

BILANCIO SOCIALE

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

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 2022, 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;
- 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.

Al Presidente e agli altri membri del Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle proprie funzioni, può essere riconosciuta un'indennità di carica, la cui entità è stabilita ed eventualmente modificata da apposita delibera del Consiglio di Amministrazione medesimo.

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 2022 le sedute del Consiglio di Amministrazione sono state 9.

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.

Organismo 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, propositivo 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 iscritte ai centri Freeway	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

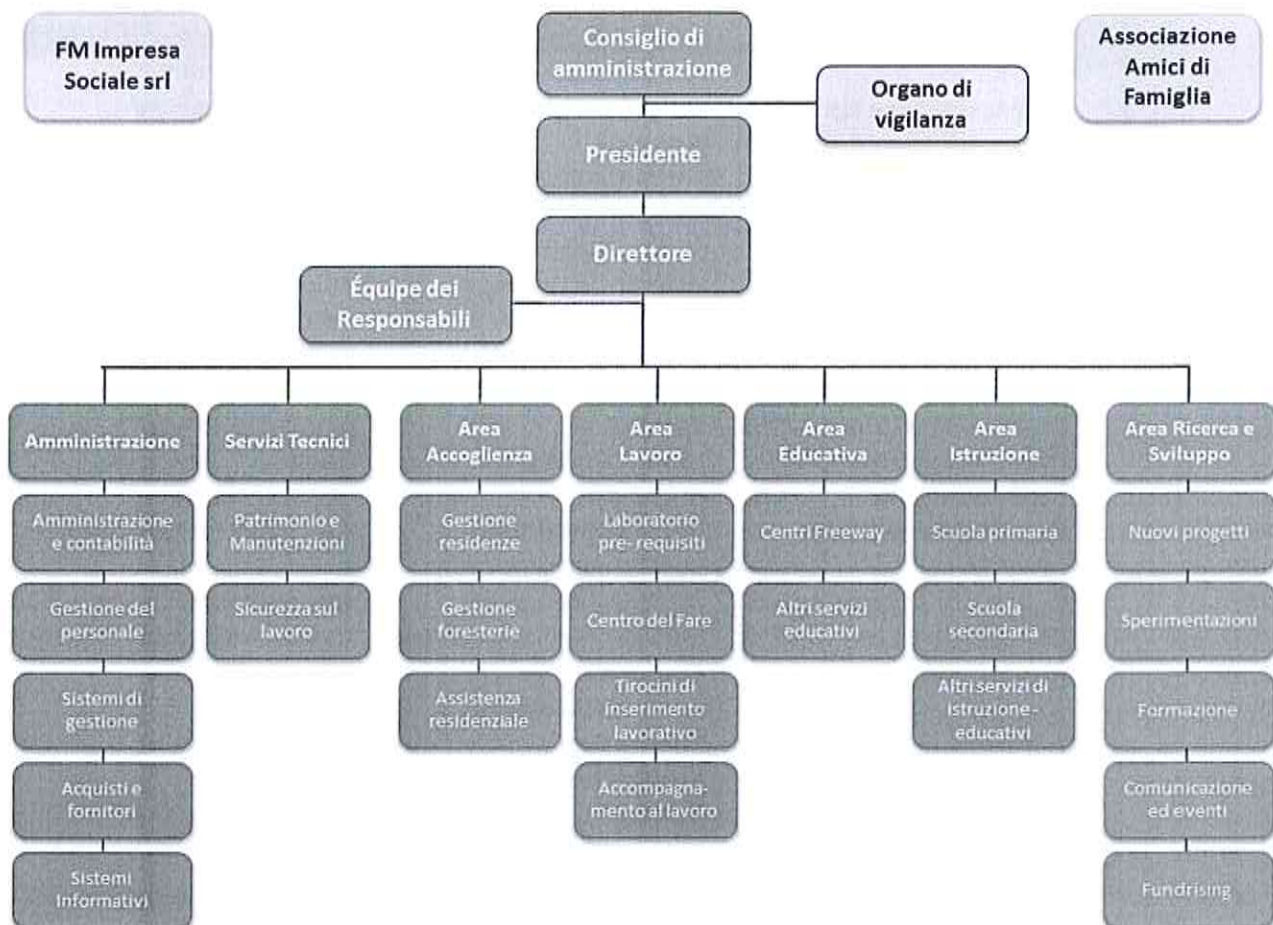
Gli stakeholders di missione sono ovviamente **persone che incontriamo**, principalmente donne sole o con figli minori, ma anche i bambini e le famiglie iscritte ai Centri Freeway, alla scuola La Vela e gli uomini che entrano in contatto con noi per servizi di reinserimento lavorativo, supporto abitativo 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 che si riunisce a cadenza bimestrale, 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 (5), 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 (7) 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 (47), dal personale amministrativo (8) e ausiliario (18).

