

BILANCIO DELL' ESERCIZIO

DALL' 01/07/2021 AL 30/06/2022



Il Bilancio Sociale è rendicontazione, comunicazione Sociale e consuntivo dell'agire sociale. Ma prima di tutto, per noi, è la narrazione di una storia e di un Percorso. Una Storia fatta di passione e competenza, di professionalità e volontariato, di sogni, ostacoli e progetti.

PERCORSI PER CRESCERE Cooperativa Sociale ONLUS

Sede legale: Via Roma 69/c - 21053 CASTELLANZA

Tel.: 0331 500230

Fax: 0331 501420

**Email: info@percorsipercreocere.it
percorsi@apogeopec.it**

Sito WEB: www.percorsipercreocere.it

Cari soci e care socie

Non si può non sottolineare come gli ultimi tre anni siano stati caratterizzati da una profonda crisi che ha colpito tutti. Se consideriamo le analisi offerte dal bilancio sociale come concreti contributi utili alle prossime scelte strategiche all'interno di Percorsi per Crescere, possiamo dire che molte sfide sono state accolte, ma molte altre ancora ci aspettano, a breve e a media scadenza. Percorsi per Crescere si avvicina ai 25 anni di vita e la stesura del Bilancio Sociale 2021/2022 è un'occasione in più che cogliamo per fare il punto su cosa significa per noi essere una società pronta a dare risposte ai bisogni del territorio in cui operiamo. Continueremo, quindi, anche in futuro a lavorare con il coraggio e la determinazione che da sempre ci caratterizzano. Il periodo è ancora quello dell'incertezza, dove ancor di più si misura la capacità di azione e di intervento; bisogna quindi riflettere attentamente su come le scelte presenti hanno la capacità di influenzare il futuro.

Nonostante non abbiamo potuto considerare superata l'emergenza sanitaria, possiamo dire che il 2021/2022 è stato l'anno della ripartenza: siamo tornati a stare vicini, anche fisicamente, alle persone.

Abbiamo toccato con mano anche le conseguenze che la pandemia ha portato con sé: il distanziamento e l'isolamento sociale hanno generato fatiche e difficoltà emotive tra i bambini e forse più spesso anche tra gli adulti; molte famiglie si sono ritrovate con diverse disponibilità economiche ed hanno dovuto fare scelte difficili, altre hanno abbandonato la scuola per non sottostare alle disposizioni sanitarie.

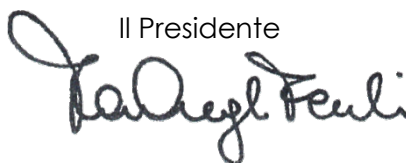
Abbiamo sperimentato come fondamentale l'esigenza di costruire una nuova normalità perché il contesto sociale, economico ed ambientale è cambiato e si è trasformato in modo irreversibile.

Consapevoli di ciò, abbiamo lavorato con grande entusiasmo per aggiornare la nostra strategia, per trovare risposte sempre più adeguate ed innovative ai nuovi bisogni emergenti, senza dimenticare quelli ereditati dal passato e per rendere la Cooperativa più solida economicamente e finanziariamente, dopo le grandi difficoltà incontrate nel corso del 2020, garantendo un monitoraggio costante e ancora più puntuale e stringente della situazione economica.

Pensare di ripartire, di andare oltre le difficoltà, di affrontare l'incertezza non sarebbe stato possibile senza l'impegno e la determinazione del nostro bene più prezioso: le socie e i soci della Cooperativa e quanti hanno collaborato con noi.

Auspucando infine che lo sforzo compiuto da ogni singolo membro del CdA per la realizzazione di questo bilancio sociale possa essere compreso ed apprezzato, vi auguro buona lettura.

Il Presidente





*Se non puoi essere un pino sul monte,
Sii una saggina nella valle,
Ma sii la migliore, piccola saggina sulla sponda del ruscello.
Se non puoi essere un albero, sii un cespuglio.
Se non puoi essere un'autostrada, sii un sentiero.
Se non puoi essere il sole, sii una stella.
Sii sempre il meglio di ciò che sei.
Cerca di scoprire il disegno che sei chiamato ad essere,
Poi mettiti con passione a realizzarlo nella vita.*

Martin Luther King



Indice

OBIETTIVI E DESTINATARI	1
METODOLOGIA	1
I. L'identità	2
ORIGINI E MOTIVAZIONI: LA STORIA	4
FINALITÀ E STRATEGIE	6
VISION	9
MISSION	10
OBIETTIVI STRATEGICI	11
LE CERTIFICAZIONI DI QUALITÀ E TRASPARENZA	12
DEMOCRAZIA E MUTUALITÀ	14
FUNZIONIGRAMMA	17
BASE SOCIALE	18
OCCUPAZIONE	19
CORSI DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE	25
II. RENDICONTO SOCIALE	26
MAPPA DEGLI STAKEHOLDER	27
CONSISTENZA DELLE AREE	28
I SERVIZI	29
La scuola di Varese	30
L'appalto di Bergamo	33
La formazione	38
PECULIARITÀ DI PERCORSI PER CRESCERE	39
FORMAZIONE ESTERNA	40
III. RENDICONTO ECONOMICO	42
ANALISI DEL VALORE AGGIUNTO	43

OBIETTIVI E DESTINATARI

Impostato secondo le linee guida della Regione, siamo convinti che il Bilancio Sociale assolva alle sue funzioni di comunicazione, interna ed esterna, e di trasparenza.

Illustrare un bilancio sociale significa "rendicontare" in modo completo e attendibile l'operato di un'organizzazione con riferimento a tutti gli stakeholder (bambini, studenti, famiglie, comunità locale, ecc.) e alle dimensioni economiche, sociali e ambientali. Il punto di arrivo è quindi quello di "rendere conto" ai soggetti coinvolti nel percorso scolastico delle scelte operate, delle attività svolte e dell'utilizzo di risorse, destinate e utilizzate in modo da fornire una visione completa e chiara dei risultati ottenuti.

La rendicontazione sociale nasce dalla consapevolezza che il compito prioritario della scuola è il successo formativo di ciascun alunno. In quest'ottica il bilancio sociale può essere considerato come uno strumento di ausilio e supporto alla programmazione educativa, ponendosi come sintesi degli aspetti che meglio caratterizzano il ruolo dell'istituzione scolastica in tutti i suoi aspetti (organizzativi, gestionali, didattici e comunicativi) al fine di comprendere i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione nel suo complesso, riflettere sui processi attuati e sulle relazioni in essere con i diversi stakeholder del territorio di appartenenza.

METODOLOGIA

Con il Bilancio Sociale, come nei precedenti anni, ci siamo proposti di informare gli stakeholder sulla vita della Cooperativa superando la sola dimensione dei dati economici descritti nel bilancio di esercizio.

Anche in questa edizione si è deciso di evidenziare le valenze:

- informative
- di comunicazione
- di relazione

Gli obiettivi per il 2022/2023 ricalcano quelli dell'anno che ci ha preceduti e che sono:

- informare il territorio,
- favorire la comunicazione interna,
- fidelizzare i portatori di interesse,
- rispondere agli adempimenti legislativi.

La bozza è stata discussa dal Consiglio di Amministrazione e successivamente sottoposta all'approvazione dell'assemblea dei soci.

I. L'identità

Denominazione	PERCORSI PER CRESCERE COOP. SOCIALE ONLUS
Sede legale	21053 CASTELLANZA – VIA ROMA 69/C
Forma giuridica	Società cooperativa per azioni
Codice fiscale e partita IVA	02449940127
Oggetto sociale	“Gestione di attività e servizi socio-educativi rientranti nella previsione di cui all’art. 1, comma primo, lettera A) della legge 8 novembre 1991 n. 381. Realizzazione di servizi di assistenza all’infanzia, attività ludiche e di laboratorio per bambini, genitori ed educatori; studio, ricerca e assistenza, formazione, consulenza e aggiornamento di chi opera o intende operare nel settore educativo, pedagogico e didattico”
Data atto costitutivo	30 maggio 1998
Albo Regionale delle Cooperative	Cooperativa A – 11/05/1999
Albo Nazionale delle Cooperative	A142026 – Cooperative Sociali a mutualità prevalente - 25/03/2005
Registro imprese di Varese	02449940127
REA	259028
Telefono e Fax sede amministrativa	Tel. 0331 500230 / Fax 0331 501420
E-mail	info@percorsipercreocere.it
Posta elettronica certificata	percorsi@apogeopec.it
Sito internet	www.percorsipercreocere.it
Pagina Facebook	Percorsipercreocere
Matricola INPS	8710173034
Posizione INAIL	004562972
Legge n. 68/1999	Collocamento mirato disabili – Provincia di Varese – Via Valverde 2 – Varese
Contratto Nazionale	CCNL Cooperative Sociali
Certificazione di qualità ISO 9001:2015	Certificato n. IT19-32405A del 10 dicembre 2019 Validità 30 dicembre 2022 Prima emissione 31 dicembre 2010 Ente certificatore: AXE REGISTRER – Saronno – VA
Codice etico	8 gennaio 2016
Sistema di gestione e controllo ex D.lgs. 231	8 gennaio 2016
Appartenenza a reti associative	Confcooperative – matricola 49473 dal 1998
Codice Ateco	851000

ORIGINI E MOTIVAZIONI: LA STORIA

Come riportato dallo statuto, lo scopo della cooperativa è: “quello di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini di tutte le culture, attraverso la gestione di servizi socio sanitari ed educativi ai sensi dell'articolo 1, primo comma punto a), della legge 8 novembre 1991 n° 381”.

Percorsi per Crescere nasce nel maggio 1998, come prosecuzione dell'omonima Associazione. Ha questo nome proprio perché il nostro è sempre stato pensato come un “percorso” per crescere insieme, sperimentare e confrontarci.

Dunque, nel nome della Cooperativa c'è un po' la sua vocazione e il suo “mestiere”:

- riunire le energie di formatori, educatori e operatori che trovano nella cooperativa un ambito in cui dare concretezza alla passione per il lavoro coi bambini ed esercitare una professione al loro servizio
- confrontare i problemi e i bisogni dei bambini con risposte, progetti e servizi praticabili e sostenibili
- intrecciare il lavoro quotidiano con tutte le risorse

Inizia così un processo di trasformazione, per operare nell'ambito dei servizi alla persona, ritenendo importante che il patrimonio professionale accumulato in oltre dieci anni di attività venisse investito in interventi e progetti di utilità sociale.

Il gruppo promotore è stato pertanto fortemente motivato a lavorare in ambito cooperativo ponendosi i seguenti obiettivi:

- partecipare collegialmente alla gestione dell'impresa
- sviluppare nuove attività e nuovi progetti che, grazie al supporto organizzativo e finanziario, potevano perseguire obiettivi di qualità e innovazione
- coniugare capacità professionali e motivazione sociale per affermare la cooperativa sul mercato dei servizi alla persona
- sviluppare le competenze professionali dei soci attraverso costanti percorsi formativi

Le prime attività sono state avviate nel 1998.

A settembre 1998 veniva aperta La Scuoletta di Cartabbia, nido e Casa dei Bambini.

Nel 2001 in collaborazione con il Comune di S. Giorgio su Legnano, abbiamo aperto e gestito fino a giugno 2004 nuovi servizi integrativi per la prima infanzia e un piccolo asilo nido, aiutando poi le educatrici ad assumerne da settembre direttamente la conduzione.

Nel 2004 ci è stata affidata la gestione del micronido comunale di Venegono Inferiore

Nel 2006, dopo un quinquennio di lavoro formativo con il personale degli asili nido comunali, ci siamo aggiudicati la gara d'appalto per la gestione di tre nidi comunali a Bergamo. Negli anni successivi abbiamo collaborato con la Provincia, sempre per la formazione degli educatori di molti nidi (oltre 30) in diversi ambiti territoriali.

