



**Tagesmutter del Trentino "Il Sorriso"**  
**Società Cooperativa Sociale Onlus**  
Sede Legale: Via Zambra, 11- 38121 TRENTO – TN  
p. I.V.A. 00690910229  
Tel. 0461/1920503  
[segreteria@tagesmutter-ilsorriso.it](mailto:segreteria@tagesmutter-ilsorriso.it)  
nr. iscr. Albo Naz. Enti coop.vi: A157831



# **Bilancio sociale**

## **TAGESMUTTER DEL TRENTO "IL SORRISO"**

### **SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE**

# **Esercizio 2025**

1





## METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

2

In continuità con le modalità di rendicontazione sociale adottate lo scorso anno, anche per l'esercizio 2025 la cooperativa sociale TAGESMUTTER DEL TRENTINO “IL SORRISO” si è avvalsa per la redazione del presente Bilancio sociale del metodo **ImpACT** realizzato dall'istituto di ricerca Euricse di Trento e promosso in collaborazione con organismi di secondo livello nella provincia autonoma di Trento, in Friuli-Venezia Giulia, ma anche a livello nazionale. Si tratta quindi di uno strumento condiviso con molte altre cooperative sociali, trasparente, validato e comparabile che si permette di comunicare all'esterno in modo sintetico ma efficace, scientifico ma chiaro, i principali esiti dell'attività realizzata nell'anno.

Metodologicamente, il modello risponde alla Riforma del Terzo settore (L. 106/2016, art.7 comma d) e relativi decreti attuativi che non solo richiedono alle imprese sociali (e quindi alle cooperative sociali) di redigere in modo obbligatorio un proprio bilancio sociale, ma stabilisce anche generici obblighi di trasparenza e informazione verso i terzi, nonché una valutazione dell'impatto sociale prodotto, dove *“Per valutazione dell'impatto sociale si intende la valutazione qualitativa e quantitativa, sul breve, medio e lungo periodo, degli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all'obiettivo individuato”* (art.7 comma 3). Il metodo ImpACT incentiva alla progressiva estensione della rendicontazione sociale a dimensioni di impatto sociale, includendo nel Bilancio sociale specifici indicatori quantitativi e qualitativi delle ricadute e dell'impatto generato sul tessuto sociale di riferimento. Un processo articolato, dunque, ma che si vuole condividere nella convinzione che sia utile per fare emergere le specificità della cooperativa sociale con dati ricchi e che identifichino in vario modo le diverse dimensioni dell'azione, quella imprenditoriale e quantitativa e quella sociale e qualitativa, valutate come risultato immediato e di breve nei prodotti e servizi offerti e come risultato di lungo periodo nelle varie azioni sociali e politiche a favore del territorio e degli stakeholder.

Il metodo è poi sufficientemente standardizzato, e quindi la presentazione che seguirà rispetta volontariamente struttura, contenuti, ordine di presentazione, modelli grafici proposti dal modello ImpACT. Ciò permette agli interlocutori della cooperativa di disporre di un metodo teorico e visivo per approcciarsi al tema della rendicontazione e valutazione unico per tutte le imprese che seguono la valutazione con ImpACT e in conclusione permette di confrontare dimensioni e risultati raggiunti con ad esempio benchmark di territorio. È in tal senso che il presente bilancio sociale punta a rispettare tutti i principi proposti dalle linee guida nazionali (capitolo 5 delle linee guida per gli enti di Terzo settore): rilevanza delle informazioni fornite, completezza 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), comparabilità sia nel tempo che con altre organizzazioni del territorio, chiarezza (pur usando talvolta un linguaggio tecnico), veridicità e verificabilità dati i processi di rilevazione seguiti con il metodo ImpACT, attendibilità, autonomia delle terze parti per le parti di bilancio sociale relative alle percezioni su politiche e azioni. Sotto quest'ultimo profilo, il metodo accoglie l'invito a “favorire processi partecipativi interni ed esterni all'ente” poiché proprio nella riflessione sulle politiche organizzative e sulle dimensioni più qualitative il metodo ha richiesto di organizzare un Gruppo di lavoro, per la cooperativa composto da una parte dei membri del CdA, e nello specifico da lavoratori ordinari. In questo modo, sulla



**Tagesmutter del Trentino "Il Sorriso"**  
**Società Cooperativa Sociale Onlus**  
Sede Legale: Via Zambra, 11- 38121 TRENTO – TN  
p. I.V.A. 00690910229  
Tel. 0461/1920503  
[segreteria@tagesmutter-ilsorriso.it](mailto:segreteria@tagesmutter-ilsorriso.it)  
nr. iscr. Albo Naz. Enti coop.vi: A157831



base di chiari indicatori ci si interrogherà sui risultati raggiunti e su eventuali elementi di miglioramento o cambiamento nei processi e negli esiti.

Si osserva ancora, il presente prospetto di bilancio sociale ripercorre -con alcuni approfondimenti di merito e impostazione resa flessibile secondo quanto consentito dalle stesse Linee guida- la struttura di bilancio sociale ancora prevista dalle Linee guida nazionali, articolando la riflessione su Metodologia adottata, Informazioni generali sull'ente, Struttura di governo e amministrazione, Persone che operano per l'ente, Obiettivi e attività, Situazione economico-finanziaria, Altre informazioni rilevanti. Ogni sezione vuole portare la riflessione non solo sulle ricadute oggettive dell'anno, ma anche su elementi qualitativi del modo in cui la cooperativa ha agito e dei risultati che essa ha raggiunto, cercando di guardare anche agli impatti eterogenei, a ricadute che non vanno intese solo nel breve periodo, nell'anno di riferimento del presente bilancio sociale, ma nel loro valore di cambiamento e di prospettiva di lungo periodo.

È alla luce di tali premesse ed impostazioni, che la cooperativa sociale vuole essere rappresentata e rendicontata alla collettività nelle pagine seguenti.

3

**INDICE ARGOMENTI DA AGGIORNARE QUANDO DEFINITIVO:**

*pag. 4-8 INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE*

*pag. 9-13 STRUTTURA GOVERNO AMMINISTRAZIONE*

*pag. 14-22 PERSONE CHE OPERANO NELL'ENTE*

*pag. 23-31 OBIETTIVI E ATTIVITA'*

*pag. 32-35 FAMILY AUDIT*

*pag. 36-43 SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA*

*pag. 44-49++ ALTRE INFORMAZIONI e CONCLUSIONI*





**Tagesmutter del Trentino "Il Sorriso"**  
**Società Cooperativa Sociale Onlus**  
Sede Legale: Via Zambra, 11- 38121 TRENTO – TN  
p. I.V.A. 00690910229  
Tel. 0461/1920503  
[segreteria@tagesmutter-ilsorriso.it](mailto:segreteria@tagesmutter-ilsorriso.it)  
nr. iscr. Albo Naz. Enti coop.vi: A157831



TAGESMUTTER DEL TRENTO "IL SORRISO" è una cooperativa sociale di tipo A e come tale ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la produzione di interventi e servizi sociali, servizi educativi alla prima infanzia (0-6 anni), servizi educativi per bambini e ragazzi (formazione extra-scolastica e para-scolastica, servizi educativi residenziali e semiresidenziali), istruzione e formazione professionale e attività culturali con finalità educativa, infine attività riguardanti supporto alla genitorialità.

#### **Carta di identità della cooperativa**

Nome dell'ente	TAGESMUTTER DEL TRENTO "IL SORRISO"
Forma giuridica	cooperativa sociale di tipo A
Codice Fiscale/P. Iva	00690910229
Sede Legale	Via Valentina Zambra 11, TRENTO

Nello specifico la cooperativa si occupa principalmente di servizio di **Nido familiare-Tagesmutter** che si concretizza in un servizio personalizzato, in termini di orario, modalità di frequenza, attenzione allo sviluppo di ogni singolo bambino, a sostegno di quei genitori che hanno bisogno o desiderano affidare i propri figli a persone qualificate e di fiducia. I nidi solitamente coincidono con il domicilio delle educatrici Tagesmutter, che accolgono a casa propria un piccolo gruppo di bambini, massimo cinque in compresenza, prevalentemente di età compresa tra i 3 mesi e i 3 anni. In alcuni casi l'attività si svolge presso locali dedicati esclusivamente al servizio Tagesmutter, nei quali è garantito il medesimo modello pedagogico, una figura di riferimento e programmi educativi personalizzati. Il servizio Tagesmutter può essere offerto anche a bambini fino ai 13 anni.

Altro servizio consolidato è il **progetto Kluhmanne Lustege Tritt** per i bambini nella fascia 0-3, a testimonianza del valore sociale che il servizio assume per la collettività di minoranza cimbra e per la possibilità di mantenere in loco i servizi educativi, tenendo conto delle specificità anche demografiche della comunità locale del comune di Luserna.

Nell'estate si attiva anche il servizio di asilo estivo in collaborazione con l'Istituto Cimbro, Summar Khindargart, sempre a Luserna.

Inoltre, affianca a tali attività principali e di interesse generale, alcune attività secondarie e strumentali di supporto alla genitorialità e attività laboratoriali.



Gli illustrati servizi corrispondono fedelmente alle **attività previste statutariamente**, considerando infatti che lo Statuto prevede testualmente che la cooperativa sociale si occupi di organizzare l'assistenza domiciliare sul piano tecnico, assistenziale ed amministrativo all'infanzia denominata "nido familiare Tagesmutter". La Cooperativa sociale potrà inoltre svolgere le seguenti attività:

- a) svolgere azione di promozione e di consulenza sulla specifica forma assistenziale, favorendo l'incontro fra le operatrici e le famiglie utenti;
- b) promuovere e gestire attività di istruzione, educazione, formazione, animazione, culturale e professionale dei soci e dei terzi nei settori di attività della Cooperativa e non;
- c) l'assistenza all'infanzia per il tramite di operatrici esperte in questo campo;
- d) promuovere lo sviluppo culturale, sociale ed occupazionale della donna, favorirne la formazione professionale, la sua qualificazione e riqualificazione, nonché il suo inserimento nel mondo del lavoro, sia tradizionale che non;
- e) realizzare nidi di infanzia, micronidi, nidi aziendali, spazi gioco, centri genitori bambini o altre forme anche innovative di servizi all'infanzia.

5

Inoltre, la cooperativa ha come oggetto lo svolgimento anche delle seguenti attività:

- a) realizzazione, gestione e organizzazione in proprio o per conto terzi di attività e servizi socioassistenziali, sanitari ed educativi presso strutture di accoglienza per persone anziane e/o diversamente abili, autosufficienti e non, minori o comunque soggetti svantaggiati o che si trovino in situazioni di disagio sociale, nonché servizi integrati per residenze protette;
- b) realizzazione, gestione e organizzazione in proprio o per conto terzi, di attività e servizi di assistenza domiciliare, di sostegno, di riabilitazione rivolta ad anziani, diversamente abili, minori o comunque soggetti svantaggiati o bisognosi presso il proprio domicilio o altre strutture di accoglienza in genere;
- c) realizzazione, gestione e organizzazione in proprio o per conto terzi di attività di assistenza infermieristica e sanitaria a carattere domiciliare;
- d) realizzazione, gestione e organizzazione in proprio o per conto terzi di servizi e centri di riabilitazione;
- e) realizzazione, gestione e organizzazione in proprio o per conto terzi di centri diurni ed altre strutture con carattere educativo, animativo, di accoglienza e socializzazione e/o finalizzate al miglioramento della qualità della vita, nonché altre iniziative per il tempo libero, la cultura ed il turismo sociale.

L'attuale offerta ed aree di intervento sono frutto di **motivazioni pro-sociali** presenti fin dalla nascita della cooperativa. La cooperativa sociale Tagesmutter del Trentino "IL SORRISO" viene fondata nell'aprile del 1999 a Trento grazie all'iniziativa di un gruppo di 46 donne, socie fondatrici, provenienti da tutto il territorio trentino, desiderose di trovare una realizzazione professionale che permettesse all'epoca di conciliare scelte lavorative ed esigenze familiari. Le prime tagesmutter trassero ispirazione dai modelli di assistenza infantile del Nord Europa e crearono in Trentino il servizio di Nido familiare. Dopo tre anni di attiva e costante presenza sul territorio il Nido familiare-Tagesmutter fu riconosciuto istituzionalmente "il servizio di nido familiare Tagesmutter" attraverso la legge provinciale nr. 4 del 12 marzo 2002, riconoscendoci all'interno dei servizi integrati per la prima infanzia.

### *Le tappe della nostra storia*

- ✚ 1999 - fondazione in qualità di cooperativa sociale di tipo A.
- ✚ 2004 - iscrizione all'albo provinciale dei servizi socioeducativi per la prima infanzia all'albo provinciale di cui LP. n.4/2002 Nuovo ordinamento per i servizi socioeducativi per la prima infanzia e successive modifiche.
- ✚ 2008 - Iscritta al registro dei soggetti privati idonei al convenzionamento ex-Art.LP.14/91 sostituito nell'anno 2022 dall'accREDITamento ai fini della L.P. 13/2007 nell'ambito dei servizi socioassistenziali semi residenziali e spazio neutro con Adozione del modello 231, fino al 31/12/2024.
- ✚ 2011 - ottiene la Certificazione di qualità marchio “Family Audit” rinnovato ogni triennio e consolidato anche nel 2025.
- ✚ 2015 - ottiene la Certificazione di qualità marchio “Family in Trentino” per la categoria “Servizi per crescere assieme a supporto della vita familiare. Attività educative-ricreative”. Rinnovato annualmente e confermato anche nel 2025.

Una storia che si rinnova nella definizione specifica degli obiettivi organizzativi e nella **mission** che la cooperativa si è data. La nostra primaria missione aziendale è quella di garantire alle socie e ai soci la continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali, valorizzando le competenze, le potenzialità e l'impegno assicurando, a tutte le nostre lavoratrici e ai lavoratori, pari opportunità. Il tema della conciliazione vita-lavoro è per la nostra cooperativa un tema fondamentale.

Come previsto dal nostro Statuto la nostra cooperativa è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità ed ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, soci e non soci, con particolare riferimento ai soggetti socialmente svantaggiati. Essa opera ispirandosi ai principi di solidarietà e mutualità, e si propone la gestione dei servizi sociosanitari, culturali ed educativi.

Promuoviamo e gestiamo servizi all'infanzia con particolare riguardo all'assistenza domiciliare all'infanzia, favorendo l'incontro fra le proprie socie, esperte nel campo dell'assistenza all'infanzia ed in quello dei rapporti educativi e interpersonali, e gli utenti di tale servizio, fornendo loro idoneo appoggio tecnico, informativo e professionale.

Organizziamo sul piano tecnico, assistenziale ed amministrativo l'assistenza domiciliare all'infanzia, in particolare l'attività educativa delle persone che professionalmente, in collegamento con la cooperativa sociale, assistono nelle loro case, o altri luoghi idonei, insieme con i propri, uno o più bambini di altre famiglie.

Promuoviamo processi innovativi in risposta ai bisogni emergenti attraverso l'ascolto e la relazione con il territorio, in rete con soggetti diversi (provincia, distretti, comuni, famiglie, associazioni del territorio).

Per la cooperativa “il Sorriso” è fondamentale produrre un servizio di qualità che generi sostenibilità, innovazione e ben-essere interno per le socie lavoratrici della cooperativa e, “a cascata”, agli utenti del servizio: bambini, famiglie, ecc. Le tre parole chiave da noi individuate come nuova spinta nel cambiamento

messo in atto ormai da diversi anni, che sono fondamentali e spinta per il nostro futuro, rappresentano le nostre radici, ci incarnano in questo presente e in questo contesto socio-politico-culturale e ci devono lanciare nel futuro con determinazione e voglia di rinnovamento.

**Cooperazione:** l'attenzione al coinvolgimento di tutte le socie lavoratrici rese protagoniste delle riflessioni e delle scelte all'interno della cooperativa, in un'ottica di governance inclusiva che permette una capacità sempre attuale della lettura dei bisogni, una conoscenza che abilita ad elaborare un pensiero critico e a sviluppare un metodo di lavoro sinergico aumentando così la capacità decisionale e creando condivisione.