La scuola La Vela per le peculiari caratteristiche vede 1 Dirigente scolastico, 24 docenti di scuola primaria e secondaria di primo grado.

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 2022. 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, poiché vi è la necessità del titolo di abilitazione all'insegnamento per contratti a tempo indeterminato, ma spesso il personale che conclude a fine anno è il medesimo che viene richiamato. Nell'anno scolastico 2021-22, 16 insegnanti hanno concluso il contratto a giugno e 22 hanno ripreso all'inizio dell'anno scolastico 2022-23.

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.

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'equipe, 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.

Nello specifico il servizio "Comunità Mamma/Bambino" offre accoglienza a donne in gravidanza e nei primi mesi di maternità e si caratterizza per l'alta protezione garantita come risposta ai bisogni emergenti a livello territoriale. Il servizio mantiene alta la capacità di risposta a bisogni specifici, facendosi carico di accoglienze che presentino anche multiproblematicità di tipo socio-sanitario.

Il progetto "Aurora" risponde all'emergenza generata dalla violenza di genere, garantendo immediatezza nei tempi e specializzazione nella modalità di intervento, a donne e minori vittime di violenza, assicurando, oltre all'accoglienza, presidio e alta protezione, un supporto emotivo e psico-sociale nel percorso di uscita dalla violenza.

Il servizio "Vivere Insieme" pur caratterizzandosi per la grande variabilità della tipologia di target cui si rivolge, garantisce l'accoglienza residenziale temporanea ed una serie di interventi di supporto a donne sole o con figli, per favorire il reinserimento familiare, sociale e lavorativo; si distingue per il livello di protezione media e adotta una metodologia educativa flessibile a sostegno della persona e della genitorialità con percorsi educativi personalizzati.

Il servizio "Foresteria Sociale", ultimo della filiera dell'accoglienza con caratteristiche di bassa protezione, risponde al bisogno abitativo di donne e/o nuclei familiari appartenenti alle fasce più deboli della società o in uscita da percorsi socio-assistenziali, accompagnandoli nell'ultima fase del percorso verso la piena autonomia

Tutte le attività dell'Area si valorizzano collegandosi al sistema di rete territoriale, con altre realtà del privato sociale, per completare ed arricchire le esperienze offerte alle ospiti ed ai loro figli.

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 particolari e di conciliazione. Vengono proposti orari particolarmente flessibili e studiati per necessità specifiche, come orari di lavoro incompatibili con quelli dei servizi tradizionali, part time, lavori su turni, rientro dalla maternità, lavoro nel week end, mancanza di posto all'asilo nido.

Permettendo di utilizzare i servizi per l'infanzia solo per il tempo che effettivamente serve ai genitori, puntiamo al rafforzamento dei legami intra-familiari. 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 ogni volta che i genitori o i nonni sono disponibili, 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 anche alla fascia 0 - 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.

Area Lavoro

I progetti promossi dall'area Lavoro nascono per offrire strumenti di reinserimento socio lavorativo alle persone che incontriamo, costruendo alleanze con aziende del territorio al fine di rendere più sostenibili gli interventi di welfare offerti. Per questo, devono configurarsi come progetti vitali ed in grado di rinnovarsi per esplorare opportunità adatte ai cambiamenti socio economici del nostro territorio. È un'area composita e in trasformazione, quindi, in cui i servizi presentano diversi gradi di protezione per l'utenza e modalità diverse di finanziamento.

Caratteristica fondamentale di tutto il progetto è la generatività, attuata con stipula di alleanze formative con soggetti privati del territorio: le aziende che si convenzionano con il nostro progetto contribuiscono fattivamente, ospitando tirocinanti in formazione e assumendosi la responsabilità di sostenere le relative borse di tirocinio, contribuendo in modo sostanziale ad incrementare le possibilità di inserimento.

