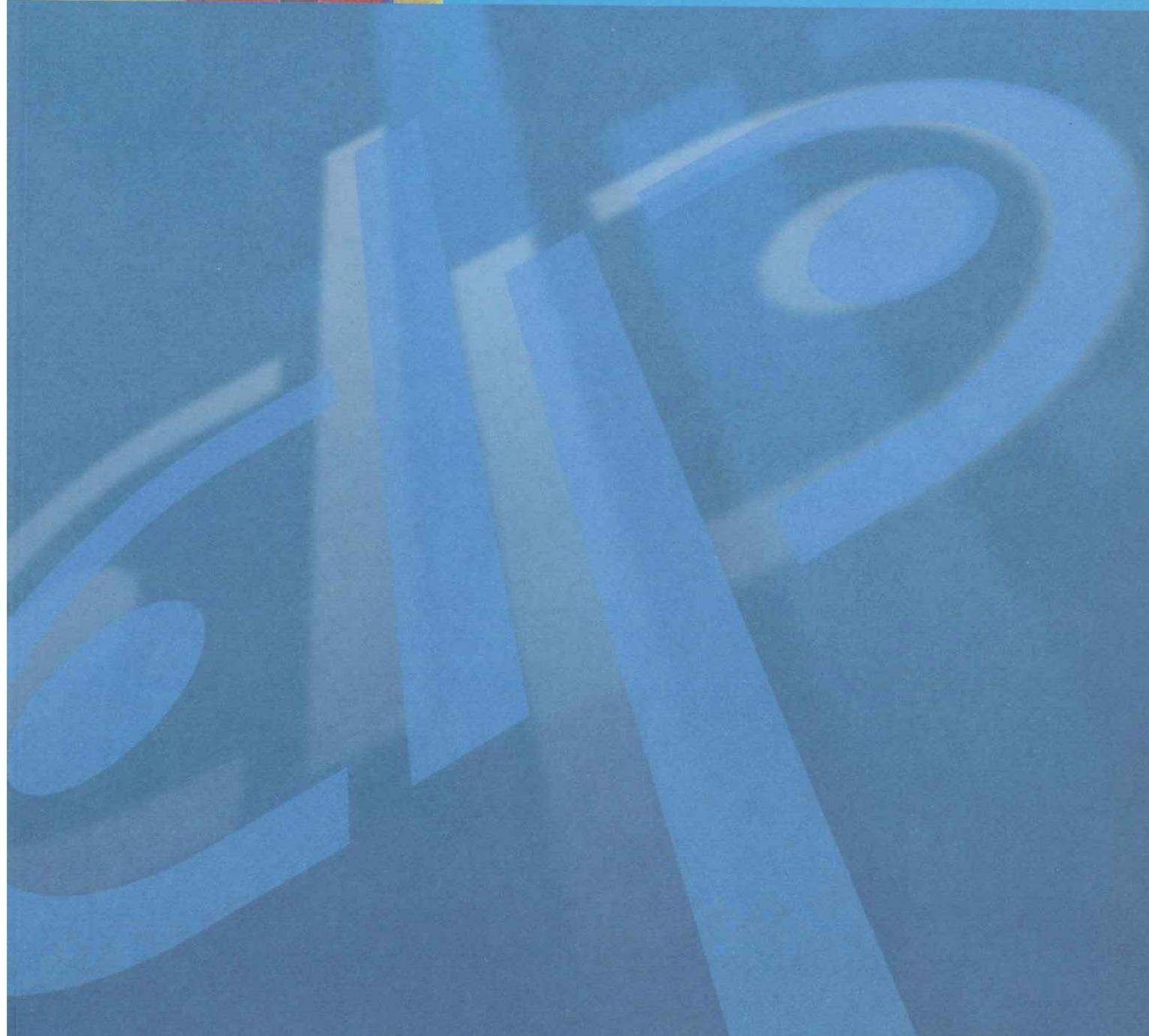




Bilancio Sociale 2006

Una lunga storia nel sociale a fianco delle persone





Bilancio Sociale 2006

Una lunga storia nel sociale a fianco delle persone

Indice

04 Introduzione

Sezione 1

07 **Il percorso etico di Pro.Ges.**

Sezione 2

15 **Bilancio di previsione**

Sezione 3

25 **Bilancio consuntivo**

26 3.1 L'identità e la storia

37 3.2 La partecipazione sociale

43 3.3 Il valore aggiunto

50 3.4 Il lavoro

Introduzione

Care Socie e Cari Soci

Sono orgoglioso, per più di un motivo, di presentarVi questa edizione 2006 del nostro Bilancio Sociale arrivato ormai al suo ottavo anno.

