

# BILANCIO DELL' ESERCIZIO

DALL' 01/07/2022 AL 31/07/2023



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@percorsipercrescere.it](mailto:info@percorsipercrescere.it)  
[percorsi@apogeopec.it](mailto:percorsi@apogeopec.it)

Sito WEB: [www.percorsipercrescere.it](http://www.percorsipercrescere.it)



Cari soci e care socie

Questo bilancio sociale riflette, come negli ultimi anni, l'immagine di un sistema sociale globale sempre più in affanno e con sempre meno risorse messe a disposizione dagli Enti Pubblici, ma come sempre, anche di fronte ai tagli di spesa e alla riduzione dei servizi Percorsi per Crescere ha cercato di mantenere il proprio ruolo con senso di responsabilità e capacità di innovazione.

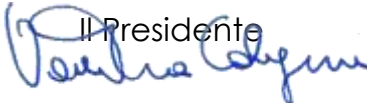
Il bilancio 2022/2023 si è chiuso con un risultato negativo a causa dell'operazione straordinaria del novembre 2022 con cui si è adeguata la durata dell'esercizio sociale alla durata dell'anno educativo. Al di là di questo risultato il bilancio mostra che la crisi generale è ancora acuta ed è soprattutto una crisi di sistema. Il nostro welfare sta cambiando e sta coinvolgendo sempre più utenti, ma al contempo sta chiedendo alla cooperazione sociale sacrifici e sforzi che spesso non le competono. Nonostante il momento difficile Percorsi per crescere ha resistito e ha consolidato i servizi a Bergamo che sono un settore importante dell'attività, con l'aggiudicazione dell'appalto dei due Poli per l'infanzia. Anche il numero degli occupati della Cooperativa è stabile, aspetto rilevante in un periodo in cui si registrano tassi di disoccupazione preoccupanti.

Io credo come sempre, che la nostra forza sia rappresentata proprio dal lavoro cooperativo.

Un ringraziamento, quindi, va a tutti i soci e ai lavoratori di PPC che hanno reso possibile con la loro professionalità il raggiungimento di molti obiettivi. Un grazie anche ai nostri "clienti" e committenti che scegliendo i nostri servizi hanno saputo darci fiducia. Un grazie, infine, anche ai consiglieri di amministrazione, ai membri del collegio sindacale e al revisore per il loro impegno, per la loro professionalità e per aver saputo reggere nei momenti difficili.

Il futuro è fatto di sfide sempre più impegnative, con attenzione alle risorse a disposizione, proponendoci di mantenere sempre saldo l'interesse per la comunità e il valore lavoro sociale

Buona lettura a tutti.

Il Presidente  






*Un pianeta migliore  
è un sogno che inizia a realizzarsi  
quando ognuno di noi  
decide di migliorare sé stesso.*

*Mahatma Gandhi*





# 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 .....	15
	FUNZIONIGRAMMA .....	19
	BASE SOCIALE .....	20
	OCCUPAZIONE .....	21
	CORSI DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE .....	27
II.	RENDICONTO SOCIALE .....	28
	MAPPA DEGLI STAKEHOLDER .....	29
	CONSISTENZA DELLE AREE .....	30
	I SERVIZI .....	31
	PECULIARITÀ DI PERCORSI PER CRESCERE .....	38
	FORMAZIONE ESTERNA .....	39
III.	RENDICONTO ECONOMICO .....	41
	ANALISI DEL VALORE AGGIUNTO .....	42





## 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 2023/2024 ricalcano quelli degli anni precedenti e che sono:

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

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

# I. L'identità

<b>Denominazione</b>	<b>PERCORSI PER CRESCERE COOP. SOCIALE ONLUS</b>
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	<a href="mailto:info@percorsipercrescere.it">info@percorsipercrescere.it</a>
Posta elettronica certificata	<a href="mailto:percorsi@apogeopec.it">percorsi@apogeopec.it</a>
Sito internet	<a href="http://www.percorsipercrescere.it">www.percorsipercrescere.it</a>
Pagina Facebook	<a href="http://www.facebook.com/ppccooperativa">www.facebook.com/ppccooperativa</a>
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 2024 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.

