



CASA BIMBO  
TAGESMUTTER

# 2021

# SOZIAL BERICHT





1

## **EINLEITUNG UND METHODISCHE HINWEISE**

2

### **IDENTITÄT**

- 2.1 - Allgemeine Informationen
- 2.2 - Geschichte und auftrag der genossenschaft
- 2.3 - Struktur, Leitung, Verwaltung
- 2.4 - Personen, die für die organisation arbeiten
- 2.5 - Stakeholder mapping

3

### **DIE SOZIALE DIMENSION**

- 3.1 - Ziele und aktivitäten: wertdimension und wirkungsziele

4

### **DIE WIRTSCHAFTLICHE DIMENSION**

- 4.1 - Herkunft der wirtschaftlichen ressourcen mit getrennter angabe der Öffentlichen und privaten beiträge
- 4.2 - Fähigkeit zur diversifizierung der kunden

5

### **SONSTIGE INFORMATIONEN**

- 5.1 - Umweltinformationen
- 5.2 - Sonstige nicht-finanzielle informationen

# EINLEITUNG UND METHODISCHE HINWEISE

Die Erstellung des Sozialberichts ist eine Verpflichtung, der die Sozialgenossenschaften gemäß den Bestimmungen des Gesetzes Nr. 106/2016 und der Gesetzesverordnung Nr. 112/2017 nachkommen müssen. Es ist ein Instrument, mit dem Einrichtungen des Dritten Sektors Grundsätze und Verpflichtungen wie Transparenz; Information; soziale Berichterstattung gegenüber Mitgliedern, Arbeitnehmern und Dritten umsetzen.



Mit dem Ziel, den Genossenschaften die Erstellung eines Dokuments zu erleichtern, das den vom Ministerium für Arbeit und Politik verabschiedeten Leitlinien entspricht, war Cooperdolimiti zuständig für die Sammlung und Organisation von Daten und Informationen durch:



**Eine Dokumentenanalyse** des Visums, der Satzung, des Jahresabschlusses und der Gründungsurkunde der Organisation.



**Ein halbstrukturiertes Interview** mit den Vertretern der Genossenschaft.

Insbesondere, der vorliegende Sozialbericht ist in den folgenden Abschnitten unterteilt:



## # 01 IDENTITÄT

In der die Geschichte, der Auftrag, das Governance-System, die Organisationsstruktur und die Humanressourcen der Genossenschaft sowie eine Analyse der Interessengruppen vorgestellt werden.



## # 02 SOZIALE DIMENSION

In der eine Beschreibung der Ziele und Aktivitäten, die zur Erfüllung des Auftrags durchgeführt wurden, und der entsprechenden Ergebnisse vorgeschlagen wird.



## # 03 WIRTSCHAFTLICHE DIMENSION

In der eine Analyse der finanziellen und wirtschaftlichen Situation der Organisation vorgenommen wird.



## # 04 WEITERE INFORMATIONEN

# #2 IDENTITÄT

## 2.1 ALLGEMEINE INFORMATIONEN

- > NAME DER ORGANISATION**  
eG. Casa Bimbo Tagesmutter Onlus
- > STEUERNUMMER**  
01576970212
- > UMSATZSTEUER-IDENTIFIKATIONSNUMMER**  
01576970212
- > RECHTSFORM UND QUALIFIKATION NACH DEM GESETZBUCH FÜR DEN DRITTEN SEKTOR**  
Sozialgenossenschaft Typ A
- > ANSCHRIFT DES EINGETRAGENEN SITZES**  
G.-Galilei-Straße 2/e - 39100 Bozen (Bz.)
- > EINTRAGUNGSNUMMER IM GENOSSENSCHAFTSREGISTER**  
A145783
- > TELEFONNUMMER**  
0471 953348
- > WEBSITE**  
www.casabimbo.it
- > PEC**  
casabimbo.bz@pec.it
- > ATECO-CODES**  
88.91
- > E-MAIL**  
info@casabimbo.it

### TERRITORIALE EINSATZGEBIETE

**Casa Bimbo Tagesmutter Onlus** mit Sitz in **Bozen** in der Galileo-Galilei-Straße Nr. 2/ E, ist mit seinen Dienststellen und Stabsstellen auf dem gesamten Gebiet der Autonomen Provinz Bozen tätig. Neben dem Firmensitz ist Casa Bimbo Tagesmutter Onlus in folgenden Gebieten der Provinz Bozen vertreten: Burggrafnamt, Bozen, Unterland, Eisacktal und Wipptal, Pustertal, Gadertal, Grödner Tal.



"Man muss nicht die Dinge geben, sondern das Wesen der Dinge und die Schlüssel zu den Funktionen. (...) Das Interesse ist durch die Möglichkeit gegeben, Entdeckungen und Konstruktionen zu machen: verborgene Dinge zu entdecken und durch eigene Aktivität zu produzieren."

Maria Montessori  
Die Methode des Kindes und die Bildung des Menschen

## 2.2 GESCHICHTE UND AUFTRAG DER GENOSSENSCHAFT

### GESCHICHTE DER ORGANISATION

Casa Bimbo Tagesmutter wurde 1995 gegründet, um der Figur der Tagesmutter mit Professionalität und Identität eine Ausbildung nach der Montessori-Methode zu garantieren, die darauf abzielt, die Autonomie des Kindes zu entwickeln.

Heute ist die Genossenschaft, die mehr als 100 Mitarbeiter (Mitglieder) beschäftigt, **eine solide Realität, die in der gesamten Provinz mit 21 Mikrostrukturen, 5 Betriebsgärtnerereien und einem gut etablierten Tagesmutter/Tagesvater-Service tätig ist.**

Das gesamte Personal der Genossenschaft ist angemessen ausgebildet und zweisprachig, um den Kindern einen korrekten Prozess der Identitäts- und Wissensbildung zu garantieren.

Dank der im Laufe der Jahre gesammelten Erfahrungen hat **Casa Bimbo Tagesmutter** andere Einrichtungen bei der Realisierung ähnlicher Projekte unterstützt (Trient, Turin, Treviso, Monza, Genua).

**100+**  
MITARBEITER

**21**  
MIKRO  
STRUKTUREN

**5**  
BETRIEBS  
GÄRTNEREIEIN

## AUFTRAG DER ORGANISATION: VERFOLGTE WERTE UND ZIELE

Jede von der Genossenschaft angebotene Kinderbetreuung ist ein **Bezugspunkt für das Gebiet**, in dem sie angesiedelt ist und mit dem sie sich identifiziert, und aus dem sie gleichzeitig **Traditionen** aufnimmt, seien sie einheimischen Ursprungs oder solche, die mit den neuen ethnischen **Gruppen** verbunden sind, die sich dort niedergelassen haben.

Der Dienst am Kind ist eine **Brücke zwischen den Verschiedenheiten**, in der das Andere in all seinen **Besonderheiten** anerkannt und willkommen geheißen wird, sei es körperlich, geschlechtlich, sprachlich, kulturell, ethnisch, religiös usw.



## IDENTIFIZIERTE SATZUNGSGEMÄSSE TÄTIGKEITEN UND UNTERNEHMENSZWECK (ART. 1, GESETZ NR. 381/1991)

Die **Sozialgenossenschaft** verfolgt das allgemeine Interesse der Gemeinschaft an der menschlichen Förderung und der sozialen Integration der Bürger durch die **Förderung, Koordinierung, Organisation und Verwaltung** von Dienstleistungen in den Bereichen Soziales, Gesundheit, Kultur und Bildung, mit besonderem Augenmerk auf Kindheit, Familienschutz und die soziale Integration von Frauen. Die **Genossenschaft** verpflichtet sich bei der Verwaltung der sozialpädagogischen Dienste für die frühe Kindheit, die folgenden Grundprinzipien zu verfolgen

Dieser Dienst zielt darauf ab, die **soziokulturelle Identität** jedes Kindes zu stärken und sein Wohlbefinden durch Maßnahmen zu fördern, die auf seine soziale Integration und die **Stärkung** seiner Einzigartigkeit unter Bedingungen des sozio-emotionalen Gleichgewichts durch Spiel, freien **Ausdruck** und **Bewegung** in einer sicheren, kindgerechten **Umgebung** abzielen. In diesem Dienst wird das **Recht des Kindes** auf Staatsbürgerschaft anerkannt und die harmonische **Entwicklung** aller individuellen Lernprozesse aktiv gefördert, wobei die natürlichen **Zeiten** respektiert werden.