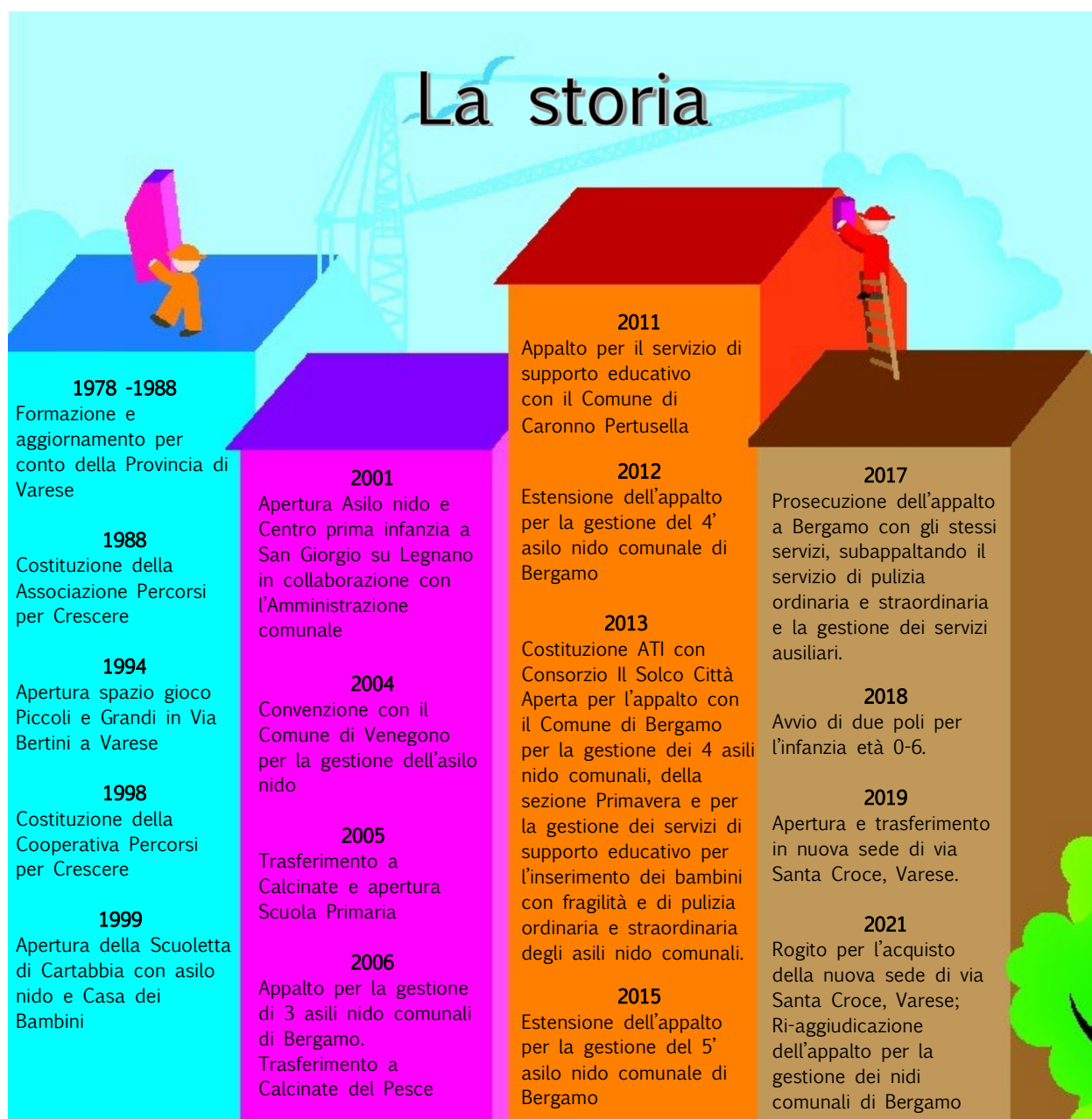
La collaborazione con il Comune di Bergamo non solo è proseguita fino ad oggi ma si è anche rafforzata. Attualmente gestiamo 5 asili nido (Boccaleone, Celadina, Monterosso, Malpensata, Città Alta), i 2 poli 0-6 attivi presso le scuole d'infanzia I Girasoli e Meucci, e il servizio di supporto alle fragilità, oltre ai servizi di ausiliarie e pulizie nei nidi comunali. Da anni siamo impegnati nella formazione del personale degli asili nido accreditati del comune di Bergamo e seguiamo anche la formazione congiunta nell'ambito del progetto 0-6 collaborando con gli Istituti Comprensivi Muzio, De Amicis, Antonello da Rosciate.

Intanto nel 2006 la “Scuoletta di Cartabbia” - ora “Scuola Montessori di Percorsi per Crescere” intitolata a Grazia Honegger Fresco - si è trasferita a Calcinate del Pesce in due edifici contigui, più grandi e moderni. Nel 2019, si è finalmente realizzato il nostro sogno: ci siamo trasferiti in un unico fabbricato, circondato da un grande spazio verde, che accoglie Nido, Casa dei Bambini e Scuola Primaria in Via S. Croce 10 a Varese. Qui siamo in grado di accogliere 24 bambini al nido, due sezioni di Casa dei Bambini e l'intero ciclo di Scuola Primaria; inoltre ospitiamo il progetto Makula che fornisce istruzione parentale secondaria di primo grado.

Nel frattempo, è continuata anche la nostra attività di formazione.

Dal 2015 siamo iscritti all'Albo dei Formatori della Regione Lombardia e siamo accreditati per la formazione anche dal MIUR.

La società non è a scopo di lucro e il suo orientamento di fondo tende a coniugare creatività d'impresa, capacità d'adeguamento ai cambiamenti del contesto economico e sociale, istanze di solidarietà, promozione di pratiche di partecipazione e strategie di sviluppo locale sostenibile.



FINALITÀ E STRATEGIE

L'orientamento della cooperativa è stato negli anni quello di cercare sempre, anche grazie a percorsi formativi, di andare oltre la semplice erogazione del servizio, nella consapevolezza di svolgere un ruolo di forte utilità sociale.

Quindi missione di Percorsi per Crescere è anche:

- promuovere la qualità sociale come un sistema di relazioni che intreccia benessere individuale e benessere sociale, ovvero il benessere di tutti i soggetti coinvolti nel processo di vita di una comunità
- ampliare la gamma dei servizi offerti attraverso soluzioni compatibili con i problemi di risorse finanziarie degli Enti Locali
- ampliare il numero dei soggetti sociali attivi nell'ambito dei servizi che Percorsi per Crescere gestisce

L'obiettivo è quello di riconoscere, incontrare e valorizzare le realtà del territorio (dalla scuola ai servizi sociali, dalle famiglie all'associazionismo e alle realtà produttive, dagli enti pubblici ai gruppi informali) e instaurare con loro relazioni stabili e sistematiche favorendo così processi di coprogettazione.

L'attivazione di collaborazioni, sperimentata con famiglie e associazioni, ci permette di esprimere che la compresenza di operatrici/ori, stagisti e servizio civile del territorio ha portato valore aggiunto ai servizi. Queste forme di collaborazione, sicuramente più attive a Bergamo, si sviluppano in modo differente a seconda della tipologia di servizio. Si sottolinea che il ruolo degli stagisti e del servizio civile non prevede la sostituzione del personale della cooperativa, ma l'affiancamento e l'integrazione.

Il contesto sociale ed economico in cui ci troviamo è in continua evoluzione. Gli operatori dei servizi alla persona sono chiamati a rivedere e a riformulare la loro professionalità, per renderla adeguata ai nuovi scenari.

Percorsi per Crescere nel perseguire la propria missione pone grande attenzione alle risorse umane, che rappresentano da sempre un elemento essenziale attraverso cui di attivano processi orientati al raggiungimento degli obiettivi prefissati. Assumendo la centralità della persona (bambini, educatori, famiglie) come riferimento costante del nostro lavoro, diamo di conseguenza la massima attenzione alle persone che costituiscono la base sociale e quindi il nostro "tessuto relazionale". Esse vengono valorizzate e coinvolte in quanto motore e parte attiva della cooperativa, attraverso il lavoro quotidiano e attraverso le diverse forme di partecipazione alla vita associativa. L'azione costante di promozione e valorizzazione della risorsa umana è sviluppata in due aspetti:

Base sociale:

l'appartenenza dei soci alla Cooperativa e la loro condivisione di principi, finalità e Missione viene sostenuta e motivata nelle diverse forme di partecipazione all'impresa cooperativa, incentivandone e valorizzandone le specificità in quanto portatori di diversi interessi (multistakeholder). La cooperativa, infatti, essendo sociale oltre che cooperativa di produzione lavoro, non ha come scopo esclusivo o principale quello mutualistico di creare opportunità di lavoro per i soci, bensì quello solidaristico volto al conseguimento di finalità di utilità sociale.

Di conseguenza, a tale scopo concorrono diversi "portatori di interesse": non solo coloro che lavorano in cooperativa (soci lavoratori), ma anche coloro che intrattengono con la cooperativa un diverso scambio mutualistico.

Ogni socio è imprenditore, sia l'operatore professionale che il volontario: è fondamentale quindi che per esso sia valorizzata e sostenuta la motivazione all'appartenenza, la partecipazione attiva, la conoscenza e il contributo agli orientamenti e alle strategie che determinano l'azione della cooperativa.

Competenze professionali:

L'effettiva possibilità di promuovere migliori opportunità di benessere nel territorio passa attraverso la realizzazione di interventi e servizi di qualità, che dipendono in gran parte dalle competenze e dalla motivazione del nostro personale. Ogni operatore è attore e protagonista: attraverso l'attività lavorativa in cooperativa, determina la realizzazione e la qualità del servizio. È indispensabile perciò porre la massima attenzione alle fasi che determinano e sostengono la vita lavorativa dell'operatore, quali la selezione, la formazione, la specializzazione, la sicurezza e la valorizzazione del lavoro svolto. La cura e l'attenzione alla risorsa umana si realizzano attraverso:

- il continuo sostegno alla operatività di tutti i giorni;
- la valorizzazione della capacità di ciascun operatore di mettere in rete competenze ed esperienze;
- la disponibilità della direzione ad un confronto costante.

I valori enunciati di seguito non solo finalizzano le attività e i comportamenti della Cooperativa ma ne sono i principi ispiratori dell'operato. L'utilità sociale è il valore intorno al quale è stata costruita la Cooperativa. Significa lavorare senza avere come scopo principale il lucro e con l'intento di raggiungere un obiettivo realizzabile: un effettivo inserimento lavorativo e sociale che porti vantaggi e una migliore qualità di vita a tutti coloro gravitano intorno alla cooperativa.

L'attenzione alla persona è intesa come attenzione al singolo e condivisione dei suoi bisogni. Tra i nostri intenti principali c'è anche quello di contribuire alla diffusione di un più corretto stile di vita e di relazioni. Poniamo la Famiglia al centro del nostro intervento lavorativo, convinti che è al suo interno che si gettano le basi per la formazione dell'uomo e del futuro cittadino. La Cooperativa tende alla qualità delle attività svolte e alla professionalità di tutti coloro che lavorano nell'organizzazione attraverso una tensione al miglioramento continuo. Lavorare nella cooperativa implica una motivazione al lavoro basata sulla condivisione forte della missione, sull'esercizio della professionalità e sul raggiungimento dell'utilità sociale. Il senso di appartenenza si manifesta nella coesione, nello spirito di squadra e nella presenza di un clima interno informale e propositivo, che sono volti a favorire e sviluppare relazioni tra soggetti con esperienze e professionalità diverse per la costruzione di un tessuto sociale ricco di partecipazione e corresponsabilità.

CAMBIARE e INNOVARE per RI-COSTRUIRE

PERCORSI PER CRESCERE Cooperativa Sociale Onlus è certificata alla norma UNI EN ISO 9001 dal 2010.

Nel corso degli anni la cooperativa ha promosso una politica di miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati, tendendo anche all'ottimizzazione della struttura organizzativa.

Ora, dopo un decollo faticoso, dobbiamo pensare incontro al futuro, anticipandolo e costruendolo con le proprie forze: forgiare con i vecchi materiali, nuove forme e modelli (culturali, comportamentali, organizzativi, gestionali) più adatti ai nuovi scenari. PERCORSI PER CRESCERE, intende continuare a lavorare con impegno in questa direzione. Purtroppo la situazione attuale, a differenza di quelle già vissute in passato, imponendo esigenze di distanziamento, e modificando le nostre abitudini, ha colpito direttamente le "azioni di relazione" – l'educare, l'animare, l'assistere, ecc. – che costituiscono il nucleo centrale dell'operatività della nostra impresa sociale. Per questo abbiamo lavorato, non solo sulla didattica a distanza, ma anche sulla possibilità di erogare formazione on line in caso di necessità, e continuiamo in questa direzione, perché come sempre, come molte altre realtà, abbiamo trovato nelle situazioni negative del passato spunti per rafforzarci ed arricchire le nostre modalità relazionali.

VISION

Persone, servizi e spazi per un'economia sociale
del benessere del bambino.

Crediamo nell'importanza di valori inestimabile:
la qualità delle relazioni, la cura dell'ambiente,
l'attenzione al benessere collettivo.

Immaginiamo un'impresa aperta alla pluralità di
collaborazioni,
generativa di capitale e di innovazione sociale
in luoghi dove fioriscano le abilità,
i saperi e le intelligenze del co-operare.

MISSION

Progettiamo e gestiamo, con professionalità e responsabilità, servizi socio-educativi, attività formative per promuovere il benessere delle persone e della collettività.

Poniamo una costante attenzione alla sostenibilità sociale, ambientale ed economica e all'utilizzo efficiente e consapevole delle risorse.

OBIETTIVI STRATEGICI

Nel corso del 2021/2022 sono proseguite tutte le attività della Cooperativa. Una situazione sicuramente difficile che ha richiesto un notevole sforzo organizzativo per poterci attenere a quanto previsto dalle normative imposte dalla pandemia, pur nello spirito della nostra metodologia. A questo si è aggiunta la profonda crisi economica che affligge tutto il paese, con l'aumento delle materie prime ed in particolare dei costi di energia elettrica e gas.

Obiettivi realizzati nel 2021/2022:

Nel 2021/2022 PERCORSI PER CRESCERE:

- ha continuato a cercare di attivare contatti con aziende del territorio, sensibili alla responsabilità sociale d'impresa, per indagare nuove opportunità di collaborazione e *partnership* con il profit
- ha proseguito nel percorso di riorganizzazione interna, concentrandosi prevalentemente nel miglioramento dei processi di lavoro degli uffici e nel costruire i meccanismi di interconnessione tra le diverse funzioni, con l'obiettivo di garantire le opportunità lavorative per i soci e rendere PERCORSI PER CRESCERE sempre più adeguata e in grado di rispondere ai bisogni del contesto esterno
- ha iniziato un periodo di accompagnamento per agevolare il passaggio di consegne nei diversi settori della cooperativa (presidenza e amministrazione, formazione, coordinamento)
- ha proseguito con gli incontri per favorire il coordinamento e il lavoro di squadra;
- ha perseverato in una politica di contenimento dei costi nella sede e nei servizi attraverso un'analisi delle offerte dei fornitori e un'oculata gestione dei materiali nei servizi
- Ha confermato un piano di comunicazione, coerentemente con la *vision* e la *mission* della cooperativa, con l'obiettivo di comunicare il valore sociale del nostro lavoro
- Ha garantito un continuo aggiornamento del sito web e della pagina Facebook della cooperativa, cercando di implementare anche altri canali social (Instagram – LinkedIn)

LE CERTIFICAZIONI DI QUALITÀ E TRASPARENZA

Certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015

La cooperativa dal 2010 è conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2008.