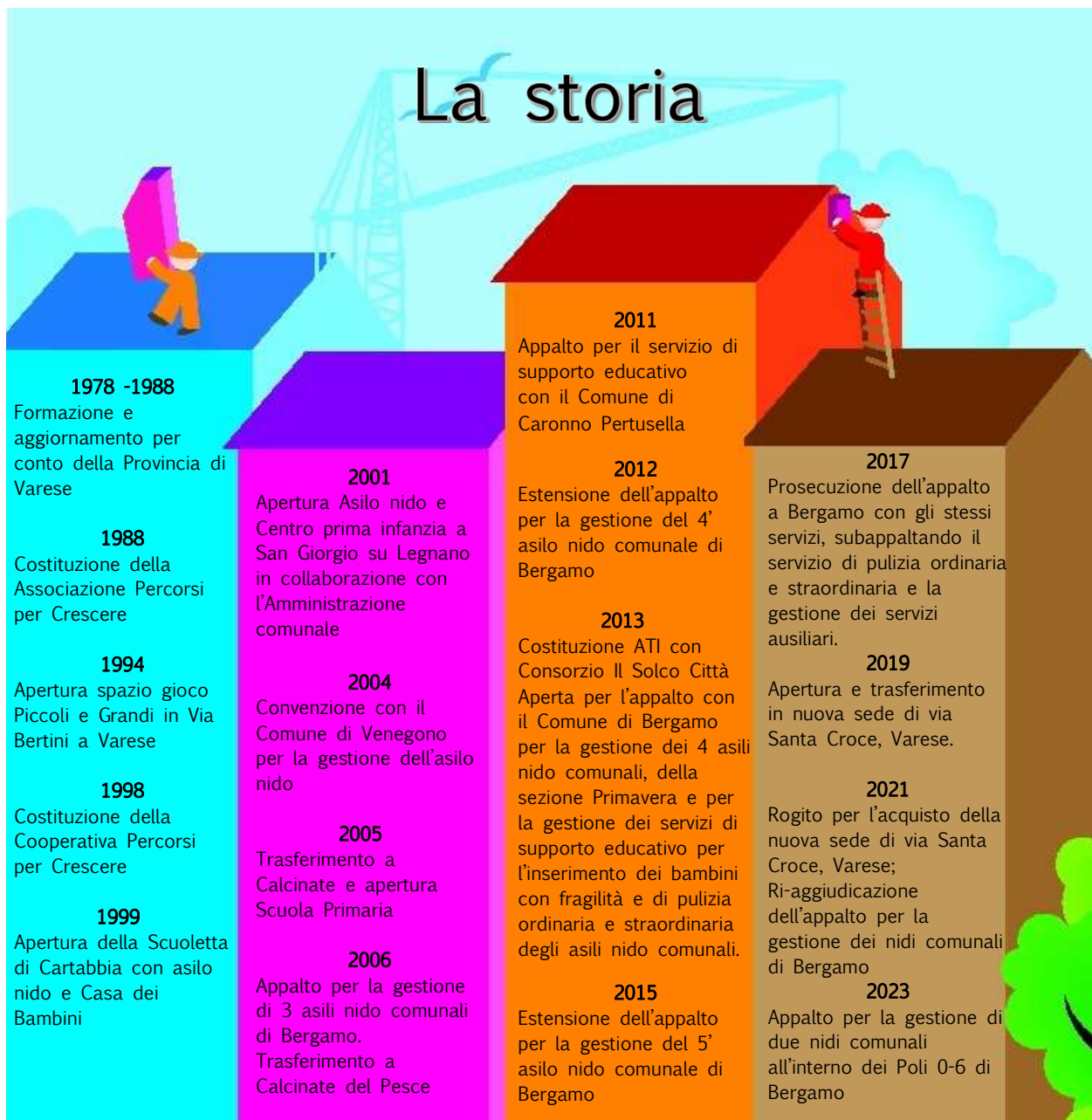
La collaborazione con il Comune di Bergamo non solo è proseguita fino ad oggi ma si è anche rafforzata. Attualmente gestiamo 5 asili nido (Boccaleone, Celadina, Monterosso, Malpensata, Città Alta), i 2 poli 0-6 attivi presso le scuole d'infanzia I Girasoli e Meucci, e il servizio di supporto alle fragilità, 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.



# 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 2022/2023 sono proseguite tutte le attività della Cooperativa

Una situazione sicuramente difficile che ha richiesto un notevole sforzo organizzativo per quanto riguarda l'organizzazione dei servizi a cui 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 2022/2023:**

Nel 2022/2023 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 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 del 20 ottobre 2023 ha nominato il nuovo ODV in forma monocratica nella persona di Marco Bresciani.

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@percorsipercrecere.it](mailto:odv@percorsipercrecere.it)

### **Whistleblowing**

Il 17 dicembre 2023 è subentrato l'obbligo in materia di whistleblowing. È stato pertanto creato un canale di comunicazione riservato con l'obiettivo di favorire l'emersione degli illeciti commessi in ambito aziendale, a garanzia della protezione del soggetto segnalante. La segnalazione può avere ad oggetto le violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (il decreto fa rimando ad un complesso elenco di violazioni normative, tra cui le violazioni al MOG 231 aziendale), di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

### **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. In ottemperanza al D. Lgs. 81/2008 è stato attivato un 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, ovvero è colui 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:

<b>Presidente</b>	Valentina Colognesi	
<b>Vice Presidente</b>	Maria Angela Ferioli	Risorse umane
<b>Consigliere</b>	Elisabetta Bellini	Varese
<b>Consigliere</b>	Valentina Cosmai	Bergamo
<b>Consigliere</b>	Sabina Gandellini	Formazione
<b>Consigliere</b>	Pommee 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, riconfermando l'incarico di revisore contabile già affidato al Rag Maurizio Rogora dal 2019 e al collegio sindacale in carica dal 2019, 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 11/01/2023 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.



