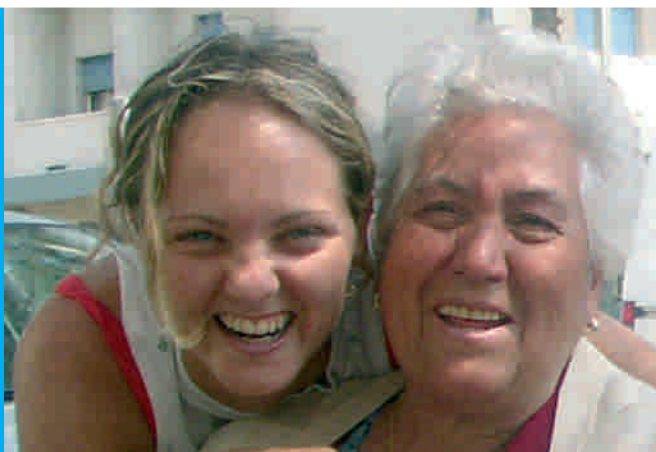




Bilancio Sociale 2005

Una lunga storia nel sociale a fianco delle persone

Indice

05	INTRODUZIONE
06	1. L'IDENTITÀ E LA STORIA
07	1.1 BREVE STORIA DI PRO.GES.
07	1.2 L'IDEA ED IL PROGETTO: PRO.GES.
08	1.3 CONTESTO NORMATIVO
08	1.5 ETICA E COOPERATIVA
08	1.6 ALLEANZA COOPERATIVA INTERNAZIONALE
09	1.7 I VALORI E LA MISSIONE DI PRO.GES.
09	1.8 ADESIONE AL MOVIMENTO COOPERATIVO
10	1.9 IL PROFILO SOCIALE E IMPRENDITORIALE
10	1.10 ASSETTO ISTITUZIONALE
10	1.11 ASSETTO ORGANIZZATIVO
12	2. PARTECIPAZIONE SOCIALE E DEMOCRATICA
13	2.1 LA BASE SOCIALE
16	2.2 IL CAPITALE SOCIALE
17	2.3 I MOMENTI ASSEMBLEARI
17	2.4 I VANTAGGI PER I SOCI
18	2.5 STRUMENTI SOCIALI
20	3. LE ATTIVITÀ
21	3.1 LO SVILUPPO DEL LAVORO
22	3.2 SETTORE SOCIO EDUCATIVO
24	3.3 SETTORE SOCIO ASSISTENZIALE
25	3.4 I FORNITORI
26	3.5 I CLIENTI
27	3.6 VALORE AGGIUNTO NEI CONFRONTI DELLA PERSONA
28	4. IL LAVORO
29	4.1 RISORSE UMANE
32	4.2 REGOLAMENTO INTERNO
33	4.3 MULTICULTURA
34	4.4 LA SELEZIONE
35	4.5 LA QUALITÀ
36	4.6 LA SICUREZZA SUL LAVORO
38	4.7 LA FORMAZIONE
38	4.8 L'OFFERTA DEL KNOW-HOW AZIENDALE
41	GLOSSARIO

Introduzione

Questa nuova edizione rappresenta un importante e ormai consolidato appuntamento nella vita della cooperativa.

La volontà di interagire con tutti gli attori del sistema (Soci, Amministrazioni Locali, Clienti e Fornitori), ha trovato nella scelta del Bilancio Sociale uno strumento prezioso per la sua capacità di rendere con immediatezza e articolazione i contorni ed i contenuti che caratterizzano l'azione di Pro.Ges. nei suoi ambienti di riferimento.

La consapevolezza che in una tale ottica, il solo bilancio civilistico possa apparire insufficiente, pone in capo al Bilancio Sociale la possibilità di diffondere dati e informazioni a tutti gli interlocutori significativi per la vita della Cooperativa, consentendo loro di cogliere le peculiarità e le priorità che danno forma al nostro modo di essere Impresa Sociale.

Il tentativo, in altre parole, è quello di rendere visibile il modo, la direzione e le priorità con cui Pro.Ges. agisce nel quotidiano, promuovendo trasparenza ed interazione affinché chiunque possa trovare i nessi e la coerenza che legano gli orientamenti etici e le missioni della Cooperativa con le traduzioni organizzative, gestionali ed operative che da sempre ci caratterizzano.

Il desiderio resta quello di coltivare l'apertura di Pro.Ges. verso i propri interlocutori, promuovendo relazioni significative, scelte consapevoli e interazioni collaborative; la speranza è quella che anche questo nostro Bilancio Sociale possa aiutarci in questo cammino.

*Il Presidente
Costantino Antonio*



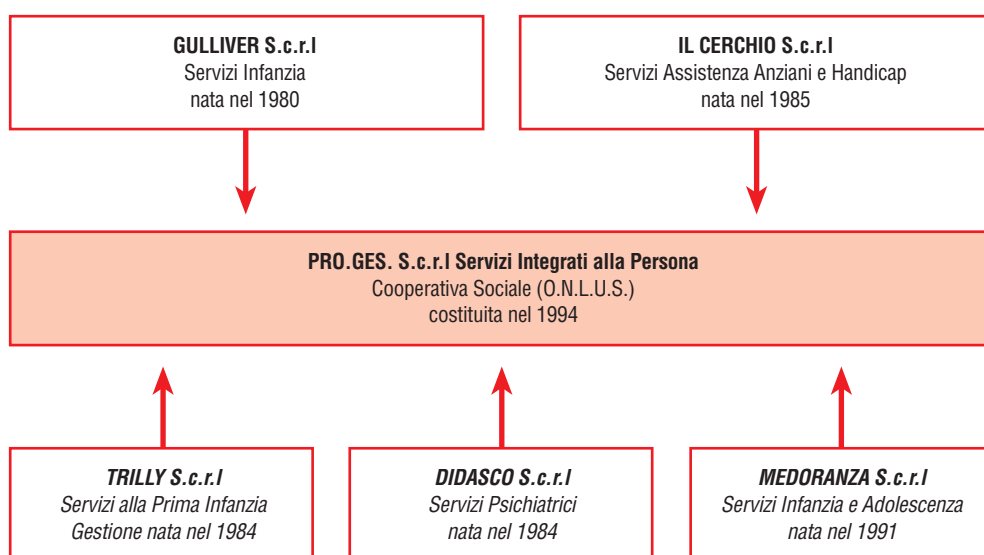
1. L'identità e la storia



“Le nostre radici costituiscono il nostro più grande patrimonio, la professionalità e l’esperienza che vogliamo trasferire alle nuove generazioni”.

1.1 BREVE STORIA DI PRO.GES.

La Cooperativa Sociale Pro.Ges. Servizi Integrati alla Persona (O.N.L.U.S.) è nata ufficialmente il 1° Gennaio del 1994. La cooperativa prese forma legale dopo una serie piuttosto articolata di confronti e riunioni fra la Cooperativa sociale “Il Cerchio”, che svolgeva attività nel settore anziani, e la Cooperativa Sociale “Gulliver” che svolgeva attività nel settore educativo. Lo sviluppo della nuova realtà imprenditoriale è da subito molto forte. Pro.Ges. procede rapidamente sulla strada della trasformazione in impresa, partecipando ad un sempre maggior numero di appalti. Alla fine degli anni '90 ad una significativa crescita in termini di fatturato, si affianca una profonda e radicale riorganizzazione interna portata a compimento con la definizione di deleghe operative alle figure dirigenziali. La cooperativa è sempre maggiormente proiettata verso un ulteriore sviluppo, ed è determinata ad investire per offrire pacchetti integrati ed assecondare le sempre più frequenti esigenze del cliente. Con l'avvio del nuovo millennio la cooperativa raggiunge ancora nuovi risultati, grazie al costante impegno delle risorse umane, dell'organizzazione e della cultura aziendale. L'impegno futuro di Pro.Ges. è quello di saper gestire la propria crescita che appare segnata da un costante sviluppo.



Nel corso della sua vita imprenditoriale Pro.Ges. ha affrontato altre fusioni, per incorporazione, con: la cooperativa Trilly S.c.r.l che svolgeva servizi alla prima infanzia, la cooperativa Didasco S.c.r.l che svolgeva servizi nell'ambito del disagio psichico e la cooperativa Medoranza S.c.r.l che svolgeva servizi nell'ambito della disabilità e del disagio minorile.

Questi processi hanno rafforzato e consolidato, nel tempo, la presenza e la capacità di Pro.Ges. di portare avanti il proprio progetto con forme sempre nuove di gestione e di organizzazione dei servizi rivolti alla persona.

1.2 L'IDEA ED IL PROGETTO: PRO.GES.

L'idea ed il progetto della nascita di Pro.Ges. si fonda sulla convinzione di corrispondere ad un'esigenza sociale sempre più diffusa:

- essere un interlocutore capace, professionalmente preparato, solidamente organizzato per rispondere globalmente, ai bisogni della persona, intervenendo in tutte le fasi della vita che necessitano di supporto educativo, assistenziale, ricreativo;
- divenire un soggetto che, attraverso competenza professionale, flessibilità organizzativa, capacità progettuale, si pone in un rapporto di integrazione al servizio pubblico e non più in veste di supplente.

In dieci anni Pro.Ges. è divenuta una solida realtà tra le prime aziende italiane del settore, sapendo tuttavia mantenere un forte radicamento nei territori di lavoro, sia per la presenza lavorativa dei propri soci, che per il numero di persone che hanno usufruito dei propri servizi. Il Progetto Gestione (Pro.Ges.), Servizi Integrati alla Persona è, dopo dieci anni di vita, una moderna organizzazione in grado di rispondere al meglio alle nuove esigenze del mercato dei servizi alla persona.

La creazione di sinergie ed alleanze ha permesso a Pro.Ges. di soddisfare le esigenze più diverse dei propri clienti sia pubblici che privati.

1.3 CONTESTO NORMATIVO

La Cooperativa Sociale Pro.Ges. esiste ed opera nell'ambito della Legge 8 novembre 1991 n. 381 "Disciplina delle cooperative sociali" e della Legge Regionale 9 giugno 1994 n. 18 "Norme di attuazione della Legge 8 novembre 1991 n. 381". Tale legislazione ha disciplinato, ma soprattutto recepito un movimento che dagli anni '80 aveva individuato nella formula cooperativa un valido strumento per attuare la lotta all'esclusione lavorativa di soggetti fragili e per la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi. Separando queste due funzioni in due tipologie di cooperative sociali, (A e B) il legislatore ha eliminato il rischio di confusione tra due ruoli spesso legati, ma essenzialmente diversi, chiarendo che il lavoro che si svolge in una cooperativa di tipo B è altro dalla fruizione di un servizio. Dal 2002, Pro.Ges. ha recepito inoltre la Legge 3/4/2001 n. 142 "Disciplina del socio lavoratore".

La Costituzione

L'articolo 45 della Costituzione recita testualmente:

"La repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità."

La Cooperazione è dunque parte integrante di questo stato che ha il compito di promuoverne lo sviluppo.

1.4 ETICA E COOPERATIVA

"Ci sentiamo parte della cooperazione internazionale e della sua storia gloriosa".

I principi ed i valori in cui ci riconosciamo sono quindi quelli universali della cooperazione recentemente aggiornati, rispetto a quelli originali e storici dei Probi Pionieri di Rochdale, dal congresso del Centenario dell'Alleanza Cooperativa Internazionale, tenutosi a Manchester nel 1995.

Definizione

Una cooperativa è un'associazione autonoma di individui che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali e le proprie aspirazioni attraverso la reazione di una società di proprietà comune e democraticamente controllata.

Valori

Le cooperative sono basate sui valori della mutualità, della democrazia, dell'eguaglianza, dell'equità e della solidarietà. I soci delle cooperative credono nei valori etici dell'onestà, della trasparenza, della responsabilità sociale e dell'attenzione verso gli altri.

Principi

I principi cooperativi sono linee guida con cui le cooperative mettono in pratica i propri valori.

1.5 ALLEANZA COOPERATIVA INTERNAZIONALE

L'Alleanza Cooperativa Internazionale è riconosciuta dall'ONU. Ogni anno, il primo sabato di Luglio, si festeggia la giornata mondiale della Cooperazione.

I Principi che seguono sono stati approvati nel Congresso del Centenario dell'Alleanza Cooperativa Internazionale svoltosi a Manchester nel Settembre 1995.

1° Principio: Adesione Libera e Volontaria

Le cooperative sono organizzazioni volontarie aperte a tutti gli individui capaci di usare i servizi offerti e disposti ad accettare le responsabilità connesse all'adesione, senza alcuna discriminazione sessuale, sociale, razziale, politica o religiosa.

2° Principio: Controllo Democratico da parte dei Soci

Le cooperative sono organizzazioni democratiche, controllate dai propri soci che partecipano attivamente a stabilirne le politiche e ad assumere le relative decisioni. Gli uomini e le donne eletti come rappresentanti sono responsabili nei confronti dei soci. Nelle cooperative di primo grado, i soci hanno gli stessi diritti di voto (una testa, un voto), e le cooperative di altro grado sono ugualmente organizzate in modo democratico.

3° Principio: Partecipazione economica dei Soci

I soci contribuiscono equamente al capitale delle proprie cooperative e lo controllano democraticamente. Almeno una parte di questo capitale, è di norma, proprietà comune della cooperative. I soci, generalmente, percepiscono un compenso limitato, se disponibile, sul capitale sottoscritto come requisito per l'adesione. I soci allocano gli utili per uno o più dei seguenti scopi: sviluppo della cooperativa, possibilmente creando riserve, parte delle quali almeno dovrebbero essere indivisibili; benefici per i soci in proporzione alle loro transazioni con la cooperativa stessa, e sostegno ad altre attività approvate dalla base sociale.

4° Principio: Autonomia ed Indipendenza

Le cooperative sono organizzazioni autonome, autosufficienti, controllate dai soci. Nel caso in cui sottoscrivano accordi con altre organizzazioni, inclusi i Governi, o ottengano capitale da fonti esterne, le cooperative sono tenute ad assicurare sempre il controllo democratico da parte dei soci ed a mantenere la loro indipendenza cooperativa.

5° Principio: Educazione, Formazione ed Informazione

Le cooperative forniscono educazione e formazione ai soci, ai rappresentanti eletti, ai dirigenti e lavoratori, così che essi possano contribuire efficacemente allo sviluppo delle proprie cooperative. Le cooperative inoltre informano il pubblico generale - in particolare i giovani e gli opinion leaders - sulla natura ed i benefici della cooperazione.

6° Principio: Cooperazione fra cooperative

Le cooperative servono più efficacemente i propri soci e rafforzano il movimento cooperativo lavorando insieme attraverso strutture locali, regionali, nazionali ed internazionali

7° Principio: Interesse verso la Comunità

Le cooperative lavorano per lo sviluppo sostenibile delle proprie comunità attraverso politiche approvate dai propri soci.

