



PROGETTO 5 - SOCIETÀ COOPERATIVA  
IMPRESA SOCIALE



# IL NOSTRO BILANCIO SOCIALE

---

ANNO 2020

# LA LETTERA DELLA PRESIDENTE

Questo Bilancio Sociale voglio dedicarlo a tutte le persone che possono definirsi parte integrante di Progetto 5, e mi piace iniziare con una frase in cui sono incappata qualche giorno fa e che trovo appropriata all'anno preso in esame:

***“La vita è quella cosa che ti accade mentre sei occupatə a fare altri progetti” (J. Lennon).***

Wuhan, è il nome di una città perlopiù sconosciuta quando comincia ad entrare negli onori della cronaca, allo stesso modo conosciamo il nome di un uomo residente a Codogno che ammalatosi di una malattia ancora ignota viene definito “il paziente zero” italiano, da quel momento si allarga a macchia d'olio il contagio e iniziamo a familiarizzare con il termine “coronavirus”. Le notizie si susseguono ad una velocità che coglie impreparati e nel giro di meno di un mese iniziamo a familiarizzare anche con il termine DPCM.

Il 4 marzo 2020 esce il primo DPCM che decreta un *lockdown* (altro termine che diverrà familiare) nazionale.

Tutto si è svolto così velocemente da non riuscire a focalizzare bene cosa stava accadendo. Ci ha colto un attimo di disorientamento, e allo stesso modo di quando stacciamo una spina dalla corrente elettrica che disattiva improvvisamente la luce o un suono, così le nostre vite sono state interrotte. Gli appuntamenti, i progetti, gli impegni, le prospettive. Tutto si è congelato, qualcosa di più grande è entrato in scena: una particella di dimensioni microscopiche, non visibili ad occhio umano, con un potere immenso.

E questo è l'incipit che fornirà il giusto spunto creativo a molti artisti negli anni a venire per raccontare storie in terza persona, ma ciascuno di noi ha il proprio vissuto personale che s'innesta nella trama della propria Comunità di riferimento.

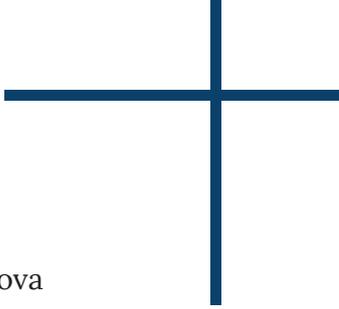
Questo è l'anno 2020.

Il primo anno di obbligo di redazione del Bilancio Sociale coincide con la sua particolarità ed è con questo sottofondo che descriviamo il fermo immagine di un'annualità che ha significato chiusure, *stop and go*, rafforzamento del lavoro di progettazione, flessibilità, calo di fatturato e allo stesso tempo la tenuta della collettività e la tenuta patrimoniale/economica.

Una tenuta derivante dallo spirito cooperativistico che ci caratterizza e voglio cogliere l'occasione per ringraziare tutti gli sforzi fatti dai/le nostrə soci/e e dipendenti, che nella quotidianità del lavoro, in questo anno, hanno operato in condizioni di paura del contagio senza tirarsi mai indietro e dimostrando un alto grado civile nello svolgimento della loro funzione pubblica, allo stesso modo tuttə coloro che costrettə a casa hanno voluto mantenere contatti con le famiglie, sfruttando tutta la loro inventiva e cambiando le lenti di lettura su cosa è vicinanza e prossimità.

Nella nostra cooperativa, nonostante la distanza fisica, si è continuato a percepire uno stretto legame tra noi, un'energia sotterranea, una forza d'unione che è stata di supporto per tuttə e ci ha tenuto con lo sguardo sempre in direzione del domani.

Ed è proprio tale bella forza che troverete in questo Bilancio Sociale.



La tempestività e flessibilità nella rimodulazione organizzativa dei servizi e la nuova gestione dei sistemi d'intervento, nel momento della sospensione dei servizi in ambito sociale, è stata solo la prima azione compiuta, con la quale abbiamo dimostrato una grande capacità di ripensamento, anche nel momento in cui tutto sembrava essersi fermato.

La sicurezza è diventata il tema centrale, prioritario, che ha animato e guidato tutta una serie di questioni che prima non avevamo mai messo a fuoco. Se ne è avvertita tutta la gravità. La questione sicurezza è entrata all'interno di molti altri temi, assumendo un peso senza precedenti: nuovi dispositivi di sicurezza sono diventati indispensabili e nelle prime fasi della pandemia erano introvabili.

Aggiornamento dei DUVRI, redazione di protocolli di sicurezza anti-contagio. Formazione, al tema, continua dei/lle lavoratori/trici. Distanziamento fisico, accesso limitato ai luoghi di lavoro. L'utilizzo dello Smart working. La nuova gestione dei gruppi di lavoro: riducendo il numero dei componenti e tenendoli isolati gli uni agli altri, creando bolle a sé stanti. La nuova gestione degli spazi comuni, la sanificazione continua e la stretta collaborazione con il dipartimento di prevenzione. Si è andato delineando un nuovo scenario, richiedente la massima attenzione al più piccolo dettaglio per prevenire il contagio e la diffusione del virus. L'organizzazione e l'attenzione dei/lle lavoratori/trici sono state tali da vedere in quarantena solamente alcune bolle e non servizi interi.

Come potrete vedere, questo bilancio sociale è strutturato in maniera tale da incontrare dapprima le informazioni generali di Progetto 5, per poi andare ad approfondire alcuni aspetti con focus appositi che vogliono valorizzare le nostre esperienze ed attitudini.

Per questo 2020 abbiamo voluto mettere in evidenza i Centri Diurni, i servizi legati all'assistenza domiciliare e quel piccolo scrigno che è il nostro Nido "Il Melograno". Servizi che continuano ad essere nel tempo dei "cantieri aperti", con una continua tensione al miglioramento dell'organizzazione e una maggior qualità del lavoro per dare risposte ai bisogni personali e sociali, senza mai dimenticare il valore della persona intesa come attivatrice di risorse e le connessioni con la Comunità.

Voglio sottolineare che, a fronte di una costante crescita degli ultimi 5 anni, le sospensioni dei servizi hanno determinato un calo di fatturato del 23,25%, nonostante ciò, non solo abbiamo chiuso in attivo ma abbiamo continuato a portare avanti i progetti programmati e non ci ha mai abbandonato lo sguardo verso le prospettive, facendo della situazione di crisi anche un'opportunità per vedere nuove progettualità che possano rispondere ai bisogni, a nuovi bisogni. Questo non fa che rimarcare la solidità economica e finanziaria che Progetto 5 si porta dietro fin dalla sua costituzione.

In questo 2020 abbiamo operato un continuo monitoraggio della situazione economica attraverso la redazione di bilanci mensili che permettevano di supervisionare l'andamento in maniera puntuale e costante, nonostante ciò abbiamo portato avanti il cambio del gestionale informatico, con un impegno di energie molto importante. Il percorso per arrivare a questo documento ci ha dato l'occasione di approfondire e condividere la riflessione su questo anno straordinario, di apprezzare e dare valore al lavoro che Progetto 5 ha saputo fare, esprimendo tante energie attraverso l'impegno e la capacità di tuttə e di ognunə.

Questo Bilancio Sociale 2020 ci rappresenta nelle nostre caratteristiche piú significative, evidenzia la nostra identit  di comunit  solidale e la nostra capacit  di reagire, rispondere, creare.

Lo abbiamo chiuso con lo sguardo sul futuro, contando sulle tante risorse che abbiamo dimostrato di avere e sull'intento di continuare a diffondere i nostri valori, i nostri progetti, la nostra capacit  di esserci e di fare.



# INDICE



**05**

1. NOTA METODOLOGICA

---

**07**

2. IDENTITÀ E VALORI

---

**11**

3. LA NOSTRA GOVERNANCE

---

**15**

4. LA RICCHEZZA DELLE PERSONE

---

**28**

5. L'IMPATTO DELLA PANDEMIA

---

**36**

6. LA RICCHEZZA DEI NOSTRI SERVIZI

---

**50**

7. OBIETTIVO IMPATTO

---

**55**

8. I NOSTRI STAKEHOLDERS

---

**59**

9. L'IMPEGNO PER L'AGENDA 2030

---

**64**

10. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

---

**70**

11. I NOSTRI OBIETTIVI DEL FUTURO

---

# 1. NOTA METODOLOGICA

Il presente documento rappresenta il Bilancio Sociale relativo all'anno 2020 della Cooperativa Sociale Progetto 5 redatto in conformità ai principi, alle indicazioni e ai contenuti presenti nelle **“Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore”**, adottate con il Decreto 4 luglio 2019 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il Bilancio Sociale ha l'obiettivo di dare conto ai numerosi stakeholder del valore generato attraverso le azioni e servizi che ogni giorno, a partire dal 1985, eroghiamo nei territori del Comune di Arezzo e zone limitrofe e nella provincia di Siena; ciò che troverete nella lettura di questo documento sono informazioni chiare, dettagliate e trasparenti in merito alla responsabilità, ai comportamenti e ai risultati ottenuti nell'anno 2020.

Questo documento, infatti, rappresenta una fotografia ricca e consapevole dell'anno 2020 che vogliamo condividere con i nostri stakeholder, sia interni alla Cooperativa che esterni.

Oltre alla condivisione, il motore che ha accompagnato l'intero percorso di riflessione, analisi e confronto del bilancio sociale è stata la volontà di dare significato al lavoro di tutti, specificare che la ricchezza sociale che generiamo viene prima di quella economica ed è al di là dei numeri.

**Con questo documento presentiamo chi è veramente Progetto 5 e la ricchezza dei nostri contenuti che si esprime in una comunità di persone che agisce da anni nella realtà sociale in cui è immersa, con una comunicazione che speriamo possa dare il giusto valore a quanto facciamo nel concreto tutti i giorni.**

La cooperativa ha scelto di avviare un percorso partecipato, coinvolgendo a diversi livelli le seguenti figure: la Presidente, il direttore, l'intero Consiglio di Amministrazione, le/i responsabili di aree e le relative coordinatrici. Abbiamo ritenuto necessario, sin dall'avvio di questo processo, rendere partecipi della riflessione sul 2020 anche un gruppo rappresentativo di stakeholder interni ed esterni: abbiamo selezionato le “categorie” più rilevanti per la nostra organizzazione e per il raggiungimento dei nostri scopi statuari e li abbiamo interpellati per ricostruire una fotografia che fosse il frutto non solo del lavoro interno di raccolta delle informazioni e risultati, ma di una validazione e rafforzamento del valore tangibile e intangibile percepito, vissuto e agito dai nostri stakeholder.

Il percorso partecipativo, della durata di 68 ore, è stato gestito e condotto dallo spin-off dell'Università di Firenze MoCa Future Designers.

L'iter di costruzione e messa a sistema dei dati che abbiamo riportato in questo documento ha permesso alla nostra organizzazione di fermarsi e, intenzionalmente, dare avviso ad una riflessione in grado di evidenziare le aree di miglioramento e quelle di sviluppo, di riflettere criticamente sul nostro agire e sull'impatto che generiamo sulla nostra comunità di riferimento.

**Il metodo di lavoro adottato non è stato dunque volto alla semplice e sterile trascrizione di dati e informazioni, ma un approccio motivato dalla necessità di posizionarsi come organizzazione che apprende.**

La prima parte del documento riporta la seguente descrizione metodologica che ha guidato la redazione del bilancio sociale 2020; il secondo capitolo vuole raccontare l'identità valoriale della Cooperativa Progetto 5 in un viaggio che parte dalla nostra vision e mission, attraversando le tappe principali della nostra storia. Si procede con la descrizione dell'assetto organizzativo di Progetto 5 e la descrizione dei suoi organi. La quarta parte si concentra sul valore delle persone: le socie lavoratrici e i soci lavoratori, le dipendenti e i dipendenti di Progetto 5 che rendono concreta la

produzione del valore intangibile generato dalle nostre attività e servizi. Qui troverete lo sguardo attento della Cooperativa sul benessere organizzativo percepito dai lavoratori e lavoratrici.

La sezione che segue è una riflessione quali-quantitativa sull'impatto che la pandemia ha generato sia in termini organizzativi che in termini di potenziamento delle competenze trasversali dei nostri lavoratori e lavoratrici. Il sesto capitolo è interamente dedicato ai servizi che eroghiamo sui territori di competenza: una ricchezza in termini di persone raggiunte, attività, risultati e obiettivi. Obiettivo impatto è il titolo del settimo capitolo: abbiamo deciso di rendere evidente l'impegno di progetto 5 nel misurare l'impatto generato dal centro Il Mosaico, proponendo in questo documento il disegno della valutazione di impatto che ci guiderà nei prossimi anni e per i quali vi riporteremo le evidenze rilevate già dal prossimo bilancio sociale 2021. L'ottavo capitolo parla dei nostri stakeholder, della ricca rete di attori che abbiamo coltivato negli anni: con alcuni di loro ci siamo confrontati su temi per noi importanti; troverete una mappatura correlata di una matrice sui temi rilevanti e che condividiamo con i nostri stakeholder e una sintesi sulle modalità di ingaggio che adottiamo. Si giunge al nono capitolo dove il focus è l'impegno della Cooperativa verso il raggiungimento degli Obiettivi dell'Agenda 2030. Il decimo capitolo parla di noi attraverso il nostro bilancio di esercizio 2020. Completiamo il documento con gli obiettivi del futuro, obiettivi di miglioramento e di sviluppo, guidati sempre dalla spinta che ci identifica: #personeperlepersone.

# 2. IDENTITÀ E VALORI

## RAGIONE SOCIALE

Progetto 5 Società Cooperativa  
Impresa Sociale

## P.VA E C.F

01155650516

## FORMA GIURIDICA

Cooperativa sociale di tipo A

## ANNO DI COSTITUZIONE

1985

## ASSOCIAZIONE DI RAPPRESENTANZA

Legacoop, Settore Sociale

## CONSORZI

Metropoli Consorzio Sociale Firenze  
Consorzio Pegaso Network

## RETI

Umana persone

## GRUPPI

Banca Etica  
Fondazione Riconoscersi  
Onlus  
Fondazione Polo  
Universitario Aretino  
Fondazione Intour  
Fondazione Guido d'Arezzo  
LegaCoop Sociali



Piazza Andromeda, 20A, 52100  
Arezzo AR.

segreteria@progetto5.org

www.progetto5.it

0575 21435



## CHI SIAMO

Progetto 5 è un'Impresa Sociale che da oltre trentacinque anni si occupa di ideare, progettare e realizzare servizi di cura e di sviluppo fortemente orientati alla persona e ai suoi bisogni specifici. Progetto 5 persegue l'interesse della comunità, la promozione umana e i valori di condivisione ed integrazione dei cittadini.

È un'organizzazione realmente democratica e partecipativa che rispecchia appieno il valore di essere Cooperativa: generare e assicurare il lavoro per i soci e le socie e ispirarsi sempre al principio della mutualità.

Progetto 5 tesse relazioni e reti tra gli attori locali per co-definire politiche generatrici di *welfare* comunitario.

## ATTIVITÀ GENERALI

- Interventi e servizi sociali
- Interventi e prestazioni sanitarie
- Educazione, istruzione e formazione professionale
- Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone
- Alloggio sociale e ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi o lavorativi

## CHI SIAMO

Progetto 5 è una Cooperativa Sociale dinamica e in continua evoluzione, ci rispecchiamo nel simbolo della spirale, nel suo ciclo evolutivo senza fine, contraddistinto da momenti di stasi che riflettono la propensione alla riflessione sulle lezioni apprese e da slanci guidati dalla spinta innovativa e trasformativa per la definizione di un *welfare* generativo e comunitario. Vogliamo contaminare i contesti in cui agiamo dei nostri valori, dello spirito collaborativo e cooperativo che ci contraddistinguono. La nostra forza e ricchezza sono le persone di Progetto 5, che determinano la qualità dei servizi che eroghiamo ed alimentano la Cooperativa di nuova linfa, idee e progettualità in grado di cogliere e governare le sfide del presente e del futuro.

## VISION

**Persone per una società solidale**

## MISSION

Progetto 5 promuove e valorizza ogni persona, mediante la partecipazione attiva di socie e soci. Progetta e gestisce servizi educativi, socio-assistenziali e culturali di qualità, creando opportunità di lavoro qualificato.

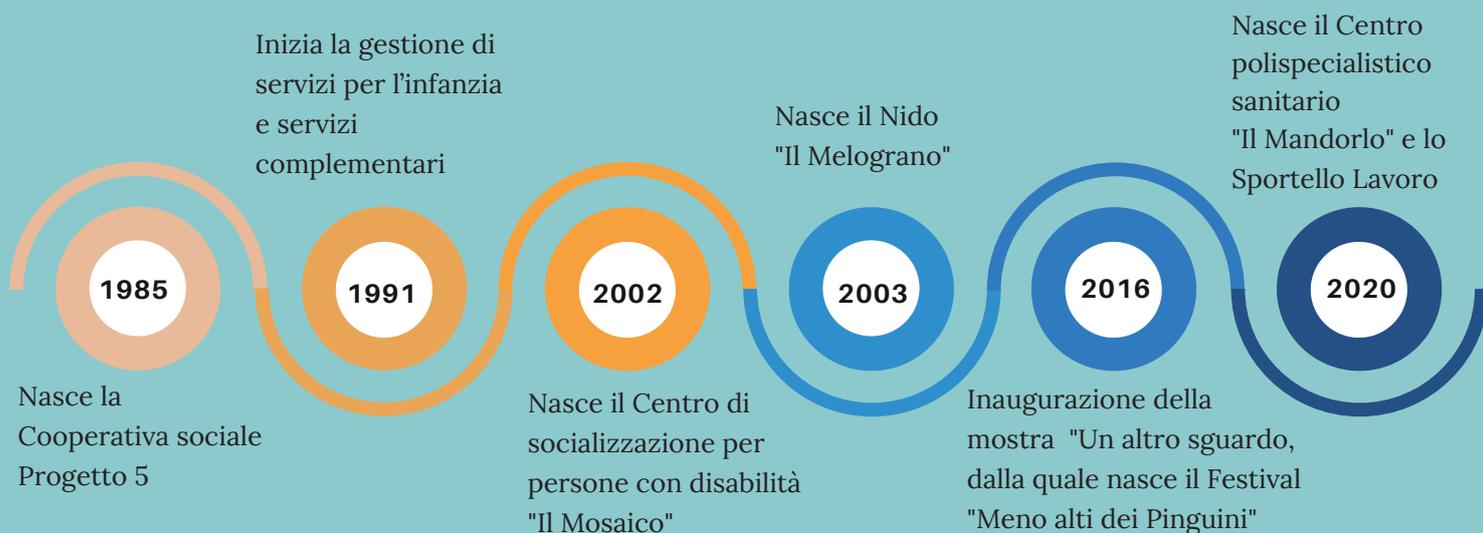
Progetto 5 è un'impresa sociale impegnata nella costruzione di reti, partendo dalle comunità locali per favorire percorsi di solidarietà, innovativi e partecipati.

## 2. LA NOSTRA STORIA IN TAPPE

Correva l'anno 1985 quando nasceva Progetto 5, nel momento stesso del superamento dell'ospedale psichiatrico, quando il processo di deistituzionalizzazione portava alla dimissione delle lungodegenze e dunque al rientro delle persone in famiglia o, in alternativa, presso alloggi protetti, affidati al servizio domiciliare. Da allora le/gli operatrici/ori di Progetto 5 iniziano a costruire e a rafforzare le competenze socio riabilitative nella cura di persone fragili, focalizzando l'attenzione all'importanza della creazione di momenti di incontro, costruendo un tessuto connettivo di scambi fra soggetti diversi e, laddove attuabile, attivando percorsi di inserimento lavorativo.

Percorrendo queste linee guida, nel corso degli anni, le attività di Progetto 5 si ampliano: dall'espansione del servizio domiciliare alla gestione della Comunità terapeutica e dei molteplici Centri Diurni.

A partire dal 1991 inizia a gestire servizi per l'infanzia e servizi complementari e, da allora, ha accresciuto la propria presenza in questo settore arrivando a gestire, negli ultimi due anni, 16 asili nido e 2 scuole materne nelle province di Arezzo e Siena, erogando anche il Servizio di Sostegno nei confronti dei minori con diverse abilità.



Le attività collaterali sullo 0/6 si amplificano e diversificano ogni anno di più, fino ad arrivare al 2016, quando è stata organizzata la mostra/convegno "Un altro sguardo", un percorso sulla rappresentazione della disabilità nella nostra società a partire dai libri per ragazzi e dal quale è nato il nostro Festival Meno alti dei Pinguini. Il festival è ormai un appuntamento annuale e mira a sensibilizzare e ad attivare una riflessione di alta qualità sui temi legati alla fascia prima infanzia, coinvolgendo professionalità ed esperienze diverse di respiro nazionale, raggiungendo tutti e tutte

coloro che si occupano di educazione e non. Negli ultimi 5 anni abbiamo fatto un'iniezione di competenze che stanno portando la cooperativa in un percorso di crescita e di apertura verso processi innovativi, compresa l'introduzione delle nuove tecnologie nei servizi socio-assistenziali; ciò ci ha permesso di posizionarci anche nel mercato della vendita privata dei nostri servizi, ponendoci sempre di più come un'impresa sociale che concorre e contribuisce alla definizione di un *welfare* di e per la sua comunità.