## 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 2022/2023 si è riunito 12 volte e la partecipazione è stata dell'94,44%.

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:

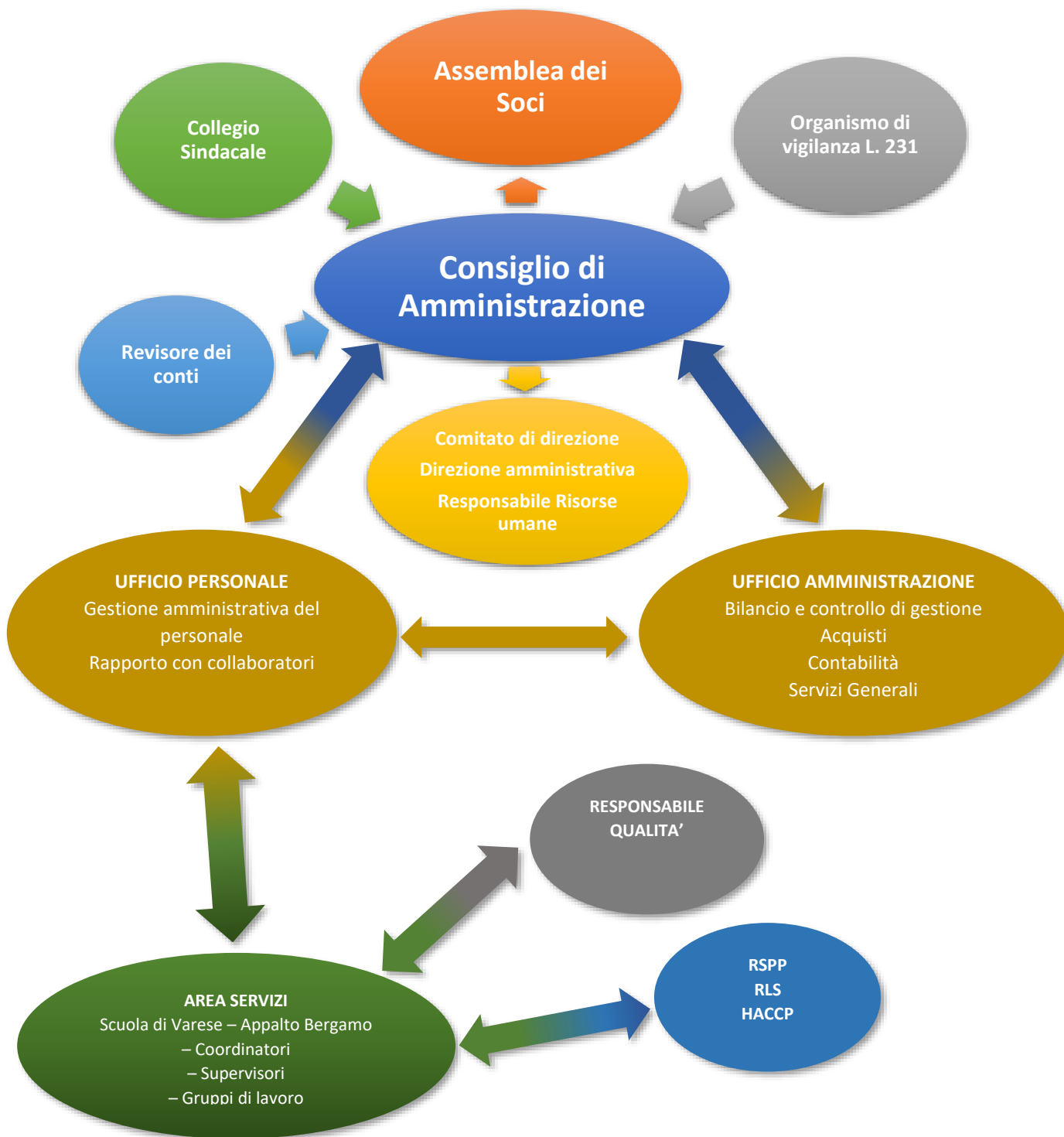
anno	Assemblee	Totale soci	Media / presenti	Presenti (a)	Presenti per delega (b)
2006/07	6	27	25,83	11,85	13,98
2007/08	2	27	22,50	10,21	12,29
2008/09	2	30	24,00	10,50	13,50
2009/10	3	30	19,34	16,00	03,34
2010/11	2	40	17,34	14,34	3,00
2011/12	1	40	57,50	40,00	17,50
2012/13	4	38	26,33	14,00	12,33
2013/14	1	38	52,63	50,00	2,63
2014/15	2	39	66,67	50,00	16,67
2015/16	1	39	41,03	33,34	7,69
2016/17	1	29	79,32	50,27	29,05
2017/18	1	36	94,44	47,22	47,22
2018/19	1	37	86,49	45,95	40,54
2019/20	2	46	79,35	45,65	33,70
2020/21	2	57	77,45	77,45	---
2021/22	1	64	98,46	83,08	15,38
2022/23	2	64	95,31	64,16	31,15

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?