1.6 I VALORI E LA MISSIONE DI PRO.GES.

Un'impresa è un soggetto collettivo, essa è infatti costituita da donne e uomini. Ma in una cooperativa ciò assume un significato particolare, perché queste donne e questi uomini hanno pari peso e valore al fine delle decisioni. L'obiettivo prefissato è il gestire questo soggetto imprenditoriale valorizzando il lavoro e le capacità professionali dei soci, contribuendo a migliorarne le condizioni economiche, sociali e di sicurezza.

Lo scambio mutualistico è la radice della cooperazione: i soci decidono di conferire alla cooperativa il proprio lavoro perché essa lo valorizzi sul mercato. Sviluppando l'autogoverno, il proprio senso di responsabilità e la salvaguardia del patrimonio tecnico a disposizione il socio si impegna a farsi carico delle esigenze della propria impresa.

La cooperativa è una forma di impresa che viene gestita con criterio democratico, dove ogni socio vale come ogni altro. La democrazia cooperativa non deve essere considerata solo un obiettivo morale, ma soprattutto una modalità per la costruzione delle decisioni.

Tutto ciò è un patrimonio da salvaguardare e da valorizzare, per avere consapevolezza di ciò che significa il nostro lavoro, i nostri desideri e il nostro futuro.

Le nostre missioni, frutto del lavoro di elaborazione da parte di un gruppo di soci nel 1998, sono così definite:

Articolo 1 – Garanzia e qualificazione del lavoro

Garantire e sviluppare l'occupazione dei soci. Qualificare il lavoro con la ricerca continua delle migliori condizioni economiche, sociali e professionali, senza mai prescindere dall'interesse degli utenti e tutelandone il diritto alla promozione dell'individualità.

Articolo 2 – Partecipazione e imprenditorialità sociale

Accrescere il senso di appartenenza alla cooperativa e le opportunità di partecipazione democratica dei soci. Ricercare una forte condivisione per promuovere disponibilità ed entusiasmo verso l'imprenditorialità sociale. Percorrere strade innovative e originali facendosi carico della persona.

Articolo 3 – Qualità, etica, professionalità

Distinguersi nel mercato dei servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi come impresa qualificata nella progettazione ed erogazione di servizi integrati alla persona. Potenziare l'offerta in gestione diretta ricercando efficienza e redditività per finanziare l'innovazione, gli investimenti e lo sviluppo. Garantire qualità, etica e professionalità come tratti distintivi di Pro.Ges.

Articolo 4 – Un contributo attivo allo sviluppo del welfare di comunità

Ricercare il più proficuo confronto con l'ente pubblico per contribuire in modo attivo alla programmazione e allo sviluppo del welfare. Cooperare con gli altri soggetti del terzo settore, del privato sociale e con le organizzazioni sindacali per incentivare una cultura innovativa nella gestione dello stato sociale. Connotare il proprio ruolo di impresa sociale attraverso l'integrazione con le comunità locali.

1.7 L'ADESIONE AL MOVIMENTO COOPERATIVO

Una cooperativa è fatta non solo di patrimoni tecnici, di procedure, di finanza, di brevetti, di mezzi: è fatta anche della propria storia, del lavoro dei cooperatori, dei successi e degli insuccessi che ne hanno segnato l'esistenza. Il carattere intergenerazionale del patrimonio, cioè le riserve indivisibili che i soci hanno costituito nel tempo, definisce con nitidezza uno dei valori distintivi

dell'impresa cooperativa. In questo modo, accantonando, cioè, la maggior parte degli utili d'impresa privilegiano lo sviluppo del patrimonio della cooperativa, i soci sono i protagonisti nella realizzazione di quell'importante e necessario valore che è la creazione di lavoro e di opportunità per le generazioni future. Pro.Ges. intende formare i nuovi soci alla specificità cooperativa della vita dell'impresa, per trasferire loro i principi cooperativi, aumentando la consapevolezza e responsabilizzazione dell'essere socio. Una ulteriore manifestazione concreta di sostegno al Movimento Cooperativo si esplica con la destinazione annuale del 3% degli utili al fondo mutualistico Coopfond, in base a quanto stabilito dalla legge 59/92. Coopfond gestisce il Fondo Mutualistico alimentato dalle cooperative aderenti a Legacoop, al fine di promuovere nuove cooperative, sostenere società costituite da cooperative che vogliono avviare nuove attività e, attraverso un'apposita sezione, sostenere lo sviluppo di quelle esistenti.

1.8 IL PROFILO SOCIALE E IMPRENDITORIALE

Pro.Ges. è una società cooperativa con sede a Parma, la base sociale è composta da Soci Lavoratori. La cooperativa vive l'esperienza imprenditoriale come un importante forma di pluralismo economico, che si esprime all'insegna dei valori fondanti della mutualità e della socialità. Persegue la costante valorizzazione delle risorse umane e del lavoro e si propone di dare vita a un rapporto aperto e positivo con le comunità e i territori di insediamento. In ambito imprenditoriale il percorso di diversificazione delle attività ha permesso una maggiore penetrazione nel mercato di riferimento. Questa scelta permette di offrire un servizio complessivo a clienti sia pubblici che privati ottenendo il vantaggio di poter garantire ai nostri Soci Lavoratori continuità di lavoro.

1.9 ASSETTO ISTITUZIONALE

La funzione della proprietà è svolta dai Soci, che assumono le loro decisioni, inerenti il governo della cooperativa, quando si riuniscono nell'Assemblea dei Soci. L'Assemblea è sovrana e ha tra i suoi compiti più rilevanti l'elezione del Consiglio di Amministrazione, la nomina del Collegio sindacale, l'approvazione dei regolamenti, l'approvazione del bilancio. Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della società: cura l'esecuzione delle deliberazioni assembleari, redige i progetti di bilancio consuntivo da presentare all'assemblea, approva il budget ed il piano strategico, può compiere tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione. Elegge il Presidente e il Vice Presidente.

Il Presidente ha la rappresentanza della società di fronte ai terzi, cura l'esecuzione delle deliberazioni consiliari, rappresenta la proprietà della cooperativa e costituisce il riferimento per la struttura gestionale.

Sotto il profilo organizzativo è stata introdotta la figura del Direttore Generale, che risponde della gestione d'impresa al Presidente. Il Consiglio ha conferito al Direttore Generale, con apposita deliberazione, i poteri necessari per l'attuazione delle scelte strategiche e delle politiche definite dagli organi sociali. Il Direttore Generale è a capo della Direzione Operativa, strumento gestionale che comprende le figure apicali della cooperativa dove assume importanza centrale la responsabilità individuale rispetto alla posizione ricoperta. La Direzione Operativa è titolata ad assumere decisioni organizzative e di gestione d'impresa e governa la struttura d'impresa nelle sue varie articolazioni.

1.10 ASSETTO ORGANIZZATIVO

Le cariche istituzionali sono ricoperte da:

<i>Presidente:</i>	<i>Antonio Costantino</i>
<i>Vice-Presidente:</i>	<i>Gianluca Pelagatti</i>
<i>Vice-Presidente:</i>	<i>Claudia Donelli</i>

L'Organismo Imprenditoriale che presiede alle decisioni strategiche ed alla gestione operativa è la **Direzione Operativa** composta dai responsabili dei servizi centrali e dai responsabili delle aree operative.

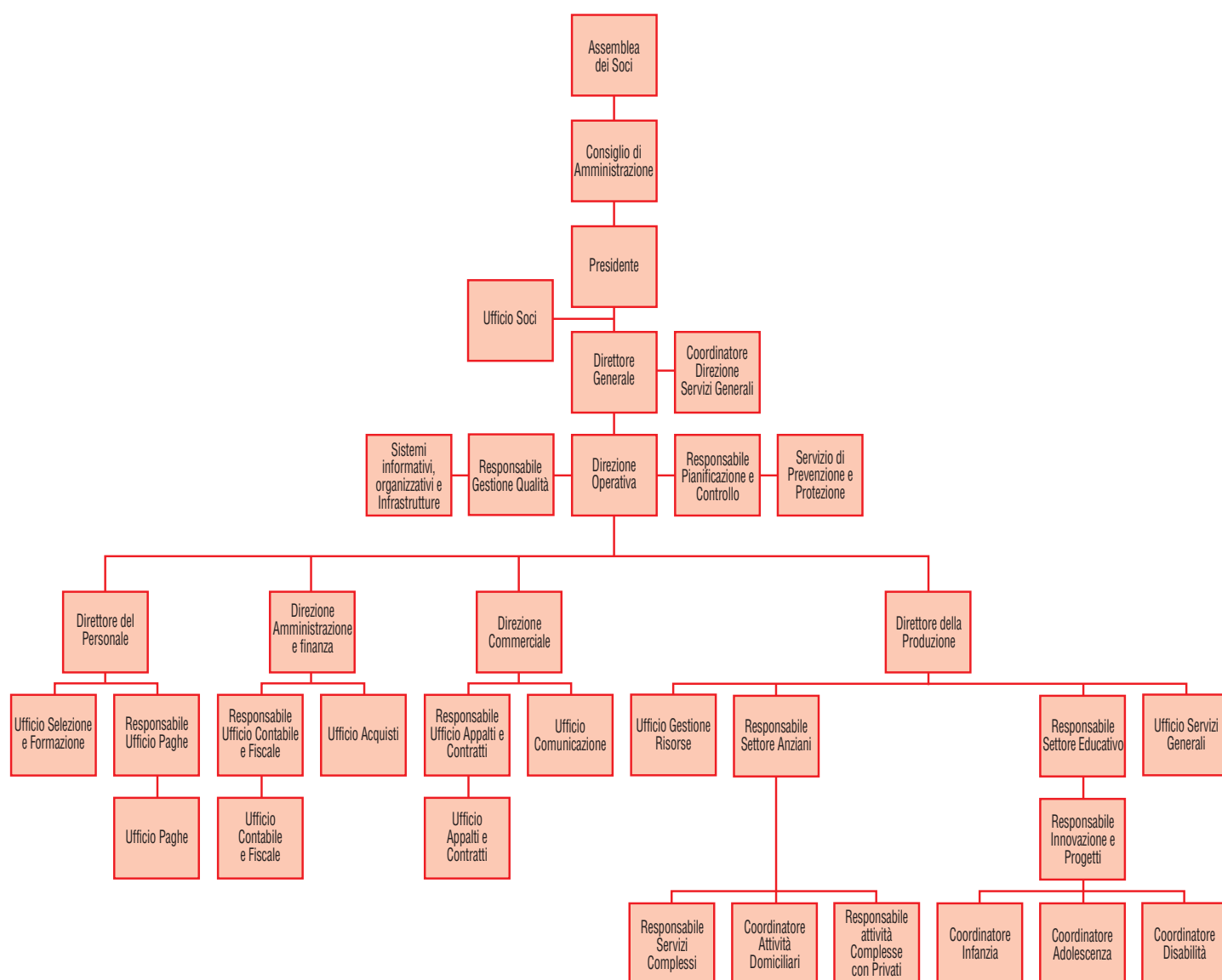
Il coordinamento delle attività della direzione è assicurato dal Direttore Generale.

<i>Direttore Generale:</i>	<i>Antonio Costantino</i>
----------------------------	---------------------------

Direzione Operativa (D.O.):

Responsabile Amministrativo e Finanziario:
Responsabile Produzione e Controllo Gestione:
Responsabile Personale e Formazione:
Responsabile Settore Socio Assistenziale:
Responsabile Commerciale:
Responsabile Settore Socio Educativo:
Responsabile Assicurazione della Qualità:
Responsabile Sicurezza:

Guido Coscia
Gianfranco Bertè
Alberto Araldi
Stefano Mambriani
Gianluca Pelagatti
Marco Papotti
Michela Bolondi
Alberto Germani

Organigramma



2. Partecipazione sociale e democratica



“Pro.Ges. è una cooperativa che progetta, organizza e svolge servizi integrati alla persona e per questo nella sua missione i soci, con il loro impegno, la loro professionalità occupano una posizione importante”.

2.1 LA BASE SOCIALE

La base sociale al 31 dicembre 2005 è composta da 1696 Soci Lavoratori che costituiscono il soggetto imprenditoriale della cooperativa; nel corso del 2005 si è avuto un notevole incremento della base sociale per effetto dell'acquisizione di nuovi servizi.

Variazione Base Sociale

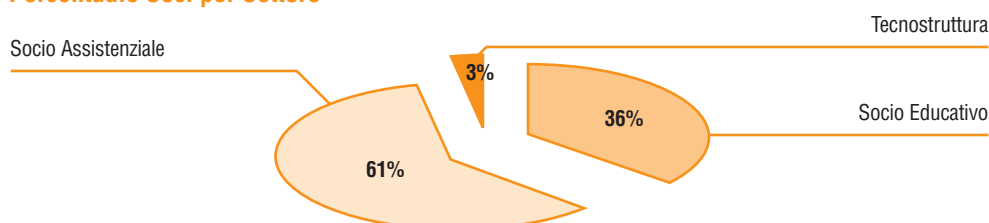
	Soci Lavoratori	Incremento
2005	1696	+29%
2004	1192	

Settori di Impiego

L'organizzazione della Cooperativa prevede due Settori:
Settore Socio Educativo e Settore Socio Assistenziale.

Settore	Soci Lavoratori
Socio Educativo	600
Socio Assistenziale	1044
Tecnostruttura	52

Percentuale Soci per Settore



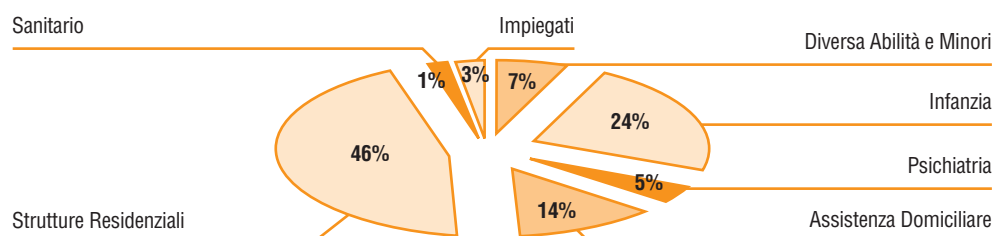
I due Settori di intervento comprendono diverse aree di servizi così suddivisi:

Settore	Aree	Soci Lavoratori
Socio Educativo	Diversa Abilità	113
	Minori	-
	Infanzia	408
	Psichiatria	79
Socio Assistenziale	Assistenza Domiciliare	238
	Centri Diurni	-
	Strutture Residenziali	783
	Sanitario	23
Tecnostruttura	Impiegati	52

Differenze di Genere

	Genere			
	F		M	
2005	1546	91%	150	9%
2004	1091	92%	101	8%

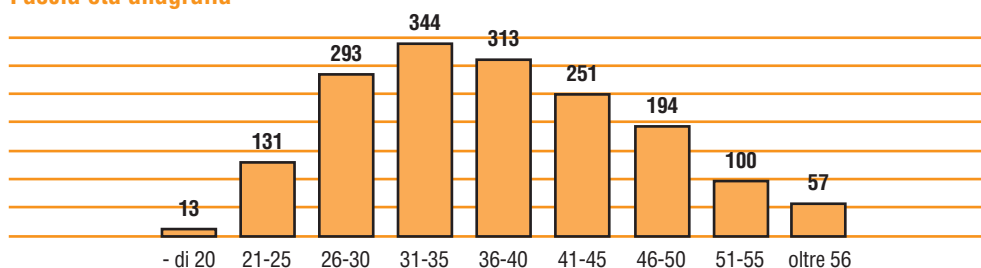
Percentuale Soci nelle Aree di Intervento



Distribuzione dei Soci distinti per fasce d'età anagrafica

Il dato evidenzia che il 46% dei Soci ha un'età compresa fra i 31 ed i 35 anni, contribuendo così ad affermare un valore tipico della cooperazione che è, appunto, il creare lavoro e futuro per le generazioni più giovani.