Nel 2018 la cooperativa ha completato il percorso per adeguare la certificazione di qualità alla **norma 9001:2015**.

Tale certificazione di qualità interessa tutte le linee di servizio della cooperativa (prima infanzia, minori e famiglie, educazione ambientale e formazione) e, nello specifico, contempla:

- progettazione, programmazione e gestione di servizi socio-educativi per bambini
- interventi di formazione, elaborazione di materiale pedagogico, educativo e didattico negli ambiti di intervento della Cooperativa.

La cooperativa ha definito un modello organizzativo di qualità, dinamico e sempre teso al miglioramento continuo dell'efficacia e dell'efficienza, al fine di accrescere la soddisfazione dei clienti attraverso risposte adeguate alle loro richieste.

Il monitoraggio e la misurazione della soddisfazione dei clienti (amministrazioni locali, enti, aziende committenti dei servizi; famigliari dei bambini e minori che frequentano i servizi) avviene costantemente e attraverso metodi e strumenti diversi:

- la raccolta, l'analisi e la gestione dei reclami e dei suggerimenti;
- la somministrazione e l'elaborazione dei questionari di gradimento (in tutti i servizi a fine anno educativo; nei nidi anche a fine ambientamento);
- incontri di verifica del servizio con i committenti;
- riunioni di verifica del servizio con le famiglie;

I dati raccolti vengono poi elaborati e vengono messe in atto azioni correttive e/o preventive volte a migliorare la qualità dei servizi in risposta alle richieste espresse dai clienti.

Il modello 231

Percorsi per Crescere, al fine di perseguire la gestione delle proprie attività aziendali improntandole ai valori di efficienza, correttezza e lealtà in ogni processo del lavoro quotidiano, ha adempiuto ai dettami del d.lgs. 231/2001. In particolare, l'8 gennaio 2016 è stato approvato il Codice Etico che evidenzia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, operano per la Società nei confronti di tutti i suoi interlocutori.

L'adozione del Codice Etico è espressione di una precisa scelta aziendale ed è manifestazione della sensibilità della Cooperativa all'esigenza di assicurare l'osservanza della legge nonché condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione e nello svolgimento delle attività aziendali, in un quadro di concorrenza leale, onestà, integrità, correttezza e buona fede.

Tutti coloro che lavorano in Percorsi per Crescere o con la Cooperativa, senza distinzioni o eccezioni, devono impegnarsi ad osservare e a fare osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di Percorsi per Crescere può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi.

Attraverso il lavoro di mappatura dei rischi e delle interviste mirate alle figure responsabili, il gruppo incaricato ha predisposto il Modello di Organizzazione gestione

e Controllo, comprensivo dei principi di comportamento e del sistema disciplinare. Il CdA nella seduta dell'8 gennaio 2016 ha nominato l'organismo di vigilanza.

Al fine di facilitare l'inoltro delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari del Modello che vengano a conoscenza di violazioni anche potenziali, Percorsi per Crescere ha attivato un canale di comunicazione dedicato, e precisamente la casella di posta elettronica odv@percorsipercrescere.it

Sicurezza HACCP

Viene effettuata costantemente una valutazione della sicurezza, dello stato igienico e un esame microbiologico degli alimenti. Tale pratica è affidata al dott. Giorgio Ponti per la sicurezza ed alla FQC SNC per l'HACCP.

Sicurezza e prevenzione

L'attuale quadro normativo di tutela della salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro, costituito dal Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, è stato necessariamente integrato dalla normativa emanata dal Ministero della Salute e dalle linee guide nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID 19. A tale proposito è stato istituito un Comitato finalizzato all'applicazione e alla verifica di tutte le misure di cui ai Protocolli in essere. In ottemperanza al D. Lgs. 81/2008 è stato attivato un nuovo protocollo di sorveglianza sanitaria, gestito dal Dott. Giovanni Rizzuto. Il nostro responsabile RSPP ha in capo l'individuazione dei fattori di rischio, la valutazione dei rischi stessi, l'individuazione delle misure di sicurezza e salubrità dell'ambiente di lavoro, l'elaborazione delle misure preventive e protettive e dei sistemi di controllo delle misure adottate; l'elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività svolte durante l'erogazione dei servizi; la responsabilità di proporre programmi di formazione e informazione per i lavoratori in materia di salute e sicurezza.

Legge 196/2003 in materia di privacy

Percorsi per Crescere Cooperativa Sociale ha sempre orientato le sue scelte e strategie nel pieno rispetto delle leggi e delle normative, oltre che delle buone prassi. Considerato che in azienda numerosi sono i dati sensibili che vengono trattati, da anni Percorsi si è attivata per tutelare dati personali e sensibili, in ottemperanza al D. Lgs. n. 196/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali – che aggiorna ogni anno, seppure la normativa non abbia subito alcuna modifica.

Il personale viene opportunamente formato e istruito, affinché vengano seguite norme e prassi per il rispetto di tale legge, ritenendo comunque la privacy un punto fondamentale dell'etica professionale e umana.

Il Documento Programmatico sulla Sicurezza è depositato in ognuna delle nostre sedi insieme a copia del D-01, che contiene le Misure generali di sicurezza e, come previsto dalla Legge, viene aggiornato ogni anno.

DEMOCRAZIA E MUTUALITÀ

Criteri di ammissione:

Il numero dei soci è illimitato e variabile. Possono essere soci tutte le persone fisiche aventi la capacità di agire e che abbiano maturato una capacità professionale nei settori di cui all'oggetto della cooperativa o che comunque possano collaborare al raggiungimento dei fini sociali con la propria attività lavorativa o professionale. L'ammissione è finalizzata allo svolgimento effettivo dello scambio mutualistico e all'effettiva partecipazione del socio all'attività della cooperativa; l'ammissione deve essere coerente con la capacità della cooperativa di soddisfare gli interessi sociali, anche in relazione alle strategie imprenditoriali di medio e lungo periodo.

La domanda di associazione alla cooperativa avviene attraverso la compilazione di un modulo disponibile presso la sede della cooperativa. L'ammissione viene deliberata dal CdA entro 60 giorni, sulla base dell'approvazione degli indirizzi indicati dallo statuto, dal presente regolamento e dai documenti programmatici. Chiunque interessato all'ammissione a socio potrà prendere visione dello statuto preventivamente. Sono ammessi anche i soci con personalità giuridica.

La quota sociale è di 51 euro.

Il Consiglio di Amministrazione

Per l'organo amministrativo, lo statuto prevede che: *"la società sarà amministrata da un Amministratore Unico, o da un Consiglio di Amministrazione, composto da almeno due membri nominati dall'Assemblea; la maggioranza deve essere scelta tra i soci cooperatori, mentre gli altri membri possono essere scelti tra categorie di soci differenti, ed anche estranei alla società"*.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo di governo della Cooperativa. Viene eletto dall'Assemblea dei soci ogni tre anni, è composto da tre a nove consiglieri che eleggono al loro interno il Presidente e il Vice Presidente.

Il Presidente è il Legale Rappresentante della Cooperativa, è colui cioè che è responsabile, anche penalmente, di qualsiasi atto o azione amministrativa, legale, fiscale, sociale della società rappresentata.

Attualmente il CdA è composto da 6 consiglieri, rappresentativi dei diversi contesti che operano in Cooperativa.

Composizione del Consiglio di Amministrazione:

Presidente	Maria Angela Ferioli	
Vice Presidente	Valentina Colognesi	Risorse umane
Consigliere	Elisabetta Bellini	Varese
Consigliere	Valentina Cosmai	Bergamo
Consigliere	Sabina Gandellini	Formazione
Consigliere	Pomme Ilde	Soci

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce anche informalmente con cadenza mensile, e comunque ogni qualvolta vi sia necessità decisionale.

Tale puntualità e rapidità nell'agire sono alla base del buon funzionamento della Cooperativa. Il consiglio ha sempre deliberato all'unanimità le proprie decisioni, segno questo di forza e coesione gestionale.

Il controllo

Le attività previste dalla legge sono due:

- . Controllo legale dei conti (revisione legale)
- . Vigilanza sull'osservanza della Legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza e sul funzionamento dell'assetto organizzativo, sull'adeguatezza e sul funzionamento del sistema di controllo interno, sull'adeguatezza e sul funzionamento del sistema contabile e amministrativo in ordine al bilancio di esercizio (Collegio Sindacale).

PERCORSI PER CRESCERE ha deciso di mantenere distinte le due funzioni di revisione legale e vigilanza, confermando l'incarico di revisore contabile già affidato al Rag Maurizio Rogora nell'assemblea del 26 ottobre 2019 e procedendo in data 14/01/2020 alla nomina del collegio sindacale con le funzioni di vigilanza nominando

- come presidente: MICHELE PISCITELLI,
- come sindaci effettivi: ALBERTO LOCATELLI e SARA AUGUADRO,
- come sindaci supplenti: ANTONIO MOGLIA e FABIO MARIA PALMIERI.

La Cooperativa Percorsi per Crescere è altresì sottoposta a vigilanza in ragione del riconoscimento costituzionale del valore mutualistico; oltre alle disposizioni sulla vigilanza biennale di cui alla legge, il carattere sociale riconosciuto dalla Legge 381/1 prevede la vigilanza annuale. Compito istituzionale della vigilanza è quello di assicurare il possesso e il rispetto della norma di legge e il perseguimento dei fini mutualistici sia verso l'interno che verso l'esterno. L'attività di vigilanza viene svolta da Confcooperative (associazione di rappresentanza alla quale sono demandate le funzioni pubbliche in materia di vigilanza e revisione).

L'ultima revisione ordinaria è stata effettuata in data 25/02/2022 con rilascio di regolare attestazione pubblicata presso la sede sociale e regolarmente divulgata ai soci.

Al fine di unire all'attività economica della Cooperativa anche un impegno politico e culturale sui temi di cui si occupa, Percorsi per Crescere aderisce al Gruppo Nazionale Nidi D'infanzia, delegando per questo Vera Mazzariol.

Struttura di Governo

Rispetto alla struttura si riportano alcuni dati che mostrano i processi di gestione democratica e di partecipazione della nostra organizzazione.

Il CdA di PERCORSI PER CRESCERE nell'esercizio sociale 2021/2022 si è riunito 12 volte e la partecipazione è stata dell'95,83%.

L'assemblea dei Soci è il massimo organo societario a cui hanno diritto di partecipare tutti i Soci secondo il classico principio della cooperazione sociale: una testa, un voto.

L'assemblea ordinaria:

- approva il bilancio e destina il risultato dell'esercizio,
- procede alla nomina degli amministratori;
- procede all'eventuale nomina dei sindaci e/o del soggetto deputato al controllo contabile;
- determina la misura dei compensi da corrispondere agli amministratori e ai sindaci;
- approva i regolamenti interni;
- delibera sulla responsabilità degli amministratori;
- delibera su tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza dalla legge e dallo statuto.

Il tema della partecipazione degli ultimi anni è visualizzato dalla tabella sottostante:

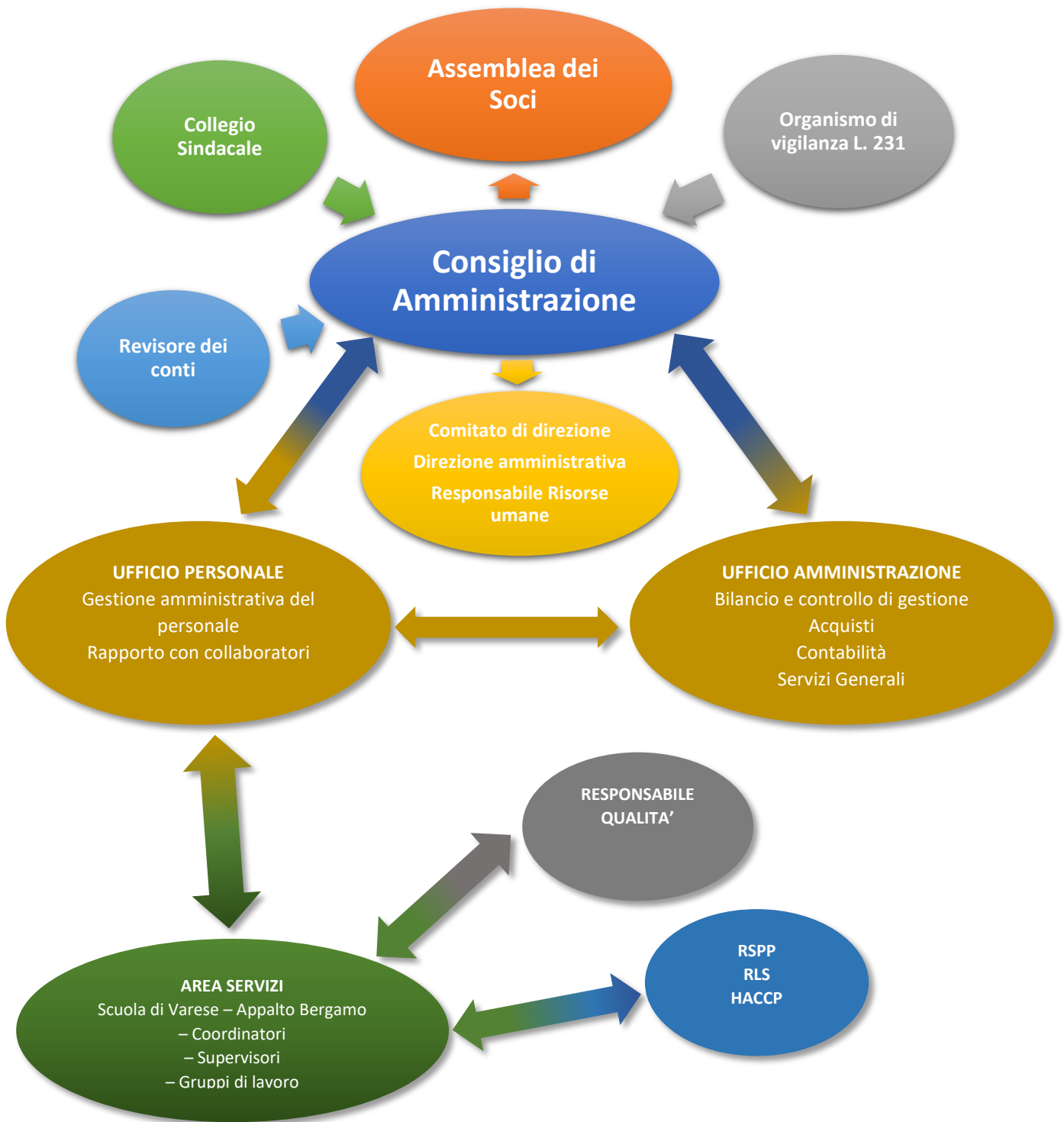
ann o	Assemblee	Totale soci	Media / presenti	Presenti (a)	Presenti per delega (b)
2006	6	27	25,83	11,85	13,98
2007	2	27	22,50	10,21	12,29
2008	2	30	24,00	10,50	13,50
2009	3	30	19,34	16,00	03,34
2010	2	40	17,34	14,34	3,00
2011	1	40	57,50	40,00	17,50
2012	4	38	26,33	14,00	12,33
2013	1	38	52,63	50,00	2,63
2014	2	39	66,67	50,00	16,67
2015	1	39	41,03	33,34	7,69
2016	1	29	79,32	50,27	29,05
2017	1	36	94,44	47,22	47,22
2018	1	37	86,49	45,95	40,54
2019	2	46	79,35	45,65	33,70
2020	2	57	77,45	77,45	---
2021	1	64	98,46	83,08	15,38

La partecipazione dei soci alle decisioni sociali è molto importante in quanto mette in luce l'interessamento mostrato dagli stessi alla vita sociale. Per analizzare questo aspetto si è scelto come indicatore il numero dei soci che hanno presieduto alle assemblee indette ogni anno. I soci che hanno votato si distinguono in:

- a) presenti;
- b) presenti per delega.

Rispetto all'attuale fase di riflessione interna alla cooperativa, appare evidente come in questi ultimi anni la partecipazione sia assestata a valori che denotano segni di partecipazione ed interessamento.

FUNZIONIGRAMMA



BASE SOCIALE

...quanti siamo?

	30/06/22	30/06/21	30/06/20	30/06/19	30/06/18	30/06/17
Soci lavoratori	55	55	35	38	27	22
Altri soci	9	6	11	10	9	10
Totale	64	61	46	48	36	32

Nella categoria "altri soci" si ritrovano i soci con partita iva (2) e i soci non dipendenti (4) che hanno chiesto la continuazione del rapporto associativo.

La cooperativa si dimostra da sempre composta in prevalenza da figure femminili (solo 3 uomini). Questo discende in buona misura dal tipo di servizi offerti: i servizi per l'infanzia, infatti, sono tradizionalmente gestiti quasi esclusivamente da donne. Si tratta di un'impostazione culturale molto radicata che lega la figura femminile ai ruoli di cura e assistenza che, nella prima infanzia, sono strettamente connessi all'azione educativa.

...da quando?

11	Il gruppo di soci storici che erano già soci prima della transazione dall'omonima associazione nel 1998
16	Numero di ingressi nel 2005 a seguito dell'estinzione dell'Associazione omonima
5	Adesione di nuovi soci di Bergamo e di Varese nel 2008
1	Adesione di un nuovo socio nel 2009 con l'attivazione dell'Atelier Stern a Busto Arsizio
3	Recessi di soci nel 2009
10	Consistente affiliazione dei soci di Bergamo nel 2010
1	Adesione nel 2012
3	Recessi nel 2012
2	Adesioni nel 2013
1	Recesso nel 2013
3	Adesioni nel 2015
13	Recessi nel 2015
3	Adesioni nel 2016
1	Recesso nel 2017
5	Adesioni nel 2017
12	Adesioni nel 2018/2019
2	Recessi nel 2019
1	Recesso nel 2020
28	Adesioni nel 2021
12	Recessi nel 2021
10	Adesioni nel 2021/2022
7	Recessi nel 2021/2022

...che età abbiamo?

	N. SOCI
Oltre 90 anni	
Dai 70 ai 79 anni	2
Dai 60 ai 69 anni	4
Dai 50 ai 59 anni	10
Dai 40 ai 49 anni	12
Dai 30 ai 39 anni	19
Dai 20 ai 29 anni	17

OCCUPAZIONE

In questa sezione del bilancio sociale si mette in evidenza la ricaduta occupazionale della cooperativa, ovvero il suo contributo al mercato del lavoro in termini di persone occupate.

Nella tabella seguente sono illustrati i diversi tipi di rapporto lavorativo.

	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Lavoratori con contratto subordinato	125	115	110	115	104	90
Lavoratori con contratto di collaborazione	3	3	3	3	3	3
Lavoratori occasionali	1		3	5	3	15
Lavoratori autonomi	6	4	1	2	1	1
TOTALE	135	122	117	125	111	109

La Cooperativa cerca di perseguire una politica di stabilizzazione del personale, con incremento dei contratti di assunzione e una riduzione delle altre tipologie. Spesso però, soprattutto gli specialisti e i formatori, sono già titolari di Partita Iva e rifiutano il contratto di lavoro dipendente.

Tempi di lavoro dei lavoratori subordinati

Il dato relativo ai tempi parziali è in crescita negli ultimi anni e riguarda il 96,80% dei lavoratori complessivi.

Si tratta di una cifra elevata che va riferita a più fattori:

- o la grossa componente femminile della cooperativa che necessita di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro
- o la gestione di situazioni post maternità
- o la difficoltà di accorpate i monte ore di servizi diversi per affidarli ad un'unica persona

Nonostante la nuova organizzazione del lavoro prevista dalle normative anti contagio, si evidenzia come per i 125 lavoratori (rispetto a un orario standard di 38 ore), la media dell'impegno contrattuale è pressoché invariata rispetto allo scorso anno attestandosi sulle 28,06 ore settimanali

	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19	%
Tempi pieni	4	5	4	4	3,48
Part-time	121	110	109	111	96,52
Totali	125	115	113	115	100,00

Tenendo conto del ridotto impegno orario, la forza lavoro effettivamente operante è paragonabile a un'organizzazione con circa 92 lavoratori a tempo pieno, che rapportata al costo globale del personale (salari e stipendi, contributi e TFR) evidenzia un costo del lavoro pro-capite annuo di €uro 17.952.

Il frequente ricorso al contratto part-time si propone come un possibile strumento atto a facilitare la conciliazione tra la sfera lavorativa e la sfera familiare, consentendo alle socie e ai soci lavoratori di vivere al meglio i loro diversi ruoli.

Di contro, l'utilizzo del part time e il livello retributivo, che, pur rispettando il contratto nazionale di lavoro, è contenuto, non sono in grado di rispondere ad un bisogno di reddito "pieno". Anche questo contribuisce a tenere gli uomini più lontano dalle donne da questa tipologia di lavori.

Conciliazione dei tempi familiari e di lavoro

Le esigenze di conciliazione tra i tempi dedicati alla propria vita personale e familiare e quelli dedicati all'impegno professionale negli ultimi anni stanno sempre più assumendo un ruolo fondamentale.

La cooperativa ha attivato delle **forme di conciliazione dei tempi familiari e di lavoro** per i propri lavoratori.

La consapevolezza di avere un **corpo sociale** composto per la maggior parte di giovani **donne** ha portato il Consiglio di Amministrazione ad elaborare alcune condizioni migliorative per la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, anche se tutto ciò comporta maggiori oneri economici per la cooperativa:

- o possibilità di rimanere in aspettativa di maternità facoltativa secondo i bisogni individuali (alle educatrici è richiesta l'attenzione di rientrare, quando è possibile, a inizio anno educativo per garantire la continuità)
- o attenzione, quando è possibile, a non inserire la neo mamma educatrice, al rientro della maternità, in un gruppo di bambini piccoli (0-12 mesi) o in ambientamento
- o organizzazione dei turni nel rispetto della qualità del servizio e della continuità educativa

L'ufficio del personale è sempre disponibile a cercare le soluzioni per conciliare i tempi vita dei lavoratori con le esigenze produttive della cooperativa.

La **maternità** ha interessato le nostre lavoratrici per un totale di 129 mesi di astensione complessiva. In realtà il periodo di astensione è decisamente maggiore perché molte maternità ricadono su due esercizi sociali e sono quasi sempre integrate dall'utilizzo di ferie e permessi.

Per maternità anticipata si intende l'astensione precedente al settimo mese di gravidanza cui alcune figure (quali le educatrici di nido) sono soggette, in relazione ai rischi di mansione individuati dalla valutazione dei rischi prevista dalla legge sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (valutazione rischi gestante).

Situazione dei lavoratori subordinati	
occupati al 30/06/2022	125
assunzioni nell'anno	31
uscite nell'anno per:	
dimissioni	--
scadenza tempo determinato	4
licenziamento	--
Decesso	1
interruzione periodo di prova	1
totale uscite	6
Trasformazioni da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato	2

Si fa presente che era stata presentata una domanda di cassa non Covid per il periodo dal 1 al 12 luglio 2020 e che tale domanda risulta ad oggi ancora in istruttoria nonostante i ripetuti solleciti rivolti all'INPS.

Maternità

Il periodo di astensione per maternità all'interno della cooperativa è un periodo che può essere anche molto lungo. A seconda delle mansioni alla dipendente può spettare un periodo di astensione anticipata, dalla data di inizio della gravidanza al periodo di assenza obbligatoria, due mesi di astensione obbligatoria prima del parto, tre mesi successivi al parto eventualmente prorogabile fino ai 7 mesi di età del bambino in determinate condizioni. Dopo di che spettano sempre 180 giorni di congedo parentale, e l'aspettativa non retribuita fino all'anno di età del bambino. Inoltre, sia per facilitare il ritorno al lavoro, sia per agevolare il più possibile i servizi spesso le educatrici usufruiscono di ulteriori periodi di aspettativa non retribuita o di ferie prima di rientrare, in modo da far coincidere il rientro con l'avvio dell'anno educativo.

Nel corso dell'anno sociale 2021/2022 abbiamo avuto:

13 educatrici in maternità anticipata per un totale di 44 mesi

11 educatrici in maternità obbligatoria per un totale di 54 mesi

8 educatrici in maternità facoltativa per un totale di 31 mesi

In totale sono nati 10 bambini e altri ne arriveranno nell'anno in corso.

Trattamento salariale

Percorsi per Crescere applica il CCNL delle Cooperative Sociali e aderisce a Confcooperative.

Fasce salariali utilizzate: dalla A1 alla E2.

A1/A2	Pulizie	3
B1	Aiuto cuoche/Ausiliarie	18
C1	Cuoche	6
D1	Educatrici senza titolo	5
D1	Segretarie	2
D2	Maestre Scuola Infanzia/educatrici nido	80
D3	Maestre Scuola Primaria	8
E1	Coordinatori dei servizi	3
TOTALE		125

La gran parte della forza lavoro di PERCORSI PER CRESCERE è composta da personale educativo, conseguenza della tipologia dei servizi offerti.

Indennità ai soci e ai dipendenti: viene corrisposto un rimborso spese agli operatori che utilizzano mezzi propri o mezzi pubblici per il servizio.

La cooperativa ha prodotto un nuovo **regolamento interno** facendo riferimento a quanto previsto dall'art. 6 della legge del 3 aprile 2001, n. 142, in materia di regolamentazione della tipologia dei rapporti che le cooperative intendono instaurare in forma alternativa con i soci lavoratori che è entrato in vigore a seguito dell'approvazione dell'assemblea del 2 dicembre 2018.

Permessi di studio e aggiornamento:

Come previsto dall'art. 69 del CCNL applicato, i dipendenti frequentanti corsi di studio possono richiedere di essere ammessi in turni di lavoro che agevolino la loro frequenza ai corsi, e possono richiedere di essere esonerati dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali. Il 2% dei lavoratori ha il diritto di richiedere permessi per sostenere le prove d'esame. Questi permessi spettano in un limite massimo di 150 ore l'anno e per gli esami universitari che non siano stati sostenuti più di due volte. Percorsi per Crescere riconosce i permessi per esame a tutti i dipendenti che ne facciano regolare richiesta con tutta la documentazione prevista, senza tenere conto del limite del 2% dei lavoratori in forza.