	31/07/23	30/06/22	30/06/21	30/06/20	30/06/19	30/06/18	30/06/17
Soci lavoratori	56	55	55	35	38	27	22
Altri soci	9	9	6	11	10	9	10
Totale	65	64	61	46	48	36	32

Nella categoria "altri soci" si ritrovano i soci con partita iva (3) e i soci non dipendenti (6) che hanno chiesto la continuazione del rapporto associativo.

La cooperativa si dimostra da sempre composta in prevalenza da figure femminili (solo 4 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
8	Recessi nel 2022/2023
9	Adesioni nel 2022/2023

### ...che età abbiamo?

	N. SOCI
Oltre 80 anni	1
Dai 70 ai 79 anni	2
Dai 60 ai 69 anni	3
Dai 50 ai 59 anni	10
Dai 40 ai 49 anni	23
Dai 30 ai 39 anni	18
Dai 20 ai 29 anni	8

## 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.

	22/23	21/22	20/21	19/20	18/19	17/18	16/17
<b>Lavoratori con contratto subordinato</b>	111	125	115	110	115	104	90
<b>Lavoratori con contratto di collaborazione</b>	2	3	3	3	3	3	3
<b>Lavoratori occasionali</b>	2	1		3	5	3	15
<b>Lavoratori autonomi</b>	7	6	4	1	2	1	1
<b>TOTALE</b>	122	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. Inoltre, avendo variato la data di analisi della situazione occupazionale, si evidenzia come, soprattutto il personale educativo, spesso scelga di interrompere il rapporto per i mesi estivi.

### 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, si evidenzia come per i 111 lavoratori (rispetto a un orario standard di 38 ore), la media dell'impegno contrattuale è in calo rispetto allo scorso anno attestandosi sulle 26 ore settimanali

	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19	%
<b>Tempi pieni</b>	7	4	5	4	4	6,31
<b>Part-time</b>	104	121	110	109	111	93,69
<b>Totali</b>	111	125	115	113	115	100,00

Tenendo conto del ridotto impegno orario, la forza lavoro effettivamente operante è paragonabile a un'organizzazione con circa 76 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 21.985.

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 delle 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 neomamma 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 84 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).

<b>Situazione dei lavoratori subordinati</b>		<b>31/07/2023</b>
occupati al 31/07/2023		111
assunzioni nell'anno		32
uscite nell'anno per:		
dimissioni		10
scadenza tempo determinato		16
licenziamento		1
Dimissioni lavoratrici madri		5
interruzione periodo di prova		-
totale uscite		32
Trasformazioni da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato		8

### **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 2022/2023 abbiamo avuto:

5 educatrici in maternità anticipata per un totale di 20 mesi

7 educatrici in maternità obbligatoria per un totale di 33 mesi

7 educatrici in maternità facoltativa per un totale di 31 mesi

In totale sono nati 5 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	4
B1	Aiuto cuoche/Ausiliarie	13
C1	Cuoche	6
D1	Educatrici senza titolo	6
D1	Segretarie	2
D2	Maestre Scuola Infanzia/educatrici nido	66
D3	Maestre Scuola Primaria	8
E1	Coordinatori dei servizi	6
TOTALE		111

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 **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 2022/2023 sono state usufruite in totale 220 ore di permesso per studio o esami (circa 29 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	12
2-3 anni	20
4-5 anni	13
6-10 anni	25
10-20 anni	31
Oltre 20 anni	1

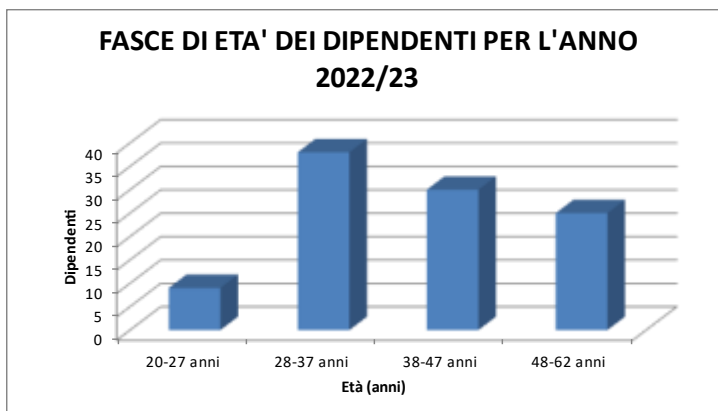




### Fasce di età dei lavoratori subordinati

La maggior parte dei lavoratori ha un'età anagrafica che si colloca tra i 26 e i 47 anni.