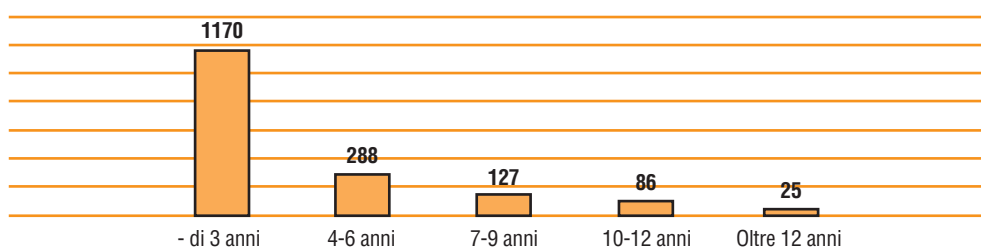
Fascia età anagrafica



Distribuzione dei Soci distinti per anzianità di servizio

In relazione al dato dell'età anagrafica proponiamo il dato dell'anzianità di servizio che evidenzia in particolare la forte presenza della componente di più recente ingresso.

Fascia Anzianità di Servizio



Tipo di Contratto dei Soci

Il rapporto tra i Soci cooperatori e l'organico complessivo dei lavoratori della cooperativa è in sensibile aumento mantenendo un trend di crescita costante negli anni. Su tale base, si confermano i dati sul tipo di contratto che ripropongono lo stesso rapporto tra Full-Time e Part-Time.

	FT	%	PT	%
2005	1465	87	292	13
2004	1068	92	124	8

Turn-Over Soci

	Soci Ammessi	Soci Dimessi
2005	539	263
2004	298	590

- Sul numero totale di Soci Ammessi, vanno conteggiati 46 di questi che prima dell'Ammissione a Socio avevano un rapporto con la Cooperativa da Dipendente.
- Sul numero totale di Soci Dimessi vanno conteggiati 116 di questi che sono stati assunti nel corso del 2005.

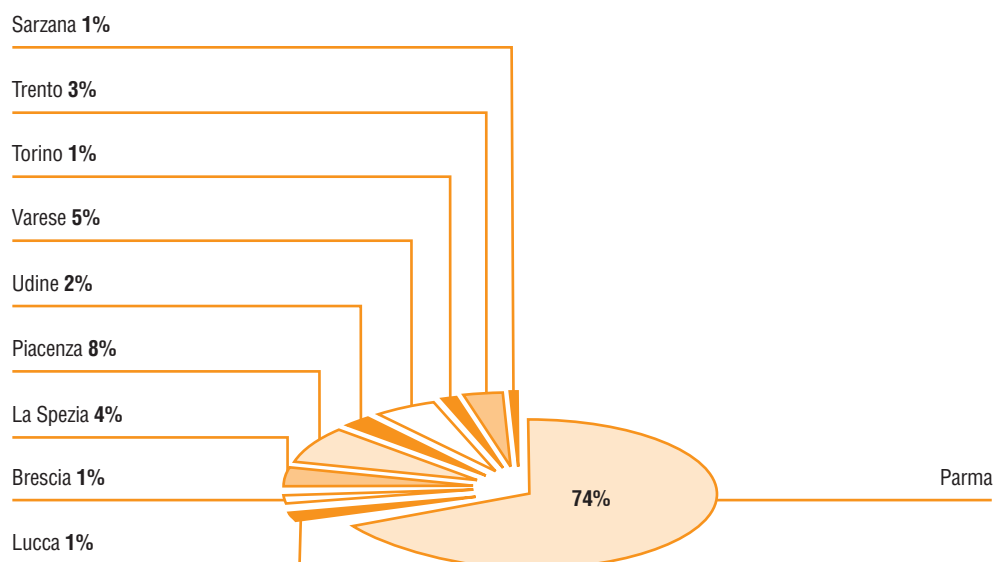
Turn-Over Soci per Area

Settore	Aree	Soci Lavoratori
Socio Educativo	Diversa Abilità	14
	Minori	-
	Infanzia	32
	Psichiatria	23
Socio Assistenziale	Assistenza Domiciliare	45
	Centri Diurni	-
	Strutture Residenziali	144
	Sanitario	4
Tecnostuttura	Impiegati	1

Distribuzione Soci per Provincia

Provincia	Soci
Parma	1252
Lucca	15
Brescia	15
La Spezia	71
Piacenza	128
Udine	42
Varese	82
Torino	25
Trento	56
Sarzana	10

Percentuale Distribuzione Soci per Provincia



Composizione Soci per Qualifica

Qualifiche	Anni		Incremento %
	2005	2004	
Ausiliarie	197	131	+ 33 %
O.S.A. con qualifica	578	439	+ 24 %
O.S.A. senza qualifica	393	266	+ 32 %
Educatori	397	264	+ 33 %
Infermieri Professionali	36	13	+ 63 %
Assistenti sociali	14	6	+ 57 %
Impiegati	52	47	+ 9 %
T. d. R.	2	2	-
R.A.A.	12	10	+ 16 %
Coordinatori	15	13	+ 13 %

Composizione del Consiglio di Amministrazione

Si evidenzia come tutti i membri del C.d.A. siano Soci Lavoratori.

PRESIDENTE	
<i>Costantino Antonio</i>	Direttore Generale
VICE PRESIDENTE	
<i>Pelagatti Gianluca</i>	Direttore Commerciale
<i>Donelli Claudia</i>	Coordinatore Centro Servizi "Il Cerchio" (Pr)
CONSIGLIERE	
<i>Anghinolfi Giancarlo</i>	Responsabile Divisione Educativa
<i>Bolzoni Maria Luisa</i>	Coordinatrice Comunità Sant'Andrea e Casa Protetta di Forno Taro (Pr)
<i>Bolondi Michela</i>	Responsabile Gestione Qualità
<i>Ciuffi Oriana</i>	RAA Comunità Sant'Andrea (Pr)
<i>Cortesi Davide</i>	Coordinatore Casa Protetta di Felino (Pr)
<i>De Riu Massimo</i>	Coordinatore Casa Protetta e SAD di Salsomaggiore (Pr)
<i>Felletti Giovanna</i>	Referente Casa Protetta "Mazzini" di La Spezia
<i>Masarati Lorena</i>	Coordinatrice Casa Protetta di Borgonovo Val Tidone (Pc)
<i>Mori Tiziana</i>	Coordinatrice Diversa Abilità
INVITATI	
<i>Coscia Guido</i>	Direttore Amministrazione e Finanza
<i>Papotti Paolo</i>	Coordinatore Bilancio Sociale

Sulla base della riforma del diritto societario i Sindaci Revisori devono essere nominati esterni alla base sociale e devono essere iscritti all'albo dei Sindaci Revisori.

SINDACI REVISORI	
<i>Capelli Massimo</i>	
<i>Cabassi Luca</i>	
<i>Savani Luigi</i>	

2.2 IL CAPITALE SOCIALE

In una società cooperativa il capitale sociale è l'insieme dei valori in termini economici apportati dai soci. Il versamento della quota sociale è indispensabile per godere dei diritti a partecipare attivamente alla gestione della cooperativa.

Il valore nominale di ciascuna quota risponde ad una esigenza di rafforzamento della struttura patrimoniale della società cooperativa, per sviluppare potenzialità economica, per fornire garanzie in caso di richiesta di finanziamento, e per riuscire a compiere forme di investimento sufficienti a metterla in concorrenza con le altre imprese sociali (non solo no profit). Il capitale sociale ha avuto un primo considerevole incremento nel 1998 quando la cooperativa decise di intraprendere la via di una maggiore capitalizzazione. La decisione in tal senso produsse l'innalzamento della quota sociale minima detenuta da ciascun socio che passò da due quattrecentomila del vecchio conio a un milione di lire. L'assemblea generale dei soci con delibera del 27 maggio 1998 ha ritenuto necessario rivedere la misura della quota sociale da sottoscrivere all'atto della domanda di ammissione in qualità di socio.

Un altro considerevole incremento si è verificato nel 2001 quando l'assemblea generale dei soci con delibera del 03.05.2001 ha deliberato l'innalzamento della quota sociale da un milione a due milioni di vecchie lire.

Al 31.12.2005 il capitale sociale totale è di E. 1.742.624.

Per agevolare il versamento della quota sociale vengono individuate le modalità di versamento che sono legate alle diverse qualifiche.

Modalità di versamento della Quota Sociale

Chi	Come
Soci assunti con qualifica dal 1° al 4° livello e tutti i soci con contratto par-time	- il primo mese di assunzione 1 quota di 15,49 E. - il 2° e il 3° mese di assunzione non si versa nulla - dal 4° mese di assunzione 10 quote mensili pari a 51,65 E. - a seguire 32 quote mensili da 15,49 E. - in ultimo 1 quota mensile da 5,16 E.
Soci assunti con qualifica dal 5° al 10° livello	- il primo mese di assunzione 1 quota di 15,49 E. - il 2° e il 3° mese di assunzione non si versa nulla - dal 4° mese di assunzione 10 quote mensili pari a 51,65 E. - a seguire 19 quote mensili da 25,82 E. - in ultimo 1 quota mensile da 10,33 E.

Rivalutazione del Capitale Sociale

Da art. 7 legge 59/92 è possibile rivalutare il capitale sociale previo passaggio in assemblea generale di bilancio.

La proposta che il consiglio di amministrazione sottoporrà al voto dell'assemblea di bilancio per l'esercizio 2005 è quella di aumentare gratuitamente il capitale sociale versato e rivalutato del 6 % lordo per un importo pari a E. 55.232 per i Soci Cooperatori ed E. 465 per quelli Sovventori.

La rivalutazione del capitale sociale è uno strumento che è in atto in cooperativa dal 2001. In questo modo ogni socio avrà l'aumento economico della propria quota di capitale sociale versato fino a quel momento.

Ristorno

Oltre alla remunerazione del capitale sociale, il C.d.A. proporrà all'Assemblea di imputare a conto economico un ristorno ai Soci Lavoratori pari a E. 600.500 quale ulteriore beneficio economico derivante dallo scambio mutualistico.

2.3 I MOMENTI ASSEMBLEARI

L'Assemblea dei Soci è l'organo sociale per eccellenza. In sintonia col principio di mutualità ogni Socio ha diritto ad un voto qualunque sia la somma di capitale versata fino a quel momento. Nel corso del 2005 è stata formalmente convocata un'Assemblea generale dei Soci che ha coinciso con l'approvazione del bilancio economico; ha visto una partecipazione di 112 Soci degli aventi diritto al voto mentre le deleghe sono state pari al 25%.

Per facilitare l'informazione la cooperativa si è dotata dello strumento delle preassemblee nelle aree distaccate dalla sede legale. Questa soluzione si rivela necessaria per permettere ai Soci impossibilitati ad intervenire all'assemblea di poter delegare con cognizione di causa altri Soci. Nell'anno 2005 sono state effettuate 16 preassemblee.

La bassa affluenza può essere individuata anche attraverso la fatica del lavoro che facciamo. Lavorare infatti sui servizi alla persona, porta a vivere il proprio tempo libero anche come "distacco" dal mondo del lavoro. L'azienda dimostra di essere in grado di comunicare i risultati economici ed operativi ottenuti, così come i soci cooperatori sentono abbastanza sicuro il loro posto di lavoro e ritengono buono il grado di innovazione. Il punto di criticità concerne il clima aziendale in termini di spirito di cooperazione, di lealtà organizzativa e di cultura di risultato, condizionato da situazioni critiche in alcune aree che vivono la difficoltà della lontananza dalla sede operativa centrale. Il management aziendale deve lavorare su questo punto che necessariamente deve migliorare per produrre, oltre alla soddisfazione del cliente esterno, avere quella del cliente interno.

2.4 I VANTAGGI PER I SOCI

Il forte coinvolgimento e partecipazione dei Soci alle scelte strategiche fondamentali della cooperativa si è accompagnato a un innalzamento dello scambio mutualistico tra la cooperativa stessa e i propri Soci. Tale processo potrebbe essere sintetizzato nel concetto fondamentale che a fronte di maggiori impegni corrispondono maggiori vantaggi. I vantaggi di cui i Soci possono beneficiare sono di natura economica e socio-culturale.

Polizze Assicurative

Oltre alle polizze obbligatorie per legge sono applicate in più polizze assicurative anche per tutelare il Socio mentre si reca al lavoro oppure mentre si reca a casa con interessanti massimali che coprono anche in caso di invalidità o di evento luttuoso.

Il prestito ai Soci

Il prestito ai soci è una opportunità interna che prevede che i soci della cooperativa, a seconda di norme stabilite in un apposito regolamento, possono accedere a prestiti.

I soci fruitori sono stati 42 per una somma totale pari a E. 53.000.

I soci cooperatori sono coinvolti nella cooperativa anche attraverso la possibilità di accedere ad un prestito. L'obiettivo è quello di fornire ai Soci Lavoratori la possibilità di accedere a mezzi finanziari di cui ha bisogno (riducendo così la necessità di ricorrere a fonti esterne) accedendo a tassi di remunerazione del prestito molto vantaggiosi rispetto al mercato. Nell'anno 2003 si è avuto un notevole incremento del prestito ai Soci.

Buoni Natalizi

Il contributo di Pro.Ges. a queste iniziative è stato quantificato in E. **26.000** di finanziamenti sottoforma di pacco natalizio recapitato a tutti i Soci. La caratteristica del pacco natalizio del 2005 ha avuto, ancora una volta, un risvolto sociale in continuità con la mission di Pro.Ges.