Un motivo importante è che questa edizione incarna ciò che per noi è una consuetudine: la volontà di raggiungere sempre nuovi traguardi, migliorare guardando sempre avanti, in tutte le direzioni non soltanto verso obiettivi di consolidamento economico. Come ho ripetuto spesso, in altre occasioni, ritengo fondamentale che nel nostro lavoro non ci si sieda sugli allori, per compiacersi dei risultati conseguiti, molto positivi in questi ultimi anni.

Questo tipo di atteggiamento, oltre che dannoso, non ci appartiene. E' insita nella nostra natura la necessità, se non addirittura il dovere, di raccogliere continuamente delle nuove sfide. L'abbiamo fatto con forza anni fa, prendendo strade rischiose ma che avrebbero portato più sicurezza al nostro lavoro, più certezze e benessere alle Socie e ai Soci impegnati nelle strutture e nei servizi da noi gestiti.

Questo tipo di atteggiamento guida adesso il lavoro del Bilancio Sociale che segna l'inizio di un percorso nuovo e avvincente: il percorso della Responsabilità Sociale d'Impresa. Su questa via saremo impegnati non solo nel conseguimento di risultati economici positivi ma ci vedrà vincolati anche a risultati di tipo sociale e ambientale. Sarà un cammino complesso e laborioso ma ci guida la consapevolezza che un'impresa, legata dalla sua nascita al mondo della cooperazione, ha precisi obblighi verso la società in cui opera e quindi deve rendere conto delle proprie azioni non solo a se stessa ma anche alla propria comunità di riferimento, ai propri stakeholders.

Ci doteremo quindi di un Bilancio Sociale arricchito da diversi strumenti come il Codice Etico, "carta costituzionale e bussola" che informa e guida i contenuti del Bilancio Sociale; di un Bilancio di Previsione che, attraverso le definizioni di obiettivi da raggiungere a breve e medio termine, diventi non puramente una dichiarazione di intenti ma, come ben illustrato in questo documento, una sorta di cantiere in corso.

Altro motivo importante è che con questo Bilancio Sociale si apre una fase nuova dei rapporti con la base cooperativa caratterizzata da una maggiore partecipazione sociale così come stabilito da alcuni importanti punti del bilancio di previsione: ecco il senso di quello che abbiamo chiamato 'Social Road Tour', la presentazione di questa nuova fase in tutte le aree territoriali nelle quali Pro.Ges. è presente.

Il "desiderio di coltivare relazioni significative e interazioni collaborative", come fu sottolineato nell'introduzione del Bilancio Sociale 2005, non è più, dunque, "un desiderio", ma un progetto di partecipazione democratica nel quale interverranno, come interlocutori privilegiati, le Socie e i Soci della cooperativa. Una nuova articolazione quindi di questo importante documento societario che si arricchisce non di semplici dati ma di idee, di passione e, soprattutto, di traguardi.

Auguro quindi un buon lavoro al Gruppo del Bilancio Sociale e a tutte le Socie e i Soci nella speranza che questo progetto possa generare una maggiore partecipazione e condivisione delle scommesse e delle sfide che di volta in volta ci troviamo ad affrontare.

Il Presidente
Costantino Antonio



Caterina Orzi
elaborazione digitale, acrilico e stoffa, 2006

Sezione 1

Il percorso etico
di Pro.Ges.

1.1 DAL BILANCIO SOCIALE ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Negli ultimi decenni si è fatto spazio, nel mondo dell'economia generalmente considerato, tutto quanto va sotto il nome di 'etica d'impresa' (*business ethics*¹), in parallelo si è assistito alla crescita di consapevolezza nella larga platea dei consumatori (*consumerismo*²). Entro tale quadro rinnovato, le vecchie legittimazioni sono andate tendenzialmente spegnendosi: sicchè, anche nei confronti del movimento cooperativo, fattosi nel frattempo moderno sistema di imprese, si sono accentuate delle aspettative più esigenti. In buona sostanza si è affermato il pensiero secondo cui l'impresa cooperativa ha precisi obblighi verso la società e quindi deve rendere conto delle sue responsabilità sociali.

Fino a farsi quasi domanda di una nuova rilegittimazione; ciò vale anche nei confronti delle cooperative sociali. Anche alla nostra cooperativa, quindi, non si richiede solo di produrre servizi qualitativamente elevati, capaci di soddisfare bisogni delicati ed estesi, ma un impegno esplicito e trasparente sul più vasto tema della responsabilità sociale.

1.2 COS'È LA R.S.I.

Il concetto di responsabilità sociale delle imprese (CSR - *Corporate Social Responsibility*) viene concordemente definito come l'integrazione su base volontaria, da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ecologiche nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con gli "stakeholders"³, ovvero con i portatori di interesse ulteriori rispetto al soggetto aziendale di riferimento.

Fra gli stakeholders si possono classificare, nel nostro caso: soci, dipendenti, fruitori dei servizi, fornitori, banche, stato, comunità locale, ovvero tutti coloro che a vario titolo entrano in contatto con l'impresa cooperativa.



