

BILANCIO SOCIALE

1) NOTA METODOLOGICA:

Con questa edizione del Bilancio Sociale Fondazione Famiglia Materna si prefigge di informare tutti i portatori d'interesse, evidenziando l'esito delle attività e delle iniziative realizzate nel 2023, rivolte al raggiungimento degli obiettivi statutari nel rispetto dei valori fondativi. In questa prospettiva, la redazione del Bilancio Sociale diventa un importante processo di crescita, che affianca il monitoraggio dei parametri di sostenibilità economica, per verificare l'efficacia dell'intervento sociale nel rispetto del contesto valoriale dichiarato e per il raggiungimento della sua *mission*.

Nell'identificare quale documento realizzare e quali dati far emergere, si è deciso di seguire le linee guida dettate dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019 n. 161530, in ottemperanza dell'art. 14 co.1 n. 117/2017 Codice del Terzo Settore.

Tali indicazioni, definendo gli elementi indispensabili, esprimono altresì i criteri di rilevanza, completezza, trasparenza, neutralità, competenza, comparabilità, chiarezza, veridicità, verificabilità e attendibilità che si è voluto valorizzare nella redazione del presente Bilancio Sociale.

Il valore della presenza sul territorio di un ente con la storia e gli ambiti di intervento della Fondazione non può essere rappresentato solo con i tradizionali sistemi di misurazione economica o dall'analisi e l'aggregazione dei dati o dalla semplice descrizione delle persone che hanno beneficiato dei suoi servizi.

Questo documento vorrebbe quindi rendere conto di una realtà complessa, cercando di dipingere al meglio le tante sfaccettature che la caratterizzano.

Il metodo di redazione rispetta volontariamente la struttura, i contenuti e l'ordine di presentazione del bilancio contabile con completezza delle informazioni fornite alla luce degli stakeholder con cui l'organizzazione si relaziona, trasparenza, neutralità, competenza di periodo (con riferimento prioritario all'esercizio di riferimento, ma anche con alcune analisi di trend o di impatto di medio periodo), veridicità e attendibilità.

Ogni sezione vuole portare la riflessione non solo sulle ricadute oggettive dell'anno di riferimento, ma anche su elementi qualitativi delle azioni e dei risultati raggiunti, cercando di guardare anche agli impatti eterogenei e a ricadute che non vanno intese solo nell'anno di riferimento del presente bilancio sociale, ma nel loro valore di cambiamento e di prospettiva di lungo periodo.

2) INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE:

Forma giuridica: Fondazione ETS, iscritta al RUNTS alla sezione 7 - Altri enti del Terzo settore.

Codice Fiscale: 85006870225

Partita IVA 00650530223

Iscritta al Registro Provinciale delle Persone Giuridiche al n. 161, al Registro dei Soggetti Privati idonei al convenzionamento ai sensi dell'art. 39 della Legge Provinciale 12 Luglio 1991, N. 14.

Iscritta alla CCIAA di Trento al numero R.E.A. TN-178000

Sede legale: Via Saibanti n°6 – 38068, Rovereto,

In possesso dell'autorizzazione e accreditamento per operare in ambito socio-assistenziale nell'aggregazione funzionale "Area età evolutiva e genitorialità", Area Età Adulta Residenziale, Interventi di accompagnamento al lavoro e Sportello Sociale.

Altre sedi operative:

Riva del Garda (TN) Via Venezia n. 47/E - Rovereto (TN) Via S. Maria n. 58 e Via Balista 19

La sede principale del nostro lavoro è a Rovereto, in Vallagarina, ma negli ultimi anni progettualità si sono sviluppate anche nei territori di Trento e dell'Alto Garda e Ledro.

Nel lavoro quotidiano, il personale di Famiglia Materna è affiancato Amici di Famiglia ONLUS, associazione nata nel 2009 per raccogliere tutti i volontari che, in diverse forme, affiancano operatori e operatrici di Famiglia Materna nei diversi servizi e progetti.

L'obiettivo principale è quello di dare un sostegno alle donne e ai bambini ospiti, o ex ospiti, di Famiglia Materna. L'aiuto dei volontari è fondamentale affinché persone che si trovano in un momento di difficoltà abbiano l'opportunità di creare una propria rete di riferimento, conoscere nuovi amici ed iniziare a sentirsi parte di una comunità.

La storia

La nascita di Famiglia Materna risale all'inizio del secolo scorso, quando, nel 1919 una donna di Rovereto, Maria Lenner, rimase profondamente segnata dall'incontro con una giovane ragazza madre, disperata per il fatto di dover abbandonare il proprio bambino. Da questa esperienza nasce un progetto che Maria porterà avanti insieme al francescano P. Emilio Chiocchetti: dare vita ad un luogo dove le madri possano non solo far nascere i propri figli, ma anche crescerli e vivere con loro, in condizioni di serenità e indipendenza.

Durante la guerra, sia per problemi economici, sia per evitare l'occupazione della struttura da parte delle truppe tedesche, la gestione viene assunta dall'Ospedale, che vi trasferisce il reparto di Ostetricia e Ginecologia.

In questo periodo di passaggi e trasformazioni la realizzazione dell'idea fondamentale dei fondatori viene sospesa, in attesa di poter riacquistare una propria autonomia progettuale e gestionale. Ciò accade nel 1974, quando grazie all'On. Giuseppe Veronesi, primo sindaco della città del dopoguerra e Presidente dell'Ente, viene elaborato un nuovo statuto che ne definisce l'autonomia.

La Casa di Accoglienza vera e propria riprende pienamente la propria attività nell'autunno del 1986. Famiglia Materna ospitava allora 4 madri con figli, 18 piccoli appartamenti e vari locali per incontri ed attività. La gestione della struttura viene affidata alle suore dell'Istituto di Maria Bambina, le quali la gestiscono con l'unico sostegno di un gruppo di volontari.

Nel 1998, dopo 15 anni di intensa attività prevalentemente sostenuta dal volontariato e dalle suore, si avverte la necessità di dare all'ente una nuova energia. Viene promossa la depubblicizzazione di Famiglia Materna, che si trasforma da I.P.A.B. in Fondazione, ente privato senza fini di lucro. Subito dopo, viene definito il progetto di potenziamento delle attività, con l'intenzione di ampliare la struttura, adeguandola alle nuove richieste di ospitalità.

Negli anni, Famiglia Materna ha visto importanti cambiamenti nel tessuto sociale, che si riflettono nel profilo delle persone accolte. Oggi le donne che chiedono aiuto sono spesso straniere, altre hanno subito forme di violenze fisiche e/o psicologiche, altre ancora sono escluse dalla società perché non reggono i ritmi a causa di una fragilità che rischia di farle rimanere indietro, o di incidenti di percorso che hanno fatto perdere per un periodo il cammino che si era intrapreso.

Una caratteristica della Fondazione, che le ha consentito di restare un punto di riferimento nel tessuto della propria comunità per oltre 100 anni, è sempre stata quella di rimanere in ascolto delle richieste che incontrava, sperimentando e mettendo a punto forme sempre nuove di accoglienza e sostegno.

La mission

La missione di Famiglia Materna è definita dall'art. 4 dello Statuto, secondo cui essa si propone di "tutelare, promuovere e favorire lo sviluppo di esperienze di comunità e solidarietà tra le persone, con specifico riferimento all'istituto della famiglia in tutti i suoi aspetti, quali l'educazione e l'assistenza ai coniugi, la tutela della maternità e l'educazione dei bambini e dei giovani in genere; accogliere e tutelare le donne e i loro figli in situazione di difficoltà a causa di crisi nei rapporti familiari e sociali, sfruttamento o violenza fisica e morale, fragilità personali e genitoriali, povertà e rischio di emarginazione". Essa mira alla solidarietà "sia a livello nazionale che internazionale, nei settori dell'assistenza sociale e sanitaria, della beneficenza, dell'istruzione e della formazione".

La sfida che da sempre caratterizza l'operato di Famiglia Materna è quella di saper adeguare queste aspirazioni e mete ai cambiamenti della società. Nel corso dei decenni, le modalità di intervento dell'ente sono infatti profondamente cambiate, adeguandosi a nuove forme di povertà, anche se – almeno nello spirito che muove tali azioni – non si è modificato il "cuore" con cui Famiglia Materna accoglie le situazioni di bisogno,

sempre al servizio dello scopo originario indicato nel lontano 1919: *“le mamme con i loro piccoli non vi si sentiranno né straniere, né ricoverate, ma in famiglia...”*.

Nella stessa ottica di trasformazione continua e attenzione ai bisogni della comunità, nell'ultimo anno è avvenuto un passaggio importante, attraverso la fusione con la Cooperativa Veronesi e la conseguente acquisizione della Scuola Paritaria La Vela, con l'obiettivo di sviluppare una “cittadella dell'educazione” con la costruzione di un edificio scolastico innovativo, al fine di offrire alla comunità una filiera di servizi ispirati ai valori fondativi volta ad accompagnare la crescita di bambini e ragazzi fino ai 14 anni.

Attività di interesse generale di cui all'art. 5 del RUNTS richiamate nello statuto

"Famiglia Materna" si propone l'esclusivo perseguimento di finalità civiche, solidaristiche, di utilità sociale e di attività di interesse generale, nei settori dell'assistenza sociale e sanitaria, della beneficenza, dell'istruzione e della formazione (ex art.5 Codice del Terzo Settore D.lgs. 3 luglio 2017, n. 117), in via esclusiva e principale, sia a livello nazionale che internazionale.

A tal fine, a titolo esemplificativo e non esaustivo la Fondazione svolge attività con lo scopo di tutelare e favorire nello specifico le donne e i loro figli in situazione di difficoltà a causa di crisi nei rapporti familiari e sociali, sfruttamento o violenza fisica e morale, fragilità personali e genitoriali, povertà e rischio di emarginazione.

"Famiglia Materna" promuove o incoraggia ogni azione volta al riconoscimento dei loro diritti, alla promozione del loro benessere e della loro salute psico-fisica, alla formazione e alla realizzazione di sé nel contesto familiare, sociale, culturale, lavorativo ed economico.

L'attività inerente al settore dell'Istruzione viene svolta tramite la gestione di istituzioni scolastiche in possesso del riconoscimento della parità ai sensi della vigente normativa provinciale in materia.

Nell'ambito delle proprie attività inoltre:

promuove la raccolta diretta e indiretta di fondi da erogare, unitamente alle rendite derivanti dalla gestione del patrimonio, a favore di progetti ed iniziative di cui alle sopra indicate finalità;

promuove ed attua forme di collaborazione ed integrazione con progetti di altre organizzazioni ETS, non lucrative di utilità sociale che operano per la crescita civile, culturale e sociale della comunità provinciale;

promuove e sostiene iniziative volte a creare stabili fondi di dotazione destinati agli stessi suoi fini, relativamente a specifiche aree territoriali della provincia;

promuove una maggiore consapevolezza circa i bisogni e le potenzialità del territorio, anche attraverso ricerche, studi, convegni, seminari, pubblicazioni e periodici;

assiste coloro che intendono donare, operando per rimuovere gli ostacoli culturali, amministrativi, legali e fiscali alla diffusione di una cultura della donazione, offrendo anche la possibilità di costituire al proprio interno fondi con caratteristiche e finalità specifiche, purché nei limiti delle proprie finalità statutarie.