2.5 STRUMENTI SOCIALI

Il Bilancio Sociale

Il Bilancio Sociale è un'occasione per coinvolgere gli interlocutori sociali e la comunità locale su obiettivi ed iniziative dell'impresa cooperativa. La relazione del bilancio consente ai Soci e ad amministratori di riflettere sui rapporti con i propri interlocutori e sulla loro evoluzione nel tempo, permettendo loro di definire, attuare e controllare la strategia economica e sociale. La peculiarità della cooperazione sociale viene così ribadita dalla scelta di rendicontare non solo in merito alla situazione economico-patrimoniale dell'impresa, ma anche in relazione all'impatto sociale dell'attività. Il Bilancio Sociale è lo strumento/documento che rendiconta attraverso rilevazioni economiche ed extraeconomiche e descrizioni quali-quantitative le attività finalizzate al raggiungimento della mission aziendale, gli impatti prodotti su tutti gli interlocutori con cui l'azienda entra direttamente/indirettamente in contatto.

Il Gruppo del Bilancio Sociale è formato da soci che lavorano nei cantieri rispettando la rappresentanza delle aree di lavoro (anziani, disabili, psichiatria, educativo e tecnostuttura). Lo scopo è quello di supportare il lavoro del Coordinatore del Gruppo nella raccolta dati, nell'elaborazione delle analisi, nell'impostazione grafica che portano alla pubblicazione del Bilancio Sociale. La volontà di produrre il Bilancio Sociale insieme ai Soci Lavoratori e non con agenzie esterne è da una parte garanzia di trasparenza e dall'altra una possibilità ulteriore di partecipazione; la connessione di questi due aspetti rafforza la valorizzazione delle risorse umane come valore fondamentale della cooperazione. Il gruppo non è a numero chiuso, ma ogni anno è aperto all'inserimento di nuovi Soci.

La cooperativa è un sistema aperto. Ciò comporta una importante scelta di meccanismi e di atteggiamenti: creare un crescente coinvolgimento e una maggiore partecipazione dei Soci attraverso la conoscenza delle scelte e degli obiettivi che la cooperativa si pone. La finalità è quella di porre il Socio nelle condizioni di esercitare compiutamente i suoi diritti e di conoscere in anticipo i vincoli, gli oneri i doveri e le possibilità della sua posizione. In questa logica viene attuata una campagna di ascolto permanente che prevede anche lo spostamento sui cantieri per entrare in contatto con il maggiore numero possibile di Soci.

L'obiettivo è diffondere il più possibile una cultura sociale di partecipazione, in sintonia con i tempi e le trasformazioni, per poter identificare nel lavoro cooperativo una possibilità, un valore aggiunto rispetto ad altri luoghi di lavoro. In questa logica vengono realizzate le ricerche delle migliori condizioni e opportunità economiche a favore dei soci creando un sistema di convenzioni che facilitano i Soci nelle loro spese quotidiane.

Le attività connesse all'Ufficio Soci – Bilancio Sociale sono legate ad iniziative che si sviluppano nel quotidiano ed hanno una collocazione continua all'interno della cooperativa.



House Organ – Notiziario Interno

CooperAttiva ha come obiettivo la comunicazione sociale in tutte le sue parti ed espressioni. All'interno sono trattati articoli riguardanti i cantieri, le attività, la promozione della cultura cooperativa e le comunicazioni operative ai soci in riferimento al proprio lavoro.

CooperAttiva ha nella redazione soci che lavorano nei cantieri in rappresentanza delle aree di lavoro; il numero dei redattori è aperto e variabile a seconda degli articoli prodotti. L'uscita è trimestrale. Nel corso del 2005, dopo una pausa di riorganizzazione della redazione, sono stati pubblicati 2 numeri, all'interno dei quali sono apparsi 30 articoli, che portavano in luce aspetti tipici del lavoro, informazioni sul lavoro dei settori di intervento e le comunicazioni ai Soci. Nel 2006 la previsione è di pubblicare 4 numeri, più lo Speciale Assemblea.





Il sito Pro.Ges.

Dal 1995 quando Pro.Ges. entrò nel mondo della Rete (la connessione, attraverso il protocollo Http, di milioni di computer che potevano così comunicare tra di loro e scambiarsi informazioni, dati, immagini, e-mail) il sito della nostra cooperativa ha subito diversi e sostanziali cambiamenti: da sito di “vetrina” con la sola possibilità di consultazione delle pagine a sito dinamico-comunicativo (con la possibilità di inviare curricula attraverso un modulo da compilare) e di consultazione delle news riguardanti il lavoro della cooperativa e del mondo della cooperazione. L'attenzione agli aspetti innovativi del web e l'impegno nel mantenere il sito aggiornato ha avuto, nel 2004, un significativo riconoscimento nell'ambito del Premio Coopnet, manifestazione che premia i migliori siti della Cooperazione.

I dati statistici che qui riportiamo dimostrano che il sito non solo a livello grafico ed estetico ha avuto successo ma, durante il 2005, anche i contatti ricevuti e la navigazione all'interno delle pagine web, sono di tutto rilievo per un sito non commerciale e che occupa una nicchia molto circoscritta.

Statistiche sito web Pro.Ges. 2005

Totale pagine visitate	37292
Media pagine visitate al giorno	101
Totale Visitatori	9968
Pagine più visitate	
/curriculum.aspx	1976
/infanzia/introduzione	1830
/chi_siamo.htm	1697
/contatti.htm	1185
/anziani.htm	1059
/minori/laboratori	983
/news.aspx	883
Files più scaricati	
Bilancio Sociale 2004.pdf	184
Nidi Aziendali.pdf	37
Educatrici Familiari.pdf	31

Ciò che si evidenzia in particolar modo è l'alto numero dei visitatori nel suo complesso, i contatti nella pagina che riguarda la compilazione e l'invio del curriculum tramite web e il dato sul Bilancio Sociale 2004 quale file più scaricato dal sito.

Questi riconoscimenti “sul campo” sono quelli che più ci gratificano del lavoro svolto in questi anni e che ci impegna per il futuro. Nel 2006 ci proponiamo diversi miglioramenti:

- rinnovamento della veste grafica;
- il sito, d'ora in poi, è aggiornabile internamente quindi tutto ciò va a completare e integrare parti del sito potranno essere attivate in tempo reale;
- creazione dell'Area Riservata per le Socie e i Soci e per tutti quei soggetti interessati ad avere, a vario titolo, un contatto privilegiato con la Cooperativa. L'Area Riservata prevede la creazione di forum discussione sui temi che riguardano la cooperativa, l'attivazione di sito FTP con accesso tramite username e password per il trasferimento di files di grandi dimensioni e la possibilità di iscriversi ad una mailing list.

3. Le attività

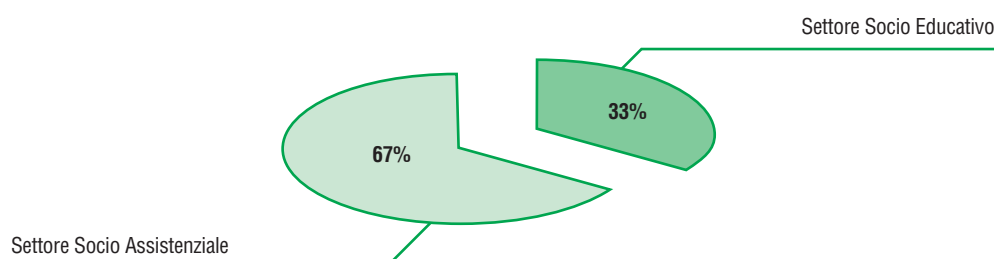
“Una crescita qualitativa è basata sulla capacità di sviluppare l’attività di impresa, mettendo in sintonia le esigenze delle comunità locali, gli obiettivi degli operatori economici”.

3.1 LO SVILUPPO DEL LAVORO

Nell'ambito della propria politica aziendale, Pro.Ges. adotta un vero e proprio coordinamento strategico fra i servizi offerti al cliente, integrandosi con le sue necessità, al fine di ottenere un rafforzamento complessivo con esso. L'azienda ha negli ultimi anni diversificato il panorama dei servizi in grado di offrire, presentandosi sul mercato come un'impresa che avvalendosi di un'unica organizzazione è in grado di supportare l'affidamento complessivo del servizio di gestione. E' il global service, vale a dire la gestione integrata di tutti i servizi, l'innovativa risorsa sperimentata con successo da Pro.Ges. in strutture socio-educative-sanitarie e case di riposo. [Lo sviluppo di questo capitolo prevede il conteggio del numero dei lavoratori complessivo di: Soci, Dipendenti e Collaboratori].

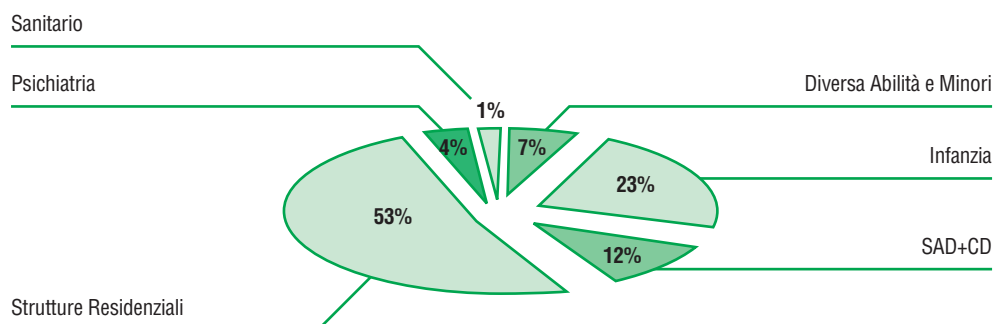
Fatturato per Settore

Il fatturato complessivo della Cooperativa al 31.12.2005 è di E. 37.593.505,54 così ripartito nei Settori.



Fatturato per Area

Così ripartito per Area



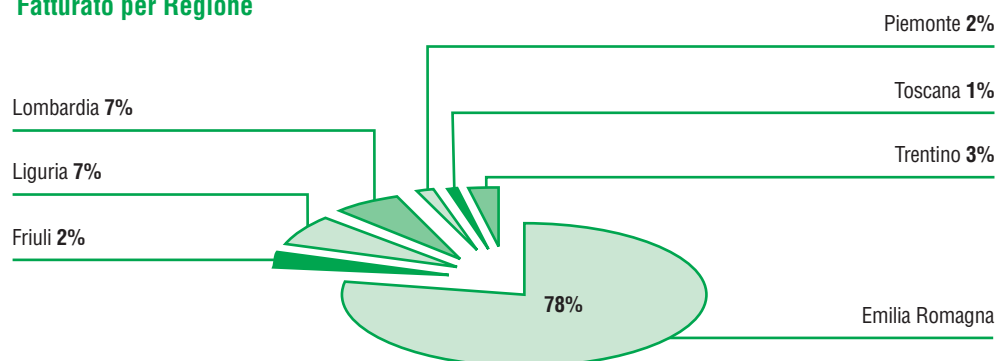
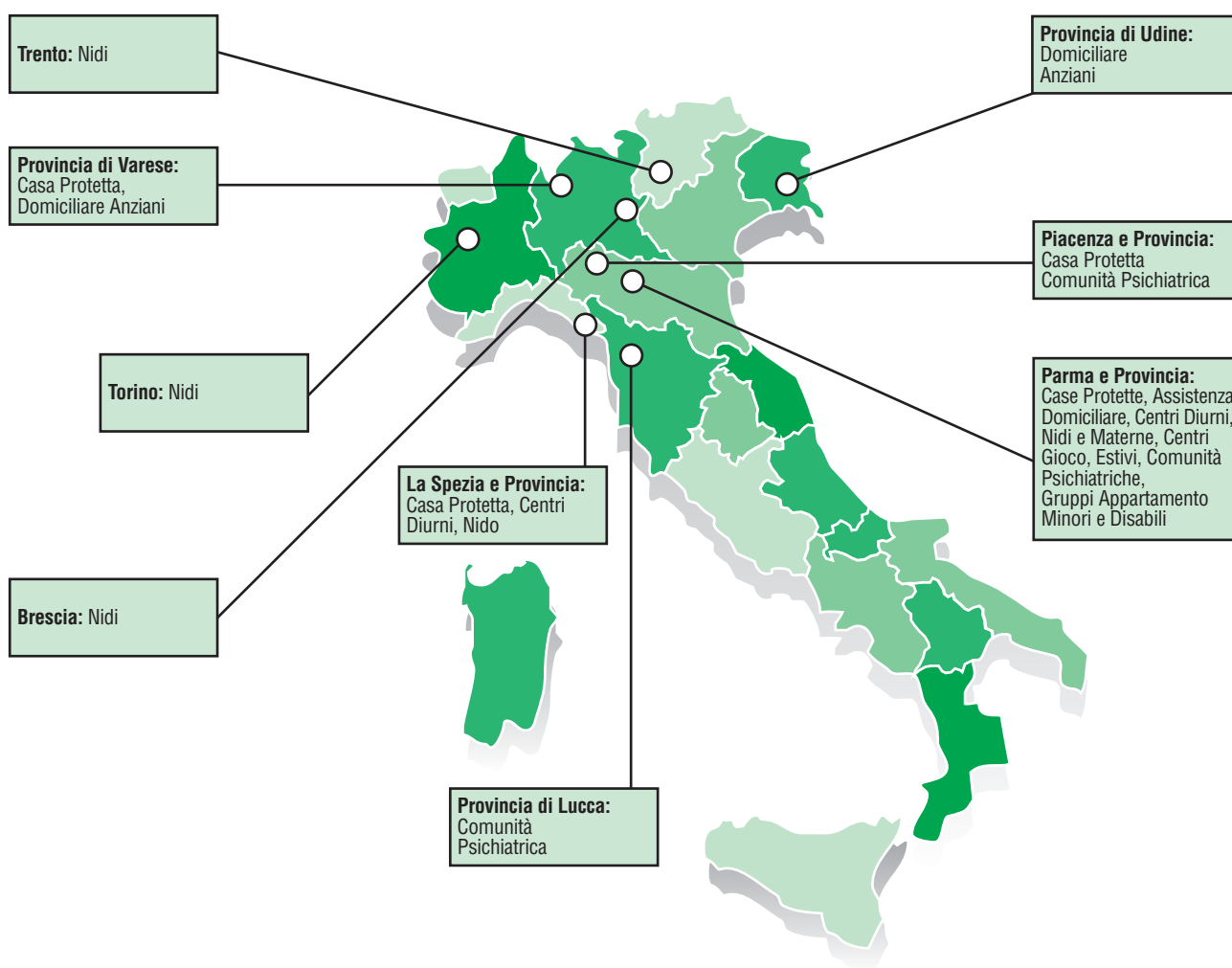
Dalla analisi della tabella si evincono i seguenti dati:

- L'Area Settore Diversa Abilità + Minori contribuisce al totale del fatturato con un valore pari a E. 2.454.397,04.
- L'Area Infanzia contribuisce al totale del fatturato con un valore pari a E. 8.606.936,01.
- L'Area SAD+CD contribuisce al totale del fatturato con un valore pari a E. 4.567.757,81.
- L'Area Strutture Residenziali contribuisce al totale del fatturato con un valore pari a E. 20.207.115,02.
- L'Area Psichiatria contribuisce al totale del fatturato con un valore pari a E. 1.436.817,44.
- L'Area Sanitaria contribuisce al totale del fatturato con un valore pari a E. 320.482,21.