## 2. I VALORI CHE CI GUIDANO

### PERSONE AL CENTRO

La persona è posta al centro, ognuno con la propria storia, i propri bisogni e le proprie capacità, sia in qualità di utente che di socio o di lavoratore. Come Progetto 5 diamo una grandissima importanza alla relazione e all'ascolto che si traducono nella volontà di perseguire un benessere organizzativo in grado di coinvolgere tutte le parti interessate.

### INCLUSIONE E PLURALISMO

Il rispetto delle persone senza nessuna discriminazione. Inclusion e pluralismo significano emancipazione, diversità, uguaglianza, valorizzazione del singolo in un'ottica di *empowerment* continuo per tutti. Valorizziamo le specificità in termini di pari opportunità ed equità di trattamento, prescindendo da differenze quali età, genere, etnia, disabilità, religione.

### SOLIDARIETÀ

Progetto 5 agisce per realizzare luoghi in cui le persone possono sentirsi a casa, condividono le proprie idee e passioni, luoghi in cui ci si diverte e ci si impegna per un mondo più giusto all'insegna della solidarietà.

### DEMOCRAZIA

Progetto 5 sperimenta da sempre un pieno esercizio di democrazia tra i suoi soci, le sue socie, i suoi dipendenti e le sue dipendenti. La nostra Assemblea è sovrana e tutte le decisioni più importanti vengono prese attraverso un processo di condivisione delle idee e delle proposte.

### PARTECIPAZIONE

Promuoviamo una partecipazione e un confronto democratico. Il contributo attivo di tutti noi è uno strumento cardine. La partecipazione è rivolta a tutti, compresi i/le nostri/e utenti, nell'ottica di promuovere un benessere generalizzato, accrescere il senso di appartenenza ad una Cooperativa-amica e collaborare alla crescita del nostro ecosistema.

### FORMAZIONE

Progetto 5 pone una forte attenzione nei confronti della formazione di chi opera all'interno della Cooperativa al fine di poter garantire una qualità e un'innovazione costante dei nostri servizi di tutela e promozione delle persone. Progetto 5 ritiene indispensabile garantire formazione e aggiornamento continuo quali elementi imprescindibili anche per un'armoniosa crescita professionale dei/delle lavoratori/trici.

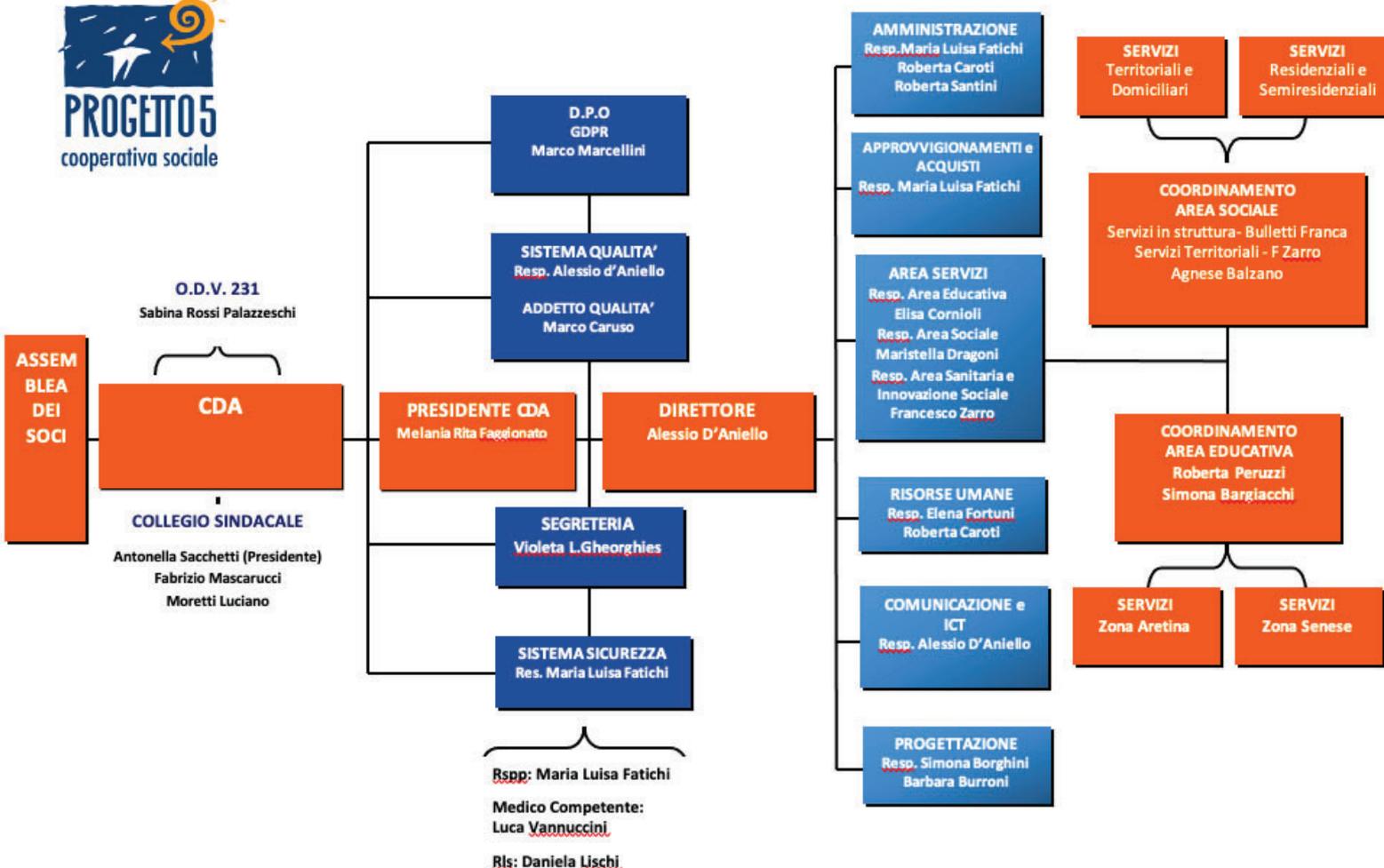
# 3. LA NOSTRA GOVERNANCE

La Governance di Progetto 5 poggia le sue fondamenta su due valori che ci identificano e che allo stesso tempo ci guidano per rafforzare la nostra capacità di rappresentare concretamente il significato dell'essere una Cooperativa: partecipazione attiva dei soci e delle socie e trasparenza nelle scelte organizzative

Le radici della partecipazione, e con essa del senso di appartenenza alla cooperativa, risiedono nella capacità di ascolto della voce dei suoi soci e socie, nel prendersi cura del capitale umano della cooperativa e dando risposte chiare, tempestive e condivise. La struttura organizzativa della Cooperativa Progetto 5 è definita dalla Direzione e, operativamente, si attua attraverso la definizione dei seguenti strumenti:

- Organigramma funzionale
- Organigramma nominativo
- Profilo delle funzioni
- Schede di funzione

Di seguito riportiamo il nostro organigramma, revisionato in data 28/01/2021.



# 3. GLI ORGANI DI GOVERNO

## Assemblea dei soci



La gestione della Cooperativa Progetto 5 è regolata dall'Assemblea delle socie e dei soci.

L'assemblea può essere ordinaria o straordinaria.

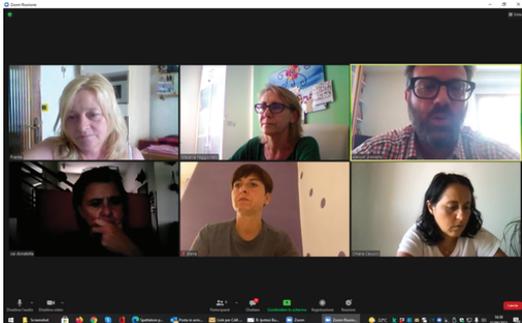
La prima ha il compito di:

- approvare il bilancio consuntivo, preventivo e sociale;
- procedere alla nomina delle cariche sociali;
- determinare la misura dell'indennità di presenza da corrispondere agli amministratori;
- approvare i regolamenti interni;
- deliberare sulle responsabilità degli amministratori e dei sindaci e sull'erogazione del ristoro;
- nominare i componenti del collegio sindacale.

L'assemblea straordinaria delibera:

- sulle modifiche dell'atto costitutivo;
- sulla nomina e sui poteri dei liquidatori;
- sull'emissione di strumenti finanziari.

## Il Consiglio di Amministrazione



Può essere composto da un numero minimo di 5 a un numero massimo di 15 consiglieri e gli amministratori durano in carica per tre esercizi. L'attuale CdA è composto da 5 membri.

Il CdA elegge il Presidente e il Vice-Presidente che, a loro volta, convocano il Consiglio almeno una volta al mese e quando ritenuto opportuno. Il Consiglio di Amministrazione è investito dai più ampi poteri per la gestione della società e gli spetta, a titolo esemplificativo:

- convocare le assemblee;
- curare l'esecuzione delle deliberazioni dell'Assemblea;
- redigere i bilanci consuntivi, preventivi e il Bilancio Sociale;
- stipulare tutti gli atti e i contratti di ogni genere inerenti all'attività e concorrere a gare di appalto;
- conferire e nominare un direttore e/o una direzione tecnico operativa, determinandone funzioni e responsabilità;
- assumere e licenziare il personale della Società, fissandone mansioni e retribuzioni;
- deliberare circa ammissione, recesso, decadenza ed esclusione dei soci.



### **Il/la Presidente del Consiglio di Amministrazione**

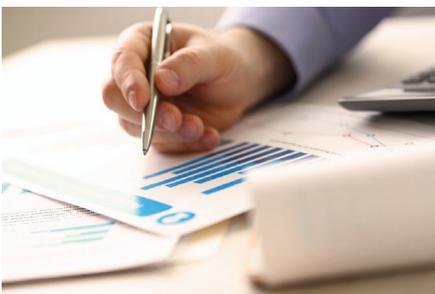
Il/la Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza e la firma sociale, può nominare avvocati, procuratori e professionisti in genere. Anche l'assemblea dei soci è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e in sua assenza dal Vice-Presidente. Egli verifica la regolarità della costituzione, la legittimità dei presenti, regola il suo svolgimento ed accerta i risultati delle votazioni. Il Presidente è nominato dall'Assemblea.



### **Il Collegio Sindacale**

La Cooperativa procede alla nomina del Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti eletti dall'Assemblea, durano in carica tre anni e sono rieleggibili. È costituito da revisori contabili iscritti nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia e la loro nomina è riservata ai soci finanziatori.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Il Collegio sindacale esercita anche il controllo contabile.



### **Organismo di vigilanza del modello 231**

L'ODV effettuerà una vigilanza 231, così come prevista dall'art.6 D. Lgs. 231/01 sul funzionamento, attuazione ed osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e, per quanto possibile, da parte dei consulenti, fornitori e società di service. La vigilanza sarà estesa a tutte le fattispecie di reato riportate nel Modello adottato dalla Società. L'Organismo di Vigilanza è in stretto e continuo contatto con la presidente e provvede, almeno una volta all'anno, ad incontrare il Collegio Sindacale al fine di procedere allo scambio di informazioni attinenti la reciproca attività svolta nel periodo di riferimento.



### **Direttore**

Il Direttore è nominato dal Consiglio di Amministrazione. Ha la funzione di dirigere la struttura aziendale, di sovrintendere al funzionamento dell'organizzazione, di presidiare le politiche della qualità, dello sviluppo e del controllo di gestione. La direzione viene assegnata senza alcun termine di scadenza ma può essere revocata dal CdA rinnovato con voto a maggioranza. Il Direttore può nominare un proprio Vice e affidargli incarichi ad hoc.

## Le Assemblee del 2020



### 1° Assemblea 03.02.2020

126 soci e socie aventi diritto di voto  
78 partecipanti fisicamente presenti  
21 con delega



### 2° Assemblea 27.07.2020

126 soci e socie aventi diritto di voto  
104 partecipanti fisicamente presenti  
8 con delega



## Dati sulla Presidente



Nom e Cognome

**Melania Rita Faggionato**

Numero di mandati

**2°**

Durata del mandato

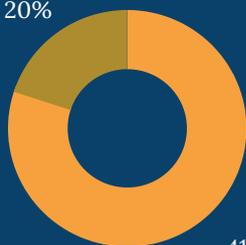
**3** anni

## Il Consiglio di Amministrazione in numeri

Numero di mandati

**1°**

over 60  
20%



Età dei membri del CdA

41-60 anni  
80%

Durata del mandato

**3** anni

Numero Consiglieri di amministrazione

**5**

Faggionato  
Melania  
Casucci Chiara  
Randellini Elena  
Cai Donatella  
Bulletti Franca



Nazionalità italiana

## Dati sul Direttore



Nom e Cognome

**Alessio D'Aniello**

Data prima nomina

**01.09.2015**

Durata del mandato

**non prevista**

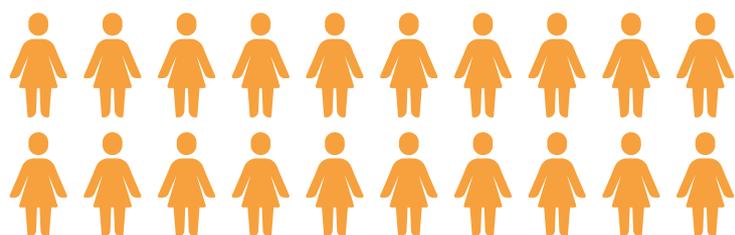
# 4. LA RICCHEZZA DELLE PERSONE

126

SOCI/IE  
LAVORATORI/  
TRICI

84

LAVORATORI/  
TRICI



- 118 socie lavoratrici
- 73 lavoratrici

- 8 soci lavoratori
- 11 lavoratori



Il 60% delle risorse umane che prestano le loro competenze nel lavoro sociale, sanitario ed educativo della Cooperativa è SOCIO/IA della stessa.



Sono soci di  
Progetto 5 da oltre  
20 anni



Sono soci di  
Progetto 5 da 11-20  
anni



Sono soci di  
Progetto 5 da 6-10  
anni



Sono soci di  
Progetto 5 da 0-5  
anni.

## 4. IL VALORE DI ESSERE SOCIA E SOCIO

“

*Cara socia e caro socio,  
Ci sono tante cose che voglio raccontarti, ma la prima, la più importante e bella da dirti è che tutto quello che abbiamo fatto e costruito in questi anni e tutto quello che faremo nei prossimi, appartiene a te, è merito tuo!*

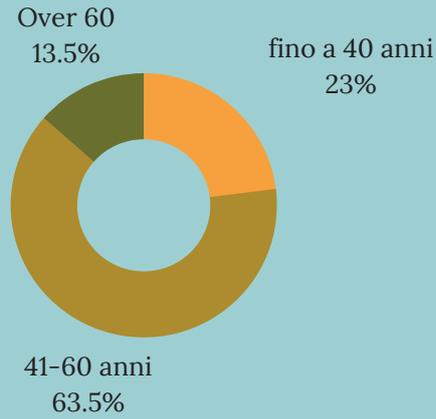
”

I soci e le socie sono il patrimonio della nostra organizzazione perché rendono possibile, giorno dopo giorno, la realizzazione della nostra vision che vede nelle persone il fulcro vitale del nostro lavoro; sono il motore della nostra macchina, sono gli occhi attenti di chi osserva i fenomeni sociali e ascolta i bisogni delle persone per ridefinire e migliorare costantemente la qualità del lavoro offerto. Sono dunque l'identità della cooperativa: hanno una grande responsabilità sia interna che esterna. Internamente poiché sono gli attori principali del processo democratico che contraddistingue la vita sociale di Progetto 5; esternamente perché sono l'immagine con la quale ci presentiamo ai nostri stakeholder, sono la garanzia dei nostri servizi e il volto della nostra reputazione sociale. Essere socio e socia di Progetto 5 significa far parte di un gruppo che, insieme, traccia una storia che parla di partecipazione e condivisione reale, in cui le decisioni sono prese insieme e il voto di ognuno conta uno; è una storia che parla di incontro e contaminazione tra le generazioni, di responsabilità e azione contro le disuguaglianze e le ingiustizie che dominano la nostra società. È una storia di persone motivate e animate dalla passione, dall'entusiasmo e dalla volontà di costruire insieme, attraverso la cooperazione, una realtà sociale migliore per tutta.

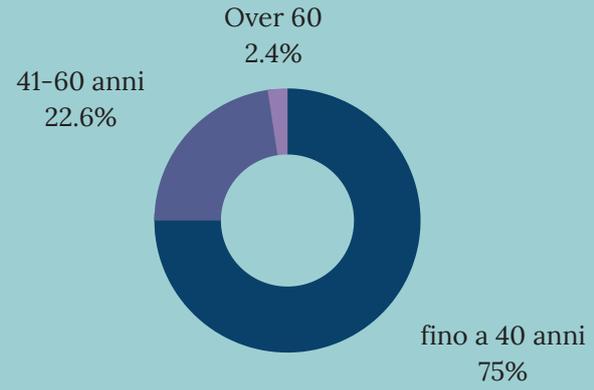




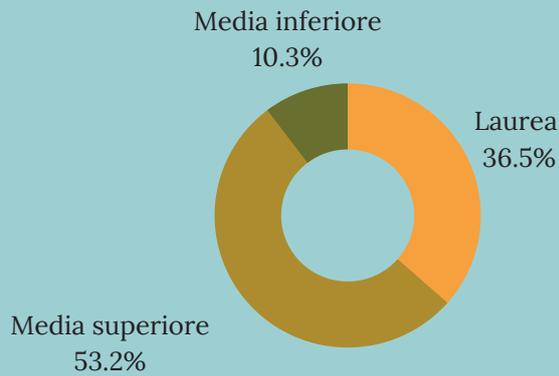
### Età soci/ie lavoratori/trici



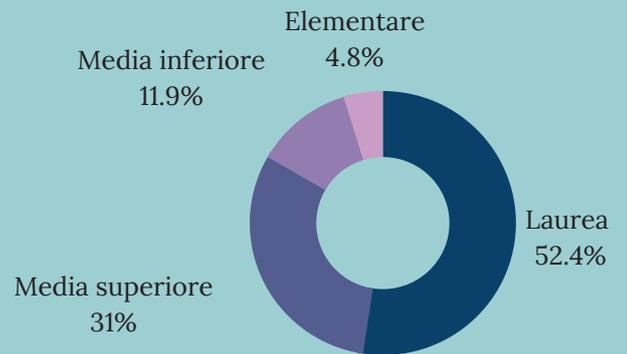
### Età lavoratori/trici



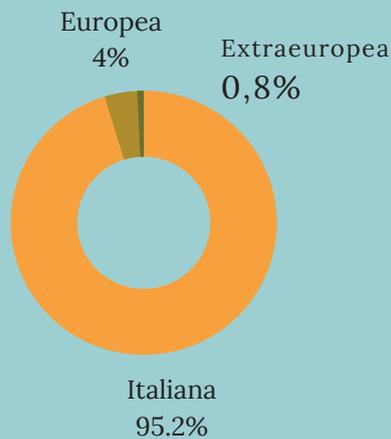
### Livello di istruzione dei soci/ie lavoratori/trici



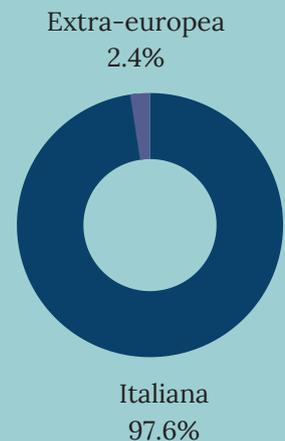
### Livello di istruzione dei lavoratori/trici



### Nazionalità soci/ie lavoratori/trici



### Nazionalità lavoratori/trici

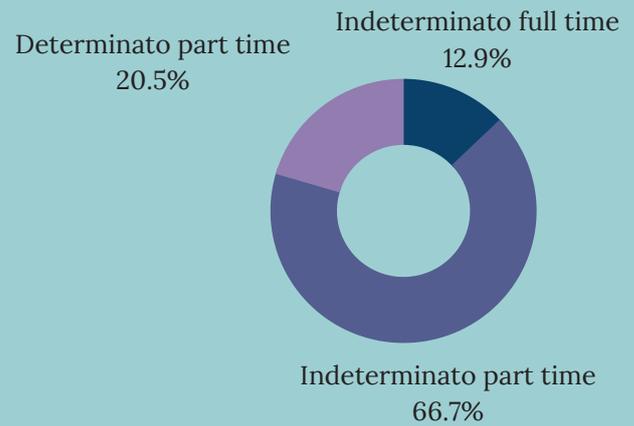
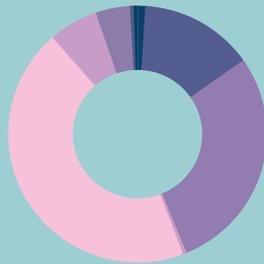


## Livelli contratti

## Tipologia contrattuale



A1: 1%  
 B1: 14.3%  
 C1: 28.6%  
 C3: 0.5%  
 D1: 44.4%  
 D2: 6.2%  
 E1: 4%  
 E2: 0.5%  
 F1: 0.5%



Il contratto applicato dalla Cooperativa Progetto 5 per i propri lavoratori è il **Contratto Nazionale delle Cooperative sociali**.