- **FLEXIBILITÄT UND RESPEKT:** vor der individuellen Identität und dem persönlichen Rhythmus eines jeden Kindes.
- **VERTRAUTHEIT ALS:**
  - **Das Kind in einem familiären**, aber für die Öffentlichkeit zugänglichen Kontext willkommen zu heißen, in dem es sich von stabilen Bezugspersonen angemessen aufgenommen fühlt;
  - **Information, Beteiligung und Transparenz als Garantie:** eine präventive, kontinuierliche, vollständige und transparente Information über die Funktionsweise des Dienstes, die bei seiner Erbringung verwendeten Arbeitsinstrumente, die Fristen für die Durchführung der Verfahren und die jeweiligen Qualitätsniveaus.
- **DURCHGÄNGIGKEIT ALS:**
  - **Gewährleistung** von **Regelmäßigkeit und Kontinuität** bei der Erbringung der Dienstleistung und bei der Anwendung des geförderten pädagogisch-didaktischen Erziehungsprojekts;
  - **Anerkennung** der **Vielfalt unterschiedlicher Familienmodelle** und pädagogische Kontinuität mit Familien, Vorschulen, Einrichtungen, Verbänden und eine ständige Abstimmung integrierter Maßnahmen mit den Sozial- und Gesundheitsdiensten in der Region.

- **TERRITORIALITÄT ALS:**  
- **Die Artikulation** auf dem **Gebiet**, die es dem Kind ermöglicht, ein Gefühl der Zugehörigkeit zu einer Sphäre zu erleben, die die Orte seiner familiären und außerfamiliären Erfahrung umfasst, die Anerkennung der Menschen und Räume seines täglichen Lebens.
- **EFFEKTIVITÄT UND EFFIZIENZ ALS:**  
- **Organisation** und **Erbringung des Dienstes** nach den Kriterien der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit.

### ANDERE AKTIVITÄTEN, DIE IN SEKUNDÄRER/INSTRUMENTELLER WEISE AUSGEFÜHRT WERDEN

- a **Organisiert** die Arbeit seiner Mitglieder auf technischer und administrativer Ebene im Bereich der Kinderbetreuung Dienste.
- b **Verwaltet Betreuungs-**, Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen für Kinder und Jugendliche in festen und nicht festen Strukturen.
- c **Fördert und verwaltet** die Aktivitäten in den Bereichen Erziehung, Ausbildung, Animation und Unterstützung für **Kleinkinder**, ihre Eltern sowie angehende Kinderbetreuer und Erzieher.
- d **Häusliche** und gemeindenahe Pflege, insbesondere für ältere Menschen.
- e **Förderung der kulturellen, sozialen und beruflichen Entwicklung** von Frauen in der Arbeitswelt.

### FÖRDERUNG DER KULTURELLEN, SOZIALEN UND BERUFLICHEN ENTWICKLUNG VON FRAUEN IN DER ARBEITSWELT

"Casa Bimbo Tagesmutter onlus" ist eine Sozialgenossenschaft mit rund **160** Mitarbeitern, die seit **1995** im Gebiet der Autonomen Provinz Bozen im Bereich der Kleinkinder- und Kinderbetreuung tätig ist und Dienstleistungen im Bereich der Mikrostruktur und der Mikrostruktur anbietet; ein gut etablierter Dienst für **Tagesmütter/Tagesväter**, Betreuungsdienste außerhalb der Schule und während der Schulferien für Kinder im Alter von **3-11** Jahren, der seit **2011** in mehreren Gemeinden des Provinzgebiets aktiviert wurde.

Neben der Einhaltung und Verbreitung der genossenschaftlichen Grundsätze, die den Wunsch nach Förderung des **Gemeinwohls** und eine auf Gegenseitigkeit und Zusammenarbeit ausgerichtete Haltung widerspiegeln, wurde die Genossenschaft mit der Absicht gegründet, sowohl ein soziales als auch ein ökologisches Ziel zugunsten einer größeren **Gemeinschaft** zu fördern.



## 2.3 STRUKTUR, LEITUNG, VERWALTUNG

### GRÖSSE UND ZUSAMMENSETZUNG DER SOZIALEN/GESELLSCHAFTLICHEN BASIS

TYP	NUMMER
Arbeitergenossenschaftsmitglieder	87 bis 31/12/2021

### DATEN DER DIREKTOREN - BOD

NAME UND NACHNAME DES VERWALTERS	AMT DES VERWALTUNGSRATS	VERTRETER DER JURISTISCHEN PERSON/KÖRPERSCHAFT	GESCHLECHT	ALTER	DATUM DER ERNENNUNG	ANZAHL DER AUFTRÄGE
Stefania Badalotti	Präsident	Gesetzlicher Vertreter	F	53	10/02/09	8
Miriam Leopizzi	Mitglied des Vorstands	Geschäftsführender juristischer Vertreter	F	41	23/04/13	4
Rosaria Giovanna Ottilia	Vizepräsident	Gesetzlicher Vertreter	F	73	09/01/14	3
Margit Cappelletti	Mitglied des Vorstands	Nein	F	59	30/05/12	5
Giacomo Matteotti	Mitglied des Vorstands	Nein	M	59	09/01/14	3

Kein Mitglied bekleidet Positionen und/oder Ämter in den Prüfungs-, Risiko-, Ernennungs-, Vergütungs- und Nachhaltigkeitsausschüssen.

Richtig  Falsch

Kein Mitglied ist mit einem oder mehreren Mitgliedern des Verwaltungsrats verwandt.

Richtig  Falsch

Kein Mitglied des Verwaltungsrats bekleidet Positionen und/oder Ämter in Tochtergesellschaften oder Unternehmen, die der Gruppe oder dem Interessennetz angehören.

Richtig  Falsch

### BESCHREIBUNG DER ARTEN VON VERWALTUNGSRATSMITGLIEDERN

GESAMTKOMPONENTEN	5
davon Männer	1
davon Frauen	4
davon Personen mit einer Benachteiligung	0
davon arbeitsfähige Personen	5
davon Arbeitergenossenschaftsmitglieder	5
freiwillige Genossenschaftsmitglieder	0
Benutzergenossenschaftsmitglieder	0
Anleger und Darlehensgeber Mitglieder	0
Genossenschaftsmitglieder juristische Personen	0
Weitere	0

### ART DER ERNENNUNG UND DAUER DES AUFTRAGS

Der von der Versammlung gewählte Vorstand setzt sich aus einer Anzahl von **3 bis 7 Mitgliedern** zusammen, die von Zeit zu Zeit von der Versammlung vor der Wahl zur Bestellung des Vorstands festgelegt wird. Die Mehrheit der Mitglieder des **Verwaltungsrats** wird aus den Reihen der Genossenschaftsmitglieder gewählt.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats dürfen für höchstens **drei Geschäftsjahre** ernannt werden, und ihre Amtszeit endet am Tag der Hauptversammlung, die zur Feststellung des Jahresabschlusses für das letzte Geschäftsjahr ihrer Amtszeit einberufen wird, also am 29.07.2021.



- ANZAHL DER VERWALTUNGSRÄTE/JAHR UND DURCHSCHNITTLICHE ANWESENHEIT:**  
 Der Verwaltungsrat trat im Jahr **2020** zehnmal zusammen, wobei neunmal alle Mitglieder anwesend waren.
- TYP DES KONTROLLORGANS:**  
 Rechnungsprüferausschuss: 5 Mitglieder.  
 Aufsichtsrat: COOPERAZIONE AUTONOMA DOLOMITI SOCIETA' COOPERATIVA.  
 Wirtschaftsprüfungsgesellschaft:  
 ODV (MOG Gesetz Nr. 231/2001) Prof. Giovanni Lombardo.