Valore della produzione per area geografica

I dati sul valore della produzione fanno emergere in modo dominante la collocazione geografica della Pro.Ges.; sul totale del fatturato

- L'Emilia Romagna contribuisce con E. 29.426.397,76.
- Il Friuli contribuisce con E. 716.234,48.
- La Liguria contribuisce con E. 2.452.071,78.
- La Lombardia contribuisce con E. 2.655.746,38.
- Il Piemonte contribuisce con E. 690.852,12.
- La Toscana contribuisce con E. 432.667,64.
- Il Trentino contribuisce con E. 1.219.535,37.

Fatturato per Regione**Dislocazione Geografica****3.2 SETTORE SOCIO EDUCATIVO**

Pro.Ges. avvalendosi dell'esperienza maturata in campo dell'Infanzia, dei Minori e della Diversa abilità, è in grado di progettare servizi innovativi di qualità, dai Nidi d'Infanzia e Scuole dell'Infanzia, ai servizi per Minori e Adolescenti e alla Diversa abilità in generale.

Esempio di questa ricerca sono:

- i nostri progetti di fattibilità riguardanti i Nidi Aziendali;
- le Educatrici Domiciliari e le Educatrici Familiari;
- realizzazione di indagini nell'ambito della Customer Satisfaction.

Inoltre gestisce programmi di propria concezione nei servizi che riguardano Ludoteche, Centri Pomeridiani e Centri Estivi, realtà che sviluppano la cultura del gioco e della socializzazione tra bambini e ragazzi.

Forte di questa complessità di esperienze Pro.Ges. è riuscita a creare una rete di rapporti in grado di sollecitare gli interlocutori pubblici a ricercare un livello di collaborazione più stretto e proficuo.

Pro.Ges. si propone quindi come impresa di progettazione ed erogazione di servizi qualitativamente innovativi e certificabili, lasciando in secondo piano il classico ruolo di “supplente” del servizio pubblico.

Area Diversa Abilità: Servizi Domiciliari, Appoggi Scolastici, Centri Residenziali

Pro.Ges. si propone di rispondere in modo efficace ai bisogni di persone diversamente abili ed alle loro famiglie. Questo impegno si traduce nell'attivazione di un servizio gestito insieme alle Aziende Sanitarie ed alle Pubbliche Amministrazioni per creare opportunità di relazione e formazione vincendo, così, la scommessa di ogni giorno di tenere insieme le nostre diversità.

Enti	Luogo	N° utenti	N° lavoratori
Ausl Comuni	Parma Fidenza (PR) Collecchio (PR) Sala Baganza (PR) Felino (PR) Montechiarugolo (PR) Torrile (PR) Langhirano (PR)	180 persone	75

Area minori: Gruppi Appartamento, Comunità Educative, Ludoteche, Ludobus, Centri Pomeridiani Extrascuola

Pro.Ges. investe la propria creatività nell'attuazione di programmi che prevedono la realizzazione di momenti di socializzazione, di gioco e di libero sfogo della fantasia.

Enti	Luogo	N° utenti	N° lavoratori
Ausl Comunità educative Comuni	Parma Fidenza (PR) Torrile (PR) Sorbolo (PR)	180 persone*	75

* Comprende le attività estive

Area Infanzia: Scuole dell'Infanzia e Nidi di Infanzia

Pro.Ges., negli anni, ha saputo creare diverse tipologie di collaborazione con i propri committenti riuscendo a diffondere il proprio modello organizzativo anche al di fuori della propria regione

- attraverso la gestione in proprio di servizi per l'infanzia;
- gestendo per conto del Pubblico;
- creando nuove realtà organizzative come ParmalInfanzia.

In ogni caso Pro.Ges. sa offrire un valido supporto alle strutture pubbliche fornendo personale qualificato e appositamente specializzato e dedicandosi in particolare all'accudimento dei bambini, ad attività di animazione e socializzazione, allo sviluppo delle capacità di relazione fra il bambino e l'adulto ed allo sviluppo delle capacità cognitive del bambino.

Enti	Luogo	N° utenti	N° lavoratori
Comuni	Parma Borgotaro (PR) Colorno (PR) Langhirano (PR) Lesignano dè Bagni (PR) Sorbolo (PR) Sissa (PR) Brescia Torino Trento	650 bambine/i	437
Gestione Propria	S. Zeno Naviglio (BS) Sarzana (SP)	45 bambine/i	
ParmalInfanzia	Parma Noceto (PR) San Secondo (PR)	380 bambine/i*	

ParmalInfanzia ha gestito e lanciato i servizi sperimentali di Educatrice Domiciliare e di Educatrice Familiare che sono fruiti da circa 20 bambine/i.

* A questi vanno aggiunti circa 700 bambine/i che fruiscono dei servizi estivi.

Area Psichiatrica: i servizi

Sosteniamo la cultura della diversità per superare emarginazione e pregiudizio. Le operatrici e gli operatori di Pro.Ges. collaborano con professionalità, impegno e passione, al percorso di emancipazione delle persone disperse nell'inconoscibile mondo della fragilità emotiva.

Enti	Luogo	N° utenti	N° lavoratori
Ausl (3)	Parma Piacenza Castelnuovo Garfagnana (LU)	95 persone	135
	Gestione Propria		
	Sant'Andrea Bagni (PR)	24 persone	

3.3 SETTORE SOCIO ASSISTENZIALE

Pro.Ges. lavora per gli anziani. In ogni tipo di servizio assistenziale, offre alle persone in età avanzata l'opportunità di socializzare, di mantenersi integrate nella società, di conseguire la migliore condizione di salute e di prevenire condizioni di solitudine.

Servizio di Assistenza Domiciliare

Vivere nella propria casa è il desiderio di ognuno, ancor più se anziano e se le condizioni di salute rendono ciò difficile. Pro.Ges. propone una articolata serie di servizi domiciliari, che spaziano dalla cura della persona a quella dell'ambiente domestico, dalla socializzazione alla consegna pasto, il tutto finalizzato a sostenere le persone anziane direttamente nella propria abitazione.

Enti	Luogo	N° utenti	N° lavoratori
Comune	Parma Colorno (PR) Corniglio (PR) Fontanellato (PR) Fornovo (PR) Langhirano (PR) Lesignano dè Bagni (PR) Monchio (PR) Neviano (PR) Salsomaggiore Terme (PR) Tizzano (PR)	450 persone	180
Ausl	Tolmezzo (UD)		
Ipab	Borgonovo Val Tidone (PC)		

Centri Diurni

La fondamentale importanza che investe la socializzazione nella vita di un anziano è alla base di questo servizio che offre insieme a programmi di riabilitazione e animazione anche una grande flessibilità negli orari di accoglienza, incontrando la necessità di ogni famiglia.

Enti	Luogo	N° utenti	N° lavoratori
Comune	Parma Felino (PR) * Fontevivo (PR) Fornovo (PR) Langhirano (PR) Neviano (PR) * Torrile (PR) La Spezia	180 persone	65

* Privati

Strutture Residenziali

Pro.Ges. si è specializzata nella gestione di strutture residenziali per l'assistenza agli anziani (Case Protette, Residenze Sanitarie Assistite, ecc.) con particolare riguardo alle gestioni totali, vale a dire la gestione di ogni aspetto ed ambito di attività correlata (assistenza sanitaria e tutelare, ausiliario, ristorazione, manutenzione, amministrazione, ecc). L'approccio all'anziano è personalizzato, ed ogni intervento è pensato e realizzato avendo come obiettivo la risposta alle sue necessità fisiche, socio-relazionali, emotive.

Enti	Luogo	N° utenti	N° lavoratori
Ausl Comune Iraia Privati Ipab	Parma	1050 persone	754
	Langhirano (PR)		
	Monchio (PR)		
	Soragna (PR)		
	Fontanellato (PR)		
	Salsomaggiore Terme (PR)		
	Traversetolo (PR)		
	San Michele Tiorre (PR)		
	Pieveottoville (PR)		
	Sala Bagnaza (PR)		
	La Spezia		
	Cassano Magnano (VA)		
	Borgonovo Val Tidone (PC)		
	Pianello Val Tidone (PC)		
Gestione Propria	Sant'Andrea Bagni (PR)	24 persone	

Servizi Sanitari

Ente	Luogo	N° lavoratori
Comune di Parma	Parma	35

3.4 I FORNITORI

Affidabilità, professionalità e cortesia sono caratteristiche che Pro.Ges. persegue costantemente nel rapporto con i propri clienti. L'azienda opera in più settori e svolge differenti attività e offre numerosi servizi, con queste caratteristiche, anche la sua lista fornitori rappresenta una compagine molto variegata. Nella tabella sottostante vengono indicati i principali fornitori e partners.

Principali Fornitori & Partners	
C.S.A.	Centro Servizi Amministrativi
Camst S.c.r.l.	Ristorazione aziendale e collettiva
Marr S.p.A.	Fornitura derrate alimentari
Servizi Italia S.p.A.	Servizi lavanderia
C.I.R.	Ristorazione collettiva e catering
Pulixcoop S.c.r.l.	Pulizie e sanificazione
Bertozzi S.r.l.	Prodotti per le pulizie, vestiario
Buozzi s.c.r.l.	Impresa edile
Torriazzi s.r.l.	Tipografia e cancelleria
SIGI s.r.l.	Servizi lavanderia
Snell Habitat S.r.l.	Fornitura di arredi per comunità
EDP Sistem	Softwarehouse
Digilan	Servizi informatici
MA.T.I.L.D.E	Servizi infermieristici
SCA	Presidi incontinenza

La strategia e il modello organizzativo di Pro.Ges. condizionano fortemente le politiche di acquisto, sempre più orientate a ricercare nei propri fornitori dei partners che sviluppano innovazione e affidabilità. Un forte impegno è stato profuso per realizzare sinergie e ottimizzare il processo degli acquisti, tanto che la maggior parte del fatturato relativo agli acquisti si concretizza con un sempre minore numero di fornitori. Consapevoli della delicatezza e dell'importanza della cura e della tutela della persona Pro.Ges. ha sempre posto molta attenzione nella selezione dei propri fornitori. L'obiettivo è quello di instaurare rapporti di fiducia. Oggi gran parte dei fornitori sono certificati e leader a livello nazionale nel proprio settore.

3.5 I CLIENTI

L'integrazione si attua a diversi livelli: da quello istituzionale, in accordo e nel rispetto delle finalità degli Enti pubblici e di altri enti appaltanti, e, più diretto, con le comunità locali ovvero con le varie realtà in cui Pro.Ges. si trova ad operare, con le persone ed i contesti propri di quelle specifiche realtà. La politica di una azienda Cooperativa che si occupa di servizi alla persona non può prescindere dalla integrazione con i territori in cui opera.

In questo senso essere un'impresa sociale significa confrontarsi continuamente con il territorio in cui si lavora ed interagire con le comunità locali, per rendere sempre più qualificata e significativa la propria presenza. Pro.Ges. vuole collaborare con le istituzioni e gli attori sociali presenti nelle diverse comunità dove gestisce diversi servizi; in una ottica di rete, al fine di migliorare le risposte ai bisogni sociali ed individuali, che spesso sono all'origine degli interventi che si attuano attraverso i servizi offerti.

AMMINISTRAZIONI COMUNALI (37)
Provincia di Parma
Parma
Borgotaro
Colorno
Corniglio
Felino
Fidenza
Fontanellato
Fontevivo
Fornovo di Taro
Langhirano
Lesignano de' Bagni
Mezzani
Monchio delle Corti
Neviano degli Arduini
Noceto
Palanzano
Salsomaggiore Terme
Sissa
Soragna
Sorbolo
Tizzano Val Parma
Torreile
Provincia di Piacenza
Piacenza
Agazzano
Borgonovo Val Tidone
Pianello Val Tidone
Provincia di La Spezia
La Spezia
Sarzana
Provincia di Torino
Torino
Provincia di Lucca
San Romano in Garfagnana
Barga
Provincia di Trento
Trento
Provincia di Udine
Gemona-Tolmezzo
Provincia di Brescia
Brescia
San Zeno Naviglio
Provincia di Varese
Cassano Magnago
Tradate

AMMINISTRAZIONI PROVINCIALI (3)
Parma
Piacenza
La Spezia
AUSL (6)
Provincia di Parma
Distretto Parma Città
Distretto Sud Est - Langhirano
Distretto Bassa Est - Colorno
Distretto Bassa Ovest - Fidenza
Altre
La Spezia
Piacenza
Lucca
Varese
Tolmezzo (UD)
ISTITUTI SCOLASTICI
Parma
Istituto comprensivo "Alberelli-Newton"
Istituto comprensivo "Racagni"
Provincia di Parma
Istituto comprensivo "Sorbolo-Mezzani"
IPAB
Provincia di Parma
Iraia
Casa Protetta Val Parma - Langhirano
Sorbolo
Istituto Andreoli - Borgonovo Val Tidone
ENTI PRIVATI
Casa Protetta di Pieveottoville (PR)
Centro Cardinal Ferrari di Fontanellato (PR)
Ente Autonomo Fiere di Parma
Villa Benedetta di Sala Baganza (PR)
Villa Matilde di Bazzano (PR)
Villa Pigorini di Traversatolo (PR)
ENTI FORMATIVI
Parma
Cesvip - Centro Sviluppo Piccola e media Impresa
Forma Futuro
Ente formativo del Comune di Parma
Ciofs - Centro Salesiano di Formazione
Piacenza
Centro Itard - Centro di ricerca, formazione e sviluppo per le imprese

3.6 VALORE AGGIUNTO NEI CONFRONTI DELLA PERSONA

Nei cantieri dove lavora Pro.Ges. vengono attivate iniziative volte a migliorare l'attenzione e le esigenze degli utenti nei servizi e dei loro familiari. Queste iniziative assumono forme diverse a seconda dell'area di lavoro.

Riunioni di equipe con gli utenti dei servizi Area Psichiatrica

Presso le comunità psichiatriche sono previsti incontri settimanali finalizzati alla programmazione delle attività.

