



PROGETTO 5 - SOCIETÀ COOPERATIVA  
IMPRESA SOCIALE



# IL NOSTRO BILANCIO SOCIALE

---

ANNO 2021

# LA LETTERA DELLA PRESIDENTE

Avrei voluto avvicinarmi a questa lettera con animo maggiormente lieto in seguito all'attenuarsi del pericolo Covid; avrei voluto raccontare l'anno appena passato come ultimo anno pieno di ansie, prima di una prospettiva di ricrescita economica; avrei voluto, sì, avrei voluto ma siamo passati dall'emergenza pandemia all'emergenza della guerra e il combinato disposto pandemia e guerra sta allargando ancora di più il repentino cambiamento che stavamo vivendo e non solamente di tipo economico, ma anche culturale e sociale. Tutto si sta trasformando, gli scenari che ci stavamo immaginando si modificano a velocità impressionante, non c'è possibilità di far sedimentare i pensieri con questo vento di cambiamento che spazza via tutto, in un vortice.

Il 2021 è iniziato con l'uscita della GB dall'Europa e l'assalto a Capiton Hill, proseguendo con il cambio di governo che ha consegnato l'Italia, ancora una volta, in mano a tecnici, raccontando la debolezza della politica; il G20 viene disertato da Russia e Cina che faranno summit tra loro per rafforzare la collaborazione tra i due paesi e lanciare messaggi all'occidente; la Coop 26 termina, ahinoi, con un compromesso al ribasso ai danni dell'ambiente; i talebani riprendono il controllo dell'Afghanistan; viene dirottato un aereo in volo per consentire l'arresto di chi oppone un pensiero divergente al proprio Stato. E per ultimo segnale una buona notizia: il parlamento europeo approva il "Next Generation Youth", un piano di 672,5 miliardi di euro per traghettare l'Ue fuori dalla pandemia.

Quanto scritto sopra non è una semplice lista (incompleta) di accadimenti, ma delinea una geografia del pensiero politico e sociale che ne condiziona la sua direzione e la concezione del mondo incrociandola con la vita quotidiana, le azioni pubbliche, la politica, le comunità, l'ambiente e il senso del privato.

Sottovalutare le connessioni esistenti tra gli eventi e la loro interdipendenza è un errore che non dobbiamo più fare, nessuno di noi è immune alla storia. Quanto ricordato è entrato dentro dinamiche di cambiamenti su equilibri politici mondiali di cui ogni Stato è un ingranaggio che si muove all'unisono con gli altri, anche l'economia ne fa parte e porta le sue conseguenze dentro ciascuna nazione, regione, provincia, comune, rione, entrando dentro le nostre case, andando ad intensificare le problematiche evidenziate dalla pandemia.

Certo non è un quadro incoraggiante, ma la tela non finisce qui e l'interno del quadro è ancora in movimento. Un movimento che centra l'attenzione e mi riporta nel mio specchio di mondo, dove continuo a credere che la cooperazione sociale può fare la differenza.

È vero che stiamo passando un momento di crisi identitaria (come potrebbe essere diversamente dentro questo momento storico?), è vero che le lavoratrici e i lavoratori non ci scelgono più, ma si fermano nelle cooperative vedendoci come un primo lavoro, come un trampolino; è vero che la mutualità è sacrificata con minori diritti e bassi stipendi. Ma è altrettanto vero che il nostro sistema valoriale è un elemento distintivo che può fungere da futuro pilastro per una società più solidale, inclusiva e democratica. Noi dialoghiamo giornalmente con la città, siamo un presidio importante nel soddisfare i bisogni della Comunità di appartenenza, costruiamo architetture sociali con al centro il benessere delle persone. Il mercato reclama il nostro conformarsi ad obiettivi di competitività e stiamo modificando le nostre organizzazioni affinché rispondano ai nuovi criteri, per salvaguardare il lavoro, ma senza mai distogliere lo sguardo dai valori che ci appartengono e ci fanno essere differenti, davvero differenti. Siamo visionari, sognatori, portatori di utopia. Guardiamo ad un modello d'impresa che, in forma utopica, possa ancora parlare con il NOI, che veda la collettività come elemento di attenzione e come speranza in un mondo più equo. Non è un caso che la formazione di parte del management di Progetto 5, in questo 2021, si sia soffermata sulla Comunità educante, guardando allo spazio condiviso come luogo di confronto, convivenza civile. Uno spazio ospitante e denso di diversità che abbia un riconoscimento reciproco.

“Non possiamo camminare senza sapere dove stiamo andando. È infatti un atto criminale privare un popolo dell'utopia, perché si rischia di privarlo anche della speranza. L'utopia presuppone che ognuno sappia verso che cosa tende. (...) bisogna proiettare utopie e al tempo stesso farci carico di quel che c'è. Non esiste il cancellare e voltar pagina. Essere creativi non significa buttare al vento tutto quello che costituisce l'attuale realtà, per quanto limitata, corrotta e degradata possa apparire nel presente.”  
(Papa Francesco – Nel cuore dell'uomo)

Comunque, se soffermo lo sguardo nel 2021, dentro la nostra cooperativa, noto un anno assorbito dal bisogno di sedimentare quanto accaduto. Superato il senso di straniamento dato dalla situazione della pandemia abbiamo sentito la necessità di andare alla radice di quanto avvenuto, riappropriarsi del tempo e dello spazio attraverso un raccoglimento di un dialogo interiore. E se pur all'interno del frastuono della quotidianità ci ha chiamato l'urgenza di ragionare su quanto ha impattato la pandemia e sul cambio di paradigma in cui ci ha trasportato. È stato un po' come ritrovarsi dentro una terra nuova che abbisognasse di uno sguardo attento per comprenderla e capire come aiutarla a nascere nuovamente. Ma come già detto sopra, è difficile fermare il pensiero, l'evento della guerra in Ucraina ha nuovamente ribaltato tutto.

Siamo dentro anni di tempesta ma abbiamo radici profonde.

**Infine, rivolgo un pensiero a tutte le socie, i soci e dipendenti: tessitrici e tessitori di reti sociali, facilitatrici e facilitatori di processi dialoganti, generatrici e generatori di valore. A voi il mio ringraziamento più sincero, con l'incitamento a continuare a coltivare quello che abbiamo perché perderlo è un battito di ali e costruirlo sono vite di sacrifici.**

# INDICE



**01**

1. NOTA METODOLOGICA

---

**03**

2. IDENTITÀ E VALORI

---

**07**

3. LA NOSTRA GOVERNANCE

---

**11**

4. LA RICCHEZZA DELLE PERSONE

---

**26**

5. NONOSTANTE LA PANDEMIA

---

**31**

6. LA RICCHEZZA DEI NOSTRI SERVIZI

---

**46**

7. OBIETTIVO IMPATTO

---

**53**

8. I/LE NOSTRI/E STAKEHOLDERS

---

**57**

9. IL NOSTRO IMPEGNO PER L'AGENDA 2030

---

**62**

10. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

---

**63**

11. I NOSTRI OBIETTIVI DEL FUTURO

---

# 1. NOTA METODOLOGICA

Il bilancio sociale rappresenta non solo il prodotto materiale per adempiere ad un obbligo di legge, piuttosto, per noi di Progetto 5, sin da subito è stato considerato come uno tra i principali strumenti di riflessione e sviluppo della nostra cooperativa, da una parte, e veicolo di chi siamo, cosa facciamo e soprattutto cosa generiamo in termini di ricadute per il nostro territorio e i nostri destinatari, dall'altra. Abbiamo colto l'opportunità del bilancio sociale per avviare un processo interattivo di comunicazione sociale sia internamente che esternamente, organizzando sessioni di scambio e confronto sui principali temi e servizi che abbiamo scelto di evidenziare con maggior forza e che hanno caratterizzato il nostro 2021.

L'elemento che contraddistingue questo documento è la continuità:

- Continuità rispetto alle modalità di redazione del bilancio sociale utilizzate l'anno precedente poiché, pur con enormi sforzi di ognuno per organizzare tempo e lavoro, abbiamo 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 e gli/le educatori/trici dei vari servizi.
- Continuità nell'ascoltare e dialogare con alcuni stakeholder rilevanti: comprendere le loro aspettative ci permette di rafforzare la nostra capacità di risponderci con attenzione e puntualità.

*Oltre l'emergenza, tra assimilazione e accomodamento abbiamo cambiato occhiali nel guardare i nostri servizi. Una nuova complessità si è presentata davanti a noi e le lezioni apprese non vanno dimenticate, ma perseguite...*

- Continuità nel rendicontare attraverso dati quali-quantitativi i risultati conseguiti nell'anno 2021, sottolineando cosa abbiamo fatto, come e con chi.
- Continuità nel tenere traccia degli obiettivi di miglioramento esposti lo scorso anno e riflettere sulla nostra capacità di raggiungerli e comunicare ai nostri stakeholder il processo di avanzamento.
- Continuità come elemento che ha nutrito i nostri servizi, la nostra professionalità e la nostra organizzazione in un 2021 ancora scolpito e ferito dalla pandemia da Covid-19.
- Continuità, infine, nella riconferma dell'organizzazione che ci ha accompagnato alla realizzazione di questo bilancio sociale 2021, lo spin-off dell'Università di Firenze MoCa Future Designers.

Le fasi di riflessione e di messa a sistema dei dati quali-quantitativi sono state condotte con modalità partecipative, attivando le figure-chiave rispetto ai temi trattati.

La nostra cooperativa ha voluto, inoltre, individuare un gruppo di persone che costituiranno, nel tempo, il team per la stesura del bilancio sociale: a tal proposito sono state erogate delle ore di formazione sulle modalità di redazione del documento e sugli elementi richiesti dalle Linee guida.

**Prima di iniziare a raccogliere dati ed evidenze ci siamo chiesti: "A chi e cosa vogliamo comunicare e quali aree/servizi/progetti vogliamo maggiormente valorizzare?".**

Con il Bilancio sociale 2021 vogliamo comunicare che nel perdurare dell'emergenza pandemica e sanitaria abbiamo portato avanti i servizi con qualità cercando di lavorare con i nostri utenti e con le loro famiglie in maniera diversa, ma sempre mantenendo un'attenzione alla relazione educativa. Abbiamo consolidato la nostra capacità di risposta alle nuove condizioni di lavoro, salvaguardando i/le nostri/e lavoratori/lavoratrici.

Le nostre attività non si sono mai interrotte, anzi la nostra organizzazione ed i nostri servizi hanno

accelerato un processo di trasformazione già in atto al fine di continuare a dialogare e rispondere alle necessità del territorio; abbiamo incrementato la nostra partecipazione a progettualità strategiche ed abbiamo introdotto innovazioni sia tecnologiche che di processo, ampliando lo sguardo e attivando collaborazione con diversi soggetti del territorio.

Se il 2020 è stato l'anno dell'incertezza e dell'emergenza, il 2021 è stato l'anno della transizione: dalla rilettura delle modalità di gestione dei servizi e dell'intera organizzazione al consolidamento dei nuovi strumenti attivati e delle modalità gestionali sperimentate. La spinta all'innovazione e alla ricerca continua di progettualità in grado di rispondere alla complessità dei bisogni delle persone ci delinea come un'organizzazione dinamica e propositiva.

Tutto questo è ciò che ritroverete nelle pagine del nostro bilancio sociale 2021: non sarà facile raccontarvi con precisione ogni passo del nostro anno, ma vi garantiamo una fotografia puntuale e trasparente di cosa abbiamo fatto e con quali risultati; vi garantiamo onestà nei dati che riportiamo; vi garantiamo impegno e responsabilità per i nostri obiettivi di miglioramento e vi garantiamo, infine, coerenze e allineamento tra ciò che dichiariamo di essere e ciò che facciamo e operiamo con i nostri servizi, le nostre strategie e i nostri piani di sviluppo.

Il Bilancio Sociale relativo all'anno 2021 della Cooperativa Sociale Progetto 5 è stato 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.

# 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 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

# #PERSONEPERALTREPERSONE

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 erogiamo 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.

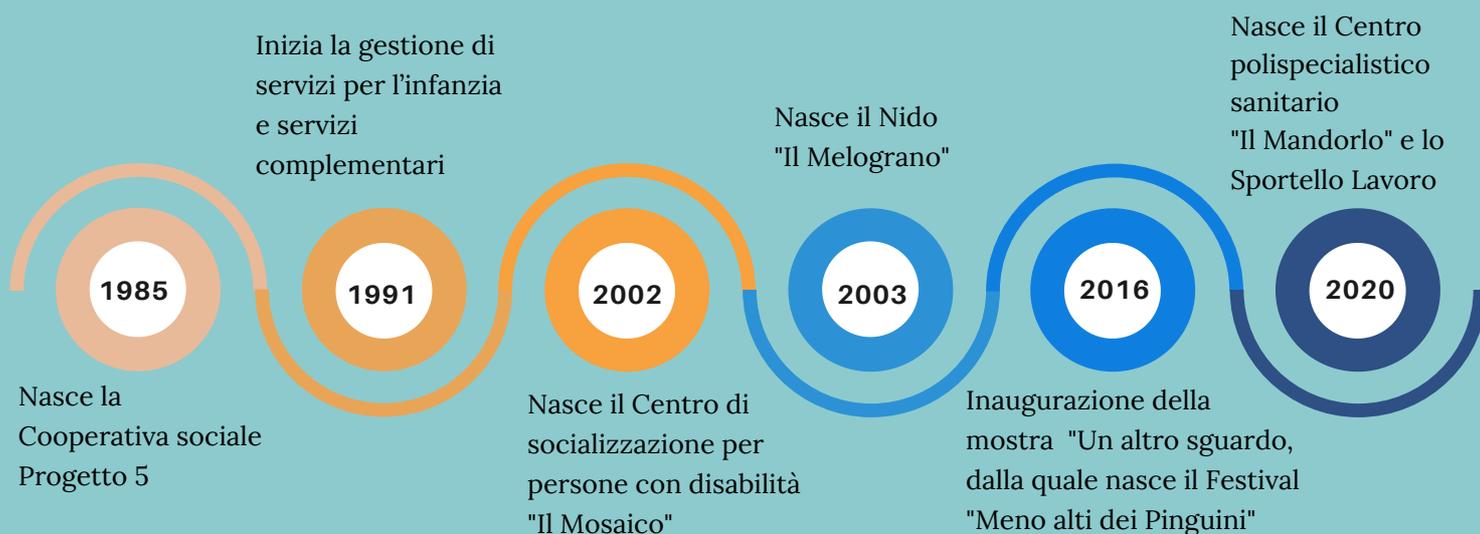
Progetto 5 è un'impresa sociale impegnata nella costruzione di reti, partendo dalle comunità locali per favorire percorsi di solidarietà, innovativi e partecipati.