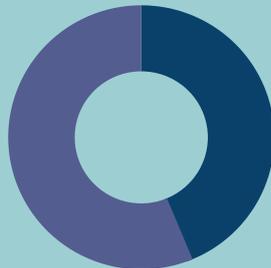


### Turn-over 2020

La situazione occupazionale nel 2020 ha subito un altissimo turnover dovuto ai numerosi concorsi e scorrimento di graduatorie pubbliche. La politica di lavoro di Progetto 5 prevede un ingresso al lavoro graduale per la specificità dei servizi erogati. Dopo un periodo di prova, della durata di circa 1 anno, in caso di esito positivo, si procede alla stabilizzazione secondo il CCNL delle Cooperative sociali.

L'organico medio al 31/12/20 ( C ) è di 212.83, si registra dunque un rapporto % di turnover pari al 63%.

Usciti nell'anno 2020  
56.3%



Entrati nell'anno 2020  
43.7%



Retribuzione annua lorda minima

**€ 16.310,06**

Retribuzione annua lorda massima

**€ 36.818,21**

Rapporto

**2.26**



N. infortuni professionali 2020

**5**

N. malattie professionali 2020

**0**

# #TRASPARENTI

## STRUTTURA DEI COMPENSI, DELLE RETRIBUZIONI, DELLE INDENNITÀ EROGATE

Sacchetti Antonella (Presidente Collegio Sindacale)	compensi	4680.00 €
Mascarucci Fabrizio (Sindaco effettivo)	compensi	3120.00 €
Moretti Luciano (Sindaco effettivo)	compensi	3120.00 €
Salvi Massimiliano (Sindaco supplente)	compensi	0 €
Dindalini Catia (Sindaco supplente)	compensi	0 €
Faggionato Melania Rita (Presidente Cda)	indennità di carica	3000.00 €
Casucci Chiara (Vicepresidente Cda)	indennità di carica	2400.00 €
Randellini Elena (Consigliere)	indennità di carica	1800.00 €
Cai Donatella (Consigliere)	indennità di carica	1800.00 €
Bulletti Franca (Consigliere)	indennità di carica	1800.00 €



## 4. UNO SGUARDO SULLA FORMAZIONE

“ Sin dalla nascita della nostra cooperativa, dedichiamo una forte attenzione alla formazione di chi opera all'interno della nostra organizzazione, al fine di poter garantire una qualità e un'innovazione costante dei nostri servizi di tutela e promozione delle persone. Progetto 5 ritiene indispensabile garantire formazione e aggiornamento continui come elementi imprescindibili anche per una armoniosa crescita professionale dei nostri lavoratori. ”

56

Corsi di formazione programmati per il 2020

24

Corsi erogati e completati

4

Corsi erogati parzialmente

13

Media di ore erogate per singola persona

Progetto 5 predispone, annualmente, un piano formativo rispondente sia agli obblighi formativi dovuti per legge, sia ai bisogni di aggiornamento e formazione continua espressi dal personale.

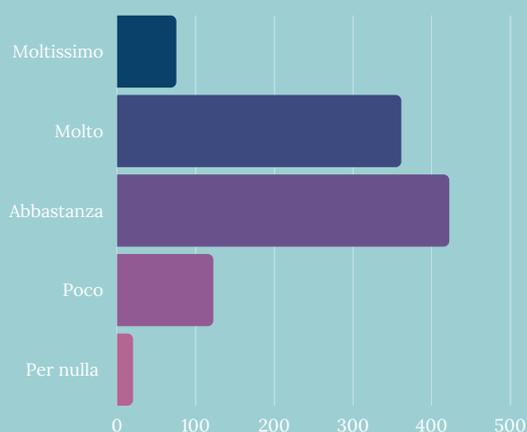
Il piano formativo dell'anno 2020, temporalmente allineato al calendario scolastico (da luglio a giugno dell'anno successivo) si presenta molto articolato sia dal punto di vista economico, sia dal punto di vista dei contenuti. Questi ultimi, oltre a riflettere le esigenze formative dei singoli, rispecchiano e sono coerenti anche con gli obiettivi di sviluppo e di miglioramento della cooperativa stessa. A causa della pandemia, buona parte dei corsi pianificati sono stati sospesi: erano stati pianificati 56 corsi di formazione, 24 sono stati quelli erogati e terminati, 4 quelli effettuati in maniera parziale.

Tutti gli interventi formativi erogati vengono valutati da ogni singolo partecipante al fine di ottimizzare risorse e risultati e orientare le scelte formative future. Le dimensioni oggetto della valutazione riguardano capacità del docente, coerenza tra bisogni professionali e contenuti erogati e cura degli ambienti in cui viene erogata la formazione stessa.

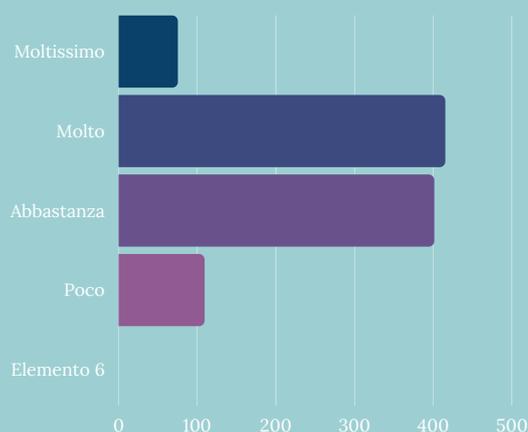
Inoltre, con l'introduzione del sistema di gestione del personale interno C.A.M.P.O, abbiamo implementato i livelli di monitoraggio e controllo, sia a monte che a valle, del processo di formazione. Già nella fase di analisi dei fabbisogni formativi, C.A.M.P.O consente di rilevare fabbisogni trasversali ai servizi, grazie alla valutazione individuale delle performance.

Abbiamo chiesto ai nostri lavoratori e lavoratrici di esprimere una valutazione rispetto al grado di soddisfazione legato ai piani formativi che Progetto 5 predispone annualmente per tutti e tutte e soprattutto se la formazione che ricevono è adeguata rispetto al ruolo e alle mansioni che ricoprono all'interno della Cooperativa. La valutazione complessiva, oltre quella che riguarda i singoli interventi formativi, ci permette di mantenere lo sguardo attento ai processi di crescita e soprattutto a comprendere in che misura gli interventi formativi generano delle ricadute sia sulle singole persone, sia sull'organizzazione stessa.

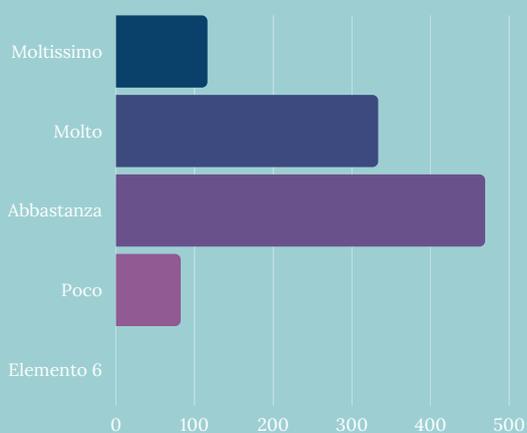
**Sono soddisfatto del piano annuale di formazione e aggiornamento]**



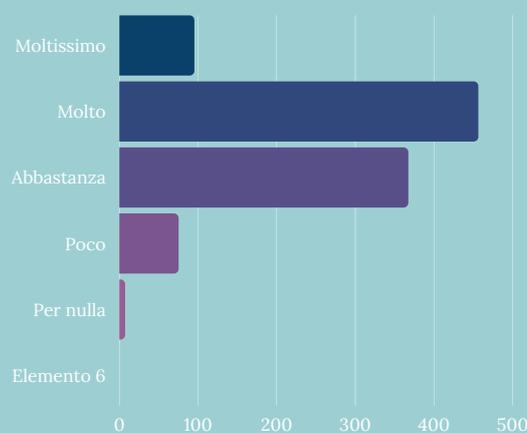
**Il piano formativo è coerente con la pratica del lavoro**



**Progetto 5 è attenta a dare risposta ai bisogni formativi espressi dal personale**



**Sono adeguatamente formato e aggiornato rispetto al ruolo e alle mansioni che svolgo**



## 4. IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

La costruzione di un buon clima organizzativo è un pilastro centrale per un'organizzazione che considera la reputazione e la motivazione dei propri lavoratori fattori imprescindibili per la solidità e la crescita stessa dell'organizzazione. Il clima è un indicatore della qualità delle relazioni interne, dell'efficacia ed efficienza delle proprie risorse umane. È infatti noto che più il/la lavoratore/trice si sente coinvolto all'interno dei processi organizzativi, più sente un clima di fiducia e di ascolto, tanto più sarà motivato e incentivato a offrire performance di qualità e a lavorare per generare benessere e valore per la propria comunità.

Da anni la nostra cooperativa è impegnata nel prendersi cura dei/delle propri/ie lavoratori/trici, partendo da un'analisi del clima organizzativo per individuare le aree di miglioramento che contribuiscono a valorizzare e a riconoscere il ruolo che ogni singolo lavoratore riveste per Progetto 5. L'analisi del clima organizzativo ci permette di comprendere la percezione che i nostri lavoratori e lavoratrici hanno del contesto in cui agiscono e operano, di far emergere fattori di criticità, di pianificare interventi migliorativi rispetto al tema della cultura organizzativa e del coinvolgimento nella vita della cooperativa.

Qui di seguito riportiamo la fotografia del benessere organizzativo percepito e vissuto dai nostri lavoratori e lavoratrici. L'analisi che riportiamo rappresenta per noi un punto focale per indirizzare il processo di cambiamento organizzativo.

Abbiamo deciso di riportare in trasparenza tutti gli aspetti emersi dalle dimensioni indagate, ovvero:

- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- equità;
- sviluppo e crescita professionale;
- ruolo e competenze;
- clima lavorativo;
- appartenenza.

Il nostro campione si compone di 147 risposte: il 59,9% delle persone che hanno risposto al questionario sono soci/ie lavoratori/trici di Progetto 5, il 61,2% del campione lavora prevalentemente nell'area educativa e il 41,5 svolge principalmente la funzione di educatore dell'infanzia. All'area educativa, segue l'area sociale suddivisa in: il 17% area sociale strutture e il 10,2% area sociale territorio. Rispetto ai ruoli, dopo l'educatore/trice, la percentuale più alta si riscontra in educatore/trici professionale con il 12,9%, seguito da ADB e ausiliaria entrambi con una percentuale pari a 12,2%.

Abbiamo utilizzato una scala Likert da 1 a 5 per le risposte alle domande presentate, dove 1 corrisponde a per niente, 2 a poco, 3 ad abbastanza, 4 a molto e 5 a moltissimo.

La prima area indagata è quella della Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; essa si compone di 10 items che intendono indagare la percezione rispetto alla cura e sicurezza dei luoghi di lavoro, all'attenzione della cooperativa nel fornire le informazioni e la formazione necessaria a prevenire i rischi e, infine, la percezione rispetto alla sostenibilità dei ritmi lavorativi che può impattare sulla condizione del benessere psicofisico del lavoratore e lavoratrice. Riportiamo qui di seguito alcune risposte rilevanti.



Afferma che il **luogo di lavoro è molto sicuro**; il 20,4% attribuisce il valore più alto della scala Likert ovvero 5. Il restante si distribuisce tra un'attribuzione del valore 3 pari al 25,2% e poco con 8,8%.



Afferma che è molto soddisfatto rispetto alle **informazioni e formazione ricevuta sui rischi legati al lavoro e sulle misure di e prevenzione**. Le altre risposte sono distribuite nel seguente modo: il 29,3% risponde con moltissimo e il restante 19% con abbastanza.



Afferma che il luogo di lavoro è **molto accogliente, pulito e curato**; il 32,7 afferma moltissimo, il 22,4% afferma abbastanza, mentre 8,2% poco e soltanto 0,7 % per niente.



Afferma che **i ritmi di lavoro sono abbastanza sostenibili**, il 36,7 attribuisce il valore di molto e l'11,6% di moltissimo. Soltanto il 3,4 afferma poco sostenibili e l'1,4 per niente sostenibili.



Attribuisce il valore 2 (**poco**) alla seguente affermazione: "**Avverto sensazioni di stress lavoro correlato**". Il 25,2% afferma per niente; il 18,4% si posiziona sul valore abbastanza, il 6,1% attribuisce il valore di molto, il restante 2,7% afferma moltissimo.



Afferma di **non ricevere "per niente" pressioni per lavorare oltre l'orario lavorativo**; il 21,8% attribuisce il valore di poco, il 5,4% abbastanza e il restante 2% afferma molto.

Per quanto riguarda il tema dell'**equità**, i risultati del questionario rilevano che:

**47,6%** afferma che il carico di lavoro è distribuito abbastanza equamente; il 34,7% risponde con molto, il 6,8% afferma moltissimo, il 7,5 % attribuisce il valore di 2 (poco) e il restante 3,4% risponde per niente.

**49,7%** afferma che le responsabilità sono distribuite abbastanza equamente; il 31,3% afferma molto; il 7,5% moltissimo; il 7,5% poco e il restante 4,1% afferma per niente.

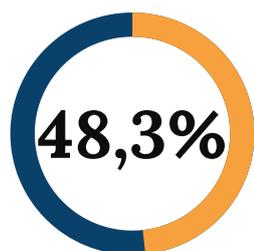


**45,6%** afferma che il rapporto tra lavoro svolto e retribuzione è abbastanza equo; il 37,4 afferma poco, 8,2% afferma molto, il 2,7% moltissimo e il restante 6,1% per niente.

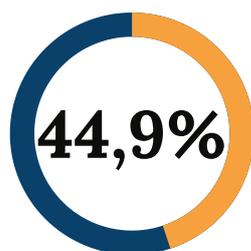
**35,4%** afferma che la retribuzione è differenziata sulla base della qualità e quantità del lavoro svolto per un valore di 3 (abbastanza); il 32% afferma poco, il 17,7 afferma per niente, il 10,2% molto, il restante 4,8% moltissimo.

**38,8%** afferma che l'inquadramento contrattuale corrisponde alle mansioni e al ruolo ricoperto attribuendo il valore di 4 (molto); il 33,3% afferma abbastanza, il 12,9% moltissimo, l'8,8% poco e il restante 6,1% afferma per niente.

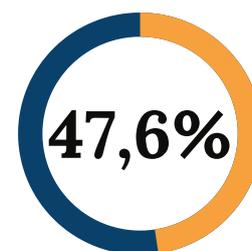
Per quanto riguarda l'area di sviluppo e crescita professionale, il questionario ha indagato i seguenti aspetti: definizione chiara del percorso di crescita professionale, meritocrazia, presenza di percorsi di crescita anche attraverso la formazione e, infine, soddisfazione rispetto al proprio percorso professionale in Progetto 5. Di seguito riportiamo i dati più significativi:



Afferma che il **percorso di sviluppo professionale** di ciascuno è abbastanza delineato e chiaro. Il 34,7% afferma molto; l'11,6% poco, il 4,1% moltissimo e il restante 1,4% per niente.



afferma che le possibilità di crescita professionale sono legate al **merito** attribuendo il valore 3 (abbastanza); il 24,5% afferma molto, il 21,8% poco, il 6,8% afferma per niente e il restante 2% moltissimo.



afferma che Progetto 5 investe molto sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione; il 32% afferma abbastanza, il 12,2% moltissimo e il restante 8,2% poco.

**"Sono soddisfattø del mio percorso professionale all'interno di Progetto 5"**



**47,6% MOLTO**  
soddisfattø



**34% ABBASTANZA**  
soddisfattø



**11,6% MOLTISSIMO**  
soddisfattø



**6,8% POCO**  
soddisfattø

Per quanto riguarda l'area **Ruolo e competenze**, si riportano di seguito i risultati delle domande:

**63,3%** Ha risposto molto all'affermazione "Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro"; il 20,4% afferma abbastanza e il restante 16,3% moltissimo.

**51,7%** Ha risposto molto all'affermazione "Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro"; il 27,9% afferma abbastanza, 16,3% moltissimo e il restante 3,4% poco.

**45,6%** Ha risposto molto all'affermazione "Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro"; il 27,9% afferma abbastanza, il 23,8% moltissimo e il restante 2,7% poco.

Alla domanda "**Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale**", i lavoratori e le lavoratrici di Progetto 5 hanno risposto:



Alla domanda "**È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi di Progetto 5**", si registra che:



Alla domanda "**Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati**", i lavoratori e le lavoratrici di Progetto 5 hanno risposto:



Il clima organizzativo che si rileva è molto positivo: i lavoratori e le lavoratrici si sentono parte di una squadra, sono coinvolte nella definizione degli obiettivi e dei risultati, le richieste avanzate vengono prese in considerazione e la comunicazione è veloce e chiara. Progetto 5 è un ambiente inclusivo che valorizza la persona nella propria unicità e diversità.

42,2%

All'affermazione "Mi sento parte di una squadra" ha risposto molto. Il 29,3% abbastanza, il 20,4% molto. Solo il 2% risponde per niente

44,2%

Sente che le proprie competenze e capacità sono abbastanza riconosciute, il 35,4% afferma molto, il 13,6% moltissimo, il 6,1% poco e lo 0,7% per niente.

46,3%

All'affermazione "Nel gruppo di lavoro tutti si impegnano per raggiungere i risultati" ha risposto molto; il 29,3% abbastanza, il 12,9% moltissimo, l'8,8% poco e il 2,7 per niente

44,2%

Afferma che le informazioni e la comunicazione sono abbastanza chiare e veloci; il 26,5% molto, il 15% poco, l'11,6% moltissimo e il restante 2,7% per niente.

“ Per me il valore aggiunto di lavorare per Progetto 5 è legato a modo in cui viene affrontato l'aspetto sociale ed umano. Mi entusiasma! ”

49,7%

Si sente abbastanza coinvolta nella definizione di obiettivi e risultati; il 33,3% risponde molto

43,5%

Afferma che le richieste e le proposte sono abbastanza ascoltate; il 29,9% afferma molto e il 12,2% moltissimo.

38,1%

Afferma che Progetto 5 è un ambiente molto inclusivo; un altro 38,1% afferma abbastanza.

44,2%

Afferma di poter usufruire abbastanza di alcuni vantaggi legati al sistema di welfare; il 27,9% afferma molto.

39,5%

Afferma che Progetto 5 è un molto attento ai bisogni personali; il 37,4% afferma abbastanza e il 16,3% moltissimo

“ Poter collaborare per raggiungere insieme degli obiettivi comuni. Essere sempre soddisfatta e orgogliosa del lavoro che svolgo. ”

“ È una cooperativa solida, garanzia di qualità nei servizi, questo rende onore a me come lavoratrice! ”

I valori sono il ponte tra quello in cui crediamo e il nostro comportamento: rappresentano tutto ciò a cui diamo più importanza nella vita, ciò che ci muove e che ci fa dedicare tempo, risorse ed energia. Sentire che il contesto in cui si lavora è animato e spinto da valori che si condividono comporta non solo una performance migliore, ma favorisce la cooperazione, il senso di appartenenza e rafforza la motivazione. Qui, riportiamo i risultati emersi dall'indagine sull'area Appartenenza:

**49%** Afferma di essere molto orgogliosa di lavorare per Progetto 5; il 27,2% afferma moltissimo.

**42,9%** Afferma che i valori e i comportamenti praticati da Progetto 5 sono molto coerenti con quelli personali; il 27,2% afferma moltissimo.

**53,7%** All'affermazione Lavorare per Progetto 5 significa generare un beneficio comune che ha ricadute su tutta la società, hanno risposto molto; il 25,9% moltissimo

“ Lavorare sentendosi parte di un gruppo, collaborando per ottenere un risultato comune. Tutto ciò mettendo al centro il concetto di valore della persona.

Mi sento parte di una squadra che svolge un lavoro per le persone, un lavoro che tocca l'anima. ”



# 5. L'IMPATTO DELLA PANDEMIA

La pandemia dovuta al Covid-19 ha cambiato radicalmente l'anno 2020 e, nel bilancio di questo anno, è essenziale fare un riferimento all'emergenza sanitaria, economica, sociale, culturale ed educativa vissuta da tutto.