Riunioni di equipe con familiari degli utenti Area Educativa

Presso le strutture educative sono previste riunioni che coinvolgono le famiglie nell'organizzazione di particolari attività od iniziative che interesseranno successivamente i bambini.

Comitati di gestione con familiari degli utenti

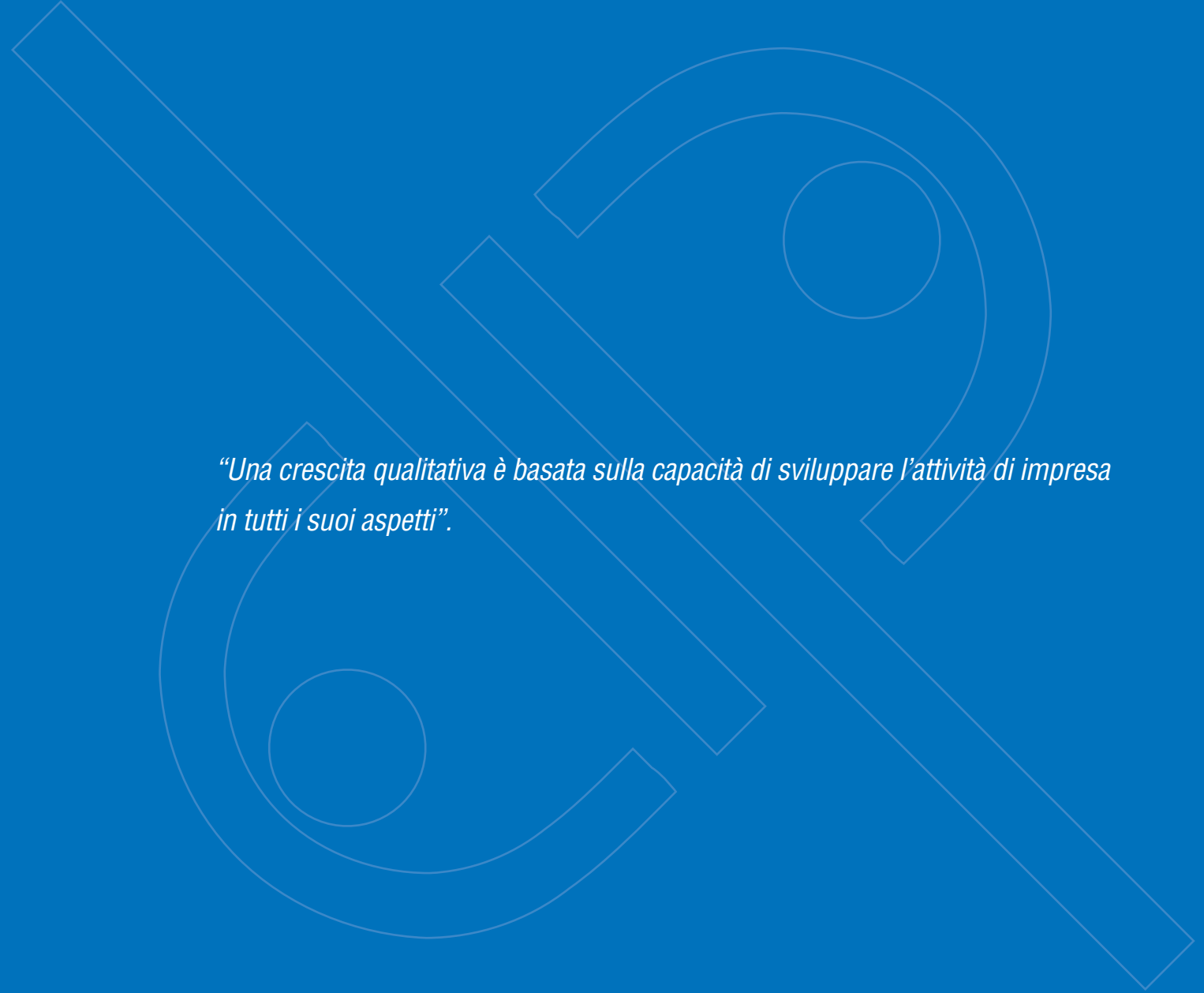
Vengono incentivati, in tutti i cantieri, i rapporti con i familiari che possono sfociare in proposte di miglioramento o adeguamento delle strutture sia tecniche che operative. In questo senso, l'opportunità che si dà ai familiari, è quella di sentirsi parte di un sistema e di poter agire con gli operatori per trovare insieme, sulla base delle competenze specifiche del familiare, forme di integrazione.

Colloqui con familiari - Quotidianità

In tutti i cantieri sono comunque previste anche riunioni individuali e periodiche con i familiari, inoltre è molto importante sottolineare che, un momento forte di condivisione con i familiari è, dove previsto, il momento della riconsegna e del ritorno a casa. Oppure, per le strutture residenziali, il contatto con i familiari che si recano presso la struttura.



4. Il lavoro



“Una crescita qualitativa è basata sulla capacità di sviluppare l’attività di impresa in tutti i suoi aspetti”.

4.1 RISORSE UMANE

L'organico di Pro.Ges. al 31 dicembre 2005 è composto da 1857 lavoratori.

Variazione Organico

	Soci Lavoratori	Incremento
2005	1567	+26%
2004	1244	

L'organico è così suddiviso:

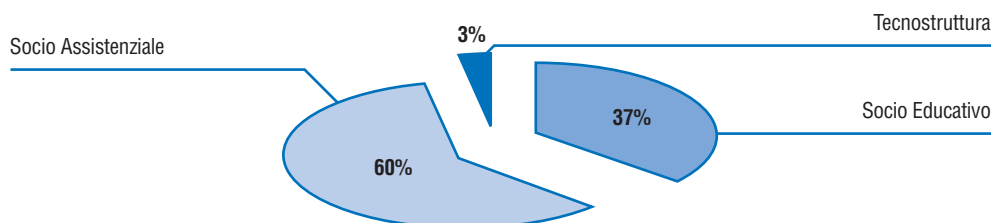
- Soci Lavoratori 1696;
- dipendenti e collaboratori 161.

Settori di Impiego

L'organizzazione della Cooperativa prevede due Settori:

- Settore Socio Educativo;
- Settore Socio Assistenziale.

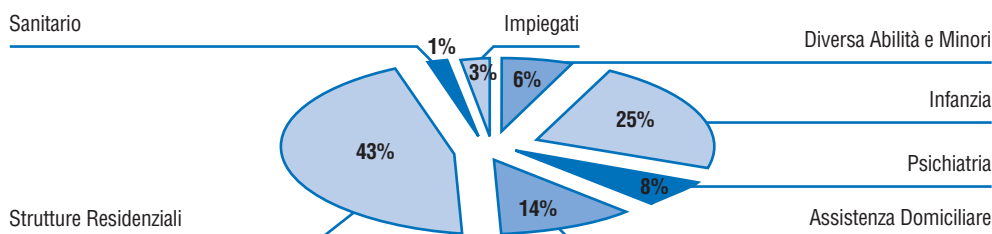
Settore	Soci Lavoratori
Socio Educativo	689
Socio Assistenziale	1116
Tecnostruttura	52



I due Settori di intervento comprendono diverse aree di servizi così suddivisi:

Settore	Aree	Soci Lavoratori
Divisione Socio Educativa	Diversa Abilità	113
	Minori	-
	Infanzia	437
	Psichiatria	135
Divisione Socio Assistenziale	Assistenza Domiciliare	245
	Centri Diurni	-
	Strutture Residenziali	754
	Sanitario	13
Tecnostruttura	Impiegati	52

Percentuale Lavoratori per Area di Intervento

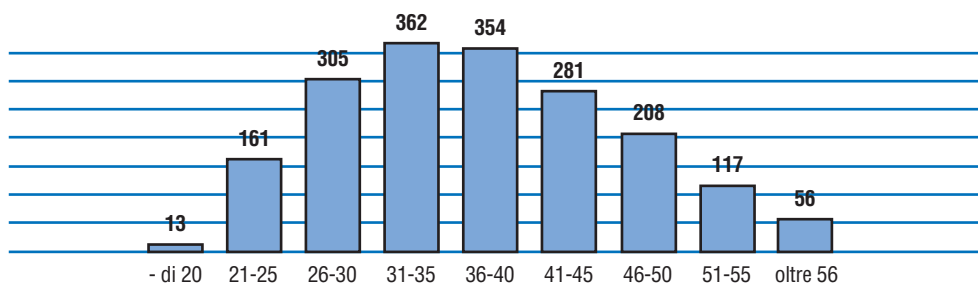


Differenze di Genere

	Genere			
	F		M	
2005	1676	91%	181	9%
2004	1139	92%	105	8%

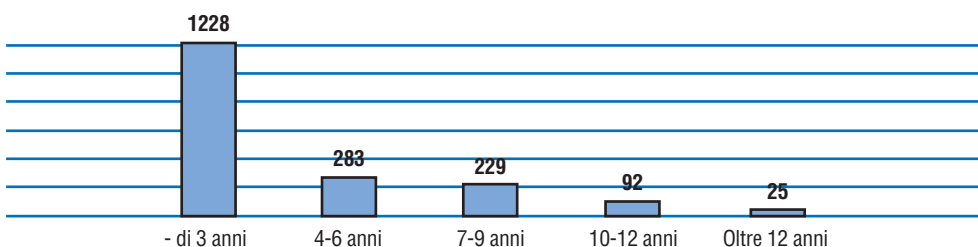
Distribuzione dei Lavoratori distinti per fasce d'età anagrafica

Il dato evidenzia che il 46% dei lavoratori ha un'età compresa fra i 31 ed i 35 anni, contribuendo così ad affermare un valore tipico della cooperazione che è, appunto, il creare lavoro e futuro per le generazioni più giovani.



Distribuzione dei Lavoratori distinti per anzianità di servizio

In relazione al dato dell'età anagrafica proponiamo il dato dell'anzianità di servizio che evidenzia in particolare l'incidenza dei nuovi assunti.



L'anzianità lavorativa media è pari a 3 anni e 6 mesi. Dalla suddivisione emerge che il 63% dei lavoratori è in Pro.Ges. da meno di 3 anni, questo dato è influenzato dall'incremento in cooperativa di nuovi cantieri nell'area educativa. Il 84% dei lavoratori è in cooperativa da meno di 6 anni. Sono 81 i lavoratori presenti in cooperativa dal momento della sua nascita; cioè il 6% sul totale.

Tipo di Contratto dei Lavoratori

Il rapporto tra i Soci cooperatori e l'organico complessivo dei lavoratori della cooperativa è in sensibile aumento mantenendo un trend di crescita costante negli anni. Su tale base, si confermano i dati sul tipo di contratto che ripropone la forte prevalenza del Full-Time.

	FT	%	PT	%
2005	1465	87	292	13
2004	1068	92	124	8

Turn-Over Lavoratori

	Lavoratori Ammessi	Lavoratori Dimessi
2005	539	349
2004	298	590

- Sul numero totale di lavoratori ammessi, vanno conteggiati 46 di questi che prima dell'Ammissione (a Socio) avevano un rapporto con la Cooperativa da Dipendente.
- Sul numero totale di lavoratori Dimessi vanno conteggiati 56 di questi avevano un contratto da dipendente in scadenza.

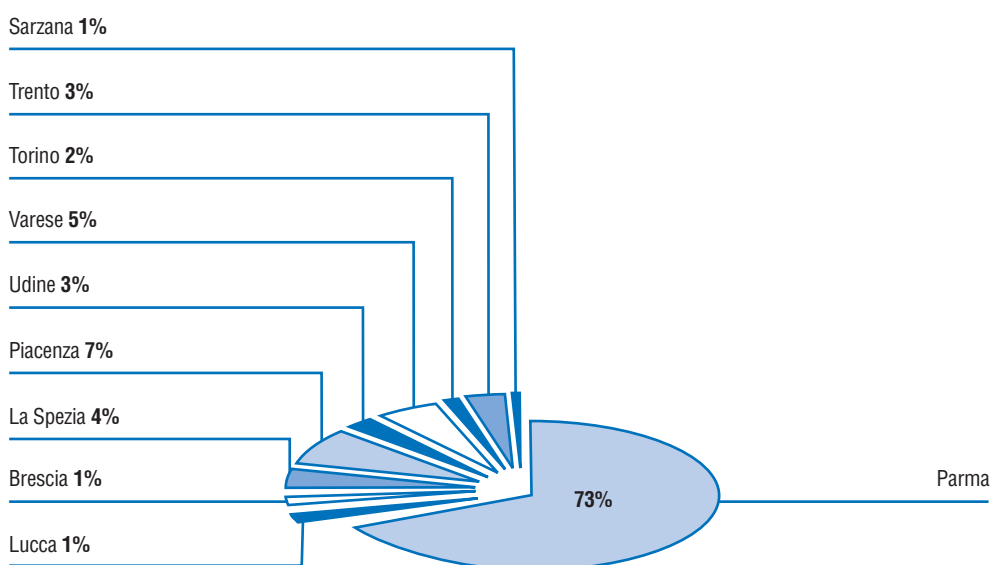
Turn-Over Lavoratori per Area

Settore	Aree	Lavoratori Dimessi
Socio Educativo	Diversa Abilità	14
	Minori	-
	Infanzia	49
	Psichiatria	25
Socio Assistenziale	Assistenza Domiciliare	54
	Centri Diurni	-
	Strutture Residenziali	154
	Sanitario	4
Tecnostuttura	Impiegati	1

Distribuzione Lavoratori per Provincia

Provincia	N° Lavoratori
Parma	1379
Lucca	15
Brescia	15
La Spezia	72
Piacenza	128
Udine	55
Varese	87
Torino	40
Trento	62
Sarzana	11

Percentuale Distribuzione Lavori per Provincia



Composizione Lavoratori per Qualifica

Qualifiche	Anni		Incremento %
	2005	2004	
Auxiliarie	294	143	+ 33 %
O.S.A. con qualifica	598	458	+ 24 %
O.S.A. senza qualifica	429	276	+ 32 %
Educatori	427	270	+ 33 %
Infermieri Professionali	45	20	+ 63 %
Assistenti sociali	14	6	+ 57 %
Impiegati	52	46	+ 9 %
T. d. R.	2	2	-
R.A.A.	10	10	+ 16 %
Coordinatori	13	13	+ 13 %

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, l'utilizzo di contratti a tempo parziale riguarda il 10% dell'intero organico.

Professionalizzazione

La relazione fra aumento di organico e variazioni di livello mostra uno sforzo della cooperativa sul versante formativo: sono in diminuzione i lavoratori che rappresentano le qualifiche 1, 2; i livelli 4, 5 e 6 misurano, quale tipicità del nostro settore, il costante incremento delle figure di base quale assetto prioritario dei lavoratori della cooperativa.