¹ L'insieme delle problematiche di tipo economico, relativi alla sfera etica.

² Il Consumerismo è un movimento nato con l'espansione dei consumi e lo sviluppo della produzione di massa. Non ancora molto conosciuto fino a pochi anni fa, ora ha acquistato maggiore importanza grazie ad un'attenzione più diffusa alle tematiche di sicurezza e qualità. In particolare, la legge 281 del 30 luglio 1998 ha introdotto nell'ordinamento italiano la tutela di tali diritti. Con tale termine si intende il riconoscimento di alcuni specifici diritti del cittadino nella sua veste di consumatore di beni e utente di servizi.

³ Chiunque, persona fisica o giuridica, abbia interesse diretto o indiretto con la cooperativa (e l'impresa in generale). 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.

⁴ Il Codice Etico, o Codice di Condotta, è l'enunciazione dell'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'impresa nei confronti di tutti i suoi stakeholder. Sono i principi e le regole che l'azienda decide debbano guidare i suoi comportamenti, quindi i comportamenti dei suoi membri. Può considerarsi una premessa del Bilancio Sociale, in quanto costruisce condizioni favorevoli al conseguimento dei risultati "sociali" che si vogliono conseguire e comunicare con il Bilancio.

L'adesione a questo comportamento virtuoso denota l'adozione volontaria di strategie aziendali socialmente responsabili connotate dall'obiettivo di perseguire uno sviluppo sostenibile. Ecco allora l'esigenza, per la nostra impresa cooperativa, di valorizzare la sua presenza in un contesto socio-economico allargato e di esaltare i valori e la cultura che essa esprime nello svolgimento delle sue attività.

Tutto ciò trova espressione in una molteplicità di strumenti: alcuni a carattere marcatamente interno, come il codice etico⁴, altri a forte proiezione esterna come il bilancio sociale.

1.3 IL CODICE ETICO

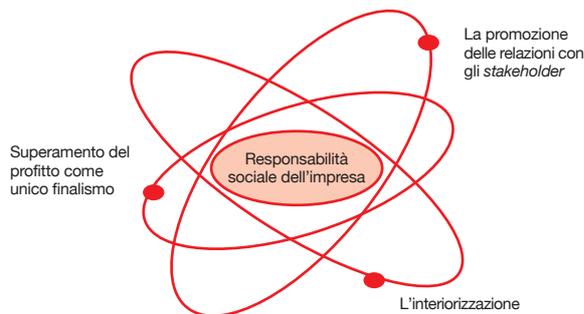
Il Codice Etico potrebbe essere considerato come l'altra faccia del Bilancio Sociale. Infatti dalla missione aziendale si possono diramare due attività concomitanti, una più generale rivolta al controllo delle politiche d'impresa (il Bilancio Sociale), l'altra ai comportamenti individuali (il Codice Etico). Può definirsi come la "Carta Costituzionale" dell'impresa, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale. E' un mezzo efficace a disposizione delle imprese per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda, perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e spesso anche fornitori verso i diversi gruppi di stakeholder. Esso è il principale

strumento di implementazione dell'etica all'interno dell'azienda. La struttura del Codice Etico può variare da impresa ad impresa, ma generalmente viene sviluppato su tre livelli:

- 1) I principi etici generali che raccolgono la missione imprenditoriale ed il modo più corretto di realizzarla;
- 2) Le norme etiche per le relazioni dell'impresa con i vari stakeholder (consumatori, fornitori, dipendenti, etc.);
- 3) Gli standard etici di comportamento
 - Principio di legittimità morale
 - Equità ed eguaglianza
 - Tutela della persona
 - Diligenza
 - Trasparenza
 - Onestà
 - Riservatezza
 - Imparzialità
 - Tutela ambientale
 - Protezione della salute

1.4 IL BILANCIO SOCIALE

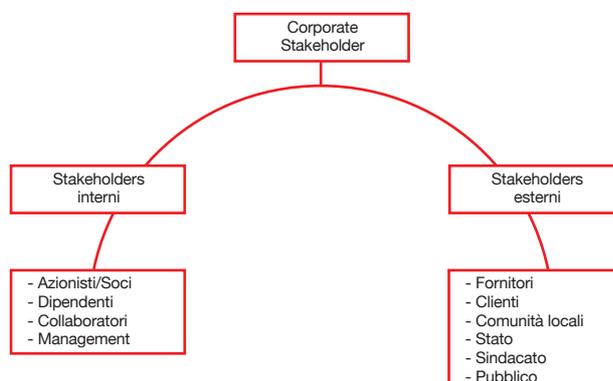
E' essenzialmente un rendiconto dei riflessi complessivi, e quindi non solo economici, che la presenza e l'operato della cooperativa determinano nel conteso in cui opera. In questo scenario si può legittimamente ipotizzare un rilievo crescente delle capacità che le organizzazioni avranno di suscitare fiducia nei loro stakeholder, attraverso la costruzione di connessioni forti con il territorio, il coinvolgimento e la motivazione dei soci-lavoratori, la soddisfazione degli utenti, il controllo sui fornitori l'impegno diretto nel raggiungimento di finalità socialmente condivise.