A partire da marzo 2020 abbiamo dovuto e voluto trasformare l'emergenza sanitaria in una opportunità per poter apprendere, crescere e migliorare la nostra professionalità.

Nonostante le difficoltà del momento, i nostri lavoratori e le nostre lavoratrici hanno dimostrato una grande coesione e disponibilità reciproca.

Abbiamo imparato a modificare i nostri servizi e a riadattarli per poter prevenire al meglio i contagi, ma senza mai perdere di vista la nostra vision e la nostra mission.

I servizi della nostra organizzazione sono stati ripensati.

Ci siamo attenuti ai protocolli in maniera sistematica e ci siamo confrontati in innumerevoli riunioni di coordinamento per le supervisioni. La priorità sono sempre stati gli utenti e le famiglie.

A partire da marzo 2020 Progetto 5 ha introdotto modalità snelle e flessibili per garantire la continuità dei servizi unita alla qualità che da sempre ci contraddistingue.



Incontri in  
modalità mista  
(sia in presenza  
che in remoto)



Smart working



Attenzione alla  
comunicazione di  
processo



Utilizzo  
dell'applicazione  
Kindertap



Piattaforme  
digitali anche per  
l'erogazione di  
corsi di  
formazione



Ridefinizione dei  
servizi

## ABBIAMO ASCOLTATO I BISOGNI DEI NOSTRI LAVORATORI E DELLE NOSTRE LAVORATRICI PER CERCARE INSIEME LE RISPOSTE

A marzo 2020 i servizi educativi sono stati sospesi e, nella volontà di avere un contatto con le famiglie e con i bambini, abbiamo continuato il nostro lavoro sul digitale e siamo riusciti a mantenere un rapporto nonostante la distanza fisica.

In presenza, abbiamo scelto di organizzare i servizi in “bolle”, in sezioni che lavorano in maniera separata le une dalle altre;

Utilizzare la tecnologia ha fatto la differenza così come lo spirito collaborativo e di adattamento di tutto il personale che ha rafforzato ancor di più i rapporti lavorativi.

Abbiamo spostato le riunioni a distanza e abbiamo imparato ad avere un confronto sempre più sul virtuale.

Abbiamo rafforzato le nostre reti grazie ad un lavoro di mutuo aiuto.



Abbiamo imparato quanto sia importante e fondamentale la collaborazione tra tutti noi cittadini



Abbiamo sviluppato e ampliato notevolmente le nostre competenze digitali, la raccolta e la gestione di dati e di informazioni da remoto grazie alla scelta di utilizzare il lavoro agile



Abbiamo cambiato le nostre priorità e i nostri obiettivi: la sicurezza e la salute prevaleva e prevale tutt'oggi su tutto il resto



La pandemia ci ha portato a riflettere su come migliorare costantemente il nostro operato e la sua qualità dei nostri servizi



Per il futuro prevediamo di formarci maggiormente nelle competenze digitali che riteniamo essere fondamentali.



# #NOI CI SIAMO

## L'apertura de “Il Mandorlo”

La Pandemia non ci ha fermati.

Nel pieno della seconda ondata di pandemia, ad ottobre del 2020, Progetto 5, in collaborazione con Oxfam Italia, abbiamo aperto il centro clinico polispecialistico “Il Mandorlo”.

Ancora una volta, Progetto 5 dimostra di essere un attore sociale integrato nelle politiche pubbliche locali. Questo servizio sottolinea la volontà di rispondere ai bisogni del territorio. Il centro si è sviluppato grazie alla sinergia di intenti con diverse realtà che condividono con noi un profilo etico comune e l'obiettivo di perseguire il benessere delle persone.

Il Mandorlo è un centro clinico polispecialistico ambulatoriale rivolto a bambini, ragazzi in età prescolare ed adolescenziale, adulti, coppie, famiglie e anziani che possono trovare risposta ad esigenze di diagnosi ed abilitazione, sostegno educativo e genitoriale, consulenze pedagogiche e psicologiche. L'obiettivo del centro è sia quello di dare ascolto e prendere in carico le persone in tutta la loro completezza, sia costruire e dirigere

dirigere percorsi di sostegno personalizzati e multidisciplinari, fornendo una risposta di valutazione, diagnosi, trattamento e progettazione ambulatoriale unitaria e plurale. Il Mandorlo non è solamente un insieme di stanze abitate da singoli professionisti ma è un'equipe, una sinergia che può accogliere ogni individuo indipendentemente da età, estrazione e bisogni specifici, in un'ottica olistica e allo stesso tempo dinamica. Ciò si inserisce nell'operato di Progetto 5 di creare occasioni di ricchezza non solo educative, ma anche collaborative e socio sanitarie.

Il centro è dotato di svariati spazi attrezzati per le diverse attività: non solo sono presenti ambienti idonei per colloqui con adulti e bambini e stanze fornite di strumentazioni per test funzionali, ma anche spazi dedicati ad esperienze corporee, come per esempio la stanza della psicomotricità, con tecnologie rivolte alla multisensorialità.



## MeNo ALTI dei PiNGUINI

Si chiama Meno Alti dei Pinguini da una frase liberamente tratta da "Filastrocche a piedi nudi" di Nicola Cinquetti e Gek Tessaro ed è un festival dedicato interamente ai/alle bambini/e che ormai da 3 anni organizziamo nella nostra città, con il patrocinio e il sostegno del Consiglio Regionale della Toscana, la Provincia e il Comune di Arezzo.

L'intento del Festival è quello di costruire una cultura che riparte dalle basi fondamentali dell'educazione con un approccio interdisciplinare che pone al centro il/la bambino/a e la sua famiglia nelle varie fasi della crescita. È un festival che vuole coinvolgere professionisti del settore, medici, educatori, insegnanti, famiglie e gli stessi bambini. Per il 2020 abbiamo deciso di continuare ad alimentare il pensiero e la riflessione intono alla fascia 0-6 anni, seppur con sofferte limitazioni nel programma e spostando gran parte delle iniziative on-line.

Il Festival "Meno Alti dei Pinguini" si è svolto, infatti, in forma ridotta eliminando le oltre 15 attività laboratoriali previste e dedicate ai/alle bambini/e in presenza.

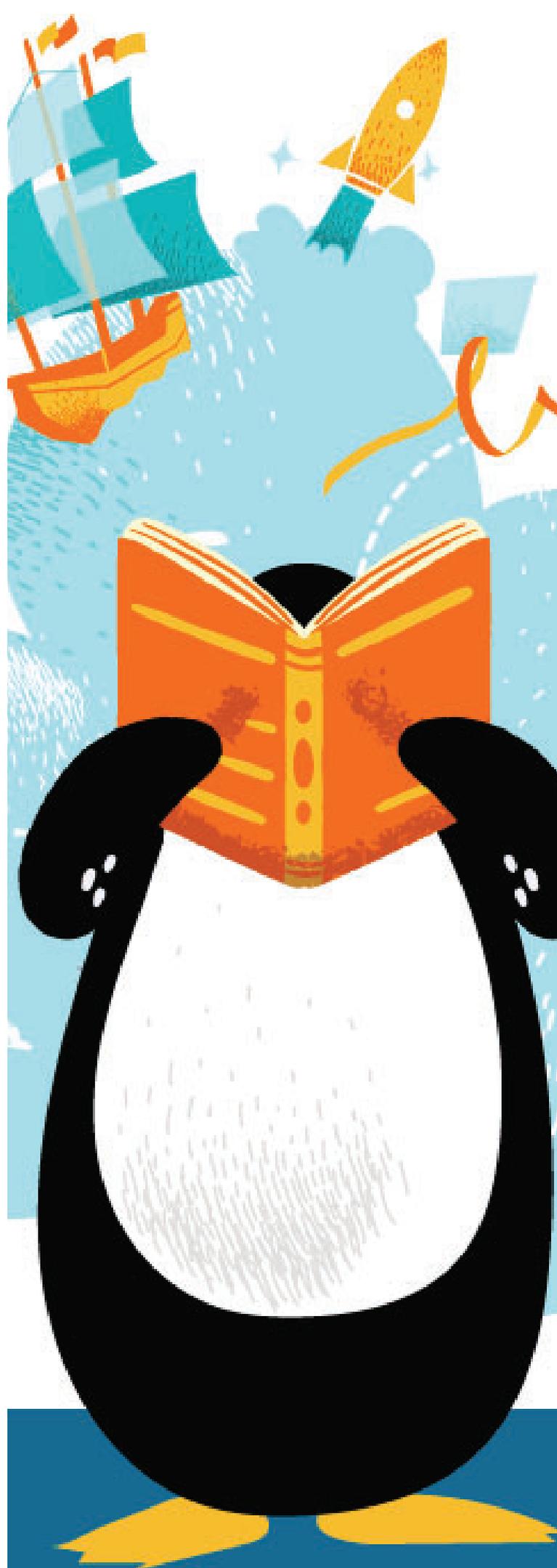
Nonostante ciò, abbiamo organizzato 3 giornate ricche di eventi, spettacoli e approfondimenti sul tema dei bambini: in particolare:

2 SPETTACOLI TEATRALI

2 INCONTRI TEMATICI ONLINE

2 PRESENTAZIONI DI LIBRI.

La pandemia non ci ha fermati, anzi ha moltiplicato le nostre idee e ha rafforzato la nostra solidità nell'essere un'organizzazione attiva, presente e dinamica.





**IL FESTIVAL "MENO ALTI DEI  
PINGUINI" È PRONTO A  
COINVOLGERVI  
ANCHE PER IL 2021.  
LASCIATEVI STUPIRE!**

## 5. GLI EFFETTI DELLA PANDEMIA

Dai momenti di grandi crisi, le persone tirano fuori risorse che non pensavano di possedere. Le crisi portano con sé il seme del cambiamento perchè ci pongono di fronte a scenari che non avevamo preso in considerazione e ci obbligano a trovare soluzioni nuove e creative. La pandemia da Covid-19 sicuramente ha messo a dura prova il nostro lavoro, acuendo le nostre paure e facendo emergere la fragilità del nostro sistema sociale. Ma non ha fermato la volontà e la perseveranza nel continuare ad esserci per le fasce più fragili e marginali.

Dopo più di un anno dal primo lockdown, abbiamo ritenuto necessario fermarci a riflettere sugli effetti dirompenti della pandemia sia a livello organizzativo sia a livello individuale, come professionisti. Lo abbiamo fatto cercando non solo di far emergere in che modo la pandemia avesse impattato sul nostro lavoro, ma dando luce a quella capacità di resilienza, resistenza e apprendimento che ha contraddistinto i lavoratori e le lavoratrici della nostra cooperativa.

In queste pagine, vogliamo dare evidenza dell'acquisizione e rafforzamento di *soft skills* emerse durante il periodo della crisi sanitaria Covid-19 e valorizzarle in un'ottica di miglioramento del ruolo di ciascuno all'interno dell'organizzazione. Vogliamo sottolineare la capacità e la tempestività della nostra cooperativa nell'individuare risposte chiare all'incertezza che ha dominato il 2020; risposte chiare e sicure per i lavoratori e le lavoratrici, per i beneficiari e le beneficiarie dei nostri servizi e per le famiglie dei/delle nostre utenti.

Vogliamo riportare ciò all'interno di questo documento, perchè nonostante tutto, abbiamo continuato a generare valore per la nostra comunità.





La capacità della Cooperativa Progetto 5 di rispondere efficacemente ai cambiamenti generati dalla pandemia

70,1%

**FORNIRE INFORMAZIONI DETTAGLIATE SUI PROTOCOLLI DI SICUREZZA COVID-19**

il 70,1% dei lavoratori e le lavoratrici di Progetto 5 ha attribuito i valori più alti, ovvero 4 e 5.

81%

**ANTICIPO FIS**

L'81% dei lavoratori e le lavoratrici di Progetto 5 ha attribuito i valori più alti, ovvero 4 e 5.

62,2%

**RIORGANIZZARE LE ATTIVITÀ E I SERVIZI**

il 62,6% dei lavoratori e le lavoratrici di Progetto 5 ha attribuito i valori più alti, ovvero 4 e 5.

60,5%

**COMUNICARE IN MANIERA CHIARA E TEMPESTIVA I CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI MESSI IN ATTO**

il 60,5% dei lavoratori e le lavoratrici di Progetto 5 ha attribuito i valori più alti, ovvero 4 e 5.

68,7%

**INDIVIDUARE NUOVE MODALITÀ DI CONFRONTO E DI COLLABORAZIONE ALTERNATIVE ALLA PRESENZA FISICA**

il 68,7% dei lavoratori e le lavoratrici di Progetto 5 ha attribuito i valori più alti, ovvero 4 e 5.

77,6%

**TUTELARE LA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI**

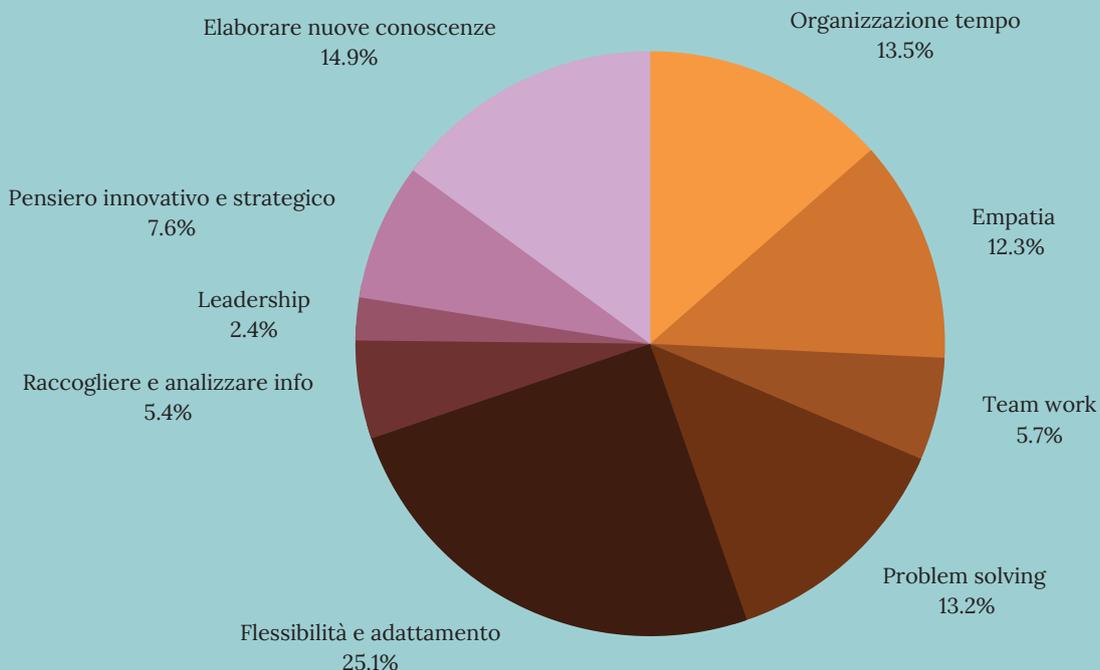
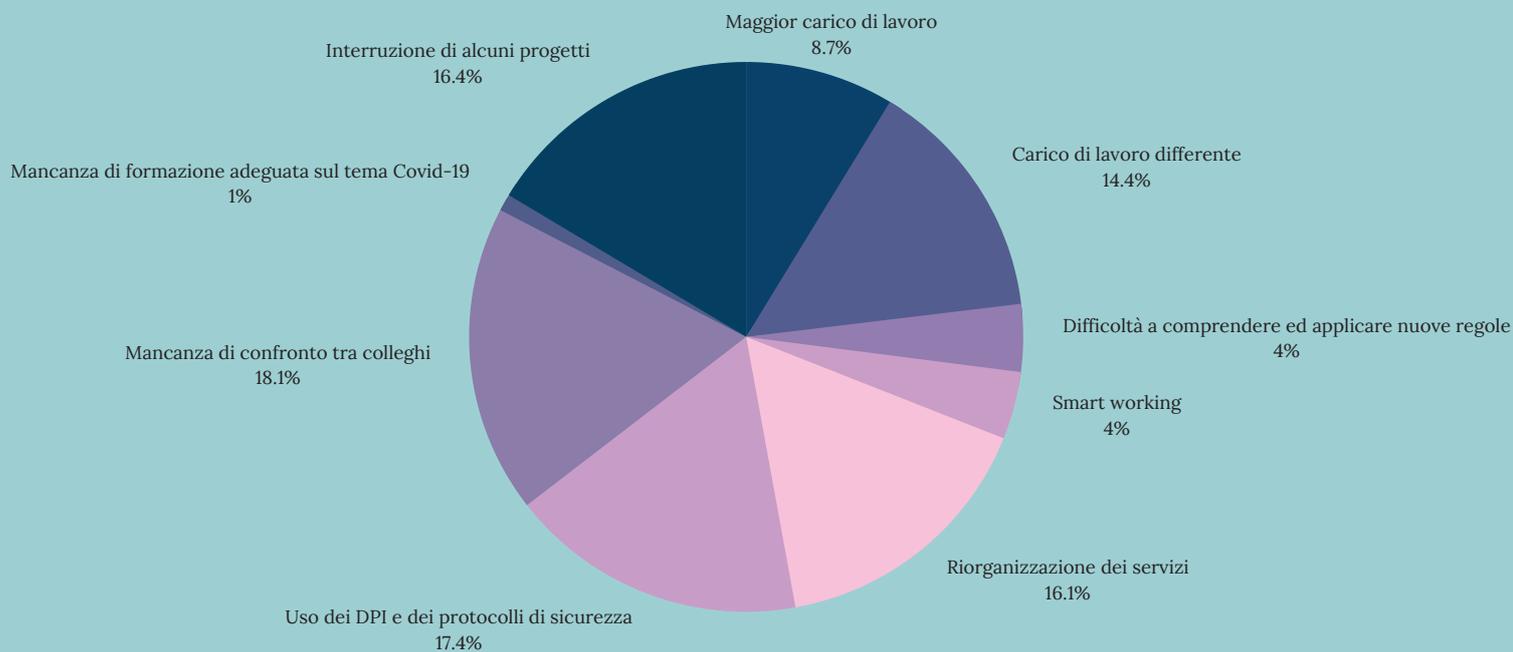
il 77,6% dei lavoratori e le lavoratrici di Progetto 5 ha attribuito i valori più alti, ovvero 4 e 5.

51,1%

**SUPPORTARE E SOSTENERE PSICOLOGICAMENTE I LAVORATORI IN UN MOMENTO DI GRANDE INCERTEZZA E PAURA**

il 51,1% dei lavoratori e le lavoratrici di Progetto 5 ha attribuito i valori più alti, ovvero 4 e 5.

Nell'indagare in quali aspetti del lavoro la pandemia ha impattato maggiormente, i nostri lavoratori e lavoratrici mettono in evidenza la mancanza di confronto tra colleghi, la riorganizzazione dei servizi e l'uso dei DPI e dei protocolli di sicurezza.