	1	2	3	4	5	6
2005	62	78	340	400	260	93
2004	45	41	343	442	251	93

La particolarità del lavoro nei servizi mostra che non sempre il livello rappresenta la mansione svolta. Tale indicatore è legato alle condizioni economico-contrattuali espresse nelle condizioni dell'appalto che viene assegnato.

Da sottolineare che, all'interno di nostro sistema, esiste una specificità legata al lavoro stesso. I passaggi di livello si realizzano, oltre che con le opportunità legate alla formazione, alla permanenza in cooperativa, cioè la continuità di lavoro. Questa prospettiva, che significa farsi conoscere e conoscere profondamente il lavoro che si svolge, rappresenta una crescita professionale, personale e culturale in termini di conoscenza del cooperativa e della cooperazione. I dati di seguito espressi mostrano un livello alto di qualificazione in cooperativa: il 75% del personale in organico ha una qualifica professionale certificata da corsi e da diplomi che ne riscontrano l'idoneità ad avere quella qualifica; il 11% svolge mansioni che non richiedono una qualifica specifica; il 12% ha la possibilità di accedere a corsi di formazione di qualifica e di riqualifica per la mansione che sta svolgendo.

Ore lavorate

Il dato delle ore lavorate mette in evidenza il peso che hanno i settori sul lavoro totale della cooperativa. Il Settore Diversa Abilità rappresenta il 7% delle ore lavorate, il Settore Educativo rappresenta il 15%; l'Area Educativa, nel suo complesso rappresenta il 22% sul totale delle ore lavorate. Il Settore Centri Diurni e Assistenza Domiciliare rappresenta l'11% sul totale, le Case Protette il 54%; l'Area Anziani, nel suo complesso, somma il 65% delle ore totali di lavoro nella cooperativa. L'Area Psichiatrica conta l'8% sul totale; la Tecnostruttura il 5%. In tutti i Settori viene evidenziato un aumento delle ore di lavoro; emerge il 40% in più nel Settore Educativo che segnala un aumento dei servizi e il conseguente aumento del personale. Il dato in negativo riferito al Settore CD+SAD rappresenta la non riassegnazione di un appalto e la conseguente perdita di lavoratori e di ore lavorate.

Ore non lavorate (infortunio, malattia)

Sulla base di un forte aumento dei lavoratori si registra il dato positivo della diminuzione, sul totale delle ore lavorate, delle ore di malattia e di infortunio. Tale dato si può imputare ad un aumento e costante negli anni della formazione sulla sicurezza sul lavoro e ad una continuità lavorativa nello stesso luogo di lavoro che permette il consolidamento e la sicurezza della propria professionalità.

4.2 REGOLAMENTO INTERNO

Il contratto

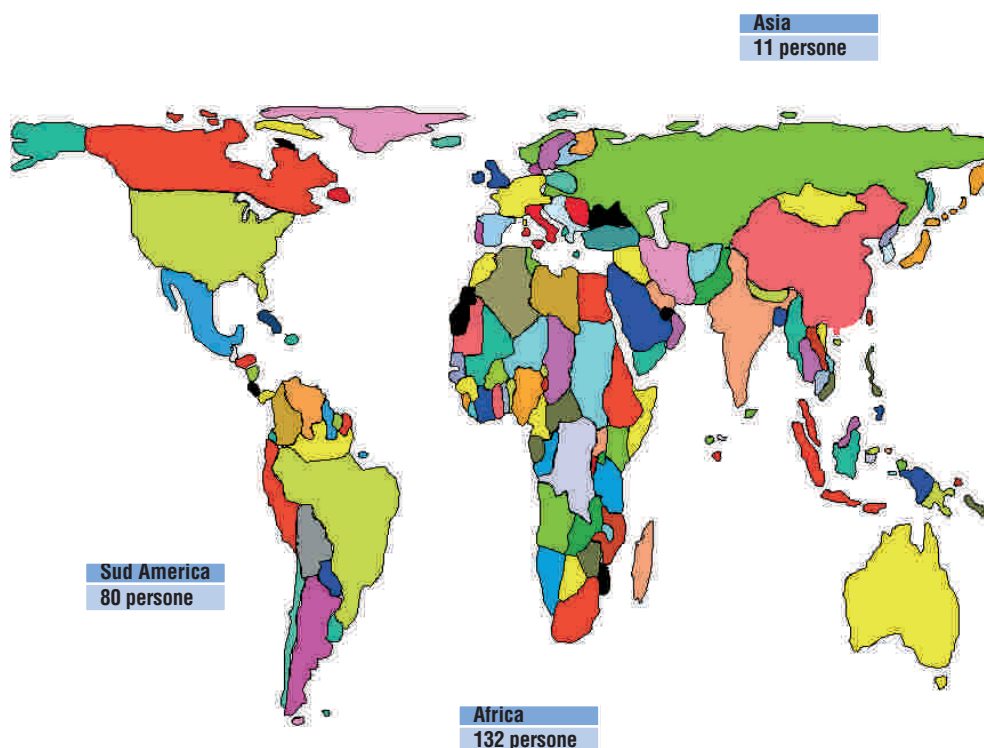
A fronte delle innovazioni e delle novità introdotte dalla Legge 142, la cooperativa ha svolto, come di consuetudine, una intensa attività di collaborazione e concertazione con le OO.SS, in funzione dell'applicazione dei Contratti di Lavoro Territoriali. Questa intensa attività ha prodotto cambiamenti che hanno comunque garantito sia gli incentivi contributivi ai soci lavoratori, sia il mantenimento dell'equilibrio competitivo della cooperativa.

Livelli economici	
Livello 1	901,72
Livello 2	910,03
Livello 3	952,44
Livello 4	1.024,32
Livello 5	1.086,14
Livello 6	1.145,74
Livello 7	1.219,70
Livello 8	1.316,48
Livello 9	1.454,01
Livello 10	1.660,54

Lo stipendio medio (minimo conglobato) è calcolato sulla media delle 165 ore mensili feriali e diurne al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali. Sono escluse da questo calcolo tutte le maggiorazioni dovute. Tale stipendio è calcolato sulla media delle 38 ore settimanali feriali e diurne dal lunedì al sabato al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali. Lo stipendio medio (minimo conglobato) è calcolato sulla media delle 165 ore mensili feriali e diurne al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali. Sono escluse da questo calcolo tutte le maggiorazioni dovute.

4.3 MULTICULTURA

La Carta di Peters ci propone un planisfero ad aree equivalenti che restituisce alle superfici della Terra la loro corretta proporzione. Questa carta è per molti considerata simbolo della *cooperazione internazionale*.



Nel dettaglio si rileva la distribuzione seguente dei Paesi di origine:

Continente	Paese di origine	N°
Africa	Burundi	1
	Camerun	8
	Costa d'Avorio	38
	Etiopia	7
	Ghana	6
	Guinea	2
	Kenya	1
	Liberia	1
	Marocco	33
	Mauritius	2
	Nigeria	16
	Senegal	4
	Somalia	3
	Togo	1
Asia	Benin	1
	Filippine	4
	India	3
	Sri lanka	3
Sud America	Argentina	3
	Brasile	9
	Cile	4
	Colombia	7
	Cuba	7
	Ecuador	21
	Perù	14
	Repubblica dominicana	9
	Uruguay	1
	Venezuela	5

- L'8 % dei lavoratori proviene dall'Africa pari a 132 unità dei quali 128 sono soci;
- l'1 % dei lavoratori proviene dall'Asia pari a 11 unità dei quali 11 sono soci;
- il 4 % dei lavoratori proviene dal Sud America pari a 80 unità delle quali 73 sono soci.

La presenza di lavoratori immigrati provenienti da paesi extra-UE è pari a 223 persone che rappresentano il 13% dell'organico complessivo.

Il lavoro femminile nel nostro settore, rispetto alla provenienza extra-UE, è spesso associato a situazioni di non regolarità dal punto di vista contrattuale che, oltre a rendere socialmente riduttivo il lavoro di tutti noi, pone le cosiddette "badanti" in situazione di totale e completa disponibilità della persona in cura e spesso a stipendi non adeguati, che sicuramente non elevano, né la dignità, né la qualità di vita della lavoratrice. Pro.Ges. rispetta sempre la donna che lavora assumendola in maniera regolare e dando uno stipendio in base alla qualifica e inquadrandola come convenuto dal nostro CCNL.

4.4 LA SELEZIONE

L'Ufficio Selezione e Formazione della Cooperativa Pro.Ges. ha diversi compiti.

Questo ufficio viene attivato dalle richieste di personale che vengono dalla produzione nel momento in cui mancano risorse umane in un servizio. Il primo passaggio che l'ufficio analizza è verificare l'eventuale disponibilità di Soci a coprire quel ruolo. In caso diverso si attinge dalle banche dati (schede dei colloqui effettuati). Il tutto inizia con la presa visione delle domande di lavoro che pervengono in cooperativa, sia tramite la compilazione delle Schede di Selezione prestampate e presenti al front-office/centralino, sia attraverso curricula che vengono inviati a mezzo posta, fax, posta elettronica o tramite sito web.

Il 2005 è stato un anno intenso:

- sono arrivati circa **3174** curricula;
- sono stati effettuati circa **701** colloqui individuali.

Talvolta l'Ufficio Selezione si avvale anche di inserzioni su quotidiani locali per la ricerca attiva di personale; altre volte ancora sono i soci e le socie della cooperativa che ci presentano persone eventualmente interessate.

I candidati, che risultano idonei al momento del colloquio, potranno essere inseriti nei servizi in cui viene fatta richiesta di nuovo personale previa valutazione con un responsabile della struttura stessa o con l'Ufficio Gestione Risorse.

Per individuare personale col profilo professionale più adeguato è necessario, a volte, vedere più persone; altre volte viene selezionata la candidata ideale, ma il servizio, in quel momento, non ha necessità di inserire nessuno.

Prima di iniziare il rapporto di lavoro con la Cooperativa, l'Ufficio Selezione invita alla firma dei documenti necessari per l'assunzione e si occupa di dare al nuovo socio tutte le informative riguardanti:

- la Privacy,
- la Sicurezza sul luogo di lavoro,
- la tutela delle lavoratrici madri,
- il manuale per la prevenzione dei rischi sul lavoro,
- il Regolamento e lo Statuto della cooperativa.

Per conoscere meglio Pro.Ges., si aggiungono l'ultimo numero del Notiziario interno, Cooperativa, e copia dell'ultimo Bilancio Sociale.

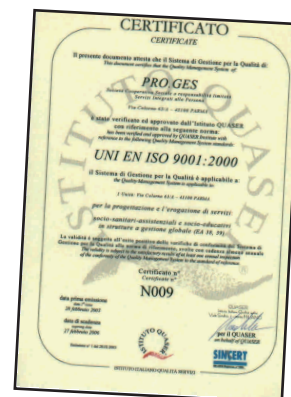
Il lavoro non si esaurisce qui, parte importantissima è quella che riguarda la formazione. Si verificano e si programmano, in coordinamento con i Centri di Formazione Professionale e in collaborazione con i vari cantieri, gli accessi ai corsi di riqualificazione sul lavoro degli operatori; si registra tutta la formazione: i corsi ed i seminari/convegni di tutti gli operatori della cooperativa, viene monitorato l'accesso degli stagisti/tirocinanti (in Pro.Ges. oggi si accolgono in varie forme di tirocinio OSS, Animatori di comunità, Educatrici famigliari, Dirigenti di comunità, Psicologi, Terapisti della Riabilitazione ed altro ancora).

L'ufficio gestione Risorse Umane svolge una attività molto strettamente collegata alle altre della Cooperativa, soprattutto alla gestione dei vari servizi: la tempestività e la precisione nella definizione delle caratteristiche dei nuovi soci da ricercare è infatti fondamentale; così come è fondamentale l'aiuto di chi già è socio nel segnalare ai conoscenti le possibilità di lavoro che offre la Pro.Ges.

4.5 LA QUALITÀ

Nel 1999 la cooperativa ha iniziato ad impostare la propria filosofia sul tema della qualità. La scelta di certificarsi con l'ISO 9001:2000 nasce dal principio fondamentale proprio della norma stessa che è l'approccio per processi che permette un coerente e profittevole utilizzo della stessa all'interno di una organizzazione come la nostra.

La certificazione, infatti, consente di procedurale modalità operative ed organizzative, di tenere sotto controllo i processi di erogazione del servizio, di mantenere costante nel tempo l'affidabilità dei servizi offerti rispetto ai requisiti e agli standard definiti. Le norme assunte come riferimento rispetto ai requisiti a cui conformarsi sono le serie ISO (International Organisation for Standardisation) 9000, recepite a livello europeo dal CEN (Comitato Europeo di Normalizzazione) e in Italia dall'UNI (Ente Nazionale Italiano di Unificazione).



Le fasi della qualità

Cinque sono state le fasi che si sono attraversate e che continueremo ad affrontare:

- **La prima** - conoscere le richieste dei propri clienti interni, esterni (utilizzatori, committenti), analizzando le potenzialità, i limiti e definendo il servizio da offrire, attraverso la capacità di comprendere le esigenze dei potenziali fruitori dello stesso (analisi di mercato) e dalla situazione interna all'azienda, sia in termini di risorse economico-finanziarie, sia di competenze e professionalità disponibili, attraverso la collaborazione di tutto il gruppo dirigente.
- **La seconda** - individuare le azioni da realizzare, attraverso una attenta ricognizione dell'esistente, necessarie al raggiungimento del risultato finale, individuando la procedure migliori con un oculato lavoro che ha visto affiancato al gruppo dirigente il consulente esterno e l'individuazione del responsabile gestione qualità.
- **La terza** - amalgamare, motivare e valorizzare tutte le persone coinvolte nel percorso per la realizzazione degli obiettivi, dove il lavoro della responsabile del sistema (RGQ) si è fatto più intenso in senso dialettico e pratico.
- **La quarta** - impostazione e realizzazione di modalità per la comunicazione con i clienti, come parte attiva dell'erogazione del servizio, esplicitando quello che l'organizzazione è in grado di garantire, dove il gruppo dirigente e RGQ hanno lavorato per individuare e affinare gli strumenti da adottare.
- **La quinta** - misurare la qualità percepita e i risultati raggiunti per i miglioramenti necessari, dove, ancora, il gruppo dirigente, RGQ si sono avvalsi anche di collaboratori esterni per ottimizzare e migliorare la capacità di lettura dei dati emersi.

Le visite ispettive

Anche quest'anno, in sintonia con i contenuti della Norma, l'ufficio Gestione Qualità di Pro.ges. si è attivato per impostare un programma di visite ispettive destinato alla verifica dell'applicazione del sistema qualità stesso.

Il piano delle visite ispettive viene redatto una volta l'anno e pianifica tutti i sopralluoghi che la responsabile del sistema qualità dovrà fare sia nei servizi certificati, sia nella Tecnostruttura (uffici e responsabili).