20-27 anni	9
28-37 anni	38
38-47 anni	30
48-62 anni	25



### Iscrizioni al sindacato

Il totale dei dipendenti iscritti al sindacato è di 20 iscritti su un totale di 111 dipendenti.

CGIL	4
FISASCAT CISL	13
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 2022/2023 possiamo riassumere così le assenze:

Allattamento fino all'anno di età del bambino	237 ore	Dal maggio 2023 poche 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	276,60 ore	Non tutti i lavoratori usufruiscono della giornata intera, alcuni utilizzano il permesso ad ore
Malattie	5.277 ore pari a circa 694 giorni	
Ferie e permessi retribuiti	12.330 ore pari a 1.622 giorni	
Infortuni	51 ore)	5 infortuni di cui 2 in itinere
Aspettative non retribuite per motivi familiari	78 ore	

### **Aspettative**

Nel corso dell'anno sociale 2022/2023 abbiamo ricevuto e concesso 2 richieste di aspettativa. I periodi di aspettativa sono così suddivisi:

- cariche elettive 12 mesi
- aspettativa per gravi motivi personali o familiari 3 mesi
- aspettativa fino all'anno di età del bambino è stata introdotta da ITL e dal DVR la necessità di assenza, per il personale educativo, fino al 7' mese di vita del bambino che anticipa il congedo parentale di 180 giorni e "impedisce" il rientro prima dell'anno di età.

## 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
- Formazione per addetti Antincendio
- Aggiornamento per addetti Antincendio (aggiornamento triennale)
- Formazione per addetti di Primo Soccorso
- Aggiornamento per addetti di Primo Soccorso (aggiornamento triennale)
- Formazione obbligatoria in merito a salute e sicurezza in base all' Art. 37 del D.lgs. 81/08 - 8 ore
  
- Aggiornamento formazione obbligatoria in merito a salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

### 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:



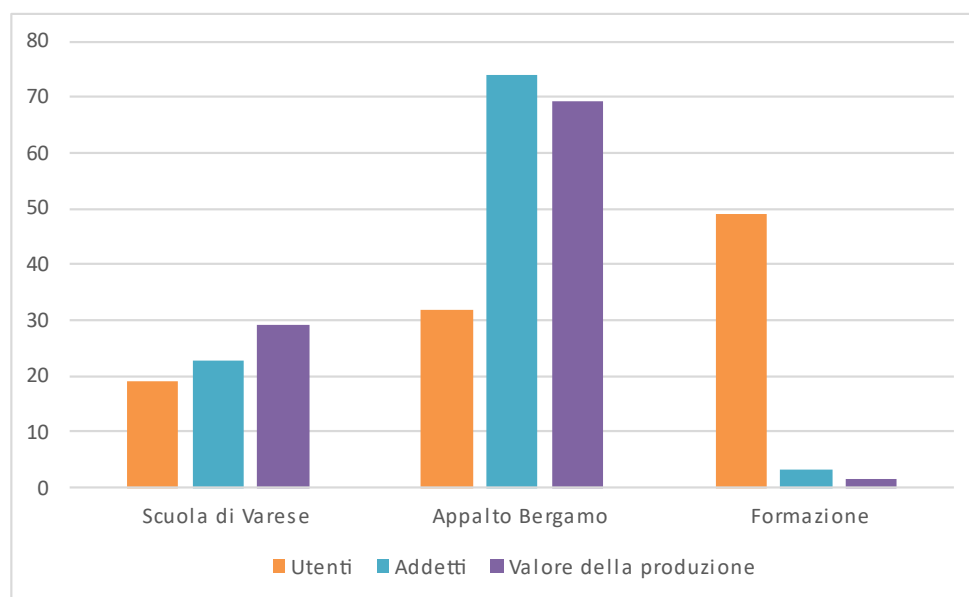
## CONSISTENZA DELLE AREE

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

	Utenti	%	Addetti	%	Valore della produzione	%
Scuola di Varese	140	19,10	30	22,74	1.050.434	29,15
Appalto Bergamo	233	31,79	102	73,91	2.498.895	69,34
Formazione	360	49,11	6	3,35	54.579	1,51
Totale	733	100,00	138	100,00	3.603.908	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 Piemonte (Galliate, Novara)

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

## 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 **2022/23** la scuola Montessori "Grazia Honegger Fresco" ha accolto:

### Al Nido:

22 iscritti (7 ambientamenti a settembre 2022).

Un gruppo è di riferimento alle educatrici part time Elena Castiglioni e Valentina Brahimaj; il secondo gruppo è di riferimento a Caterina Bongiovanni, tempo pieno. I due gruppi hanno a disposizione una sala per le attività, per il pranzo e uno spazio sonno. In corridoio c'è la zona accoglienza con gli armadietti dei bambini.

### Alla Casa dei Bambini:

50 bambini frequentanti (con 6 ambientamenti fatti a settembre 2022 e 4 a febbraio, dal nostro nido); i bambini sono divisi in due gruppi.