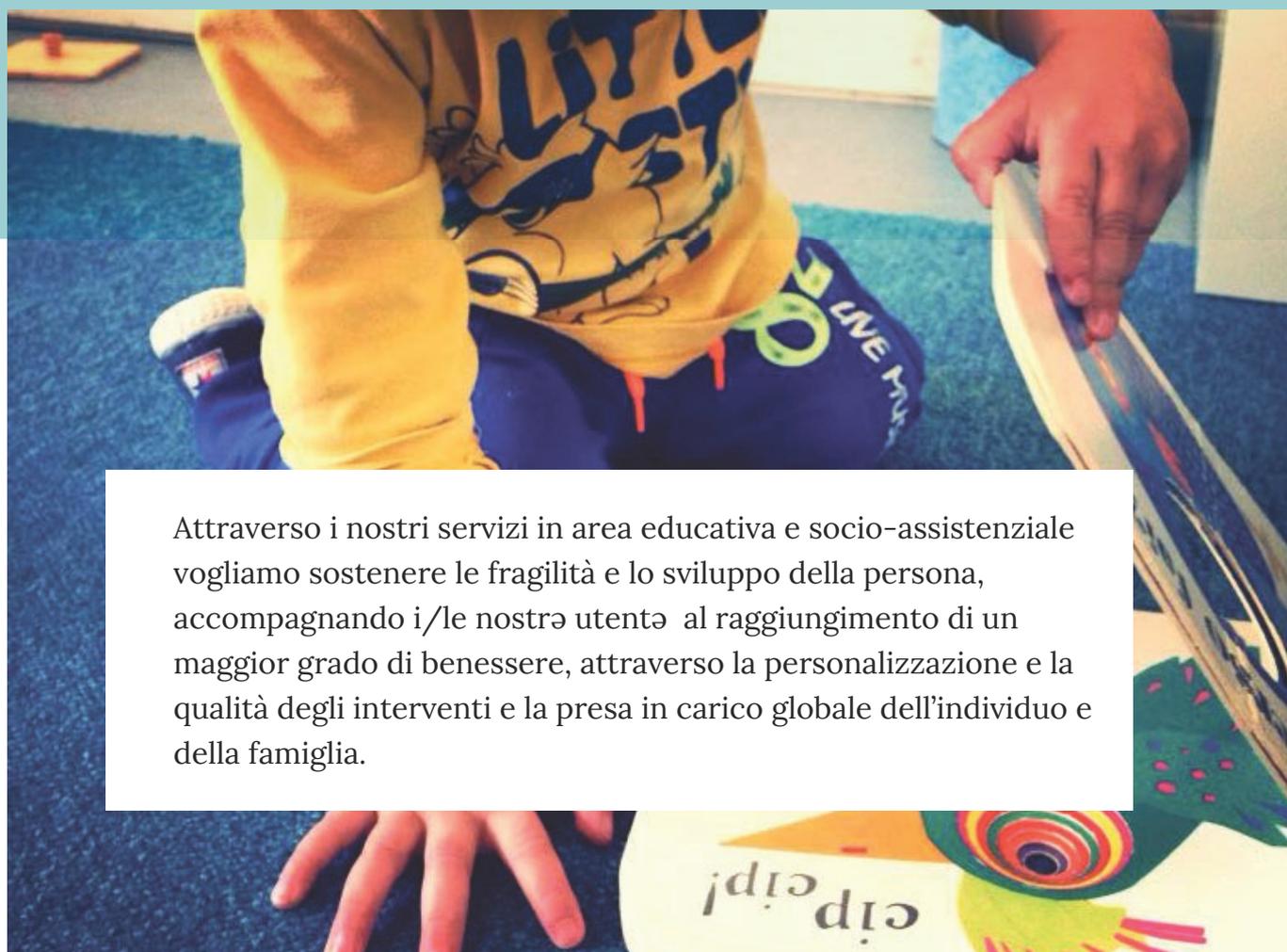


Emerge chiaramente dall'indagine come l'abilità legata alla flessibilità e adattamento è quella maggiormente rafforzata: la capacità di adattamento e flessibilità è una delle *soft skill* forse più complesse da sviluppare, perché richiede una **buona abilità nel leggere il contesto**, capacità di **rinunciare un po' alle proprie abitudini**, anche uscendo dalla propria zona di comfort, per **aprirsi a novità, sperimentare nuove modalità operative, organizzative, comunicative**.

## 6. LA RICCHEZZA DEI NOSTRI SERVIZI

I nostri servizi mirano a rispondere ai bisogni presenti sul territorio. Vogliamo fornire risposte adeguate alle nuove fragilità, progettare strumenti per il raggiungimento dell'autonomia dei nostri destinatari, lavorare per l'inserimento lavorativo e la partecipazione sociale nell'ottica di un pieno contrasto all'esclusione e all'emarginazione. Vogliamo inoltre accogliere, prenderci cura e progettare proposte educative di alto livello rivolti ai bambini che, al contempo, rappresentino anche un sostegno e un supporto anche al ruolo del genitore.

Progetto 5 si posiziona quale attore principale di *welfare* locale grazie ai servizi di assistenza e di educazione alla persona centrati sui bisogni individuali mediante una completa presa in carico. Ci contraddistinguiamo per un'alta qualità e professionalità dei servizi offerti grazie alla formazione, all'aggiornamento continuo e a progetti individualizzati. Ad oggi, sappiamo di aver costruito una rete di soggetti che operano per lo sviluppo di una comunità educante, di cura, inclusiva e solidale.



Attraverso i nostri servizi in area educativa e socio-assistenziale vogliamo sostenere le fragilità e lo sviluppo della persona, accompagnando i/le nostrə utentə al raggiungimento di un maggior grado di benessere, attraverso la personalizzazione e la qualità degli interventi e la presa in carico globale dell'individuo e della famiglia.

# 6. LE AREE DI INTERVENTO

## AREA SOCIALE

- Servizi residenziali e semiresidenziali per disabili adulti
- Centri diurni di socializzazione per disabili
- Servizi domiciliari per minori
- Comunità e strutture per minori e per gestanti e madre con bambini
- Progetti di accompagnamento e di inserimento lavorativo per persone con fragilità
- Servizi domiciliari per anziani e disabili adulti
- Servizi in strutture socio-sanitarie
- Attività di sostegno per minori
- Sostegno e accompagnamento alla genitorialità
- Cohousing
- Attività di carattere residenziale temporaneo dirette a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi o lavorativi
- Trasporto sociale
- Ricerca e Formazione

## AREA EDUCATIVA

- Servizi educativi 0-3 anni
- Servizi integrativi 0-3 anni
- Servizio ludico educativo presso la scuola dell'infanzia
- Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.)
- Attività culturali di interesse sociale con finalità educativa
- Servizi educativi pre e post scolastici

## AREA SANITARIA

- Servizi di riabilitazione e cura
- Servizi infermieristici domiciliari
- Servizi neuro-psicologici e neuro-psichiatrici anche per l'età infantile
- Diagnosi DSA



# 6. I DESTINATARI DEI NOSTRI SERVIZI

## Area sociale

- Persone adulte con disabilità
- Minori con fragilità e/o difficoltà socio-economiche
- Donne in gravidanza con svantaggio socio-economico
- Madri con bambini in situazione di svantaggio socio-economico
- Persone con fragilità in cerca di lavoro
- Persone con svantaggio socio-economico in cerca di abitazione



## Area educativa

- Bambini nella fascia di età 0-3
- Bambini nella fascia di età 3-6
- Personale delle ludoteche
- Famiglie



## Area sanitaria

- Persone adulte con disabilità
- Anziani con disabilità
- Minori con disabilità
- Caregivers
- Famiglie
- Persone con disagio psicologico



## 6. UNO SCATTO SUI NOSTRI UTENTI

L'approccio ai nostri servizi non è mai standardizzato. Cuciamo le nostre azioni sulle caratteristiche dei/delle nostrə utenti.

Al fine di sviluppare delle attività che siano il più possibile coerenti ai bisogni e alle necessità espresse dai/delle nostrə utenti, procediamo sempre con un'attenta analisi delle loro storie di vita, esplorando le loro risorse e potenzialità ancora inesprese. Il nostro approccio non è mai funzionale all'assistenzialismo, ma sempre orientato all'empowerment della persona.

Nel nostro bilancio sociale vogliamo condividere lo strumento di *Personas*, che ci ha guidato nell'immergerci nella specificità dei nostri utenti.



**Nome:** Niccolò  
**Età:** 2 anni  
**Città:** Arezzo  
**Cittadinanza:** Italiana

Niccolò ha 2 anni ed è italiano. I genitori hanno deciso di iscriverlo al nido Melograno, nonostante ci siano i nonni disponibili, perché credono nel progetto educativo del servizio e ritengono importante che il bambino si relazioni con i suoi pari.

### BISOGNI

Di accudimento, di socializzazione e condivisione con i pari, di acquisizione di autonomie, di relazione con altri adulti, di sviluppo di varie competenze (motorie, sensoriali, espressive, cognitive etc)

### RISORSE

Cammina autonomamente, sale e scende le scale, comunica attraverso parole e si fa capire attraverso i gesti, ha il controllo parziale degli sfinteri, mangia da solo, è curioso e vivace, ha buona coordinazione.

### OPPORTUNITÀ

Spazio di socializzazione guidato da personale educativo che osserva e favorisce le interazioni e l'autonomia. Rispetto dei tempi di gioco e di vita e della routine quotidiana. Ambiente educativo ricco di stimoli per lo sviluppo delle sue competenze. Attività proposte dalle educatrici adeguate alle sue potenzialità.



**Nome:** Caterina  
**Età:** 23 anni  
**Città:** Arezzo  
**Cittadinanza:** Italiana

Caterina ha 23 anni, si è trasferita ad Arezzo con la famiglia da 4 anni, al termine delle scuole superiori. È una ragazza con un disturbo dello spettro autistico. Ha frequentato il liceo psicopedagogico perché i genitori hanno pensato fosse un ambiente più accogliente. Ha la tendenza ad isolarsi e ad evitare le relazioni. La famiglia si è trasferita da Isernia a causa della scarsa offerta di opportunità extrascolastiche per la figlia.

### BISOGNI

Frequentare un ambiente che stimoli ma nello stesso tempo rispetti le sue difficoltà relazionali; sviluppare le sue potenzialità al fine di poter accedere ad un lavoro protetto; potenziare le sue autonomie.

### RISORSE

Ha avuto un buon rendimento scolastico, è curiosa e ha molta memoria e le piace informarsi. Ha familiarità con la tecnologia. Le piace cucinare ed ascoltare musica che ha un effetto calmante quando si agita.

### OPPORTUNITÀ

Un ambiente spazioso e luminoso che offre diverse attività laboratoriali per sviluppare le sue potenzialità. Un'equipe preparata per supportarla nelle autonomie della vita quotidiana e nel distacco dalla famiglia.

# 6. I RISULTATI

I nostri servizi contribuiscono al benessere della comunità generando un impatto positivo e propositivo sul territorio e sui nostri beneficiari

I servizi di Progetto 5 sono il frutto di un'attenta analisi e di un continuo lavoro di qualità. La Cooperativa ha adottato, nel corso degli anni, strumenti di organizzazione e di gestione aziendale che ci hanno portato a migliorare le performance, il nostro modo di agire professionalmente, la qualità dei servizi e, di conseguenza, il nostro impatto sulla comunità.

La corretta gestione del sistema qualità consente di volgere ad una costante e progressiva ottimizzazione delle risorse che impieghiamo. Inoltre, le procedure che adottiamo e le mansioni sono costantemente monitorate al fine di equilibrare le nostre

finalità etiche e sociali, le necessità della Cooperativa e la soddisfazione dei/delle nostre utenti.

Nel bilancio sociale dell'anno 2020 abbiamo deciso di inserire i risultati quali-quantitativi che abbiamo raggiunto con un riferimento anche ai risultati conseguiti durante gli anni passati. Nel fare ciò, ci siamo concentrati sulle tre aree di riferimento dei nostri servizi.

I risultati raggiunti non sono per noi un punto di arrivo bensì un punto di partenza per l'anno 2021, sempre nell'ottica di un apprendimento continuo e un miglioramento costante dei nostri processi.

## UNA SINTESI

**513**  
utenti Servizi all'infanzia

**14**  
utenti Servizi Sanitari

**12**  
utenti Servizi domiciliari educativi

**146**  
utenti Servizi domiciliari anziani

**27**  
utenti Servizi residenziali

**81**  
utenti Servizi semiresidenziali





## AREA SOCIALE

---

Grazie ai nostri servizi e alle attività che abbiamo svolto nell'area sociale abbiamo:

- Aumentato il numero degli utenti presi in carico con n. 148 utenti complessivi per l'assistenza domiciliare e n. 30 utenti presi in carico per l'Assistenza Domiciliare Educativa
- Avviato interventi domiciliari a favore di pazienti che avevano contratto il virus Covid-19 con il lavoro di 6 professionisti formati.
- Aumentato il numero delle ore di alcuni nostri servizi in area sociale in seguito alla riapertura delle attività
- Realizzato il progetto *Visiting DTC*, un programma di Accreditamento Scientifico Professionale che si rivolge ai Servizi Residenziali e Abitativi di Salute Mentale. È stato condotto attraverso il coinvolgimento degli utenti, dei familiari e degli operatori
- Realizzato il progetto *Crescere Abilmente* con l'obiettivo di accrescere l'autonomia e la socializzazione di giovani adulti con disabilità che ha visto la partecipazione di 11 persone. Il progetto è rivolto anche alle relative famiglie
- Portato a termine il progetto PIL (Patto per l'Inclusione Lavorativa), a beneficio di 169 persone con vulnerabilità, che mira a favorire l'inserimento lavorativo. Dei 169 partecipanti, 130 hanno avviato uno stage formativo in azienda e 12 hanno avuto un contratto per un periodo superiore ai 3 mesi
- Avviato il servizio di orientamento e di incrocio domanda-offerta gestito dello Sportello Lavoro
- Continuato a gestire il servizio di Pronto Badante senza interruzioni
- Realizzata la 3° edizione del Festival "Meno alti dei Pinguini" con eventi sia online che in presenza con il tutto esaurito per gli incontri in presenza
- Attivato il triage telefonico: tutti i giorni abbiamo monitorato lo stato di salute degli utenti e dato sostegno alle famiglie durante un periodo di forte isolamento e mancanza di relazione
- Avviato progetti sperimentali intorno alle nuove tecnologie in ambito assistivo attraverso la partecipazione a progetti regionali, nazionali ed europei (Pronto Badante, Pharaon ed Inside Out) che nel 2020 hanno visto l'inizio delle fasi progettuali e cabine di regia programmatiche.

## AREA EDUCATIVA

---

Grazie ai nostri servizi e alle attività che abbiamo svolto nell'area educativa abbiamo:

- Realizzato il progetto “Mentori” all’interno di una scuola dell’Infanzia e in una scuola Primaria, che ha visto come beneficiari i bambini e le bambine nelle classi delle scuole coinvolte.
- Realizzato il progetto “Il posto delle storie e Musicalità” con il coinvolgimento di 45 bambini della scuola dell’Infanzia.
- Organizzato incontri rivolti agli insegnanti su tematiche di benessere lavorativo con un coinvolgimento di 7 insegnanti.
- Realizzato interventi rivolti al sostegno alla genitorialità con un coinvolgimento di 12 persone.
- Rimodulato i servizi all'infanzia per il rispetto delle linee guida anti-contagio da Covid-19.
- Ampliato una sezione del nido d’infanzia “La buca del tesoro” nel Comune di Chiusi della Verna.
- Gestito i centri estivi della zona del Casentino: nel Comune di Poppi abbiamo coinvolto 5 gruppi della Scuola dell’Infanzia (65 bambini) e 1 gruppo di bambini 6-11 anni (13 bambini); nel Comune di Torrita di Siena abbiamo coinvolto 45 bambini; nel Comune di Chiusi, 15 bambini; nel Comune di Lucignano, 31 bambini e, infine, nel Comune di Talla abbiamo coinvolto 3 gruppi di bambini dell’Infanzia e della Primaria per un totale di 15 bambini.
- Ampliato il target dei nostri destinatari: dai servizi per bambini da 0 a 6 anni, abbiamo aggiunto anche servizi nella fascia 6-11 anni.

## AREA SANITARIA

---

Grazie ai nostri servizi e alle attività che abbiamo svolto nell'area sanitaria abbiamo:

- Inaugurato il nostro Centro polispecialistico ambulatoriale “il Mandorlo” con autorizzazione al funzionamento e all’accreditamento regionale come una struttura ambulatoriale sanitaria privata. Da ottobre a dicembre 2020 abbiamo preso in carico 38 pazienti.
- Ridefinito i servizi con un accento sulla domiciliarità, all’assistenza e al sostegno anche tramite telefono.
- Avviato nuove collaborazioni con vari Istituti Scolastici di Arezzo per l’avvio di sportelli di ascolto e di supporto psicologico legato agli effetti della pandemia per gli insegnanti e i genitori.
- Ottenuto il finanziamento Fami per il progetto presentato “Incontro per il contrasto alla violenza e al maltrattamento dei minori stranieri”.



## 6. UN FOCUS SUI CENTRI DIURNI

La Cooperativa Progetto 5 è impegnata da molti anni nel lavoro a favore di soggetti con disabilità attraverso la promozione, l'inserimento e l'integrazione nei contesti quotidiani della vita. Sosteniamo lo sviluppo di abilità personali per raggiungere l'autonomia e promuoviamo socializzazione, benessere, espressività e apprendimento.

### I nostri centri sono

- **Il Mosaico**
- **Villa Chianini**
- **Falciai**

Il nostro lavoro all'interno dei centri diurni è caratterizzato dalla:

**Centralità dell'utente**, alla base dei nostri valori, si pone quale elemento essenziale del nostro lavoro all'interno dei centri diurni. La centralità dell'utente si traduce tramite azioni di ascolto dei bisogni, personalizzazione del servizio e con l'elaborazione di un progetto individuale.

**Professionalità**, tutt'è gli/le operatori/trici impegnati nel servizio hanno conoscenze e competenze specifiche in campo sociale ed educativo.

**Continuità**, il servizio viene garantito senza interruzioni e qualsiasi tipologia di problema organizzativo viene affrontato tempestivamente.

**Partecipazione e coinvolgimento delle famiglie** tramite azioni di informazione, orientamento e ascolto per poter definire programmi individuali e per poter rispondere anche alle necessità di caregiver e familiari.

**Integrazione**, grazie all'organizzazione e alla possibilità di poter partecipare ad iniziative e attività che coinvolgono il quartiere e le associazioni del territorio per la creazione di una comunità.

Le figure professionali che coinvolgiamo sono:

- Educatori/trici e animatori/trici di comunità che curano la programmazione e la realizzazione delle attività educative, laboratoriali, ricreative. Curano inoltre anche i rapporti con i servizi del Comune, della ASL, con le famiglie e le associazioni cittadine.
- Istruttori/trici ed esperti con specifiche professionalità per i laboratori attivati.
- Operatori/trici addetti ai servizi e alla cura degli ambienti.
- Psicoterapeuta addetti alla cura della programmazione dei singoli percorsi degli/delle utenti, al mantenimento di rapporti di mutuo arricchimento con le famiglie e la collaborazione dei piani formativi e di aggiornamento del personale.

## LE NOSTRE ATTIVITÀ

- Socializzazione al fine di migliorare le capacità relazionali ed inserirsi pienamente nella comunità
- Attività motoria, soggiorni estivi e uscite nella città
- Attività laboratoriali e ludiche che mirano a stimolare la creatività e a migliorare la motricità fine (la fotografia, le ceramiche, le attività manipolative, artistiche e pittoriche)
- Orto, cura delle piante e dell'ambiente naturalistico che circonda i centri
- Espressione e consapevolezza di sé tramite il teatro, la pet-therapy, l'equitazione, la musicoterapia e la stanza multisensoriale
- Attività di cura della persona e fisioterapia
- Servizio di trasporto sociale

I centri diurni mirano principalmente a migliorare le capacità relazionali e di socializzazione del singolo utente per contrastare l'isolamento e l'esclusione sociale. Ogni giorno le attività puntano al pieno raggiungimento del rispetto delle regole di convivenza, vogliono accrescere le competenze di comunicazione e l'ascolto verso il prossimo.

Nei centri diurni si lavora, inoltre, per l'acquisizione e il mantenimento delle abilità motorie e cognitive nell'ottica di realizzare le capacità dei singoli e promuovere l'evoluzione di ognuno.

I nostri professionisti programmano le attività dei centri ponendo maggiore attenzione ai progetti individuali degli ospiti e, nell'ottica di creare un ecosistema di buone pratiche condivise, i centri e le realtà territoriali collaborano tra di loro in un continuo lavoro di squadra.

La condivisione di tali esperienze ci porta a essere maggiormente rispondenti nei confronti dei nuovi bisogni e ad essere più flessibili nelle risposte che diamo.

### NEL 2020

Nell'anno 2020 i nostri centri diurni hanno continuato a svolgere i servizi grazie alle attività domiciliari. Tramite la costanza del nostro lavoro, abbiamo dato maggior serenità e benessere ai destinatari, contribuendo ad una maggiore soddisfazione lavorativa dei/delle nostri operatori/trici e ampliando la fiducia delle famiglie verso il lavoro dei centri.

### I BENEFICIARI DEI NOSTRI CENTRI DIURNI

- Utenti con disabilità cognitiva presso i centri Falciai e Mosaico
- Utenti con disabilità fisica grave o gravissima presso il centro di Villa Chianini
- Le famiglie e i/le caregivers dei/delle nostre utenti



---

## 6. UN FOCUS SULL'ASSISTENZA DOMICILIARE

---

Con i percorsi assistenziali domiciliari di Progetto 5 vogliamo dare una risposta ai bisogni di salute presenti sul nostro territorio nell'ottica di un'azione di contrasto e prevenzione della disabilità. La nostra assistenza domiciliare può essere così suddivisa:

Servizio di assistenza domiciliare e assistenza domiciliare integrata per utenti con disabilità e per anziani con interventi a carattere socio-assistenziale che danno sostegno ai beneficiari all'interno del proprio ambiente di vita.

Servizio di assistenza domiciliare educativa si rivolge ai minori e alle rispettive famiglie. Gli interventi sono di carattere educativo, di supporto a problematiche relazionali nei rapporti familiari e di sostegno per le attività di socializzazione.

### I/LE NOSTRƏ BENEFICIARƏ

L'assistenza domiciliare per anziani è rivolta ad anziani/e con problemi di salute di età superiore ai 65 anni, ai familiari e a tuttə i/le caregiver dell'utente.

L'assistenza domiciliare per utenti con disabilità cognitiva e mentale è rivolta ad adulti con disabilità fisica e psichica e ai familiari degli utenti.

L'assistenza domiciliare educativa per minori è diretta a minori in condizioni di povertà educativa, con disabilità o affidatə al servizio sociale per procedimenti giudiziari in corso. Indirettamente, tra i beneficiarə ci sono anche i genitori degli utenti minori ma anche gli/le insegnanti di riferimento e tutti i soggetti facenti parte della rete sociale dell'utente.