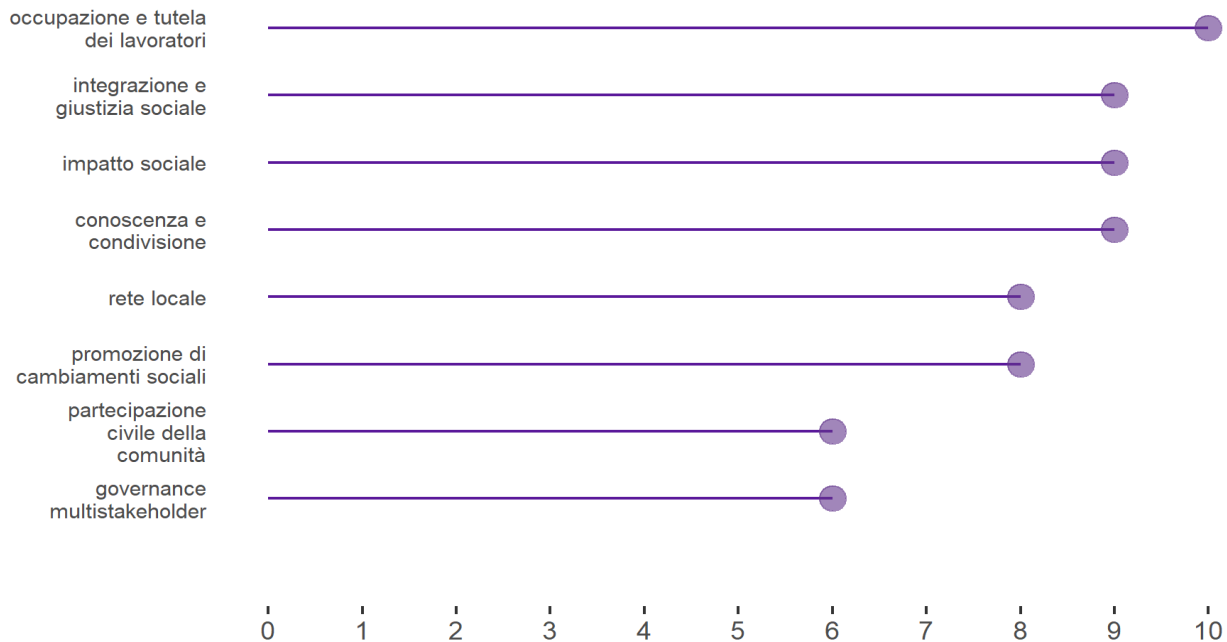
**Comunità - Luoghi di vita – Territorio:** un servizio che si cala nella realtà concreta del territorio che abita e vive sia come presenza significativa e propositiva nei luoghi istituzionali quali: provincia distretti, comuni; sia nei contesti di vita quotidiana con la presenza delle educatrici sul territorio rendendolo così un ambito educativo e inserito nella progettualità. Comunità significa intercettare i bisogni partendo dal "basso" e cioè saper ascoltare quello che ci domanda il contesto sociale attuale, decodificando le tante domande attraverso reti di relazioni significative.

**Educazione - Relazioni efficaci - Figura di riferimento:** l'attenzione alla persona e le competenze trasversali sviluppano, da parte di tutte le figure professionali della cooperativa, relazioni efficaci e significative all'interno del contesto educativo comprendendo tutti gli attori che partecipano alla formazione e alla crescita delle persone affidate alle cure del personale della cooperativa (la famiglia, i servizi educativi del territorio, la rete dei servizi all'infanzia, i servizi sociali, le associazioni e gli enti). Una formazione adeguata e costante delle figure professionali al fine di garantire l'apprendimento e lo sviluppo delle competenze delle persone affidate ai nostri servizi.

7



## Mission



Alla luce di questi elementi identitari e finalità trasversali della cooperativa, si è lavorato nell’ultimo triennio con alcuni specifici e prioritari **obiettivi**, del cui raggiungimento si renderà conto anche nel presente bilancio sociale:

1. Partecipare al dibattito politico sullo sviluppo dei servizi nell’ottica della proposta di legge 0-6
2. Mantenere la qualità e l’identità del servizio Tagesmutter
3. Favorire il senso di appartenenza e il benessere lavorativo
4. Implementare strumenti di sicurezza a favore delle Tagesmutter
5. Rinforzare la visibilità della cooperativa sul territorio, sia provinciale che nazionale
6. Mantenere il costante riconoscimento economico del servizio Tagesmutter, come previsto dalla l.p. 4/2002
7. Migliorare il riconoscimento economico-retributivo delle lavoratrici e lavoratori della cooperativa
8. Contenere economicamente le spese per mantenere il budget sempre in condizioni ottimali e sostenibili.



## STRUTTURA GOVERNO AMMINISTRAZIONE

Essere una cooperativa sociale significa innanzitutto essere un'organizzazione fatta di persone cui è assegnato un paritario potere nel processo decisionale. La presentazione della struttura di governo della cooperativa e dei suoi meccanismi di rappresentanza e di amministrazione risulta quindi funzionale a comprendere la socialità dell'azione e i livelli di partecipazione e rappresentanza dei diversi interessi che ruotano attorno alle attività dell'ente.

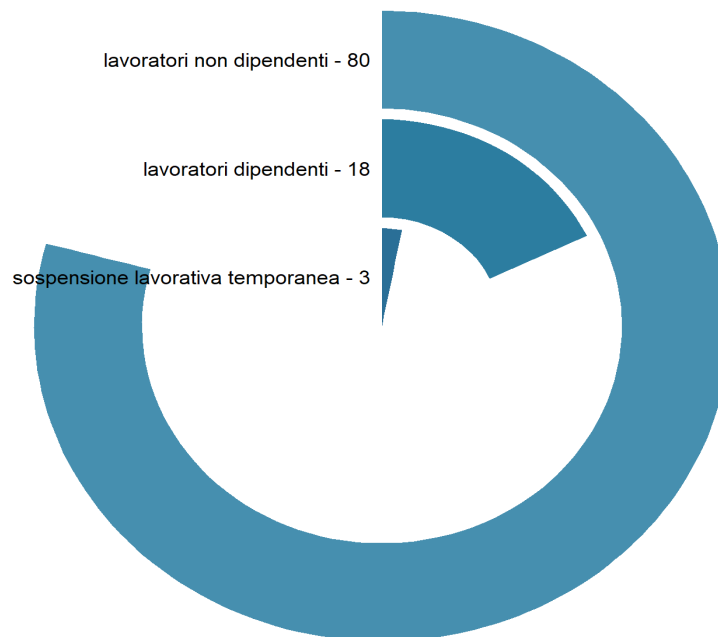
### Governare La Cooperativa

Soci	101
Tasso di Partecipazione alle Assemblee	89%
Membri del Consiglio di Amministrazione	5
Nr. di Riunioni all'Anno del CdA	9

Al 31 dicembre 2025, la cooperativa sociale include nella **base sociale** 101 soci/e e durante l'anno si è registrata l'entrata di 7 e l'uscita di 6 soci/e, registrando così una variazione positiva.

TAGESMUTTER DEL TRENTO "IL SORRISO" si è dotata di una base sociale **multi-stakeholder**, cercando di promuovere il coinvolgimento e l'inclusione nelle proprie strutture di governo democratico di portatori di interessi diversi e di esponenti della collettività e del territorio. Tra gli stakeholder formalmente coinvolti nel processo decisionale particolare attenzione meritano le lavoratrici e i lavoratori: tutto il personale ordinario con posizione stabile in cooperativa è socio/a.

### Suddivisione soci per tipologia



10

Il dato sulla composizione della base sociale va letto anche alla luce delle specificità del **rapporto associativo** e nelle politiche adottate verso i soci e le socie. In base alle opportunità ed esigenze lavorative della cooperativa e dei ruoli necessari o mancanti, viene fatta una selezione del personale, con verifica primaria all'interno della compagine sociale fra i già soci ancora scoperti da attività lavorativa, oppure all'esterno con annunci specifici. Dopo qualche mese di prova e rodaggio lavorativo, che va dai 6 ad un massimo di 12 mesi, condividendo appieno l'ambiente di lavoro, la mission della cooperativa e il volere far parte attivamente della cooperativa, la persona interessata fa domanda per diventare socio che viene presentata al CdA, che approva.

Nel 2025 TAGESMUTTER DEL TRENTO “IL SORRISO” ha organizzato 1 assemblea ordinaria. Il tasso di partecipazione per l'assemblea di approvazione del bilancio è stato complessivamente dell'89%, di cui il 19% rappresentato per delega (partecipazione media alle assemblee dell'ultimo triennio dell'80%).

La cooperativa è amministrata da un **Consiglio di Amministrazione** composto dalla Presidente, dalla Vicepresidente e da altre tre consigliere. Le consigliere sono elette dall'Assemblea a maggioranza relativa di voti.

Il Consiglio elegge nel suo seno Presidente ed eventualmente Vicepresidente. Gli Amministratori durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Gli amministratori sono rieleggibili. Salva diversa determinazione, gli amministratori possono ricoprire incarichi negli organi di amministrazione di altre imprese a condizione che essi siano formalmente autorizzati da apposito atto deliberativo dell'Organo amministrativo della cooperativa. La mancanza di tale atto deliberativo comporta la decadenza dall'ufficio di amministratore.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione sia ordinaria che straordinaria della Società, potendo compiere in genere tutti gli atti e le operazioni che comunque rientrino nell'oggetto sociale, esclusi solo quelli riservati all'Assemblea dalla legge e dallo statuto. È attribuita al Consiglio di Amministrazione la competenza all'adeguamento dello statuto a disposizioni normative. Il Consiglio di amministrazione può delegare parte delle proprie attribuzioni, ad eccezione delle materie previste dall'art. 2381 del Codice civile, dei poteri in materia di ammissione, recesso ed esclusione dei soci e delle decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i soci, ad uno o più dei suoi componenti, oppure ad un Comitato esecutivo formato da alcuni dei suoi componenti, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega. Il Consiglio di amministrazione, organo amministrativo ed esecutivo della cooperativa, è composto da 5 consiglieri. Si tratta di esponenti di categorie diverse di portatori di interesse, dimostrando nuovamente la rilevanza assegnata a portare anche nel processo gestionale le scelte e il confronto tra attori diversi. Nell'anno 2025 il CdA si è riunito 9 volte con un tasso medio di partecipazione del 100%.

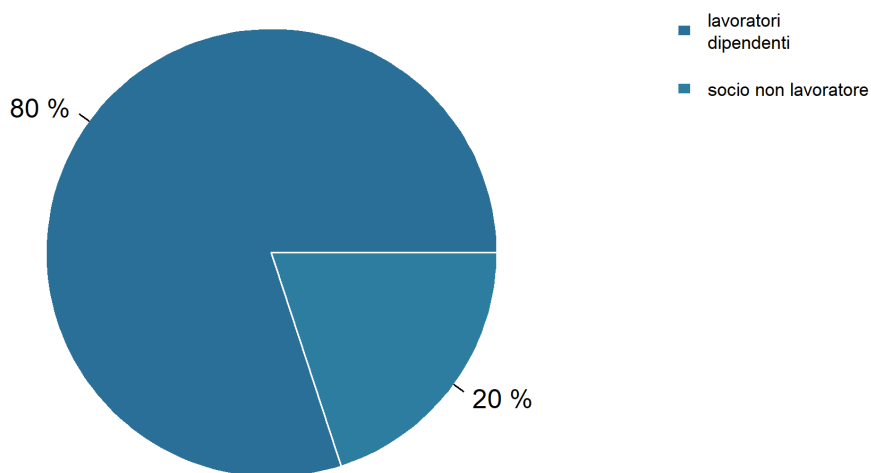
11

Il Consiglio di Amministrazione, organo amministrativo ed esecutivo della cooperativa, è composto da 5 consiglieri. Si tratta di esponenti di categorie diverse di portatori di interesse, dimostrando nuovamente la rilevanza assegnata a portare anche nel processo gestionale le scelte e il confronto tra attori diversi.

Nell'anno 2025 il CdA si è riunito 9 volte con un tasso medio di partecipazione del 100%.

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Ruolo</b>	<b>Data Nomina</b>	<b>Durata in Carica</b>
Mara Parisi	Presidente	13/05/2023	3 anni
Franca Desilvestro	Vicepresidente	13/05/2023	3 anni
Dora Graciela Fernandez	Consigliera	13/05/2023	3 anni
Alessandra Liviero	Consigliera	13/05/2023	3 anni
Concetta Guida	Consigliera	13/05/2023	3 anni

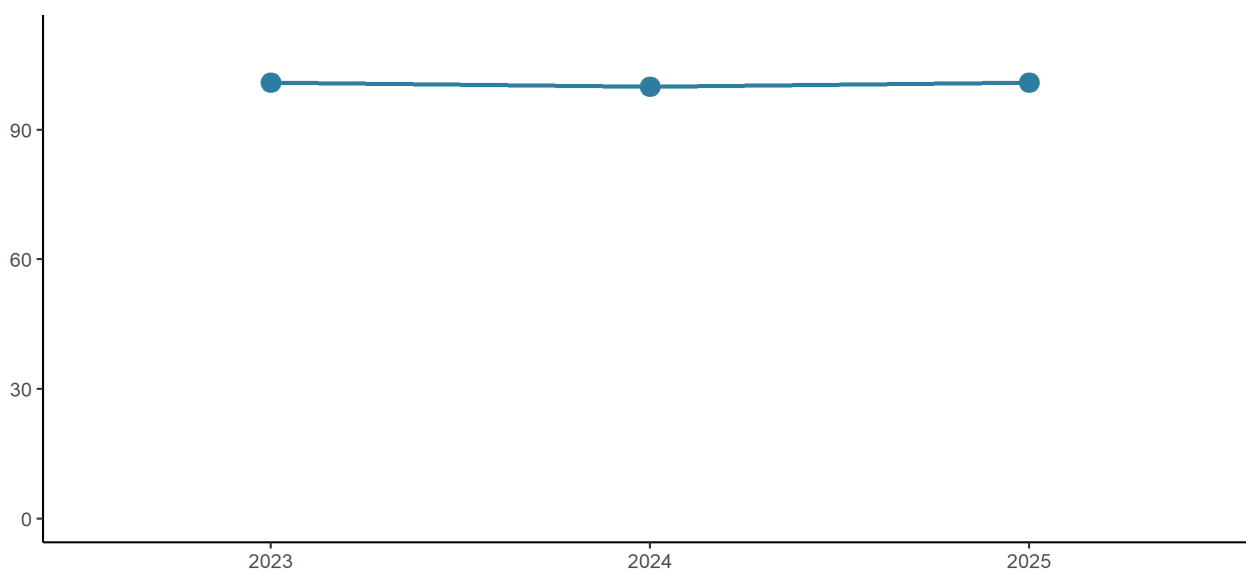
## Composizione del CdA



La ricerca di una certa democraticità e socialità del processo decisionale può essere osservata nella presenza nell'organo amministrativo ove il 100% è rappresentato da donne.

Le politiche attivate nei confronti dei soci hanno avuto alcuni esiti oggettivi, il primo di questi riguarda il turnover della base sociale: se all'atto della fondazione la cooperativa sociale contava sulla presenza di 46 socie, come anticipato la compagine sociale conta oggi 101 membri. Questi andamenti sono alla base dell'eterogenea composizione dei soci per anzianità di appartenenza: un 33% di soci è presente in cooperativa sociale da meno di 5 anni rispetto a un 42% di soci presenti da più di 15 anni.