1.5 RENDICONTAZIONE SOCIALE

La responsabilità sociale d'impresa e il suo principale strumento di comunicazione, il *bilancio sociale*, hanno proprio lo scopo di raccontare ciò che l'impresa fa per l'ambiente che la circonda ed in particolare per i suoi *stakeholders*.

Nato come semplice strumento di comunicazione verso l'esterno, il bilancio sociale è diventato, via via, sia uno strumento di responsabilità sociale d'impresa, sia uno strumento di gestione, per misurare il valore creato in favore di tutti i portatori di interesse (*stakeholders*) dell'impresa e per dirigere in modo efficace l'azione manageriale.

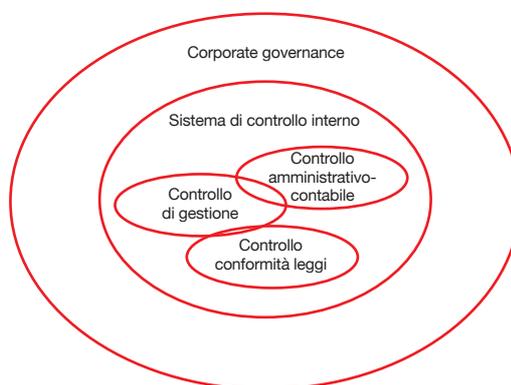


Ciò che comunica riguarda la missione⁵, i valori e la visione⁶, il clima sul luogo di lavoro, il dialogo sociale, i coinvolgimenti nella comunità, lo sviluppo economico locale, l'ambiente, il mercato etc.; tutto ciò deve raggiungere i diversi pubblici interessati e deve essere in grado di documentare ogni sua affermazione.

Perciò, *bilancio sociale* inteso come strumento di informazione societario efficace per l'analisi e la verifica delle performance sia economiche sia sociali, che dà valore ai profili della gestione; strumento che spiega e rende esplicita la crescita di una cultura imprenditoriale orientata ai valori. Alla base di un buon *bilancio sociale* vi deve essere sia la forte motivazione dei soci e del management, che il coinvolgimento degli stakeholders, divenendo dunque lo strumento volontario con cui un'azienda decide di gestire e comunicare, in modo responsabile e trasparente, la propria responsabilità sociale nei confronti dei portatori di interessi.

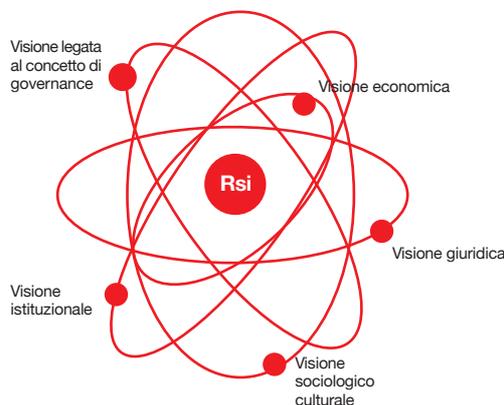
Riassumendo quindi il BS è:

- uno strumento di *gestione strategica*, in quanto comporta l'accrescimento della legittimazione e del consenso nei confronti e da parte di tutti gli interlocutori.
- altresì uno strumento di *gestione operativa*, in quanto dal processo di *bilancio sociale* provengono utili indizi per il miglioramento dei processi e dei risultati qualitativi e quantitativi della gestione.



Emerge dunque una sua ulteriore "doppia valenza":

- Come *rendiconto* di gestione della responsabilità sociale, puntuale e sistematico, dei risultati raggiunti, ovvero una forma di comunicazione chiara, completa e fruibile a tutti in cui i soggetti dimostrano la coerenza delle proprie scelte programmatiche, con i valori condivisi.
- Come *processo* di gestione della responsabilità sociale, in cui rientrano tutte le attività già intraprese o programmate dalla cooperativa nei confronti dei portatori d'interessi.



⁵ Risponde all'esigenza di definire ed identificare lo scopo della cooperazione tra i portatori di interesse [stakeholder], è il nucleo che giustifica l'operare dell'impresa intorno al suo *core business*. La missione stabilisce finalità e scopi fondamentali che l'impresa intende perseguire e le conseguenze che intende generare attraverso le sue attività; essa è la ragione d'essere delle attività intraprese dall'organizzazione.