## 2.1 LE TAPPE DELLA NOSTRA STORIA

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.

## 2.3 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 tuttə. 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 tuttə noi è uno strumento cardine. La partecipazione è rivolta a tuttə, 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.

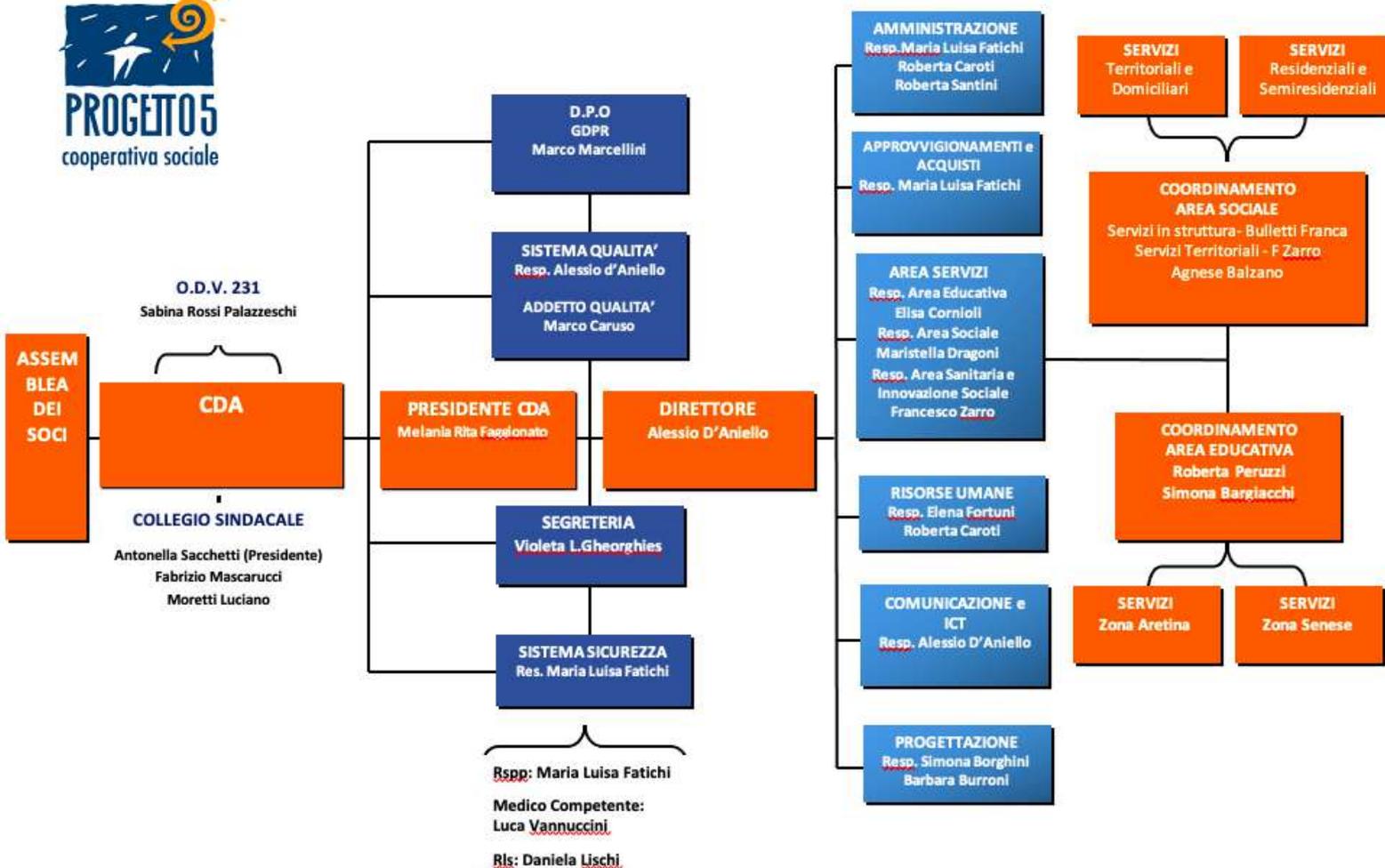
# 3. LA NOSTRA GOVERNANCE

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. 1 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.

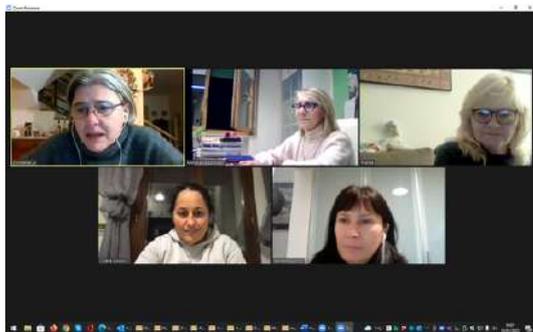
La prima ha il compito di:

- 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 2021



### 1° Assemblea 15.02.2021

125 soci e socie aventi diritto di voto  
99 partecipanti fisicamente presenti  
0 con delega

### Indice di partecipazione



### 2° Assemblea 29.06.2021

125 soci e socie aventi diritto di voto  
83 partecipanti fisicamente presenti  
4 con delega



### 2° Assemblea 18.10.2021

125 soci e socie aventi diritto di voto  
93 partecipanti fisicamente presenti  
3 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°**

Durata del mandato

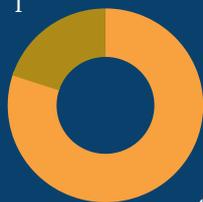
**3** anni

Numero Consiglieri di amministrazione

**5**

Faggionato Melania  
Casucci Chiara  
Burroni Barbara  
Cai Donatella  
Bulletti Franca

over 60  
1



41-60 anni  
4

Età dei membri del CdA



Nazionalità italiana

## Dati sul Direttore



Nom e Cognome

**Alessio D'Aniello**

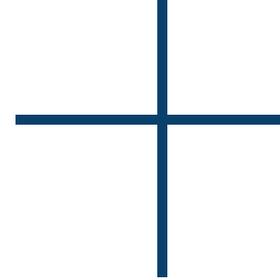
Data prima nomina

**01.09.2015**

Durata del mandato

**non prevista**

# 4. LA RICCHEZZA DELLE PERSONE



- 118 socie lavoratrici
- 93 lavoratrici

- 7 soci lavoratori
- 15 lavoratori



Il 53,6% 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.

## 4.1 IL VALORE DI ESSERE SOCIA E SOCIO

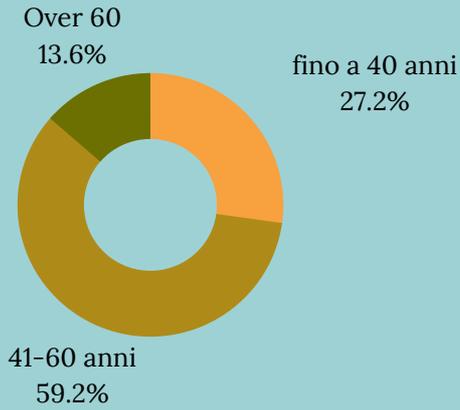
*Cara socia e caro socio,  
Ci sono tante cose che voglio raccontarti, ma la  
prima, la più importante e bella da dirti è che  
tutto quello che abbiamo fatto e costruito in  
questi anni e tutto quello che faremo nei prossimi,  
appartiene a te, è merito tuo!*

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.

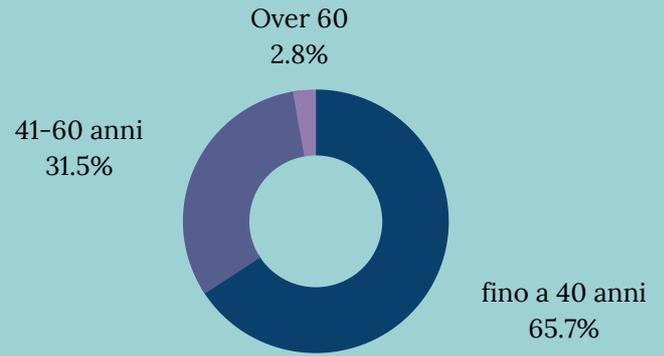




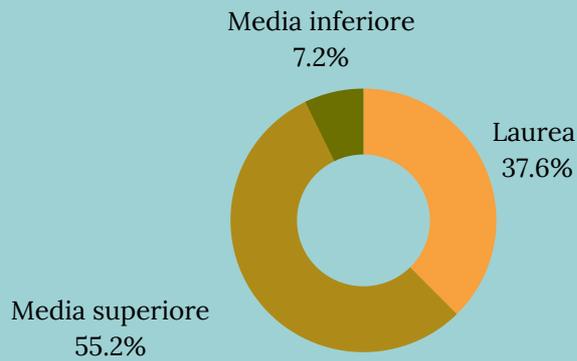
### Età soci/ie lavoratori/trici



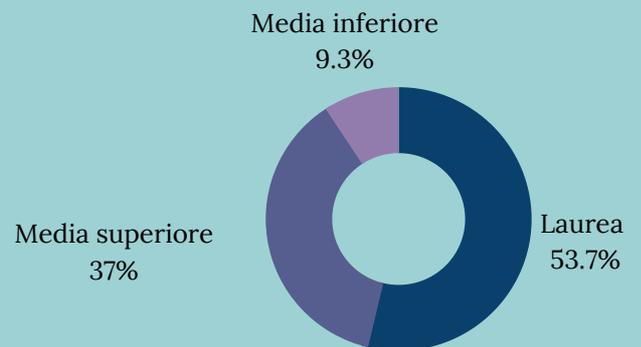
### Età lavoratori/trici



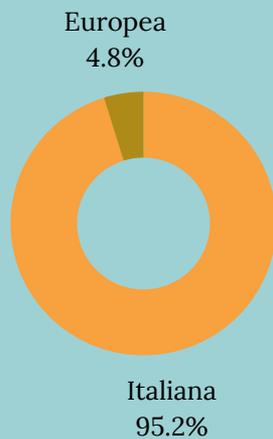
### Livello di istruzione dei soci/ie lavoratori/trici



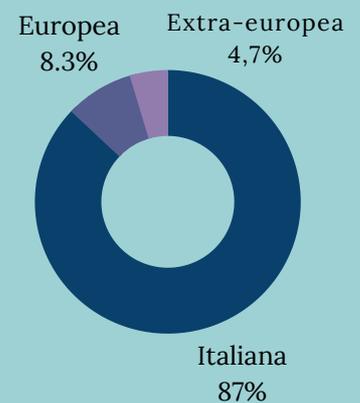
### Livello di istruzione dei lavoratori/trici



### Nazionalità soci/ie lavoratori/trici



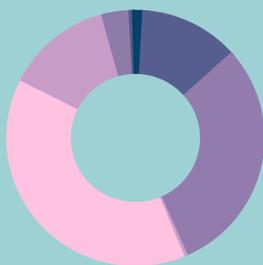
### Nazionalità lavoratori/trici



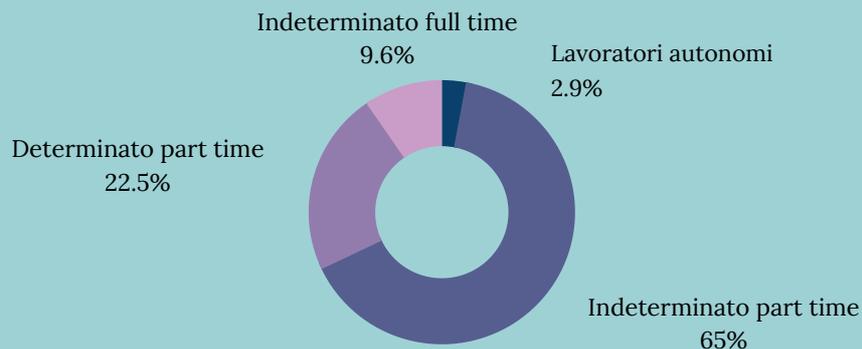


## Livelli contratti

A1: 0.9%  
 B1: 12.4%  
 C1: 30%  
 C3: 0.4%  
 D1: 38.6%  
 D2: 13.3%  
 E1: 3.4%  
 E2: 0.4%  
 F1: 0.4%



## Tipologia contrattuale

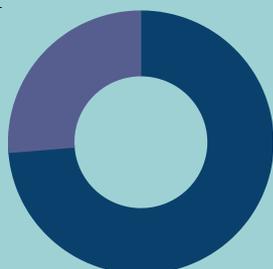


Il contratto applicato dalla Cooperativa Progetto 5 per i propri lavoratori è il **Contratto Nazionale delle Cooperative sociali**.



## Turn-over 2020

Usciti nell'anno 2021  
26.3%



Entrati nell'anno 2021  
73.7%

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 31/12/21 ( C ) è di 226, si registra dunque un rapporto % di turnover pari al 34%.



Retribuzione annua lorda minima

€ 16.310

Retribuzione annua lorda massima

€ 37.227

Rapporto

2.28



N. infortuni professionali 2020

1

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	1500.00 €
Cai Donatella (Consigliere)	indennità di carica	1800.00 €
Bulletti Franca (Consigliere)	indennità di carica	1800.00 €
Burroni Barbara (Consigliere)	indennità di carica	369.23 €



## 4.2 UNO SGUARDO SULLA FORMAZIONE

“La formazione ci permette di delinearci e rafforzarci come Learning Organization, un'organizzazione che apprende, un'organizzazione capace di promuovere la crescita e lo sviluppo dei propri lavoratori, per adattarsi ai cambiamenti, per rappresentare attraverso azioni concrete la nostra visione e la nostra mission. Vediamo il processo di apprendimento come una parte integrante del ritmo di lavoro quotidiano.”

28

Corsi di formazione erogati nel 2021

16

Media di ore erogate per singola persona

220

Totale organico formato

Progetto 5 è molto attenta alla formazione e allo sviluppo della professionalità delle persone che compongono la Cooperativa. La motivazione che porta l'organizzazione a investire fattivamente nello sviluppo di conoscenze e di competenze attraverso l'erogazione di corsi formativi è duplice: le ricadute sui servizi e le ricadute sulla persona.