Nel corso dell'anno 2021/2022 sono state usufruite in totale 228 ore di permesso per studio o esami. (circa 30 giorni)

Convenzione medica

Percorsi per crescere garantisce ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato un'assistenza sanitaria attraverso la convenzione con Cooperazione Salute. La convenzione può essere estesa all'intero nucleo familiare dell'interessato ed è valida, sia in erogazione diretta sia indiretta. Si tratta di un valore aggiunto che scaturisce dall'attenzione della cooperativa per i lavoratori, percepiti non come strumento di fatturazione, ma come PERSONE, secondo una visione che punta a valorizzare le relazioni umane e a qualificare il lavoro in cooperativa,

Anzianità lavorativa dei lavoratori subordinati

Il numero dei lavoratori con anzianità di servizio superiore ai cinque anni è in leggero aumento: questo dato sottolinea come i lavoratori abbiano trovato nella cooperativa stabilità e opportunità.

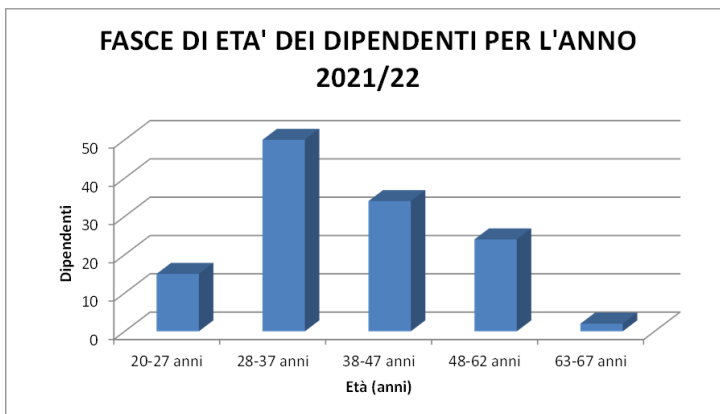
0-1 anno	33
2-3 anni	16
4-5 anni	26
6-10 anni	11
10-20 anni	38
Oltre 20 anni	1



Fasce di età dei lavoratori subordinati

La maggior parte dei lavoratori ha un'età anagrafica che si colloca tra i 26 e i 45 anni.

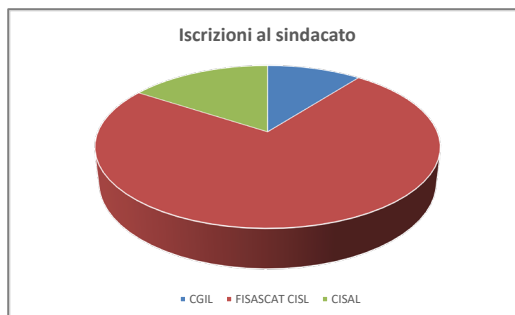
20-27 anni	15
28-37 anni	50
38-47 anni	34
48-62 anni	24
63-67 anni	2



Iscrizioni al sindacato

Il totale dei dipendenti iscritti al sindacato è di 19 iscritti su un totale di 125 dipendenti.

CGIL	2
FISASCAT CISL	14
CISAL	3



Assenze

Le assenze dal lavoro sono perlopiù programmate e preventivate, esclusi ovviamente gli eventi non prevedibili quali malattie, infortuni, lutti.

Nel corso dell'anno sociale 2021/2022 possiamo riassumere così le assenze:

Allattamento fino all'anno di età del bambino	60 ore	Pochissime lavoratrici rientrano prima dell'anno di età del bambino e pertanto non usufruiscono dei permessi per allattamento
Permessi per cariche elettive (aspettative)	365 giorni	

Permessi L. 104	1.017 ore	Non tutti i lavoratori usufruiscono della giornata intera, alcuni utilizzano il permesso ad ore
Malattie	7363 ore pari a circa 1.000 giorni	
Ferie e permessi retribuiti	13.125,25 ore pari a 1727 giorni	
Permessi per studio	228 giorni	
Infortuni	70 giorni (231 ore)	3 infortuni di cui 2 in itinere

Aspettative

Nel corso dell'anno sociale 2021/2022 abbiamo ricevuto e concesso 6 richieste di aspettativa per un totale di 1036 giorni di assenza (circa 34 mesi)

I periodi di aspettativa sono così suddivisi:

cariche elettive	12 mesi
aspettativa per gravi motivi personali o familiari	19 mesi
aspettativa fino all'anno di età del bambino	3 mesi

CORSI DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE

La formazione per **PERCORSI PER CRESCERE**

PERCORSI PER CRESCERE dedica uno sforzo sistematico alla formazione del proprio personale, utilizzando tutte le opportunità per supportare il lavoro quotidiano e la crescita professionale.

La formazione è concepita come occasione per valorizzare le competenze e sostenere lo sviluppo di nuove conoscenze.

Tale processo coinvolge tutta la cooperativa, fornendo l'acquisizione di saperi che garantiscono una formazione variegata e insieme finalizzata, capace di misurarsi con le trasformazioni del lavoro e della società attuale.

La formazione prevista per legge

Durante l'anno educativo, il personale partecipa ai seguenti **corsi previsti per legge**:

- Formazione in materia di Igiene degli Alimenti - 4 ore
- Formazione per addetti Antincendio a rischio basso (8 ore)
- Aggiornamento per addetti Antincendio (aggiornamento triennale) – 4 ore
- Formazione per addetti di Primo Soccorso - 12 ore con disostruzione pediatrica
- Aggiornamento per addetti di Primo Soccorso (aggiornamento triennale) - 4 ore
- Formazione obbligatoria in merito a salute e sicurezza in base all' Art. 37 del D.lgs. 81/08 - 8 ore

La formazione e l'aggiornamento

Attraverso la tematizzazione di alcuni nodi fondamentali delle professioni, vengono offerti agli operatori opportunità di apprendimenti pedagogico-educativi, metodologici, organizzativi e gestionali che aprono alla consapevolezza delle scelte quotidiane all'interno di un servizio per valorizzare il lavoro d'équipe e il rapporto con bambini, ragazzi e famiglie.

Gli educatori partecipano a momenti di riflessione e confronto finalizzati a qualificare sensibilità e metodologie educative.

PERCORSI PER CRESCERE utilizza metodologie formative che privilegiano l'interazione attiva, improntate alla massima partecipazione.

II. RENDICONTO SOCIALE

MAPPA DEGLI STAKEHOLDER

Di primo acchito la nomenclatura dei così detti “portatori d’interesse” sembrerebbe stridere con le finalità mutualistiche del mondo cooperativo. In realtà il concetto di interesse può andare ben oltre dell’accezione economica del termine, fino ad assumere significati molteplici, in primis quello di welfare. L’interesse pubblico è da sempre al centro del nostro operare. Ma perché non si cada in retoriche ipocrite, è indispensabile ammettere che per perseguire il bene comune sono necessarie anche risorse economiche che scaturiscono nel nostro caso dall’impegno dei nostri numerosi collaboratori. La rete di interlocutori della Cooperativa è costituita da un fitto intreccio di realtà diversificate:



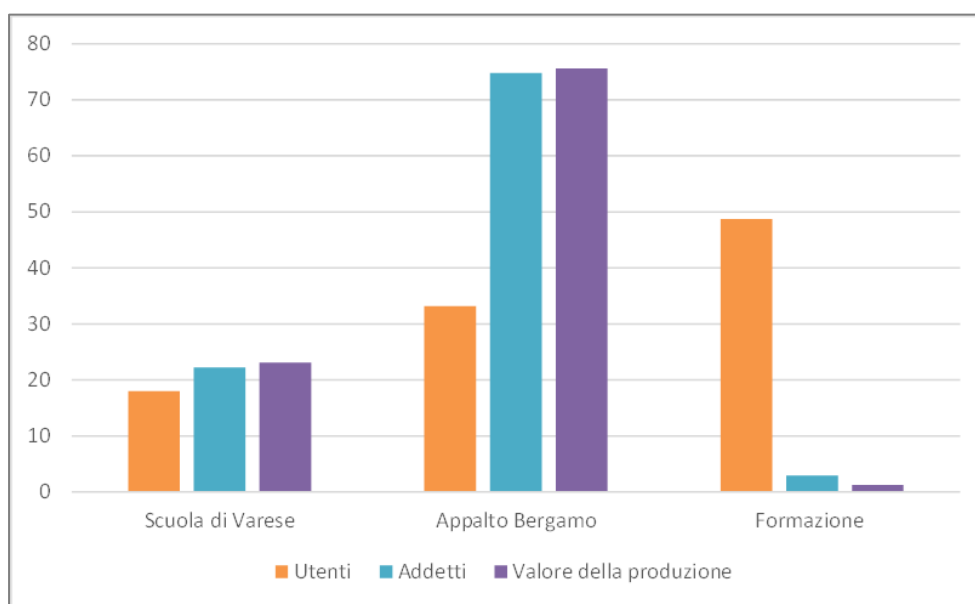
CONSISTENZA DELLE AREE

In questo grafico vengono paragonati i tre aspetti delle aree della cooperativa.

	Utenti	%	Addetti	%	Valore della produzione	%
Scuola di Varese	133	18,02	30	22,22	744.702	23,09
Appalto Bergamo	245	33,20	101	74,81	2.439.277	75,63
Formazione	360	48,78	4	2,97	41.312	1,28
Totale	738	100,00	135	100,00	3.225.291	100,00

Il numero di utenti riguarda la "capienza" dei servizi gestiti direttamente dalla cooperativa, ossia il numero di bimbi e degli educatori/educatrici diretti destinatari degli stessi. La percentuale maggiore del valore della produzione (ricavi) è relativa all'area prima infanzia di Bergamo. Spicca anche il dato relativo agli utenti dell'area formazione: si tratta di un numero di utenti elevato a fronte di un esiguo numero di addetti.

Nell'area prima infanzia, la maggior parte dei servizi prevede un elevato livello di cura; di conseguenza il rapporto fra i fruitori e gli addetti è basso.



Operiamo in Lombardia (provincia di Varese, Milano, Monza-Brianza, Crema, Bergamo, Como)

In Liguria (Varazze)

In Piemonte (Galliate, Novara)

In Emilia-Romagna (Bologna, San Giovanni in Persiceto, Ravenna, Bucine)

I SERVIZI

La scuola e gli **asili nido gestiti da Percorsi per Crescere** si propongono di coniugare l'esperienza pedagogica e gestionale della cooperativa sedimentata in anni di esperienza nell'ambito dei servizi educativi con la realtà in cui il nido viene realizzato.

Accoglienza, ascolto, professionalità sono le tre caratteristiche di Percorsi per Crescere.

Accoglienza

Clima positivo

L'accoglienza dei bambini e delle loro famiglie e la creazione di un clima relazionale positivo sono presupposti basilari per la costruzione di un rapporto di fiducia tra le famiglie e il servizio. Tale rapporto viene costruito attraverso una comunicazione aperta e puntuale delle educatrici e di tutto il personale che lavora al nido, scambi quotidiani fra il personale educativo e le famiglie in occasione dei momenti dell'accoglienza e del ricongiungimento, momenti di incontro più formali come i colloqui e gli incontri di gruppo e infine anche attraverso la realizzazione di materiale di documentazione (fotografie, video).

Ascolto

Attenzione e cura

L'ascolto, l'attenzione alla qualità della relazione e la cura sono un impegno a cui tende tutto il personale del nido. La giornata è declinata in una organizzazione puntuale che alterna momenti di cura e momenti di gioco, ma è contemporaneamente flessibile per rispondere ai bisogni e alle esigenze dei singoli bambini. Pensare, progettare, strutturare e allestire contesti che offrano ai bambini l'opportunità di giocare in modo "serio" è responsabilità dell'adulto. È compito delle educatrici, dunque, pensare con cura, organizzare gli spazi e le proposte di gioco, in cui vengono privilegiati materiale ecologici e naturali, e tenerne la regia.

Professionalità

Formazione costante

La professionalità degli operatori è supportata da percorsi formativi costanti, condotti da pedagogisti ed esperti, finalizzati a sviluppare ed affinare sensibilità, capacità e tecniche socio-educative coerenti con le finalità di un servizio dinamico e complesso come il nido.

La scuola di Varese

Nell'anno scolastico 2021/22 la scuola Montessori "Grazia Honegger Fresco" ha accolto:

Al Nido:

18 iscritti (8 ambientamenti a settembre 2021).

Un gruppo è di riferimento alle educatrici Elena Castiglioni e Valentina Brahimaj; il secondo gruppo è di riferimento a Caterina Bongiovanni.

Chiara Giuliani, in appoggio a Caterina, si occupa di pause e sostituzioni (anche in CdB).

Ciascun gruppo ha di riferimento una sala per le attività, per il pranzo e uno spazio sonno. Si sono mantenute le bolle (gruppi separati) fino a fine giugno.

Alla Casa dei Bambini:

25 bambini frequentanti (e 14 ambientamenti fatti a settembre 2021); i bambini sono divisi in due gruppi. Anche qui si sono mantenute le bolle fino alla fine dell'anno scolastico.

Entrambi i gruppi hanno una sala per le attività e per il pranzo e una stanza per il sonno. Un gruppo è di riferimento alla maestra Samantha Giroto, l'altro gruppo alla maestra Jussara Tosi. In sala di Jussara, nel pomeriggio, è presente anche Valentina Marino (responsabile del prolungamento) come educatrice di appoggio. Nella sala di Samantha è presente l'assistente educativa Ilaria Franzetti. Da gennaio 2022 Adriana Morina, con un tirocinio extracurricolare di 400 ore, ha iniziato ad affiancare la maestra Jussara la mattina: la compresenza sulla giornata è totale, anche a seguito di numerose lamentele di genitori in merito ad una situazione della sala diventata poco gestibile da un solo adulto.