⁶ Il termine visione (*vision*) è utilizzato nella gestione strategica per indicare la proiezione di uno scenario futuro che rispecchia gli ideali, i valori e le aspirazioni di chi fissa gli obiettivi e incentiva all'azione.

1.6 IL MIX DEI BENEFICI E VANTAGGI DEL BS

A questo punto, i vantaggi del bilancio sociale diventano evidenti sotto diversi profili:

- Gestione dei processi: col bilancio sociale si ottiene innanzi tutto un maggior coinvolgimento emotivo da parte di tutti i membri dell'organizzazione, che diventano portavoce e attori della cultura di riferimento; a ciò segue una maggiore consapevolezza

degli obiettivi strategici e quindi degli obiettivi di processo, con indubbi vantaggi anche sul piano operativo.

- Comunicazione e formazione: con tutti i portatori d'interesse si avvia un processo virtuoso di miglioramento, che riduce la distanza tra le attività della cooperativa e le loro legittime attese. Più precisamente: per gli stakeholders interni, il *bilancio sociale* costituisce un significativo momento di formazione sul campo, a partire dalla conoscenza dei processi nel loro complesso anche oltre le specifiche funzioni ricoperte; mentre per gli stakeholders esterni, il *bilancio sociale* rappresenta spesso l'unico modo per conoscere e poter quindi giudicare, anche nel merito, l'operato della cooperativa, venendo nello stesso tempo coinvolti nei processi di miglioramento.
- Reporting: il bilancio sociale è altresì una forma completa di reporting aziendale, che fornisce una rappresentazione complessiva delle performance, non limitata all'aspetto economico-finanziario.
- Reputazione aziendale: è innegabile che con il bilancio sociale l'impresa che ritiene di avere le "carte in regola", nel farlo sapere alla collettività, compie un'importante operazione di trasparenza.

In definitiva, il *bilancio sociale* per le cooperative è uno strumento che permette di quantificare e qualificare le attività in termini mutualistici e solidaristici secondo i principi che sorreggono l'azione del movimento cooperativo; diventa anche uno strumento indispensabile alla cooperativa per riflettere e ragionare sulle strategie da adottare per il futuro; può essere anche il tentativo di dimostrare che la qualità, ad esempio dei servizi, l'ottimizzazione di determinati costi e la ricaduta sociale sul territorio sono elementi che possono stare insieme. La realizzazione del bilancio sociale consente quindi alle organizzazioni complesse come la nostra, di mettere a sistema quanto si attuerà nella gestione socialmente responsabile.

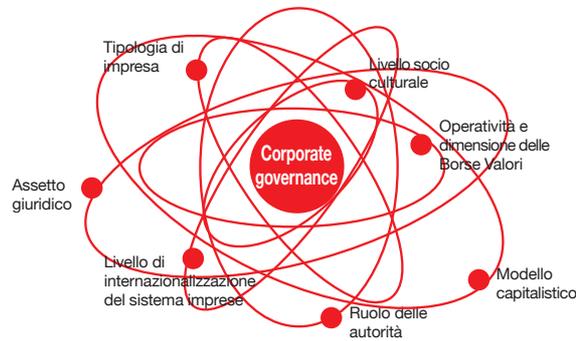
1.7 DALL'IMPLEMENTAZIONE DEL BS ALLA SUA GESTIONE PARTECIPATIVA

Pro.Ges. ha fin dall'inizio optato per una via di costruzione del BS che privilegiasse la crescita di risorse e conoscenze interne, rispetto all'utilizzo di consulenze esterne. Lungo tale esperienza si sono succeduti vari momenti, fino all'attuale che vede un potenziamento in atto del Gruppo di lavoro composto dai soci delegati dal CdA alla elaborazione del BS.



Da sinistra: Cristian Gaiani, Alberto Padovani, Carlo Cantini, Luciano Mazzoni, Francesca Corotti, Michelangelo Ferrari. Assenti per motivi di lavoro Elisabetta Nasuti e Paolo Papotti.

Ora, la tappa successiva lungo il percorso della responsabilità sociale d'impresa, può essere considerata la PREVENTIVAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE stesso: fase che ci si appresta ad aprire, nella convinzione che essa risponda ad una condizione ormai matura nell'assetto aziendale come nell'organizzazione sociale della Cooperativa. Un modo per rendere concreto e misurabile il grado di condivisione del primo fra i portatori di interesse presenti nell'orizzonte di Pro.Ges.: le Socie e i Soci della Cooperativa.



⁷ Termine, contrapposto a stakeholder, che identifica il possessore delle azioni (azionista), quindi il portatore di interessi economici precisi nei confronti dell'azienda.

⁸ E' un sistema di regole interne di un'azienda (corporate) che definisce la distribuzione dei diritti e delle responsabilità tra i partecipanti (dirigenti, amministratori, azionisti, altre parti interessate) alla vita di una società. Esistono due modelli principali di corporate governance: il modello anglosassone in base al quale l'interesse del Consiglio di Amministrazione è rivolto principalmente alla creazione di valore per gli azionisti; e il modello dell'Europa continentale che prevede un attento bilanciamento tra gli interessi dei vari stakeholder.