Per quanto riguarda il primo aspetto, la qualità dei servizi dipende fortemente da chi li eroga e, pertanto, crediamo che la strutturazione di percorsi di formazione sia centrale per dotare educatorə e operatorə di strumenti adeguati alla definizione di risposte a bisogni sempre più complessi e interdipendenti. La formazione rappresenta un importante mezzo per l'innovazione delle azioni e delle attività interne ai nostri servizi: essa ci accompagna ad una riflessione e rilettura delle modalità con cui erogiamo un servizio, a ripensare e rinnovare i modelli pre-esistenti, ad introdurre nuove risorse - digitali e informatiche - e ridefinire il nostro approccio metodologico.

Le ricadute sulla persona, invece, oltre ad essere rilevabili in termini di potenziamento di skill tecniche e trasversali, sono determinanti per accrescere il livello di professionalità e per allineare le competenze dei singoli ai cambiamenti sociali, tecnologici e organizzativi. Le ricadute generate dalla centralità attribuita ai percorsi di crescita e di sviluppo dei/delle nostri/e lavoratori/trici sono da ricercare anche nella sfera della motivazione, della soddisfazione rispetto al proprio ruolo e nel sentimento di appartenenza all'organizzazione.

La rilevazione dei bisogni formativi, che porta alla stesura di un piano formativo, prende avvio nella metà dell'anno corrente fino alla metà dell'anno successivo e segue due percorsi differenziati che ci permettono di evidenziare le necessità formative sia dei nostri servizi che dei/delle nostri/e educatori/trici e operatori/trici.

La prima modalità è rappresentata dalla rilevazione del bisogno attraverso momenti dedicati alla valutazione e all'autovalutazione. La procedura prende avvio tramite una richiesta dei responsabili delle aree rivolta ai coordinatori dei servizi. Quest'ultimi, attraverso l'organizzazione di riunioni e di incontri di condivisione, confronto e scambio con gli/le operatori/trici fanno emergere gap e fabbisogni formativi. I coordinatori riportano i bisogni rilevati in un verbale in cui inseriscono anche le loro osservazioni. I verbali vengono poi trasmessi all'ufficio formazione che si occupa di redigere il piano di formazione.

La seconda modalità di raccolta dei bisogni è rappresentata dall'utilizzo di CAMPO: una piattaforma digitale attraverso cui svolgiamo un'ulteriore analisi dei bisogni, maggiormente strutturata e attraverso cui è possibile realizzare un piano formativo ancor più accurato. Chiediamo ai/alle nostri/e operatori/trici di compilare una scheda di autovalutazione su un set di competenze e conoscenze legate alla funzione ricoperta. La piattaforma analizza i risultati del *self assesment* permettendoci di avere una fotografia del livello di possesso e padronanza delle competenze necessarie per svolgere un servizio di qualità. In seguito, il responsabile delle risorse umane organizza dei colloqui individuali al fine di analizzare gli item della scheda per far emergere ulteriori aspetti di

“Aver investito in una piattaforma digitale dedicata alla rilevazione dei bisogni formativi fa comprendere il valore che attribuiamo alla formazione, quanto sia centrale per la nostra cooperativa.”

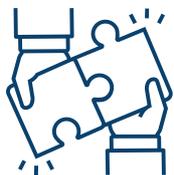
carattere qualitativo. Un importante compito del responsabile delle risorse umane è far percepire la valutazione come un momento di crescita e di apprendimento e non come una verifica giudicante.

Come ultimo step, il responsabile HR sulla base dei risultati emersi, sia dalla piattaforma che dai colloqui, definisce e traccia percorsi ed ambiti su cui occorre progettare e realizzare un intervento formativo.

Gli ambiti oggetto di interventi formativi nel 2021 sono stati diversi, ma tutti fortemente allineati alle esigenze espresse e rilevate. Oltre a tutto quello che riguarda la formazione obbligatoria, nel 2021 abbiamo erogato:

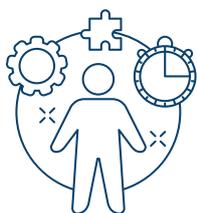
- Corsi per la prevenzione del burn-out e dello stress lavoro correlato
- Corso su tematiche inerenti la disabilità e la costruzione di un progetto di vita integrato
- Corso su strumenti per la gestione dei casi psichiatrici: uno scambio di buone pratiche e riflessioni tra operatori di diverse aree d'Italia, dedicato agli operatori della comunità psichiatrica.
- Corso sull'outdoor education e sull'organizzazione degli spazi esterni
- Corso sulle competenze digitali: Progetto 5 si è dotata dell'app kindertapp che viene utilizzata all'interno dei servizi dell'area educativa; è fondamentale, dunque, dotare gli/le operatori delle competenze digitali necessarie a sfruttare tutte le potenzialità e funzioni dell'app.

## SVILUPPO E FORMAZIONE: AREE STRATEGICHE



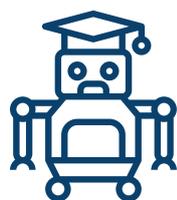
### PROGETTO DI VITA

Vogliamo pianificare e strutturare percorsi che siano in grado di avviare strategie di promozione del progetto di vita integrato delle persone con disabilità. In Progetto 5 percepiamo la necessità di formare gli/le educatori/trici al concetto e all'approccio del progetto di vita.



### CASE MANAGEMENT

I bisogni socio-educativi e sanitari ai quali rispondiamo si presentano in una veste sempre più complessa, fatta di intrecci e trame; ne consegue che le risposte necessitano di una visione olistica, di interventi su misura, personalizzati, del coordinamento di una pluralità di servizi e fonti d'aiuto. Tutto ciò si racchiude nella metodologia del Case management. Tra gli scenari futuri legata alla formazione ritroviamo la volontà di dotare educatorə, coordinatorə e responsabili di area delle competenze e conoscenze del Case manager.



### TECNOLOGIE ASSISTIVE

Progetto 5 investe moltissimo nelle nuove tecnologie e nell'uso dei più moderni dispositivi digitali per poter rispondere ai bisogni socio-assistenziali degli utenti. Attualmente abbiamo avviato numerosi progetti su questo tema ed è sempre più centrale ed evidente il ruolo che può assumere la formazione per sfruttare tutte le potenzialità di tali strumenti e soprattutto per introdurli come driver per l'innovazione dei servizi stessi.

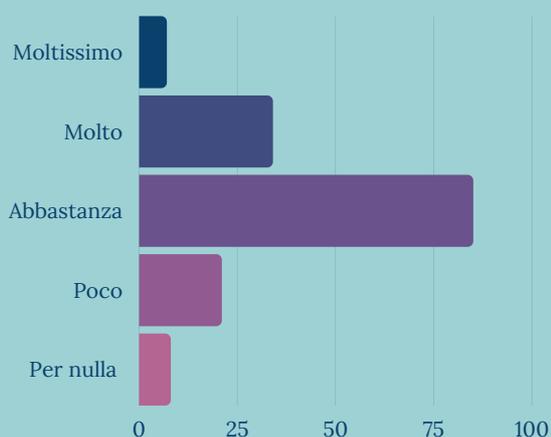


### AREA TRASVERSALE

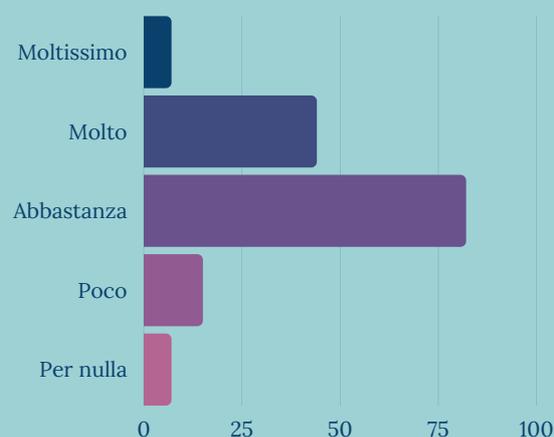
Progetto 5 mira a formare un gruppo di lavoro trasversale sui temi e progetti destinati all'adolescenza e ai minori. È attualmente un ambito di intervento in fase di strutturazione su cui c'è la volontà di avviare servizi di supporto educativo e psicologico più strutturati rivolti ad adolescenti che vivono situazioni di disagio e fragilità. Avremo sicuramente bisogno di formare un gruppo di operatorə e di educatorə che si occuperanno dell'erogazione dei servizi.

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.

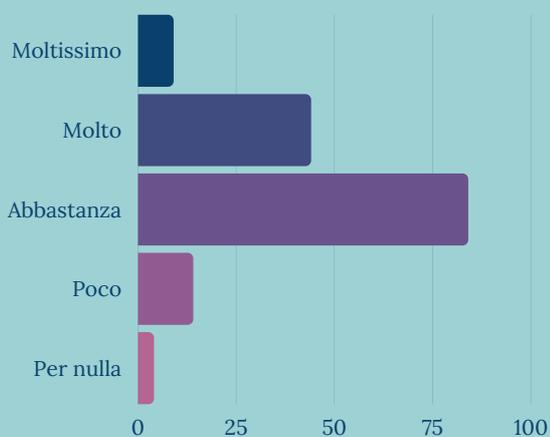
### Sono soddisfatto del piano annuale di formazione e aggiornamento]



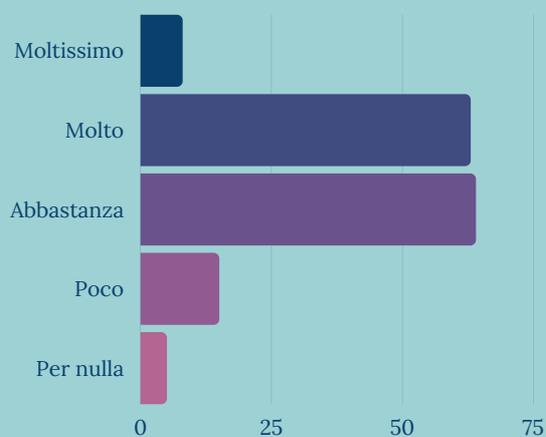
### Il piano formativo è coerente con la pratica del lavoro



### 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



## 4.3 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 155 risposte: il 62,6% delle persone che hanno risposto al questionario sono soci/ie lavoratori/trici di Progetto 5, il 61,3% del campione lavora prevalentemente nell'area educativa e il 37,4% svolge principalmente la funzione di educatore dell'infanzia. All'area educativa, segue l'area sociale suddivisa in: il 16,1% area sociale strutture e il 9% area sociale territorio. Rispetto ai ruoli, dopo l'educatore/trice infanzia, la percentuale più alta si riscontra in educatore/trici professionale e ausiliario entrambi con il 14,8% , segue OSS con una percentuale pari a 12,9%, infine ADB e impiegato/a tecnostruttura con una percentuale pari a 8,4%.

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.



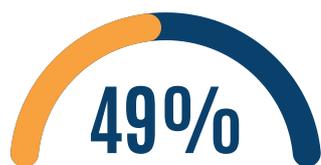
Afferma che il **luogo di lavoro è molto sicuro**; il 12,9% attribuisce il valore più alto della scala Likert ovvero 5. Il restante si distribuisce tra un'attribuzione del valore 3 pari al 32,3% e poco con 9,7%.



Afferma che è molto soddisfatto rispetto alle **informazioni e formazione ricevuta sui rischi legati al lavoro e sulle misure di prevenzione**. Le altre risposte sono distribuite nel seguente modo: il 23,2% risponde con moltissimo e il restante 31,6% con abbastanza.



Afferma che il luogo di lavoro è **molto accogliente, pulito e curato**; il 27,7% afferma moltissimo, il 22,6% afferma abbastanza, mentre 9,7% poco e soltanto 1,9% per niente.



Afferma che **i ritmi di lavoro sono abbastanza sostenibili**, il 26,5% attribuisce il valore di molto e il 10,3% di moltissimo. Il 12,9% afferma che sono poco sostenibili e l'1,3% per niente sostenibili.



Attribuisce il valore 2 (**poco**) alla seguente affermazione: "**Avverto sensazioni di stress lavoro correlato**". Il 24,5% afferma per niente; il 21,3% si posiziona sul valore abbastanza, il 7,7% attribuisce il valore di molto.



Afferma di **non ricevere "per niente" pressioni per lavorare oltre l'orario lavorativo**; il 25,8% attribuisce il valore di poco, l'8,4% abbastanza e il restante 1,9% afferma molto.

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

**54,2%** afferma che il carico di lavoro è distribuito abbastanza equamente; il 21,9% risponde con molto, il 4,5% afferma moltissimo, il 17,4% attribuisce il valore di (poco) e il restante 2% risponde per niente.

**52,9%** afferma che le responsabilità sono distribuite abbastanza equamente; il 25,2% afferma molto; il 5,2% moltissimo; il 15,5% poco e il restante 1,2% afferma per niente.

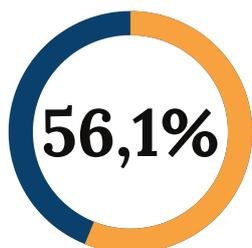


**27,3%** afferma che il rapporto tra lavoro svolto e retribuzione è abbastanza equo; il 49,4 afferma poco, 7,1% afferma molto e il 16,2% per niente.

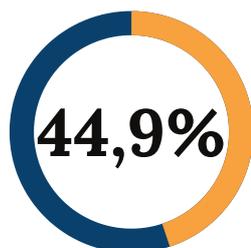
**29%** afferma che la retribuzione è abbastanza differenziata sulla base della qualità e quantità del lavoro svolto; il 40% afferma poco, il 23,2% afferma per niente, il 7,1% molto.

**43,9%** afferma che l'inquadramento contrattuale corrisponde abbastanza alle mansioni e al ruolo ricoperto attribuendo; il 25,8% afferma molto, il 12,3% moltissimo, l'11% poco e il restante 7,1% afferma per niente.

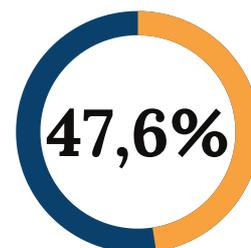
Per quanto riguarda l'area di sviluppo e crescita professionale, il questionario ha indagato i seguenti aspetti: definizione chiara del percorso di crescita professionale, meritocrazia, presenza di percorsi di crescita anche attraverso la formazione e, infine, soddisfazione rispetto al proprio percorso 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 20% afferma molto; l'13,5% poco, il 5,2% moltissimo e il restante 5,2% per niente.



afferma che le possibilità di crescita professionale sono legate al **merito** attribuendo il valore 3 (abbastanza); il 20,6% afferma molto, il 21,3% poco, il 8,4% afferma per niente e il restante 2% moltissimo.



afferma che Progetto 5 investe abbastanza sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di **formazione**; il 29,7% afferma molto, il 9% moltissimo, il 14,2% poco e il 4,5% dichiara per nulla.