Il nuovo maestro di musica per la CdB è Riccardo Colombo. Riccardo fa parte de "Il Circolo delle Quinte", associazione musicale che propone nella scuola alcune attività extracurricolari (propedeutica e studio di uno strumento).

La nuova specialista madrelingua inglese per la CdB è Nicolette Corps.

Per il Closlieu la praticienne è Francesca Daverio.

Alla scuola primaria:

15 bambini gruppo giallo (prima e seconda) maestra Costantino Romina

15 bambini gruppo blu (prima e seconda) maestra Erika Musciatelli

14 classe terza maestra Francesca Marchinu ITALIANO

12 classe quarta maestra Giulia Besio MATEMATICA

14 classe quinta maestra Silvia Incampo SCIENZE e RELIGIONE

per un tot. di 70 bambini.

È stato adottato il seguente Piano di lavoro della scuola primaria:

Riapertura delle classi per il primo ciclo e delle aree per il secondo ciclo; classi omogenee: terza, quarta e quinta che lavorano nelle aree. Si aggiunge l'area di inglese, con Annette Schoenberg presente dal lunedì al venerdì: si potenzia l'insegnamento della lingua inglese.

Fanno parte del nuovo organico della scuola primaria anche Maria Chiara Mannucci per il laboratorio artistico e Francesca Daverio per il Closlieu.

Si confermano Paolo Colombo per il progetto lettura, Silvia Turconi per educazione motoria e Samuele De Marchi per musica.

La maestra Silvia Incampo propone alle classi "la catechesi del buon pastore".

È attivo il pre-scuola per CdB e primaria e il servizio di prolungamento.

Progetto Makula: al piano seminterrato della scuola è presente una classe di 11 ragazzini dagli 11 ai 13 anni che hanno iniziato un percorso di scuola secondaria di primo grado parentale. Il progetto pedagogico di Makula si ispira alla pedagogia attiva, ed è gestito dall'omonima associazione, dandolo la possibilità di continuare il percorso scolastico (in educazione parentale) negli stessi spazi del ciclo primario.

Nell'anno scolastico 2021/22 le maggiori criticità della scuola si riconducono prevalentemente al tema Covid (e DPI), e alle continue interruzioni di frequenza a causa di casi positivi (specialmente nel periodo ottobre-dicembre, febbraio, aprile e fine anno scolastico), in particolare per la scuola primaria.

Le linee guida imposte e continuamente aggiornate, oltre al portale previsto per la scuola, impegnano notevolmente segreteria e coordinamento.

Nonostante la presenza di nuove maestre per la primaria, senza titolo e con poca esperienza, la fatica maggiore per il coordinamento è la gestione di alcuni genitori in particolare: le tensioni create fanno sì che un insegnante rinunci all'incarico, interrompendo il progetto di lettura in corso. Intorno a Natale, in seguito ad una segnalazione fatta all'USR da parte di uno o più genitori in merito all'apertura delle classi e alla possibilità per i bambini di incontrarsi in aree diverse rispetto alla propria classe di appartenenza, così come previsto dal piano dell'offerta formativa, si organizza un incontro con le famiglie della scuola primaria dove si cerca di ricondurre tutti all'idea di UNA collettività/comunità.

Da gennaio 2022, si ricostituiscono i gruppi giallo e blu in classi omogenee (prima e seconda), a seguito della comunicazione dell'USR.

Naturalmente la tensione non si allenta del tutto, ma è possibile, attraverso l'alleanza educativa, e una buona collaborazione da parte di alcuni genitori, ricominciare a dialogare: si costituisce un piccolo comitato genitori molto propositivo.

Dalla primavera 2022, la scuola ricomincia a fare proposte "conviviali," che hanno ottimi riscontri.

A sua volta, anche il comitato genitori contribuisce, ridando vita all'orto della scuola, proponendo una giornata sportiva dedicata ai bambini, con un mercatino benefico, e dando la disponibilità a riprendere la progettualità per una nuova edizione della Mostra del Libro nel 2023.

Il gruppo di lavoro della primaria, nonostante le dimissioni dello scorso anno è coeso. Accoglie e accompagna le nuove maestre Francesca Marchinu e Romina Costantino. La sede unica negli ultimi tre anni unisce ulteriormente, anche nell'affrontare il lutto per la maestra Anna Pala ad ottobre 2021.

Alla Casa dei Bambini (3-6) le criticità sono legate ai bambini con fragilità che, di anno in anno, aumentano: si rendono evidenti per questa fascia d'età in particolare difficoltà di linguaggio e di autoregolazione (rispetto, ad esempio, ad una situazione di frustrazione), oltre a situazioni che non vengono "riconosciute" dalle famiglie. A tal proposito si rende necessario un percorso formativo sull'autismo che si svolgerà durante l'anno scolastico 2022/2023 e una compresenza maestra/educatrice in entrambe le sale della Casa dei Bambini (a fronte di numeri non elevatissimi).

Il nido accoglie 18 bambini dai 9 ai 36 mesi. Il gruppo di lavoro, composto da quattro educatrici (Brahimaj, Castiglioni, Bongiovanni e Giuliani), lavora in armonia: il rientro di Brahimaj e la stabilità dei riferimenti fanno sì che anche i passaggi a fine anno vadano a buon fine. A settembre sono presenti solo i genitori dei nuovi bambini iscritti.

Nonostante la pandemia, con tutti gli accorgimenti possibili, si riprende il progetto passaggi/continuità: dal Nido alla Casa dei Bambini e, dalla Casa dei Bambini alla Primaria.

Con Cesvip-Fonder si attivano percorsi di formazione su temi quali: "Rabbia e aggressività nel bambino", con una docente Cesvip;" L'osservazione", con Carlo Alberti.

Carlo Alberti si occupa della supervisione del coordinamento e delle riprese con la videocamera nelle sale: non sempre si riesce a fare questo lavoro (e soprattutto la restituzione al collettivo), garantendo la corretta continuità.

Nonostante le perdite e la pandemia, nessuna educatrice/maestra mostra segnali di insofferenza o paura.

Avere una stanza dove potersi incontrare quotidianamente, anche solo per il tempo della pausa, è un collante importante, oltre naturalmente alle verifiche fatte in programmazione.

La scuola, da maggio 2022, è stata coinvolta nella realizzazione di una nuova importante collana editoriale del Corriere della Sera (che verrà pubblicata a partire da novembre 2022): "Percorsi Montessori. Riflessioni e attività per crescere insieme".

Il 2 ottobre 2021 la scuola è stata intitolata a Grazia Honegger Fresco.

L'appalto di Bergamo

Con la vincita del Bando nell'agosto 2021, la nostra cooperativa si è garantita la continuità nella gestione dei 5 nidi del Comune di Bergamo per altri 3 anni con una proroga dirigenziale possibile fino al termine dell'anno educativo 2025-26. È stato molto gratificante veder riconosciuta, ancora una volta, la qualità del lavoro che svolgiamo nei nidi ormai dal 2006.

Tra le nuove condizioni previste dal bando, particolarmente significativa è stata la ridefinizione del ruolo del coordinatore nei nidi gestiti da Percorsi: infatti non ci è stato più richiesto il coordinamento pedagogico, ma solo il coordinamento organizzativo.

Questo fatto, accanto all'uscita di Giuseppe Carminati, ha determinato, nell'anno educativo 2021-22, una sostanziale redistribuzione delle risorse che ci ha portato ad avere due coordinatori su 5 servizi. In particolare, i nidi di Malpensata e Celadina sono stati affidati alla coordinatrice Anita Conti (con orario part-time: 28 ore); quelli di Monterosso, Boccaleone e Città Alta a Valentina Cosmai (con orario full time 38 ore).

A differenza di ciò che era stato indicato nel bando, il Comune non ha garantito la presenza di un coordinamento pedagogico e di conseguenza le coordinatrici si sono ritrovate a svolgere anche questa funzione.

Per alleggerire, almeno in parte, il nostro lavoro si è deciso, di affidare la gestione degli ordini e degli acquisti a due delle nostre cuoche che si sono fatte carico di questi aspetti, avendo competenze in merito.

Nonostante ciò, la nuova suddivisione dei servizi non è stata comunque funzionale, in quanto non ha consentito di continuare il lavoro di supporto ai gruppi svolto fino ad oggi nei nidi. Negli ultimi anni, infatti, si era giunti ad un'organizzazione ottimale che permetteva di avere un presidio puntuale del lavoro nei vari servizi, e consentiva ai coordinatori, sia di partecipare a tutti, o quasi, gli incontri di stanza, sia di avere un momento di confronto tra di loro, per portare avanti linee comuni di lavoro. La nuova distribuzione, purtroppo, non lo ha permesso e sicuramente ed è possibile affermare che quanto svolto nell'anno 2021-22 non è stato così funzionale nell'aiutare i gruppi di lavoro ad affrontare tutte le sfide che si sono via via presentate.

Sicuramente dobbiamo sottolineare come il covid non abbia aiutato nessuno e come la situazione d'emergenza abbia di fatto portato a galla fragilità da parte di tutti. Fragilità che andavano viste ed affrontate. Non sempre però si è riusciti a cogliere indicatori di insoddisfazione e fragilità all'interno dei gruppi di lavoro.

Tra i vari aspetti che vogliamo condividere, due meritano uno spazio particolare:

1. Gestione del Personale:

Sin dall'inizio, e per tutto l'anno educativo, in tutti i gruppi di lavoro vi sono stati numerosissimi cambiamenti di personale educativo ed ausiliario, per le numerose maternità (10 nell'ultimo anno e mezzo nei nostri servizi e 3 tra il personale che lavora nei nidi comunali); per aspettative (2); per malattie lunghe o ad intermittenza (3); per dimissioni in corso d'anno (4); ed infine per dimissioni legate all'assunzione del Comune di nostro personale inserito nelle graduatorie del concorso (8).

Anche per quanto riguarda il personale assunto dalla Cooperativa che lavora nei servizi a gestione diretta (fragilità e poli) abbiamo dovuto assumere 9 persone in più, richieste dal Comune ad integrazione dell'appalto per la gestione dell'emergenza sanitaria.

Nuove assunzioni si sono rese necessarie, inoltre, per coprire il personale con diritto ai permessi per L. 104, sempre più numeroso (ad oggi sono 6 le dipendenti che ne usufruiscono).

Ed infine, con l'incremento del personale è stato necessario prevedere l'assunzione di figure jolly (sia educatrici che ausiliarie) che andassero a coprire le assenze ordinarie del personale (quest'ultima scelta è stata funzionale anche se complicata da attuare in quanto non è facile individuare persone disposte ad avere un contratto che prevede poche ore e grande flessibilità, di conseguenza la ricerca può protrarsi a lungo).

Il dover far fronte a questi continui cambiamenti ed emergenze (che forse non dovremmo neanche più chiamare così, visto che ormai sono diventati quotidianità) ha comportato un notevole dispendio di energie da parte del gruppo di coordinamento e della responsabile del personale. Abbiamo cercato di trovare la soluzione adatta per ogni singolo servizio cercando di ragionare in modo globale sul personale dei servizi facendo i necessari spostamenti con l'attenzione alla tutela dei bambini e all'equilibrio dei gruppi di lavoro.

Durante tutto l'anno è stato necessario assumere nuovo personale, con la difficoltà di non avere sempre curriculum a disposizione per poter selezionare il personale adeguato in funzione dell'esperienze e delle competenze. Viste le situazioni di emergenza non è stato inoltre possibile garantire né un ingresso graduale né un supporto e accompagnamento delle nuove figure all'interno dei servizi.

Vogliamo sottolineare che la selezione del personale è stata fatta dalle coordinatrici, con la consapevolezza di non avere sempre le necessarie competenze per gestire questo aspetto così delicato. Possiamo però affermare che alcune delle nuove assunzioni si sono rivelate risorse preziose, sia nell'apertura di spazi di riflessione nei gruppi, sia nello scardinare dinamiche relazionali un po' irrigidite nel tempo.

C'è un altro aspetto legato alle condizioni del nuovo bando che è importante segnalare perché ha comportato una riorganizzazione del personale nei servizi, ed è l'assegnazione ad una ditta esterna della preparazione dei pasti per i bambini del nido. A settembre abbiamo iniziato con i pasti trasportati forniti da questa ditta, ma in corso d'anno, il Comune ha scelto di tornare alla cucina interna per tutti i servizi nido, riconoscendone il valore aggiunto. Ciò è stato per noi motivo di riorganizzazione del personale; infatti, da settembre a gennaio alcune ore del personale ausiliario erano state utilizzate in supporto alle educatrici, cosa non più possibile da febbraio in poi.

2. Gestione emergenza Covid

Con l'emergenza sanitaria i servizi si sono dovuti riorganizzare in funzione delle normative previste dall'autorità sanitaria, e ciò si è mantenuto anche per l'anno 21-22. E' stato necessario ripensare l'organizzazione dei gruppi di bambini e degli spazi per garantire la suddivisione nelle cosiddette "bolle"; abbiamo dovuto rivedere molti momenti della giornata e in particolare quelli dell'accoglienza e del ricongiungimento (triage) tenendo conto del divieto di ingresso al nido dei genitori e ripensando a come organizzare il momento dello svestirsi e rivestirsi dei bambini all'interno delle sale di riferimento; abbiamo ripensato l'organizzazione degli ambienti che fortunatamente non è stata stravolta, ma che ha portato a riconsiderare la presenza

degli adulti di riferimento nei servizi durante le separazioni, visti gli spazi non così ampi a disposizione; abbiamo rielaborato con i gruppi alcuni aspetti della quotidianità viste alcuni divieti che impedivano alle educatrici di pranzare con i bambini e ai bambini di svolgere alcune attività interessanti come l'apparecchiare, il servirsi da soli, le attività di cucina, ecc..