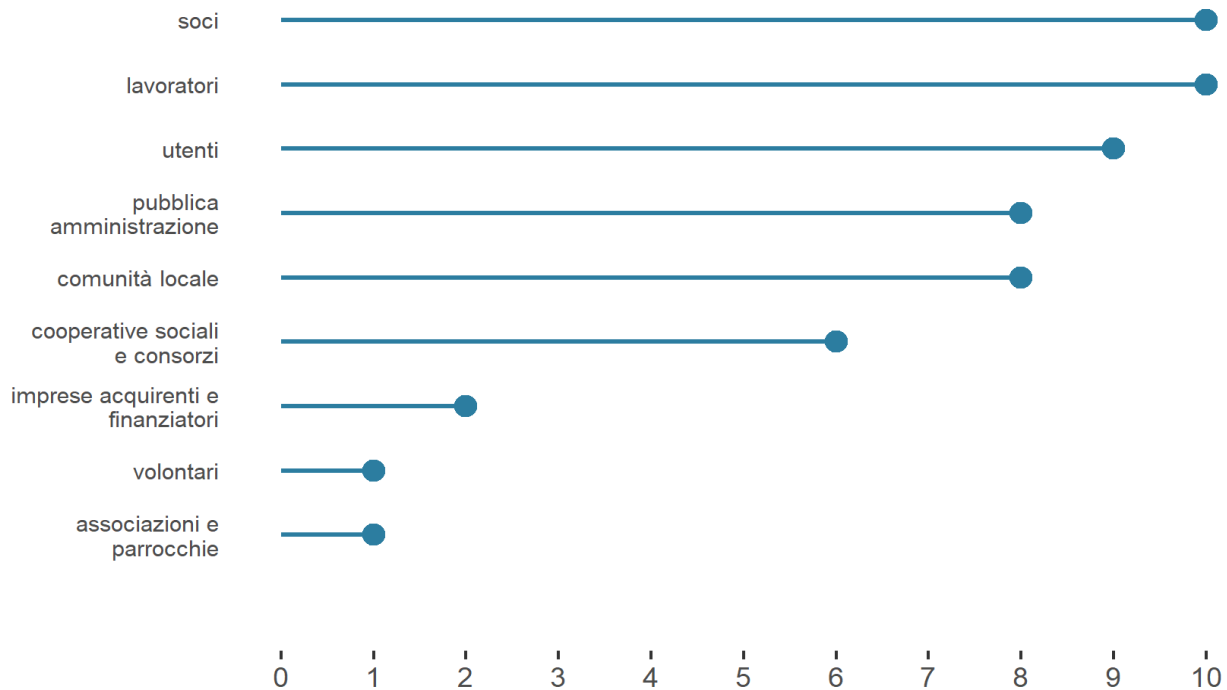
Andamento numero soci



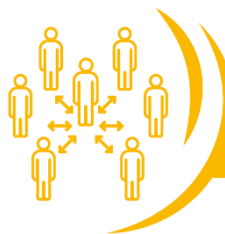
La cooperativa prevede dei compensi economici per alcune cariche istituzionali ricoperte e in particolare 4.200 Euro per gli amministratori, 4.000 Euro per i revisori contabili e 8.400 Euro per il presidente.

A conclusione della riflessione sulla democraticità e rappresentanza di interessi della cooperativa sociale, si deve comunque considerare che, nonostante la centralità del socio e degli organi di governo nel processo decisionale, la cooperativa agisce con una chiara identificazione di quelli che sono gli interessi dei diversi soggetti che con essa si relazionano, dei suoi **stakeholder**.

### Peso stakeholder



In particolare, le modalità di coinvolgimento dei lavoratori sono eterogenee e sviluppate: la cooperativa promuove e rende partecipi i beneficiari dei servizi, attivando gli utenti nell’intercettazione di preferenze e idee.



## PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Il perseguimento degli obiettivi e della funzione sociale della cooperativa viene garantito dall'impegno quotidiano di lavoratori, collaboratori e professionisti che anche nel 2025 hanno rappresentato una risorsa fondamentale per TAGESMUTTER DEL TRENTINO "IL SORRISO".

### **Risorse Umane durante l'anno 2025**

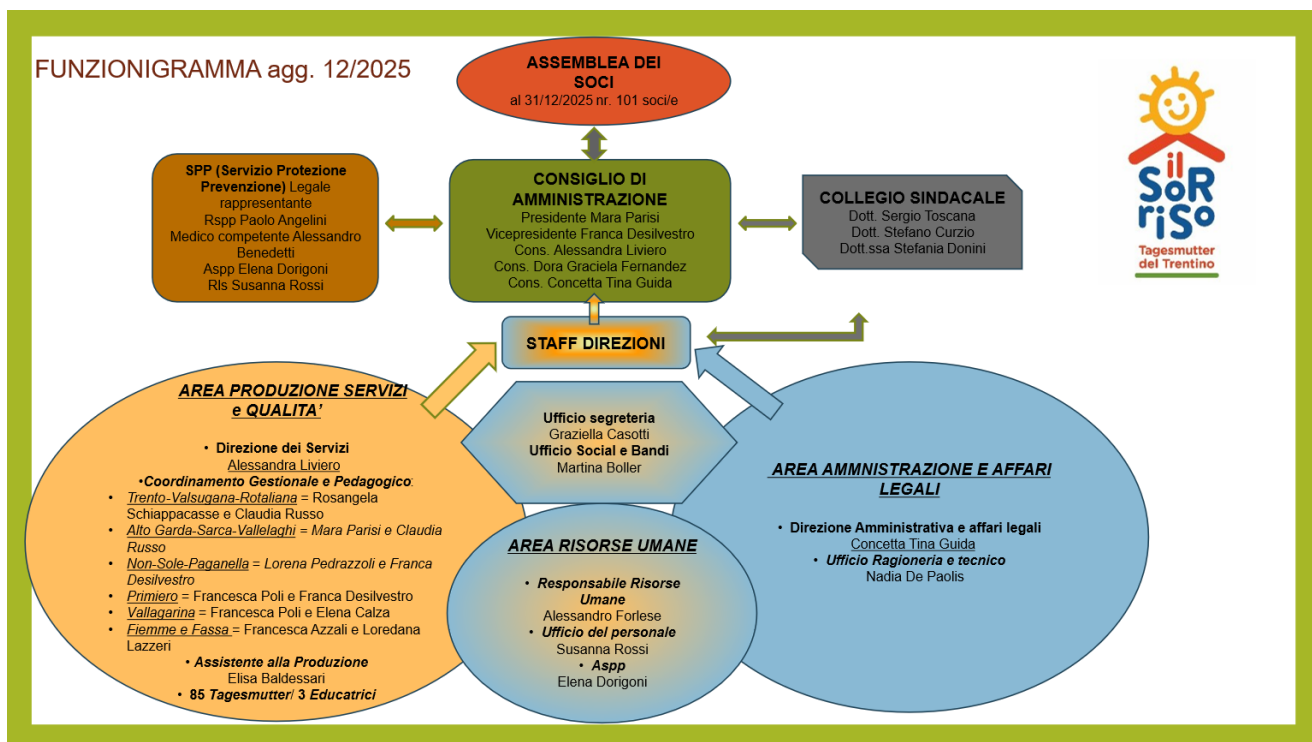
Lavoratori ordinari	22
Collaboratori	92
Professionisti	5

Le persone sono inserite all'interno di un **organigramma** definito e secondo chiare aree, ruoli e funzioni. L'organizzazione della Cooperativa, costituita dagli stessi soci/e, prevede la figura professionale di una direttrice dei servizi (area produzione servizi e qualità) e una direttrice amministrativa (area amministrazione e affari legali). Le direttrici si riferiscono direttamente al CdA e rappresentano gli esecutori deputati e principali delle sue decisioni. Pianificano e organizzano le aree di competenza, con gestione delle risorse assegnate, rispondono degli esiti dei programmi, dei progetti e del raggiungimento degli obiettivi. Promuovono i team di processo e li coordinano. C'è un responsabile Risorse Umane che coordina l'ufficio del personale.

Le figure di coordinamento gestionale e pedagogico afferiscono e rispondono alla direzione servizi e coordinano i rapporti con gli utenti e con le Tagesmutter/educatrici nei rispettivi ambiti. Inoltre, l'assistente alla produzione servizi, supporta il comparto di produzione e direzione dei servizi.

La figura dell'impiegata amministrativa contabile svolge la propria attività sotto la supervisione della direzione amministrativa. La segreteria generale risponde alle direzioni, per quanto di competenza. La nuova figura di Addetta Bandi e Social, che si riferisce alle due direzioni e RRU per tutti gli aspetti inerenti alla promozione dell'immagine della cooperativa e della partecipazione a Bandi territoriali.

Le Tagesmutter/educatrici di nido familiare sono collaboratrici o dipendenti e socie professionalmente riconosciute a livello provinciale che svolgono la propria attività con il supporto e la supervisione delle coordinatrici gestionali e pedagogiche. Lo staff sicurezza risponde direttamente al CdA. Si occupa della gestione della sicurezza sul lavoro e dell'applicazione delle norme igienico-sanitarie, sia per la sede centrale che per i servizi sul territorio; ha anche il compito di coordinare le varie iniziative di formazione/aggiornamento sulla sicurezza per i lavoratori ed i collaboratori, verificando che vengano applicate le disposizioni di legge. È costituito dal legale rappresentante, un consulente esterno con funzioni di RSPP e da una dipendente con compiti ASPP.

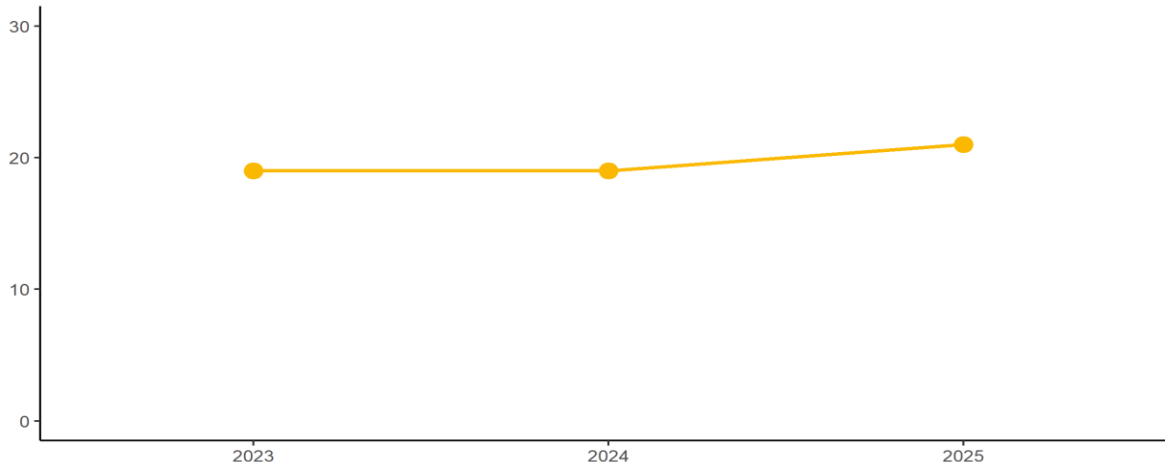


## IL PERSONALE DIPENDENTE

I lavoratori e le lavoratrici dipendenti impiegati dalla cooperativa al 31/12/2025 sono 21, di cui l'85.7% a tempo indeterminato e il 14.3% a tempo determinato. Durante l'anno la cooperativa ha visto l'ingresso di 6 dipendenti rispetto all'uscita di 4 lavoratori, registrando così una variazione positiva.

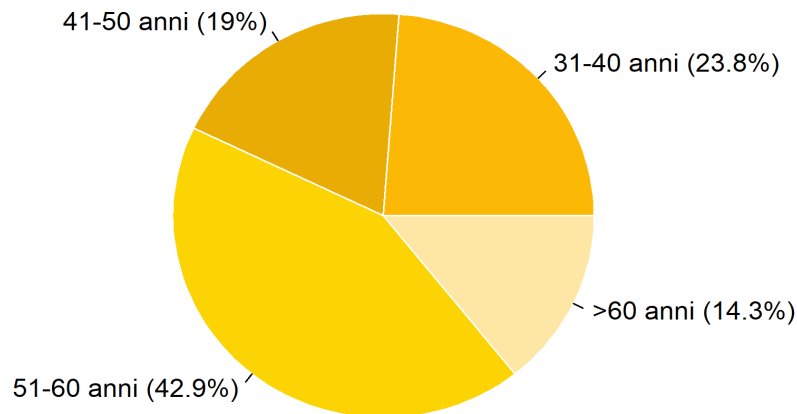
Il totale delle posizioni lavorative del 2025 è stato quindi di 22 lavoratori, per equivalenti posizioni a tempo pieno di lavoro (ULA o Unità Lavorative Annue) quantificate nell'anno in 16.64 unità.

Andamento lavoratori ordinari



I **tratti sociodemografici** del personale dipendente mettono in luce anche l'impatto occupazionale che la cooperativa ha avuto nel territorio e a favore delle varie classi di lavoratori. La presenza di dipendenti donne è del 95.3%.

## Composizione per età



16

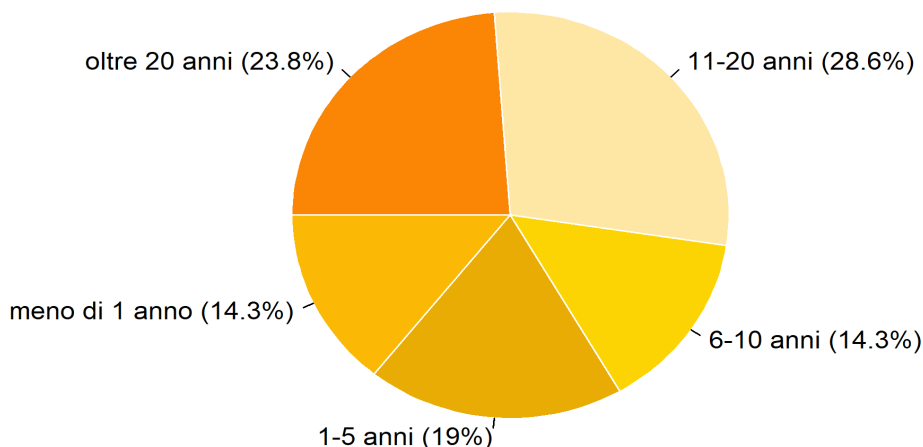
La cooperativa ha generato occupazione prevalentemente a favore del proprio territorio: il 48% dei dipendenti risiede nella stessa Comunità di Valle in cui ha sede la cooperativa mentre il 48% risiede nello stesso comune.

**I profili formativi e la classificazione per ruoli** che i lavoratori ricoprono forniscono informazioni tanto sulla eterogeneità di profili richiesti ed offerti quanto sulla conseguente qualità e professionalizzazione nell'offerta dei servizi. Rispetto alla formazione, i/le dipendenti si suddividono in 1 lavoratrice con scuola dell'obbligo o qualifica professionale, 7 lavoratrici diplomati e 13 laureate/i.

Rispetto invece ai ruoli ricoperti, la cooperativa conta sulla presenza di 9 coordinatrici, 6 impiegate, 2 direttrici, 2 altri educatrici, 1 responsabile e 1 educatrice con titolo.

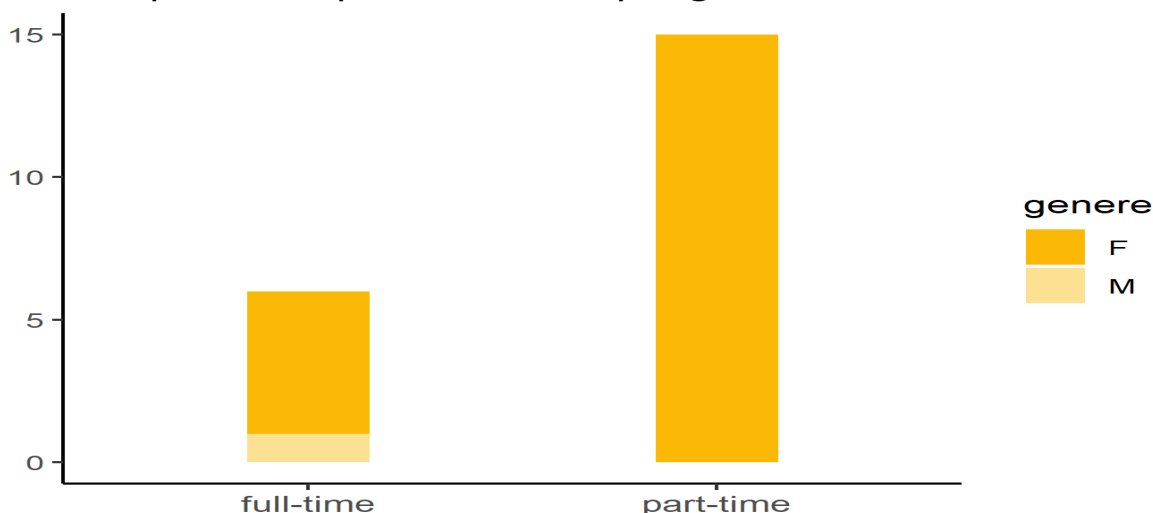
In una lettura dei livelli di **fidelizzazione** alla cooperativa, la fotografia del personale dipendente illustra come il 66.67% degli stessi lavori in cooperativa da più di 5 anni e 5 lavoratrici addirittura da oltre 20 anni.

### Anzianità di servizio



Le **caratteristiche contrattuali** permettono di comprendere inquadramenti, elementi di valorizzazione della persona e flessibilità proposte, intercettando dove la cooperativa è capace di garantire elementi di qualità del lavoro e gli eventuali punti di miglioramento nella gestione delle risorse umane. Per quanto riguarda la flessibilità temporale, il 28.57% dei dipendenti è assunto con contratto a full-time rispetto alla presenza di 15 lavoratori con una posizione a part-time, di cui 15 richiesti dalle dipendenti o accettati per conciliazione con proprie esigenze familiari. Complessivamente la cooperativa è riuscita a soddisfare tutte le richieste di part-time pervenute dalle proprie dipendenti.