Entrambi i gruppi hanno una sala per le attività e per il pranzo; la stanza per il sonno è condivisa.

Un gruppo è di riferimento alla maestra Samantha Giroto, l'altro gruppo alla maestra Jussara Tosi. In sala di Jussara è presente anche Adriana Morina come educatrice di appoggio. Nella sala di Samantha sono presenti Valentina Marino, in appoggio alla maestra e responsabile del servizio di prolungamento e Roberta Palmas, assistenza educativa.

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

La specialista madrelingua inglese per la CdB è Elisabetta Bedore.

Per il Closlieu la praticienne è Francesca Daverio.

Si è riproposto ai bambini della CdB e del primo ciclo della scuola primaria un percorso di PET EDUCATION, a cura di Doctor Dog.

### Alla scuola primaria:

11 bambini classe prima maestra Erika Musciatelli

17 bambini classe seconda maestra Romina Costantino

17 classe terza maestra Silvia Incampo, area di scienze e IRC

13 classe quarta maestra Francesca Marchinu, area di italiano

11 classe quinta maestra Giulia Besio, area di aritmetica e geometria per un tot. di 69 bambini.

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 sono presenti due classi di 23 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, dando ai ragazzi la possibilità di continuare il percorso scolastico (in educazione parentale) negli stessi spazi del ciclo primario.

Il neo-comitato genitori contribuisce alla cura e al mantenimento dell'orto, alle iniziative di pubblicizzazione della nostra scuola, propone occasioni conviviali alle famiglie fuori e dentro la scuola, con un mercatino solidale e con la progettualità finalizzata alla Mostra del Libro, che ogni anno porta un piccolo contributo economico ed una buona visibilità alla scuola, anche grazie alla partecipazione del personale.

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 è resa necessaria la compresenza maestra/educatrice in entrambe le sale della Casa dei Bambini, seppur a fronte di numeri non elevatissimi.

Con Cesvip-Fonder si attivano percorsi di formazione su temi quali: "Autismo" e "Lettura ad alta voce", oltre alle formazioni ed aggiornamenti obbligatori.

Con Sabina Gandellini l'equipe della CdB lavora sulla supervisione dei casi.

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.

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 a ottobre 2022 ha terminato la collaborazione per la realizzazione di una collana editoriale del Corriere della Sera "Percorsi Montessori. Riflessioni e attività per crescere insieme".

## **L'appalto di Bergamo**

### **L'appalto dei nidi di Bergamo**

Nell'anno educativo 2022-23 è stato necessario pensare ad una riorganizzazione dei ruoli di coordinamento nella gestione dei 5 nidi del Comune di Bergamo, a seguito delle criticità emerse nell'anno precedente. La Cooperativa ha voluto prontamente farsi carico delle difficoltà segnalate dalle coordinatrici per poter ripristinare e garantire la consueta qualità nella gestione dei servizi; per questo ha scelto di individuare una terza persona, da affiancare a Valentina Cosmai e Anita Conti, a cui affidare il coordinamento pedagogico del nido di Città Alta che, per la sua storia, aveva bisogno di un accompagnamento più mirato e puntuale di quello che era stato possibile l'anno precedente alla coordinatrice designata.

Nell'anno educativo 2022-23 siamo quindi tornati ad avere tre coordinatrici su 5 servizi: in particolare i nidi di Malpensata e Celadina coordinati da Anita Conti; quelli di Monterosso e Boccaleone da Valentina Cosmai; e quello di Città Alta da Veronica Amboni. La premessa, che vale la pena ricordare è che, a differenza di ciò che era stato indicato nel bando, anche per l'anno 2022-23 il Comune di Bergamo non ha garantito la presenza di un coordinamento pedagogico sui 5 nidi appaltati e di conseguenza le coordinatrici di Percorsi hanno dovuto svolgere anche questa funzione. Veronica Amboni è stata affiancata e accompagnata nell'affrontare il nuovo ruolo da Valentina Cosmai, che ha svolto un lavoro prezioso e puntuale di tutoraggio.

La supervisione del gruppo di coordinamento è stata invece sempre affidata a Sabina Gandellini, in continuità con l'anno precedente. Sabina ha accompagnato le coordinatrici soprattutto nella gestione degli aspetti emotivi che sempre più frequentemente emergono in modo prorompente nei gruppi di lavoro e richiedono di essere accolti per diventare per tutti occasioni di crescita.

Un aspetto rilevante che ha caratterizzato quasi tutto l'anno, con un susseguirsi di informazioni discordanti, è stato l'annuncio della chiusura o del trasferimento di 5 servizi (tra cui il nido di Malpensata e di Boccaleone) per il progetto di rifacimento e ampliamento degli edifici previsto dal Comune, grazie ai finanziamenti del PNRR.