Ci sentiamo quindi di ringraziare tutto il personale dei servizi che in questo periodo di emergenza ha saputo mettersi in gioco con grande disponibilità nel ripensare e ridefinire molti aspetti del proprio lavoro.

L'emergenza sanitaria ha anche comportato, per coordinatrici e referenti covid, il doversi occupare della riorganizzazione dei servizi in funzione della chiusura di alcune bolle per la presenza di casi Covid nei nidi. Ci sono state chiusure nei nidi di Monterosso, Celadina, Malpensata e Città alta. Numerosi e sfiancanti sono stati gli incontri con ATS per gli aggiornamenti delle normative Covid e costante il confronto con i gruppi rispetto alle disposizioni da attuare, cambiate più volte nel corso dell'anno. È stato importante, in questa fase, la condivisione con le coordinatrici del Comune di Bergamo.

Le variabili date dal Covid e dai continui cambiamenti del personale, hanno portato ad utilizzare più ore di quelle consentite dal monte-ore a disposizione. Purtroppo, non sempre è stato possibile organizzare il recupero delle ore entro la fine di giugno ed in accordo con la cooperativa abbiamo deciso di utilizzare il mese di luglio per sistemare alcuni degli esuberanti.

Siamo molto grati alla Cooperativa che ci ha supportato nella gestione di tutte queste nuove variabili, ad esempio dotandoci con celerità di supporti per il controllo del green pass, garantendo con puntualità le forniture degli ausili di sicurezza, e soprattutto per aver garantito, pur con l'evidente aggravio economico, tutto il personale necessario per far fronte all'emergenza, il quale si è rivelato molto utile in alcuni momenti della giornata e nella gestione delle assenze non programmate.

Vogliamo sottolineare inoltre come sia stato importante per noi, in questo anno così tribolato, avere accanto e sentire vicina, nonostante la lontananza fisica, Valentina Colognesi. La gestione di 5 servizi è davvero complessa e per noi sono fondamentali, oltre alle sue competenze, il tempo che ci dedica, la puntualità nel rispondere alle nostre richieste ma anche la sua capacità di lettura delle situazioni. Abbiamo sentito il suo supporto non solo dal punto di vista gestionale, ma anche e soprattutto dal punto di vista emotivo.

La formazione per gli educatori

Pur con tutte le difficoltà evidenziate, costante è stata l'attenzione formativa nei confronti del personale.

Al rientro di agosto il personale è stato coinvolto in due momenti formativi tenuti on-line da Carlo Alberti sui temi dell'"ambientamento al nido" e del "bambino nel primo anno di vita". Riconosciamo il grande valore di questi momenti sia per il personale nuovo, che necessiterebbe di una formazione più intensa, sia per chi lavora con noi da più tempo.

Nei mesi di febbraio e marzo abbiamo poi organizzato altri momenti di formazione tenuti da Sabina Gandellini, sempre on line, sui temi delle "emozioni di bambini e adulti al tempo del Covid". Abbiamo fortemente sentito la necessità di affrontare questi argomenti per riuscire a supportare tutto il personale, provato in modo significativo dalla situazione pandemica.

Nei mesi di marzo, aprile e maggio, in accordo con il Comune di Bergamo, si è svolta una formazione congiunta con tutto il personale dei nidi comunali, sul tema dell'immigrazione, con la dott.ssa Cliò Gakis. È stata una formazione interessante, che ha aperto riflessioni importanti nei gruppi, visto il grande numero di famiglie straniere nei nostri servizi; allo stesso tempo è stata una formazione impegnativa a livello organizzativo perché pensata su 3 moduli da svolgere in orario di servizio (dalle 15.30 - 17.30/18.00). Questo orario ha obbligato il personale a staccare (a turni) alle ore 15.00, con un aggravio di ore per chi era in servizio.

La formazione per famiglie e genitori

Nei mesi di aprile e maggio abbiamo organizzato, in collaborazione con il Comune e grazie alla disponibilità di Carlo Alberti, tre incontri formativi aperti alle famiglie con bambini 0/6 anni. Le iscrizioni sono state veramente tante, ma alle serate si sono invece presentate meno famiglie del previsto; alcune di loro impossibilitate perché in isolamento, altre senza motivare l'assenza. Crediamo fortemente nel valore che questi momenti di riflessione possano avere per diffondere una cultura di attenzione e rispetto dei più piccoli e per sostenere genitori e famiglie sempre più in difficoltà nel loro ruolo educativo; al contempo ci interroghiamo come poter raggiungere sempre più famiglie, non solo quelle che frequentano i servizi, per condividere con loro temi importanti per la crescita dei bambini.

Situazione bambini iscritti

L'unica criticità da riportare rispetto al numero di posti bambini previsti dal bando all'interno dei nidi da noi gestiti riguarda il Nido di Città Alta: la capienza di questo nido è di 36 bambini ma neanche quest'anno siamo riusciti ad arrivare a raggiungerla. Le famiglie residenti in questa parte della città sono pochissime e poche sono le famiglie che accettano di spostarsi dal loro quartiere per frequentare il nido di Città Alta. La difficoltà maggiore sicuramente è quella del tempo necessario per raggiungere il nido e anche le famiglie che in un primo momento accettano il posto pensando di riuscire a gestire il tempo, poco dopo il periodo dell'ambientamento si ritirano per le difficoltà logistiche che incontrano. Ci sono stati molti ritiri sia ad inizio anno che nell'arco dell'anno educativo e questo comporta sicuramente un dispendio di energie, anche emotive, da parte del gruppo di lavoro che si ritrova ogni volta a dover ricominciare da capo nuovi percorsi con bambini e famiglie.

Vogliamo invece sottolineare positivamente il numero sempre alto di bambini iscritti per il centro estivo:

26 al Nido di Celadina, 21 al nido di Malpensata, 24 al nido di Monterosso e 23 al nido di Boccaleone. Sono numeri significativi che evidenziano sempre più i bisogni e le necessità delle famiglie anche in questo periodo dell'anno.

Altra criticità, di diverso tipo, riguarda invece il nido Il Pesco di Monterosso. Vogliamo portare a conoscenza tutta l'assemblea dei soci della situazione del Nido il Pesco di Monterosso: nell'anno 2020 il Nido è stato dichiarato inagibile e l'amministrazione Comunale ha trovato uno spazio per poterci accogliere all'interno della Scuola dell'Infanzia Benvenuti gestita dalla cooperativa il Solco.

Il Nido si trova al primo piano di questa struttura e il gruppo di lavoro si è trovato a dover allestire gli spazi (nei mesi di dicembre/gennaio- durante le vacanze natalizie) in un contesto non così idoneo per bambini 0/3 anni. Siamo riusciti a rendere questi spazi accoglienti e funzionali ma la convivenza tra le due cooperative non è caratterizzata da un clima di collaborazione. Lo spazio della cucina, il bagno dei bambini e una stanza del sonno sono condivise con la Scuola dell'Infanzia, gli educatori del nido non dispongono di uno spazio di "pausa" né di uno spazio per gli incontri con le famiglie. Anche le stanze che ospitano i bambini grandi sono dislocate in modo molto poco funzionale: lontano dal bagno e dalla stanza del riposo. Il giardino è esposto a nord, quindi non c'è mai luce e risulta essere davvero molto piccolo per ospitare i 30 bambini che frequentano il servizio.

Nonostante le evidenti difficoltà, vogliamo sottolineare la grande capacità di adattamento da parte del gruppo di lavoro che ha sempre trovato strategie e soluzioni immediate. È un gruppo coeso che tuttavia, in alcune occasioni, soffre nel non potersi muovere come vorrebbe. Pur riuscendo a creare piccoli spazi di confronto, gli equilibri sono precari perché spesso non vi è accordo con le modalità di lavoro della scuola dell'Infanzia che ospita il servizio.

Rapporti con lo staff delle coordinatrici di Bergamo

Rispetto agli anni passati, nell'anno 2021-22 le coordinatrici sono state chiamate a partecipare con regolarità ad alcuni momenti di incontro con le coordinatrici dei nidi di Bergamo e con il responsabile dei servizi educativi. Sicuramente questa scelta del Comune è legata alla necessità di mantenere una certa unità e coerenza nelle linee di lavoro di tutti i nidi, ed anche alla necessità di monitorare la situazione, non potendo garantire il coordinamento pedagogico previsto dal bando. Da parte nostra possiamo dire che questa continuità di incontro ci ha permesso di avere molti più momenti di confronto con lo staff di coordinamento comunale su aspetti legati alla gestione dei servizi e di essere maggiormente al corrente dei progetti e delle iniziative in cantiere. Siamo state inoltre coinvolte in molti dei tavoli di lavoro aperti con le assistenti sociali, con i pediatri, con le operatrici del consultorio e dei servizi di tutela dei bambini per provare a creare un linguaggio comune e una rete tra i molti servizi che spesso si occupano di sostenere una stessa famiglia, e questo è stato per noi molto interessante ed arricchente. Un aspetto che ci sentiamo di valutare negativamente è legato invece ai momenti di formazione/supervisione obbligatoria a cui abbiamo dovuto partecipare, tenuti dal dott. Caggio sul ruolo del coordinamento. Non riusciamo a vivere questi momenti come supporto al nostro lavoro a causa di un atteggiamento spesso valutativo e di giudizio che percepiamo da parte del formatore.

La formazione

L'attività di formazione continua con un numero sempre esiguo di formatori.

Abbiamo rinnovato l'iscrizione della Cooperativa Percorsi per Crescere all'Elenco Formatori per il Sociale della Provincia di Milano e della Provincia di Monza Brianza e all'Albo Regionale degli enti accreditati per l'erogazione dei servizi di Istruzione e formazione professionale. Siamo ora ente qualificato dal MIUR per la formazione del personale della scuola.

Come accade da molti anni ormai (direi dalla nascita della Cooperativa), anche quest'anno gli interventi formativi, e soprattutto di prosecuzione dei percorsi già in essere, sono stati in buon numero. Elemento che ci conferma la bontà, intesa come validità ed efficacia educativa in ambito professionale, della nostra proposta pedagogica.

Per il nuovo anno, è in previsione un probabile incremento di tali richieste. Le domande di interessamento raccolte, per ora a titolo informativo, sono varie.

A tal proposito, però, preme segnalare all'assemblea che a fronte di un numero alto di richieste di intervento formativo, soprattutto per quanto riguarda l'ambito 0-6, ad oggi la disponibilità di formatori della cooperativa è significativamente limitata a poche persone.

In questi anni, stiamo faticosamente cercando di allargare il gruppo dei formatori coinvolgendo chi, tra i soci, si è reso disponibile o ha manifestato interesse, attraverso momenti di accompagnamento/affiancamento, oppure offrendo occasioni per brevi momenti d'intervento ad hoc, all'interno di percorsi formativi strutturati. Ad oggi però questi contributi, seppur significativi e di alto livello professionale, restano esperienze estemporanee ed isolate, dunque non abbastanza significative da trasformarsi in un'adesione costante e continuativa che l'essere formatori richiede.

La formazione è e dovrebbe essere la parte vitale di Percorsi per Crescere, che nasce prima nella veste di associazione e poi di cooperativa, per volontà di Grazia Honegger Fresco allo scopo di promuovere la ricerca pedagogica, l'approfondimento, la riflessione sul bambino e sul ruolo dell'educatore/educatrice nell'accompagnarlo nel suo percorso di crescita con cura e rispetto per la persona che è. Ma questa mission rischia di non avere sufficienti forze per proseguire nel futuro.

Invitiamo perciò ogni socio a valutare se e come le proprie competenze professionali maturate durante la propria vita professionale, condivisa nei propri gruppi di lavoro, nido e/o scuola, possano essere messe a disposizione della Cooperativa stessa e della diffusione della cultura sul bambino, che ci accomuna e che ci è cara.

PECULIARITÀ DI PERCORSI PER CRESCERE

PERCORSI PER CRESCERE è una cooperativa che eroga servizi per le persone, contribuendo a costruire con esse risposte alle nuove domande e promuovendo la ricerca del **bene comune**.

Sempre più spesso lavoriamo per promuovere risposte complesse che uniscano **la persona** nella sua unicità, protagonista della propria storia, **le famiglie**, con le loro sfaccettature e complessità, **la comunità di riferimento**, come luogo di cittadinanza e di partecipazione, attraverso la realizzazione di progetti integrati per lo sviluppo sostenibile.

La competenza degli operatori, in collaborazione con enti locali, imprese, organizzazioni no-profit è a servizio della comunità per contribuire alla piena realizzazione di comuni **obiettivi di sviluppo e coesione sociale**.

Collaboriamo con le Amministrazioni Comunali e le Aziende private alla gestione complessiva di servizi alla prima infanzia: Asili Nido e Centri Prima Infanzia.

Inoltre, siamo coinvolti nella cogestione degli stessi realizzando parti di servizio come la supervisione pedagogica, la formazione, la gestione di una o più sale dell'asilo in stretta sinergia con il committente.