In particolare, Famiglia Materna ha lo scopo di tutelare, promuovere e favorire lo sviluppo di esperienze di comunità e solidarietà tra le persone, con specifico riferimento all'istituto della famiglia in tutti i suoi aspetti, quali l'educazione, l'assistenza ai coniugi, la tutela della maternità e l'educazione dei bambini e dei giovani in genere.

La Fondazione può inoltre svolgere le attività connesse o accessorie a quelle statutarie, secondarie e strumentali alle stesse, purché non incompatibili con la sua natura di Fondazione ETS. È fatto divieto di svolgere attività diverse da quelle istituzionali ad eccezione di quelle ad esse direttamente connesse.

Il disegno strategico

Fondazione Famiglia Materna resta fedele alla finalità originaria di sostenere e valorizzare la donna, sola o con i propri bambini, pur adattando le forme dell'accoglienza e i servizi ai nuovi bisogni e ai cambiamenti della società. È per questo che anno dopo anno i nostri servizi mutano, si trasformano, si evolvono: perché i nostri progetti e servizi cercano di adattarsi ai bisogni delle persone che incontriamo, non il contrario.

Per questo motivo, all'interno dell'organigramma di Famiglia Materna trova posto un'area “Sviluppo e Innovazione”: anche se i valori guida e le attività principali di Fondazione restano gli stessi, un grande sforzo è volto alla sperimentazione di azioni sempre più efficaci e sostenibili anche dal punto di vista economico, in favore di chi si rivolge a noi, ma anche di chi lavora nella nostra Famiglia e dell'ente pubblico.

Per ottenere questi obiettivi, Famiglia Materna ha adottato alcune linee guida strategiche che orientano il proprio operato:

- la formazione continua dei nostri operatori, al fine di garantire un adeguato livello di assistenza;
- il monitoraggio delle certificazioni di qualità (ISO 9001 e Family Audit) che qualificano in modo obiettivo i processi e aiutano a tenere sempre alta l'attenzione sulle modalità di lavoro e sul clima interno;
- lo sviluppo di alleanze con il mondo del for profit (come nell'esperienza dei Distretti dell'Economia Solidale) per sviluppare forme di accoglienza e sostegno innovative all'interno di un disegno più ampio, che intende superare un welfare semplicemente distributivo delle risorse pubbliche per l'assistenza, valorizzando invece l'imprenditoria sociale per contribuire in modo sostenibile al cambiamento della società, utilizzando la creatività e l'innovazione;
- la sperimentazione di servizi nuovi, in grado di intercettare i bisogni sul nascere ed aiuta a sviluppare, rafforzare e mantenere le reti con gli altri enti del terzo settore.

Reti di collaborazione

Famiglia Materna ha sviluppato negli anni una rete di relazioni sempre più articolata, che le ha permesso di generare un vero e proprio valore aggiunto rispetto alla ricaduta sul territorio e al suo coinvolgimento. Per Famiglia Materna il lavoro *di* rete e *in* rete è un valore importantissimo, fin dalla sua fondazione, avvenuta grazie alla mobilitazione della società civile assieme ai francescani, e alle opere di raccolta fondi tra tanti appartenenti della comunità trentina. Solo creando connessioni con la propria comunità di riferimento infatti si possono creare nuove opportunità di crescita, ripartenza e scambio per le nostre utenti, e confronto e nuove sinergie per il lavoro dei nostri operatori.

Le principali reti in cui siamo inseriti sono le seguenti:

- Tavolo di coordinamento accoglienza strutture mamme bambino;
- Tavolo di coordinamento provinciale Abitare accompagnato Adulti;
- Distretto dell'Economia Solidale della Vallagarina (DESV), che si fonda su un Accordo Volontario di Obiettivo che oggi conta oltre 26 firmatari tra enti pubblici, privati, fondazioni bancarie e associazioni di categoria e sulla collaborazione con oltre 100 aziende partner sparse sul territorio trentino;
- Comitato per la tutela delle donne vittime di violenza (L. P. 9 marzo 2011 n.6);
- Rete nazionale RELIVE (Rete Liberi dalla Violenza) per interventi con gli uomini con comportamenti violenti e tavolo di lavoro che gestisce in collaborazione con ALFID (Associazione Laica Famiglie In Difficoltà) "Cambia-Menti", programma per uomini autori di violenza;
- Contagiamoci, rete nazionale di Imprese Sociali guidata da Fondazione Cattolica Assicurazioni;
- Compagnia delle Opere – sezione non profit, associazione nazionale con lo scopo di sostenere enti senza scopo di lucro nello sviluppo delle imprese e delle attività professionali;

3) Struttura, governo e amministrazione:

Dal 1988 Famiglia Materna è una fondazione senza fini di lucro. In base allo Statuto, gli organi che ne garantiscono la governance, con un mandato di cinque anni, sono:

L'Assemblea dei Patroni;

Il Consiglio di Amministrazione: organo responsabile per la gestione dell'ente, composto da 5 membri, 4 eletti dall'assemblea dei patroni e uno dal Padre Provinciale dei Francescani, in continuità con i fondatori;

La Presidenza e la Vicepresidenza;

L'Organo di Revisione.

Assemblea dei Patroni

L'assemblea dei Patroni di Famiglia Materna è composta da tre categorie distinte: il Patrono Fondatore, il Terz'Ordine Francescano, i cui diritti sono esercitati dal Padre Provinciale della Provincia di S. Vigilio o da un suo delegato; i Patroni Onorari, nominati per eccezionali benemeritenze (5); i Patroni Ordinari, iscritti dal Consiglio di Amministrazione in seguito ad una domanda di ammissione libera (41). La quota associativa è di 10€ l'anno.

L'Assemblea dei Patroni elegge il Consiglio di Amministrazione e si riunisce almeno una volta l'anno, solitamente in dicembre, per la relazione morale del Presidente e gestionale del Direttore sulle attività svolte e per discutere le linee strategiche circa le prospettive future.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione amministra la Fondazione, prendendo decisioni in attuazione dello statuto, delle politiche e delle strategie definite annualmente dall'Assemblea dei Patroni. Al Consiglio di Amministrazione sono affidati l'amministrazione, ordinaria e straordinaria, l'indirizzo e la programmazione, annuale e pluriennale, dell'attività, attraverso l'approvazione dei bilanci, preventivo e consuntivo, di piani programmatici, regolamenti e deliberazioni di indirizzo, direttive e criteri di massima ai quali la Direzione dovrà attenersi nell'esercizio delle funzioni gestionali di propria competenza. Tali direttive costituiscono altresì il quadro di riferimento per la verifica dei risultati della gestione. Il Consiglio di Amministrazione esercita il controllo delle attività e delle decisioni economiche e finanziarie della Fondazione. Nell'ambito delle proprie competenze, al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, spetta deliberare in merito all'assunzione di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e alle altre forme di collaborazione professionale, definendo l'inquadramento e le retribuzioni.

I suoi componenti sono 5, 4 eletti dall'assemblea dei Patroni e 1 dal Padre Provinciale dei Francescani. La carica è gratuita, dura 5 anni e i componenti possono essere rieletti.

Il consiglio è attualmente così composto:

| Nome | Carica | organo elettivo | data elezione | professione |
|-------------------------|-------------|-------------------------|---------------|------------------------|
| Planchenstainer Antonio | Consigliere | Capitolo OFM tridentino | 29/11/2019 | ingegnere in pensione |
| Conzatti Mariapia | Consigliere | assemblea patroni | 29/11/2019 | insegnante in pensione |
| Demattè Fabio | Consigliere | assemblea patroni | 29/11/2019 | dirigente in pensione |
| Monte Daniele | Consigliere | assemblea patroni | 29/11/2019 | Impiegato |
| Andreolli Annalisa | Consigliere | assemblea patroni | 29/11/2019 | Impiegata |

Nel corso del 2023 le sedute del Consiglio di Amministrazione sono state 8.

Presidente e vice presidente

Il Presidente ha la legale rappresentanza dell'ente e svolge un'azione di coordinamento generale, oltre a redigere la relazione da sottoporre al Consiglio e all'Assemblea dei Patroni.

Organo di Controllo

L'Organismo di Controllo è composto da 3 Revisori Legali, che hanno il compito di garantire il rispetto dello Statuto e l'operato degli amministratori, nonché la veridicità dei conti presentati dal Consiglio di Amministrazione. Tutte le cariche amministrative della Fondazione Famiglia Materna sono gratuite, ad eccezione dei Revisori dei conti.

| Nome | Incarico | data Nomina |
|-----------------|-----------------|-------------|
| Bresciani Paolo | Revisore Legale | 09/06/2021 |
| Marchi Camilla | Revisore Legale | 09/06/2021 |
| Toscana Sergio | Revisore Legale | 09/06/2021 |

Organismo di Vigilanza

L'OdV ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo, di curarne il relativo aggiornamento, di saper trasformare i requisiti normativi in opportunità di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza del Sistema di Controllo Interno dell'Ente. I poteri, i compiti e le responsabilità affidati dalla normativa vigente all'OdV sono tutti indirizzati alla prevenzione della commissione

di reati–presupposto da parte dell’organizzazione che lo ha nominato e si sostanziano in attività tipo consultivo, proposito e di impulso, tra cui (a titolo esemplificativo e non esaustivo): vigilare sulla corretta applicazione del modello, curare l’aggiornamento e l’implementazione dello stesso, verificare la diffusione del modello in ambito aziendale, analizzare i flussi informativi e svolgere audit.

| Nome | Incarico | data Nomina |
|--------------------|----------|-------------|
| Bighelli Moreno | OdV | 20/06/2022 |
| Imperadori Massimo | OdV | 20/06/2022 |

Gli stakeholders

Secondo l’approccio della teoria degli stakeholders, un’organizzazione deve soddisfare gli interessi di tutti coloro che sono implicati nelle esternalità generate dalla propria attività, sia che produca servizi che beni materiali. Questa attenzione permette di mantenere nel tempo condizioni di autonomia e durabilità, poiché consolida l’ente sulla base di una rete di portatori di interesse solida ed allargata.