Negli anni, i nostri servizi hanno dimostrato un buon radicamento territoriale ed una rilevante sinergia con gli stakeholder del Distretto di Economia Solidale in Vallagarina e nei territori dell'Alto Garda e di Trento, dove si sviluppano.

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 sempre più orientati all'acquisizione dei prerequisiti lavorativi e al potenziamento delle abilità pratiche degli utenti. L'apertura anche all'inserimento di figure maschili nelle attività educative ha portato una prospettiva più inclusiva (e molto positiva), in un contesto educativo da sempre in evoluzione.

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 (uno chef professionista e un maître di sala) che le formano 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 l'impresa sociale), ha sperimentato nuove situazioni formative presso il Centro Betania di Rovereto: "bar bottega La Corte" e "La Corte Room & Breakfast". Si tratta di due laboratori (Centri del fare), nei quali 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 sia per la pausa pranzo che per le serate a tema proposte durante l'anno, ma anche per l'organizzazione di eventi privati. Ed è proprio grazie a tale varietà di occasioni che le donne in tirocinio hanno la possibilità di sperimentare e vivere differenti modi di approcciarsi al lavoro, dalle diverse modalità e tempistiche richieste ai diversi tipi di clientela.

A sovrintendere tutto il percorso formativo per preservarne la coerenza con quello sociale è sempre presente un tutor: una persona qualificata che fa da ponte tra la tirocinante, il contesto produttivo in cui è inserita ed i servizi sociali di riferimento. Sostiene il percorso nell'autostima e nella motivazione personale, media le relazioni favorendo la comunicazione efficace tra le parti e cerca di risolvere eventuali momenti di conflitto facilitando il lavoro di squadra.

Tirocini in azienda

Questa fase del progetto è tesa a creare valore aggiunto nel percorso formativo delle persone inserite in formazione, ormai pronte a giocare le proprie carte verso l'indipendenza.

Durante l'anno i laboratori hanno visto un abbassamento del numero di segnalazioni da parte del servizio sociale. Questo fenomeno ha rallentato gli inserimenti di persone con medie competenze e ha lasciato molto spazio a segnalazioni di donne con fragilità e vulnerabilità più importanti. Tale fattore ha fatto sì che ci fossero pochi profili da inserire in tirocini in aziende del territorio (si noti una netta diminuzione degli inserimenti nelle aziende partner), ma un numero maggiore di richieste per i laboratori dei pre-requisiti (Orto e trasformazione) e i laboratori del fare (cucina solidale Le Formichine e R&R La Corte), costruiti e organizzati ad hoc per permettere una formazione a chi è più in difficoltà.

Questo trend ha reso necessario un lavoro di monitoraggio e tutoraggio del percorso più attento, assiduo e costante da parte della tutor e dei formatori aziendali, riscontrato trasversalmente su tutti i livelli dei progetti gestiti (da Prerequisiti a percorsi in azienda) e su tutti territori nei quali essi insistono (Vallagarina, Trento e Alto Garda e Ledro).

Area Istruzione

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 servizio svolto intende dare risposta a bisogni di assistenza, di inclusione sociale e lavorativa di persone in difficoltà o svantaggiate, di promozione dei diritti umani e della solidarietà che non trovino sufficienti risposte nel sistema dei servizi e nelle iniziative già esistenti, attraverso la formulazione di proposte progettuali specifiche.

I progetti possono essere attuati in tutti i settori di attività previsti dagli scopi statutari: assistenza sociale e sanitaria, beneficenza, istruzione e formazione. La presentazione, gestione e realizzazione di progetti promossi nell'area sociale e nell'area formativa, richiedono modalità operative differenti, si rivolgono tanto alle persone portatrici dei bisogni rilevati e le loro famiglie, agli operatori a contatto con esse, al fine di migliorare la qualità e l'efficacia degli interventi, alle comunità interessate e all'opinione pubblica, per sensibilizzare la società sui problemi rispetto ai quali si intende agire.