La visita ispettiva viene sempre concordata in maniera preventiva con il servizio: l'obiettivo non è sicuramente quello di cogliere in "flagranza di reato nessuno", ma di verificare la concreta attuazione del lavoro svolto, il raggiungimento del risultato desiderato ed, eventualmente, valutare le eventuali carenze attivando interventi di miglioramento.

Il programma delle visite ispettive è basato sui processi che permettono di realizzare gli obiettivi della cooperativa: questi vanno dall'erogazione del servizio, all'assunzione, alla formazione, alla gestione del personale, alla progettazione, ecc.

In pratica, tutti gli ambiti di lavoro della Cooperativa sono stati presi in esame e per ciascuno è stato elaborato un corretto modo di procedere, un processo appunto, che può essere verificato, valutato e, se si ritiene, anche corretto con lo scopo di ottenere un miglioramento continuo.

Le visite ispettive vengono effettuate anche in quest'ottica: un ispettore esterno esamina e valuta il sistema qualità, come viene applicato e come e quanto gli operatori coinvolti ne fanno un utilizzo consapevole e mirato. E' chiaro quindi che la visita ispettiva interna rappresenta un momento importante, significativo ed anche propositivo.

La Tecnostruttura, le funzioni che vi operano e tutte le strutture certificate anche nel corso del 2005 sono state "visitate": la scelta dell'organizzazione è stata quella di continuare ad utilizzare le Visite ispettive come strumento di formazione indiretta.

Anche nel corso delle ultime visite si è particolarmente insistito sulla realizzazione del servizio,

sulla compilazione della modulistica fornendo indicazioni utili alla conoscenza del sistema, al processo, agli elementi fondamentali del sistema qualità.

Particolare attenzione è stata data ai nuovi servizi che sono stati inseriti all'interno del percorso di certificazione.

Sono state condotte visite ispettive e incontri anche verso i nostri fornitori, sulla base di segnalazioni da parte dei responsabili dei servizi certificati.

Nel piano delle visite ispettive del 2005 si è inserito anche l'esame dell'aspetto legato alla Legge sulla Privacy: il primo ambito soggetto alla visita ispettiva è stata la tecnostruttura nella quale entra ogni anno un numero infinito di dati di tutti i tipi. Dati che devono essere gestiti e che, per Legge, non possono uscire se non a certe condizioni. Anche rispetto alla Privacy il riscontro è stato decisamente positivo: un altro passo avanti, per una sempre migliore qualità.

4.6 LA SICUREZZA SUL LAVORO

La cooperativa Pro.Ges. da sempre ha mostrato una particolare sensibilità al problema della salute e sicurezza dei soci-lavoratori. Non è un caso che la cooperativa ha istituito il Servizio di Prevenzione e Protezione già nel 1995, ossia poco dopo l'entrata in vigore del D.lgs. 626/94; od anche che le prime attività formative documentate in materia di sicurezza al lavoro e i primi accertamenti sanitari svolti dal medico competente risalgano allo stesso anno. Questo dato assume particolare rilievo se si considera che in seguito ad un monitoraggio svolto a livello nazionale dall'ASL nel 2000 è risultato che in regione meno del 50% delle aziende si erano conformate ai dettami normativi.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione non ha una funzione puramente formale, ossia qualcosa da mostrare agli organismi ispettivi per evitare sanzioni. Pro.Ges. nell'istituire il servizio ha voluto innanzitutto promuovere una concreta attività volta alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Gli accertamenti sanitari svolti con regolarità, la promozione di corsi per prevenire il verificarsi di rischi per la salute (si pensi ad esempio ai corsi di movimentazione manuale dei carichi), i corsi di ginnastica dolce organizzati gratuitamente per i soci da una fisioterapista appositamente formata, la formazione sull'antincendio e il pronto soccorso, l'acquisto di ausili ecc., l'attiva partecipazione dei Rappresentanti dei Lavoratori, sono solo alcune delle attività promosse dal Servizio a tutela della salute dei lavoratori e mostrano la particolare attenzione della cooperativa al problema.

Corsi di formazione

Divisione	N° Corsi
Socio Educativa	37
Socio Assistenziale	28

Tipologia corsi Divisione Socio Educativa

Tipologia Corso	N° Corsi	N° Ore Corso	N° Partecipanti
Preposti	2	32	59
Emergenze/prova evacuazione	29	8	260
626/94	6	4	39

Tipologia corsi Divisione Socio Assistenziale

Tipologia Corso	N° Corsi	N° Ore Corso	N° Partecipanti
Preposti	1	16	35
Emergenze/prova evacuazione	9	4	131
626/94	5	2	68
Movimentazione ospiti	13	4	182

Corsi Addetti Antincendio

Divisione	N° Ore Corso	N° Partecipanti
Socio Educativa	16	11
Socio Assistenziale	16	45

Corsi addetti al Primo Soccorso

Divisione	N° Ore Corso	N° Partecipanti
Socio Assistenziale	4	3

Corsi per RLS

	N° Ore Corso	N° Partecipanti
	40	2

Le visite mediche

I cinque medici competenti che operano nelle province in cui si articolano i servizi organizzati da Pro.Ges. hanno svolto nel complesso 548 visite ad altrettanti soci, suddivise tra visite preventive all'atto dell'assunzione e periodiche. Le visite sono così ripartite: 43 nel Settore Diversa Abilità; 182 nel Settore Infanzia; 61 nel Settore SAD+CD; 200 nel Settore Case Protette, 49 nel Settore Psichiatria; 13 nella Tecnostruttura. Le visite hanno dato luogo ai relativi giudizi di idoneità che fotografano una situazione tranquillizzante se confrontiamo gli esiti con il numero dei Soci Lavoratori occupati.

	N° Lavoratori	% sul totale Area	% sul totale Organico
Diversa Abilità	43	43%	4%
Infanzia	182	57%	14%
SAD+CD	61	46%	5%
Case Protette	200	37%	16%
Psichiatria	49	45%	4%
Tecnostruttura	13	25%	1%

	Visite	Sul tot.
2005	480	48%
2004	548	44%

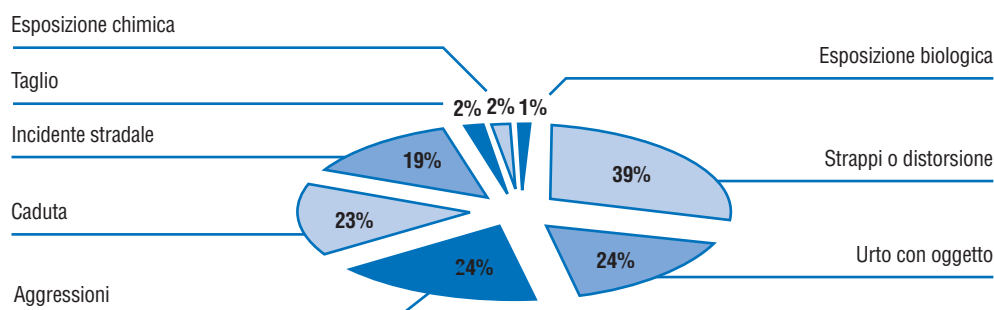
Gli infortuni

Anche il 2005 è stato un anno tendenzialmente positivo per quanto riguarda la situazione degli infortuni. Infatti sebbene il numero assoluto degli infortuni passa da 115 a 121 (escludendo gli infortuni in itinere) l'indice di incidenza e quello di frequenza calano sensibilmente come è indicato in tabella 1. In effetti l'incremento infortunistico trova motivo nel progressivo aumento di servizi e personale che accompagna ormai da diversi anni il cammino di Pro.Ges. E' dal 2001, come è chiaramente indicato nella tabella 1, che gli indici di incidenza e frequenza calano progressivamente. Ciò a dimostrazione dell'attenzione e dell'impegno mostrati da Pro.Ges. ai temi della prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Bisogna segnalare però che sebbene l'incidenza degli infortuni è in costante calo, il 2005 evidenzia una controtendenza: l'indice di gravità, interrompendo un andamento ormai consolidato, aumenta sensibilmente. Ciò significa che i giorni di assenza media per infortunio sono aumentati. Dall'analisi dei dati risulta che gli infortuni che incrementano il grado di gravità sono: gli strappi e le distorsioni; le cadute; gli urti con oggetto e soprattutto gli schiacciamenti di mani e dita.

Indici di incidenza, frequenza e gravità

Anno	N. lavoratori	Ore lavorate	N. infortuni*	Gg. infortunio	Indice di incidenza	Indice di frequenza	Indice di gravità
2004	1.400	1.693.876	115	2.920	8,21	67,89	1,72
2005	1.500	2.070.059	121	4.144	8,07	58,45	2,00



4.7 LA FORMAZIONE

Pro.Ges. si qualifica per la valorizzazione del lavoratore sia sotto l'aspetto organizzativo, sia sotto l'aspetto della crescita culturale personale. La valorizzazione della formazione permette ai lavoratori di acquisire un livello di competenze ed abilità tali da costruire un requisito essenziale per il lavoro stesso. In questa logica la formazione è un continuo stimolo alla riflessione. Attraverso l'ampliamento delle opportunità formative, e la continuità delle stesse, si creano opportunità di attenzioni tese a perfezionare le professionalità ed a mantenere alto il livello di attenzione nelle azioni quotidiane che in un rapporto persona-persona sono condizione necessaria come canale di espressione della professionalità. Nel corso del 2005 le attività formative sul lavoro specifiche per settore, hanno visto un totale di 19.120 ore ed un totale di 2169 lavoratori coinvolti.

Gli argomenti trattati hanno abbracciato sia l'aspetto specifico della professionalità, sia aggiornamenti, sia aspetti tecnici legati al funzionamento delle strutture. I corsi sono stati tenuti da esperti in ogni settore ed esperti interni alla cooperativa. I nostri lavoratori hanno partecipato a formazione, aggiornamento e convegni organizzati sia da enti pubblici, enti privati o dalla cooperativa stessa. Rispetto agli anni successivi si misura un incremento delle ore di formazione e di personale coinvolto.

Diversi tipi di formazione

Formazione Specifica per Area			
Settore	N° eventi formativi/aggiornamento	N° Operatori	Ore Tot.
Diversa Abilità	2	2	41
Infanzia	10	496	5697
SAD + CD	3	6	882
Case Protette	20	48	5134
Psichiatria	10	38	2017
Tecnostruttura	11	16	146
Totali	56	606	13917

Privacy - Qualità			
Settore	N° eventi formativi/aggiornamento	N° Operatori	Ore Tot.
Diversa Abilità	1	33	66
Infanzia	3	58	281
SAD + CD	2	17	34
Case Protette	2	159	318
Psichiatria	2	44	88
Tecnostruttura	1	36	72
Totali	11	347	859

Sicurezza			
Settore	N° eventi formativi/aggiornamento	N° Operatori	Ore Tot.
Diversa Abilità	4	85	260
Infanzia	19	296	1306
SAD + CD	14	190	488
Case Protette	21	565	2090
Psichiatria	5	45	130
Tecnostruttura	2	35	70
Totali	65	1216	4344

4.8 L'OFFERTA DEL KNOW-HOW AZIENDALE

Pro.Ges. mette a disposizione le sue competenze nel porsi come promotore e cofinanziatore di corsi di formazione nell'ambito dei servizi alla persona. In collaborazione con il Centro di Formazione CeSVip, nel corso del 2004, sono stati realizzati i corsi di formazione per:

- educatrice familiare – 480 ore;
- qualifica OSS – 1000 ore;
- riqualifica OSS – 500 ore;
- riqualifica OSS – 90 ore;
- aggiornamento per istruttore attività manuali (settore diversa abilità) 30 ore;
- corso integrato presso Istituto Superiore "Giordani" 100 ore.

All'interno di questi corsi Pro.Ges. ha espresso i tutor d'aula ed i docenze riferite alle aree sociologiche, pedagogiche, organizzative, specificità per il Settore Anziani e Diversa Abilità, esperienze e scambi. In tutto il personale Pro.Ges. coinvolto è stato di 15 docenti/esperti nel settore. In tutto si sono realizzate **1400** ore di formazione nelle diverse aree.

Glossario

Il seguente glossario serve per aiutare i lettori a comprendere il significato di alcuni termini tecnici e specifici.

Bilancio Sociale

Il Bilancio Sociale è il documento che individua e misura una serie di elementi significativi che descrivono l'attività dell'azienda. In questo senso è una “fotografia” sociale dell'azienda che va dall'1/1 al 31/12.

Bilancio Amministrativo

Il Bilancio Amministrativo è un documento ufficiale, redatto secondo precise norme di legge, che descrive la situazione economico finanziaria di una azienda nel periodo compreso fra l'1/1 al 31/12.

Mission

Sono gli obiettivi fondamentali che un'azienda persegue.

Articoli

Nel Bilancio Sociale sono le fasi in cui si esplicitano le mission: ogni articolo guida e orienta la raccolta di dati e permette di comprendere, attraverso lo strumento dell'analisi, la situazione della cooperativa, rispetto gli obiettivi fondamentali che si è data.

Accreditamento

Termine con cui si indica il sistema di erogazione di servizi in cui l'utente può scegliere tra differenti offerte, in base a precise norme e procedure, quello che ritiene complessivamente migliore è più rispondente alle proprie esigenze.

Stakeholder

Chiunque, persona fisica o giuridica, abbia interesse diretto o indiretto con la cooperativa. Nel nostro caso: soci lavoratori, utenti fruitori dei servizi e loro famiglie, fornitori, clienti, amministrazioni pubbliche, enti privati, le locali rappresentano la nostra “mappa” degli Stakeholder.

Global Service

Termine che indica una modalità di produzione di servizi complessi. Basato sull'offerta di pacchetti di servizi integrati, nella logica dell'efficienza, dell'economicità e della migliore realizzazione dei servizi stessi.

Know-How

Rappresenta il “sapere” accumulato dall'azienda nel tempo, attraverso le proprie attività: costituisce un “capitale immateriale” di straordinaria importanza nell'epoca della competizione globale.



Si ringraziano

Tutti le Socie ed i Soci che, dal 1999, hanno contribuito con idee alla realizzazione del Bilancio Sociale facendolo diventare uno strumento fondamentale per la nostra cooperativa.

Tutte le Socie ed i Soci che in questi anni si sono confrontati sui contenuti con l'obiettivo di migliorare il documento.

Tutti consulenti che, in questi anni, ci hanno aiutato alla costruzione di un linguaggio tecnico.

I componenti del Gruppo: Paolo Papotti (coordinatore), Sara Zolesi, Carlo Cantini, Luciano Mazzoni (CSA), Paola Picchieri, Silvia Scita.

Alberto Ghillani per la gentile e precisa collaborazione.

La Tipografia Toriazzi.