# Le attività sull'assistenza domiciliare

## L'ASSISTENZA DOMICILIARE PER ANZIANI/E

Il servizio di assistenza domiciliare per anziani/e realizza molteplici attività.

Nei confronti dell'utente, realizziamo percorsi di assistenza alla persona a 360° mediante attività di igiene personale, cura di sé e motricità.

I/le nostrə operatori/trici aiutano gli utenti anche per il compimento di varie tipologie di commissioni e un supporto per la preparazione e la somministrazione dei pasti, ove necessario.

Importante e fondamentale è anche l'erogazione di una formazione specifica per caregiver e per i familiari.

## L'ASSISTENZA DOMICILIARE PER UTENTI CON DISABILITÀ

Definiamo percorsi di assistenza alla persona tramite un lavoro quotidiano che mira a potenziare le capacità residue della persona nell'ottica di un miglioramento delle abilità nelle azioni giornaliere e comuni. I/le nostrə operatori/trici aiutano gli utenti nei confronti dello svolgimento di mansioni quotidiane, stimolano all'azione e alla cura di sé stessi. L'obiettivo ultimo è raggiungere l'autonomia.

## L'ASSISTENZA DOMICILIARE EDUCATIVA PER MINORI

Analizziamo i bisogni relativi alle competenze individuali e familiari dei/delle minori che sono stati presi in carico. Realizziamo progetti individualizzati in sinergia con i Servizi Sociali e con i professionisti che lavorano intorno alla figura del/della minore, nell'ottica di individuare obiettivi e strumenti comuni di crescita personale.

Accompagniamo il/la minore in tutte le mansioni e in tutte le attività quotidiane con grande attenzione agli obiettivi e agli strumenti definiti in precedenza.

Verifichiamo poi, con cadenza semestrale, il raggiungimento degli obiettivi definiti in accordo con l'equipe sociale e clinica di riferimento per poi ripensare il progetto individualizzato nell'ottica di una crescita continua.

Supportiamo la famiglia rispetto ad un maggiore sviluppo delle competenze genitoriali.

Rispondiamo alle richieste di aggiornamento provenienti da parte dei committenti ma anche da parte delle scuole e degli Istituti Comprensivi e dei tribunali laddove quest'ultimi siano coinvolti.

# I nostri obiettivi

## L'ASSISTENZA DOMICILIARE PER ANZIANI/E

Favorire il benessere dell'anziano/a permettendogli, tramite il nostro intervento, di poter vivere ancora nella propria abitazione.

Aiutare emotivamente e psicologicamente anche il familiare convivente e non, tramite una formazione in cui i/le nostri operatori/trici insegnano tecniche di aiuto fisico per poter sostenere l'anziano.

## L'ASSISTENZA DOMICILIARE PER UTENTI CON DISABILITÀ

Promuovere l'autostima e l'autonomia, riconoscere ed incentivare le potenzialità e le abilità dell'utente.

Promuovere una piena cura di sé e sviluppare la socialità e le relazioni.

Sviluppare la responsabilità personali verso sé stessi, nei confronti degli altri tramite il rispetto degli orari e dei programmi da seguire e promuovere una responsabilità anche economica.

## L'ASSISTENZA DOMICILIARE EDUCATIVA PER MINORI

Conoscere il /la minore beneficiario/ia dell'intervento e la sua rete di riferimento composta, in primis, dalla famiglia al fine di individuare i punti di forza e le aree di miglioramento. Stilare un Piano Educativo Individualizzato (PEI) con le indicazioni dettagliate degli interventi educativi e, se necessari, clinici ispirati ad una piena inclusione del/della minore e con, all'interno, esplicitati gli obiettivi prefissati con i criteri di valutazione del percorso intrapreso. Il PEI viene rivisto ogni 6 mesi ed è sottoposto a verifica, modifica e integrazione. In questo modo il progetto individualizzato risulta essere sempre aggiornato e rispondente ai reali bisogni e alle reali necessità del/della minore.

Far sperimentare al/alla minore un gran numero di attività in contesti funzionali al raggiungimento degli obiettivi definiti in un'ottica di un empowerment continuo quali, ad esempio, gestione del denaro, autonomia negli spostamenti, competenze in ambito relazionale e comunicativo.

Conservare le capacità fisiche e psicologiche e promuovere un benessere relazionale continuo.

Promuoviamo inoltre la partecipazione in più contesti di vita al fine di contrastare la marginalità e l'esclusione sociale.

Miriamo inoltre a rendere gradualmente autonomi sia il/la minore preso in carico che la sua famiglia tramite un lavoro di consapevolezza e di accrescimento delle competenze relazionali ed educative della famiglia.

Costruiamo inoltre una rete sinergica con tutti gli stakeholder coinvolti, facendo circolare le informazioni e gli aggiornamenti in modo da mantenere i piani realmente individualizzati.



## 6. UN FOCUS SUL MELOGRANO

Il Melograno è un servizio educativo che accoglie bambini nella fascia di età 1-3 anni. È caratterizzato da un'alta qualità del progetto educativo, un ambiente altamente strutturato e da una grande flessibilità delle nostre operatrici.

Il progetto pedagogico individuato per ogni singolo bambino è centrato sui bisogni rilevati e sulle specificità di ognuno. Allo stesso tempo, è per noi importante delineare un progetto pedagogico che sia anche rispondente alle esigenze lavorative delle famiglie.

Le famiglie infatti rivestono un ruolo di fondamentale importanza all'interno del Melograno dove sappiamo che creare un rapporto di mutuo arricchimento rappresenta un punto di forza essenziale. Organizziamo colloqui individuali iniziali al fine di comprendere le esigenze specifiche della famiglia, creare un dialogo e un rapporto di confronto e scambio. Organizziamo inoltre incontri tematici a sostegno di una genitorialità consapevole e momenti informali dove vengono coinvolti attivamente.

### LE NOSTRE ATTIVITÀ

Attività di psicomotricità, di motricità e movimento al fine di favorire la conoscenza del proprio corpo, avere fiducia nelle proprie abilità, migliorare la concentrazione, esplorare lo spazio interno ed esterno al nido e contribuire alla felicità e alla serenità dei nostri bambini;

Attività che stimolano lo sviluppo dell'autonomia dei bambini grazie alla costruzione delle prime competenze fondamentali;

Attività che favoriscono la relazione e lo sviluppo sociale in modo da poter instaurare delle relazioni affettive e stabili con gli/le educatori/trici e con gli/le altri bambini.

Organizziamo attività di manipolazione e di cucina, grafico-pittoriche, musicali, di lettura, di pet-therapy, sensoriali, outdoor e giardinaggio.

Progettiamo inoltre laboratori che favoriscono il coinvolgimento del genitore.

## I NOSTRI OBIETTIVI

Con il Melograno vogliamo fornire un servizio educativo che possa educare i bambini in molteplici aspetti favorendo la crescita personale, lo sviluppo cognitivo, affettivo e sociale e infine prepararli ai successivi anni scolastici. Miriamo a creare legami forti con le famiglie sensibilizzando e favorendo la comprensione e l'importanza delle prassi educative. Vogliamo creare una comunità educante sul nostro territorio.



## NEL 2020

Ci siamo presi cura dei bambini anche in seguito all'emergenza sanitaria da Covid-19. Abbiamo ripensato e riorganizzato tutto il setting educativo e le attività al fine di garantire un servizio di alta qualità e, allo stesso tempo, ridurre al minimo il rischio dei contagi. Abbiamo instaurato una forte relazione telefonica con la famiglia, in modo da non interrompere il rapporto che avevamo costruito in precedenza. Abbiamo scelto di utilizzare l'applicazione "kindertap" che ci ha aiutato nel processo di comunicazione e grazie cui abbiamo avuto modo di avere feedback costanti da parte dei bambini. Tramite l'utilizzo dell'applicazione, abbiamo condiviso foto e momenti della giornata con i genitori. Abbiamo dato un grande rilievo alle attività all'esterno grazie ad un riadattamento dei giardini e tutti gli spazi esterni. Abbiamo deciso di non utilizzare materiale non sanificabile e abbiamo scelto di prediligere gli oggetti ad uso esclusivo e individuale.



# 7. OBIETTIVO IMPATTO

Il bilancio sociale ha la vocazione di portare in evidenza il valore tangibile e intangibile generato dagli interventi che vengono messi in atto da una specifica organizzazione. Per noi di Progetto 5, la riflessione sul valore materiale e immateriale è correlata alla messa in evidenza dell'impatto che i nostri servizi producono sulla comunità di riferimento e il suo territorio. Per il bilancio 2020 abbiamo deciso di presentare il disegno valutativo che guiderà la raccolta dei dati nell'anno 2021 e questo ci permetterà di presentare evidenze qualitative e quantitative, supportate da un approccio metodologico chiaro sia all'interno della nostra organizzazione sia per i nostri stakeholder esterni.

Abbiamo deciso di dotarci di strumenti metodologici in grado di fornirci indicazioni per la rilevazione dei dati funzionali a raccontare se il cambiamento auspicato si è verificato e soprattutto in che misura. La metodologia utilizzata è la Theory of Change, definita come "un processo rigoroso e partecipativo attraverso il quale membri dell'organizzazione e stakeholder nel corso di una pianificazione articolano i loro obiettivi di lungo termine e identificano le condizioni che essi reputano necessarie per raggiungerli. Queste condizioni sono rappresentate negli outcomes prefissati." Il servizio che abbiamo deciso di indagare e su cui cucire il nostro disegno di valutazione di impatto è il **Mosaico**.

---

## IL CONTESTO

**Il Mosaico è un centro in cui ognuno si sente accolto e riconosciuto nella sua unicità.**

Il Mosaico si rivolge a persone con disabilità psico-fisica e sensoriale accertate ai sensi della L. 104/'92 art4. Negli ultimi anni si registra un cambio netto rispetto all'età dell'utenza storica inviata dai servizi sociali: siamo passati ad un'utenza più giovane e questo porta con sé una necessità di rinnovamento delle attività e modalità di coinvolgimento degli/delle utenti stessi. L'età è chiaramente un importante indicatore per definire il percorso da attivare e costruire.

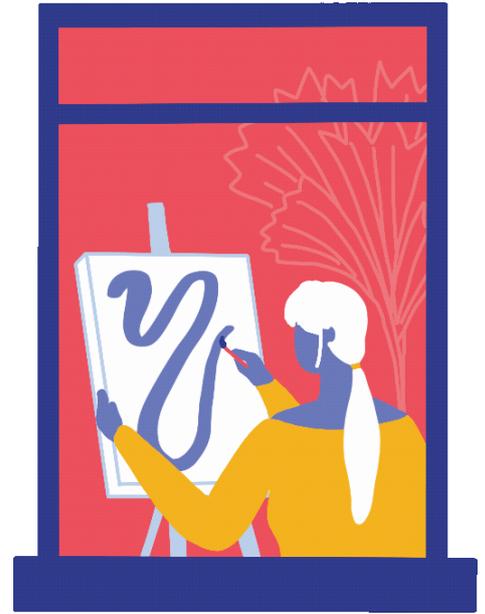


## I BISOGNI RILEVATI

**Il Mosaico offre uno spazio in cui trascorrere del tempo di qualità, in cui tutte le attività mirano a promuovere la crescita della persona e sostenerne la famiglia nel lavoro di cura e di mantenimento delle abilità e autonomie acquisite**

Con il nostro centro, intendiamo dare risposte concrete alla molteplicità di bisogni espressi dal target di riferimento. In primis rileviamo il bisogno di socializzazione, di supporto nelle dinamiche relazionali, di sentirsi accolti, ascoltati e riconosciuti nella loro unicità e con il loro potenziale di risorse.

Rispondiamo al bisogno di inclusione nei contesti sociali: costruiamo e definiamo insieme alle famiglie un progetto di vita e il percorso necessario per realizzarlo.



---

## L'IMPATTO CHE VOGLIAMO GENERARE

**L'obiettivo di impatto che vogliamo generare è il miglioramento della qualità della vita dei/delle disabili, in termini di autonomia e di inclusione nel contesto sociale di riferimento.**

Il miglioramento della qualità di vita dei/delle disabili è riscontrabile in termini di potenziamento (laddove possibile) delle autonomie personali, sociali e relazioni e miglioramento dei processi di inclusione nei contesti in cui si vive. Tali cambiamenti contiamo di rilevarli negli/nelle utenti di età compresa 18-65 anni e che frequentano il nostro centro con costanza e da almeno 3 anni. Le percentuali di cambiamento saranno direttamente proporzionali a 3 specifici fattori: potenzialità in entrata dell'utente, età, modalità di frequenza.

La rilevazione dei dati relativi al monitoraggio sul nostro obiettivo di impatto avverrà semestralmente e potrà determinare anche un cambiamento del piano individuale qualora la verifica facesse emergere un forte scostamento dall'obiettivo prefissato.



## GLI OUTCOMES

Dopo aver individuato l'obiettivo di impatto che vogliamo raggiungere sui nostri destinatari del Mosaico, ci siamo chiesti quali fossero le precondizioni necessarie al raggiungimento del cambiamento desiderato. Abbiamo dunque elencato gli outcomes della nostra Theory of Change, come di seguito riportati.



### ATTIVITÀ

O1.  
Laboratorio per la cura del sé,  
attività di supporto e  
accompagnamento e  
condivisione delle regole  
funzionali alla cura del sé.



### INDICATORI

N utenti che rispettano le regole;  
N. utenti che sono collaborativi;  
N. utenti che incrementano l'autonomia di cura del sé;  
N. utenti che mantengono stabili le proprie capacità di cura del sé;  
N utenti che registrano una regressione nella cura del sé;

## ATTIVITÀ

O2.  
Laboratorio di informatica (comunicazione aumentativa)  
Gestione del cellulare o tablet per comunicazione aumentative  
Attività pratiche per l'utilizzo della comunicazione aumentativa (es. ordinare caffè al bar con tablet)  
Attività di partecipazione alla vita della comunità + interazione sociale



## INDICATORI

N utenti che incrementano di 1 punto la performance nell'utilizzo degli strumenti informatici.  
N utenti che utilizza gli strumenti anche fuori dalle attività previste dal centro.  
N utenti che utilizza gli strumenti senza mediazione dell'operatore.  
N utenti che rispetta le regole della comunicazione.

## ATTIVITÀ

O3.  
Attività di orientamento in città e nel centro  
Attività di conoscenza del territorio e dei suoi servizi  
Attività per conoscere le regole civiche  
Attività di utilizzo dei mezzi pubblici



## INDICATORI

N utenti che conoscono il territorio e i servizi  
N. utenti che rispettano le regole della strada  
N utenti che sanno spostarsi da un luogo all'altro  
N. utenti che utilizza mezzi pubblici con il supporto degli operatori  
N utenti che utilizza mezzi pubblici senza supporto degli operatori

## ATTIVITÀ

O4.  
Laboratorio attività espressive creative (ceramica, disegno, costruzione artistica di oggetti)  
Laboratorio giardinaggio  
Laboratorio cucina  
Laboratorio attività motorie  
Laboratorio comunicazione aumentativa  
Laboratorio cura del sé  
Laboratorio abilità domestiche  
Laboratorio di informatica



## INDICATORI

N utenti che rispettano le regole e le indicazioni dentro al centro  
N utenti che rispettano le regole e le indicazioni fuori dal centro  
N utenti che incrementano il grado di coinvolgimento e partecipazione delle attività proposte  
N utenti che registrano una riduzione dei comportamenti-problema  
N utenti che gestisce le interazioni e le relazioni in modo socialmente adeguato

## ATTIVITÀ

O5.  
Laboratorio domestico:  
Pianificazione e Scansione  
dei turni per la  
preparazione dei tavoli,  
rimettere in ordine, etc



## INDICATORI

N . utenti che rispettano i turni;  
N utenti che fanno le attività con e senza il supporto  
dell'operatore;  
N utenti che incrementano il grado di coinvolgimento e  
partecipazione delle attività proposte  
N utenti che registrano una riduzione dei comportamenti-  
problema

## ATTIVITÀ

O6.  
Laboratorio informatica  
Laboratorio giardinaggio  
Laboratorio domestico



## INDICATORI

N. utenti che rispetta le regole  
N. utenti che rispettano la puntualità  
N. utenti che riconoscono i ruoli  
N. utenti che applicano comportamenti adeguati rispetto ai  
contesti  
N utenti che lavorano in gruppo  
N. utenti che hanno appreso le informazioni e le conoscenze dai  
laboratori  
N. utenti hanno appreso le informazioni e le conoscenze dai  
laboratori  
N. utenti che sanno trasferire in un altro contesto la conoscenza  
appresa e riprodurla  
N utenti che ottengono un inserimento lavorativo  
N di utenti che aumentano la conoscenza del territorio  
N utenti che aumentano la loro rete di riferimento