Pensiamo che la **condivisione del progetto pedagogico** e gestionale con il committente sia fondamentale per la realizzazione del servizio. Mettiamo in atto misure di monitoraggio per fare una progettazione realistica, commisurata alle risorse utilizzabili.

I nostri progetti coniugano l'esperienza maturata dalla cooperativa con **l'ascolto delle famiglie** e della realtà sociale in cui il servizio è inserito: l'obiettivo è **rispondere ai bisogni**, ma anche **promuovere una cultura sull'infanzia consapevole e responsabile**.

I servizi, diversi e flessibili, partono dall'idea di **bambino come individuo portatore e costruttore di diritti**, che chiede di essere rispettato e valorizzato nella propria identità, unicità e differenza, socialmente competente e protagonista attivo del suo percorso di crescita.

Ogni anno programmiamo **percorsi formativi** che ampliano le competenze teoriche e pratiche degli educatori e di tutto il personale che lavora nei nostri servizi in chiave pedagogica, sociale, ambientale e interculturale per potenziare la funzione dei servizi prima infanzia come luoghi di crescita per i bambini e come spazi di aggregazione e di confronto per le famiglie.

FORMAZIONE ESTERNA

Gli interventi formativi progettati ed erogati dall'area formazione sono frutto della lunga esperienza di PERCORSI PER CRESCERE nella gestione di servizi educativi, nell'ascolto dei bisogni del territorio e delle comunità, nella ricerca e sperimentazione di soluzioni alle criticità e ai cambiamenti sociali e ambientali.

L'elaborazione dei contenuti deriva da un approccio multidisciplinare, da competenze socio-educative, scientifiche, pedagogiche e psicologiche.

Le metodologie adottate privilegiano **l'interazione con i partecipanti** e la **valorizzazione dei vissuti**.

L'aggiornamento continuo delle proposte formative procede in parallelo con quello dei servizi, con il costante ripensamento del "senso" del lavoro educativo, con l'attenzione ai mutamenti del contesto sociale e alle richieste di cambiamento che questi comportano

Le metodologie di lavoro prevedono:

- Condivisione del processo di progettazione: obiettivi, metodologie, valutazioni, follow-up
- Contenuti elaborati grazie all'integrazione tra competenze socio-educative, scientifiche, pedagogiche e psicologiche
- Metodologie che privilegiano l'interazione attiva con i partecipanti e la valorizzazione delle esperienze
- Utilizzo di idonei strumenti di valutazione e monitoraggio

Consulenze:

Proponiamo percorsi che intendono attivare un confronto tra le esperienze di PERCORSI PER CRESCERE e quelle di altre realtà. La metodologia è quella del "lavorare insieme", analizzando le situazioni e trovando soluzioni condivise, costruendo strumenti personalizzati e adeguati ai bisogni.

PERCORSI PER CRESCERE offre i necessari approfondimenti teorici e un monitoraggio in itinere.

Offriamo inoltre la nostra consulenza per la progettazione, l'avviamento e la gestione di servizi educativi, in particolare di asili nido e dei loro spazi esterni.

L'esperienza diretta nei servizi ci rende competenti nell'elaborare progetti che integrano aspetti educativi, organizzativi, economici, gestionali, attenti alle procedure di erogazione e conformi alle legislazioni vigenti.

Percorsi formativi:

Affrontano una tematica proponendone l'analisi sotto diversi punti di vista e attivando le competenze dei partecipanti.

A partire dall'analisi dei bisogni, elaboriamo moduli formativi e di aggiornamento, condividendo la declinazione di obiettivi, metodologie e valutazioni. È sempre possibile una scelta modulare del percorso, per meglio adattarlo alle esigenze degli iscritti.

Un pool di professionisti ed esperti con competenze in area scientifica, pedagogica, psicologica, umanistica e socio-educativa, contribuisce alla progettazione dei contenuti formativi, garantendo la qualità disciplinare e culturale della nostra offerta.

Attraverso la tematizzazione di alcuni nodi fondamentali delle professioni educative, offriamo opportunità di apprendimenti pedagogico-educativi, psicologici,

metodologici, organizzativi che aprano alla consapevolezza delle scelte quotidiane all'interno di un servizio e sappiano valorizzare il lavoro d'équipe e il rapporto con l'utenza. I percorsi di educazione alla sostenibilità sono caratterizzati da un approccio ecologico ed interdisciplinare, e centrati su tematiche ambientali e culturali emergenti.

Nel corso degli anni, si sono avvalsi della nostra collaborazione enti pubblici e privati per la formazione e l'aggiornamento di insegnanti, operatori in ambito educativo e ambientale, volontari, popolazione adulta.

Serate a tema

Proponiamo momenti collettivi rivolti a tutti i cittadini di un territorio, o a gruppi accomunati da bisogni e interessi comuni (genitori, insegnanti). Gli incontri propongono temi su cui il territorio sente la necessità di "fare il punto", grazie all'intervento di una o più figure competenti. In alcuni casi la serata è preceduta o accompagnata da un lavoro di lettura della tematica sul territorio (interviste, raccolta di esperienze, ascolto di "testimoni").

Le serate sono un momento significativo per la condivisione sociale di temi e problematiche di interesse generale o particolare e sono un'occasione d'incontro tra adulti e un'opportunità di confronto culturale all'interno di una comunità territoriale.

Per sopperire alle difficoltà dovute all'adozione delle misure per il contenimento del contagio abbiamo lavorato per offrire tutti questi servizi on line.

III. RENDICONTO ECONOMICO

“Non tutto quel che conta può essere contato
non tutto quello che può essere contato conta”
(Albert Einstein)

ANALISI DEL VALORE AGGIUNTO

La Cooperativa, svolgendo le sue attività, crea una ricchezza - **Valore Aggiunto** - a favore di tutti i portatori di interesse sia interni che esterni, i cosiddetti *stakeholder* di PERCORSI PER CRESCERE.

La ricchezza di tipo economico si affianca alla ricchezza sociale, prodotta dalla Cooperativa in coerenza con i propri fini istituzionali.

Per determinare il valore aggiunto viene contrapposta a tutti i ricavi solo una parte dei costi, ossia le spese sostenute per:

- o servizi: mensa, lavanderia, materiali di consumo, postali, escludendo le prestazioni di servizi forniti da Cooperativa della Comunità
- o utenze: telefono, luce, gas, acqua
- o consulenze legali, amministrative, pubblicitarie, tecniche
- o affitti
- o manutenzioni, carburante, spese rappresentanza

Vengono considerati anche:

- o ricavi e costi accessori (proventi finanziari e ritenute su interessi attivi)
- o ricavi e costi straordinari
- o ammortamenti e accantonamenti

Nella tabella 1 è riportato il **prospetto della produzione del valore aggiunto** per gli anni 2019 e 2020 e relative differenze.

	2021/2022	2020/21	2019/20	% su VPP 2021	% sul VPP 2020	% sul VPP 2019
A) Valore della produzione (VPP)	3.405.981	3.033.991	2.574.821	100,00	100,00	100,00
<i>Ricavi da appalto Bergamo</i>	2.439.277	2.196.903	1.670.302	71,62	72,41	64,88
<i>Ricavi Enti pubblici per formazione</i>	27.323	28.654	14.200	0,80	0,94	0,55
<i>Ricavi da privati per formazione</i>	13.989	5.420	10.600	0,41	0,18	0,41
<i>Gestione scuola Varese</i>	739.826	637.200	561.350	21,72	20,00	21,80
<i>Giacenze</i>	-1.497	-67	23.188	-0,04		0,90
<i>Contributi</i>	160.024	137.905	213.576	4,70	5,55	8,29
<i>Altri ricavi e proventi</i>	27.039	27.976	81.605	0,79	0,92	3,17
B) Costi di produzione e gestione dal profit	586.740	390.878	360.924	17,23	12,88	14,02
<i>Acquisti</i>	155.831	141.211	101.497	4,58	4,65	3,94
<i>Per servizi</i>	397.003	215.266	184.238	11,66	7,10	7,16
<i>Per godimento beni di terzi</i>	3.941	1.312	22.862	0,12	0,04	0,89
<i>Oneri di gestione</i>	29.965	33.089	52.327	0,87	1,09	2,03
Valore aggiunto della gestione caratteristica	2.819.241	2.643.113	2.213.897	82,77	87,12	85,98
C) Elementi finanziari e straordinari di reddito	-41.032	-15.675	-26.175	-1,20	-0,52	-1,02
Valore aggiunto globale lordo	2.778.209	2.627.438	2.187.722	81,57	86,60	84,96
D) Ammortamenti e altre svalutazioni delle immobilizzazioni	-42.723	-15.030	-14.817	-1,25	-0,50	-0,58
Valore aggiunto globale netto	2.735.486	2.612.408	2.172.905	80,32	86,10	84,38
Ricchezza distribuita	2.693.262	2.594.909	2.285.651	79,07	85,53	88,77

Il valore della produzione ha registrato un incremento del 12,26% scaturito in parte dall'aumento dei servizi richiesti dall'appalto di Bergamo (+ € 371.990 rispetto all'anno 2020/2021 mentre il valore aggiunto è passato da **2.612.409 €** a **2.735.86 €**.

Il valore aggiunto prodotto pari all' 80,32 % del valore della produzione, in leggera contrazione rispetto allo scorso anno (86,10%).

L'importanza fondamentale dell'analisi del valore aggiunto è determinare il modo in cui il frutto del lavoro di tutti i soci viene distribuito tra gli stakeholder.

La tabella 2 - **prospetto della distribuzione del valore aggiunto** - riporta le quote di distribuzione della ricchezza prodotta dalla Cooperativa tra i vari portatori d'interessi sia interni che esterni alla Cooperativa stessa.

Prospetto della distribuzione del valore aggiunto		% sul VPP	% su ricchezza distribuita
Soci lavoratori e collaboratori	1.251.193	36,74	46,46
Dipendenti – collaboratori esterni	992.836	29,15	36,86
Partners	449.233	13,18	16,68
TOTALE	2.693.262	79,07	100,00

Anche nel 2021/2022, in continuità con gli anni passati, la parte maggiore di ricchezza viene distribuita ai soci e ai lavoratori, dipendenti e collaboratori di PERCORSI PER CRESCERE.

La seconda quota di valore aggiunto è stata distribuita alla cooperativa *partner* nella gestione di alcuni servizi dell'appalto di Bergamo.

L'andamento gestionale della Cooperativa, pur in un'annualità ancora influenzata dall'impatto della pandemia di COVID-19, ha consentito di riportare il risultato economico in ambito positivo dopo l'esercizio 2019/2020, caratterizzato da una perdita consistente.

Tale esito è stato possibile basando la gestione sulle azioni previste nel piano di risanamento proposto dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa a fine 2020.

Il piano di risanamento ha analizzato e monitorato le principali cause che concorrono alla formazione di riduzione di marginalità.

La Cooperativa ha dunque posto in essere un sistema di monitoraggio e di alert per porre particolare attenzione alla dinamica organizzativa e gestionale di tutti i comparti. Nel corso del 2021/2022 è proseguito il percorso di implementazione ed affinamento degli strumenti di monitoraggio e gestione dell'attività. Tale processo, per quanto abbia già manifestato la propria efficacia, sta continuando ed è necessario per strutturare le basi gestionali e culturali che consentano un equilibrio fra la mission della Cooperativa, la propria dimensione tecnica e quella di carattere economico.

PROSPETTIVE FUTURE

Anche se questo esercizio ha chiuso con un risultato positivo, derivante essenzialmente dal grande sforzo dedicato al perseverare della politica di contenimento dei costi e nonostante l'aggravarsi degli oneri finanziari che si sono dovuti affrontare a seguito del perfezionamento dell'atto di acquisto della sede di Varese, avvenuto in ritardo rispetto alle previsioni (a causa della pandemia e delle autorizzazioni ecclesiastiche) e quindi con oneri finanziari maggiorati a causa dell'istaurarsi di un nuovo conflitto bellico con conseguenze economiche e finanziarie ancora in corso e di cui tutti stiamo pagando le conseguenze. Il nostro obiettivo per il corrente esercizio deve continuare ad essere quello di dotare la cooperativa delle risorse economiche (e quindi anche patrimoniali) che consentano di garantire la continuità aziendale.

Siamo consapevoli che il periodo economico non sia assolutamente idoneo e favorevole, ma il senso di responsabilità che anima la base sociale, legata ad un'ostinata voglia di raggiungere un risultato positivo, ci spinge a perseverare anche in questi momenti difficili.

La Cooperativa, nonostante la congiuntura economica sfavorevole, persevera nella sua missione tesa alla creazione di un modello educativo sempre innovativo e propositivo a servizio della collettività. E' per questo motivo che Percorsi per Crescere si dedica alla sua diffusione.

Il futuro del bilancio sociale

Rispetto alla prossima edizione del bilancio sociale la Cooperativa si propone la necessità e la voglia di incrementare il valore sociale, l'aggregazione di idee, valori, rapporti lavorativi, ci spinge a ricercare sin dal giorno successivo alla pubblicazione di questo documento un più congruo coinvolgimento di figure che possano, opportunamente sensibilizzate, contribuire alla stesura del prossimo bilancio sociale. Siamo convinti che la partecipazione di tutta la base sociale è indispensabile per la creazione dello spirito di squadra, per la condivisione del percorso e del lavoro da svolgere; pertanto l'obiettivo che ci si porrà in futuro sarà sicuramente quello di formare un team allargato di persone che apportino contenuti e idee per il prossimo Bilancio Sociale.