### "Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno di Progetto 5"



**38,1% ABBASTANZA**  
soddisfatto



**33,5% MOLTO**  
soddisfatto



**16,1% MOLTISSIMO**  
soddisfatto



**9,7% POCO**  
soddisfatto

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

**58,1%** Ha risposto molto all'affermazione "Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro"; il 25,8% afferma abbastanza, il 14,2% moltissimo e il restante 1,9% dichiara poco.

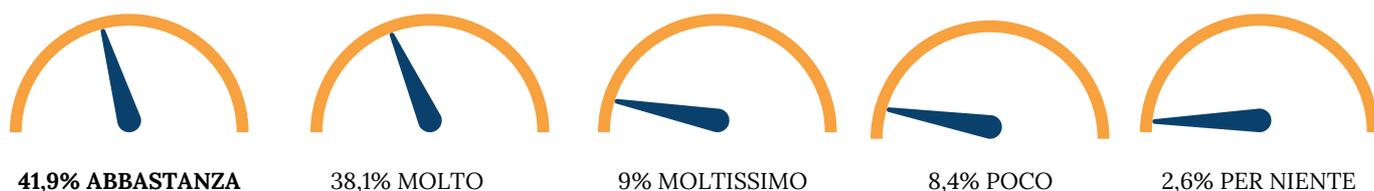
**51%** Ha risposto molto all'affermazione "Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro"; il 35,5% afferma abbastanza, 9,7% moltissimo e il restante 3,2% poco.

**50,3%** Ha risposto molto all'affermazione "Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro"; il 31,6% afferma abbastanza, il 14,8% moltissimo e il restante 3,2% 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.

40%

All'affermazione "Mi sento parte di una squadra" ha risposto molto. Il 27,7% abbastanza, il 15,5% moltissimo; il 13,5% risponde poco e il 3% per niente.

44,6%

Sente che le proprie competenze e capacità sono abbastanza riconosciute, il 34,8% afferma molto, l'8,4% moltissimo, l'11,6% poco e lo 0,6% per niente.

41,3%

All'affermazione "Nel gruppo di lavoro tutte si impegnano per raggiungere i risultati" ha risposto abbastanza; il 32,9% molto, il 12,9% moltissimo, l'11,6% poco e l'1,3% per niente.

35,5%

Afferma che le informazioni e la comunicazione sono abbastanza chiare e veloci; il 27,1% molto, il 26,5% poco, il 5,1% moltissimo e il restante 5,8% per niente.

“

*Sicuramente lavorare in cooperativa è un ambiente molto accogliente, pieno di iniziative e ricco di tante opportunità*

”

45,8%

Si sente abbastanza coinvolte nella definizione di obiettivi e risultati; il 34,2% risponde molto

50,3%

Afferma che le richieste e le proposte sono abbastanza ascoltate; il 23,2% afferma molto e il 7,7% moltissimo.

38,7%

Afferma che Progetto 5 è un ambiente abbastanza inclusivo; il 35,5% afferma molto e l'11% moltissimo.

51%

Afferma di poter usufruire abbastanza di alcuni vantaggi legati al sistema di welfare; il 19,4% afferma molto.

38,7%

Afferma che Progetto 5 è abbastanza attento ai bisogni personali; il 32,9% afferma molto e l'11,6% moltissimo

“

*Il valore aggiunto che trovo è legato al fatto che i valori fondanti della cooperativa siano espressi e perseguiti con attenzione sia nei confronti dei lavoratori, sia dei destinatari dei nostri servizi*

”

“ Il clima negli ambienti di lavoro in cui sono stata impegnata in questi anni è sempre stato molto positivo, le relazioni lavorative mi hanno stimolato a crescere professionalmente e con grande serenità potendo contare sempre sul sostegno dei colleghi. ”

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:

**49,7%** Afferma di essere molto orgogliosa di lavorare per Progetto 5; il 20,6% afferma moltissimo.

**43,9%** Afferma che i valori e i comportamenti praticati da Progetto 5 sono molto coerenti con quelli personali; il 19,4% afferma moltissimo.

**47,7%** All'affermazione "Lavorare per Progetto 5 significa generare un beneficio comune che ha ricadute su tutta la società" ha risposto molto; il 22,6% moltissimo

“ Lavorare per Progetto 5 non è come lavorare in un azienda. Lavorare per Progetto 5 a me, personalmente, mi fa sentire orgogliosa, mi fa sentire parte di una grande squadra.

La possibilità di lavorare con persone di differenti età e con esperienze diverse. Essere sempre in movimento, senza mai fermarsi di fronte ai cambiamenti e trovare soluzioni alternative!



# 5. NONOSTANTE LA PANDEMIA

Il 2021 indubbiamente è stato un anno profondamente caratterizzato dalla pandemia che ci ha colpito a partire dal 2020 e questo ha posto la necessità di dare continuità a quella riorganizzazione dei servizi avviata l'anno precedente, di continuare a porre grande attenzione ai protocolli per la salvaguardia della sicurezza e salute dei/le lavoratorə e degli/le utenti.

Portare la mascherina, mantenere le distanze, igienizzare sempre i vari strumenti e dispositivi sono diventati gesti di routine e passati i primissimi mesi del 2021, piano piano, il Covid-19 ha cominciato a fare meno paura: è aumentata la conoscenza del virus e con essa anche la sicurezza, soprattutto grazie alla campagna di vaccinazione.

*"Nonostante la pandemia abbiamo imparato a sentirci vicini anche se lontani e abbiamo imparato a sorridere con i nostri occhi"*

Le lezioni che ci portiamo a casa, come professionistə e come sistema organizzativo, sono tante e la sfida presente e futura è saper trasformare questi apprendimenti in azioni di miglioramento e di valorizzazione del nostro agire.

Abbiamo maturato la consapevolezza che riusciamo ad erogare servizi anche in situazioni complesse, tenendo sempre lo sguardo sugli obiettivi, sui nostri standard qualitativi alti e competitivi.

Abbiamo riaffermato l'importanza della relazione, della dimensione umana, dell'empatia e dell'ascolto verso i/le nostri/e utenti e i loro caregiver.

Abbiamo fatto esperienza della forza del gruppo di lavoro e del supporto che ne deriva. Abbiamo imparato che nonostante le evidenti difficoltà è sempre possibile trovare elementi di positività.

# "Non abbiamo più temuto il Covid-19 perché lo conoscevamo e sapevamo come fronteggiarlo!"

Il 2021 è stato contraddistinto da sentimenti di entusiasmo e soddisfazione: la Cooperativa ha continuato a implementare progettualità innovative, gli/le educatori/trici hanno dato prova di grande resilienza e l'agire di tutti e tutte è stato segnato dall'ottimismo e dalla speranza verso il futuro. Si è rafforzato il sentimento di fiducia verso la nostra cooperativa e il nostro lavoro.

Ma non sempre è stato semplice: l'impossibilità di instaurare relazioni basate sul contatto fisico, di comunicare con i nostri volti, con i sorrisi è stato complesso e, per certi versi, limitante.

Un anno segnato anche dal sentimento della frustrazione per ciò che volevamo fare, ma che spesso non potevamo fare per via delle restrizioni.

La relazione educativa, stravolta dalle procedure e dai dispositivi, è stata riattivata grazie all'impegno di tutti e tutte, individuando strategie volte a ristabilire un clima di fiducia e di ascolto con i nostri destinatari e le loro famiglie. E in molti servizi il 2021 ci ha regalato il tempo per stare di più con i nostri utenti grazie a un rapporto di quasi 1 a 1.



“

**NONOSTANTE LA PANDEMIA SIAMO QUI, SEMPRE PIÙ MOTIVATI, SEMPRE PIÙ CONSAPEVOLI, SEMPRE PIÙ EMPATICI E FORTI!**

**NON ABBIAMO PERMESSO ALLA PAURA DI MODIFICARE LE RELAZIONI SIGNIFICATIVE CON I NOSTRI UTENTI.**

# #NONOSTANTE LA PANDEMIA

## Una nuova sede per Il Mosaico

Il 2021 è segnato da una tappa per noi davvero importante perché in linea con il nostro modello di presa in carico dei bisogni delle persone. Abbiamo dato una nuova luce allo spazio del centro Il Mosaico.

Ci piace pensare che abbiamo rotto il centro diurno in mille pezzettini, in mille tessere e, combinando le caratteristiche singolari di ogni tessera, abbiamo dato vita a Il Mosaico.

Prima del 2021, la sede del Mosaico si componeva di due grandi stanze e, dunque, la dimensione spaziale risultava limitante soprattutto se pensiamo al nostro approccio al lavoro, un lavoro fatto con piccoli gruppi formati sulla base delle esigenze e delle caratteristiche del singolo. Abbiamo dunque deciso di trasferire Il Mosaico presso uno spazio fisico di proprietà della Cooperativa: il nuovo centro è suddiviso in tanti ambienti, ognuno con una destinazione precisa, arredati e attrezzati per accogliere e rispondere alle varie pratiche esperienziali. Perché è importante lo spazio? Prima c'erano due stanze e questo frenava quell'approccio culturale che parte dai bisogni individuali per poi programmare

l'intervento. È vero che si tratta di un gruppo di persone, ma non possiamo gestirli solo e soltanto come un gruppo di persone; dobbiamo pensarle come individui con diritti e doveri e che esprimono bisogni, potenzialità e risorse differenti. Uno spazio come il Mosaico consente veramente di dare spazio all'individualità del singolo e liberare tutte le potenzialità espresse da ogni tessera. Un altro elemento di valore legato al cambio di sede del centro diurno è dato dall'opportunità di predisporre e offrire un servizio residenziale per utenti e famiglie. Stiamo lavorando per accreditare lo spazio a questo tipo di servizio. Non solo momenti di socializzazione nel corso della giornata, ma esperienze residenziali per far esercitare e allenare quegli elementi necessari per l'autonomia personale. La Cooperativa continua a mantenere lo sguardo attento e vigile non solo sui bisogni dei destinatari diretti, ma anche sulle loro famiglie, rispondendo in maniere adeguata e coerente alle esigenze manifestate.

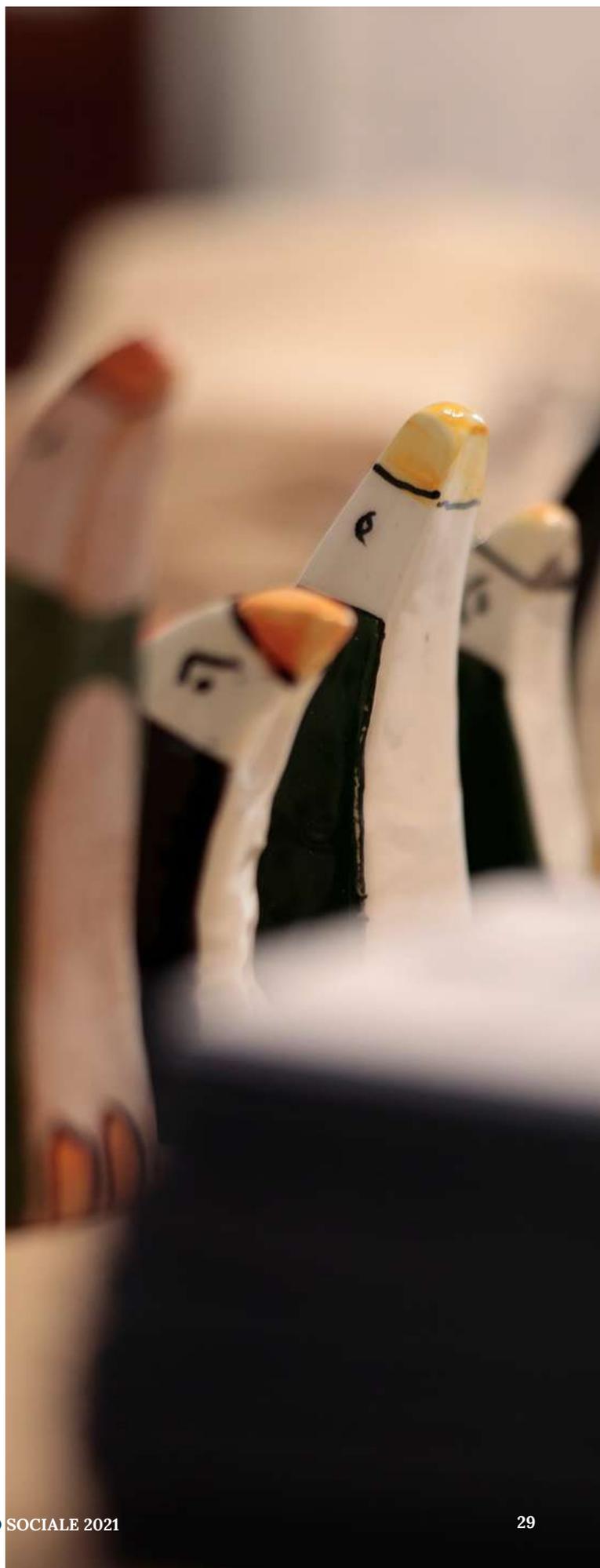


# #NONOSTANTE LA PANDEMIA

## 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 la IV edizione (22-24 ottobre 2021) il Festival è tornato in presenza dopo la versione ridotta dello scorso anno con **14 location, 11 laboratori, 4 speech, 4 spettacoli teatrali per 9 repliche, 3 attività formative, 2 convegni e 53 ospiti tra relatori/trici, artisti/e e formatori/trici**. Un programma denso di appuntamenti rivolto a professionisti del mondo dell'infanzia, famiglie e soprattutto bambinè chiamatè ad essere protagonistè. Il tema del 2021 è stato **“Linguaggi: tra naturale e digitale”** disegnando un perimetro che va dalla tensione dell'infanzia al naturale alla contingenza legata a doppio filo alla comunicazione digitale. Tutte le attività del festival sono state, come di tradizione, a partecipazione gratuita. Le presenze, rispettando tutte le misure di controllo, prenotazione e verifica legate alla situazione pandemica, hanno raggiunto il numero totale di **2600 spettatori/trici di cui 1600 bambinè**: un ottimo successo di pubblico, di diffusione e sensibilizzazione sociale alle tematiche dello 0-6, così come per la promozione della città e la valorizzazione delle economie locali.