I nostri stakeholders possono essere divisi tra:

- stakeholders di missione: ossia quelli per cui sono costruiti ed erogati i servizi di Famiglia Materna;
- stakeholders prioritari: cioè soggetti senza i quali Famiglia Materna non potrebbe proseguire la propria attività;
- altri stakeholders: tutti i soggetti coinvolti quotidianamente nei nostri progetti e servizi

| | DI MISSIONE | PRIORITARI | ALTRI |
|---------------------|--|---|---|
| STAKEHOLDERS | Utenti: Donne sole o con figli minori inviate dal servizio sociale; Donne vittime di violenza; Nuclei familiari in grave difficoltà alloggiativa; Persone a rischio di emarginazione sociale inviate dal servizio sociale; uomini autori di violenza nelle relazioni di intimità che vogliono cambiare il proprio comportamento; famiglie dei bambini iscritti ai centri Freeway e alla scuola La Vela | Familiari degli utenti Enti Gestori Enti Locali Provincia Autonoma di Trento Servizio Sociale Donatori Altre Organizzazioni non profit Consulenti e collaboratori Fornitori Istituti Formativi Consultori Rappresentanti della Pubblica Amministrazione Assemblea dei patroni Consiglio di Amministrazione Revisore dei conti Personale dipendente Collaboratori Servizio Civile Volontari Tirocinanti Comunità | Consulenti esterni Banche e Fondazioni INPS INAIL Fisco Ufficio FSE Ufficio Servizio Civile Chiesa locale ed Enti Religiosi Medici privati e di base APSS (Neuropsichiatria Infantile, Psicologia Clinica, Ostetricia e Ginecologia, Guardia medica) Agenzia del Lavoro Sindacati Forze dell’Ordine Università di Trento Mass Media |

Gli stakeholders di missione sono ovviamente **persone che incontriamo**, principalmente donne sole o con figli minori, ma anche i bambini e le famiglie iscritte ai Centri Freeway, alla scuola La Vela e gli uomini che

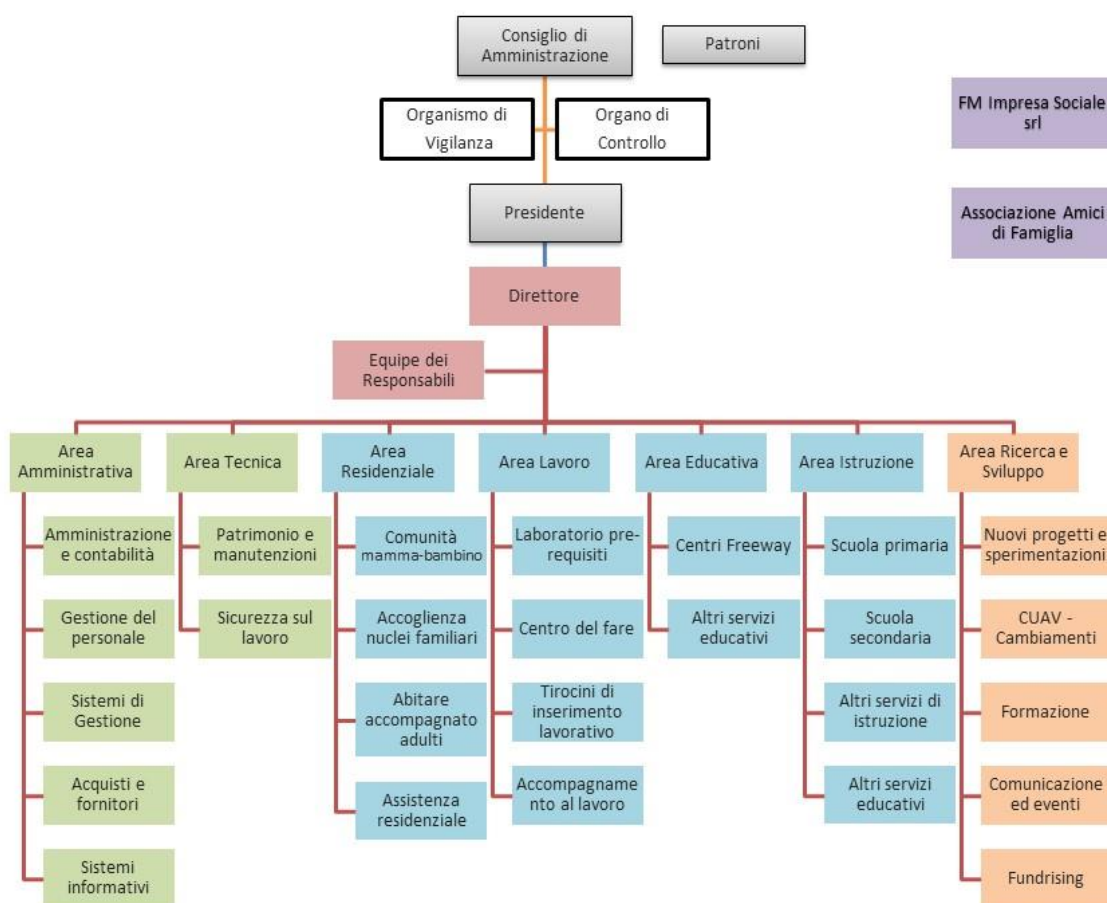
entrano in contatto con noi per servizi di reinserimento lavorativo, supporto abitativo o percorsi di prevenzione della violenza.

4) Persone che operano per l'ente:

Fondazione Famiglia Materna pone al centro dei suoi processi la persona, nella sua complessità, offrendo servizi ad alta intensità di capitale umano. Presentare i dati relativi ai lavoratori impegnati in tutte le Aree, significa quindi interpretare questi stessi dati con una duplice valenza: quella delle importanti risorse umane, che influenzano la qualità dei servizi offerti, grazie ad impegno e professionalità e quella dell'impatto occupazionale che la nostra organizzazione genera, non solo in termini numerici, puntando sulla qualità dei rapporti di lavoro.

La struttura operativa Famiglia Materna si è organizzata negli anni per promuovere un lavoro di squadra tra le diverse professionalità e i diversi ambiti di intervento.

Il raccordo tra il ruolo guida del Consiglio di Amministrazione, le attività e la vita quotidiana della struttura è garantito dalla Direzione, che lavora in stretto contatto con l'Equipe dei Responsabili, punto di coordinamento importantissimo tra tutte le aree di intervento della Fondazione.



Il Direttore svolge, relativamente all'intera organizzazione, funzioni di gestione e organizzazione generale; sovrintende il processo di definizione e perseguimento degli obiettivi prefissati per i vari servizi.

Ad ogni area in cui si articola l'organizzazione è assegnato un/a Responsabile, che coordina i processi, le attività, i Servizi e le Funzioni dell'Area, garantendo la coerenza e l'unitarietà di azioni e approccio ai problemi. Per ogni servizio sono previsti Coordinatori/trici che gestiscono il funzionamento dal punto di vista organizzativo ed in relazione agli aspetti sociali ed educativi degli interventi a favore degli utenti.

Lo staff è completato da Educatori professionali /sanitari, Assistenti sociali, Psicologhe specializzate in area trauma e violenza sulle donne e trattamenti riabilitativi per uomini autori di violenza, Mediatore

linguistico/culturale, Tutor e operatori per inserimenti lavorativi, Pedagogista, Operatori per la prima infanzia, dal personale amministrativo e ausiliario.

La scuola La Vela per le peculiari caratteristiche vede un Dirigente scolastico, docenti di scuola primaria e secondaria di primo grado, educatori e personale amministrativo, di segreteria e ausiliario.

I contratti di lavoro sono regolati dal Contratto Nazionale delle Cooperative Sociali, mentre il personale della scuola è assunto con contratto AGIDAE - scuola.

Il personale dipendente è in possesso dei titoli di studio e/o delle abilitazioni e/o dell'iscrizione ad ordini e collegi o analoghi elenchi pubblici, necessari per l'esercizio della professione, coerentemente con l'attività da svolgere. Più dell'80% del personale dipendente possiede laurea universitaria e il 70% del personale dipendente è inquadrato con un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Per andare incontro alle esigenze di conciliazione del personale dipendente, qualora venga richiesto, è sempre concesso il Part-time.

Accanto alla presenza di lavoratori dipendenti, professionisti e collaboratori, ricordiamo i molti volontari che hanno contribuito alla realizzazione delle attività proposte nel 2023. Nel lavoro quotidiano infatti, il personale di Famiglia Materna è affiancato da Amici di Famiglia ONLUS, associazione nata nel 2009 per raccogliere tutti i volontari che, in diverse forme, affiancano operatori e operatrici di Famiglia Materna nei diversi servizi e progetti. L'obiettivo principale è quello di dare un sostegno alle donne e ai bambini ospiti, o ex. L'aiuto dei volontari è fondamentale affinché persone che si trovano in un momento di difficoltà abbiano l'opportunità di creare una propria rete di riferimento, conoscere nuovi amici ed iniziare a sentirsi parte di una comunità. Il volontariato costituisce un'importante risorsa a disposizione dell'organizzazione e può essere inoltre interpretato proprio come un indicatore indiretto del rapporto con la comunità: attraverso lo sviluppo di una rete di conoscenza reciproca, di relazioni e di fiducia con singole persone o con altre organizzazioni nel territorio, si riescono a diffondere valori e a motivare quindi le persone a donare tempo e professionalità preziosa.

Il valore aggiunto dai collaboratori è sostenuto da un piano di formazione aggiornato annualmente che ricopre un ruolo fondamentale nel rispondere ai nuovi bisogni emergenti dal contesto sociale e territoriale, generando una crescente capacità ed efficacia e personalizzazione degli interventi.

L'attività di formazione verte per lo più su tematiche inerenti il team building, la tutela, la promozione e il sostegno alla genitorialità delle madri accolte, i percorsi di promozione alla salute e inclusione sociale di adulti e minori accolti, approfondimenti riguardo all'etnocultura e alla etnogenitorialità, percorsi di introduzione e sostegno all'autonomia abitativa e al mondo del lavoro, approfondimenti su disagi specifici socio-sanitari e dipendenze. A tali aspetti si possono aggiungere tematiche emergenti rilevate sia per gli operatori che per l'utenza.

La definizione del piano formativo deve necessariamente tenere conto, oltre che degli esiti della valutazione, anche di fattori e vincoli di carattere generale, quali ad esempio le risorse economiche a disposizione, l'assetto organizzativo, i carichi di lavoro, il clima aziendale, progetti e iniziative in corso, le caratteristiche personali e le potenzialità delle singole persone, la formazione obbligatoria prevista da normative specifiche, oltre ad altri fattori normativi e sindacali.

Si tratta dunque di un'attività complessa basata su dati oggettivi e su valutazioni derivanti dall'esperienza e dalla necessità di contemperare diverse esigenze. Gli interventi formativi possono fare riferimento a necessità di sviluppo di competenze comportamentali (ad es.: la relazione con la committenza e Servizi), generali (ad. es.: capacità di lavorare in gruppo, problem solving, capacità espositive, ecc.) o specifiche (riferite ad aspetti tecnici, normativi dell'attività e richieste per Autorizzazione e Accreditamento per operare in ambito socio-assistenziale e per i soggetti coinvolti nell'attuazione degli interventi formativi cofinanziati dal FSE). Il Piano della formazione assicura la formazione continua del personale in relazione all'evoluzione dei bisogni sociali, soprattutto nel caso di personale a diretto contatto con l'utenza, degli amministratori dell'organizzazione e dei volontari; ammette tutte le forme di formazione, incluso il "training on the job".