### Composizione per contratto e per genere



In coerenza con i servizi prodotti e con la formazione dei lavoratori e delle lavoratrici, gli stessi sono inquadrati in ruoli e con livelli salariali eterogenei. Nello specifico, per quanto riguarda gli inquadramenti il 92% dei ruoli di responsabilità è coperto da donne. Rispetto ai contratti, la cooperativa sociale ha applicato ai propri dipendenti il CCNL FISM fino alla data del 31.12.2025. Dall'anno 2026 applicherà il contratto collettivo delle cooperative sociali, dato il settore di attività prevalente.

### **Inquadramento Contrattuale E Retribuzione**

Inquadramento	Minimo	Massimo
Direzioni	36.000 €	40.000 €
Coordinatore/responsabile/professionista	28.000 €	34.000 €
Lavoratore qualificato/specializzato	22.000 €	30.000 €

Un modo per valorizzare il lavoro dei/le lavoratori/trici dipendenti è quello di garantire incentivi, economici e non, che influenzano anche la **qualità del lavoro** offerto. Economicamente, oltre allo stipendio base descritto, ai lavoratori sono riconosciuti altri incentivi o servizi integrativi, quali premi e riconoscimenti di produzione, fringe benefit, integrazioni sanitarie e assicurative aggiuntive rispetto a quelle previste dal CCNL, sconti per l'acquisto di prodotti o servizi di altre aziende territoriali, sconti per l'acquisto di prodotti o servizi erogati dalla propria cooperativa e anticipi sullo stipendio. Un benefit indiretto garantito ai lavoratori è rappresentato poi dalla garanzia di una certa flessibilità sul lavoro, tale da sostenere ove compatibile con il servizio una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro.

In particolare, TAGESMUTTER DEL TRENTO “IL SORRISO” prevede la possibilità per il/la dipendente di poter usufruire di flessibilità in entrata/uscita o all'ora di pranzo, passaggio dal tempo pieno al tempo parziale orizzontale/verticale o viceversa, contratti flessibili che rispondono ad esigenze individuali e smart working. Complessivamente tutti i lavoratori/trici usufruiscono dei servizi di welfare aziendale e nello specifico il 68% utilizza telelavoro/smartworking.

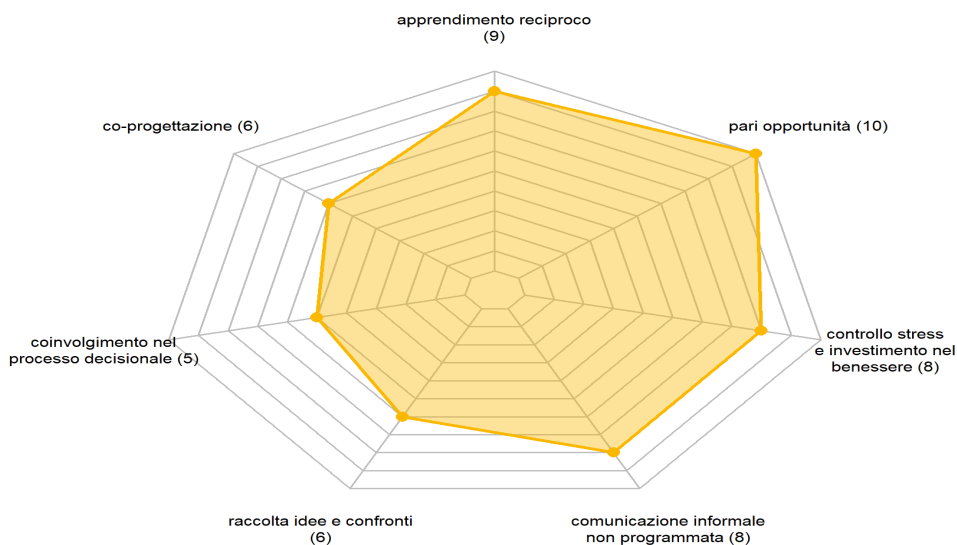
TAGESMUTTER DEL TRENTO “IL SORRISO” investe poi in **formazione**: durante l'anno sono state realizzate 3.000 ore di formazione, su vari temi e con diverse modalità. Il costo delle attività formative è stimato in 30.431 Euro totali.

### **La Formazione**

Ore di formazione	3.000
Costo delle attività formative	30.431 €
Beneficiari della formazione obbligatoria prevista per il settore	50%
Partecipanti a corsi d'aggiornamento professionale	50%
Partecipanti a corsi occasionali di carattere generale	70%
Partecipanti a corsi di riqualificazione delle competenze	70%
Partecipanti a formazione peer-to-peer	25%

Accanto a tali elementi più aziendalistici, tema centrale per le cooperative sociali è sicuramente la sfera del **coinvolgimento** e del **benessere** dei lavoratori. TAGESMUTTER DEL TRENTINO “IL SORRISO” investe in pratiche e dispositivi volti a garantire la partecipazione a gruppi di lavoro in cui sia centrale il confronto e l’apprendimento reciproco, la promozione dell’ascolto e della comunicazione più informali o non programmati e il controllo dello stress e l’investimento nel benessere dei lavoratori.

### Processi di gestione delle risorse umane

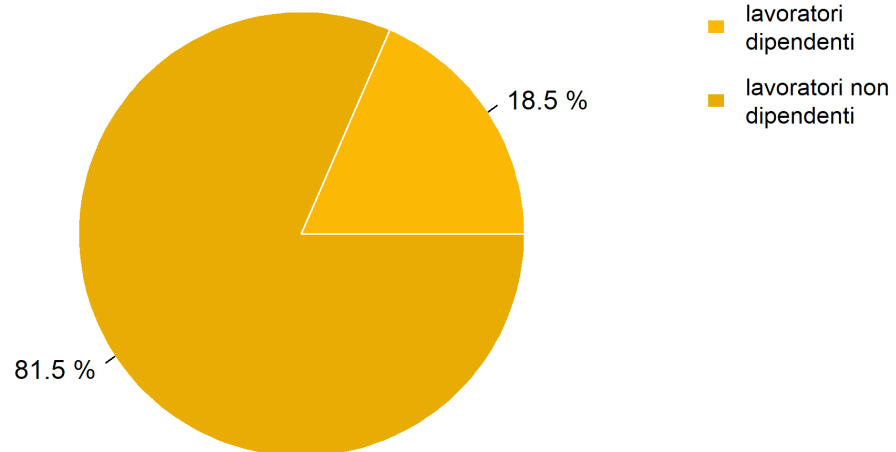


La cooperativa crede sia importante tenere controllati la soddisfazione dei propri lavoratori, per cui fa monitoraggio del loro benessere in modo formalizzato e periodico, ma solo su alcune tipologie di lavoratori e ruoli o in modo campionario e nell’anno la cooperativa non si è trovata ad affrontare contenziosi.

### COLLABORATRICI/TORI E PROFESSIONISTI

Anche nel corso del 2025, data la tipologia di attività, TAGESMUTTER DEL TRENTINO “IL SORRISO” fa ampio ricorso a figure diverse dai lavoratori/trici dipendenti. Nello specifico, TAGESMUTTER DEL TRENTINO “IL SORRISO” ha impiegato ben 92 collaboratrici e 5 professionisti titolari di partita IVA. Tali numeri spiegano meglio la strutturazione dell’organico nel complesso: mediamente nell’anno il peso del lavoro dipendente (calcolato a testa e non ad orario) sul totale è stato pari al 18.49%. La cooperativa ha fatto un ampio ricorso a contratti flessibili e ha avuto quindi una bassa incidenza complessiva nell’anno del lavoro a tempo indeterminato.

## Peso lavoro dipendente sul totale



20

Una attenzione specifica la meritano quelle prassi organizzative che si inseriscono indirettamente in elementi di prima generazione di impatto per le politiche del lavoro a favore dei giovani o nuovi entranti nel mercato del lavoro: nel corso del 2025 la cooperativa ha ospitato 6 tirocini.

**Approfondendo la dimensione del lavoro non dipendente, al 31/12/2025 erano presenti in cooperativa 85 lavoratrici co.co.co., tutte educatrici Tagesmutter, di cui 78 socie e 7 non socie. Nell'arco dell'anno 2025 sono state assunte 13 lavoratrici co.co.co. e 13 lavoratrici co.co.co. sono cessate, quindi, il numero totale del personale co.co.co è rimasto invariato.**

*Guardando alla distribuzione territoriale, le lavoratrici co.co.co che lavorano nel proprio Comune sono il 61,20% (52 su 85), quelle che lavorano nella propria Comunità di Valle sono 22,30% (19 su 85) e le rimanenti 16,50% (14 su 85) lavorano nella propria Provincia.*

*L'età delle lavoratrici co.co.co. è così distribuita: il 17,60% fino a 30 anni, il 27,10% fino a 40 anni, il 18,80% fino a 50 anni, il 29,40% fino a 60 anni e un 7,10% oltre i 60 anni.*

*Il 100% del personale co.co.co. è donna e il 20% hanno titolo di scuola dell'obbligo-qualifica professionale, il 55,30% sono diplomate medie superiori (3- 5 anni) e il 24,70% sono laureate.*

*Pur considerando l'interruzione momentanea del periodo Covid nell'anno 2020, possiamo dire che al 31.12.2025, 15,30% co.co.co. lavorano da meno di 1 anno; 37,60% co.co.co. lavorano da 1 a 5 anni; 15,30% co.co.co. lavorano da 5 a 10 anni; ben 25,90 co.co.co. lavorano da più di 10 fino a 20 anni e 5,90% lavorano da più di 20 anni.*

*I suddetti dati dimostrano che nonostante la particolarità della prestazione di educatrice di nido familiare Tagesmutter, la media degli anni lavorativi sia alta, garantendo una fidelizzazione del personale anche co.co.co. e un riconoscimento della vision e della mission della nostra cooperativa molto alta.*

**Valori medi dei compensi co.co.co. lordi erogati e percepiti nell'anno 2025**

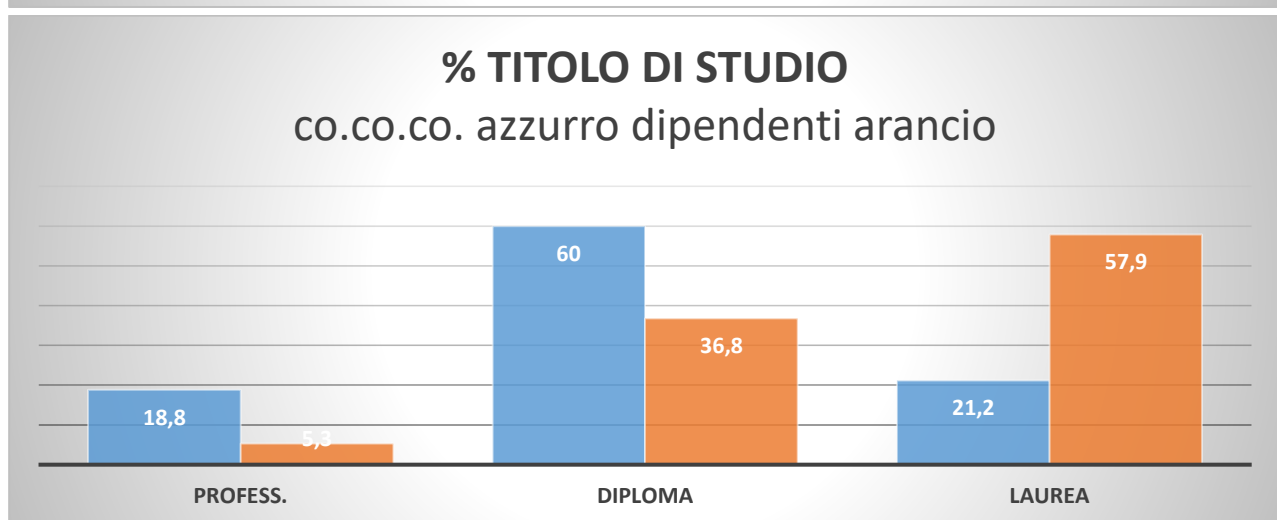
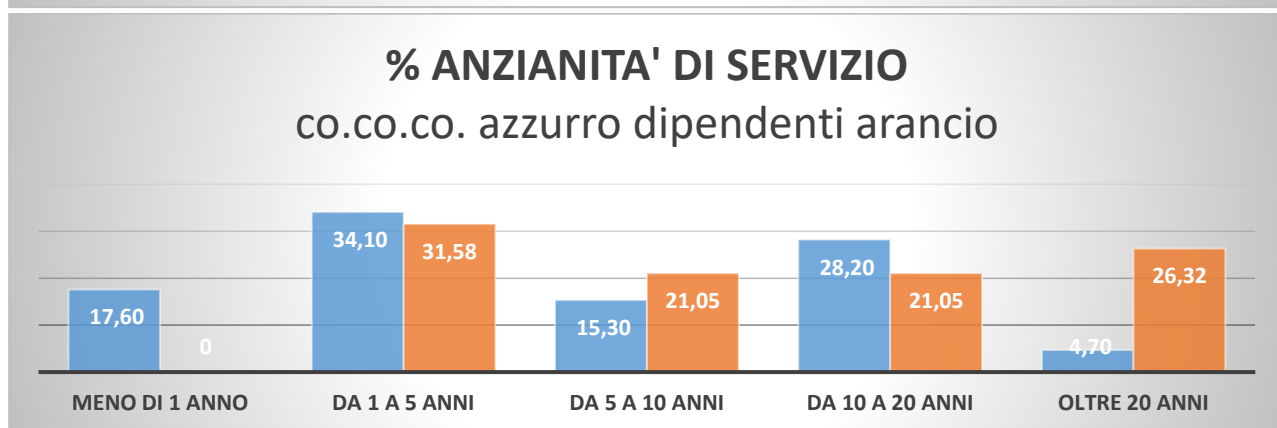
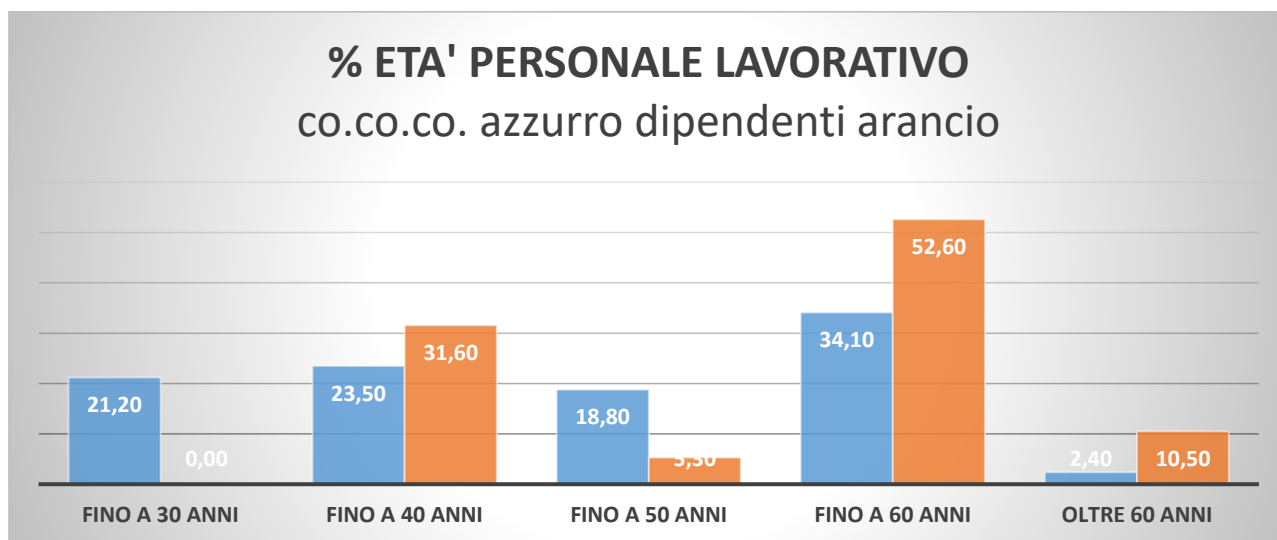
Tipologia contratto co.co.co. nell'anno 2025	€ annuo minimo	€ annuo massimo
Educatrice nido familiare Tagesmutter	€ 10.000	€ 35.100

21

Come si evince dalla tabella sopra riportata, il compenso annuo medio della co.co.co. Tagesmutter è molto variabile in funzione della particolarità della massima flessibilità di scelta del carico lavorativo di ognuna e quindi della disponibilità oraria di servizio nonché delle richieste del servizio stesso. Per il personale Tagesmutter co.co.co. possiamo comunque considerare un riferimento "medio" di retribuzione lorda mensile percepita nell'anno 2025, di circa € 1.800,00 lordi, che rileva come sia sempre alta l'attenzione alla coerenza e congruità dei compensi per tutto il personale della cooperativa, in corrispondenza a quanto previsto dall'Accordo Quadro Nazionale Domus siglato per il personale tagesmutter italiano.