**IL FESTIVAL "MENO ALTI DEI  
PINGUINI" È PRONTO A  
COINVOLGERVI  
ANCHE PER IL 2022.  
LASCIA TEVI STUPIRE!**

## 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
- 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 neuro-psicologici e neuro-psichiatrici anche per l'età infantile
- Diagnosi DSA



# 6.1 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

- Bambinè nella fascia di età 0-3
- Bambinè 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



## 6.2 UNO SCATTO SUI NOSTRI UTENTI



---

---

---

---

---



---

## 6.3 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.

In questo bilancio sociale, in continuità con lo scorso anno, abbiamo deciso di inserire i risultati quali-quantitativi che abbiamo raggiunto nel 2021. 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 2022, sempre nell'ottica di un apprendimento continuo e un miglioramento costante dei nostri processi.

### Asili e servizi per l'infanzia (0-6)

- 445 utenti asilo nido
- 133 utenti servizi educativi pre e post scolastici

### Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo

- 191 utenti Interventi socio-educativi territoriali
- 95 utenti Interventi socio-educativi domiciliari

### Servizi semiresidenziali

- 46 utenti Disabili - Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi
- 60 utenti Salute mentale - Centri diurni socio-sanitari e di riabilitazione e cura

### Istruzione e servizi scolastici:

- 28 utenti Sostegno e/o recupero scolastico
- 72 utenti Servizio di pre-post scuola

### Servizi residenziali

- 29 utenti Salute mentale - Strutture socio-sanitarie, e Centri di riab. e cura
- 5 utenti Adulti in di coltà - Strutture bassa soglia o di accoglienza abitativa

### Servizi Sanitari

- 208 utenti Servizi ambulatoriali

### Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio

- 130 utenti Assistenza domiciliare

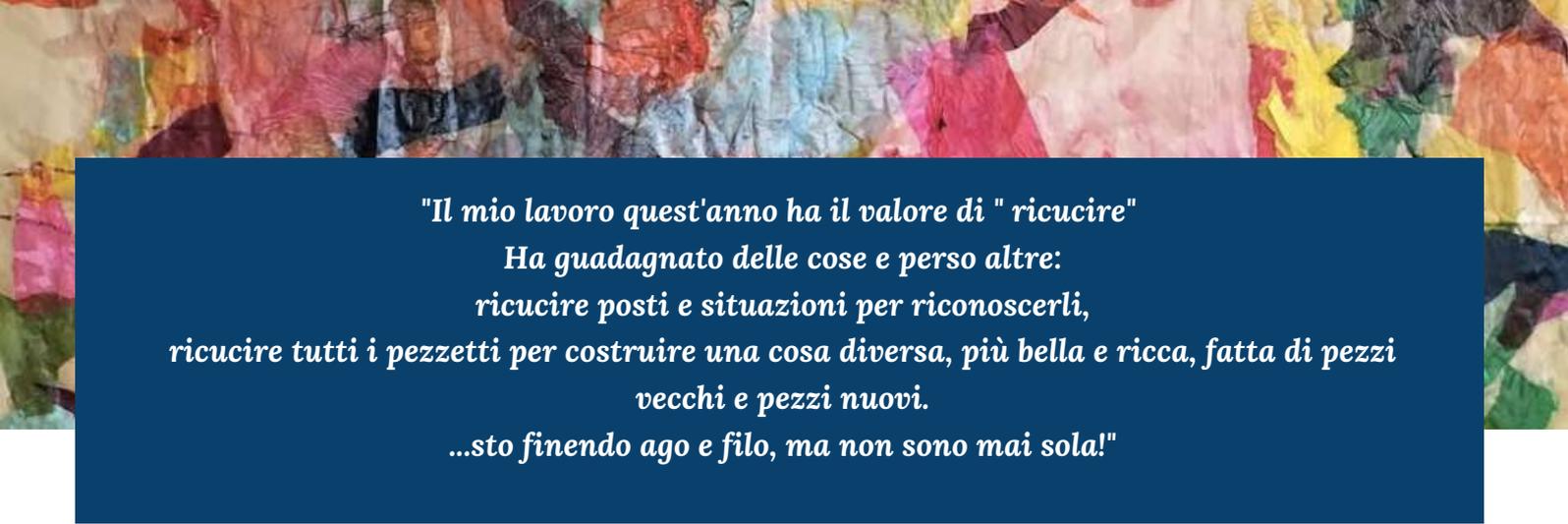


*"Lottare contro gli imprevisti: giocare al monopoli!  
Siamo un po' quelli di mezzo: sempre presenti nei gruppi, operativi  
per ottimizzare il lavoro, aperti al confronto e in prima linea per  
individuare obiettivi condivisi".*

## Area sociale

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

- Incentivato, all'interno del centro Il Mosaico, l'attenzione ai progetti individuali tramite ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health; in sigla, ICF), condividendo e disseminando il metodo. Tutto il processo è orientato alla costruzione del Progetto di Vita.
- Aumentato il numero degli utenti privati attivati in dimissione dall'ospedale, interventi di breve durata volti anche all'addestramento del caregiver.
- Introdotto e attivato il servizio di assistenza per anziani affetti dal Covid 19: per avviare ciò abbiamo creato un team dedicato in seguito ad una formazione specifica.
- Risposto alle esigenze e ai bisogni di utenti privati per attivazioni in emergenza, anche in favore di anziani positivi al Covid.
- Aumentato il numero degli utenti assistiti convenzionati con il Progetto H.C.P.
- Risposto alla manifestazione d'interesse dell'Asl per l'assistenza domiciliare in favore di pazienti dimessi dall'ospedale (azione 1) e in favore di pazienti affetti da demenze (azione 2).
- Rafforzato la nostra reputazione e riconoscibilità di professionalità sul territorio.
- Aumentato i numeri degli utenti assistiti: 11 totale utenti privati, 7 utenti in dimissioni difficili, 14 totale utenti covid – 245 ore lavorate, 1.366 totale ore private OSS/ADB, 4.365 totale ore private assistenza educativa, 4 utenti in dimissione (atedo) 30ore OSS.
- Rafforzato ed esteso la rete con gli enti del Terzo settore che si occupano di disabilità.
- Ottenuto l'accreditamento dopo un percorso durato 7 anni all'interno del progetto Visiting DTC, un programma di Accreditamento Scientifico Professionale che si rivolge ai Servizi Residenziali e Abitativi di Salute Mentale.
- Avviato la sperimentazione dell'applicazione di nuove tecnologie in ambito domiciliare.
- Progetto Inside Out: quattro utenti anziani stanno sperimentando l'uso di Sentab.
- Progetto Pharaon: un utente anziano ha avviato la sperimentazione con l'uso di Sentab e il robot Omni.



*"Il mio lavoro quest'anno ha il valore di " ricucire"  
Ha guadagnato delle cose e perso altre:  
ricucire posti e situazioni per riconoscerli,  
ricucire tutti i pezzetti per costruire una cosa diversa, più bella e ricca, fatta di pezzi  
vecchi e pezzi nuovi.  
...sto finendo ago e filo, ma non sono mai sola!"*

## Area educativa

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

- Creato un doposcuola nel comune di Poppi coinvolgendo 19 bambinæ.
- Attivato 3 doposcuola nel Comune di Arezzo coinvolgendo 22 bambinæ della Scuola Primaria A. Moro, 9 bambinæ della Scuola Primaria Francesco Redi e 15 bambinæ della Scuola Madre Teresa di Calcutta.
- Attivato 5 laboratori all'interno della Città del Natale che hanno coinvolto 50 bambinæ.
- Attivato un un servizi che accoglieva 25 bambinæ della Scuola Primaria e tre educatrici presso Monte San Savino durante il periodo Natalizio.
- Gestito un Campus invernale presso il Comune di M. San Savino nel periodo delle vacanze natalizie per la fascia di età 6-11 anni.
- Attivato e avvicinato maggiormente i nostri/e operatori/trici ed educatori/trici all'organizzazione e gestione del festival Meno Alti dei Pinguini.
- Gestito i centri estivi della zona del Casentino: nel Comune di Poppi abbiamo coinvolto 20 bambinæ della Scuola dell'Infanzia; nel Comune di Torrita di Siena abbiamo coinvolto 25 bambinæ (3-6 anni); nel Comune di Lucignano, 31 bambini (3-6 anni), nel Comune di Chitignano 15 bambini (3-6 anni).
- Attivato il Centro estivo "Piccolo Nido" nella città di Arezzo che ha visto il coinvolgimento di 19 bimbæ (12 - 36 mesi)
- Attivato il servizio "Albero sempre verde" rivolto a circa 52 bambinæ (3-6 anni).
- Riconfermato nel comune di Castiglion Fibocchi un centro estivo per 13 bimbæ (3-6 anni) e avviato, per la prima volta, un servizio estivo che ha coinvolto circa 15 bambinæ (6-11 anni).
- Progettato e programmato un corso di formazione interno per le educatrici assunte negli ultimi anni in modo da rivalutare insieme il nostro Progetto Pedagogico ed educativo, approfondire il tema delle relazioni al nido e il tema degli spazi come strumenti educativi.



*"Innovare e rinnovarci: recuperare reti sopite, costruirne di nuove, guardare a noi stessi, ai nostri partner e ai nostri pazienti con sguardo cooperativo.*

*Se vogliamo emanciparci dalla logica dei "bandi" è necessario tessere e coltivare relazioni profonde, quotidiane, più vive, dinamiche, creative, umane con tutta la rete...altrimenti non fai innovazione, ma solo servizi innovativi.*

*C'è l'urgenza di uscire dalle mure della nostra cooperativa e iniziare a ragionare su modelli di servizi, condividere esperienze, tutti aspetti che non puoi fare da solo, ma solo in rete"*

## Area sanitaria

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

- Preso in carico, presso il nostro Centro polispecialistico ambulatoriale "Il Mandorlo" 208 pazienti con una maggioranza di donne rispetto agli uomini per un totale 1.383 prestazioni erogate.
- Continuato ad erogare e potenziato lo sportello di ascolto e di supporto psicologico presso 2 Istituti scolastici rivolto a studenti e studentesse, insegnanti e genitori, erogando un numero totale di 80 ore per 2 istituti.
- Erogato dei percorsi formativi, per un totale di 20 ore, sul tema delle strategie pedagogiche rivolti ad insegnanti della Scuola Primaria e Secondaria di primo grado, coinvolgendone circa 40.
- Consolidato la relazione di fiducia con il Tribunale di Arezzo per l'erogazione di consulenze civili e perizie penali.
- Implementato una presa in carico efficiente a livello domiciliare per i/le nostri/e assistiti/e e avviato la progettazione rispetto a servizi sanitari domiciliari anche attraverso nuovi modelli di servizio.
- Avviato e iniziato a lavorare su progettualità e servizi legati alla presa in carico di adolescenti e giovani adulti con problematiche psichiatriche per conto dell'Ente pubblico.
- Costruito la trama e identificato le aree e le discipline che saranno oggetto della futura rivista scientifica della Progetto 5.



## 6.4 UN FOCUS SUL MANDORLO

Il Mandorlo è un centro clinico polispecialistico ambulatoriale rivolto a bambinə, ragazzə in età prescolare ed adolescenziale, adultə, coppie, famiglie e anzianə che possono trovare risposta ad esigenze di diagnosi ed abilitazione, di sostegno educativo e genitoriale, consulenze pedagogiche e psicologiche. Questo servizio sottolinea la volontà di rispondere ai bisogni del territorio. Il centro nasce in piena pandemia e si sviluppa 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.

Per la nostra cooperativa è una porta aperta che guarda al futuro: nuovi scenari legati a nuove prestazioni di servizi nell'area clinica e sanitaria per rispondere a bisogni che, sempre più, diventano capillari per il nostro territorio; nuovi segmenti di mercato che generano sviluppo e crescita della cultura organizzativa; nuove e rinnovate contaminazioni con diverse professionalità e approcci e, infine, uno spazio per valorizzare le competenze ad oggi non ancora espresse in cooperativa.

### **I/LE BENEFICIARI/IE**

Il nostro centro si rivolge a una moltitudine di destinatari/e, ci presentiamo sul territorio come un centro che ambisce a supportare la persona dalla nascita fino a 99+ anni.

- Genitori in attesa o neogenitori
- Bambini e bambine
- Adolescenti
- Giovani adulti
- Anziani
- Persone con disabilità
- Caregivers

## GLI OBIETTIVI DEL MANDORLO

Gli obiettivi del Mandorlo sono audaci e diversificati.

Il Centro si propone di offrire un servizio alternativo alle realtà cliniche del territorio, in grado di fornire risposte più celeri alle esigenze delle persone e delle famiglie.

Offrendo prestazioni cliniche e sanitari, un obiettivo prioritario è formalizzare la convenzione con il Sistema Sanitario Nazionale.

Essere riconosciuto come un centro che sappia offrire proposte, progetti e percorsi nuovi, differenziati e personalizzati: percorsi fatti su misura!

Ulteriore obiettivo è quello di contaminare le esperienze e le competenze presenti nel Mandorlo con gli altri servizi interni alla Cooperativa, sviluppando modelli e procedure basate sull'integrazione degli interventi e caratterizzati da un approccio olistico al bisogno della persona. Per noi di Progetto 5, la prospettiva futura è che il Mandorlo arrivi a nutrire lo sviluppo degli altri servizi attraverso la produzione di dati e di evidenze quali-quantitative, condividendo la conoscenza acquisita e maturata dall'esperienza e dalla ricerca.

## LE NOSTRE ATTIVITÀ

Le attività che eroghiamo supportano la persona dalla nascita alla vecchiaia.