### ANTEILNAHME DER MITGLIEDER UND MODALITÄTEN (LETZTEN 3 JAHRE)

Jahr	Versammlung	Datum	Tagesordnungspunkte	% Teilnahme	% Bevollmächtigten
2019	Anwesenheit	28/05	2	56,52%	7,61%
2019	Anwesenheit	06/12	4	41,57%	13,48%
2020	Videogespräch	29/06	2	12,64%	33,33%
2020	Videogespräch	10/12	4	59,30%	4,65%
2021	Videogespräch	22/07	4	51,68%	12,36%

2.4 PERSONEN, DIE FÜR DIE ORGANISATION ARBEITE: Art, Beschaffenheit und Zusammensetzung des Personals (bezahlt oder ehrenamtlich).

### PERSONALBESCHAFFUNG

Nummer	Art des Beschäftigungsverhältnisses
61	Auf Abruf
2	Unbefristeten Vertrag
3	Praktika mit Defiziten
61	Befristeten Vertrag

### STABILISIERUNGEN

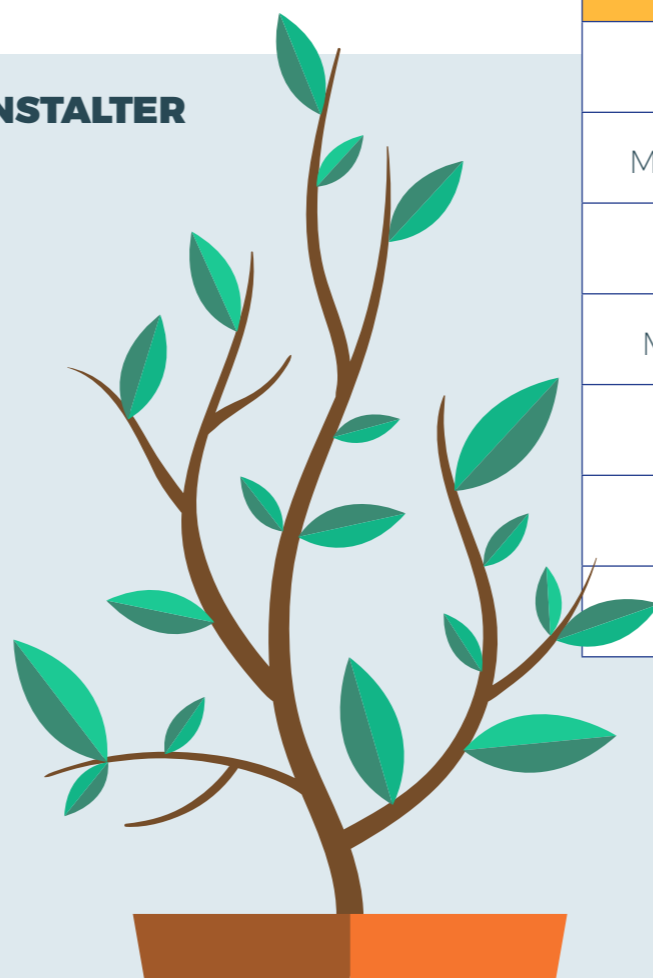
NUMMER	STABILISIERUNGEN
11	Umwandlung in eine unbefristeten Vertrag

### ZUSAMMENSETZUNG DES PERSONALS

ARBEITSVERTRÄGE	UNBEFRISTETE	BEFRISTETE
Teilzeit	61	34
Auf Anruf	0	61
Co.Co.Co	0	0
Vollzeit	85	34

### ZUSAMMENSETZUNG DES PERSONALS NACH DIENSTALTER

	IN KRAFT BIS 2021	BEFRISTETE
<b>GESAMTZAHL</b>	275	129
<b>&lt; 6 Jahre</b>	211	129
<b>6-10 Jahre</b>	27	0
<b>11-20 Jahre</b>	34	0
<b>&gt; 20 Jahre</b>	3	0



### MITARBEITER

ANZAHL DER MITARBEITER	MITARBEITERPROFIL (ART DER BESCHÄFTIGUNG)
15	Administrative
109	Kinderbetreuungsassistenten/ Pädagogen
4	Köche
4	Betreuer/Instandhalter
143	Kinderbetreuung / Tagesmütter auf Abruf

### BILDUNGSSTAND DES BESCHÄFTIGTEN PERSONALS

QUALIFICA	NUMERO DI LAVORATORI
Promotion in Forschung	0
Master-Abschluss der zweiten Stufe	0
Magisterabschluss	29
Master-Abschluss der ersten Stufe	3
Bakkalaureatsabschluss	10
Hochschulabschluss	124
Sekundarschulabschluss	109

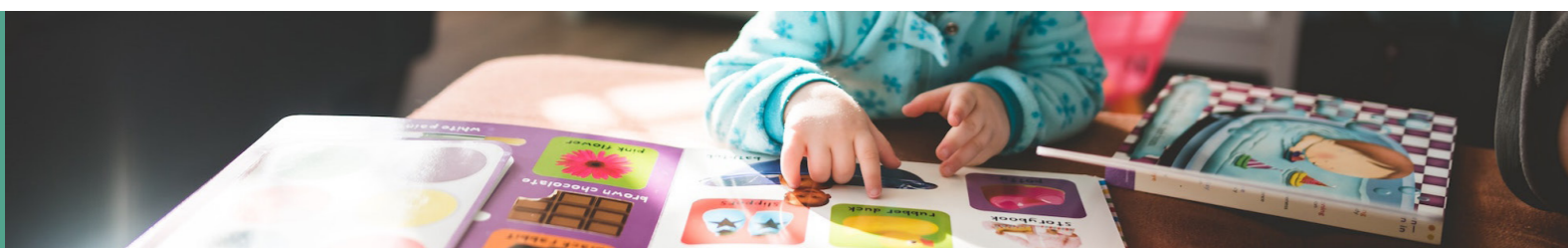


### AUSBILDUNGSPLÄTZE UND PRAKTIKA

ANZAHL DER AUSBILDUNGSPLÄTZE UND PRAKTIKA	BESCHREIBUNG
3	Mit Defizit

### TYPEN VON ARBEITERN MIT BENACHTEILIGUNGEN (ZERTIFIZIERTE UND NICHT ZERTIFIZIERTE)

	SUMME	DAVON ARBEITERN	DAVON AUSBILDUNGSPLÄTZE UND PRAKTIKA
Anzahl der Arbeitern mit Benachteiligungen	4	1	3
Menschen mit körperlichen und/oder sensorischen Behinderungen (Gesetz Nr. 381/1991)	3	0	3
Menschen mit psychischen Behinderungen (Gesetz Nr. 381/1991)	1	1	0



### FREIWILLIGE

ANZAHL DER FREIWILLIGE	TYPEN
3	Familienunterstützung
6	Sommerkurs für Kinder

### ART DER VON DEN FREIWILLIGEN DURCHFÜHRTEN TÄTIGKEITEN

Projekt zur Unterstützung der Eltern, Sommerbetreuungsprojekte für Kinder von 3 bis 10 Jahren.