Data la complessità delle situazioni accolte, si ritiene fondamentale offrire al singolo professionista e alle équipe di lavoro una dimensione stabile di supervisione, sia dei vissuti personali, sia analizzando casi specifici ed utenti in carico, per i quali vi siano delle condizioni di particolare criticità nel percorso. La supervisione è realizzata ogni due mesi circa, in gruppo ed anche individualmente su richiesta degli operatori. Tale supervisione viene affidata a professionisti consulenti esterni, che, valutando obiettivi e metodologie più efficaci, offrono al gruppo degli operatori un clima di ascolto e sostegno da parte dell'ente, che ha come

prima ricaduta un clima aziendale favorevole, una miglior coesione e collaborazione fra i membri dell'équipe ed in secondo luogo una maggior efficacia degli interventi offerti alle persone accolte.

Il piano della formazione costruito sulle concrete esigenze del personale e del servizio da svolgere, adeguati sistemi di *Work Life Balance* (garantiti dalla della certificazione Family Audit contemplata dalla Legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 "Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità"), un'efficace comunicazione verso i dipendenti, sono solo alcuni dei sistemi sviluppati per generare un clima favorevole e positivo.

Il turn over registrato negli ultimi 3 anni si è attestato nell'ordine del 3% ed è legato principalmente alla maternità delle educatrici.

La Scuola registra un certo flusso di lavoratori dipendenti a tempo determinato durante l'esercizio ma spesso il personale che conclude a fine anno è il medesimo che viene richiamato.

5) Obiettivi e attività:

Le attività si articolano in aree d'intervento:

Area Accoglienza

L'Area Accoglienza si rivolge a donne in situazione di difficoltà a causa di crisi dei rapporti familiari e sociali, maltrattamento, sfruttamento o violenza, problemi psicologici o psichiatrici, stato di emarginazione o per una gravidanza difficile o inattesa; si compone di 4 servizi qualificati da incidenza e intensità di intervento, definito dal livello di protezione e tipo di presidio svolto dagli educatori.

Caratteristiche del sistema accoglienza sono: la stretta collaborazione dell'équipe, che garantisce un approccio multidisciplinare, l'attenta lettura dei bisogni per la realizzazione di interventi specifici personalizzati, che favoriscono la crescita globale e graduale della persona, il potenziamento delle competenze delle ospiti in un'ottica di sistema ad integrazione continua, attraverso l'applicazione di un metodo educativo flessibile, rivolto alla formazione globale della persona, la valorizzazione delle risorse personali, le competenze e le peculiarità.

Fondamentale per questa dimensione dei servizi di accoglienza, l'impegno rivolto all'integrazione con i servizi sociali territoriali attraverso un legame, dinamico e con verifiche periodiche, finalizzato alla crescita di autonomia e responsabilità dell'utente accolta con i suoi figli. Rimane prioritario comunicare e condividere le forme degli interventi, gli strumenti specifici di rilevazione che la Fondazione utilizza per i percorsi di sostegno ed accompagnamento. Questo costituisce una sufficiente garanzia in caso di turnover frequenti delle figure sociali di riferimento del territorio con rischio di perdita di informazioni e di conoscenza della situazione in carico. Altrettanto importante rimane l'intenzionalità di promuovere i rapporti con le realtà del terzo settore e di volontariato, che permettono di integrare i servizi offerti a beneficio degli accolti.

Alla luce dei fattori di vulnerabilità e fragilità sociale, psicologica e familiare di più di 60 nuclei accolti nel 2023, Famiglia Materna considera fondamentale monitorare le condizioni di esercizio del proprio personale socio – educativo attraverso:

- rapporto "operatore /numero nuclei familiari", per condizione di disagio espresso dai componenti (attenzione a sovraesposizione, numericamente o temporalmente significativa, al disagio psicologico/ psichiatrico e dipendenze),
- diversificazione specifica della formazione e supervisione individuale e di équipe,
- clima aziendale relativo allo stress da lavoro correlato,
- lavori di équipe trasversali ai servizi e alle aree della Fondazione; con quelle di altre realtà del terzo Settore e della P.A. (Tavoli di lavoro tematici, tavoli di lavoro Inter disciplinari, tavoli di coordinamento ente pubblico/ Enti terzo settore).

Per quanto riguarda invece i progetti educativi attivi, anche quest'anno, come negli ultimi recenti, si è enfatizzato il problema di soluzioni abitative agevolate ed accessibili a nuclei familiari fragili, svantaggiati e solo all'inizio di un percorso di autonomia personale ed economica. Tale situazione ha determinato un allungamento dei tempi di permanenza con difficoltà di dimissioni.

Rimane alta l'attenzione a proporre attività formative, occupazionali per le donne accolte al fine di poter utilizzare al meglio il periodo di permanenza presso la Fondazione a carattere residenziale, facendo crescere abilità e competenze che permettano il miglior risultato in termini di occupazione. In tal senso la collaborazione con i servizi dell'area lavoro permettono di arricchire la proposta a carattere di sostegno socio – educativo con la formazione al lavoro. Gli effetti in tal senso, anche quando non danno immediato sbocco occupazionale, generano un valore sociale legato alla crescita dell'autostima e motivazione delle donne, spesso vittime di violenza o maltrattamenti e un'effettiva possibilità di maturare una fiducia nei servizi e negli operatori che li affiancano. In un ambito come quello di un'esperienza lavorativa o occupazionale, spesso si genera una scoperta di una possibilità e opportunità che diversamente non avrebbe potuto sperimentare.

Nonostante il dato confortante nella chiusura di alcuni progetti sociali, anche quest'anno i tempi di permanenza si allungano oltre ogni previsione, in linea con il dato provinciale, a seguito di una diminuzione progressiva dell'accesso anche ad alloggi di edilizia pubblica. Pertanto nella programmazione degli interventi socio-educativi, il prolungamento dei tempi di accoglienza viene sfruttato per consolidare competenze e autonomie delle ospiti, vedendo così aumentare l'indice di miglioramento. È rilevabile pertanto la tendenza a fare di più con le medesime risorse. Questo attraverso economie di scala e un'attenta gestione della flessibilità dei tempi delle ore lavorate e rimodulazione continua degli interventi, con delle importanti personalizzazioni delle risposte, a fronte di un'impennata dei costi di manutenzione degli spazi comuni e abitativi offerti come strumento sociale nell'accoglienza residenziale.

Premesso che l'alta complessità delle problematiche delle persone accolte, richiede sempre più capacità di analisi, progettualità e opportunità di lavoro di rete, preme segnalare alcune attenzioni che definiscano degli obiettivi futuri a garanzia della possibilità di proseguire un lavoro qualitativo utile ed efficace alle finalità del nostro ente:

- Crescita e promozione di momenti di formazione e supervisione stabili e periodici con tematiche rispondenti ai bisogni effettivi emergenti. Per tale finalità occorrerà intraprendere verifiche di forme di finanziamento con progetti "ad hoc".
- Favorire una maggior comunicazione e informazione interna, aggiornata alle scelte e ai cambiamenti o novità relative ai vari servizi, per facilitare interazioni tra i diversi operatori. Tale dimensione è avvertita anche come opportunità di maggior senso di appartenenza e condivisione con l'ente, favorendo un clima aziendale positivo e capace di risoluzioni innovative.
- Intraprendere a tutti i livelli di relazione e azione operative, la sollecitazione agli enti pubblici di riferimento (Servizio Politiche sociali, Comunità di Valle, Comuni) della necessità di un impegno economico finanziario che permetta la sostenibilità dell'offerta dei servizi, laddove le attuali forme di compartecipazione alla spesa dell'ospite, non riescono a coprire.
- Implementare tutti gli strumenti metodologici in essere, che consentono l'analisi, la progettazione e la valutazione dei bisogni e dei processi nei percorsi individualizzati offerti agli utenti dei servizi di accoglienza.
- Aumentare la narrazione/comunicazione verso l'esterno di quanto avviene nei nostri servizi per far crescere una cultura del sostegno e della solidarietà, avvicinando maggiormente l'opinione pubblica/cittadinanza alla conoscenza di quanto Famiglia Materna opera nel contesto cittadino e provinciale.

Va segnalato, a corollario di quanto sopra riportato, che la scelta e l'investimento di accogliere tirocinanti di diverse facoltà universitarie, ad indirizzo psico -socio -educativo, e seguirne il percorso di affiancamento agli operatori, nei servizi di Famiglia Materna, ha il duplice valore di offrire agli studenti una presa d'atto operativa

di una realtà in cui potrebbero operare in futuro e al tempo stesso diventa uno stimolo per gli operatori tutor, a riprendere significati, procedura e strumenti già in uso, valorizzandone lo scopo e l'utilità.

Area Socio – Educativa

I Centri socio educativi Freeway nascono con l'obiettivo di integrare la rete dei tradizionali servizi rivolti all'infanzia, cercando di realizzare le esigenze delle famiglie con bisogni educativi e di conciliazione particolari, e orari di lavoro atipici. Le proposte sono flessibili e studiate per necessità specifiche, per incompatibilità con i servizi tradizionali, part time, lavori su turni, lavoro nel week end, mancanza di posto all'asilo nido. Particolare attenzione viene posta al rientro dalla maternità, per rispondere al bisogno della madre lavoratrice di rientrare al lavoro secondo i suoi tempi e bisogni (gli inserimenti avvengono in qualsiasi mese dell'anno). Questa ampia flessibilità facilita la continuità emotiva e relazionale tra la famiglia e il Centro Freeway, quale obiettivo pedagogico. Permette al bambino piccolo, infatti, di stare in famiglia, trascorrendo il resto del tempo con educatori qualificati che stimolano la sua crescita nel periodo in cui si pongono le basi per la sua modalità di essere, di conoscere e di esistere. Per questo ogni genitore costruisce il proprio progetto e può modificarlo ogni mese in accordo con l'evolversi della propria situazione familiare.

All'interno dei nostri centri, destinati in particolare alla fascia di età 3 mesi tre anni e fino ai 6 i bambini trovano un ambiente accogliente, formativo e divertente, in cui condividere una parte della giornata con un gruppo di coetanei e con una figura di riferimento adulta, tenendo conto di precisi criteri pedagogici al fine di un adeguato sostegno e potenziamento delle diverse aree dello sviluppo (cognitiva, emotiva, relazionale) e nel rispetto dell'educazione familiare e dei tempi di ciascuno. Tutti i Centri Freeway sono certificati con Marchio Family in Trentino.

Dal questionario di soddisfazione 2023, somministrato a tutte le famiglie a fine anno educativo, emerge un apprezzamento generale per la flessibilità degli orari di frequenza, per la cura e l'attenzione verso i bambini, per le attività proposte, per la qualità generale del servizio. Di contro si segnala, come punto critico, le tariffe proposte, considerate un po' alte e fuori portata se non si hanno i buoni di servizio.