Offriamo attività di valutazione in ingresso e trattamenti nei seguenti ambiti:

- Psicologia e psicoterapia specializzato nell'area infanzia, adolescenti, adulti, coppie e famiglie
- Pedagogia e pedagogia clinica. Mira ad aiutare i bambini e le bambine a migliorare le prestazioni e le funzioni cognitive e socio-comportamentali, costruendo una maggiore autonomia
- Neuropsichiatria infantile. Incentrata sullo sviluppo neuropsichico fisiologico e patologico del bambino/a e dell'adolescente
- Neuropsicologia e disturbi dell'apprendimento. Il Mandorlo è autorizzato dalla Regione Toscana al rilascio di certificazioni DSA e di supporto all'intera famiglia per diagnosi, valutazione e trattamento.
- Logopedia. Trattamento delle difficoltà e dei disturbi della voce, del linguaggio e della comunicazione sia nei bambini che negli adulti.
- Psicomotricità. Terapia riabilitativa ed educativa
- Arteterapia. Dipingere, manipolare la creta, disegnare e assemblare materiali diversi, sono linguaggi che danno la possibilità, stimolando la creatività e l'intelligenza emotiva
- Ostetricia. Assistenza e supporto della donna nel periodo della gravidanza, durante il parto e nelle settimane successive alla nascita del bambino.
- Psicogiuridica. Consulenze di Ufficio, di parte e perizie per il Tribunale.
- Supporto allo studio.
- Infermieristica. Prevenzione, cura e salvaguardia della salute individuale e collettiva dei pazienti.
- Fisioterapia pediatrica. Interventi di prevenzione, abilitazione e riabilitazione del bambino.

## I RISULTATI DEL NOSTRO 2021

Da un punto di vista qualitativo, per noi di Progetto 5 è stato fondamentale accrescere il livello di fiducia da parte dei nostri pazienti, costruire un clima di accoglienza, di ascolto, di accettazione, di non giudizio.

Abbiamo realizzato tanti programmi e progetti creati e strutturati sulla persona, individualizzati e cuciti su misura.

Anche le collaborazioni esterne con alcuni stakeholder del territorio rappresentano un importante risultato raggiunto nel 2021: scuole, ASL, tribunali, servizi sociali, altri professionisti. Questo ci ha permesso di ampliare ulteriormente l'offerta e rendere più funzionale il servizio erogato.

Dal punto di vista quantitativo abbiamo risposto alla richiesta di supporto di **208 pazienti totali (137 femmine e 71 maschi), per un totale di 1383 prestazioni.**

Insomma, sono numeri che ci rendono particolarmente orgogliosi e che ci invitano a continuare a fare quello che stiamo facendo. Siamo partiti a ottobre 2020 in piena pandemia e il 2021 non ha disatteso le nostre aspettative.

## GLI SCENARI FUTURI

Su quali aspetti è necessario investire per far esprimere tutte le potenzialità de Il Mandorlo?

Quali ambiti necessitano di azioni migliorative?

Sono queste le domande che hanno guidato e animato la riflessione di gruppo sugli scenari futuri del centro. Di seguito riportiamo gli aspetti più significativi:

- Ampliare maggiormente le nostre reti di collaborazione con soggetti ed enti esterni, pubblici e privati.
- Diventare spin-off della Cooperativa (connessa, ma autonoma nella gestione della comunicazione, nel budget, nella gestione delle risorse umane).
- Costituire gruppi tematici definiti e dotati di un perimetro di autonomia nella definizione di strategie e di strumenti, di linee comunicative e progettualità.
- Organizzare eventi di divulgazione scientifica con diverse modalità di fruizione (webinar, convegni, incontri aperti).
- Definire protocolli e procedure del Centro
- Predisporre un piano comunicativo adeguato a far capire "chi siamo, cosa facciamo e come".
- Diventare il faro per lo sviluppo e la crescita di tutti i servizi della Cooperativa
- Focalizzare le energie dei/delle professionisti del Centro solo ed esclusivamente al suo sviluppo e alla sua crescita.

## 6.5 UN FOCUS SULLO SPORTELLO LAVORO

Lo sportello lavoro è lo strumento di intervento diretto della cooperativa nel campo delle politiche attive del lavoro. È un servizio di punta poiché sono pochissime le cooperative sociali che si occupano di analizzare il mercato, di raccogliere le domande e favorire un matching con le offerte espresse dal territorio.

Tramite lo sportello lavoro, offriamo un servizio che mette in risalto i profili delle persone, i loro talenti, le loro competenze, capacità e abilità attraverso un percorso di orientamento, di consulenza personalizzata e di individuazione del proprio progetto formativo e professionale. Anche qui, le persone e i loro bisogni sono al centro dell'impegno di Progetto 5.

All'interno del nostro Bilancio Sociale del 2021 abbiamo deciso di darne risalto perché:

- è un servizio per noi identitario in quanto si collega alla nostra vision e alla mission, ovvero la volontà di offrire servizi in collaborazione con e per lo sviluppo del territorio
- è un servizio che si basa sulla valorizzazione delle competenze e dei talenti di tutte e a concorre all'empowerment dell'individuo
- è un servizio che genera valore perché orienta e ascolta le aspirazioni delle persone
- è un servizio che ci permette di posizionarci all'interno del panorama delle politiche attive del lavoro

### **BENEFICIARØ: CHI CERCA OCCUPAZIONE**

Il nostro servizio si rivolge a una moltitudine di destinatari/e.

- Giovani NEET
- Giovani under 30 con titolo di studio non spendibile immediatamente nel mercato del lavoro
- Donne e uomini disoccupate/i over 40 senza qualifiche specifiche
- Donne e uomini disoccupate/i con fragilità
- Donne e uomini straniera/i senza titoli riconosciuti in Italia
- Famiglie che, nel territorio di Arezzo, sono in cerca di determinate figure professionali di cura (es. badanti, babysister ecc.)
- Cooperative del territorio
- Aziende del territorio
- Scuole private per inserimento di stagisti

### **BENEFICIARØ: CHI CERCA PERSONALE**

## GLI OBIETTIVI

### *Lato candidati*

- Essere uno sportello per le persone, accogliere e analizzare i bisogni di tutte
- Offrire un servizio di orientamento personalizzato
- Individuare percorsi idonei per tutte, a prescindere da fattori quali genere, contesto sociale, età
- Rispondere alle esigenze di soggetti fragili che spesso vengono ignorati dalle agenzie del lavoro
- Facilitare e mediare la conoscenza con i possibili futuri datori di lavoro.

### *Lato aziende*

- Fornire uno sportello di ascolto dei bisogni
- Essere anche uno sportello per le aziende, fornendo un servizio di consulenza specialistica per la ricerca del personale più adeguato alle esigenze
- Fornire percorsi di inserimento lavorativo tramite, ad esempio, l'attivazione di stage e di tirocini

### *Lato Progetto5*

- Rappresentare esternamente il mondo delle cooperative e i valori della cooperazione come uno spazio in cui esiste una forte attenzione al/alle lavoratore/trice, accessibile e inclusivo
- Ampliare i servizi privati della cooperativa
- Attrarre talenti all'interno della nostra organizzazione
- Essere un punto di riferimento per le aziende del territorio che offrono e i cittadini che cercano lavoro.

## LE ATTIVITÀ

- Ricezione dei curriculum vitae
- Accoglienza e orientamento tramite colloqui individuali e specialistici
- Mappatura delle competenze professionali
- Analisi e consulenza aziendale sui fabbisogni organizzativi
- Inserimento in percorsi formativi
- Presentazioni di realtà lavorative
- Colloqui di consulenza specialistica
- Ricerca e selezione per le organizzazioni che lo richiedono
- Stesura di progetti di tirocinio e di inserimento lavorativo

## I RISULTATI DEL 2021

Tramite il nostro servizio abbiamo avuto la possibilità di attrarre tanti talenti e a dare uno spazio di visibilità ad aziende e cooperative del nostro territorio.

I risultati più significativi sono stati raggiunti soprattutto in merito all'orientamento e inserimento lavorativo rispetto alle professioni di cura, come babysitter, badanti, colf. Nello specifico abbiamo inserito 12 persone.

Il nostro servizio di orientamento e consulenza, inoltre, ha raggiunto buoni livelli di soddisfazione rilevati dai feedback di chi ha usufruito del servizio.

## GLI SCENARI

- Vogliamo poter sviluppare nuove progettualità in riferimento alle politiche attive del lavoro
- Miriamo a implementare un sistema di rilevazione dei risultati quali-quantitative e delle ricadute del servizio stesso
- Riuscire ad attrarre le realtà del territorio, che si distinguono per correttezza e impegno sociale, che sappiano accogliere le persone
- Sviluppare la parte social dello sportello per aumentare la visibilità sul territorio

## 6.6 IL CASE MANAGEMENT

Il Case Management è un sistema di gestione dei piani di trattamento ed assistenza tali per cui un operatore, tenendo al centro la complessità del paziente/utente, coordina tutti gli attori coinvolti, compreso il paziente e la sua

famiglia, ottimizzando e personalizzando gli interventi e soprattutto garantendo una presa in carico globale e flessibile. Il case manager si propone come punto di riferimento, orientatore, attivatore di altri soggetti.



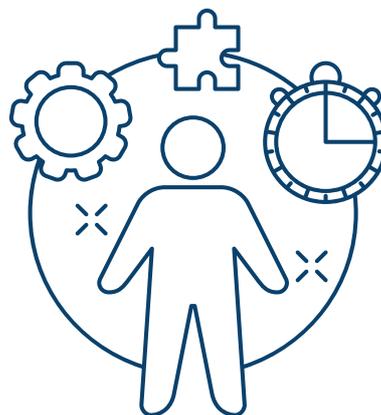
### Quali sono i tratti distintivi del case management?

L'elemento maggiormente caratterizzante è l'intento di integrare le diverse opportunità e risorse che circondano la persona presa in carico, connettendole in un progetto che risponda ai bisogni espressi nella sua globalità.

L'approccio del case management può essere sintetizzato nei seguenti step:

1. presa in carico del paziente e del suo nucleo (visione "olistica" della persona) "andare oltre il bisogno per cui veniamo attivati";
2. analisi dei bisogni (individuazione delle vulnerabilità e delle risorse individuali e dell'ambiente);
3. valutazione e messa in rete con i soggetti coinvolti;
4. redazione di un piano di intervento complessivo che tenga conto dei contributi possibili da parte di tutti con definizione di obiettivi e tempi;
5. monitoraggio continuo dell'intervento sia da parte del paziente/nucleo che della rete (anche degli interventi svolti da altri);
6. eventuale adattamento del piano in funzioni delle modifiche.

## Perché il Case management è importante per la cooperativa?



Adottare questa modalità di presa in carico richiede non solo di mappare le risorse del territorio, ma anche di attivarle all'interno di una proposta di rete dinamica e generativa.

Progetto 5 può farsi promotrice di una modalità di risposta ai bisogni che contiene anche l'evoluzione di un modello culturale di intervento. Possiamo rinnovare i nostri servizi attraverso una trasformazione attiva e creativa della nostra modalità di presa in carico.

Il Case management è importante perché:

- dà una risposta adeguata ai bisogni delle famiglie e per erogare un servizio di qualità che risponda alle aspettative dei nostri "clienti";
- ci pone in una posizione privilegiata nella lettura dei bisogni del territorio e permette alla cooperativa di rivestire il ruolo di interlocutore con i soggetti deputati alla definizione di strategie politiche di intervento;
- ci stimola, inoltre, ad alimentare e potenziare la nostra rete sul territorio e ad emanciparci dal semplice ruolo di gestore, esecutore di servizi che risponde a dei bisogni già individuati dall'ente committente;
- avvia interazione tra servizi e modalità fluide di collaborazione, permettendo così canali nuovi e scenari da costruire insieme.

## Quali scenari per il futuro?

- Dotazione di piattaforme interoperabili che permettano la gestione di cartelle socio/sanitarie/educative condivise tra più aree di servizi.
- Costruzione del profilo professionale del case manager, individuando competenze e conoscenze necessarie per il riconoscimento della figura.
- Applicazione e attuazione delle pratiche di case management in tutte le macro aree della cooperativa.
- Formazione di case manager da introdurre nell'area dei servizi educativi rivolti ai minori/adolescenti.
- Ridisegno di alcuni servizi, ottimizzando e integrando le risorse del territorio.
- Diffusione e condivisione del modello all'interno della cooperativa
- Promozione dell'approccio Case management verso l'esterno.
- Affermazione del ruolo della nostra cooperativa come soggetto attivatore della rete e come generatore di modelli di servizi nuovi e dinamici.

# 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. Nel bilancio sociale 2020 avevamo riportato il disegno valutativo per la rilevazione dell'impatto del centro **Il Mosaico**. La metodologia utilizzata è stata quella della Theory of Change (ToC)

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." Riportiamo in queste pagine la struttura della nostra ToC e il processo che ha guidato la prima rilevazione dei dati qualitativi.

---

## 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.

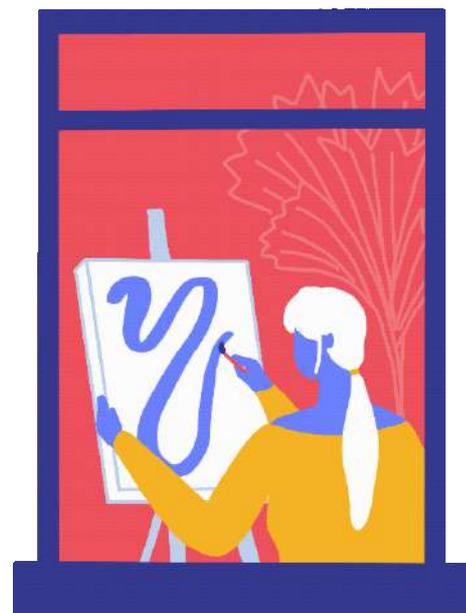


## I BISOGNI RILEVATI

**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.



Nelle pagine che seguono, riportiamo gli esiti delle osservazioni sulla base degli outcome individuati. I periodi di osservazione si dividono in due ambiti temporali (semestri) e si concentrano su 17 utenti che frequentano in modo regolare il Centro Diurno Il Mosaico. I risultati rappresentano il primo setting di misurazione, una sorta di punto zero.