### HÖHE UND REGELUNG DER GESAMTEN JÄHRLICHEN ERSTATTUNGEN AN FREIWILLIGE

Null

### ANZAHL DER FREIWILLIGEN, DIE DAVON PROFITIERT HABEN

Null

GESAMTSTUNDEN	AUSBILDUNGSTHEMA	ANZAHL DER TEILNEHMERN	VORGESEHENE AUSBILDUNGSTUNDEN PRO KOPF	PFLICHTIG/NICHT PFLICHTIG	ANGEFALLENE KOSTEN
4	Gesunde Ernährung in der Schule und in der Familie	4	1	Nein	0
683,75	Emotionales Coaching	109	10	Ja	4.156 €
2439	Montessori	12	276	Ja	
2662,25	FSE30445 Zusammenwachsen	87	32	Ja	
22	Hybrides Projekt	6	7	Nein	0
128	Führung des Teams	16	8	Nein	0
40,5	Teambildung	22	Nicht vorgesehen	Nein	0
55,25	Der Montessori-Ansatz für das Kind	9	8	Ja	400 €
10,5	Besondere Diäten	11	1	Ja	0
28	Neue Vermittlungspraxis	14	2	Ja	0
15	Virtueller pädagogischer Spaziergang	15	1	Ja	0
50	Jährliche tagesmutter/tagesvater Planung 2022	15	4	Ja	0

### DURCHGEFÜHRTE AUSBILDUNGS- UND VERBESSERUNGSMASSNAHMEN: GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

GESAMTST	AUSBILDUNGSTHEMA	ANZAHL DER TEILNEHMERN	AUSBILDUNGSSTUNDEN PRO KOPF	PFLICHTIG/NICHT PFLICHTIG	ANGEFALLENE KOSTEN
162	Erste-Hilfe-Beauftragte	18	12 Unterrichtseinheiten (8 Stunden)	Ja	0
6	Beauftragter für den Umgang mit Lebensmitteln	1	6	Ja	346,17 €* 346,17 €*
5	Verantwortliche Person	1	5	Ja	
90	Aktualisierung der Ausbildung von Arbeitnehmern	15	6	Ja	
10	Sars cov 2	1	10	Ja	
348	Schulung von Arbeitnehmern mit mittlerem Risiko	29	12	Ja	
40	Spezifische Ausbildung für mittlere Risiken	5	8	Ja	
40	Verantwortlich für die Verwaltung der Haccp-Verfahren	2	20	Ja	
39	Grüner Pass und Sicherheitsverfahren des Unternehmens	39	1	Ja	0
69	Sicherheitsverfahren des Unternehmens gegen Covid und neue Richtlinien der Provinzen	69	1	Ja	0
7	Plan zur Selbstkontrolle glutenfreier Lebensmittel	7	1	Nein	0
6	Fortbildung für Arbeitnehmer auf Deutsch	1	6	Ja	

\* Alle Themen in Blau kosten insgesamt 346,17 eur

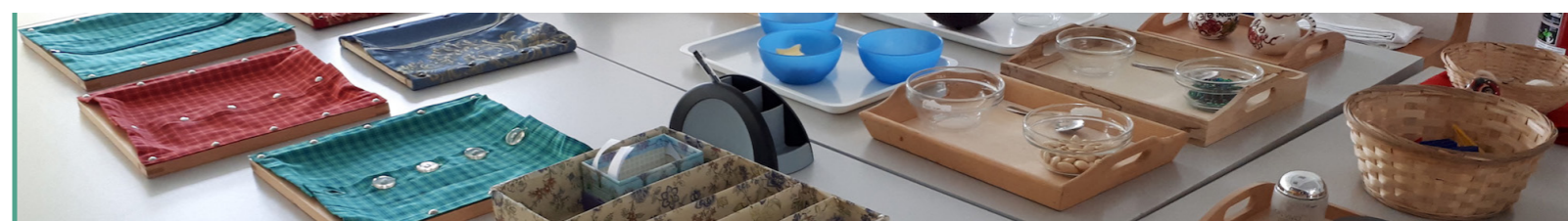
GESAMTST	AUSBILDUNGSTHEMA	ANZAHL DER TEILNEHMERN	AUSBILDUNGSSTUNDEN PRO KOPF	PFLICHTIG/NICHT PFLICHTIG	ANGEFALLENE KOSTEN
8	Mitteldeutsch	1	8	Ja	321,00 € <sup>1</sup>
24	Ausbildung der Arbeitnehmer mittleres Risiko	2	12	Ja	
36	Aktualisierung der BLS-Erste-Hilfe-Ausbildung für Covid	36	1	Ja	0
116	Brandschutz beauftragter	29	4	Ja	1063,23 €
144	Schulung für Arbeitnehmer mit geringem Risiko	18	8	Ja	666,12 € <sup>2</sup>
8	Spezifische Ausbildung mit geringem Risiko	2	4	Ja	

<sup>1</sup> Gesamtkosten für die drei Themenbereiche in roter Schrift

<sup>2</sup> Gesamtkosten für die beiden orangefarbenen Schulungsthemen

### ARBEITSVERTRAG FÜR ARBEITER

UNBEFRISTETE ZEIT			
	ANZAHL	FULL-TIME	PART-TIME
<b>SUMME</b>	146	85	61
<b>Davon Männer</b>	9	3	6
<b>Davon Frauen</b>	137	82	55



BEFRISTETE ZEIT			
	ANZAHL	FULL-TIME	PART-TIME
<b>SUMME</b>	68	34	34
<b>Davon Männer</b>	7	3	4
<b>Davon Frauen</b>	61	31	30

SAISONALER/GELEGENTLICHER	
	ANZAHL
<b>SUMME</b>	61
<b>Davon Männer</b>	11
<b>Davon Frauen</b>	50

AUTONOMEN	
	ANZAHL
<b>SUMME</b>	1
<b>Davon Männer</b>	-
<b>Davon Frauen</b>	1

**BEZÜGE, VERGÜTUNGEN ODER ENTGELTE JEDLICHER ART, DIE DEN MITGLIEDERN DER LEITUNGS- UND KONTROLLORGANE, DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN UND DEN MITARBEITERN GEWÄHRT WERDEN**

	ART DER ENTSCHÄDIGUNG	BRUTTO-JAHRESGESAMTBETRAG
<b>MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRAT</b>	Sitzungsgeld CDA	5.586,00 €
<b>KONTROLLORGANE</b>	Wirtschaftsprüfer und Rechnungsprüfer	20.108,00 €
<b>FÜHRUNGSPERSONAL</b>	0	0
<b>ANGEHÖRIGEN</b>	0	0

## 2.5 STAKEHOLDER MAPPING

### ARTEN VON STAKEHOLDER

	FORMEN DER BETEILIGUNG	INTENSITÄT
<b>PERSONAL</b>	Sitzungen, individuelle Treffen	- Nr. 33 Koordinierungssitzungen; - nr. 40 Koordinierungssitzungen des pädagogischen Personals; - nr.19 Treffen mit Pädagogen aus der Region; - nr. 53 Einzelsitzungen; - nr. 35 Treffen mit dem Personal der verschiedenen Einsatzorte.
<b>MITGLIEDER</b>	Versammlungen (Beratung)	1
<b>KUNDEN/NUTZER</b>	Privatgespräche, Online-Meetings, individuelle Treffen	Halbjährlich
<b>ANBIETER (/ ZULIEFERER)</b>	Geplante Sitzungen	Nach Bedarf
<b>ÖFFENTLICHE VERWALTUNG</b>	Geplante Sitzungen (mitgestalten)	Häufig
<b>GEMEINSCHAFT</b>	Socialmedia	Häufig



### ART DER KOLLABORATIONEN

BESCHREIBUNG	ART DES GEGENSTAND	TYP DER ZUSAMMENARBEIT
KALEIDOS Sozialgenossenschaft ONLUS	Sozialgenossenschaft	Die Investorenmitglieder der Kaleidos-Genossenschaft im Jahr 2021

### HABEN SIE EIN FEEDBACK-SYSTEM? WENN JA, IN WELCHEM UMFANG WIRD SIE GENUTZT?

JA 2020 Fragebögen zur Kundenzufriedenheit externe Dienstleistungsnutzer Nr. 2500 und Personal 150 und Mitglieder 86.