La valutazione da parte delle famiglie può essere così sintetizzata: un servizio di qualità, personale professionale e preparato, progetto pedagogico ed educativo attento al bambino e agli ultimi sviluppi in campo educativo.

Nel 2023 il Freeway di Rovereto ha raddoppiato il numero di bambini accolti, passando a 72 da 38 del 2022. Questo è stato possibile grazie al trasferimento del servizio dalla sede storica alla scuola dell'infanzia Vannetti. Gli spazi messi a disposizione del Freeway hanno permesso di aumentare i posti disponibili (da 21 a 45 bambini in compresenza). Per una questione di qualità dell'offerta del servizio e per una difficoltà nel reperimento di personale qualificato si è deciso di tenere 30 bambini come numero massimo in compresenza. Tuttavia la capienza di 45 posti ci permette di offrire alle famiglie con particolari esigenze di conciliazione vita-lavoro (lavoro su turni) una frequenza "alternata" (alcuni giorni la mattina, altri il pomeriggio).

Nel 2023 il Freeway di Riva ha mantenuto lo stesso trend di iscritti degli ultimi 2/3 anni: 71 bambini nel 2023, 70 bambini nel 2022 e 68 nel 2021. Negli ultimi due anni ha inoltre registrato l'impossibilità di rispondere a tutte le richieste di iscrizione. Nel 2023, infatti, sono 24 i bambini per i quali il posto non era disponibile nel periodo richiesto dalla famiglia (tra aprile e agosto), mentre nel 2022 erano 16; ciò dipende dalla chiusura della sede periferica attivata per rispondere alle richieste delle famiglie con contratti di lavoro stagionali.

Area Lavoro

L'Area Lavoro si occupa della progettazione e realizzazione di servizi volti all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, con particolare attenzione e priorità ad un'utenza femminile, caratterizzati da un diverso grado di protezione, costruendo alleanze con il territorio al fine di rendere più sostenibili gli interventi di welfare offerti.

Laboratorio pre requisiti

La funzione socializzante viene potenziata grazie alle attività legate alla terra (orti sociali e sinergia con Ortinbosco), l'organizzazione delle attività segue un modello più strutturato con l'avvio di tirocini orientati all'acquisizione dei prerequisiti lavorativi e al potenziamento delle abilità pratiche degli utenti.

Centro del Fare

I laboratori di "cucina solidale" sono pensati per fornire una preparazione professionale nell'ambito della ristorazione. Le tirocinanti sono seguite da un formatore specializzato sulla base di un progetto formativo individualizzato, nel rispetto delle risorse e delle capacità di ogni singolo profilo. Al fine di aumentare le possibilità di formazione e di estendere il range di competenze spendibili sul mercato del lavoro, Famiglia Materna (attraverso FM Impresa Sociale s.r.l.), ha implementato situazioni formative ulteriori, aprendo il "bar bottega La Corte" e "La Corte Room & Breakfast". Si tratta di due laboratori (Centri del fare), con cui far crescere le skill professionali delle donne in formazione su invio del Servizio Sociale territoriale.

Il laboratorio di cucina solidale rimane un valido servizio aperto alla comunità e viene percepito come una concreta proposta ristorativa. Proprio grazie a tale varietà di occasioni le donne in tirocinio hanno la possibilità di sperimentare e vivere differenti modi di approcciarsi al lavoro, alle diverse modalità e tempistiche richieste dai diversi tipi di clientela.

Tirocini in azienda

Questa fase del progetto è tesa a creare valore aggiunto nel percorso formativo delle persone inserite in formazione, ormai pronte per contesti lavorativi complessi.

I progetti realizzati devono configurarsi come vitali ed in grado di rinnovarsi per esplorare opportunità e adattarsi ai cambiamenti socio economici del nostro territorio.

Per massimizzare le possibilità di inserimento tutti i servizi sono gestiti ed ideati in un'ottica di rete, in collaborazione con numerosi partner privati e pubblici, profit e no profit, primo fra tutti FM impresa sociale srl, fondata proprio da Famiglia Materna. L'eterogeneità che caratterizza i servizi dell'Area si traduce anche dal punto di vista territoriale: se il loro cuore è in Vallagarina, i nostri servizi si sviluppano anche verso l'area di Trento e la zona dell'Alto Garda.

Si tratta di un'area composita e in trasformazione con modalità diverse di finanziamento per cui gli obiettivi per l'anno 2023 hanno toccato tre assi fondamentali: aumento della capacità economica delle attività esposte sul mercato dell'area; messa a punto delle collaborazioni con Agenzia del Lavoro per lo sviluppo di servizi di accompagnamento al lavoro che potessero intercettare nuove fasce d'utenza; attrazione di donazioni a sostegno dei percorsi delle formichine.

Il perseguimento di questi obiettivi ha visto un grande coinvolgimento di tutta l'area, per quanto concerne l'apertura del nuovo servizio di Casa Santel, struttura di ricezione turistica, quale nuova area utile di assorbimento di persone in carico al progetto, nonché possibilità di generare risorse per l'area comunicando i valori dell'economia solidale.

Per un buon avvio di tale nuova progettualità, è stato strategico il coinvolgimento di una figura direttamente sul territorio di Fai, nonché l'instaurarsi di una nuova e proficua collaborazione con APAS, associazione che si occupa del reinserimento lavorativo di persone soggette a misure detentive o scarcerate da poco.

Strategico e rilevante è stato il coinvolgimento di una figura commerciale per la vendita dei prodotti realizzati nel laboratorio dei Pre requisiti, che ha saputo non solo predisporre un catalogo ad hoc per la vendita, ma anche organizzare una struttura di ordini ed evasione degli stessi molto efficace e in grado di intercettare clienti importanti. Inoltre, nell'estate del 2023 si è finalmente potuta riaprire La Corte, nella sua parte di bar bottega, rimasta chiusa più volte, dopo l'inaugurazione, per problemi legati alle misure anticovid.

All'interno dell'area è stata inserita una persona specializzata nel tutoraggio di giovani in ritiro sociale, in grado di qualificare il lavoro con nuove fragilità che prima non intercettavamo.

Gestire un progetto che si trova a cavallo tra il reinserimento lavorativo e il mercato, nell'era post pandemica, significa avere a che fare con tutti i problemi che affliggono il mondo del sociale e allo stesso tempo, le crisi che si abbattano sul comparto del profit. La ricerca di lavoro, in questi anni, non è più al primo posto tra i

bisogni degli utenti dei servizi sociali, che negli ultimi tre anni si sono trasformati in modo importante, portando con sé molte più fragilità di un tempo, spesso di tipo psichiatrico o legate a disturbi che li trascinano verso il ritiro sociale.

Il comparto della ristorazione, tra aumenti dei costi energetici e rincaro delle materie prime, è ovunque in sofferenza, anche laddove non si basi su un'idea di economia solidale.

Questo, unito all'impossibilità di dotare l'area di figure stabili più orientate al mercato (un esempio su tutti la figura del commerciale) e alla fragilità intrinseca alle persone con cui lavoriamo, rende sempre più difficile gestire il confronto con il mercato e il raggiungimento di una performance economica che tenga conto della natura sociale del nostro progetto – difficoltà questa condivisa da molte realtà del terzo settore simili alla nostra.

Partendo da questo presupposto, per gli anni a venire si cercherà di sviluppare partnership più importanti con soggetti del for profit che possano far crescere e stabilizzare l'Area Lavoro. Al contempo, grande importanza viene data allo sviluppo di progetti in rete con enti in grado di trasferire prezioso know how non solo sul versante della sostenibilità economica, ma anche della presa in carico di nuove fragilità a cavallo tra il mondo sociale e quello sanitario.

Area Istruzione

La Scuola è gestita dal CDA di Fondazione Famiglia Materna che si avvale di tutti gli organi stabiliti dalla legislazione scolastica italiana (con particolare riferimento alla Legge 62/2000 sulle scuole paritarie) e la legislazione scolastica provinciale (con riferimento alla Legge Provinciale n. 5 del 07.08.2006). Gli organi della Scuola sono:

- a) Il consiglio di amministrazione di Fondazione Famiglia Materna
- b) il Consiglio dell'Istituzione Scolastica;
- c) Il Comitato di Gestione;
- d) i Dirigenti Scolastici;
- e) il Collegio dei Docenti;
- f) i Consigli di Classe;
- g) il Revisore dei conti

In generale il settore dei servizi offerti da Fondazione Famiglia è ad alta intensità di capitale umano. Così sono definite tecnicamente le imprese che – come la nostra - vedono generato il proprio valore aggiunto soprattutto grazie al lavoro. Ma non si tratta solo di avere il lavoratore al centro dell'attività "produttiva"; per natura una Scuola pone al centro dei suoi processi la persona, nella sua complessità umana, quindi. Presentare in questa sezione i dati relativi ai lavoratori della Scuola La Vela significa quindi interpretare questi stessi dati con una duplice valenza: quella delle importanti risorse umane che permettono la realizzazione dei nostri servizi e ne influenzano – grazie ad impegno e professionalità - la qualità, e quella dell'impatto occupazionale che la nostra organizzazione genera non solo in termini numerici, ma anche puntando sulla qualità dei rapporti di lavoro. Il personale della scuola è assunto con contratto AGIDAE – scuola.

La Scuola registra un certo flusso di lavoratori dipendenti a tempo determinato durante l'esercizio causato dalla necessità dell'abilitazione per essere assunti a tempo indeterminato e spesso le uscite che si registrano a fine anno scolastico sono le stesse assunzioni che si trovano a settembre: essa ha visto l'uscita di 16 dipendenti a giugno (relativamente all'anno scolastico 2022-23) rispetto all'ingresso di 23 lavoratori a settembre (anno scolastico 2023-24).

In secondo luogo, la Scuola ha generato occupazione prevalentemente a favore del territorio in cui essa ha sede: il 35.25% dei lavoratori risiede nella stessa Comunità di Valle mentre la percentuale di coloro che risiedono nello stesso comune in cui ha sede la scuola è del 28.78%. Questi dati hanno un importante impatto anche dal punto di vista ambientale, considerando che la vicinanza riduce gli spostamenti dei dipendenti e per il benessere dei lavoratori, considerando la riduzione dello stress e del costo monetario del recarsi nel luogo di lavoro: nello specifico va considerato che il 50% risiede nel comune in cui lavora usualmente e 100% risiede a meno di 25 chilometri dal suo usuale luogo di lavoro.

La classificazione per ruoli che i lavoratori ricoprono all'interno della nostra Scuola al 31.12.2023 può inoltre fornire informazioni tanto sulla eterogeneità di profili richiesti quanto sulla conseguente qualità e

professionalizzazione nell'offerta dei servizi. Così la nostra Scuola vede la presenza di 1 responsabile dell'area Istruzione, 1 dirigente, 42 docenti di primaria e secondaria di primo grado, 7 educatori, 3 impiegati, 13 personale ausiliario.