A lungo non sono state comunicate né le nuove sedi individuate, né il numero dei bambini e degli operatori coinvolti in questo passaggio. Questo ha comportato, nei gruppi di lavoro interessati, un clima di incertezza e preoccupazione rispetto alla futura organizzazione che ci è stato possibile definire solo alla fine dell'anno educativo. L'ultimo mese dell'anno educativo tutto il personale dei nidi di Boccaleone e di Malpensata è stato coinvolto nel lavoro di imballaggio del materiale presente nei nidi per poter procedere poi al trasloco vero e proprio. Vogliamo sottolineare l'impegno e il clima di collaborazione che ha caratterizzato i gruppi di lavoro anche in questa fase così delicata dal punto di vista emotivo.

### **Gestione del Personale:**

La situazione dei gruppi di lavoro è stata più stabile rispetto all'anno precedente. Nella seconda parte dell'anno alcuni rientri di maternità hanno portato a dei cambiamenti che seppur faticosi, non hanno destabilizzato i gruppi di lavoro.

Abbiamo cercato di trovare la soluzione adatta per ogni singolo servizio cercando di ragionare in modo globale, facendo i necessari spostamenti con l'attenzione alla tutela dei bambini e all'equilibrio dei gruppi di lavoro.

Sottolineiamo come positiva la presenza di due figure jolly che hanno permesso di gestire con tranquillità le assenze del personale educativo, principalmente sul personale che lavora nei nidi comunali (fragilità e poli). Allo stesso modo anche la disponibilità di due ausiliarie a svolgere ore in più per le sostituzioni, ha permesso di far fronte alle numerose assenze del personale ausiliario.

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.

Siamo molto grate alla Cooperativa perché nonostante la delicata situazione finanziaria, ci ha garantito di mantenere i rapporti numerici che hanno consentito di continuare ad avere un'alta qualità dei servizi.

Vogliamo sottolineare inoltre come sia stato importante per noi, 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**

La formazione del personale per l'anno educativo 22-23 si è diversificata in funzione dei bisogni evidenziati dalle coordinatrici all'interno dei gruppi di lavoro e ad alcune proposte che sono arrivate direttamente dal Comune di Bergamo.

Al rientro di agosto il personale è stato coinvolto in due momenti formativi tenuti dalle tre coordinatrici di Percorsi sui temi "L'ambientamento del bambino sotto l'anno al nido" e "Il colloquio di pre-ambientamento". È stata un'occasione preziosa in quanto abbiamo costituito un gruppo di educatrici provenienti dai vari servizi e questo ha permesso la contaminazione tra chi aveva più esperienza e chi si trovava ad affrontare per la prima volta i colloqui con i genitori e gli ambientamenti.

Nel mese di ottobre abbiamo organizzato un altro momento di formazione on line, tenuto dalla Dott.ssa Sabina Gandellini, sul tema "Il gruppo di lavoro come risorsa". Anche questa formazione è stata molto significativa per accompagnarci a riflettere su cosa ognuno di noi porta all'interno del gruppo di lavoro e sulla responsabilità individuale nella cura del gruppo di cui facciamo parte.

Nei mesi di marzo, aprile, maggio e giugno, si è svolto il corso di formazione "Lo sviluppo psicomotorio nel bambino 0-3anni" tenuto dalla formatrice Fulvia Zecca, grazie ai finanziamenti regionali e in collaborazione con Cesvip. Questo è stato un percorso interessante proposto a tutte le educatrici dei 5 nidi, anche in questo caso suddivise in modo che in ogni gruppo ci fossero educatrici provenienti da servizi diversi.

Rispetto alle proposte in collaborazione con il Comune di Bergamo, In continuità con il percorso svolto l'anno precedente sul tema dell'immigrazione con la dott.ssa Cliò Gakis, anche quest'anno si è svolta una formazione congiunta con tutto il personale dei nidi comunali, per approfondire il tema "L'immigrazione dall'Ucraina". Si è poi costituito un piccolo gruppo di lavoro che ha proseguito un approfondimento su come accogliere nei servizi le famiglie immigrate, a cui alcune delle nostre educatrici hanno partecipato. È continuato anche il percorso "Autonomie possibili" sulla continuità 0-6 proposto, da ormai alcuni anni dall'Amministrazione Comunale.

### **La formazione per famiglie e genitori**

Nel mese di maggio abbiamo organizzato, in collaborazione con il Comune un incontro formativo on line aperto alle famiglie con bambini 0/6 anni, tenuto da Cosimo di Bari, dal titolo "Non è mai troppo presto. Educare alle nuove tecnologie in famiglia, tra rischi e opportunità". 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 ancora una volta il Nido di Città Alta: la capienza di questo nido è di 48 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.

Vogliamo invece sottolineare positivamente il numero sempre alto di bambini iscritti per il centro estivo: 24 al Nido di Celadina, 26 al nido di Malpensata, 20 al nido di Monterosso e 31 al nido di Boccaleone e 26 al nido di Città alta. Sono numeri significativi che evidenziano sempre più i bisogni e le necessità delle famiglie anche in questo periodo dell'anno.