### GAB ES VERBINDUNGEN ZU ANDEREN ORGANISATIONEN DES DRITTEN SEKTORS (Z. B. KONSORTIEN, VEREINSNETZWERKE)?

	NOME	ANNO
ASSOZIATIVE NETZWERKE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zusammenarbeit mit der Allianz für Familien;</li> <li>- Teilnahme am "Early Childhood Network" mit der Stadt Meran;</li> <li>- Beteiligung am Netzwerk von Pädagogen bei ASSB und Genossenschaften, die frühkindliche Dienste anbieten;</li> <li>- Zusammenarbeit im Rahmen des Projekts "Papa spielt mit mir" und für den "Family Day" mit der Genossenschaft "Väter Aktiv".</li> </ul>	2021
KONSORTIUME	Centralcoop Genossenschaft	Seit 2019

### SONSTIGE BETEILIGUNGEN UND ANTEILE

	NAME	GEBÜHR
SONSTIGE BETEILIGUNGEN	Kaleidos Genossenschaft	5.000.00

# #3 DIE SOZIALE DIMENSION

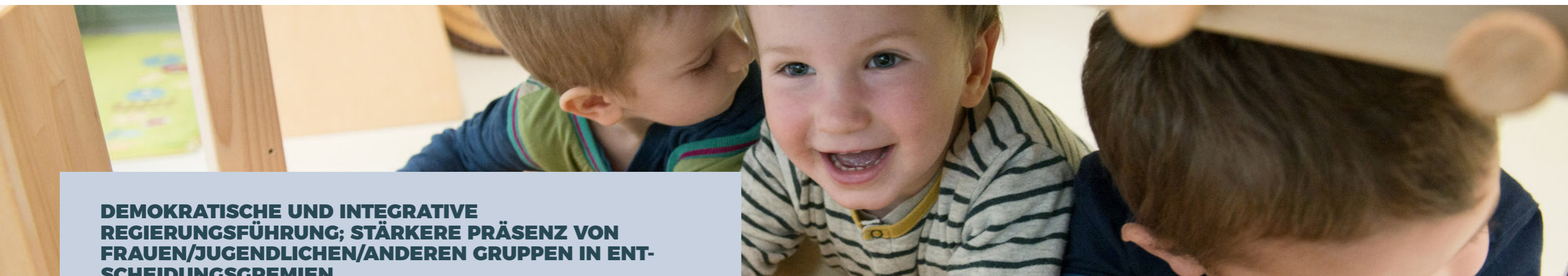
## 3.1 ZIELE UND AKTIVITÄTEN: WERTDIMENSION UND WIRKUNGSZIELE



## WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG DES GEBIETS; FÄHIGKEIT ZUR SCHAFFUNG EINES WIRTSCHAFTLICHEN MEHRWERTS; AKTIVIERUNG DER WIRTSCHAFTLICHEN RESSOURCEN DER GEMEINSCHAFT; UND STEIGERUNG DES DURCHSCHNITTLICHEN VERFÜGBAREN EINKOMMENS ODER DES DURCHSCHNITTLICHEN NETTOVERMÖGENS PRO KOPF.

Unser landesweites Angebot mit einer hohen **Flexibilität** bei den Betreuungszeiten erleichtert den Nutzerfamilien die Vereinbarkeit von **Familie** und Beruf und ermöglicht ihnen eine schnelle Rückkehr ins Berufsleben, was das **Familienbudget** entlastet. Durch eine sorgfältige Verwaltung der Schichten des Kindes und eine stundenweise Abrechnung können die Kosten für die Familie optimiert werden.

- > **13 Sitzungen** mit Koordinatoren und **20 Sitzungen** mit pädagogischen Mitarbeitern, **7 Sitzungen** mit pädagogischen Koordinatoren und **2 Mitgliederversammlungen** über die Telematikplattform Zoom.
- > Einführung eines subventionierten **Tarifs für den Besuch** der von der Genossenschaft angebotenen Sommerbetreuung für die Kinder der Arbeitnehmer.
- > **Treffen des Personalleiters** mit beurlaubten oder im Mutterschaftsurlaub befindlichen Mitarbeitern, um deren Rückkehr zu erleichtern und einen **Wiedereingliederungsplan** zu erstellen; zu diesem Treffen wird auch der **Ehegatte/Partner** eingeladen.



## DEMOKRATISCHE UND INTEGRATIVE REGIERUNGSFÜHRUNG; STÄRKERE PRÄSENZ VON FRAUEN/JUGENDLICHEN/ANDEREN GRUPPEN IN ENTSCHEIDUNGSGREMIEN.

Der Verwaltungsrat ist weiblich dominiert und hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.

## PARTIZIPATION UND EINBEZIEHUNG DER ARBEITNEHMER; BERUFLICHE ENTWICKLUNG DER ARBEITNEHMER UND STEIGERUNG DES PERSÖNLICHEN WOHLBEFINDENS DER ARBEITNEHMER

Im Jahr **2021** wurden folgende Veranstaltungen gefördert, um die Loyalität und die Beteiligung der Mitarbeiter zu erhöhen:

- > **Vom Personaldirektor geführte** Gespräche zur Begleitung von Bediensteten in besonders heiklen Situationen (z. B. Gespräche mit Bediensteten, die sich beruflich weiterentwickeln wollten, um auch ihre wirtschaftliche Lage zu verbessern, und die sich dank des finanziellen Beitrags zu den Kursgebühren für einen Qualifizierungskurs für Kinderbetreuer einschreiben konnten).



➤ **Die Gespräche**, die von der **Personalleitung** und der **Kontaktperson** für Humanressourcen im Jahr 2021 mit den einzelnen Einsatzen (Mikrostrukturen) geführt wurden, zielten darauf ab, den Mitarbeitern zuzuhören und sie zu unterstützen, die im letzten Jahr der **Pandemie** durch die geplanten Sicherheitsmaßnahmen, durch die Quarantänen, die nach Fällen von Covid bei Kindern oder Erziehern selbst vorgesehen waren, sowie durch die Bereitstellung von Notdiensten in den **Cluster-Gemeinden** psychisch belastet waren.

Diese Gespräche zielten darauf ab, den Arbeitsstress zu mindern und innerhalb der einzelnen Erziehergruppen die Vereinbarkeit der familiären Interessen aller Beteiligten durch ein gezieltes Schicht- und Urlaubsmanagement zu fördern.

**An den folgenden, als besonders sensibel eingestuften Interviews nahm die Personalleitung persönlich teil:**

- **24** Gespräche (telefonisch und über eine Zoom-Plattform) mit Arbeitnehmern zur Unterstützung von Anträgen auf Vorruhestand in Absprache mit dem stellvertretenden Direktor.
- **3** Vorstellungsgespräche für Elternurlaub.
- **5** Vorstellungsgespräche bei Anträgen auf unbezahlten Urlaub aus Studien- und/oder familiären Gründen.
- **9** Gespräche in Abstimmung mit dem Personalkoordinator mit Hilfskräften, die sich für den Kurs für Kinderbetreuungsassistenten anmelden wollten (die Genossenschaft finanziert die Hälfte der Studiengebühren).
- **5** Vorstellungsgespräche bei Kündigungen in Absprache mit dem Personalkoordinator.
- **5** Vorstellungsgespräche für Vertragsänderungen in Absprache mit dem Personalkoordinator.
- **2** Vorstellungsgespräche für die Einstellung von Assistenten für die häusliche Kinderbetreuung und ihre Aufnahme in die Genossenschaft.

Was die berufliche Entwicklung betrifft, so fördert **Casa Bimbo** nicht nur die Beteiligung des Personals an der Erstellung des jährlichen Fortbildungsplans, sondern leistete **2021** auch einen wichtigen finanziellen Beitrag für Mitarbeiter, die ihre Arbeitsbedingungen durch den Erwerb von **Diplomen** verbessern wollten, die sie für den Beruf des Kinderbetreuungsassistenten qualifizieren. **2021** beteiligte sich **Casa Bimbo** an der Finanzierung der Hälfte der Kosten für die Fortbildung von Kinderbetreuungsassistenten für drei weitere Mitarbeiter und ermöglichte so diesen Mitarbeitern eine berufliche Entwicklung in Verbindung mit einem Arbeitsplatzwechsel, der auch eine Anhebung des Vertragsniveaus mit einer entsprechenden **Gehaltserhöhung** zur Folge hatte.