⁹ La "fidelizzazione" è l'insieme delle azioni che un'impresa persegue per il mantenimento della clientela già esistente, che rappresenta la prima linea di difesa di ogni azienda. Il miglior modo per aumentare la "fidelizzazione" consiste nel realizzare un elevato grado di soddisfazione che, a sua volta, si traduce in un elevato tasso di fedeltà.

¹⁰ La norma SA8000 rappresenta il primo standard internazionale in tema di RSI, anch'esso ad applicazione volontaria, nato con l'obiettivo di fornire garanzia sull'"origine etica" di prodotti e servizi. La norma, che rimanda ai principali documenti internazionali in tema dei diritti umani e dei lavoratori, comporta il rispetto di una serie di requisiti minimi e prevede che la loro applicazione sia verificata e certificata da un organismo esterno indipendente. In sostanza, l'azienda certificata SA8000 vuole dimostrare di agire rispettando i diritti umani, senza ricorrere al lavoro minorile né a quello obbligato, di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e di riconoscere i loro diritti astenendosi da comportamenti discriminatori, assicurando orari di lavoro, livelli retributivi ed eventuali procedure disciplinari regolari e rispettando il diritto alla contrattazione collettiva ed alla libertà di associazione. Tra i punti più significativi rientra il meccanismo di selezione dei fornitori, che si ripropone di far osservare i principi etico-sociali lungo tutta la catena di fornitura: i fornitori dell'azienda certificata non sono obbligati a certificarsi, ma devono impegnarsi a rispettare a loro volta i requisiti della SA8000.

¹¹ L'auditing consiste in una valutazione di un'organizzazione, sistema, processo, progetto o prodotto. L'auditing è mirato ad accertare la validità e l'affidabilità di un'informazione, ed è anche una verifica del sistema di controllo interno.

1.8 DALL'APPROCCIO MULTI-STAKEHOLDER ALLA STAKEHOLDER DEMOCRACY

Le insufficienze, le incongruità e le contraddizioni interne proprie ai modelli di 'etica d'impresa' di estrazione finanziaria, hanno spinto i ricercatori a trovare formule più coerenti e convincenti; si è così pervenuti alla evoluzione dal modello *shareholder agency* al modello *multistakeholder*, assai più vicino ai bisogni ed all'articolazione di società complesse come sono le Cooperative di grandi dimensioni. Di qui è venuta consolidandosi, nella teoria economica come nella prassi più avanzata, un nuovo modello: suggerendo soprattutto di evitare finzioni, ambiguità o soluzioni meramente superficiali, da questo livello già impegnativo si è tracciata ed auspicata una ulteriore evoluzione che dovrebbe portare alla cosiddetta *stakeholder democracy*: ossia alla *governance*⁸ partecipativa che include tutti i soggetti rendendoli veramente protagonisti. Da questa impostazione emerge un nuovo approccio complessivo nella gestione delle problematiche sociali, economiche ed ambientali che caratterizza la vita della società; una completezza di percorso che parte dalla condivisione dei valori aziendali e si conclude con il sistematico coinvolgimento responsabile di tutti gli *stakeholders* nella gestione strategica ed operativa. L'utilizzo di strumenti di governance partecipata, di stili di leadership condivisi, possono rappresentare validi elementi di fidelizzazione⁹ del cliente-utente e nel rapporto con il territorio. Le persone, che compongono un'organizzazione, la loro capacità di lavorare in squadra, il clima organizzativo che si respira, sono degli elementi immateriali, che tuttavia sembrano molto correlati con il successo e l'eccellenza delle prestazioni, soprattutto se si erogano servizi piuttosto che prodotti. Pertanto, se correttamente interpretata, la cooperazione sembra avere nel suo patrimonio genetico, quegli elementi legati ai concetti di fiducia, collaborazione, reti sociali, associazionismo, partecipazione che contribuiscono a fecondare il tessuto sociale: la presenza di cooperative come Pro.Ges., contribuisce ad innescare abitudini partecipative e democratiche, che attivano la solidarietà, l'assunzione di responsabilità, rappresentando delle vere e proprie palestre di democrazia.

A questo punto emergono due necessità sempre attuali:

- tenere vivo il processo di analisi sulla democrazia partecipativa e quello economico gestionale all'interno della impresa cooperativa al fine di recuperare le capacità di innovazione che questo modello d'impresa stessa è in grado di sviluppare rispetto ai modelli propri e specifici, altamente razionalizzati, dell'impresa di capitali.
- il mantenimento della logica e della prassi della rete delle imprese cooperative, al fine di mantenere vitale il rapporto con i contesti sociali, culturali di origine, in modo da sviluppare al massimo sia la maturità interna, sia gli effetti esterni che l'impresa può produrre nei confronti del proprio ambiente di riferimento.