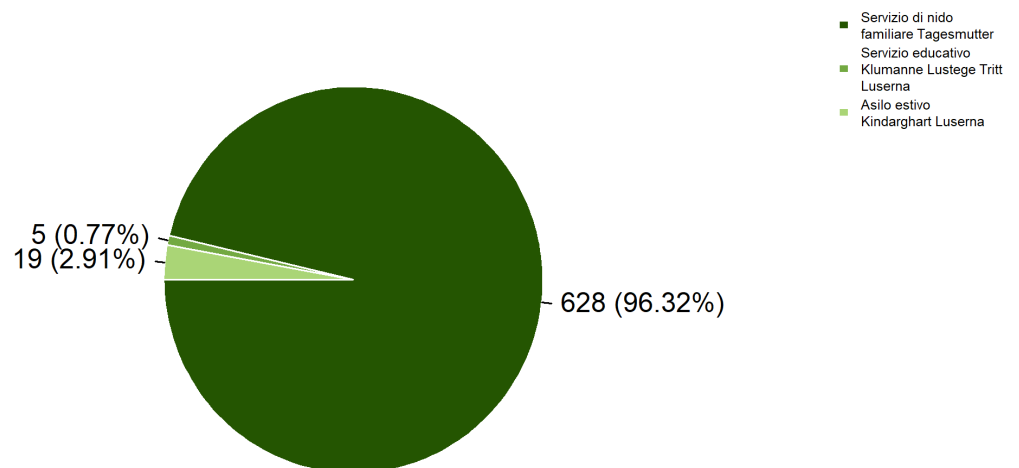
Qui di seguito si evidenzia la composizione generale al 31.12.2025 di tutto il personale lavorativo della Cooperativa Tagesmutter il Sorriso, sia dipendente che co.co.co., a seguito dei dettagli sopra esposti.



## OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Gli obiettivi statuari e la mission organizzativa trovano compimento nella realizzazione delle attività e rendicontare i risultati raggiunti dalla cooperativa significa guardare innanzitutto in modo concreto ai servizi offerti e alle persone che ne hanno beneficiato.

### Utenti presi in carico



Nel perseguimento degli obiettivi sociali, la dimensione quantitativa sin qui presentata, e quindi la capacità di rispondere ai bisogni di un certo numero di persone e con attività eterogenee- rappresenta di certo un aspetto importante per descrivere i raggiungimenti dell'anno. Ma altrettanto rilevante è riflettere su come la cooperativa sociale investe anche nella **qualità dei servizi**.

Portare qualità nei servizi significa innanzitutto promuovere processi che siano attenti ai **bisogni del territorio e della persona**. La cooperativa sociale ha così investito nel monitoraggio di tali bisogni attraverso la realizzazione ad opera propria o in rete di ricerche ed indagini volte al monitoraggio dell'evoluzione dei bisogni del territorio rispetto ai soggetti e alle azioni di interesse della cooperativa, la promozione o partecipazione ad azioni ed eventi di confronto attivo con la comunità per l'analisi dei bisogni del territorio e la condivisione con altri ETS (enti del terzo settore) del territorio di conoscenze utili a mappare l'evoluzione della domanda e dei bisogni.

## Monitoraggio della domanda



24

TAGESMUTTER DEL TRENTO "IL SORRISO" punta poi all'**innovazione** dei propri servizi attraverso importanti azioni che investono sul miglioramento delle modalità di organizzazione e conduzione dei servizi: nel triennio 2023/2025 la cooperativa ha investito in una formazione mirata dei propri lavoratori funzionale ad apportare cambiamenti nelle modalità di realizzazione del servizio.

Alcune azioni risultano esplicative delle modalità in cui la cooperativa ha portato l'innovazione nell'ultimo anno nei suoi servizi.

Sono stati implementati i progetti in collaborazione con le RSA trentine, intitolati "Esperienze intergenerazionali generazioni a confronto per crescere insieme".

Finalità: vivere esperienze di scambio intergenerazionale in quanto preziose fonti di apprendimento e di relazioni di significato.

### Obiettivi:

- promuovere la socializzazione del bambino ed arricchirlo di esperienze di significato costruendo relazioni di valore;
- trasmettere conoscenza, saperi, esperienze attraverso incontri nuovi, innovativi, fra bambini, adulti, anziani;

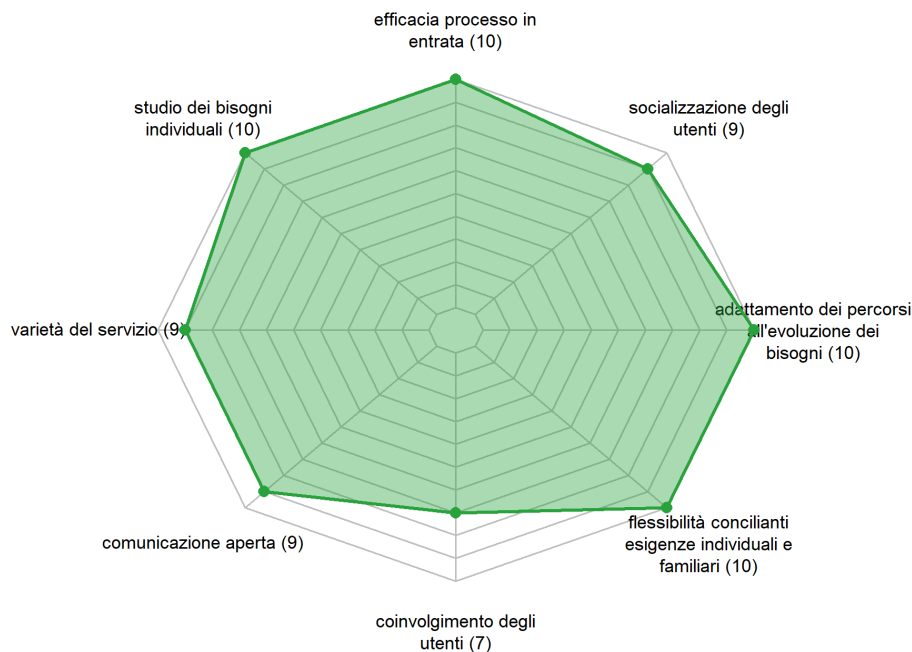
- condividere esperienze educative e di crescita personale di ogni bambino con familiari, parte attiva del progetto educativo;
- vivere il territorio e l'esperienza di un gruppo sociale accogliente nel quale costruire relazioni fra generazioni a confronto;
- far dialogare fra loro generazioni diverse riducendo l'isolamento e la distanza sociale;
- vivere la comunità educante, trovando spunti di apprendimento in ogni momento di scambio generazionale che la quotidianità del servizio permette e coltiva;
- educare giornalmente i bambini al valore del patrimonio che anziani e adulti hanno, raccontando storie, aneddoti, scoprendo oggetti ormai in disuso.



TAGESMUTTER DEL TRENTINO “IL SORRISO” ripone particolare attenzione all’implementazione di azioni che favoriscono **la qualità dei servizi e un’offerta non standardizzata** e nello specifico promuove l’efficacia del processo in entrata, lo studio dei bisogni della persona ad opera di equipe di lavoro interne multidisciplinari, l’investimento nella varietà e articolazione del servizio offerto, la comunicazione aperta con gli utenti per garantire trasparenza sui servizi e su eventuali cambiamenti, il coinvolgimento degli utenti/di loro rappresentanti nell’intercettazione di preferenze e idee, l’offerta di servizi con alcuni tratti di flessibilità per rispondere alle esigenze individuali/familiari, cambiamenti rapidi nei percorsi individuali dell’utente a seguito dell’evoluzione dei suoi bisogni e la socializzazione dell’utente.

Similmente, la cooperativa è attenta ai bisogni dei famigliari degli utenti e struttura a tal fine politiche volte ad offrire interessanti soluzioni, come ad esempio l’accesso al servizio o alle strutture con tempo flessibile per rispondere alle esigenze di conciliazione dei famigliari e servizi formativi ed educativi sulle tematiche al centro della mission della cooperativa.

## Impatto sugli utenti



Per rafforzare le attenzioni alla realizzazione di servizi meglio rispondenti ai reali bisogni di utenti e famigliari, la cooperativa sociale ritiene importante ascoltare le opinioni degli stessi beneficiari dei servizi, realizzando attività di monitoraggio della soddisfazione e del benessere degli utenti in modo occasionale ma formalizzato.

Nel presente bilancio sociale si è scelto, per finalità comunicative, di fornire brevi descrizioni di obiettivo e di risultato per ciascuna delle principali tipologie di servizio realizzate nel corso del 2025.

### **SERVIZIO EDUCATIVO DI NIDO FAMILIARE TAGESMUTTER**

Il servizio di nido familiare Tagesmutter è stato gestito e garantito su gran parte del territorio trentino (150 ca. Comuni e/o Comunità), e ha coperto circa l'98% dei servizi complessivamente fatturati. Al 31.12.2025 i 64 nidi familiari (di cui 38 domiciliari e 26 extra domiciliari) iscritti all'albo provinciale sono stati gestiti da 85 Tagesmutter e hanno coperto il bisogno di circa 628 famiglie. Durante l'anno 2025 sono state erogate 408.673 ore di servizio totale, di cui ben 366.965 coperte da contributo comunale. Si concretizza in un servizio personalizzato, in termini di orario, modalità di frequenza, attenzione allo sviluppo di ogni singolo bambino, a sostegno di quei genitori che hanno bisogno o desiderano affidare i propri figli a persone qualificate e di fiducia.

I nidi solitamente coincidono con il domicilio delle educatrici Tagesmutter, che accolgono a casa propria un piccolo gruppo di bambini, massimo cinque in compresenza, prevalentemente di età compresa tra i 3 mesi e i 3 anni. In alcuni casi l'attività si svolge presso appartamenti dedicati esclusivamente al servizio Tagesmutter, nei quali è garantito il medesimo modello pedagogico, l'affidamento nominale e programmi educativi personalizzati. Il servizio Tagesmutter può essere offerto anche a bambini fino ai 13 anni. Le famiglie che usufruiscono del servizio nido familiare Tagesmutter possono accedere ai contributi comunali specificatamente individuati per il servizio, laddove il proprio Comune di residenza si è attivato per il riconoscimento dello stesso.

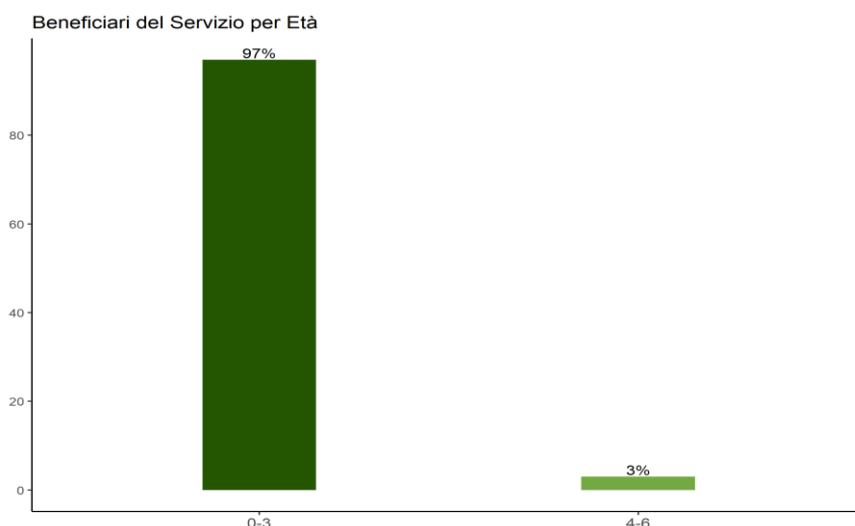
27

Il 75% delle ore di lavoro dedicate a tali attività sono state coperte da convenzioni con la pubblica amministrazione.

### Le Dimensioni Del Servizio

Beneficiari totali	628
Lavoratori dedicati con continuità al servizio	92
Ore di lavoro dedicate	408.000
Entrate dal servizio	3.128.155 €

I beneficiari sono stati al 97% bambini di età 0-3 anni e al 3% bambini di età maggiore di 3-6 anni.





**Tagesmutter del Trentino "Il Sorriso"**  
**Società Cooperativa Sociale Onlus**  
Sede Legale: Via Zambra, 11- 38121 TRENTO – TN  
p. I.V.A. 00690910229  
Tel. 0461/1920503  
[segreteria@tagesmutter-ilsorriso.it](mailto:segreteria@tagesmutter-ilsorriso.it)  
nr. iscr. Albo Naz. Enti coop.vi: A157831



## **SERVIZIO EDUCATIVO KLUMANNE LUSTEGE TRITT LUSERNA**

In collaborazione con il Comune di Luserna è proseguita la collaborazione per il progetto di continuità educativa Kluhmanne Lustege Tritt, soddisfacendo 5 famiglie con un'apertura del servizio per 41 settimane e circa 7.175 ore di servizio totale. Il progetto Kluhmanne Lustege Tritt per i bambini nella fascia 0-3, a testimonianza del valore sociale che il servizio assume per la collettività di minoranza cimbra e per la possibilità di mantenere in loco i servizi educativi, tenendo conto delle specificità anche demografiche della comunità locale del comune di Luserna.

28

Obiettivo dell'esperienza è infatti quello di creare, all'interno della comunità minoritaria cimbra del Trentino, un modello di servizio nuovo nel quale i bambini della fascia 0-6 anni possano condividere tempi, spazi, saperi e relazioni nell'ottica di una crescita comune fortemente legata al territorio e alla lingua cimbra. I principi cardine del servizio sono, infatti, la relazione tra bambini di età differente e la valorizzazione della lingua e identità cimbra. A tal fine il personale è stato organizzato in modo tale che tutte le educatrici parlino entrambe le lingue e questo ha permesso di trasmettere ai bambini l'importanza e la ricchezza di poter passare da un registro linguistico ad un altro. È inoltre assicurata la presenza per quasi tutta la giornata di un'insegnante di madre lingua cimbra che parla, sia con i bambini che con le insegnanti, esclusivamente in cimbro.

Il 100% delle ore di lavoro dedicate a tali attività sono state coperte da convenzioni con la pubblica amministrazione.

### ***Le Dimensioni Del Servizio***

Beneficiari totali	5
Lavoratori dedicati con continuità al servizio	3
Ore di lavoro dedicate	2.450
Entrate dal servizio	38.922 €

I beneficiari sono stati tutti bambini di età 0-3 anni.

## **ASILO ESTIVO KINDARGHART LUSERNA**

Per l'estate 2025 si è potuto attivare il servizio estivo nel mese di luglio e agosto in collaborazione con l'Istituto Cimbro, nella stessa sede di Luserna, dando continuità di servizio sia alle famiglie del servizio 0-3 già utenti del Kluhmanne Lustege Tritt, che alle famiglie della fascia 3-6 frequentanti la materna di Luserna durante l'anno educativo, soddisfacendo 15 famiglie con 19 bambini/e con due educatori a luglio e tre educatori ad agosto, per totali ore 2.345 di servizio in 7 settimane di servizio.