Altro tema che permette di riflettere sulle politiche attivate dalla Scuola nei confronti dei suoi lavoratori ordinari è l'equità dei processi e delle politiche praticate. Nella Scuola più del 50% dei ruoli di responsabilità è coperto da donne. Un benefit indiretto garantito ai nostri lavoratori è rappresentato poi dalla garanzia di una certa flessibilità sul lavoro, tale da sostenere ove compatibile con il nostro servizio una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro. In particolare, si prevede la possibilità per il dipendente di poter usufruire di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale orizzontale/verticale o viceversa e banca delle ore.

La Scuola, attraverso l'ente gestore, è inoltre attenta ai propri lavoratori anche per quanto attiene la formazione: oltre alla formazione obbligatoria prevista per il settore si organizza un costante aggiornamento basato prevalentemente su corsi di formazione su temi ad hoc. Rispetto alle attività formative, il numero di lavoratori che vi hanno partecipato nell'ultimo anno è pari al 100%.

Accanto alla descritta presenza di lavoratori dipendenti e professionisti e collaboratori, si osserva che nel 2023 hanno operato per la Scuola anche volontari.

Il volontariato costituisce un'importante risorsa a disposizione dell'organizzazione e può essere inoltre interpretato proprio come un indicatore indiretto del rapporto con la comunità: attraverso lo sviluppo di una rete di conoscenza reciproca, di relazioni e di fiducia con singole persone o con altre organizzazioni nel territorio, si riescono a diffondere valori e a motivare quindi le persone a donare alla Scuola innanzitutto in termini di ore di lavoro volontario.

Le diverse risorse finanziarie ed umane, individuali e di gruppo attivate sin qui illustrate hanno permesso alla Scuola di perseguire i suoi obiettivi produttivi e la sua mission, raggiungendo quindi concreti e verificabili risultati. Agli utenti presi in carico sono stati offerti servizi educativi sia curricolari che extrascolastici per ragazzi di età scolare del primo ciclo. Ciò illustra una prima dimensione di impatto rilevante che la Scuola ha avuto sul territorio grazie alla capacità di rispondere ai bisogni con i suoi servizi e per un significativo monte ore. Essendo una scuola privata per il servizio curricolare è richiesto il pagamento di una retta che nel 53,50% può essere abbattuta dagli assegni di studio riconosciuti dalla PAT, mentre per i servizi extracurricolari, che si possono definire conciliativi per la famiglia, il 18,20% usufruisce dei buoni di servizio – per i quali la Fondazione è accreditata – che la Scuola prontamente attiva.

La scuola mette a disposizione risorse proprie per sostenere l'inclusione scolastica di bambini con bisogni educativi speciali e disturbi dell'apprendimento, che nel 2023 è stata superiore almeno del 30% rispetto a quella delle altre scuole paritarie della Provincia di Trento.

Come anticipato nel precedente punto, le risorse economiche di cui la scuola dispone sono in parte private e in parte pubbliche. Nel 2023 il 58,54% dei ricavi proveniva da contributi pubblici (il 1,27% in meno rispetto al 2022) mentre il 41,46% da compartecipazione delle famiglie. Il costo del personale nel caso della scuola è quello di maggior incidenza sul totale dei costi e precisamente il 72,00%.

L'attenzione maggiore va rivolta ora all'impatto sociale più propriamente legato alla natura e alla mission della Scuola nella società. Certamente quanto sinora descritto ha permesso di affermare che la Scuola ha un certo ruolo nel suo territorio e impatti sulla comunità verificabili nelle esternalità prodotte dai servizi in termini di ricadute sociali, risposta a bisogni del territorio. Si crede quindi che il più elevato valore aggiunto che ha per il suo territorio sia quello di aver investito in un progetto di rilevanza sociale generando ricadute economiche e sociali eterogenee come sin qui dimostrato.

È vero tuttavia che accanto a questi elementi descrittivi ci possono essere anche azioni dirette compiute verso la comunità e capaci di generare per gli stessi ulteriori impatti e forme di attivazione della cittadinanza attraverso uscite e laboratori aderendo a proposte e collaborazioni con le associazioni del territorio. Accanto a questi momenti di confronto più di tipo diretto, la comunicazione verso la comunità è stata comunque mediata dalla Fondazione attraverso alcuni strumenti comunicativi del servizio e della qualità. La presenza nel territorio della Scuola ha comunque due possibili ulteriori elementi di riscontro: quello sulla visibilità e consapevolezza di una diversa modalità educativa e di didattica e quello sulla volontà di

partecipazione attiva dei cittadini alla vita e all'obiettivo anche con il coinvolgimento, come detto, di volontari.

Il polo scolastico "La Vela" nasce in risposta alle esigenze educative delle famiglie, in linea con il patrimonio culturale e radicate nella tradizione cristiana, di assicurare ai loro figli una solida preparazione, coltivando nello stesso tempo il vero, il bene, il bello e stimolando armoniosamente tutte le dimensioni della persona: intelligenza, coscienza, affettività, corporeità.

Dalla costituzione nel 1986, ad opera di un gruppo di genitori, si attiva un processo di definizione e identificazione, che dall'inserimento nel 1° Circolo Didattico di Rovereto, al riconoscimento della parifica da parte del Ministero della Pubblica Istruzione, alla collaborazione sempre più intensa con realtà educative e specializzate operanti sul territorio di appartenenza e alla realizzazione di moltissimi progetti pedagogici ed educativi giunge ai 30 anni di attività con la realizzazione del ciclo secondario di primo grado.

Nel 2020 si realizza la cessione del ramo d'azienda alla Fondazione Famiglia Materna assumendo il nome di Scuola Paritaria "La Vela" con l'obiettivo di sviluppare una "cittadella dell'educazione" con la costruzione di un edificio scolastico innovativo.

Area Innovazione e sviluppo

Il settore della progettazione sta vivendo un periodo di forte sviluppo che si può riassumere in:

- a) aumento della concorrenza a livello provinciale e nazionale;
- b) impulso esponenziale da parte dei finanziatori del lavoro in rete tra soggetti che operano nello stesso territorio o tra organizzazioni che lavorano in regioni diverse;
- c) richiesta di presentazione di progetti sempre più complessi, multi-tematici e che prevedono la multi-attorialità;
- d) introduzione di nuove procedure e nuovi strumenti per l'affidamento di attività e servizi da parte degli enti pubblici;
- e) dilatazione dei tempi tra il momento della presentazione dei progetti e la pubblicazione dell'esito, aumento degli obblighi nella rendicontazione e della burocrazia sia nel pubblico che nel privato;
- f) ampliamento delle opportunità di finanziamento a livello europeo.

La partecipazione a bandi di assegnazione di servizi per l'Area Residenziale, affiancando i servizi nei percorsi di co-progettazione ha portato nel 2023 a 17 progetti attivi. Tendenzialmente sono progetti che vedono Fondazione Famiglia Materna come unico beneficiario della quota economica e di conseguenza attore/soggetto primario nell'implementazione dei progetti.

A livello nazionale si sono presentati progetti rivolti a finanziatori pubblici (Ministeri) e privati (gran parte delle volte si tratta di Fondazioni bancarie), con la realizzazione di partnership interessanti con realtà che operano in altre regioni. I progetti sono pensati per rafforzare alcuni servizi preesistenti o sperimentare nuove azioni. Negli ultimi due anni, sono una quindicina i progetti presentati annualmente; per questi progetti mediamente si ha avuto un'incidenza d'approvazione del 82% per i progetti e 100% per gli appalti con un giro d'entrata (calcolato sia il valore degli annuali che pluriennali) che si è attestato attorno ai 360.000€. Attraverso i progetti si sono intercettati mediamente 470 beneficiari fragili provenienti dai servizi di Fondazione e/o segnalati dai servizi sociali territoriali.

A livello di rapporti con le aree di Fondazione, quest'ultimo anno è stato molto importante per quanto concerne l'ampliamento delle collaborazioni con tutte le Aree aumentando in questo modo il raggio d'azione dell'Ufficio progetti. In quest'ultimi mesi infatti si è estesa la co-progettazione in particolare con le équipes dell'Area Residenziale e dell'Area Istruzione. L'Area Innovazione e Sviluppo affinando le sue competenze nel campo degli appalti e la formazione per quanto concerne il mondo della co-progettazione, ha sostenuto notevolmente anche l'Area Lavoro. In questi anni ha stabilito considerevoli relazioni con diverse realtà del terzo settore e con finanziatori sia locali che nazionali che hanno permesso di ampliare il proprio *know how*, sia nella fase di scrittura che di gestione dei progetti. Queste relazioni rappresentano un capitale sociale importante ma risulta fondamentale ampliarlo andando a costruire nuovi partenariati e provando ad accedere a nuovi canali di finanziamento finora mai attivati. L'aumento della competizione a livello locale in

primis e poi anche nazionale porta ad un naturale ridimensionamento delle percentuali di successo nei bandi dei finanziatori tradizionali. Vi è quindi il bisogno di realizzare uno *scaling-up* andando a diversificare i canali d'entrata. Le due direttrici principali sono: 1) accesso a bandi sovranazionali (sia dell'Unione Europea che privati); 2) accesso a bandi nazionali in rete con altre organizzazioni (es. con proposte derivanti dal PNRR). Per procedere in questo senso vi è la necessità di lavorare sinergicamente all'interno della Fondazione, e laddove possibile, mettere coordinare più Aree per lo stesso bando.

Sportello Sociale - Cambiamenti CUAV – Centro uomini autori di violenza

Il Servizio **Cambiamenti CUAV** è un programma di recupero di uomini autori di violenza, si realizza attraverso percorsi psico-educativi di gruppo, agisce in un'ottica di prevenzione e di riduzione del rischio di nuovi comportamenti violenti mettendo al centro la sicurezza della donna. Nel corso del 2023 è diventato CUAV-Centro Uomini Autori di Violenza, allineandosi alle indicazioni nazionali sul tema, operando nell'ambito della **mission** di Fondazione Famiglia Materna, offrendo un ulteriore servizio di contrasto alla violenza.

L'intervento prevede la valutazione d'idoneità al percorso, che prevede la valutazione del rischio, della motivazione al cambiamento e della compatibilità con il lavoro di gruppo. Al termine della valutazione, se idoneo, l'uomo può accedere all'intervento rieducativo. L'intervento rieducativo si svolge in gruppo ed è guidato da una coppia di conduttori esperti che seguono i seguenti temi: la violenza in tutti i suoi aspetti, la responsabilità di chi agisce comportamenti violenti, il riconoscimento delle emozioni, il controllo della rabbia, le strategie per prevenire condotte violente.

L'intervento è gratuito per gli uomini residenti In Provincia di Trento, qualora non condannati per i reati previsti dalla legge n.69/2019 (c.d. Codice Rosso) e a pagamento per gli uomini condannati per reati inclusi nella medesima legge, anche residenti fuori Provincia di Trento.