1.9 DALLA GESTIONE SOCIALE PARTECIPATA ALLA R.S.I. CERTIFICATA

La tappa finale del percorso potrà essere quella della certificazione SA8000¹⁰ (*Social Accountability 8000*). Essa è stata definita come "un importante meccanismo per far sì che le pratiche del mondo degli affari si allineino sempre di più ai valori della società. Attraverso l'auditing¹¹ di elementi aggiuntivi (sociali e ambientali) rispetto ai criteri finanziari, SA 8000 permetterà alle imprese di dare, per la prima volta, un significato concreto al concetto di stakeholders e non una semplice adesione formale vuota di contenuti". Questo standard rappresenta un mezzo che permette ai fruitori di essere esattamente informati sulle linee di condotta della cooperativa di cui utilizzano i servizi; esso è altresì uno strumento per dimostrare che il proprio sistema aziendale è socialmente responsabile. La norma sottostante allo standard si articola in quattro punti:

scopi ed obiettivi, elementi normativi e loro interpretazione, richiesta di responsabilità sociale d'impresa e requisiti del sistema che comprendono:

- 1) Lavoro minorile.
- 2) Lavoro forzato.
- 3) Salute e sicurezza dei lavoratori.
- 4) Libertà d'associazione e diritto alle contrattazioni collettive.
- 5) Discriminazione.
- 6) Procedure disciplinari.
- 7) Orario di lavoro.
- 8) Livello salariale.

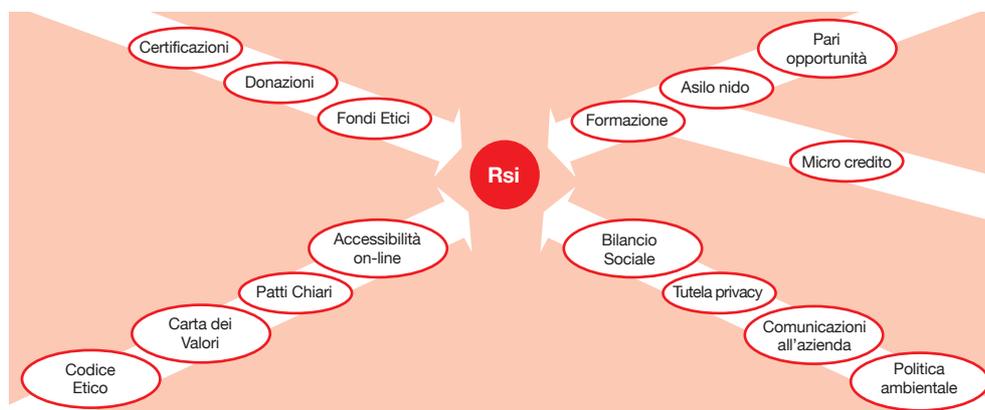
Le attività previste per ottenere la certificazione sono:

- a) Preparazione alla certificazione che comporta la nomina di un responsabile.
- b) Stesura dei principi di politica etico-sociale e di un codice di comportamento dei fornitori.
- c) Autovalutazione di conformità attraverso una check-list.
- d) Identificazione del quadro legislativo e normativo nazionale e internazionale.
- e) Definizione di alcune procedure e la verifica di quelle esistenti.
- f) Formazione e informazione ai dipendenti.
- g) Avvio di un processo di monitoraggio sui fornitori, con l'invio di un questionario e la realizzazione di un database che registri la conformità.
- h) Pre-audit che consiste in una simulazione per verificare la fattibilità di una eventuale certificazione.
- i) Audit e quindi verifica dell'assunzione dei requisiti e eventuali azioni correttive;
- j) Sorveglianza e monitoraggio continuo.

I vantaggi connessi ad un simile approccio sono piuttosto evidenti:

- controllo e consenso da parte dei lavoratori;
- forte immagine;
- garanzie agli investitori;
- maggiore gradimento e fiducia da parte del pubblico;
- controllo del comportamento etico dei fornitori;
- miglior rapporto con la collettività, con le amministrazioni pubbliche e di controllo;
- diminuzione dello stato di conflitto tra management e lavoratori.

L'approccio alla responsabilità sociale supera quindi per l'impresa il semplice rispetto degli obblighi legali e degli impegni contrattuali: sono invece approcci globali che integrano tra loro, le dimensioni economiche, sociali e territoriali (*Triple Bottom Line*¹²); a tal fine l'ambiente "socio politico" diviene una dimensione che l'impresa deve saper gestire allo stesso modo dell'ambito economico.



¹² Approccio secondo il quale la misurazione dei risultati raggiunti da un'azienda deve avvenire non solo sulla base di criteri economici, ma anche di quelli ambientali e sociali.