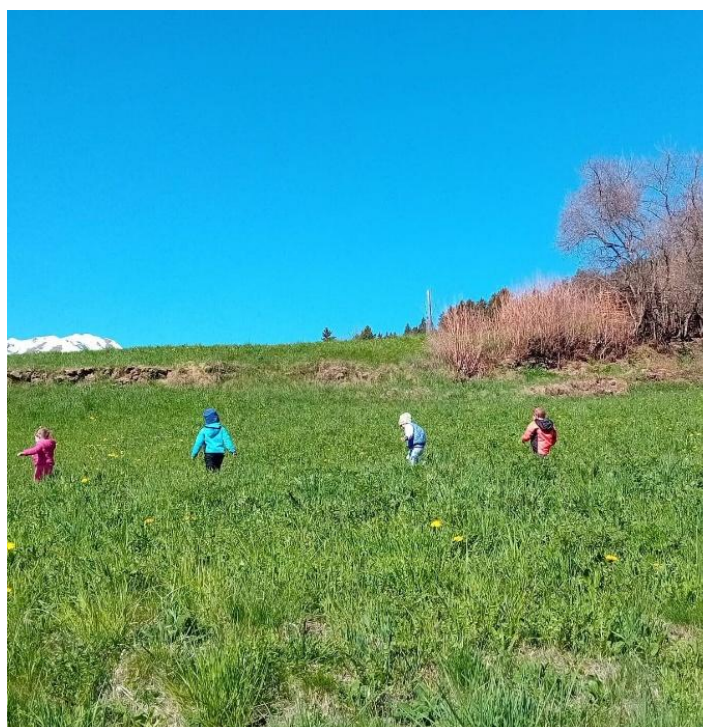
L'80% delle ore di lavoro dedicate a tali attività sono state coperte da convenzioni con la pubblica amministrazione.



### Le Dimensioni Del Servizio

Tipologia	servizio semi-residenziale o diurno stagionale
Beneficiari totali	19
Lavoratori dedicati con continuità al servizio	3
Ore di lavoro dedicate	595
Entrate dal servizio	16.380 €

I beneficiari sono stati al 50% bambini di età 0-3 anni e al 50% bambini di età maggiore di 3-6 anni.



### SERVIZI DI COMUNITÀ

Durante il 2025 ci sono state diverse collaborazioni con i Distretti Famiglia, ampiamente pubblicizzati tramite i nostri canali social di Facebook e Instagram, nonché sezione notizie del sito internet e nelle nostre newsletter, al fine di ampliare il senso di appartenenza delle nostre socie lavoratrici zona per zona: Altopiano Paganella (diritto al gioco, radici e stelle, Valle di Sole (faccio io!) Val di Non (come valorizzare le risorse di ciascun bambino) Vallagarina. Abbiamo partecipato a diversi Tavoli territoriali, dei Piani Sociali di Comunità (Orto San Marco Rovereto), delle circoscrizioni (Natale delle Associazioni di Mori, Famiglie al Parco Trento) con incontri informativi, organizzativi e progettuali dei Distretti Famiglia.

**Le Dimensioni Del Servizio**

Tipologia	attività occasionali/eventi, altro
Eventi	10
Partecipanti agli eventi	100



## VALUTAZIONE SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

A conclusione di questa riflessione sulle attività ed i servizi prodotti, è necessario riflettere sulla capacità di aver perseguito gli obiettivi che la cooperativa si era posta per l’anno, identificando anche gli eventuali problemi e limiti rilevati e riflettendo in modo prospettico sulle opportunità future. L’autovalutazione dell’operato e delle modalità gestionali della cooperativa sociale, portano ad identificare in modo schematico nella seguente SWOT analysis la situazione della cooperativa.

### Punti di Forza

Stabilità economica

Capacità di pianificazione pluriennale

Capacità di motivare e coinvolgere i soci, incentivando la partecipazione anche alle assemblee

Capacità di avere una comunicazione verso gli stakeholder esterni efficace, aggiornata, bidirezionale

### Punti di Debolezza

Possibilità di accedere a finanziamenti per promuovere nuovi investimenti

### Opportunità

Essere attivi nel sostegno della causa

### Minacce

Concorrenza crescente da parte di enti di Terzo settore provenienti da altri territori

## FAMILY AUDIT



*Lo standard Family Audit è uno strumento di certificazione, riconosciuto su scala nazionale, con relativo e specifico marchio, che qualifica un'organizzazione come attenta alle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro dei propri dipendenti. Le organizzazioni che acquisiscono il marchio Family Audit sono iscritte in un apposito registro.*

Il processo Family Audit nasce in Germania nel 1995, dal 2007 è stato introdotto in Trentino e dal 2009 la Provincia Autonoma di Trento ha creato un suo specifico standard, diventandone Ente Certificatore.

La certificazione Family Audit consiste in un processo volontario e partecipato, finalizzato alla verifica e allo sviluppo di politiche di gestione del personale, attraverso l'individuazione di iniziative/azioni concrete che consentano di migliorare la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa dei propri dipendenti.

Tale processo si caratterizza quale azione continua per rispondere a bisogni reali delle persone, delle organizzazioni e della comunità territoriale; prevede la partecipazione attiva di un gruppo di lavoratori/trici volontari che identifica bisogni/aspettative, nelle diverse fasi della vita, e che propone misure concrete di conciliazione tra la vita lavorativa e quella personale e familiare.

L'iter di applicazione del Family Audit richiede un arco temporale di tre anni e mezzo: 6 mesi di Audit/progettazione/valutazione, che porta all'elaborazione del Piano aziendale la cui realizzazione dovrà essere completata nei successivi 3 anni. L'esperienza può essere rinnovata per un ulteriore triennio.

*La Cooperativa Sociale Tagesmutter del Trentino “il Sorriso” ha ottenuto la certificazione Family audit nell'ottobre 2011, quale riconoscimento per aver svolto, nelle corrette modalità previste, il proprio processo di Audit ottenendo il Certificato base valido per il triennio 2011-2013. Ogni triennio la cooperativa Il Sorriso ha proseguito l'iter di certificazione con i rinnovi del marchio Family Audit e relativi miglioramenti ed implementazioni: “Mantenimento” per il triennio 2014-2016; “Consolidamento” per il triennio 2017-2019 e il triennio 2020-2022; “Consolidamento Executive” per il triennio 2023-2025, attivando dal 2024 le modifiche al Piano delle Attività come previste dalle nuove linee guida provinciali del 01.01.2024 e messe in atto dal febbraio 2025.*

Lo standard Family Audit costituisce quindi un processo partecipato di certificazione aziendale, nonché uno strumento di management attraverso il quale le aziende possono ottimizzare le proprie politiche gestionali e organizzative, agendo nell'ambito della conciliazione dei tempi di vita lavorativa con quelli di vita personale e familiare.

*La Cooperativa Il Sorriso ha avviato il processo Family Audit, perché condivide le finalità generali:*

- *Promuovere la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia*
- *Favorire un bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare*
- *Creare maggiore equilibrio tra gli interessi dell'organizzazione e quelli dei lavoratori/trici*
- *Riconoscere il valore femminile nel mondo del lavoro, offrendo pari opportunità di carriera a uomini e donne.*

La Cooperativa il Sorriso ha elaborato un ricco Piano delle attività, contenente 15 azioni riguardanti varie misure, suddivise in macro ambiti come previsti dalle linee guida Pat, in gran parte già messe in atto nel 2025:

33

1	<b>Flessibilità orari di lavoro</b>	Mantenimento della flessibilità degli orari di lavoro sia per il personale dipendente che per le Tagesmutter (co.co.co).
2	<b>Le diverse forme della flessibilità</b>	All'interno delle riunioni periodiche creare dei momenti in cui si condividono le diverse significazioni della flessibilità nell'organizzazione della cooperativa: temporali (flessibilità di orario), spaziali (flessibilità nei luoghi di lavoro) e relazionali (le diverse forme delle relazioni nelle attività della cooperativa).
3	<b>Smart working.</b>	Ottimizzare l'utilizzo del “remote working” come strumento di conciliazione vita-lavoro, aumentando la sua applicazione in modo strutturato ed equo: - Mappatura delle attività e dei ruoli che possono beneficiare del lavoro da remoto. - Coinvolgimento dei responsabili per individuare eventuali ostacoli e opportunità. - Sperimentazione di un modello più flessibile
4	<b>Questionario Bottom up</b>	Somministrazione triennale di un questionario di valutazione generale, a tutto campo, rivolto a tutto il personale di coordinamento gestionale e pedagogico, direzione, amministrazione, ecc. da parte delle Tagesmutter.
5	<b>La formazione come momento di ascolto e condivisione</b>	Effettuare un'indagine in merito alle diverse esigenze lavorative delle persone impiegate a vario titolo e proporre un piano della formazione dinamico almeno biennale, in modo che le persone abbiano per chiaro il proprio percorso di crescita professionale. Un'attenzione particolare dovrebbe essere impiegata nei temi delle molestie, mobbing e discriminazioni, considerando che la maggior parte delle persone impiegate opera al di fuori del contesto “fisico” della cooperativa.
6	<b>Gruppo di lavoro interno</b>	Mantenimento del gruppo di lavoro interno Audit, che prosegua, in maniera stabile, ad occuparsi delle tematiche legate alla conciliazione lavoro-famiglia e che monitori l'efficacia delle azioni introdotte.

7	<b>Strumenti per informazione e comunicazione esterna</b>	Implementazione del sito della cooperativa, con una sezione dedicata all'Audit e alla conciliazione, e incremento degli strumenti per la comunicazione verso il personale
8	<b>Corporate benefit</b>	Realizzare un pacchetto di convenzioni che possano essere di interesse comune del personale impiegato a vario titolo
9	<b>Sportello sos psicologa</b>	Attivare uno sportello di confronto con la figura della psicologa affinché il personale possa avere supporto sia per la propria attività professionale che per la serenità personale. Redigere una procedura dove vengano esplicitate le modalità di attivazione di questo strumento.
10	<b>Integrazione Bilancio sociale</b>	Integrazione del bilancio sociale con l'inserimento delle iniziative "Family Audit" e delle relative ricadute sul territorio in modo da esplicitare verso l'esterno la cultura della conciliazione. Dedicare un momento di presentazione del bilancio sociale a tutto il personale impiegato affinché si condividano le scelte della cooperativa e aumenti la fiducia nell'operato delle direzioni.
11	<b>Tagesmutter per l'ambiente</b>	Realizzare dei momenti di informazione in merito alle tematiche dell'ambiente che coinvolgano anche le famiglie dei bimbi, affinché ci sia un'informazione diffusa di quanto su questo tema investe la cooperativa
12	<b>Le iniziative dei distretti famiglia per il personale</b>	Utilizzare gli strumenti di comunicazione della cooperativa (social, mail, gruppi broadcast, ecc.) per segnalare le diverse iniziative dei distretti famiglia di cui possono beneficiare anche le persone impiegate nella cooperativa.
13	<b>Piano di Buon Rientro.</b>	La procedura di gestione delle lunghe assenze è uno strumento divenuto patrimonio della cooperativa. In occasione del nuovo percorso di certificazione del FA, che prevede anche il macro ambito delle pari opportunità, si ritiene di evolvere la procedura nella formalizzazione di uno schema di comportamento per le diverse casistiche che si possono presentare, attingendo alle esperienze passate.
14	<b>Rivalutazione periodica dell'orario di lavoro</b>	L'ufficio risorse umane mette in atto azioni di ascolto e di rivalutazione periodica dell'orario di lavoro affinché sia il più aderente possibile sia alle esigenze di CVL che di svolgimento del servizio erogato. Inoltre, il coordinamento e la gestione delle attività delle Tagesmutter svolge costantemente attività di matching tra le esigenze della singola Tagesmutter con le richieste che arrivano dal territorio, utili per la conciliazione vita/lavoro delle famiglie del territorio, in un confronto continuo per raggiungere la migliore soluzione possibile. Vengono inoltre profuse molte energie per la valutazione degli spazi da accreditare al

	<p>servizio (tutto o una parte dell'appartamento), per il confronto con lo psicologo del lavoro, per il follow up in tutta la fase lavorativa, compreso il momento dell'off boarding per capire le motivazioni.</p>
<p>1 <b>Formiamoci e Informiamoci</b> 5 <b>sulla parità di genere</b></p>	<p>Creare più consapevolezza sulla parità di genere nella nostra cooperativa, prevedendo l'attività di "divulgazione del significato della parità di genere" tramite una risorsa interna, facente anche parte del direttivo delle Donne in Cooperazione e della Commissione sulle pari opportunità del Comune di Trento.</p>

**Maggiori informazioni** sullo standard Family Audit le potete trovare sul sito [www.trentinofamiglia.it](http://www.trentinofamiglia.it)

**Tagesmutter del Trentino "il Sorriso" società cooperativa sociale – onlus**  
 Referente Family Audit aziendale  
 Rag. Guida Concetta [amministrazione@tagesmutter-ilsorriso.it](mailto:amministrazione@tagesmutter-ilsorriso.it)  
 Via Zambra nr. 11 38121 Trento  
 p.iva 00690910229





## SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

36

Leggere i principali dati economico-finanziari della cooperativa sociale permette di comprendere la solidità dell'ente e quindi la garanzia della continuità di realizzazione delle attività, la capacità di intercettazione di risorse economiche pubbliche e private e la conseguente generazione di valore economico, nonché il margine annuale conseguito e quindi l'andamento di breve periodo della cooperativa. I dati economico-finanziari forniscono inoltre indicatori della ricaduta economica della cooperativa sociale sul territorio.

### Il Peso Economico

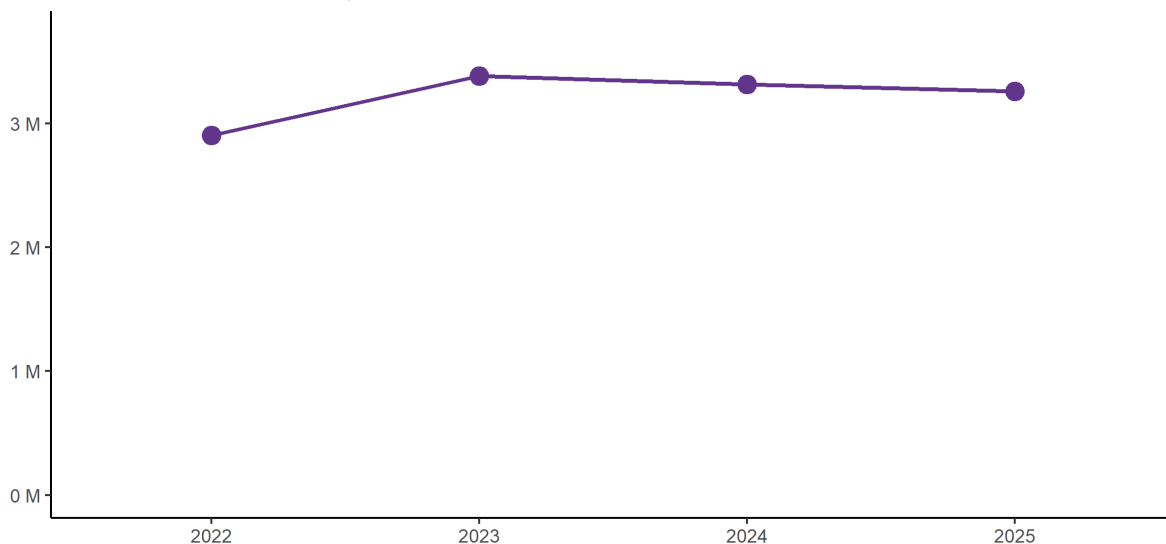
Patrimonio	283.946 €
Valore della produzione	3.257.943 €
Risultato d'esercizio	27.399 €

### DIMENSIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE

Primo indicatore che permette di comprendere la dimensione della cooperativa e la sua rilevanza economica è il **valore della produzione**: nel 2025 esso è stato pari a 3.257.943 Euro.

Rilevante è l'analisi del trend dei valori del periodo 2023/2025: il valore della produzione risulta diminuito e ciò porta a riflettere sulla capacità della cooperativa di mantenere stabili le entrate ed i rapporti con i committenti, considerando soprattutto le fonti di ricavo, di cui si illustrerà nella prossima sezione del presente scritto. Rispetto all'evoluzione economica dell'ultimo anno si è registrata una variazione pari al 1.69%.

