organizzazione.

6.2.3. La cura dell'ambiente

- **I numeri**

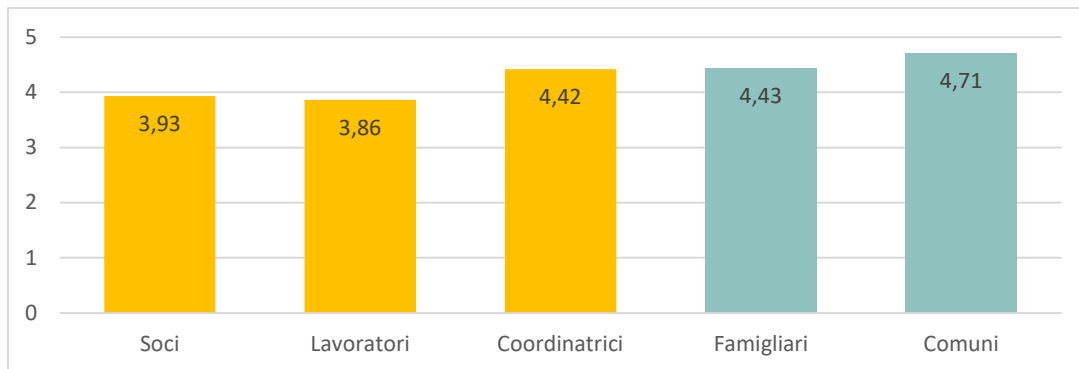
Per quanto riguarda **l'ambiente sociale**, i dati che provengono dagli stakeholder esterni alla cooperativa si può, in buona parte, fare riferimento a quanto già riportato nei paragrafi precedenti. Da considerare anche i circa **700 minori che entrano quotidianamente in contatto con i nostri operatori** e le più di **500 famiglie** che hanno modo di confrontarsi con loro.

Altro tema è la cura dell'ambiente di lavoro in termini di relazioni e welfare. Sono **2 gli incontri annuali** ordinari della governance (presidente e/o direttrice) con i singoli gruppi di lavoro, accompagnati da quelli straordinari per la gestione di situazioni particolari. **214 sono le ore di supervisione** usufruite nel 2025 dal personale del Centro per l'Infanzia per la condivisione e la rilettura dei vissuti, al fine di contenere il fenomeno del *burnout*.

Per il welfare ci sono da considerare i benefici goduti grazie al Piano Sanitario integrativo che ha erogato nel corso dell'anno **€ 9.740,00** in 233 prestazioni a favore di 120 utenti. Inoltre, è stato confermato il Bonus di Natale, per un valore complessivo di **€ 6.600**, a favore dei dipendenti con almeno 6 mesi di anzianità.

- **Il sondaggio**

Alla domanda generica su *“adozione di pratiche di approvvigionamento e di consumo di materiali più sostenibili”* la risposta è stata ancora una volta positiva.

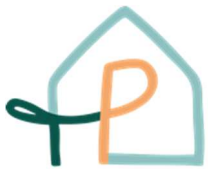


Per quanto riguarda l'**ambiente sociale**, la rilevazione è andata a indagare su punti specifici riguardanti due stakeholder, direttamente coinvolti nella tematica.

Abbiamo citato le oltre 500 famiglie che hanno la possibilità di un confronto/sostegno con il nostro personale su questioni educative dei loro figli. Alla domanda **“Quanto si sente coinvolto/a nel percorso del suo bambino”** la media delle risposte è sta di **4,32 su 5**. Alla richiesta di indicare cosa ritenessero più importante per il futuro del servizio solo il 4% ha indicato come prioritario una migliore collaborazione mentre il 51% ha scelto un mix di stabilità (che da sola ha avuto il 28%), formazione del personale (17%) oltre alla migliore collaborazione.

Sul fronte interno è di particolare interesse la valutazione portata dalle coordinatrici. Nel già citato nuovo Piano Aziendale del Family Audit, infatti, è stata data grande attenzione al ruolo del coordinamento, anche in funzione di più efficaci pratiche di conciliazione tra vita e lavoro di colleghe e colleghi. Alla domanda **“quanto risulta possibile tenere insieme qualità educativa e richieste organizzative”** il voto raggiunto è stato **3,5 su 5**, indicando nell'organizzazione (46%) l'area che necessita di essere rafforzata insieme alla comunicazione (36%) e alla formazione (18%).

Nella rilettura integrata di questi dati i punteggi più alti ottenuti dagli stakeholder esterni parlano di un'immagine **desunta da pratiche visibili e consistenti che influenzano la loro percezione e valutazione**. Il punteggio più basso degli operatori interni è interpretabile come il frutto di una visione più ampia dell'operatività - e quindi la **capacità di individuare aspetti migliorabili – oltre che una forte sensibilità verso i temi**. Risulta quindi particolarmente adeguato ed opportuno l'orientamento assunto dal Piano Aziendale che mira ad una valorizzazione dei ruoli intermedi, i quali dimostrano una percezione coerente con la realtà dei punti di forza e di debolezza della cooperativa e possono senz'altro avere parte attiva nella loro evoluzione verso il miglioramento.



6.3. 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, in continuità con quanto avviato a seguito del cambio generazionale alla governance, così da 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 20 maggio 2025



Via Zambra, 22 - 38121
Tel. 0461 983347 - info@progestrento.it