La partecipazione al gruppo è documentata, per fornire agli Uffici giudiziari elementi utili alla valutazione comportamentale degli uomini coinvolti in procedimenti penali a loro carico.

Il CUAV sta vivendo un periodo di forte sviluppo che, forte di un'esperienza di più di 10 anni, si può riassumere nel riconoscimento tra i servizi di contrasto della violenza di genere in provincia di Trento ed è parte attiva della rete territoriale, nazionale ed europea, rispondendo a tutti i requisiti previsti dalle Linee Guida nazionali in materia e previste nell'Intesa Stato Regioni e Province Autonome. Si tratta di un servizio **autorizzato** ed accreditato ad operare in ambito socio – assistenziale, che partecipa al **Tavolo Provinciale** del Terzo settore sulla violenza, le cui certificazioni sono riconosciute da Tribunali e Procure.

Il percorso Cambiamenti punta all'interruzione dei comportamenti violenti adottati dall'uomo autore di maltrattamento nei confronti della partner o ex partner e alla scomparsa delle recidive.

Lo scopo è perseguito mediante la realizzazione di un percorso psico-educativo di gruppo per autori (percorso settimanale di gruppo – 28 incontri), secondo un programma specifico.

Il programma adottato per il trattamento parte dalla convinzione che si possa intervenire modificando l'apprendimento fino all'adozione di risposte non violente alla rabbia.

6) Situazione economico finanziaria:

Stato Patrimoniale

| ATTIVO | 2022 | 2023 |
|--|------------------|------------------|
| A) QUOTE ASSOCIATIVE O APPORTI ANCORA DOVUTI | | |
| B) IMMOBILIZZAZIONI | | |
| I - Immobilizzazioni immateriali | | |
| 1) costi di impianto e di ampliamento | | |
| 2) costi di sviluppo | | |
| 3) diritti di brevetto industriale e diritti di utilizzazione delle opere dell'ingegno | | |
| 4) concessioni, licenze, marchi e diritti simili | 4.270 | 3.477 |
| 5) avviamento | 10.000 | 8.000 |
| 6) immobilizzazioni in corso e acconti | | |
| 7) altre | 17.745 | 12.289 |
| Totale immobilizzazioni immateriali | 32.015 | 23.766 |
| II - Immobilizzazioni materiali | | |
| 1) terreni e fabbricati | 1.048.342 | 1.014.075 |
| 2) impianti e macchinari | 36.575 | 31.162 |
| 3) attrezzature | 49.645 | 46.027 |
| 4) altri beni | 154.559 | 145.233 |
| 5) immobilizzazioni in corso e acconti | 247.537 | 1.538.042 |
| Totale immobilizzazioni materiali | 1.536.658 | 2.774.539 |
| III - Immobilizzazioni finanziarie | | |
| 1) partecipazioni in: | | |
| a) imprese controllate | 155.300 | 125.482 |
| b) imprese collegate | | |
| c) altre imprese | | |
| Totale partecipazioni | 155.300 | 125.482 |
| 2) crediti | | |
| a) imprese controllate | 10.000 | 10.000 |
| b) imprese collegate | | |
| c) verso altri enti del Terzo settore | | |
| d) verso altri | 2.500 | 3.750 |
| Totale crediti | 12.500 | 13.750 |
| 3) altri titoli | | |
| Totale immobilizzazioni finanziarie | 167.800 | 139.232 |
| TOTALE IMMOBILIZZAZIONI | 1.736.473 | 2.937.537 |

| C) ATTIVO CIRCOLANTE | | | |
|--|--|------------------|------------------|
| I - Rimanenze | | | |
| | 1) materie prime, sussidiarie e di consumo | | |
| | 2) prodotti in corso di lavorazione e semilavorati | | |
| | 3) lavori in corso su ordinazione | | |
| | 4) prodotti finiti e merci | | |
| | 5) acconti | | |
| | Totale rimanenze | - | - |
| II - Crediti | | | |
| | 1) verso utenti e clienti | 320.868 | 381.027 |
| | 2) verso associati e fondatori | | |
| | 3) verso enti pubblici | 556.510 | 687.621 |
| | 4) verso soggetti privati per contributi | 154.236 | 15.184 |
| | 5) verso enti della stessa rete associativa | | |
| | 6) verso altri enti del Terzo settore | | |
| | 7) verso imprese controllate | | |
| | 8) verso imprese collegate | | |
| | 9) crediti tributari | 74.030 | 131.250 |
| | 10) da 5 per mille | | |
| | 11) imposte anticipate | | |
| | 12) verso altri | 24.914 | 16.488 |
| | Totale crediti | 1.130.558 | 1.231.570 |
| III - Attività finanziarie che non costituiscono immobilizzazioni | | | |
| | 1) partecipazioni in imprese controllate | | |
| | 2) partecipazioni in imprese collegate | | |
| | 3) altri titoli | | |
| | Totale attività finanziarie che non costituiscono immobili. | - | - |
| IV - Disponibilità liquide | | | |
| | 1) depositi bancari e postali | 607.612 | 865.778 |
| | 2) assegni | | |
| | 3) danaro e valori in cassa | 2.336 | 2.723 |
| | Totale disponibilità liquide | 609.949 | 868.501 |
| TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE | | 1.740.506 | 2.100.071 |
| D) RATEI E RISCONTI ATTIVI | | 304.322 | 348.748 |
| Totale Attivo | | 3.781.301 | 5.386.356 |

| PASSIVO | 2022 | 2023 |
|--|------------------|------------------|
| A) PATRIMONIO NETTO | | |
| I - Fondo di dotazione dell'ente | - | |
| II - Patrimonio vincolato | | |
| 1) riserve statutarie | | |
| 2) riserve vincolate per decisione degli organi istituzionali | | 408 |
| 3) riserve vincolate destinate da terzi | | |
| Totale patrimonio vincolato | - | 408 |
| III - Patrimonio libero | | |
| 1) riserve di utili o avanzi di gestione | 561.226 | 563.642 |
| 2) altre riserve | 1.060.792 | 1.060.775 |
| Totale patrimonio libero | 1.622.018 | 1.624.417 |
| IV - Avanzo/Disavanzo d'esercizio | 2.416 | 316 |
| TOTALE PATRIMONIO NETTO | 1.624.434 | 1.625.140 |
| B) FONDI PER RISCHI E ONERI | | |
| 1) per trattamento di quiescenza e obblighi simili | | |
| 2) per imposte, anche differite | | |
| 3) altri | | |
| TOTALE FONDI PER RISCHI E ONERI | - | - |
| C) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO | 656.539 | 721.243 |
| D) DEBITI | | |
| 1) debiti verso banche | 290.221 | 1.565.386 |
| 2) debiti verso altri finanziatori | 3.669 | 2.836 |
| 3) debiti verso associati e fondatori per finanziamenti | | |
| 4) debiti verso enti della stessa rete associativa | | |
| 5) debiti per erogazioni liberali condizionate | | |
| 6) acconti | 10.177 | 33.672 |
| 7) debiti verso fornitori | 138.463 | 213.174 |
| 8) debiti verso imprese controllate e collegate | | |
| 9) debiti tributari | 145 | 1.438 |
| 10) debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale | 117.230 | 129.134 |
| 11) debiti verso dipendenti e collaboratori | 158.322 | 173.699 |
| 12) altri debiti | 353.667 | 417.495 |
| TOTALE DEBITI | 1.071.894 | 2.536.835 |
| E) RATEI E RISCONTI PASSIVI | 428.434 | 503.138 |
| Totale Passivo | 3.781.301 | 5.386.356 |

Rendiconto Gestionale:

| ONERI E COSTI | | | PROVENTI E RICAVI | | |
|--|------------------|------------------|---|------------------|------------------|
| | 2023 | 2022 | | 2023 | 2022 |
| A) Costi e oneri d attività generale | | | A) Ricavi, rendite e proventi da attività di interesse generale | | |
| 1) Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci | 182.938 | 124.020 | 1) Proventi da quote associative e apporti dei fondatori | 320 | 350 |
| 2) Servizi | 133.115 | 137.632 | 2) Proventi degli associati per attività mutuali | | |
| 3) Godimento beni di terzi | 104.397 | 108.656 | 3) Ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori | | |
| 4) Personale | 2.566.249 | 2.398.552 | 4) Erogazioni liberali | 77.240 | 237.694 |
| 5) Ammortamenti | 44.204 | 33.728 | 5) Proventi del 5 per mille | 408 | 262 |
| 6) Accantonamenti per rischi e oneri | | | 6) Contributi da enti privati | 79.708 | 109.237 |
| 7) Oneri diversi di gestione | 363.052 | 204.202 | 7) Ricavi per prestazioni e cessioni a terzi | 1.102.778 | 932.411 |
| 8) Rimanenze iniziali | | | 8) Contributi da enti pubblici | - | 4.080 |
| | | | 9) Proventi da contratti con enti pubblici | 2.351.360 | 1.956.994 |
| | | | 10) Altri ricavi, rendite e proventi | 13.939 | 27.277 |
| | | | 11) Rimanenze finali | | |
| TOTALE | 3.393.955 | 3.006.790 | TOTALE | 3.625.753 | 3.268.305 |
| | | | Avanzo/disavanzo attività di interesse generale (+/-) | 231.798 | 261.515 |
| B) Costi e oneri d attività diverse | | | B) Ricavi, rendite e proventi da attività diverse | | |
| 3) Godimento beni di terzi | | | 1) Ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori | | |
| 4) Personale | | | 2) Contributi da soggetti privati | | |
| 5) Ammortamenti | | | 3) Ricavi per prestazioni e cessioni a terzi | | |
| 6) Accantonamenti per rischi e oneri | | | 4) Contributi da enti pubblici | | |
| 7) Oneri diversi di gestione | | | 6) Altri ricavi, rendite e proventi | | |
| 8) Rimanenze iniziali | | | 7) Rimanenze finali | | |
| TOTALE | | - | TOTALE | | - |
| | | | Avanzo/disavanzo attività diverse (+/-) | | - |
| C) Costi e oneri da attività di raccolta fondi | | | C) Ricavi, rendite e proventi da attività di raccolta fondi | | |
| 1) Oneri per raccolta fondi abituali | | | 1) Proventi da raccolta fondi abituali | | |
| 2) Oneri per raccolta fondi occasionali | | | 2) Proventi da raccolta fondi occasionali | | |
| 3) Altri oneri | | | 3) Altri proventi | | |
| TOTALE | | - | TOTALE | | - |
| | | | Avanzo/disavanzo attività di raccolta fondi (+/-) | | - |
| D) Costi e oneri da attività finanziarie e patrimoniali | | | D) Ricavi, rendite e proventi da attività finanziarie e patrimoniali | | |
| 1) Su rapporti bancari | | | 1) Da rapporti bancari | | |
| 2) Su prestiti | | | 2) Da altri investimenti finanziari | | |
| 3) Da patrimonio edilizio | | | 3) Da patrimonio edilizio | 2.699 | 3.500 |
| 4) Da altri beni patrimoniali | | | 4) Da altri beni patrimoniali | | |
| 5) Accantonamento per rischi e oneri | | | 5) Da altri proventi | | |
| 6) Altri oneri | 29.818 | | 6) Altri oneri | | |
| TOTALE | | - | TOTALE | 2.699 | 3.500 |
| | | | Avanzo/disavanzo attività finanziarie e patrimoniali (+/-) | 2.699 | 3.500 |
| E) Costi e oneri di supporto generale | | | E) Proventi di supporto generale | | |
| 1) Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci | 31.947 | 20.388 | 1) Proventi da distacco personale | | |
| 2) Servizi | 110.975 | 116.974 | 2) Altri proventi di supporto generale | 21.496 | 23.327 |
| 3) Godimento beni di terzi | | | | | |
| 4) Personale | 63 | | | | |
| 5) Ammortamenti | 47.559 | 47.375 | | | |
| 6) Accantonamenti per rischi e oneri | 408 | | | | |
| 7) Altri oneri | 64.852 | 101.189 | | | |
| TOTALE | 255.678 | 285.926 | TOTALE | 21.496 | 23.327 |
| | | | | | |
| TOTALE ONERI E COSTI | 3.649.633 | 3.292.716 | TOTALE PROVENTI E RICAVI | 3.649.948 | 3.295.132 |
| | | | Avanzo/disavanzo d'esercizio prima delle imposte (+/-) | 316 | 2.416 |
| | 3.649.633 | | Imposte | | |
| | - | | AVANZO/DISAVANZO D'ESERCIZIO (+/-) | 316 | 2.416 |