## ANALYSE UND BESCHREIBUNG DER BESCHÄFTIGUNGSQUOTE IM VERHÄLTNISS ZUM REFERENZGEBIET.

- 1 Am **01.04.2021** nahm die Mikrostruktur Ciasa di **Pici San Vigilio di Marebbe** ihre Tätigkeit auf, in der derzeit **4** Erzieherinnen arbeiten.
- 2 Am **01.01.2021** wurde das **Projekt Family Support** ins Leben gerufen, ein professionelles Freiwilligenmanagement zugunsten junger Familien in der Region **St. Ulrich**. Ein Freiwilliger besuchte die Familien wöchentlich, um ihnen zuzuhören und praktische Unterstützung im Alltag zu geben. Der Pädagoge der Genossenschaft begleitete sowohl die **Familien als auch die Freiwilligen**.

3 Im Jahr **2021** wurde die Genossenschaft Partner der Genossenschaft **Kaleidos**. Das Hauptziel der **1994** gegründeten Genossenschaft **Kaleidos** besteht darin, Menschen mit **geistigen, körperlichen** und **sozialen** Benachteiligungen die Möglichkeit zu geben, Techniken zu erlernen und **Fähigkeiten** zu entwickeln, die ihnen das notwendige Rüstzeug für eine mögliche, schrittweise Eingliederung in eine produktive Tätigkeit geben. Ab **2021** hat Casa Bimbo Tagesmutter in Anerkennung des sozialen Werts der Tätigkeit von Kaleidos den Jungen und Mädchen der Kooperative die Umsetzung des **Montessori-Pädagogikmaterials** ihrer Mikrostrukturen anvertraut und Kooperationsprojekte ins Leben gerufen, bei denen die Kinder, die an den von der Kooperative angebotenen Ferienbetreuungsprojekten teilnehmen, und die Jungen und Mädchen von Kaleidos an Workshop-Aktivitäten beteiligt sind.

4 **Die Fluktuation** ist im Vergleich zum Vorjahr konstant, es gab Einstellungen für Mutterschaftsvertretungen, dann Neueinstellungen, befristeter Anteil von **44,36%**.

### **DIREKTE UND INDIREKTE VERÄNDERUNGEN BEI DEN BEGÜNSTIGTEN, VERBESSERUNG DER LEBENSQUALITÄT DES EINZELNEN UND DER FAMILIE UND VERRINGERUNG DES ASYMMETRIEINDEXES DER FAMILIENARBEIT.**

Keine Einschränkung der Familienzeit.

Der andere Elternteil hat keinen Elternurlaub beantragt.

#### **Im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:**

Die für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf investierten Ressourcen und die dafür aufgewendete Zeit waren trotz des Covid 19-Notfalls angemessen, da der Covid 19-Notfall nicht so sehr die Erreichung der für 2020/2021 gesetzten Ziele beeinträchtigte, sondern eher die Möglichkeit, dass mehr Arbeitnehmer einige der vorgeschlagenen

#### **Maßnahmen in Anspruch nehmen konnten.**

Wie im Jahr **2020** war es auch **2021** notwendig, die Sozialprogramme der Unternehmen zu überarbeiten, um sie an die neuen Bedürfnisse anzupassen, mit mehr Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kinderbetreuung, ältere Eltern und online nutzbare Dienstleistungen.



Auch in der zweiten Phase im Zusammenhang mit dem Notfall bestätigte die Genossenschaft die **Fernarbeit für das Büropersonal** und die Gebietskoordinatoren (in den Jahren 2020 und 2021), bot Schulungen an und berief Sitzungen mit dem Personal über Videokonferenzplattformen (Meet, Skype, Zoom, WhatsApp-Videoanrufe) ein, um **Informationen** auszutauschen **Strategien** und **Sicherheitsprotokolle**, die die Anpassung der Verfahrensregeln zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und der aufgenommenen Kinder mit einbeziehen, die auf der Grundlage der verbindlichen Vorschriften, der Angaben der von der Genossenschaft eingesetzten Berater und der Angaben des **Covid-Unternehmensausschusses** erstellt und aktualisiert werden.

Die Genossenschaft ist sich darüber im Klaren, dass das Ziel der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von **Familie** und **Beruf** nicht nur darin besteht, konkrete und vor allem materielle Hilfen zu erhalten, sondern vor allem neue Strategien zur Verbesserung des Wohlbefindens des Einzelnen und

der familiären Beziehungen zu erforschen, und beabsichtigt, den Verwaltungsangestellten die Möglichkeit zu geben, auch nach Beendigung des gesundheitlichen Notfalls die Instrumente des **Smart Working** und der Heimarbeit zu nutzen und ihre Haustiere an den Arbeitsplatz mitzubringen. Die Genossenschaft, die auch das Konzept eines **haustierfreundlichen** Unternehmens verfolgt und davon überzeugt ist, dass die Anwesenheit ihrer **Haustiere** den Mitarbeitern **nicht** nur hilft, den **Arbeitsstress** zu verringern, sondern ihnen auch dabei hilft, die Arbeitszeit mit ihrem eigenen Leben in Einklang zu bringen, hat ihren Mitarbeitern erlaubt, ihre **Haustiere mit ins Büro zu bringen**.

Außerdem beteiligte sie sich an der Hälfte der Gebühren für die Teilnahme an Qualifizierungskursen für den Beruf des Kinderbetreuungsassistenten und trug so zur beruflichen Entwicklung ihres Personals bei.

Es wurden auch Vereinbarungen über Dienstleistungen zu Vorzugspreisen getroffen (z. B. Vereinbarung mit **EUROPA CENTER** über Preisnachlässe bei Physiotherapie, Fitnessstudio und Personal Trainer für Mitarbeiter und ihre Familien). Eine Vereinbarung mit **MES-Medical Esthetic Space & Beauty Lounge** wurde erneuert.

### Es werden Maßnahmen ergriffen, um die geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsplatz zu verringern.

In Italien ist die männliche Figur in den Einrichtungen für Kleinkinder praktisch nicht vertreten. Die **Casa Bimbo Tagesmutter** möchte den Einsatz von Erziehern fördern, die sich bewusst sind, dass Männer den Kindern die Möglichkeit geben, in einer Situation der Betreuung und des Spiels in einer Erziehungsgemeinschaft eine Art des Sehens und Handelns kennenzulernen, die teilweise spezifisch und komplementär zu der der weiblichen Figuren ist.



Daher wurden an unseren Standorten **6 Erzieher eingesetzt**.

Die Erzieherinnen und Erzieher der **Nr. 11 wurden dagegen** in Sommerbetreuungseinrichtungen für Kinder im Alter von **3 bis 10 Jahren** eingesetzt, wobei die Art der Einrichtung offensichtlich einen Einfluss auf ihre stärkere Präsenz hat.

### Elternurlaub wird begünstigt.

Was den Vaterschaftsurlaub anbelangt, so ist die Genossenschaft der Ansicht, dass der Vaterschaftsurlaub ein grundlegendes Hilfsmittel zur Förderung einer Kultur der gemeinsamen Kinderbetreuung und Elternschaft sowie zur Förderung der vollständigen Gleichstellung der Geschlechter bei der Aufteilung der Aufgaben und der Verwaltung der Arbeits- und Familienzeit ist.