Sportello Sociale - Cambiamenti CUAV: percorso antiviolenza per uomini

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	2021	2022
A) QUOTE ASSOCIATIVE O APPORTI ANCORA DOVUTI		
B) IMMOBILIZZAZIONI		
I - Immobilizzazioni immateriali		
1) costi di impianto e di ampliamento	19.330,06	13.809,35
2) costi di sviluppo		
3) diritti di brevetto industriale e diritti di utilizzazione delle opere dell'ingegno		
4) concessioni, licenze, marchi e diritti simili		
5) avviamento	10.000,00	10.000,00
6) immobilizzazioni in corso e acconti		
7) altre	8.205,78	8.205,78
Totale immobilizzazioni immateriali	37.535,84	32.015,13
II - Immobilizzazioni materiali		
1) terreni e fabbricati	1.082.609,94	1.048.342,49
2) impianti e macchinari	51.272,52	36.574,70
3) attrezzature	26.317,98	49.645,25
4) altri beni	169.158,69	154.558,84
5) immobilizzazioni in corso e acconti	273.473,64	247.536,68
Totale immobilizzazioni materiali	1.602.832,77	1.536.657,96
III - Immobilizzazioni finanziarie		
1) partecipazioni in:		
a) imprese controllate	155.300,00	155.300,00
b) imprese collegate		
c) altre imprese		
Totale partecipazioni	155.300,00	155.300,00
2) crediti		
a) imprese controllate	10.000,00	10.000,00
b) imprese collegate		
c) verso altri enti del Terzo settore		
d) verso altri		2.500,00
Totale crediti	10.000,00	12.500,00
3) altri titoli		
Totale immobilizzazioni finanziarie	165.300,00	167.800,00
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI	1.805.668,61	1.736.473,09
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	237.276,47	320.667,98
2) verso associati e fondatori		
3) verso enti pubblici	629.167,71	556.510,08
4) verso soggetti privati per contributi	124.337,09	154.236,05
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	48.193,06	78.467,75
10) da 5 per mille		
11) imposte anticipate	(5.176,41)	(4.437,53)
12) verso altri	21.513,61	24.913,61
Totale crediti	1.055.311,53	1.130.557,94
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 immobilizzazio	-	-
IV - Disponibilità liquide		
1) depositi bancari e postali	459.759,45	607.612,09
2) assegni		
3) danaro e valori in cassa	535,67	2.336,43
Totale disponibilità liquide	460.295,12	609.948,52
TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE	1.515.606,65	1.740.506,46
D) RATEI E RISCONTI ATTIVI	243.445,66	304.321,89
Totale Attivo	3.564.720,92	3.781.301,44

PASSIVO	2021	2022
A) PATRIMONIO NETTO		
I - Fondo di dotazione dell'ente	-	-
II - Patrimonio vincolato		
1) riserve statutarie		
2) riserve vincolate per decisione degli organi istituzionali		
3) riserve vincolate destinate da terzi		
Totale patrimonio vincolato	-	-
III - Patrimonio libero		
1) riserve di utili o avanzi di gestione	555.864,76	561.225,84
2) altre riserve	1.063.158,57	1.060.791,89
Totale patrimonio libero	1.619.023,33	1.622.017,73
IV - Avanzo/Disavanzo d'esercizio	5.361,08	2.416,19
TOTALE PATRIMONIO NETTO	1.624.384,41	1.624.433,92
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	603.237,52	656.538,84
D) DEBITI		
1) debiti verso banche	196.397,75	290.221,05
2) debiti verso altri finanziatori	10.437,20	3.669,32
3) debiti verso associati e fondatori per finanziamenti		
4) debiti verso enti della stessa rete associativa		
5) debiti per erogazioni liberali condizionate		
6) acconti	196.695,83	10.176,85
7) debiti verso fornitori	133.302,68	138.463,24
8) debiti verso imprese controllate e collegate		
9) debiti tributari	1.186,57	145,05
10) debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale	119.028,26	117.229,90
11) debiti verso dipendenti e collaboratori	132.468,81	158.322,08
12) altri debiti	171.568,22	353.666,75
TOTALE DEBITI	961.085,32	1.071.894,24
E) RATEI E RISCONTI PASSIVI	376.013,67	428.434,44
Totale Passivo	3.564.720,92	3.781.301,44

Rendiconto Gestionale:

PROVENTI E RICAVI	2022	2021
A) Ricavi, rendite e proventi da attività di interesse generale		
1) Proventi da quote associative e apporti dei fondatori	350,00	439,99
2) Proventi degli associati per attività mutuali		
3) Ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori		
4) Erogazioni liberali	237.694,15	179.143,75
5) Proventi del 5 per mille	261,77	
6) Contributi da enti privati	109.237,34	154.922,28
7) Ricavi per prestazioni e cessioni a terzi	932.410,77	781.135,31
8) Contributi da enti pubblici	4.080,39	
9) Proventi da contratti con enti pubblici	1.956.993,44	2.036.578,31
10) Altri ricavi, rendite e proventi	50.604,03	12.560,42
11) Rimanenze finali		
TOTALE	3.291.631,89	3.164.780,06
Avanzo/disavanzo attività di interesse generale (+/-)	-1.083,81	5.361,08
B) Ricavi, rendite e proventi da attività diverse		
1) Ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori		
2) Contributi da soggetti privati		
3) Ricavi per prestazioni e cessioni a terzi		
4) Contributi da enti pubblici		
6) Altri ricavi, rendite e proventi		
7) Rimanenze finali		
TOTALE	0,00	0,00
Avanzo/disavanzo attività diverse (+/-)	0,00	
C) Ricavi, rendite e proventi da attività di raccolta fondi		
1) Proventi da raccolta fondi abituali		
2) Proventi da raccolta fondi occasionali		
3) Altri proventi		
TOTALE	0,00	0,00
Avanzo/disavanzo attività di raccolta fondi (+/-)	0,00	
D) Ricavi, rendite e proventi da attività finanziarie e patrimoniali		
1) Da rapporti bancari		
2) Da altri investimenti finanziari		
3) Da patrimonio edilizio	3.500,00	
4) Da altri beni patrimoniali		
5) Da altri proventi		
TOTALE	3.500,00	0,00
Avanzo/disavanzo attività finanziarie e patrimoniali (+/-)	3.500,00	0,00
E) Proventi di supporto generale		
1) Proventi da distacco personale		
2) Altri proventi di supporto generale		
TOTALE	0,00	0,00
TOTALE PROVENTI E RICAVI	3.295.131,89	3.164.780,06
Avanzo/disavanzo d'esercizio prima delle imposte (+/-)	2.416,19	5.361,08
Imposte		
AVANZO/DISAVANZO D'ESERCIZIO (+/-)	2.416,19	5.361,08

ONERI E COSTI	2022	2021
A) Costi e oneri d attività generale		
1) Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	144.407,94	124.860,84
2) Servizi	254.606,30	170.939,91
3) Godimento beni di terzi	108.655,72	84.275,46
4) Personale	2.398.551,60	2.453.567,47
5) Ammortamenti	81.103,14	
6) Accantonamenti per rischi e oneri		
7) Oneri diversi di gestione	305.391,00	325.775,30
8) Rimanenze iniziali		
TOTALE	3.292.715,70	3.159.418,98
B) Costi e oneri d attività diverse		
3) Godimento beni di terzi		
4) Personale		
5) Ammortamenti		
6) Accantonament per rischi e oneri		
7) Oneri diversi di gestione		
8) Rimanenze iniziali		
TOTALE	0,00	0,00
C) Costi e oneri da attività di raccolta fondi		
1) Oneri per raccolta fondi abituali		
2) Oneri per raccolta fondi occasionali		
3) Altri oneri		
TOTALE	0,00	0,00
D) Costi e oneri da attività finanziarie e patrimoniali		
1) Su rapporti bancari		
2) Su prestiti		
3) Da patrimonio edilizio		
4) Da altri beni patrimoniali		
5) Accantonamento per rischi e oneri		
6) Altri oneri		
TOTALE	0,00	0,00
E) Costi e oneri di supporto generale		
1) Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci		
2) Servizi		
3) Godimento beni di terzi		
4) Personale		
5) Ammortamenti		
6) Accantonament per rischi e oneri		
7) Altri oneri		
TOTALE	0,00	0,00
TOTALE ONERI E COSTI	3.292.715,70	3.159.418,98

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. Fondazione Famiglia Materna fa parte anche del DES "Net.Work – una rete per il lavoro" realizzato nella Val d'Adige ed in particolare nel comune di Trento.

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.623 del 12/04/2022.

Progetto Formichine: percorsi inserimento lavorativo - Determinazione della Responsabile del Servizio socio Assistenziale Comunità della Vallagarina n.519 del 16/06/2022.

Progetto Grilli e Formichine: inserimenti lavorativi - Convenzione Comunità Alto Garda e Ledro, Decreto del Commissario n. 122 del 09/12/2021.

Area Innovazione e Sviluppo:

CUAV Cambiamenti: affidamento tramite confronto concorrenziale e contratto di appalto n. pratica FOSE 853/2022-2049