### **Rapporti con lo staff delle coordinatrici di Bergamo**

Rispetto agli anni passati, le coordinatrici di Percorsi 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.

Pur riconoscendone il valore, questo coinvolgimento settimanale risulta molto consistente in termini di tempo ed energie richieste.

Sono altresì proseguiti i momenti di Formazione/supervisione obbligatoria a cui abbiamo dovuto partecipare, tenuti dal dott. Caggio sul ruolo del coordinamento.

## **La formazione**

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

Resta tuttora in essere 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 ente qualificato dal MIUR per la formazione del personale della scuola.

Come accade ormai 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.

Anche per il nuovo anno, è in previsione un probabile incremento di tali richieste.

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 programiamo **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.



# 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 è riportato il **prospetto della produzione del valore aggiunto** per gli anni 2020/21, 2021/22 e 2022/23 e relative differenze:

	2022/2023	2021/2022	2020/2021	% su VPP 2022	% su VPP 2021	% sul VPP 2020
<b>A) Valore della produzione (VPP)</b>	3.603.908	3.405.981	3.033.991	100,00	100,00	100,00
<i>Ricavi da appalto Bergamo</i>	2.498.219	2.439.277	2.196.903	69,32	71,62	72,41
<i>Ricavi Enti pubblici per formazione</i>	35.397	27.323	28.654	0,98	0,80	0,94
<i>Ricavi da privati per formazione</i>	19.182	13.989	5.420	0,53	0,41	0,18
<i>Gestione scuola Varese</i>	835.983	739.826	637.200	23,20	21,72	20,00
<i>Giacenze</i>	5.461	-1.497	-67	0,15	-0,04	
<i>Contributi</i>	185.513	160.024	137.905	5,15	4,70	5,55
<i>Altri ricavi e proventi</i>	24.153	27.039	27.976	0,67	0,79	0,92
<b>B) Costi di produzione e gestione dal profit</b>	566.713	586.740	390.878	15,72	17,23	12,88
<i>Acquisti</i>	174.730	155.831	141.211	4,85	4,58	4,65
<i>Per servizi</i>	337.665	397.003	215.266	9,37	11,66	7,10
<i>Per godimento beni di terzi</i>	11.646	3.941	1.312	0,32	0,12	0,04
<i>Oneri di gestione</i>	42.672	29.965	33.089	1,18	0,87	1,09
<b>Valore aggiunto della gestione caratteristica</b>	3.037.195	2.819.241	2.643.113	84,28	82,77	87,12
<b>C) Elementi finanziari e straordinari di reddito</b>	-83.227	-41.032	-15.675	-2,31	-1,20	-0,52
<b>Valore aggiunto globale lordo</b>	2.953.968	2.778.209	2.627.438	81,97	81,57	86,60
<b>D) Ammortamenti e altre svalutazioni delle immobilizzazioni</b>	-38.904	-42.723	-15.030	-1,08	-1,25	-0,50
<b>Valore aggiunto globale netto</b>	<b>2.915.064</b>	<b>2.735.486</b>	<b>2.612.408</b>	80,89	80,32	86,10
<b>Ricchezza distribuita</b>	3.039.420	2.693.262	2.594.909	84,34	79,07	85,53

Il valore della produzione ha registrato un incremento del valore della produzione del 5,81% rispetto all'anno 2021/2022 mentre il valore aggiunto è passato da **2.735.486 €** a **2.915.064 €**.

Il valore aggiunto prodotto pari all' 80,89 % del valore della produzione è in leggero aumento rispetto allo scorso anno (80,32%).

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 - **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.

<b>Prospetto della distribuzione del valore aggiunto</b>		% sul VPP	% su ricchezza distribuita
Soci lavoratori e collaboratori	1.138.344	31,59	37,45
Dipendenti – collaboratori esterni	1.302.092	36,13	42,84
Partners	598.984	16,62	19,71
TOTALE	3.039.420	84,34	100,00

L'andamento gestionale della Cooperativa ha consentito negli anni passati 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 2022/2023 è proseguito il percorso di implementazione ed affinamento degli strumenti di monitoraggio e gestione dell'attività che ha già manifestato la propria efficacia, sta continuando ed è necessario oggi più che mai, 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. Purtroppo, in questo esercizio conclusosi il 31 luglio 2023 abbiamo registrato nuovamente un pesante risultato negativo dovuto alla straordinarietà della durata dell'esercizio sociale pari 13 mesi, così come modificato dall'assemblea straordinaria del novembre 2022.

### **Prospettive future**

Anche se questo esercizio avrebbe avuto in condizioni normali 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 dell'acquisto della sede di Varese, il nostro obiettivo per il corrente esercizio deve continuare ad essere quello di dotare la cooperativa delle risorse economiche (ma soprattutto 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. È 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.