## O1. Miglioramento nella cura personale: attività di supporto e accompagnamento e condivisione delle regole funzionali alla cura di sé

ITEMS	1° RILEVAZIONE GEN. 2021- GIU. 2021	2° RILEVAZIONE LUG. 2021- DIC. 2021
 Rispetto delle regole	13/17	13/17
 Necessità di supporto	7/17	7/17
 Incremento dell'autonomia nella cura di sé	0/17	0/17
 Mantenimento dell'autonomia nella cura di sé	14/17	14/17
 Regressione nell'autonomia nella cura di sé	2/17	2/17



## O2. Miglioramento delle competenze comunicative: corretto utilizzo di device per la comunicazione

ITEMS	1° RILEVAZIONE GEN. 2021- GIU. 2021	2° RILEVAZIONE LUG. 2021- DIC. 2021
 Incremento di 1 punto della performance nell'utilizzo degli strumenti informatici	1/17	1/17
 Utilizzo degli strumenti anche fuori dalle attività previste dal centro	7/17	7/17
 Utilizzo degli strumenti senza mediazione dell'operatore	5/17	5/17
 Rispetto delle regole della comunicazione	11/17	11/17

### O3. Miglioramento della mobilità: conoscenza del territorio e orientamento, utilizzo dei mezzi pubblici

ITEMS	1° RILEVAZIONE GEN. 2021- GIU. 2021	2° RILEVAZIONE LUG. 2021- DIC. 2021
 Conosce il territorio e i servizi, punti di interesse	12/17	12/17
 Rispetta le regole della strada al supporto	10/17	10/17
 Si sposta da un luogo all'altro conosciuto	5/17	5/17
 Utilizza mezzi pubblici con il supporto dell'operatore	12/17	12/17
 Si sposta autonomamente in luoghi sconosciuti	3/17	3/17



### O4. Miglioramento delle abilità sociali e relazionali: laboratori (espressività cucina, giardinaggio, attività motorie, comunicazione aumentativa, cura di sé, abilità domestiche, informatica)

ITEMS	1° RILEVAZIONE GEN. 2021- GIU. 2021	2° RILEVAZIONE LUG. 2021- DIC. 2021
 Rispetta le regole e le indicazioni dentro al centro	9/17	6/17
 Rispetta le regole e le indicazioni fuori dal centro	9/17	6/17
 Incrementa il grado di coinvolgimento e partecipazione delle attività proposte	7/17	6/17
 Registra una riduzione dei comportamenti-problema	1/17	1/17
 Gestisce le interazioni e le relazioni in modo socialmente adeguato	8/17	6/17

## O5. Miglioramento delle abilità domestiche: preparazione tavoli, rimettere in ordine, ecc.

ITEMS	1° RILEVAZIONE GEN. 2021- GIU. 2021	2° RILEVAZIONE LUG. 2021- DIC. 2021
 Rispetta i turni	14/17	14/17
 Partecipa all'attività con il supporto dell'operatore	10/17	10/17
 Partecipa all'attività senza il supporto dell'operatore	6/17	6/17
 Incrementa il grado di coinvolgimento e partecipazione all'attività	0/17	0/17
 Registra una riduzione dei comportamenti problema	6/17	6/17
 Comportamento problema	4/17	4/17



## O6. Miglioramento delle abilità funzionali all'avvio di inserimenti lavorativi: laboratorio informatica, laboratorio giardinaggio, laboratorio domestico (dimensione valutabile solo per un utente)

ITEMS	1° RILEVAZIONE GEN. 2021- GIU. 2021	2° RILEVAZIONE LUG. 2021- DIC. 2021
 Rispetta le regole	1/17	1/17
 Rispetta la puntualità	1/17	1/17
 Riconosce i ruoli	1/17	1/17
 Si comporta adeguatamente rispetto ai contesti	0/17	0/17

 Lavora in gruppo	0/17	0/17
 Ha appreso le informazioni e le conoscenze dai laboratori	1/17	1/17
 Sa trasferire in un altro contesto la conoscenza appresa e riprodurla	1/17	1/17
 Ottiene un inserimento lavorativo	0/17	0/17
 Aumenta la conoscenza del territorio	1/17	1/17
 Aumenta la rete di riferimento	1/17	1/17

Attraverso la lettura dei risultati riportati qui sopra frutto dell'elaborazione degli outcomes e degli indicatori stabiliti per la valutazione di impatto nell'anno 2021 degli interventi attuati al gruppo di persone con disabilità che frequentano Il Mosaico, e confrontando due rilevazioni semestrali emerge ben evidente che non si registrano variazioni significative per ciascuna area.

Per questo a fronte di tale misurazione si è proceduto concentrando lo sguardo non tanto sull'impatto generale del servizio, bensì strutturando una metodologia che pone il suo focus sul progetto individuale di ciascun utente. Proprio da questa analisi che il gruppo di lavoro ha svolto è emersa la necessità di approfondire e applicare una metodologia che fonda la lettura dell'intervento partendo dalla "aree generali" individuate, ma che esamini ambiti di miglioramento specifici e individuali, per una reale personalizzazione degli obiettivi perseguiti, insieme al monitoraggio dell'evoluzione del processo di intervento in

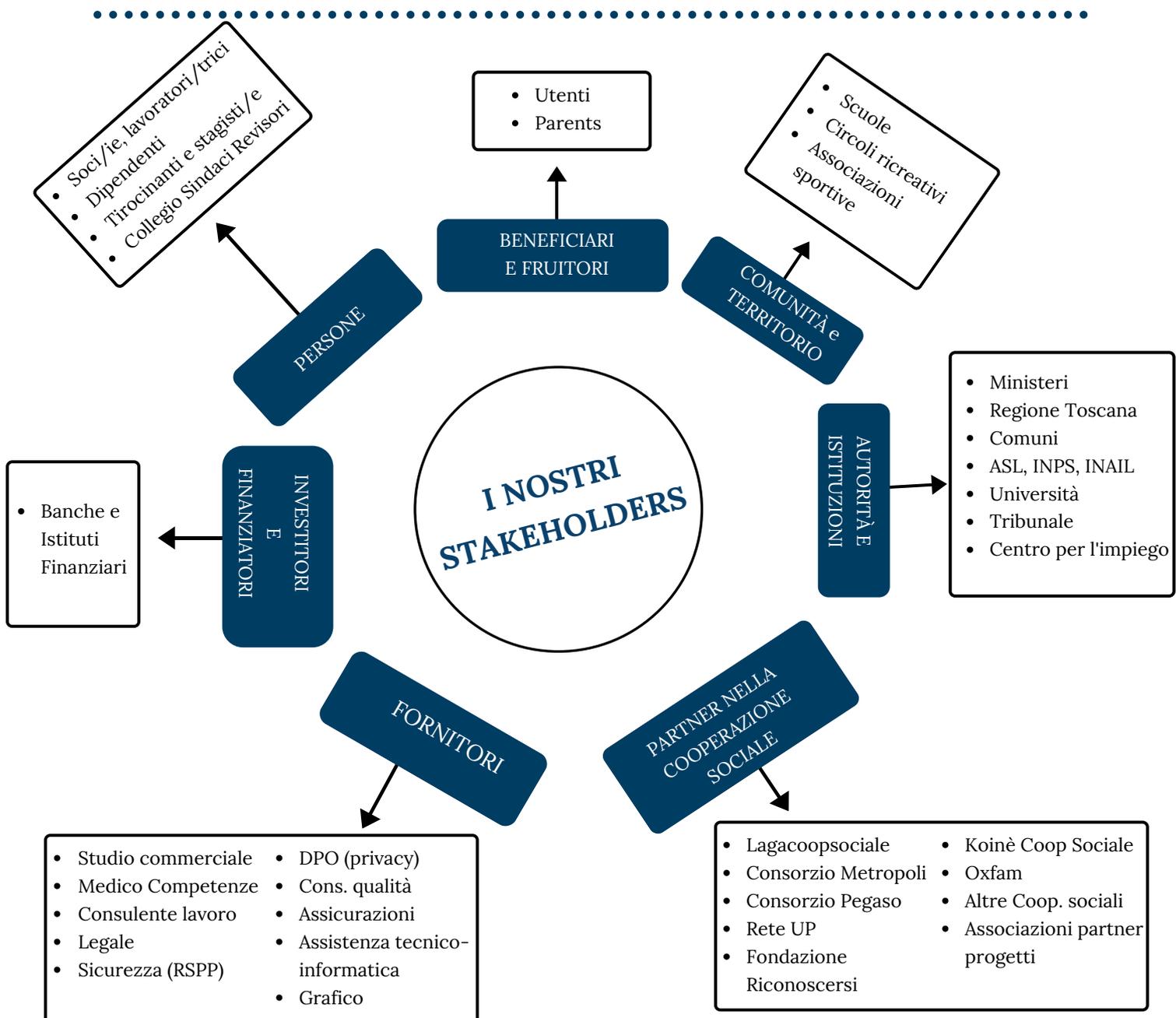
funzione del raggiungimento degli obiettivi. Per questi motivi abbiamo implementato l'applicazione dell'ICF, strumento scientifico corrispondente alle esigenze espresse. Queste valutazioni si collocano in una più ampia riflessione riguardante il lavoro sulle persone con disabilità, in cui la cooperativa Progetto 5 si sta impegnando per riuscire a produrre un reale cambiamento che si allinei a quanto sancito dalla Convenzione Onu, ovvero garantire il diritto alla piena partecipazione alla vita della società, su base di uguaglianza con gli altri, sia quello di modificare il linguaggio e i codici che fino ad ora abbiamo utilizzato, adottando un linguaggio che sia universale e che, soprattutto, focalizzi l'attenzione sul funzionamento e sullo sviluppo potenziale della persona, piuttosto che sulle sue limitazioni. Seguendo in parallelo i nuovi approcci e contenuti normativi riguardanti il lavoro con le persone con disabilità: Progetto di vita - Budget di salute - Case management.

# 8. I/LE NOSTRI/E STAKEHOLDERS

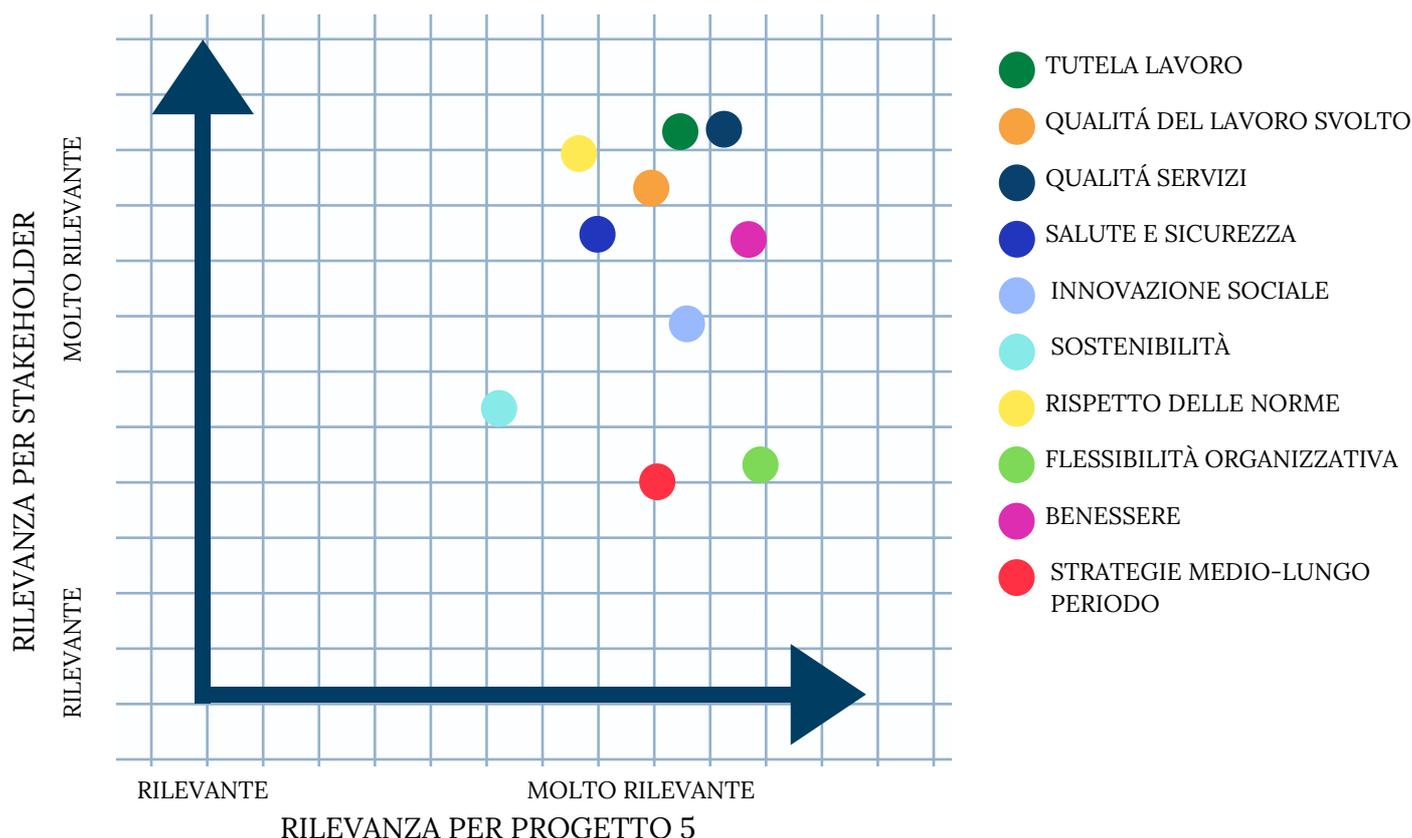
Per la definizione della mappa degli/delle stakeholder della nostra cooperativa abbiamo effettuato un'analisi approfondita delle relazioni solide con gli enti locali e altri partner del sociale e non; abbiamo riflettuto sul livello di importanza attribuito ad ogni singolo attore mappato e analizzato 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.