7) Altre Informazioni:

SISTEMA DI VALUTAZIONE E QUALITÀ

Modalità proposta per rilevare l'efficacia e l'efficienza degli interventi messi in atto:

Considerando che negli ultimi anni Fondazione Famiglia Materna è cresciuta notevolmente, l'ampliamento dell'offerta di servizi alla persona, sia in senso quantitativo, sia qualitativo, determina la necessità di individuare nuovi metodi che forniscano strumenti adeguati e incrementali rispetto ai modelli esistenti e che mirino al miglioramento della qualità, delle prestazioni e dell'adattabilità dei servizi ai contesti sociali. L'impatto di questa crescita ha inciso su tutta la struttura organizzativa, richiedendo di implementare gli strumenti/procedure di lavoro, con particolare riferimento a quelli legati alla formazione ed al potenziamento delle risorse umane, per consentire di focalizzarsi sull'individuazione di metodologie adeguate a sostenere e gestire i nuovi bisogni emergenti. Puntando ad affinare le competenze degli operatori, relative alla lettura dei bisogni dell'utenza e perseguendo la volontà di rendere i servizi offerti più efficaci, sono stati identificati strumenti e metodi di rilevazione dei miglioramenti raggiunti dalle ospiti. Il metodo attualmente utilizzato si basa sugli elementi che definiscono il progetto educativo individualizzato e

viene orientato dall'osservazione di ulteriori comportamenti e/o attitudini delle utenti, correlati con gli interventi, correttivi o a supporto, proposti dagli operatori dell'area accoglienza-residenzialità, per riuscire a rilevare il miglioramento ottenuto durante la permanenza nei vari servizi. In tal senso, si sono introdotti anche indicatori e percentuali numeriche che aiutano operatori, ospiti e servizi, ad avere una miglior rappresentazione del percorso da poco concluso.

CERTIFICAZIONI DEL SISTEMA DI QUALITÀ DEL SOGGETTO

Certificazione RINA ISO 9001

L'introduzione di un sistema di controllo della qualità è sicuramente uno dei migliori metodi per dotare Fondazione Famiglia Materna di un assetto organizzativo capace di mantenere vivo l'impulso all'innovazione, alimentando un sistema capace di sostenerla, infatti è stata conseguita la Certificazione ISO 9001 nel 2019. Tutte le Aree in cui si articola la Fondazione vengono coinvolte nel raggiungimento degli obiettivi in un'ottica di ottimizzazione degli sforzi e utilizzando tutti gli strumenti forniti dalla politica della Qualità, è possibile individuare le aree in cui l'organizzazione può migliorarsi ulteriormente per far fronte ai nuovi bisogni emergenti; questo è possibile grazie a un'approfondita analisi del contesto nel quale si opera per poi arrivare ad individuare le strategie più efficaci per il raggiungimento dell'obiettivo prefissato.

Famiglia Materna si impegna a svolgere un'accurata analisi delle attività e prassi svolte, per verificare che esse realizzino un servizio rispondente alla mission, ai nuovi bisogni e alla cura di un clima aziendale fondamentale per poter erogare un servizio di sostegno efficace, per quanti sono incontrati e accolti in Fondazione.

Family Audit

Famiglia Materna ha conseguito la certificazione base del Family Audit nel 2015, attraverso il quale ha espresso l'intento di utilizzare tale strumento di gestione delle risorse umane, certificando il proprio impegno per l'adozione di misure volte a favorire il bilanciamento degli impegni vita e lavoro del personale dipendente.

Family in Trentino

Famiglia Materna ha conseguito la certificazione Family in Trentino nel 2019, espressione di una capacità di lettura dei bisogni e attenzione verso le esigenze della famiglia, nei servizi in cui si articola ed in rete con altri soggetti espressione del territorio.

Adesione a Distretti Famiglia per l'economia Solidale

Dal 2009, Famiglia Materna è impegnata con numerosi partner privati e pubblici, sia profit che no profit, nella costituzione di reti territoriali volte all'inclusione lavorativa delle persone con fragilità. Tali reti trovano riferimento nella normativa provinciale sui Distretti dell'Economia Solidale (DES) per l'inclusione di soggetti appartenenti alle fasce deboli (L.P. 27 luglio 2007 n. 13 "Politiche Sociali nella provincia di Trento", art. 5 e L.P 17 giugno 2010 n.13 "Promozione e sviluppo dell'economia solidale e della responsabilità sociale delle imprese). Il 26 dicembre 2017 è stato siglato a Rovereto il 3° Accordo Volontario per il DES Vallagarina.

MODALITÀ DI FINANZIAMENTO DEI SERVIZI:

A seguito dell'ottenimento dell'autorizzazione e accreditamento per operare in ambito socio -assistenziale nell'aggregazione funzionale "Area età evolutiva e genitorialità", Area "Età Adulta" Residenziale, Interventi di accompagnamento al lavoro e Sportello Sociale, le seguenti sono le modalità di finanziamento dei servizi

Area Accoglienza:

- **Comunità Mamma/Bambino ed alloggi in autonomia:** Rapporto Convenzionale per gestione dell'attività, Determinazione del Dirigente PAT n. 8428 del 22/12/2021 e n. 6741 del 27/06/2022.
- **Abitare Accompagnato Adulti:** Rapporto Convenzionale per gestione dell'attività, Determinazione del Dirigente PAT n. 8428 del 22/12/2021 e n.10544 del 25/09/2022. Determinazione della Responsabile del Servizio Attività Socio Assistenziali Comunità alto Garda e Ledro n. 477 del 25/05/2022.

Area Lavoro:

- **Progetto Formichine:** sostegno occupazionale - Determinazione del Dirigente del Servizio Politiche Sociali Comune di Rovereto n.74 del 26/01/2023.
- **Progetto Formichine: percorsi inserimento lavorativo** - Determinazioni della Responsabile del Servizio socio Assistenziale Comunità della Vallagarina n. 626/2023 e n.1198/2023.
- **Progetto Grilli e Formichine:** inserimenti lavorativi - Convenzione Comunità Alto Garda e Ledro, Decreto del Presidente della comunità Alto Garda e Ledro n.81 del 09/08/2023

Area Innovazione e Sviluppo:

- **CUAV Cambiamenti:** affidamento tramite confronto concorrenziale e contratto di appalto n. pratica FOSE 853/2022-2049 fino al 30.09.2023 e dal 01.10.2023 contratto di appalto n. pratica FOSE 934/2023-3020.

ALTRE INFORMAZIONI

Da quanto si evince dai vari settori di attività di Fondazione, ciò che più caratterizza i propri servizi è un'accoglienza della persona attenta a tutti i fattori in gioco, nella prospettiva di dare strumenti concreti sia interni che esterni a Fondazione per la crescita complessiva della persona servita.

Sta a cuore di Fondazione la persona nella sua interezza, a partire da donne in difficoltà con i propri figli. Per questo accanto a tutti i servizi della residenzialità (dalla casa di accoglienza al vivere insieme, dalla foresteria agli alloggi in libera entrata) sono poi sorti servizi di conciliazione e poi di avviamento al lavoro, per stare a tutto quello che aiuta la persona a essere protagonista del suo presente e del suo futuro in una prospettiva di sempre maggiore autonomia e dignità percepita.

Ciò avviene sia attivando tutte le risorse umane e strumentali interne sia attivando l'integrazione sistemica, vale a dire valorizzando al massimo le sinergie con tutto ciò che offre il contesto comunitario di riferimento.

Tale integrazione deve essere continua e flessibile per adattarsi alle modificazioni non solo dei bisogni espressi ed emergenti, ma anche alla capacità di risposta di Fondazione che si struttura adattandosi al cambiamento emergente.

Questo aspetto comporta un confronto aperto, costruttivo e responsabile in particolare con le amministrazioni pubbliche, ma anche con gli altri enti del terzo settore. Tale aspetto è fondamentale non solo per potenziare i propri servizi, ma anche per evitare il rischio di autoreferenzialità, rischio sempre in agguato.

Tutto ciò è realmente possibile se vi è da un lato un'analisi continua dell'evoluzione sia dei bisogni che delle possibili modalità di risposta, dall'altro se vi è una forte attenzione ai cambiamenti del contesto sociale e istituzionale. Inoltre è di fondamentale importanza potenziare il capitale umano interno a Fondazione sia in termini di motivazione, sia in termini di competenze, siano esse cognitive che non cognitive, in modo tale da rendere possibile la presa in carico complessiva (I care) delle persone accolte.

Ciò significa che il personale impiegato è trattato con la debita cura (dimostrata dalle certificazioni family e qualità) sia in termini formativi che di attenzione alle esigenze complessive dei dipendenti a partire dalla conciliazione, ma anche alla salute. Ciò aiuta ad un approccio positivo e complessivo ai bisogni degli ospiti e degli utenti.

Non certo ultima per importanza è la centralità della sostenibilità, intesa innanzitutto come risposta più efficace ed efficiente possibile ai bisogni delle persone incontrate, in un'ottica di sussidiarietà sostenuta e resa complementare agli interventi pubblici dei servizi territoriali responsabili.

- Accoglienza della persona in un'ottica di globalità
- Flessibilità ed integrazione degli interventi tra le concrete esigenze delle ospiti e con la sostenibilità degli interventi