Andamento valore della produzione



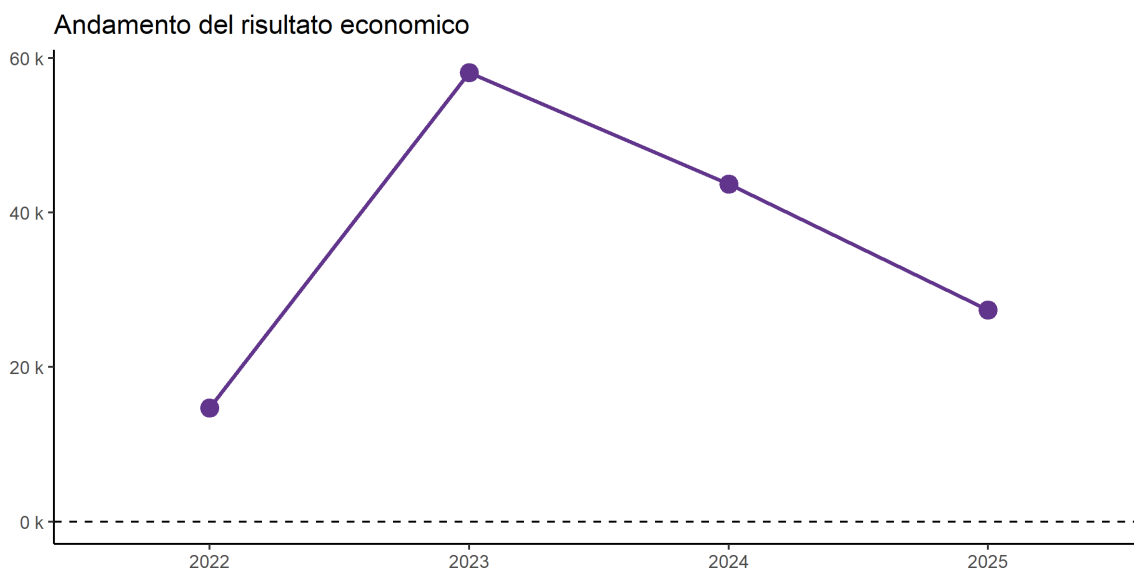
I **costi** sono ammontati a 3.236.456 Euro, di cui il 20.94% rappresentati da costi del personale dipendente, mentre il peso percentuale complessivo del costo del personale dipendente e collaboratore/professionista sul totale dei costi è l'88.93%.

### I Costi

Costi totali	3.236.456 €
Costi del personale dipendente socio	677.748 €
Costo del personale collaboratore/professionista socio	2.200.320 €
Costo del personale non socio	358.388 €

37

La situazione economica della cooperativa, così come brevemente presentata, ha generato per l'anno 2025 un **utile** pari a 27.399 Euro.



Accanto a tali principali voci del conto economico è interessante osservare alcune dimensioni rispetto alla **situazione patrimoniale**. Il patrimonio netto della cooperativa ammonta a 283.946 Euro ed è composto per il 16.27% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale.

### La Situazione Patrimoniale

Patrimonio netto	283.946 €
Capitale sociale	46.210 €
Riserve	217.476 €

Altra voce significativa che illustra la stabilità della cooperativa è rappresentata dalle immobilizzazioni che ammontano a 27.972 Euro.

Fondamentale risorsa per lo svolgimento delle attività e elemento identificativo dell'operatività della cooperativa sociale è rappresentata dalle **strutture** in cui vengono realizzati i servizi. La cooperativa sociale non ha strutture di proprietà, l'attività viene realizzata in 20 strutture concesse in gestione dalla pubblica amministrazione e 4 immobili di proprietà di singoli cittadini o altri privati.

La fiducia del territorio e delle sue istituzioni nei confronti della cooperativa è identificata nella possibilità di aver beneficiato di immobili concessi in gestione ad un canone ridotto rispetto al mercato, generando per la cooperativa sociale un risparmio annuo stimato in 80.000 Euro.

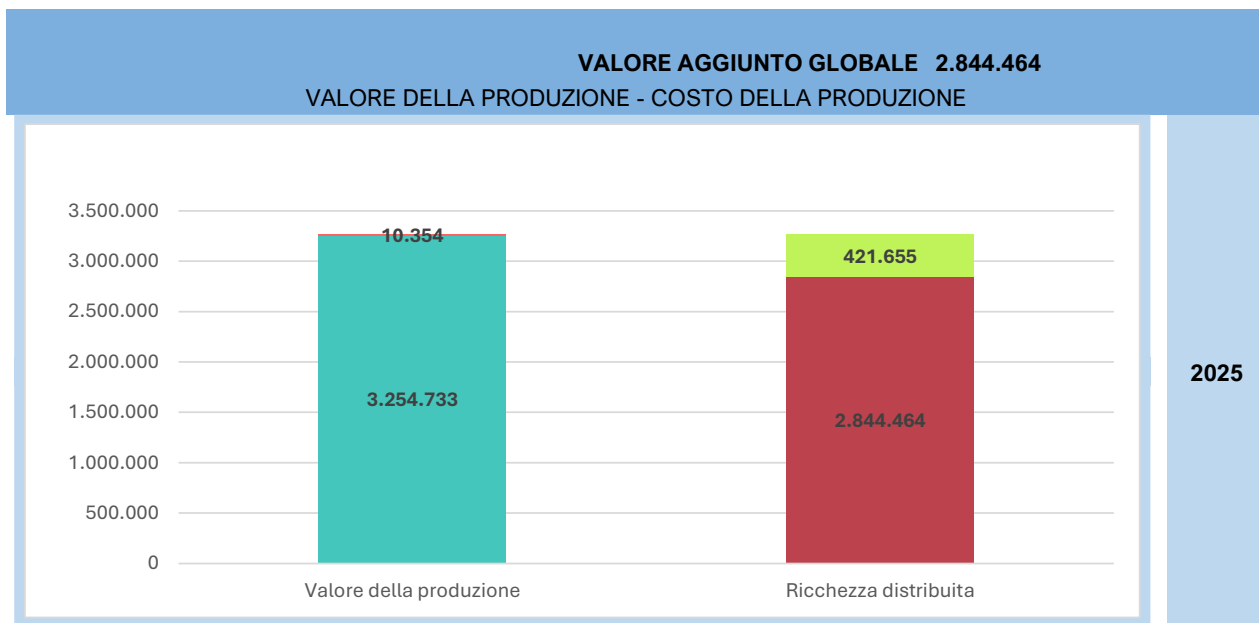
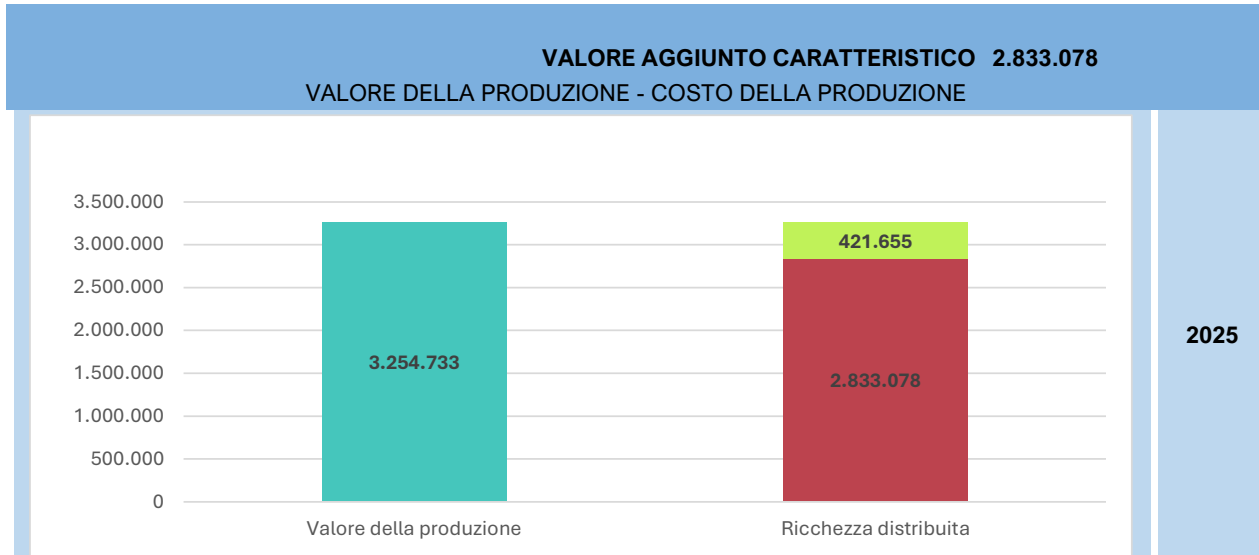
## DISTRIBUZIONE VALORE AGGIUNTO

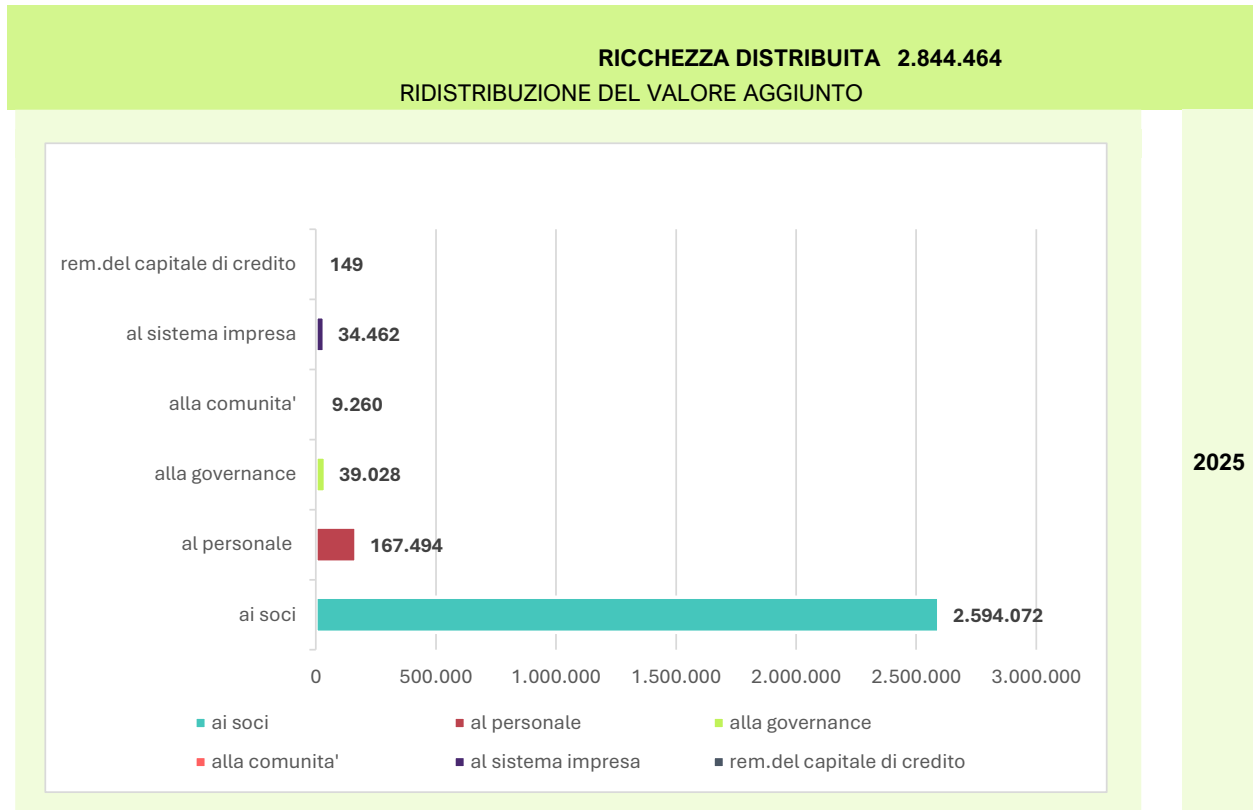
A conclusione di questa illustrazione di principali voci del bilancio per l'esercizio 2025 si desidera presentare il valore aggiunto generato dalla cooperativa sociale (prima tabella) e la sua distribuzione ai principali portatori di interesse (seconda tabella). Tale riclassificazione dei dati permette, da un lato, di comprendere la ricchezza generata nell'esercizio in base alle aree di gestione che l'hanno generata e, dall'altro, di verificare su quali stakeholder essa è stata diversamente redistribuita.

Tab.A Valore aggiunto generato dalla cooperativa		
VALORE DELLA PRODUZIONE		2025
A1	Ricavi delle vendite e delle prestazioni	€ 3.187.300,31
A2	Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti	€ -
A3	Variazione dei lavori in corso su ordinazione	€ -
A2/3	Variazione delle rimanenze e dei lavori	€ -
A4	Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	€ -
A5_1	Contributi in conto esercizio	€ 32.083,50
A5_2	Ricavi e proventi diversi (tranne proventi straordinari, plusvalenze cespiti accessori; plusvalenze, sopravv/insuss attive; rimborsi assicurativi)	€ 35.349,18
<b>Totale Valore della produzione</b>		<b>€ 3.254.732,99</b>
COSTI DELLA PRODUZIONE		
B6	Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	€ 13.736,60
B7	Costi per servizi (tranne Prestazioni di lavoro non dipendente)	€ 278.189,37
B8	Costi per godimento di beni di terzi	€ 118.388,29
B11	Variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	€ -
B12	Accantonamenti per rischi	€ -
B13	Altri accantonamenti	€ -
B14	Oneri diversi di gestione (tranne oneri straordinari; oneri tributari; minusvalenze cespiti accessori; minusvalenze, sopravv/ insuss passive, erogazioni liberali)	€ 11.340,45
<b>Totale Costi della produzione</b>		<b>€ 421.654,71</b>

<b>VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO</b>		<b>€ 2.833.078,28</b>
<b>VALORE DELLA PRODUZIONE - COSTO DELLA PRODUZIONE</b>		
<b>GESTIONE ACCESSORIA e/o STRAORDINARIA</b>		
A5_2	Ricavi e proventi diversi (solo parte straordinaria/accessoria)	€ 10.348,74
B10d	Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilità liquide	€ -
B14	Oneri diversi di gestione (solo parte straordinaria/accessoria)	€ -
C15	Proventi da partecipazioni	€ -
C16	Altri proventi finanziari	€ 4,79
D18	Rivalutazioni attività finanziarie	€ -
D19	Svalutazioni attività finanziarie	€ -
<b>Totale Gestione accessoria</b>		<b>€ 10.353,53</b>
<b>Benefit ai soci: Ristorni ai soci a "minor ricavo" del valore della produzione</b>		<b>€ 1.031,98</b>
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE</b>		<b>€ 2.844.463,79</b>
<b>VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO +/- GESTIONE ACCESSORIA e/o STRAORDINARIA</b>		
<b>Tab.B Ripartizione del Valore aggiunto tra i principali portatori di interesse</b>		
<b>REMUNERAZIONE AI SOCI</b>		
	Ristorni/omaggi/altro	€ 1.031,98
	Interessi passivi su finanziam. di soci	€ -
	Compensi personale dipendente -socio-	€ 510.255,16
	Compensi personale non dipendente -socio-	€ 2.082.784,70
<b>Totale Soci (ristorni/compensi/omaggi)</b>		<b>€ 2.594.071,84</b>
<b>REMUNERAZIONE DEL PERSONALE</b>		
	Personale dipendente	€ 167.493,22
	Personale non dipendente	€ 0,37
<b>Totale Personale</b>		<b>€ 167.493,59</b>
<b>REMUNERAZIONE DELLA GOVERNANCE</b>		
	Rimborsi e/o compensi ad amministratori e sindaci	€ 39.027,51
<b>Totale Governance</b>		<b>€ 39.027,51</b>
<b>REMUNERAZIONE ALLA COMUNITA'</b>		

Comunità	€	5.353,64
Pubblica Amministrazione	€	3.084,52
3% mutualità - Promocoop	€	821,96
<b>Totale Remunerazione alla Comunità</b>	<b>€</b>	<b>9.260,12</b>
<b>REMUNERAZIONE AL SISTEMA IMPRESA</b>		
Ammortamento delle immobilizzazioni	€	7.885,60
Altre svalutazioni delle immobilizzazioni	€	-
Utile (o perdita) d'esercizio (meno 3% Promocoop)	€	26.576,57
<b>Totale Remunerazione al sistema Impresa</b>	<b>€</b>	<b>34.462,17</b>
<b>REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO</b>		
Interessi e altri oneri finanziari (al netto di Interessi passivi su finanzia. di soci)	€	148,56
<b>Totale Remunerazione del Capitale di credito</b>	<b>€</b>	<b>148,56</b>
<b>RICCHEZZA DISTRIBUITA</b>	<b>€</b>	<b>2.844.463,79</b>
<b>SALDO</b>	<b>€</b>	<b>-</b>



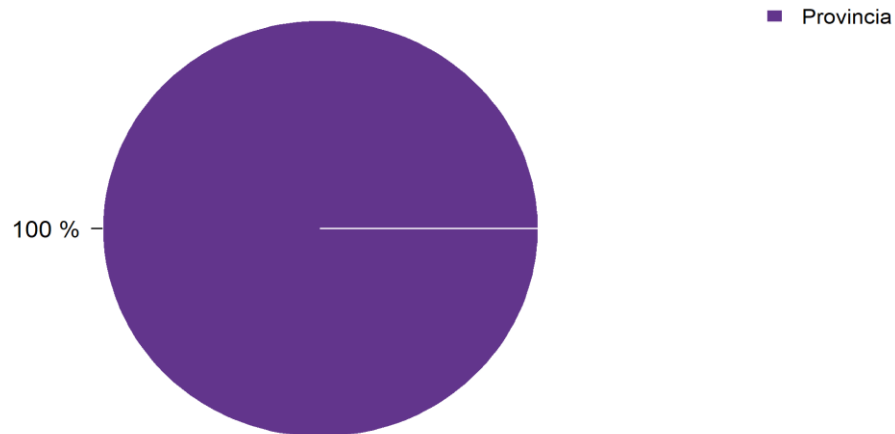


### PROVENIENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE

Per comprendere in modo preciso quali sono le risorse immesse nella realizzazione dei servizi e per interpretare queste risorse qualitativamente è opportuno analizzarne origine e caratteristiche.