### BEZIEHUNGEN ZUR GEMEINSCHAFT UND TERRITORIALE ENTWICKLUNG, TERRITORIALE ENTWICKLUNG UND FÖRDERUNG SOWIE TRANSPARENZ UND VERTRAUEN IN DIE GEMEINSCHAFT

Zusammenarbeit mit Organisationen und Institutionen:

- Mitgliedschaft im **Bündnis für Familien**.
- Teilnahme am **"Early Childhood Network"** der Stadt **Meran**.
- Teilnahme am **Netzwerk der Pädagoginnen und Pädagogen** mit **ASSB** und den Genossenschaften der Kleinkinderbetreuung.
- Mitarbeit am Projekt **"Papa spielt mit mir"** und beim "Familientag" mit der coop. soc. **"Vaeter Aktiv"**.
- Teilnahme an **"Orchidea Unicef per bambini 2019"** als freiwillige Mitglieder von Unicef.
- Das Projekt **"La magia di stare insieme"** (Die Magie des Zusammenseins), das Begegnungen zwischen den Kindern der Tagesmütter und den Senioren des Altenheims **San Vincenzo** in **Bozen** beinhaltete.

## UNTERNEHMENSENTWICKLUNG UND INNOVATIVE PROZESSE; KREATIVITÄT UND INNOVATION; ERHÖHUNG DER INNOVATIONSRATE VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN IM PRODUKTIONSSYSTEM.

Im September 2020 wurde im **Noi Techpark** ein pädagogisch-wissenschaftliches Zentrum errichtet, das im selben Gebäude die 2019 eröffnete **Mikrostruktur** des Unternehmens und den 2020 von der Genossenschaft eröffneten Kindergarten nach der Montessori-Methode umfasst, um die pädagogische und didaktische Kontinuität zu gewährleisten.



## FOLGEN FÜR DIE ÖFFENTLICHE POLITIK, EINSPARUNGEN FÜR DIE ÖFFENTLICHE VERWALTUNG UND MEHR ÖFFENTLICHE MITTEL, DIE UMVERTEILT WERDEN MÜSSEN.

Ja, die Genossenschaft ist bestrebt, eine qualitativ hochwertige Dienstleistung zu einem günstigen Preis anzubieten.

## AUSWIRKUNGEN AUF DIE ÖFFENTLICHE POLITIK; BEZIEHUNGEN ZU ÖFFENTLICHEN EINRICHTUNGEN UND ZUNAHME UND STABILISIERUNG VON CO-PROGRAMMIERUNGS- UND CO-DESIGN-PROZESSEN.

Seit geraumer Zeit engagiert sich die **Genossenschaft** auf verschiedenen Ebenen im Bereich der Ko-Planung und Co-Planung mit Gremien und Einrichtungen des dritten Sektors, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Die Teilnahme an gemeinsamen Projekten und Arbeitstischen ist von entscheidender Bedeutung, um die Anliegen der Genossenschaft gegenüber den öffentlichen Stellen zum Ausdruck zu bringen und hervorzuheben, da sie als Dolmetscher für die Bedürfnisse ihrer internen und externen Nutzer (Personal und Nutzerfamilien) fungiert. Im Folgenden sind die Kooperationen für **2021** aufgeführt:

- Zusammenarbeit mit **“Alleanza per la famiglia”**
- Teilnahme am **“Early Childhood Network”** mit der Stadt **Meran**.
- Beteiligung am Netzwerk von Pädagogen bei **“Amt für soziale Dienste Bozen”** und Genossenschaften, die frühkindliche Dienstleistungen anbieten.
- Zusammenarbeit mit Unicef bei der Realisierung des Projekts **“A Pigotta Heart”** und der Initiative **“Unicef Orchid for Children2021”** als freiwillige Mitglieder von **Unicef**.
- **Projekt Family Support** in Zusammenarbeit mit Sozialsprengel Gröden - Bezirksgemeinschaft Salten - Schlern, FamiliAm Netzwerk Gröden und Gemeinde St. Ulrich - Gemeinde Wolkenstein - Gemeinde St. Christina - Gemeinde Kastelruth.
- Zusammenarbeit mit der **Claudiana Provincial School of Health** für das Projekt Baby Signs Italy und Baby Zeichensprach.
- Zusammenarbeit mit soc.coop. **Kaleidos**
- Zusammenarbeit mit soc.coop. **Centralcoop** ab 2019.

## **TECHNOLOGIEENTWICKLUNG, EINSATZ VON IKT, IKT-FÄHIGKEITEN UND STEIGERUNG DER EFFEKTIVITÄT UND EFFIZIENZ VON SYSTEMEN DURCH DEN EINSATZ VON TECHNOLOGIE**

Infolge des **Covid-Notfalls** und der Verabschiedung des Sicherheitsprotokolls des Unternehmens, das die Anwesenheit von maximal sieben Personen in den Büros der Genossenschaft vorschreibt, arbeiteten **2021** alle Büroangestellten zwei Tage pro Woche in Smartworking. Die Anwesenheit im Büro wurde

zurückkehrten, durften ebenfalls so lange zu Hause arbeiten, wie sie es für richtig hielten, ohne im Büro anwesend sein zu müssen.

Alle im Jahr **2020** aktivierten Maßnahmen wurden erneut bestätigt; die Firewall, die den gleichzeitigen **VPN-Zugang** mehrerer Nutzer ermöglicht, wird ständig aktualisiert. Gleichzeitig hat die Genossenschaft dafür gesorgt, dass ihre Mitarbeiter auch über virtuelle Kommunikationsplattformen an Sitzungen, Supervisionen und Schulungen teilnehmen können.



auf einem speziellen Formular in Drive gemeldet.

Die Mitarbeiter wurden mit PCs und Seifenkisten ausgestattet, um eine Verbindung zum Internet und zum Server des Büros herzustellen; außerdem wurden den Mitarbeitern bei Bedarf Drucker zur Verfügung gestellt.

Büroangestellte, die aus dem Krankheitsurlaub für Covid

## **ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT; MASSNAHMEN ZUR ERHALTUNG UND ZUM SCHUTZ DER UMWELT UND ZUR VERSTÄRKTEN DEPONIERUNG VON SIEDLUNGSABFÄLLEN.**

Das Kochzentrum, das die Mahlzeiten für die Mikrostrukturdienste der Genossenschaft zubereitet, wird wöchentlich auf der Mülldeponie entsorgt. Die Genossenschaft hat mit der **Gruppo Santini Spa** Vereinbarungen über die Entsorgung gefährlicher Abfälle und mit dem Genossenschaftskonsortium Geko über

die Entsorgung von Toner für alle Betriebsstandorte getroffen. Was die städtische Abfallwirtschaft betrifft, so hat sich die Genossenschaft auf die von den einzelnen Auftraggebern sowie den einzelnen Gemeinden festgelegten Strategien, Vorschriften und Betriebsverfahren bezogen.

### OUTPUT DER AKTIVITÄT.

**Umsatzveränderung:** Das Jahr 2021 ist durch eine geringere Auswirkung der außerordentlichen restriktiven Maßnahmen aufgrund des Pandemienotstands COVID 19 gekennzeichnet.

Dadurch war die Genossenschaft in der Lage, ihre Geschäfte mit den Kunden regelmäßig abzuwickeln.

Infolgedessen beläuft sich der Wert der Produktion im Jahr 2021 auf **6.369.856 EUR**, was einem Anstieg von **27,50%** gegenüber 2020 entspricht.

### Das gemeinsame Ziel ist erreicht.

Bei seiner Arbeit hat der Verwaltungsrat alle Zulassungsverfahren eingehalten und alle Unterlagen, die Gegenstand der Beschlussfassung sind, in Absprache mit dem Rechnungsprüfungsausschuss und dem Wirtschaftsprüfer sorgfältig geprüft.

**WERT DER  
PRODUKTION  
2021**

**6.369.856  
EUR  
+27,5%**

### ERLÄUTERN SIE, INWIEWEIT DIE FESTGELEGTEN MANAGEMENTZIELE ERREICHT WURDEN, UND ERLÄUTERN SIE ALLE FAKTOREN, DIE FÜR DAS ERREICHEN (ODER NICHTERREICHEN) DER GEPLANTEN ZIELE VON BEDEUTUNG SIND.