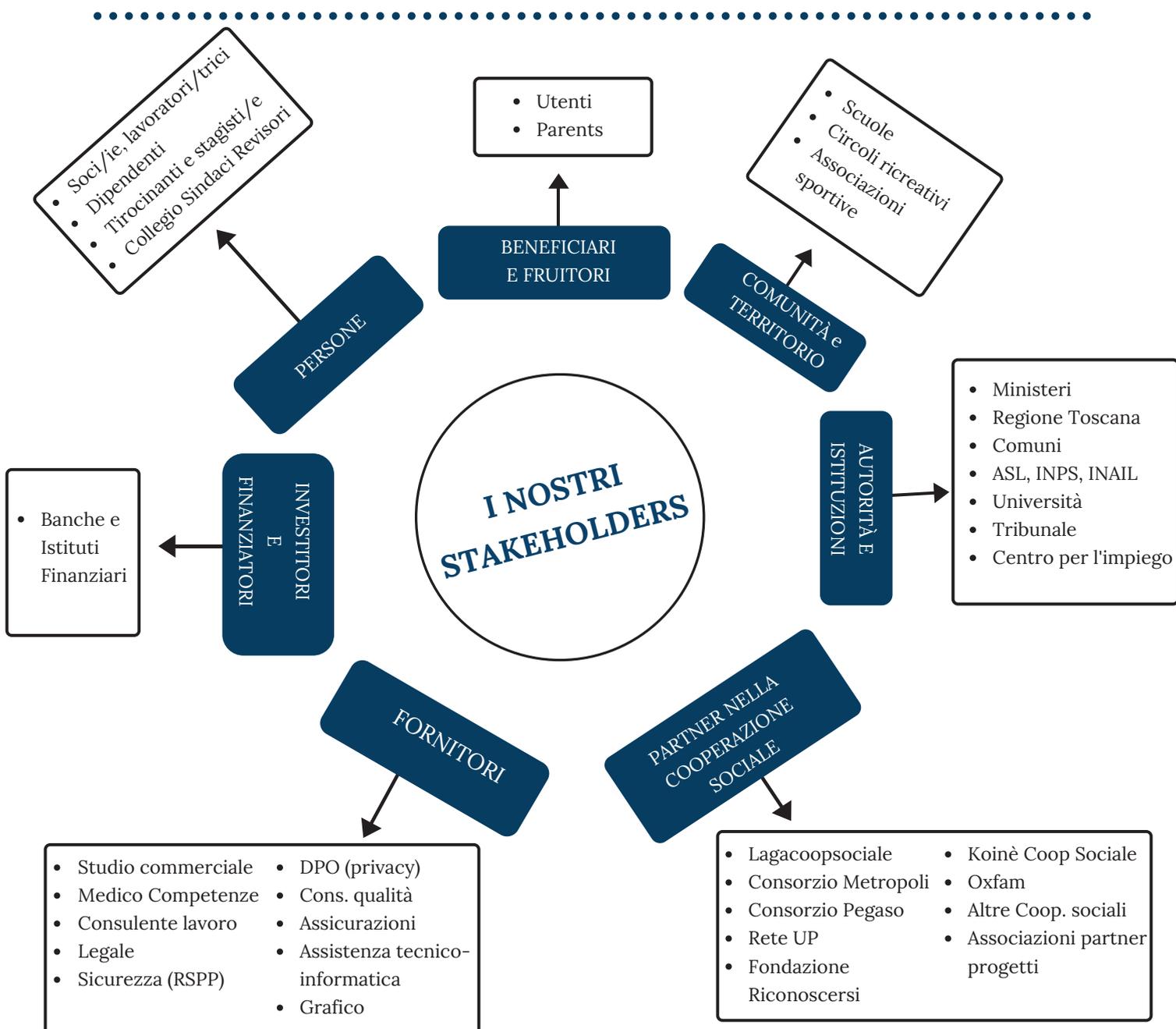


# 8. I/LE NOSTRI/E STAKEHOLDERS

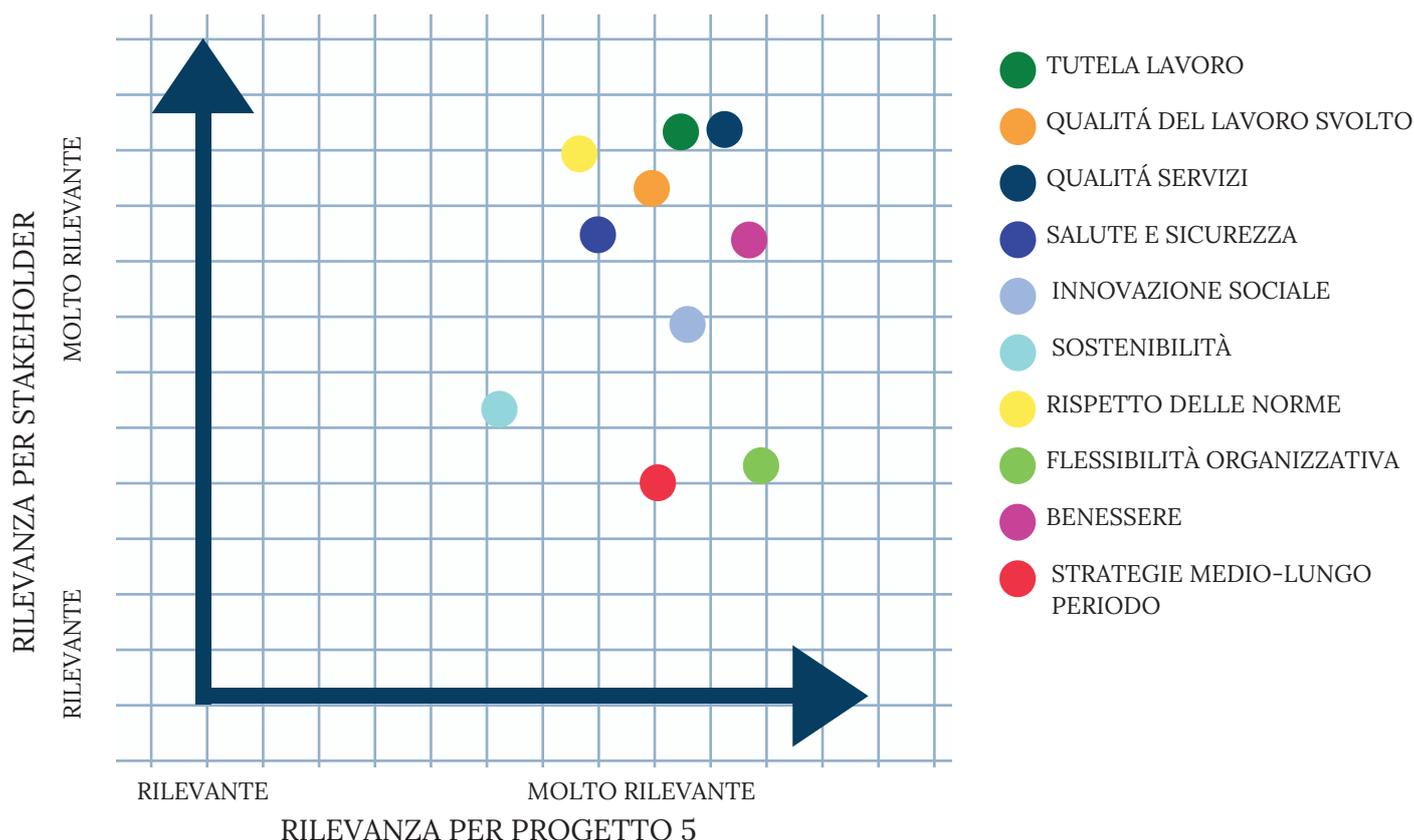
Per la definizione della mappa degli/delle stakeholder della nostra cooperativa abbiamo effettuato un'analisi approfondita delle relazioni solide con gli enti locali e altri partner del sociale e non; abbiamo riflettuto sul livello di importanza attribuito ad ogni singolo attore mappato e analizzato le diverse forme di attivazione e coinvolgimento che mettiamo in campo per rafforzare la relazione con i/le singoli portatori di interesse.

L'individuazione degli/delle Stakeholder e dei temi rilevanti per ognunə di essi ha rappresentato uno step fondamentale nella definizione dei contenuti del Bilancio Sociale, il quale si presenta anche come documento di rendicontazione degli impegni assunti

dalla cooperativa e le aspettative dei suoi stakeholder. Sin da subito, abbiamo ritenuto indispensabile far emergere il valore generato dalle nostre azioni attraverso la voce dei/delle nostri/e stakeholder: li abbiamo coinvolti in un focus group e abbiamo chiesto loro di esprimere il loro punto di vista sulla base di tre domande generatrici del confronto. È insieme e per i/le nostri/e stakeholder che Progetto 5 ha la possibilità, giorno dopo giorno, di mettere un mattoncino in più nella promozione della cultura della solidarietà e nella costruzione e definizione di politiche generatrici di Comunità educanti.



## 8. I TEMI RILEVANTI E LE MODALITÀ DI INGAGGIO



La matrice sopra riportata esprime quelli che sono i temi rilevanti, e dunque le aspettative, dei nostri stakeholder correlati al livello di importanza per la nostra Cooperativa. Dalla tutela del lavoro alla sostenibilità, insieme ai nostri stakeholder condividiamo modalità di agire e valori che ci guidano. In basso invece, riportiamo una schematizzazione delle differenti modalità di ingaggio sui diversi soggetti mappati.

### FORNIRE INFORMAZIONI

viene fatto un annuncio unilaterale dell'intenzione o della decisione
Tirocinanti e stagisti/e
Utenti
Parents
INPS, INAIL
Tribunale
Università
Sindacati
Centri per l'impiego
Scuole
Circoli ricreativi
Associazioni sportive
Assicurazioni
Assistenza tecnico informatica
Grafica
Banche e Istituti Finanziari

### CONSULTAZIONE

l'organizzazione pone delle domande, gli/le stakeholder rispondono
Soci/ie
Lavoratori/trici
Parents
Ministeri
Regione Toscana
Comuni
Enti Locali
INPS, INAIL
Consulente del lavoro
Medico competente
Studio legale
Assistenza tecnico informatica
Banche e Istituti Finanziari

### COINVOLGIMENTO

si raccolgono info su pi fronti, ma stakeholder e organizzazione agiscono in modo indipendente
Soci/ie
Lavoratori/trici
Dipendenti
Utenti
Parents
Comuni
Enti Locali
Sindacati
Consorzio Metropoli
Fondazione
Riconoscersi
Koinè coop sociale
Altre coop sociali
Studio commerciale

### COLLABORAZIONE

si agisce insieme nella raccolta di informazioni, nel processo decisionale e nell'attuazione
Soci/ie
Lavoratori/trici
Comuni
Enti Locali
Università
LegaCoop Sociali
Rete UP
Consorzio Pegaso
Oxfam
Altre coop sociali
Studio commerciale
Medico competente
Sicurezza (RSPP)DPO (privacy)
Consulente qualità Grafica



## 8. LA PAROLA AI/ALLE NOSTRI/E STAKEHOLDER

Le Linee guida per la redazione del bilancio sociale indicano chiaramente alle organizzazioni degli step fondamentali per la riflessione dei contenuti da riportare nel documento finale. Il coinvolgimento degli/delle stakeholder è da considerarsi come il fulcro intorno al quale si sviluppa la selezione e scelta degli elementi distintivi su cui porre attenzione. Per questo motivo abbiamo deciso di coinvolgere un gruppo rappresentativo delle diverse categorie di stakeholder mappate e interpellarli per comprendere e riflettere non solo sul valore generato, ma anche sulla nostra capacità di comunicarlo e renderlo evidente e concreto. All'incontro di riflessione e confronto, condotto da due facilitatori, abbiamo inviato le seguenti persone:

- Giulia Vestrini, mamma di un bimbo del nido Il Melograno
- Donatella Frullano – U.F. Alta Integrazione
- Paola Garavelli – Direttrice Ufficio servizi sociali e Politiche di coesione
- Domenica Tiezzi – socia lavoratrice, operatrice A.d.B. presso Centro Diurno Falciai
- Alessandro Bechini - Head of Domestic Programs Office and Programs Department | Oxfam Italy
- Carlo Polci - Dottore commercialista
- Avv. Sabina Rossi Palazzeschi – Organismo di Vigilanza 231

*"Il bilancio sociale deve essere visto non solo nella sua dimensione finale di atto, ma anche in una dimensione dinamica come processo di crescita della capacità dell'ente di rendicontare le proprie attività da un punto di vista sociale attraverso il coinvolgimento di diversi attori e interlocutori."*

**Qual è la vostra percezione in merito alla qualità dei servizi offerti da Progetto 5? Quali sono i tratti peculiari dei suoi servizi?**

La qualità di Progetto 5 è molto alta, soprattutto quella educativa. La cooperativa pone una forte attenzione nei confronti dell'innovazione e della rete territoriale con uno spirito collaborativo senza precedenti e con la volontà di voler sempre coinvolgere gli stakeholder. La spinta nei confronti dell'innovazione si traduce con la volontà di essere sempre in ascolto dei bisogni del territorio, di differenziare la propria offerta e di migliorare sempre e costantemente. Il tratto distintivo di Progetto 5 si traduce al suo interno nella capacità di organizzazione e di flessibilità: ha sempre saputo guidare e governare i cambiamenti; al suo esterno nell'attenzione e cura verso la persona: accoglie e valorizza non solo gli utenti dei servizi, dentro Progetto 5 ci si sente accolti e parte di un mondo con una forte identità. La qualità dei servizi è riconducibile alla professionalità degli educatori, attenti nell'ascolto dei bisogni del territorio e tempestivi nelle risposte e soluzioni.

**Il 2020 è stato caratterizzato dalla pandemia da Covid-19, qual è la vostra percezione in merito alla tutela della salute e della sicurezza offerta da Progetto 5?**

La percezione è stata ed è quella di una Cooperativa seria, che ha giocato un ruolo centrale nel ripensare sin da subito a nuove modalità per continuare a rispondere ai bisogni degli utenti e alle incertezze del momento. Hanno riaperto in poco tempo (gli unici!) con assistenza a domicilio.

C'è stato dialogo e collaborazione con gli enti pubblici nella volontà di garantire le risposte e i supporti agli utenti. Hanno riaperto in poco tempo (gli unici) con assistenza a domicilio. Ancora una volta, progetto 5 ha dato prova di grande professionalità, di volontà di stare dentro ai processi con le loro competenze ed expertise.

*"La tutela della salute economica di tutti i lavoratori e lavoratrici della Cooperativa è stata completa. Si sono dotati di una cassa di integrazione molto presto e questo è un elemento da far emergere perché testimonia grande interesse per i propri lavoratori. Tutelare la garanzia e la dignità dei singoli con retribuzione non è meno importante"*

Non meno importante è stata la capacità di continuare ad essere un punto di riferimento per i propri lavoratori, sia garantendo da subito sicurezza e tranquillità dal punto di vista economico, sia tutelando sicurezza e salute, attraverso la fornitura necessaria dei dispositivi di sicurezza e attraverso quel costante supporto e ascolto che, dalla nascita, contraddistingue Progetto 5.

*"Sono una mamma-utente del servizio di asilo nido Il Melograno e posso riportare soltanto elementi positivi: la familiarità, il senso di appartenenza, la professionalità delle operatrici e degli operatori che trasmettono anche tanta gioia e accoglienza"*

**Quali sono a vostro avviso i valori che emergono nella relazione e nella collaborazione con Progetto 5 ?**

Emergono valori quali l'assistenza e l'**accoglienza** nei confronti dei bambini, dei soggetti con fragilità e, più in generale, nei confronti dei loro stakeholder. Varcando la porta di Progetto 5 è possibile sentirsi a casa, una sensazione particolare che non succede sempre.

**Responsabilità:** fanno della responsabilità verso il prossimo (in senso sociale molto ampio) una caratteristica rilevante che merita di essere sottolineata. È una cooperativa che esprime qualità e competenza e questo aspetto è ciò che fa la differenza, soprattutto in un ambiente come quello del Terzo Settore dove spesso si privilegia l'aspetto del "volontariato", che non è più sufficiente.

La **partecipazione** attiva è un altro valore fondamentale. Il rispetto della dignità del singolo, del prendersi cura dell'ambiente che sta intorno alle persone, della qualità dei servizi erogati e della vicinanza umana.

**Etica professionale,** amore per il proprio territorio e interesse, rispetto profondo per la persona e costante ricerca di innovazione dei servizi.

*Verità e Concretezza.*

*Questa è una vera cooperativa con grande clima partecipativo e con rispetto delle idee di tutti e con la possibilità di esprimersi e confrontarsi. Grande trasparenza che è la somma delle attività quotidiane di tutti.*

*Le decisioni sono condivise.*

*Grande resilienza che esiste fin dalla nascita e che c'è stata anche nello scorso anno di fronte ad una chiusura lunga 3 mesi.*

# 9. IL NOSTRO IMPEGNO PER L'AGENDA 2030

L'Agenda 2030 è un programma d'azione per le persone e il pianeta. Persegue il rafforzamento della pace universale e una maggiore libertà. La nuova Agenda è stata creata seguendo obiettivi e principi della Carta delle Nazioni Unite ed è stata fondata sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sui trattati internazionali sui diritti umani e sulla Dichiarazione del Millennio.

## Mira a realizzare pienamente i diritti umani di tutti e di tutte

L'Agenda 2030, sottoscritta nel 2015 da 193 Paesi delle Nazioni Unite, tra cui l'Italia, si basa su cinque concetti chiave, rappresentati da cinque "P".

### Persone

Tramite la volontà di porre fine alla povertà e alla fame e ad assicurare che tutti possano realizzare il proprio potenziale con uguaglianza.

### Pianeta

Con la volontà di proteggere il nostro pianeta attraverso un orientamento delle azioni nei confronti della sostenibilità e un consumo consapevole per soddisfare i bisogni delle generazioni presenti e di quelle future

### Prosperità

Promozione di ricerca e innovazione, formazione e occupazione, di modelli di produzione e consumo sostenibile e utilizzo di energie pulite.



### Pace

Promozione di società pacifiche, giuste ed inclusive e, allo stesso tempo, nelle radici di un pieno sviluppo della sostenibilità

### Partnership

Promozione di diritti e lotta alle disuguaglianze e alleanze a favore di migrazione e sviluppo, salute, istruzione, agricoltura, ambiente, patrimonio culturale e naturale

Progetto 5 intende svolgere un percorso di approfondimento delle pratiche, attività, consuetudini interne che possono essere qualificate nell'ottica della sostenibilità ed ascrivibili ad uno o più target dell'Agenda 2030. L'obiettivo è quello di intraprendere un percorso di crescita interna per acquisire maggior consapevolezza, come passaggio propedeutico al miglioramento delle capacità di rendicontazione ed accountability. Questo rappresenta uno dei principali obiettivi di miglioramento, da intendersi come riferito alla capacità di auto-lettura ed auto-posizionamento dell'organizzazione nel contesto, anche locale, di riferimento.

Un secondo livello di analisi riguarda la verifica che talune attività o progettualità possano avere un impatto in termini di innovazione. Tale riflessione assume carattere trasversale ed essendo strettamente connessa alla mission della Rete Umana Persone, a cui la Cooperativa aderisce, sarà svolta anche in stretta sinergia con essa.



#### **SDG1 Sconfiggere la povertà**

La Cooperativa mira alla costruzione di una comunità educante e inserisce all'interno di ogni nuovo progetto il contrasto alla povertà culturale, educativa e di cura.



#### **SDG3 Salute e benessere**

Progetto 5 si impegna a garantire la salute e il benessere di tutti i lavoratori e contribuisce, mediante l'erogazione dei propri servizi, al benessere di tutti i suoi utenti e destinatari.



#### **SDG4 Istruzione di qualità**

La Cooperativa si impegna per un'istruzione di qualità, equa ed inclusiva attraverso la promozione di azioni volte a favorire l'accesso ai sistemi di educazione e istruzione grazie al sistema di formazione interna e di aggiornamento professionale rivolta a tutti i lavoratori.



#### **SDG5 Parità di genere**

Progetto 5 si impegna attraverso politiche e azioni concrete a garantire l'uguaglianza di genere e l'accesso e lo sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione.



### **SDG8 Lavoro dignitoso e crescita economica**

Progetto5 si impegna a riconoscere e valorizzare il lavoro attraverso processi di inquadramento contrattuale ed economico in linea con il CCNL relativo e con la volontà di stabilizzare il maggior numero di persone.



### **SDG10 Ridurre le disuguaglianze**

Come da Mission, Progetto 5 valorizza e promuove ogni persona e opera al fine di ridurre le disuguaglianze mediante una partecipazione attiva e creando opportunità per tutti e per tutte.



### **SDG11 Città e comunità sostenibili**

La Cooperativa promuove attività contro lo spreco alimentare, incentiva e promuove la raccolta differenziata e, attraverso interventi più mirati, riqualifica gli spazi verdi dei propri servizi rendendoli inclusivi e sostenibili.



### **SDG12 Consumo e produzione responsabili**

Progetto 5 si impegna a essere un presidio dei processi di approvvigionamento attraverso il reperimento di fornitori certificati e coerenti con i principi di ecosostenibilità. Promuove inoltre, all'interno dei propri servizi, pratiche sostenibili (riciclo, risparmio alimentare, differenziazione dei rifiuti, ecc.).



### **SDG15 Vita sulla terra**

La cooperativa si impegna nella ristrutturazioni edilizia e nell'utilizzo di materiali ecosostenibili in modo che siano il meno impattanti possibile in senso ambientale e che prevedano spazi inclusivi per i differenti bisogni.



### **SDG16 Pace, giustizia e istituzioni solide**

Progetto 5 si impegna nei confronti della promozione e della creazione di una comunità pacifica e inclusiva con interventi nei confronti della cittadinanza attiva. Collabora con istituzioni solide per politiche che contribuiscano ad uno sviluppo sostenibile



# AZIONI CONCRETE PER UN IMPEGNO CONCRETO

Il nostro impegno per l'Agenda 2030 si traduce in azioni concrete

Riportiamo una correlazione tra i nostri progetti e in che modo questi contribuiscono al raggiungimento degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile.

## IL MANDORLO

Un servizio rivolto a persone di tutte le età con disturbi psicologici momentanei e non, con particolare attenzione ai/alle minori e al loro bisogno di avere una diagnosi precoce e un percorso educativo riabilitante.



## SPORTELLLO LAVORO

Orientamento, monitoraggio del mercato di lavoro, sostegno alla mobilità e incrocio domanda/offerta di lavoro per le professioni vicine alle attività che Progetto5 offre sul territorio.



## SERVIZI EDUCATIVI

Per Progetto 5 la componente educativa è fondamentale. Eroghiamo servizi educativi nei nostri centri diurni e nei nostri nidi d'infanzia.



## TREEDOM

Piantiamo alberi a distanza con Treedom uno per ogni nostro dipendente in pensione. Ad oggi la nostra "foresta" conta 7 alberi in Camerun, Guatemala e Kenya. In questo modo contribuiamo attivamente sia alla riduzione delle emissioni, che allo sviluppo economico delle popolazioni locali



## SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALE

Svolgiamo servizi per il benessere di tutte le persone perché in grado di rispondere attivamente ai diversi bisogni attraverso azioni e interventi.



## COLLABORAZIONI CON LE ISTITUZIONI

Collaboriamo con Istituzioni solide quali Save the Children, Oxfam e molti altri al fine di contrastare la violenza e la povertà e per contribuire alla giustizia e all'inclusione.



# 10. LA SITUAZIONE ECONOMICO- FINANZIARIA

## La gestione ai tempi del Covid-19

Criticità emerse nella gestione della della Cooperativa durante la pandemia ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi

L'anno 2020 è stato caratterizzato dall'esplosione della pandemia globale COVID-19.

Questo evento ha imposto un monitoraggio straordinario da parte dell'organo amministrativo, al fine di garantire una continuità aziendale della Cooperativa. Il periodo pandemico si è caratterizzato da momenti di grande incertezza nell'erogazione dei servizi. Si sono alternati momenti di sospensione fino al 67% dei servizi a riaperture caratterizzate da una maggiore richiesta da parte degli enti e degli/delle utenti.

L'inizio della pandemia è stato caratterizzato da due eventi immediati nel bilancio della Cooperativa:

1. Il costo dei DPI – Dispositivi di Protezione Individuali
2. Ricorso alla FIS e CIG

Per quanto riguarda il personale, già l'anno 2020 aveva evidenziato nei primi mesi dell'anno, la criticità del rinnovo contrattuale nazionale, con relativo adeguamento salariale, senza però ottenere un equivalente riconoscimento dall'ente pubblico. Nei mesi di giugno e luglio, la riapertura delle strutture operative e la Dgr. Regione Toscana n. 571/2020 sul personale ha richiesto alla Cooperativa di garantire gruppi di lavoro indipendenti (bolle). Questo ha portato ad un'attenta riorganizzazione

dei gruppi di lavoro, generando la necessità di assumere personale per poche ore di lavoro.