L'analisi della composizione del valore della produzione per **territorio** porta ad osservare che le attività produttive sono realizzate totalmente a livello provinciale.

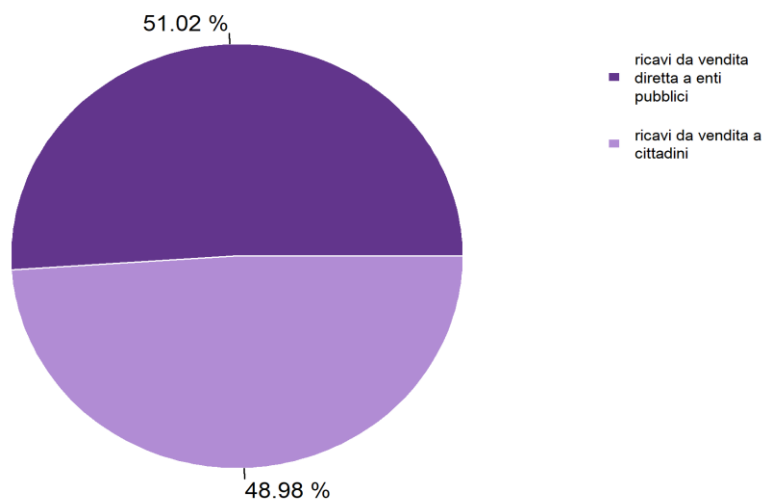
### Valore della produzione per provenienza delle risorse



Il valore della produzione della cooperativa sociale è rappresentato al 100% da ricavi di vendita di beni e servizi, ad indicare il peso delle dinamiche commerciali e di vendita. I contributi in conto esercizio ammontano invece a 70.642 Euro di contributi pubblici.

L'analisi ulteriore per **fonti delle entrate pubbliche e private** permette poi di comprendere la relazione con i committenti e le forme con cui essa si struttura. Così, rispetto ai ricavi, si osserva una composizione abbastanza eterogenea.

### Composizione dei ricavi



Esplorando i rapporti economici con le pubbliche amministrazioni, si rileva che la maggioranza dei ricavi di fonte pubblica proviene dal Comune.

Il peso complessivo delle entrate (ricavi e contributi) da pubblica amministrazione rispetto alle entrate totali è quindi pari al 52.08%, indicando una dipendenza complessiva dalla pubblica amministrazione contenuta.



## ALTRE INFORMAZIONI

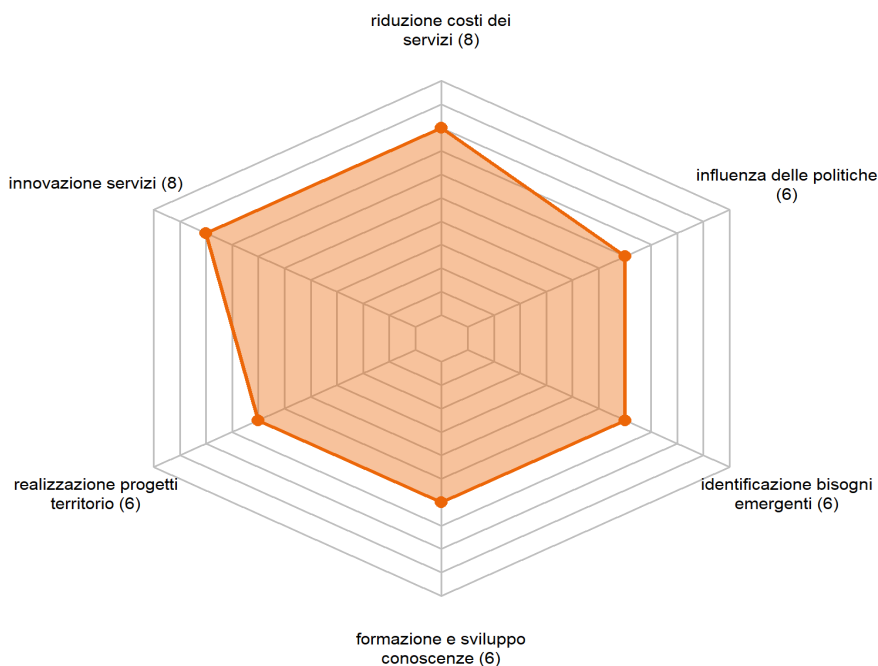
### IMPATTO DALLA RETE E NELLA RETE

Le relazioni di rete possono rappresentare un fattore di generazione di valore aggiunto e di impatti diretti ed indiretti per tutte le organizzazioni che vi appartengono, e ciò è garantito in particolare quando la relazione con la controparte si trasforma da scambio puramente di mercato a rapporto dai risvolti qualitativi e relazionali. Solidarietà, fiducia, socialità dovrebbero caratterizzare i rapporti di rete sviluppandone il valore aggiunto anche in termini di capitale sociale e generare maggiori opportunità di co-progettazione e co-produzione.

Da qui la rilevanza di comprendere come TAGESMUTTER DEL TRENTO “IL SORRISO” agisce nei rapporti con gli altri attori pubblici e privati del territorio e quali sono quindi i suoi investimenti nella creazione di una rete ed i risultati ed impatti che questa genera per la cooperativa sociale stessa e per i soggetti coinvolti e la comunità in senso esteso.

Rispetto ai rapporti con gli **enti pubblici**, oltre alle descritte relazioni di scambio economico, la cooperativa ha partecipato a riunioni e tavoli di lavoro inerenti ai servizi di interesse e convenzioni per l'erogazione dei contributi a favore delle famiglie utenti del servizio di nido familiare Tagesmutter e tali attività sono state generatrici di impatti sociali concreti per il territorio, poiché in particolare la collaborazione attiva con l'ente pubblico ha promosso nuovi servizi per la comunità e lo sviluppo di economie di realizzazione dei servizi e quindi la generazione di risparmi efficienti.

## Giudizio sintetico di impatto sulla PA



Indagando l’impatto indotto dall’attività sull’economia locale e sulle altre imprese, il 70% degli acquisti della cooperativa sociale TAGESMUTTER DEL TRENTINO “IL SORRISO” è realizzato da imprese attive nella stessa provincia, con un impatto sull’economia locale molto buono. Inoltre, la politica di acquisto è stata discretamente incentrata sull’elemento della solidarietà, portando il 50% degli acquisti ad essere realizzato da organizzazioni di Terzo settore mentre il 50% della spesa per consumi della cooperativa consiste in acquisti da cooperative non di tipo sociale.

Elementi specifici dei rapporti ed interscambi economici tra imprese sono poi rappresentati dalle compartecipazioni al capitale sociale. Partecipano al capitale sociale di una organizzazione cooperativa, per un totale di 5.000 Euro di partecipazioni.

La relazione con le imprese profit del territorio non ha per la cooperativa sociale meramente un valore commerciale: nel 2025 TAGESMUTTER DEL TRENTINO “IL SORRISO” ha collaborato con alcune imprese per la realizzazione di attività di interesse sociale per la comunità locale. Ciò ha importanti ricadute sia per la cooperativa sociale in termini di opportunità, di economie di scala, di sviluppo di conoscenze che possono migliorare i suoi servizi qualitativamente e quantitativamente, ma ha anche impatti indiretti per il territorio, poiché rafforza il concetto di collaborazione e lo sviluppo.

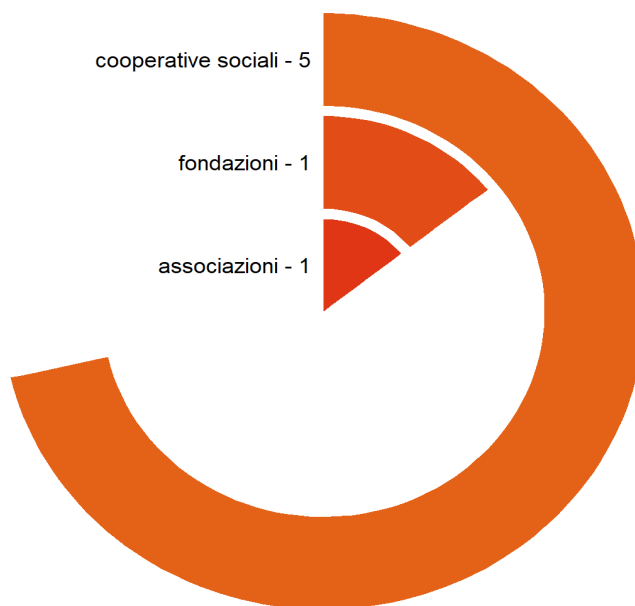
I rapporti con le altre organizzazioni del territorio sono stati al centro di rapporti di rete strutturati e di interazioni grazie all’appartenenza a stessi consorzi ed organizzazioni di secondo livello.

### Le Adesioni

Associazioni di rappresentanza	1
Consorzi di cooperative sociali	2

Data la condivisione dell’obiettivo sociale, particolare attenzione va posta alla rete con altri enti di Terzo Settore. Identificando innanzitutto tale rete con un elemento quantitativo, come la numerosità delle relazioni, è possibile affermare che la cooperativa sociale sia riuscita ad integrarsi in una realtà di rete con altre organizzazioni di Terzo Settore abbastanza strutturata.

### La rete



Ma al di là dei numeri la rete con tali altre organizzazioni ha valore qualitativo e può essere intesa come generatrice di impatto sociale quando diffonde conoscenze e capitale sociale, aiuta nello sviluppo di attività di pianificazione e di azioni solidali e diviene quindi moltiplicatore di benefici ed impatti per il territorio. Così, nel corso dell’anno la cooperativa si è relazionata con altri enti di Terzo Settore condividendo fasi della realizzazione del bene/servizio, per la condivisione di conoscenze e per la realizzazione di attività per la comunità locale. A conclusione di queste osservazioni sulla rete, nel 2025 TAGESMUTTER DEL TRENTO “IL SORRISO” ha continuato ad impegnarsi per la costituzione di una rete forte ed aperta: ha intercettato imprese del territorio per possibili nuove partnership.

## RAPPORTI CON LA COMUNITÀ E ALTRE DIMENSIONI DI IMPATTO SOCIALE

Valutare l’impatto sociale della cooperativa sulla comunità presenta una certa complessità. La prima osservazione da cui partire è quella della **ricaduta ambientale**, considerando la stessa come un fattore di interesse attualmente nella società, anche se non caratteristico delle azioni di un ente di Terzo settore. È così possibile affermare che la cooperativa sociale sia sufficientemente attenta alle pratiche ambientali poiché nello specifico utilizza materiali naturali per i giochi didattici e la preparazione di cibi possibilmente biologici e a chilometro zero, attento riciclaggio dei rifiuti, e divulgazione alle famiglie utenti

47

L’attenzione maggiore va rivolta all’impatto sociale più propriamente legato alla natura e alla mission della cooperativa sociale in quanto ente di Terzo Settore. Quanto sinora descritto ha permesso di affermare che la cooperativa 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 insoddisfatti del territorio o a problemi di marginalità: il più elevato valore aggiunto che TAGESMUTTER DEL TRENTO “IL SORRISO” ha per il proprio territorio è quello di aver investito in un progetto di rilevanza sociale generando ricadute economiche e sociali eterogenee come sin qui dimostrato.

Accanto a questi elementi descrittivi ci sono anche azioni dirette compiute verso la **comunità** e capaci di generare impatti e forme di attivazione della cittadinanza. In un’analisi valutativa critica del lavoro con e per la comunità, la cooperativa sente di poter affermare di aver realizzato almeno alcune azioni per cercare di alimentare conoscenza e confronto con la comunità locale: si è impegnata in azioni che hanno previsto la realizzazione di indagini/ricerche finalizzate all’analisi dei bisogni e dei cambiamenti del territorio, attività di comunicazione e informazione alla comunità su aspetti di interesse sociale e attività socio-culturali aperte (feste, spettacoli...).

### Processi sulla collettività





**Tagesmutter del Trentino "Il Sorriso"**  
**Società Cooperativa Sociale Onlus**  
Sede Legale: Via Zambra, 11- 38121 TRENTO – TN  
p. I.V.A. 00690910229  
Tel. 0461/1920503  
[segreteria@tagesmutter-ilsorriso.it](mailto:segreteria@tagesmutter-ilsorriso.it)  
nr. iscr. Albo Naz. Enti coop.vi: A157831



La **comunicazione** verso la comunità è stata intermediata dalla cooperativa attraverso alcuni strumenti comunicativi del servizio e della qualità: bilancio sociale, carta dei servizi, sito internet, social network, pubblicazioni periodiche della cooperativa e comunicazioni periodiche e newsletter.

La presenza sul territorio della cooperativa ha possibili ulteriori elementi di riscontro: sulla visibilità e sulla volontà di partecipazione attiva dei cittadini alla vita e all'obiettivo sociale della cooperativa. Sotto il primo profilo, la cooperativa è di certo sufficientemente nota nel territorio per i suoi servizi e prodotti, per il suo ruolo sociale e per l'impatto economico e per la generazione di lavoro sul territorio. Rispetto invece all'attivazione dei cittadini, sono già state date ampie indicazioni della purtroppo limitata capacità di attrarre e coinvolgere volontari (come presentato nei capitoli della governance e delle persone che operano per l'ente) e dell'incidenza delle donazioni sulle entrate della cooperativa.

Come si può ora in sintesi declinare la capacità della cooperativa sociale TAGESMUTTER DEL TRENTINO "IL SORRISO" di aver generato valore sociale per il territorio e per la comunità e di aver avuto quindi un certo impatto sociale? Oltre ai numeri sin qui presentati, il gruppo di stakeholder della cooperativa chiamato a valutare le politiche, i processi ed i risultati raggiunti ha anche riflettuto e si è di conseguenza espresso rispetto alla capacità della cooperativa di aver perseguito e raggiunto alcuni obiettivi di interesse sociale. Le parole chiave identificate (anche in linea con la definizione di ente di Terzo settore fornita giuridicamente dalla L. 106/2016) e sottoposte a valutazione sono state: coesione sociale e impatto sociale.

**COESIONE SOCIALE** TAGESMUTTER DEL TRENTINO "IL SORRISO" ha sicuramente avuto nell'anno e in generale grazie alla sua attività elevate ricadute in termini di coesione sociale: ha tenuto comportamenti volti alla tutela dell'ambiente e con minori ma sempre significativi risultati ha sostenuto al suo interno, nei confronti di lavoratori ed utenti, politiche volte alla parità di genere, ha sviluppato azioni ed iniziative per promuovere la non discriminazione e ridurre la discriminazione e ha incrementato i livelli di fiducia tra i soggetti al suo interno.

**IMPATTO SOCIALE** TAGESMUTTER DEL TRENTINO "IL SORRISO" ha sicuramente avuto ricadute molto rilevanti per il proprio territorio dal punto di vista sociale e in particolare in termini di miglioramento delle percezioni di benessere (sicurezza, salute, felicità) dei cittadini del territorio ma anche con discrete ricadute di riduzione di problemi sociali presenti nel territorio e risposta alle politiche sociali locali e pieno allineamento alla pianificazione sociale territoriale.





## CONCLUSIONI

Il Cda coglie l'occasione per ringraziare tutte le socie e i soci della Cooperativa "il Sorriso" per il continuo e prezioso impegno proferito anche durante l'anno 2025, permettendoci di proseguire attivamente con la presenza dei nostri servizi in tutto il territorio trentino, rispondendo e soddisfacendo capillarmente ai bisogni della Comunità che ci vede coinvolte, garantendo così anche una continuità lavorativa alla nostra compagine sociale.

Inoltre, si ringraziano tutti i soggetti che a vario titolo hanno collaborato con la nostra Cooperativa.

La presidente, Mara Parisi



Trento, 01 aprile 2026