Die Genossenschaft im Jahr **2021** bekam die Folgen der Covid-Notlage bei der Erreichung ihrer wirtschaftlichen Ziele zu spüren. Trotz dieses Kontextes hat sie die Aufrechterhaltung der Beschäftigung und die größtmögliche Sicherheit am Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter gewährleistet, indem sie im Hinblick auf die obligatorischen Vorschriften weitere Vorsichtsmaßnahmen ergriffen hat:

- **Bereitstellung von chirurgischen Masken** für jeden, der den Standort mit einer Tuchmaske betritt, z. B. Eltern/Erziehungsberechtigte von außerhalb.
- **Bereitstellung von FFP2-Masken** für Auszubildende und Aushilfskräfte, die sich in den Räumlichkeiten aufhalten, sowie für das Personal auf Anfrage, bevor diese Masken ab dem **25.01.2021** obligatorisch sind.
- **Smart working** für Büroangestellte in dem für die öffentliche Verwaltung vorgesehenen Prozentsatz.
- Im Falle einer **Quarantäne** von Kindern oder Erziehern und monatlich (am letzten Samstag) sowie unter Einhaltung der geltenden Vorschriften im Falle eines positiven Covid-Tests bei Kindern oder Erziehern wurden die Desinfektions-/Sanitisierungstätigkeiten von der Firma Ambientica Progetti durchgeführt, die nach jeder Durchführung die durchgeführten Maßnahmen sowohl hinsichtlich der Arbeitsmethoden als auch der Verwendung des bereitgestellten PMC-Desinfektionsmittels zertifiziert hat. Diese Tätigkeit während der Rettungsdienste wurde wöchentlich an allen aktiven Standorten durchgeführt.

## BESITZ VON ORGANISATIONS-, MANAGEMENT- UND QUALITÄT SZERTIFIKATEN (FALLS ZUTREFFEND).

Casa Bimbo Tagesmutter hat Managementsysteme eingeführt, die den folgenden Normen entsprechen: - **ISO9001:2015** - **MOG231** Zusätzlich zu den oben genannten Managementsystemen ist **Casa Bimbo Tagesmutter** zertifiziert: - Familien- und Arbeitsaudits

## ELEMENTE/FAKTOREN, DIE DAS ERREICHEN DER INSTITUTIONELLEN ZIELE GEFÄHRDEN KÖNNEN, UND VERFAHREN, DIE ZUR VERMEIDUNG SOLCHER SITUATIONEN EINGERICHTET WURDEN

Zusätzlich zu den Managementverfahren gemäß **ISO 9001:2015** wird auch das Organisationsmodell gemäß der Gesetzesverordnung 231/01 angewandt.



# #4 DIE WIRTSCHAFTLICHE DIMENSION

4.1 HERKUNFT DER WIRTSCHAFTLICHEN RESSOURCEN MIT GETRENNTER ANGABE DER ÖFFENTLICHEN UND PRIVATEN BEITRÄGE



UMSÄTZE UND ERTRÄGE	2021	2020
Einnahmen von öffentlichen Einrichtungen für die Verwaltung von sozialen, sozialmedizinischen und sozialpädagogischen Diensten	2.979.372,00 €	2.411.119,00 €
Einnahmen von Privatpersonen einschließlich Kofinanzierungsanteil	2.012.552,00 €	1.322.752,00 €
Einnahmen von Dritten	50.158,00 €	70.357,00 €
Öffentliche Beiträge	1.327.774,00 €	1.190.928 €

ERBE	2021	2020
Grundkapital	11.310,00 €	11.050 €
Rücklagen insgesamt	71.597,00 €	71.598 €
Gewinn/Verlust des Jahres	3.867,00 €	-12.189 €
Gesamtes Nettovermögen	74.585,00 €	70.459 €

ERFOLGSRECHNUNG	2021	2020
Reingewinn des Jahres	3.867,00 €	-12.189,00 €
Wert des Betriebsergebnisses (A-B bel, CEE)	21.029,00 €	7.248,00 €

ZUSAMMENSETZUNG DES AKTIENKAPITALS	2021	2020
Von den Mitgliedern der Arbeitnehmerge nossenschaft eingezahltes Kapital	11.310,00 €	10.725 €



WERT DER PRODUKTION	2021	2020
Wert der Produktion (Position der EWG-Bilanz)	6.369.856,00 €	4.995.228,00 €

ARBEITSKOSTEN	2021	2020
Arbeitskosten (Gesamtposten B.9 Gewinn- und Verlustrechnung CEE-Bilanz)	4.485.364,00€	3.189.924 €
Gewicht auf der Gesamtwert der Produktion	70%	63%

# #5 SONSTIGE INFORMATIONEN

## 5.1 UMWELTINFORMATIONEN

### UMWELTAUSWIRKUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER DURCHGEFÜHRTEN TÄTIGKEIT.

Die Auswirkungen der Aktivitäten von **Casa Bimbo Tagesmutter** beschränken sich auf Situationen, in denen die Genossenschaft aufgrund spezifischer vertraglicher Vereinbarungen die direkte Bewirtschaftung der bei den Aktivitäten anfallenden Abfälle übernimmt. Es sei darauf hingewiesen, dass es sich bei den erzeugten Abfällen wahrscheinlich um ähnliche Haushaltsabfälle und zu einem geringen Teil um Sonderabfälle (Neon, Batterien und Toner) handelt, für die es spezielle Entsorgungsverträge gibt.

### POLITISCHE MASSNAHMEN UND MÖGLICHKEITEN ZUR BEWÄLTIGUNG DIESER AUSWIRKUNGEN

Die Haushalte müssen die kommunalen Vorschriften zur getrennten Abfallsammlung einhalten. Wo es möglich war, wurden energiesparende und umweltfreundliche Glühbirnen ausgetauscht, und es wurden Maßnahmen für einen sorgfältigen Umgang mit den Energieressourcen ergriffen (Ausschalten der Beleuchtung, wenn sie nicht benötigt wird usw.). Der Verbrauch wird im Folgenden nicht angegeben, da er für die Art der ausgeübten Tätigkeit nicht relevant ist.

## 5.2 SONSTIGE NICHT-FINANZIELLE INFORMATIONEN

### SONSTIGE ASPEKTE SOZIALER ART (Z. B. GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER, ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE, BEKÄMPFUNG DER KORRUPTION USW.)

**Casa Bimbo Tagesmutter** führt ein Managementmodell gemäß der Gesetzesverordnung **231/2001** ein.

### INFORMATIONEN ÜBER SITZUNGEN DER VERWALTUNGS- UND HAUSHALTSGENEHMIGUNGSORGANE, ANZAHL DER TEILNEHMER.

An allen **10 Verwaltungsratssitzungen** im Jahr 2021 nahmen alle Mitglieder teil, außer einem Mitglied. An den per Videokonferenz abgehaltenen Sitzungen im Jahr 2021 nahmen teil. An den per Videokonferenz abgehaltenen Sitzungen im Jahr 2021 nahmen teil:



**51,68%** der anwesenden Mitglieder und **12,36%** der bevollmächtigten Mitglieder an der Sitzung vom **22/07/2021**.

### DIE WICHTIGSTEN IN DEN SITZUNGEN BEHANDELTEN THEMEN UND GETROFFENEN ENTSCHEIDUNGEN.

Im Jahr 2021 wurden auf den Versammlungen Beschlüsse zu folgenden Themen gefasst

- **HV 22/07/2021: Genehmigung des Jahresabschlusses zum 31/12/2020:**
  - Damit zusammenhängende und sich daraus ergebende Beschlüsse; Verschiedenes.
  - Erneuerung des Verwaltungsrats.
  - Bestellung des gesetzlichen Rechnungsprüfers und Festsetzung der Vergütung.
  - Verschiedenes.



# CASA BIMBO TAGESMUTTER

*Dove si impara da piccoli a diventare grandi.  
Wo man von klein auf lernt, groß zu werden.*



Die grafischen Aspekte  
dieses Sozialberichts  
wurden von der  
Genossenschaft  
übernommen.

*logos*  
DOLOMITI