Nel periodo della pandemia l'organo amministrativo si è meticolosamente occupato della stesura dei protocolli operativi per i servizi, al fine di rimanere nei termini di legge.

Sono stati prodotti 17 protocolli diversi; alcuni hanno visto 9 stesure per rimanere aggiornati rispetto all'uscita dei diversi DCPM.

La situazione di grave crisi ha imposto una risposta anche in termini finanziari. In particolare, è stato richiesto alle ASL di competenza di provvedere ad un supporto garantito dal saldo dei servizi fatturati. Inoltre, alle fine di aprile è stato richiesto un finanziamento bancario per garantire la copertura della CIG e della FIS. Internamente è stato attivato un controllo mensile sugli scostamenti previsionali/consuntivi in modo da garantire un'adeguata verifica ed il reale andamento della Cooperativa. In ultimo si è proceduto ad una variazione temporanea delle politiche finanziarie verso i fornitori. Si è provveduto temporaneamente ad incrementare dal pagamento immediato al pagamento a 90 giorni, in modo da creare uno "scalino" di liquidità per la Cooperativa. Questa serie di interventi ha permesso di non utilizzare il finanziamento richiesto.

Durante il periodo della pandemia l'organo amministrativo ha deliberato in merito all'adozione delle procedure organizzative per lo Smart-working, con conseguente chiusura degli uffici.

Il periodo estivo ha permesso la riapertura delle strutture e dei servizi. In questa fase l'organo amministrativo ha gestito l'organizzazione del personale sia logistico che psicologico. In settembre sono stati riaperti tutti i servizi educativi ed è stata curata la dimensione della sicurezza: cartellonistica e segnaletica, linee guida per i singoli servizi e il monitoraggio, laddove richiesto, delle "bolle" del personale e degli utenti.

Nell'autunno, laddove possibile, la Cooperativa si è concentrata sul ritorno alla normalità, in sicurezza e seguendo le linee guida disponibili.

È stato un momento di adattamento ed evoluzione che ha permesso di sperimentare forme nuove di aggregazione, come per il festival annuale "Meno alti dei pinguini" che si è caratterizzata da una forma ibrida teatrale e online.

Questo periodo di difficoltà operativa, ha permesso di concretizzare operazioni organizzative in essere da diversi anni.

L'anno 2020 ha evidenziato la crescente necessità di essere non solo erogatori di servizi, ma di essere il soggetto in grado di intercettare le esigenze del territorio, ideare servizi e darne evidenza.

L'organo amministrativo ha dunque iniziato un percorso di studio e di programmazione territoriale, svolgendo il compito di osservatorio di ricerca territoriale, in grado di elaborare dati e bisogni del proprio territorio di riferimento.

Non si evidenziano contenziosi nel corso dell'anno.

### **Raccolte fondi**

La Cooperativa non organizza raccolte fondi. Le proprie attività sono incentrate sull'erogazione di servizi e dunque non rientrano nella categoria di contributo pubblico.

L'unica eccezione è il 5X1000 che viene ricevuto e rendicontato secondo quanto previsto dalla legge.



## Stato patrimoniale

	31-12-2020	31-12-2019
<b>Stato patrimoniale</b>		
<b>Attivo</b>		
A) Crediti verso soci per versamenti ancora dovuti	17.389	25.888
B) Immobilizzazioni		
I - Immobilizzazioni immateriali	194.237	215.115
II - Immobilizzazioni materiali	336.845	373.582
III - Immobilizzazioni finanziarie	47.238	45.181
Totale immobilizzazioni (B)	578.320	633.878
C) Attivo circolante		
II - Crediti		
esigibili entro l'esercizio successivo	1.516.613	1.196.460
esigibili oltre l'esercizio successivo	1.545.480	1.580.207
Totale crediti	3.062.093	2.776.667
III - Attività finanziarie che non costituiscono immobilizzazioni	9.323	10.323
IV - Disponibilità liquide	863.987	843.815
Totale attivo circolante (C)	3.935.403	3.630.805
D) Ratei e risconti	59.566	54.739
Totale attivo	4.590.678	4.345.310
<b>Passivo</b>		
A) Patrimonio netto		
I - Capitale	295.388	314.143
IV - Riserva legale	215.051	213.818
VI - Altre riserve	553.392	547.517
IX - Utile (perdita) dell'esercizio	15.214	4.110
Totale patrimonio netto	1.079.045	1.079.588
B) Fondi per rischi e oneri	189.000	150.000
C) Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato	1.862.252	1.927.342
D) Debiti		
esigibili entro l'esercizio successivo	1.138.493	815.698
Totale debiti	1.138.493	815.698
E) Ratei e risconti	321.888	372.682
Totale passivo	4.590.678	4.345.310

# Conto economico

31-12-2020 31-12-2019

Conto economico		
A) Valore della produzione		
1) ricavi delle vendite e delle prestazioni	4.096.816	5.350.961
5) altri ricavi e proventi		
altri	87.558	55.764
Totale altri ricavi e proventi	87.558	55.764
Totale valore della produzione	4.184.374	5.406.725
B) Costi della produzione		
6) per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	101.114	81.556
7) per servizi	457.797	579.124
8) per godimento di beni di terzi	35.610	28.447
9) per il personale		
a) salari e stipendi	2.429.933	3.320.081
b) oneri sociali	751.714	988.293
c), d), e) trattamento di fine rapporto, trattamento di quiescenza, altri costi del personale	192.227	222.418
c) trattamento di fine rapporto	192.227	222.418
Totale costi per il personale	3.373.874	4.530.792
10) ammortamenti e svalutazioni		
a), b), c) ammortamento delle immobilizzazioni immateriali e materiali, altre svalutazioni delle immobilizzazioni	82.520	87.252
a) ammortamento delle immobilizzazioni immateriali	31.239	32.559
b) ammortamento delle immobilizzazioni materiali	51.281	54.693
d) svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilità liquide	-	24.000
Totale ammortamenti e svalutazioni	82.520	111.252
12) accantonamenti per rischi	53.000	-
14) oneri diversi di gestione	53.753	45.210
Totale costi della produzione	4.157.668	5.376.381
Differenza tra valore e costi della produzione (A - B)	26.706	30.344
C) Proventi e oneri finanziari		
16) altri proventi finanziari		
d) proventi diversi dai precedenti		
Totale ammortamenti e svalutazioni	82.520	111.252
12) accantonamenti per rischi	53.000	-
14) oneri diversi di gestione	53.753	45.210
Totale costi della produzione	4.157.668	5.376.381
Differenza tra valore e costi della produzione (A - B)	26.706	30.344
C) Proventi e oneri finanziari		
16) altri proventi finanziari		
d) proventi diversi dai precedenti		
altri	50	85
Totale proventi diversi dai precedenti	50	85
Totale altri proventi finanziari	50	85
17) interessi e altri oneri finanziari		
altri	3.308	-
Totale interessi e altri oneri finanziari	3.308	-
Totale proventi e oneri finanziari (15 + 16 - 17 + - 17-bis)	(3.258)	85
Risultato prima delle imposte (A - B + - C + - D)	23.448	30.429
20) Imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate		
imposte correnti	8.234	26.319
Totale delle imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	8.234	26.319
21) Utile (perdita) dell'esercizio	15.214	4.110

## DATI FINANZIARI PRINCIPALI

	2019	2020
<b>Ricavi</b>	<b>5.350.961</b>	<b>4.096.816</b>
% change	-	-23,4%
<b>Mol</b>	<b>141.596</b>	<b>162.226</b>
% change	-	+14,6%
<b>Ebit</b>	<b>30.344</b>	<b>26.706</b>
% change	-	-12,0%
<b>Utile (perdita)</b>	<b>4.110</b>	<b>15.214</b>
% change	-	+270,2%
<b>Posizione finanziaria netta</b>	<b>(854.138)</b>	<b>(873.310)</b>
% change	-	-2,2%
<b>Flusso di Cassa Operativo</b>	-	<b>39.450</b>
% change	-	-

Nell'ultimo bilancio approvato, relativo all'esercizio 2020, il fatturato è diminuito del 23,4% rispetto all'anno precedente, attestandosi ad € 4.096.816. Il Margine Operativo Lordo (MOL) è cresciuto del 14,6% rispetto al 2019 attestandosi ad € 162.226, pari al 4,0% del fatturato. L'Ebit è diminuito del 12,0%, attestandosi ad € 26.706, pari allo 0,7% del fatturato. Gli indicatori di redditività vedono per il ROI un calo di 0,1 punti percentuali rispetto all'anno precedente, attestandosi nel 2020 allo 0,6%, il ROE risulta in aumento di 1,0 punti percentuali e si attesta all'1,4% e per quanto concerne la redditività delle vendite (ROS) assistiamo ad una sostanziale stabilità del dato ottenuto nel 2019, con un valore del ROS pari allo 0,7%. Gli oneri finanziari sono aumentati del 100,0% rispetto al 2019 ed ammontano ad € 3.308, con un'incidenza sul fatturato pari allo 0,1%. Il rapporto Ebit/Of, pari ad un valore di 8,1, denota una situazione di equilibrio finanziario in quanto il reddito generato dalla gestione caratteristica è sufficiente a remunerare il capitale acquisito per produrlo.

## STATO PATRIMONIALE LIQUIDITÀ ESIGIBILITÀ ABBREVIATO

	2019		2020	
	€	%	€	%
Immobilizzi materiali netti	373.582	8,6%	336.845	7,3%
Immobilizzi immateriali netti	215.115	5,0%	194.237	4,2%
Immobilizzi finanziari	45.181	1,0%	47.238	1,0%
Crediti oltre 12 mesi	1.580.207	36,4%	1.545.480	33,7%
<b>TOTALE ATTIVO A LUNGO</b>	<b>2.214.085</b>	<b>51,0%</b>	<b>2.123.800</b>	<b>46,3%</b>
Rimanenze	0	0,0%	0	0,0%
Liquidità differite	1.277.087	29,4%	1.593.568	34,7%
Liquidità immediate	854.138	19,7%	873.310	19,0%
<b>TOTALE ATTIVO A BREVE</b>	<b>2.131.225</b>	<b>49,1%</b>	<b>2.466.878</b>	<b>53,7%</b>
<b>TOTALE ATTIVO</b>	<b>4.345.310</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.590.678</b>	<b>100,0%</b>
Patrimonio Netto	1.079.588	24,8%	1.079.045	23,5%
Fondi per Rischi e Oneri	150.000	3,5%	189.000	4,1%
Fondo TFR	1.927.342	44,4%	1.862.252	40,6%
<b>TOTALE DEBITI A LUNGO</b>	<b>2.893.040</b>	<b>66,6%</b>	<b>3.189.745</b>	<b>69,5%</b>
<b>TOTALE DEBITI A LUNGO + PN</b>	<b>3.972.628</b>	<b>91,4%</b>	<b>4.268.790</b>	<b>93,0%</b>
<b>TOTALE DEBITI A BREVE</b>	<b>372.682</b>	<b>8,6%</b>	<b>321.888</b>	<b>7,0%</b>
<b>TOTALE PASSIVO</b>	<b>4.345.310</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.590.678</b>	<b>100,0%</b>

# 10. CONTO ECONOMICO RICLASSIFICATO

## CONTO ECONOMICO A VALORE AGGIUNTO

	2019		2020	
	€	% ricavi	€	% ricavi
(+) Ricavi dalle vendite e prestazioni	5.350.961	100,0%	4.096.816	100,0%
(+/-) Var. rimanenze prodotti	0	0,0%	0	0,0%
(+) Incrementi di imm.ni per lav. interni	0	0,0%	0	0,0%
(+) Altri ricavi	55.764	1,0%	87.558	2,1%
<b>Valore della produzione operativa</b>	<b>5.406.725</b>	<b>101,0%</b>	<b>4.184.374</b>	<b>102,1%</b>
(-) Acquisti di merci	(81.556)	1,5%	(101.114)	2,5%
(-) Acquisti di servizi	(579.124)	10,8%	(457.797)	11,2%
(-) Godimento beni di terzi	(28.447)	0,5%	(35.610)	0,9%
(-) Oneri diversi di gestione	(45.210)	0,8%	(53.753)	1,3%
(+/-) Var. rimanenze materie	0	0,0%	0	0,0%
<b>Costi della produzione</b>	<b>(734.337)</b>	<b>13,7%</b>	<b>(648.274)</b>	<b>15,8%</b>
<b>VALORE AGGIUNTO</b>	<b>4.672.388</b>	<b>87,3%</b>	<b>3.536.100</b>	<b>86,3%</b>
(-) Costi del personale	(4.530.792)	84,7%	(3.373.874)	82,4%
<b>MARGINE OPERATIVO LORDO (MOL)</b>	<b>141.596</b>	<b>2,6%</b>	<b>162.226</b>	<b>4,0%</b>
(-) Ammortamenti	(87.252)	1,6%	(82.520)	2,0%
(-) Accantonamenti e svalutazioni	(24.000)	0,4%	(53.000)	1,3%
<b>RISULTATO OPERATIVO (EBIT)</b>	<b>30.344</b>	<b>0,6%</b>	<b>26.706</b>	<b>0,7%</b>
(-) Oneri finanziari	0	0,0%	(3.308)	0,1%
(+) Proventi finanziari	85	0,0%	50	0,0%
<b>Saldo gestione finanziaria</b>	<b>85</b>	<b>0,0%</b>	<b>(3.258)</b>	<b>-0,1%</b>
<b>RISULTATO CORRENTE</b>	<b>30.429</b>	<b>0,6%</b>	<b>23.448</b>	<b>0,6%</b>
(-) Altri costi non operativi	0	0,0%	0	0,0%
(+) Altri ricavi non operativi	0	0,0%	0	0,0%
<b>Saldo altri ricavi e costi non operativi</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>RISULTATO PRIMA IMPOSTE</b>	<b>30.429</b>	<b>0,6%</b>	<b>23.448</b>	<b>0,6%</b>
(-) Imposte sul reddito	(26.319)	0,5%	(8.234)	0,2%
<b>RISULTATO NETTO</b>	<b>4.110</b>	<b>0,1%</b>	<b>15.214</b>	<b>0,4%</b>

# 11. I NOSTRI OBIETTIVI DEL FUTURO

Il percorso di riflessione che ci ha guidato nella redazione di questo documento, ci ha consentito di fermarci dalla corsa dell'operatività e comprendere quali aspetti della nostra organizzazione vogliamo migliorare. Sin dalle prime pagine del bilancio sociale abbiamo esplicitato come questo processo rappresentasse per noi prima di tutto un'occasione di apprendimento e di sistematizzazione dei risultati conseguiti. È stata anche un'occasione per rientrare consapevolmente nella nostra identità, rinfrescare il valore e il significato del nostro agire sociale e immaginare nuovi percorsi condivisi di miglioramento. Ci siamo osservati con occhi critici e trasparenti e abbiamo accresciuto la consapevolezza di essere un'organizzazione che fa della persona la sua ricchezza più importante. Non sono solo parole per noi, ma azioni e passione che ci guidano costantemente, anche nei momenti più incerti e difficili come il 2020. Non ci siamo mai fermati, abbiamo accelerato alcuni processi di cambiamento, necessari e dovuti, e dalle esperienze continuiamo ad apprendere: in queste pagine il focus sono gli obiettivi del futuro, un futuro già chiaro nelle nostre intenzioni e azioni e che ci vede protagonisti nella co-costruzione di un welfare generativo e di comunità.

**1** Ampliare e differenziare la tipologia dei nostri servizi con proposte innovative e aumentando il ventaglio degli utenti.



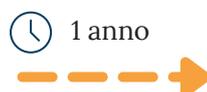
Potenzieremo le nostre attività di ricerca e sviluppo e di sinergia con altri attori per integrare e innovare i nostri servizi raggiungendo ulteriori tipologie di utenze attraverso strumenti di innovazione sociale

**2** Revisionare il progetto educativo e pedagogico del nido "Melograno" e riprogettare spazi esterni.



Completeremo la formazione per sistematizzare il nostro modello pedagogico. Metteremo in atto la progettazione degli spazi esterni per creare setting educativi accoglienti.

**3** In ambito socio-assistenziale, potenziare l'introduzione di nuove tecnologie per il telemonitoraggio, la teleassistenza, la prevenzione di eventi avversi, la stimolazione cognitiva e sociale ed il rafforzamento dell'invecchiamento attivo



Continueremo a impegnarci con impegno ai progetti Inside Out e Pharaon; costruiremo un catalogo tecnologico e di partnership con enti di ricerca e con fornitura tecnologica per la costruzione di un Know how interno alla nostra cooperativa.

**4** Aumentare il mercato privato dei nostri servizi.



Adotteremo una strategia comunicativa ancora più efficace, differenziando i canali comunicativi per raggiungere un numero più elevato di persone.



**5** Formalizzare e attivare il nostro modello del Welfare Aziendale

 2 anni  


Attualizzeremo modello proposto in Conciliamo, faremo un'analisi dei costi e vogliamo individuare una modalità progressiva di attivazione

**6** Costituire un Osservatorio dei Bisogni Sociali del territorio

 2 anni  


Ricercheremo competenze esterne utili ad informare, formare e a creare scenari possibili per l'Osservatorio a conduzione Progetto5, individuando nuove e fruttuose sinergie per la ricerca sociale.

**7** Dare avvio ad un laboratorio capace di fornire uno sbocco professionale o professionalizzante per soggetti fragili e in grado, al contempo, di produrre reddito.

 2 anni  


Programmeremo un percorso di co-design per la definizione del laboratorio che ci guiderà nello studio fattibilità.

**8** Estendere l'orario di apertura del nido Il Melograno anche nell'orario pomeridiano, ampliare l'offerta educativa outdoor; aumentare la nostra capacità di supporto alla genitorialità;

 2 anni  


Programmeremo maggiori connessioni con il Mandorlo per il supporto alla genitorialità; appena completati i lavori dello spazio esterno, implementeremo attività all'aperto.

**9** Introdurre l'applicazione kindertapp, finora sperimentale nel nido il Melograno, in tutti i servizi educativi della cooperativa.

 3 anni  

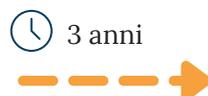

Formeremo i nostri operatori delle competenze necessarie per la gestione e utilizzo dell'applicazione e doteremo tutti i servizi dei tablet necessari.

**10** Strutturare servizi estivi ludico-ricreativi per la fascia 6-11 anni, identificando progetti diversificati.



Esploreremo buone pratiche per dare avvio ad un processo creativo che ci guidi verso percorsi coinvolgenti ed esperienziali per la fascia 6-11 anni.

**11** Ampliare la conoscenza dei nostri centri e dei nostri servizi su tutto il territorio tramite l'organizzazione di eventi pubblici.



Sistematizzeremo e pubblicheremo il nostro metodo di lavoro sociale. Creeremo occasioni più strutturate per informare, coinvolgere e comunicare alla nostra comunità tutti i nostri servizi.

---

## GLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO PER LA REDAZIONE DEL NOSTRO BILANCIO SOCIALE 2021

### #01

#### PROGRAMMARE

*Programmare la riflessione partecipata per la redazione del Bilancio Sociale 2021*

### #02

#### FORMARE

*Creare e formare un gruppo di lavoro in grado di portare avanti le azioni di coordinamento del Bilancio Sociale*

### #03

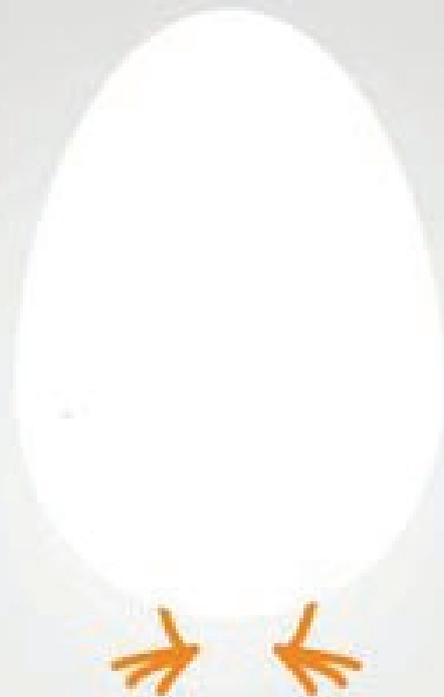
#### COINVOLGERE

*Coinvolgere soci e socie esterne alla struttura tecnica alla riflessione sui temi da mettere in evidenza nel nostro documento di Bilancio Sociale.*

### #04

#### SISTEMATIZZARE

*Sistematizzare i dati e le informazioni relative agli utenti dei servizi, dotandoci di strumenti uniformi per la rilevazione delle informazioni.*



“SIAMO L'ITALIA CHE NON SI FERMA.  
CONTINUEREMO A STARVI ACCANTO  
PER AVANZARE INSIEME, CONSAPEVOLI.”

#noicisiamo

#NoiCiSiamo