# 8.1 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	CONSULTAZIONE	COINVOLGIMENTO	COLLABORAZIONE
viene fatto un annuncio unilaterale dell'intenzione o della decisione	l'organizzazione pone delle domande, gli/le stakeholder rispondono	si raccolgono info su pi fronti, ma stakeholder e organizzazione agiscono in modo indipendente	si agisce insieme nella raccolta di informazioni, nel processo decisionale e nell'attuazione
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	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	Soci/ie Lavoratori/trici Dipendenti Utenti Parents Comuni Enti Locali Sindacati Consorzio Metropoli Fondazione Riconoscersi Koinè coop sociale Altre coop sociali Studio commerciale	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



## 8.2 LA PAROLA AI/ALLE NOSTRI/E STAKEHOLDER

La nostra cooperativa si impegna a costruire relazioni di fiducia con i propri stakeholder basate sul coinvolgimento attivo e sul dialogo continuo, nella convinzione che il confronto e la condivisione di strategie e obiettivi futuri rappresenti l'humus per la creazione di valore. 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:

- Giampiero Lapini, Direttore della Fondazione Riconoscersi
- Daniele Pierazzuoli, Utente di "Casa in Comune"
- Massimo Cini, Utente di "Casa in Comune"
- Giovanna Tizzi, Assessora del Comune di Poppi
- Federico Casini, Avvocato della Progetto 5
- Martina Fratini, Socia lavoratrice
- Gianna Vignani, rappresentante della rete Umana Persona
- Elisa Mordenti, Cliente de Il Mandorlo

*"Quello che mi sento di dire è che trovo in Progetto 5 un notevole attenzione a fare delle riflessioni su quella che dovrebbe essere la logica dei servizi: approfondimenti, analisi degli obiettivi e dei comportamenti che rappresentano un'elaborazione di cultura e innovazione. La qualità dei suoi servizi dipende dalla cultura organizzativa da cui poi derivano obiettivi e modalità di realizzazione"*

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

I servizi erogati da Progetto 5 sono di altissima qualità perché incentrati sui bisogni e sulle potenzialità della persona e non soltanto sull'erogazione fine a sé stessa. Progetto 5 ti ascolta, ti accoglie e ti guida. La cooperativa cerca costantemente di rispondere alle problematiche e alle esigenze che giungono dalle differenti fasce, più o meno fragili, dei propri beneficiari. I tratti peculiari rimandano alla costruzione di un rapporto di lavoro basato sul dialogo, sull'ascolto e sulla crescita professionale: dialogo con i beneficiari e i loro familiari, dialogo tra educatori e coordinatori e con la tecnostuttura. L'apertura al dialogo e al confronto si riscontra costantemente anche nel clima collaborativo e propositivo che tesse con gli enti pubblici, nell'ottica di rafforzare quella spinta alla programmazione condivisa e alla coprogettazione di servizi e attività.

Sono servizi, inoltre, caratterizzati da dinamicità e innovatività: la riflessione sui modelli e sugli strumenti che possano aumentare la capacità di generare benessere e ricadute positive sulla vita delle persone e della comunità di riferimento è costantemente in divenire e si esprime nella sperimentazione di nuovi servizi in territori anche diversi tra loro.

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

Due valori fondamentali emergono con forza dalla relazione con la cooperativa: partecipazione e condivisione.

Partecipazione intesa come presenza e attivazione: costruire sinergie tra vari attori e progettare insieme risposte per le sfide del futuro, partendo sempre da un'attenta analisi dei bisogni.

Condivisione delle idee, delle riflessioni e delle pratiche sperimentate per contaminare e arricchire il proprio know how con le esperienze di altri partner. Non è facile ritrovare questo atteggiamento di apertura e di cooperazione, ma quando accade si conferma quanto sia importante camminare insieme per attivare cambiamento e processi di crescita.

E ancora: il benessere delle persone, tutte. Tutti i servizi di Progetto 5 hanno come obiettivo primario far star bene gli utenti e la famiglia, i lavoratori e le lavoratrici e chiunque, direttamente o indirettamente, interviene nel processo di erogazione del servizio.

*“Il valore principale è l'interesse verso la persona, verso la sua realizzazione, la sua crescita, metterla nelle condizioni di esprimere se stessa. Tirare fuori tutto il talento delle persone. Lavoriamo insieme agli specialisti con obiettivi comuni e a lungo termine. Facciamo squadra, loro ci hanno permesso di creare una bella squadra anche con la scuola. Sinergia forte tra tre figure: famiglia, specialisti, scuola”.*

### **Quali sono, a vostro avviso, le sfide aperte del futuro su cui la Cooperativa potrebbe potenziare e/o avviare nuovi percorsi di sviluppo?**

*C'è la necessità di cominciare, da un lato, a ideare servizi impostati diversamente rispetto al passato, dall'altra è importante erogare servizi territoriali e non standardizzati. La Progetto 5 potrebbe guidare percorsi di cambiamento sul modo di pensare e vedere i servizi: spingere verso servizi con approcci basati sull'individualizzazione dell'intervento stesso, servizi che possano consentire di costruire percorsi di accompagnamento della persona rispettando le sue volontà, mete, aspettative, coerenti con il progetto di vita individuale.*

Potenziare quelli già in essere e trasferirli in nuovi territori potrebbe essere una sfida importante da poter cogliere, mantenendo sempre lo sguardo attento ai bisogni che la società esprime, cogliendo problematiche e prospettive.

Una sfida odierna è quella legata al tema della territorialità, il rapporto con il territorio che dovrebbe essere ripensato per essere mantenuto come elemento di forza in una fase di transizione attuale molto complessa e per impostare un modello di welfare comunitario, basato sulla partecipazione, collaborazione e sulla sostenibilità.

La territorialità intesa come capacità di sapersi proiettare in nuovi percorsi in sinergia, avviando dialoghi e attivando una rete animata dalla volontà di generare benefici comuni per l'intera comunità.

Se pensiamo al futuro ovviamente non possiamo sottrarci all'urgenza di avviare una riflessione sul tema legato all'innovazione del processo di erogazione di un servizio/prodotto. La digitalizzazione è oggi l'unica possibilità per alcuni servizi e si rende necessario passare dalla sperimentazione alla modellizzazione dei processi.

# 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

Anche il 2021, secondo anno di pandemia mondiale, di paure, di tensioni e di shock economico, è stato caratterizzato dal susseguirsi di vari D.L. atti ad aiutare anche tutto il sistema economico italiano.

La nostra Cooperativa ha continuato a lottare cercando di sfruttare tutte le opportunità che si sono prospettate. Gli insegnamenti dell'anno precedente hanno permesso di fronteggiare meglio le incertezze.

L'organo amministrativo ha continuato il suo impegno a monitorare la situazione pandemica anche in termini economico-finanziari, analizzando trimestralmente gli scostamenti tra consuntivo e pianificato e con una certa assiduità ha dovuto far fronte alle novità legislative revisionando i protocolli Anti Contagio.

Siamo riusciti a ricorrere all'approvvigionamento di materiali DPI con più facilità.

Se pur non vedendo un lockdown totale, in alcuni periodi ci sono state chiusure dovute alla numerosità dei contagi all'interno dei servizi. Per tali periodi di chiusura dei nostri servizi la Cooperativa ha fatto ricorso alla FIS per un importo molto più basso rispetto al 2020, pari ad € 40.471,09 che è stata totalmente anticipata ai lavoratori. Per altri periodi la Cooperativa ha fatto ricorso all'esonero contributivo alternativo agli ammortizzatori sociali previsti dal dl 104/2020. Il secondo anno di pandemia può essere considerato come l'anno della "ripartenza" e i servizi erogati dalla Cooperativa hanno subito una riorganizzazione con un notevole consolidamento, anche se rispetto all'anno precedente l'aumento dei costi totali supera l'incremento dei ricavi totali.

*Il bilancio di una Cooperativa è molto più difficile di quello di una azienda con scopo di lucro poiché il punto di arrivo non è la massimizzazione del profitto (spesso a scapito della forza lavoro) ma il raggiungimento di un minimo margine di avanzo una volta destinata la massima quantità di ricchezza prodotta e disponibile.*

Questa ripartenza ci ha permesso lo svolgimento in presenza del Festival "Meno Alti dei Pinguini", con un notevole successo di presenze.

L'attività svolta da P5 nel corso del 2021 ha portato a chiudere il bilancio annuale con un risultato positivo, se pur minimo, di € 3.616,43.

Nell'ambito dei costi la voce che impatta maggiormente nel risultato finale è il costo del personale. Il suo aumento è riconducibile essenzialmente a due fattori: l'adeguamento contrattuale, ancora non completamente riconosciuto dall'ente pubblico, e la riorganizzazione dei servizi in bolle, che ha comportato l'impiego di più risorse generando al contempo un maggior fatturato. La difficoltà più grande è stata il recruiting del personale. L'organo amministrativo si è reso parte attiva nel dialogo con i sindacati al fine di procedere con una modalità di lavoro misto, sia in presenza che in smart working. Nel corso dell'anno non abbiamo avuto problemi di liquidità, il finanziamento, che era stato preventivamente acceso per garantire una maggiore sicurezza finanziaria, è stato estinto senza alcuna difficoltà nel mese di ottobre. Anche le dilazioni di pagamento ai fornitori sono state ridotte.

# 11. GLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

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 sviluppare, implementare e 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. 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.

Non ripartiamo da zero, ma con trasparenze e onestà, diamo conto di quello che abbiamo fatto e dell'impegno messo per raggiungere gli obiettivi declinati nel nostro bilancio sociale 2020 e ne aggiungiamo di nuovi, espressione della nostra dinamicità e spinta a evolverci continuamente.

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

### LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO

Raggiunto al 60%



### AZIONI INTRAPRESE

Create le condizioni per sviluppo Mosaico in residenziale; potenziamento progetto per C.D. e psichiatria.



### AZIONI DA FARE

Terminare percorso burocratico e sviluppo della progettualità.  
Partenza delle nuove gare per messa in pratica dei progetti

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

### LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO

Raggiunto al 40%



### AZIONI INTRAPRESE

Erogazione di un percorso formativo rivolto alle educatrici coinvolte

### AZIONI DA FARE

Modifica di alcuni materiali interni e strutture esterne.  
Riscrittura del progetto pedagogico

### 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

#### LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO

Raggiunto al 60%



#### AZIONI INTRAPRESE

Sono state acquistate le tecnologie di sensoristica ambientale, indossabile ed i BOX per la stimolazione cognitiva e relazionale; per Inside Out è iniziata la sperimentazione su utenti; per Pharaon è stata terminata la fase di prevalidazione delle tecnologie ed è stato redatto il catalogo tecnologico unitamente alla Rete UP

#### AZIONI DA FARE

Il progetto Pharaon dovrà entrare nelle fasi esecutive del progetto; il catalogo si amplierà con l'ingresso di nuovi partner tecnologici, con il quale si attiveranno ulteriori sperimentazioni a carattere maggiormente sanitario

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

#### LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO

Raggiunto al 100%



#### AZIONI INTRAPRESE

Abbiamo effettuato attività domiciliari come fornitori di vari progetti voucherizzati (A.Te.Do., HCP, RdC), abbiamo ampliato i servizi domiciliari piramente privati, attraverso il Mandorlo abbiamo avviato attività cliniche ed educative private

#### AZIONI DA FARE

Definizione di una funzione interna o esterna legata alla comunicazione/pubblicità in modo da implementare al meglio la promozione dei nostri servizi privati

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

#### LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO

Raggiunto al 0%

#### AZIONI INTRAPRESE

Ancora nessuna

#### AZIONI DA FARE

Definizione di un budget e studio del suo impatto economico. Analisi dei bisogni e delineazione un pacchetto di proposte. Avvio della contrattazione sindacale

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

#### LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO

Raggiunto al 0%

#### AZIONI INTRAPRESE

Ancora nessuna

#### AZIONI DA FARE

Studio ipotesi  
Definizione delle finalità  
inserimento nuova figura in organico  
Contributo per un assegno di ricerca con UniPa

**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.**

**LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO**

Raggiunto al 0%

**AZIONI INTRAPRESE**

Ancora nessuna

**AZIONI DA FARE**

Da rendere operativa l'intera strategia

**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**

**LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO**

Raggiunto al 0%

**AZIONI INTRAPRESE**

Comunicazione alle famiglie dell'esistenza del pacchetto pomeridiano. Sondaggio interno durante l'anno educativo per poterlo attivare visto l'ingresso di nuove famiglie.

**AZIONI DA FARE**

Mancanza del numero di bambini sufficienti all'attivazione del pacchetto pomeridiano. Ne servivano 5 ma ne abbiamo avuti solo 3

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

**LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO**

Raggiunto al 45%



**AZIONI INTRAPRESE**

L'applicazione è stata inserita nei servizi di Capolona, Foiano, Chiusi

**AZIONI DA FARE**

Mancano 4 servizi educativi di cui aspettiamo le nuove gare ed inserire la APP come proposta migliorativa.

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

**LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO**

Raggiunto al 45%



**AZIONI INTRAPRESE**

l'organizzazione di campi estivi 6-11 è stata pensata e proposta ma non è partita per mancanza di adesioni

**AZIONI DA FARE**

Intensificare attività di comunicazione

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

**LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO**

Raggiunto al 45%



**AZIONI INTRAPRESE**

Attività di disseminazione e diffusione dei nostri servizi educativi.  
Festival MADP

**AZIONI DA FARE**

Da programmare ed organizzare eventi per l'area sociale

# 11.1 NUOVI SCENARI, NUOVI OBIETTIVI

- 1** Configurare di un sistema informatico integrato capace di gestire e monitorare il ciclo di vita di un progetto/servizio e capace di connettere la gestione delle risorse umane con la parte contabile ed amministrativa

 2022 

Dovremo avviare azioni per ottenere informazioni in tempo reale rispetto allo stato dell'arte.  
Avere correlazione tra Gestione delle Risorse Umane, Contabilità e Amministrazione sulla base della centralità della Commessa
- 2** Sviluppare il Cento ambulatoriale polispecialistico "Il Mandorlo"

 2023 

Avviare azioni di monitoraggio del progetto; ottenere la convenzione e predisporre un piano di comunicazione ad hoc. Ingaggio di un/a informatore/trice scientifico/a per pubblicizzazione presso studi medici
- 3** Progettare e sviluppare il Laboratorio Cucito

 2023 

Azione di coinvolgimento delle realtà con vocazione sul tema della Psichiatria  
Riunioni con esperti del settore e con il gruppo di lavoro del Laboratorio Cucito
- 4** Sviluppare e promuovere uno Sportello che aggrega funzioni e competenze di natura culturale e fiscale allo Sportello Lavoro di Progetto5 (con la collaborazione di CIA e OXFAM)

 2023 

Progettazione dello Sportello con Oxfam e CIA  
Definizione Service Design dello Sportello integrato
- 5** Sviluppare una cooperativa di tipo "B" all'interno dell'Impresa Sociale Progetto5

 2022 

Studio della normativa  
Redazione nuovo Statuto  
Approvazione dell'assemblea



## GLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO PER LA REDAZIONE DEL NOSRO BILANCIO SOCIALE 2022

### #01

#### **PROGRAMMARE**

*Programmare la  
riflessione partecipata per  
la redazione del Bilancio  
Sociale 2022*

### #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.*



Vieni a  
conoscere la  
nostra realtà