Quando ero prigioniera, i ribelli mi hanno picchiata tante volte e violentata. Quando sono tornata ero molto malata. Coopi mi ha aiutato: sono stata accolta nei loro corsi, sono riuscita a ottenere il certificato finale. Spero di trovare un lavoro e guadagnare un po' di soldi per sopravvivere" dice Fatmata offrendo un sorriso.



Caterina Orzi
elaborazione digitale, 2007

Sezione 2

Bilancio
di previsione

2.1 PREMESSA

L'istituzione del Bilancio Sociale è già un atto che esprime la sensibilità della Cooperativa rispetto ai soggetti ed ai temi socialmente rilevanti, nonché la volontà di assumere gli atti conseguenti.

La scelta di dotarsi di un ulteriore strumento, quale il Bilancio Sociale di Previsione, accentua tale propensione ed inserisce maggiormente il BS - il quale spesso resta un po' isolato rispetto al contesto aziendale - nei processi vivi dell'elaborazione e della decisione, introducendo meccanismi rivolti a dare spazio a momenti di partecipazione. Il principio ispiratore di fondo, tuttavia, resta sostanzialmente quello già introdotto dalla concezione che sta alla base del Bilancio Sociale:

ESSO VA INTESO, PIÙ CHE COME UN DOCUMENTO ISTITUZIONALE, COME UNA SORTA DI "CANTIERE IN CORSO", CHE PREVEDE LA SUA REVISIONE CRITICA ED IL SUO MIGLIORAMENTO CONTINUO.

Trattandosi di una materia in divenire, possono essere proposte diversissime formule per il BS di previsione. Anzitutto esso va considerato nel quadro degli altri strumenti di pianificazione: tra le possibili configurazioni, anche tenendo conto delle esperienze maturate nel comparto delle coop sociali, pare adottabile la medesima concezione che ha ispirato l'impostazione del Bilancio Sociale consuntivo. Si propone pertanto di seguire una impostazione analoga ad esso, secondo l'articolazione fondamentale corrispondente ai titoli (od articoli) della Mission (si veda a pag. 28):

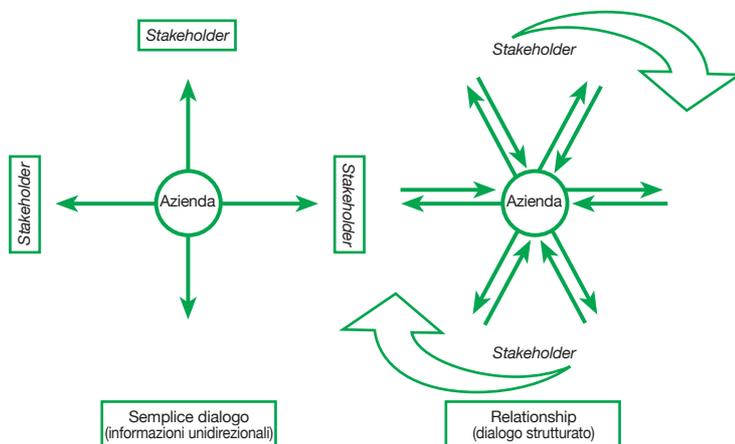
I punti della mission di PROGES:

- **GARANZIA E QUALIFICAZIONE DEL LAVORO.**
- **PARTECIPAZIONE E IMPRENDITORIALITÀ SOCIALE.**
- **QUALITÀ, ETICA, PROFESSIONALITÀ.**
- **CONTRIBUTO ATTIVO ALLO SVILUPPO DEL WELFARE DI COMUNITÀ.**

Per ciascuna area vanno individuati gli obiettivi proposti dal CdA e poi affiancati - mediante tabelle esplicative di evidenziazione - i dati consuntivi dell'esercizio ultimo. Va precisato che - per mille evidenti ragioni - non potranno essere interessati nel Bilancio Sociale di Previsione tutti gli ambiti ove sono stati fissati degli obiettivi da conseguire ed affidati alla Direzione Operativa, ma soltanto quelli ritenuti maggiormente significativi.

2.2 INTRODUZIONE

La natura del Bilancio Sociale di Previsione corrisponde sostanzialmente ad analoghi Documenti previsionali, a carattere annuale o pluriennale. Una volta individuata la Mission (derivante dalle motivazioni che determinano l'essere della Cooperativa), diviene fondamentale una definizione chiara della *Vision*, vale a dire dell'orientamento strategico e dei valori aziendali per la creazione del valore aggiunto e del vantaggio competitivo. In tal senso va confermata la concezione, tipica della Cooperazione, dell'Impresa come sistema aperto, operante in stretta connessione con l'ambiente circostante. La sua capacità imprenditoriale e competitiva, nonché la sua potenzialità coesiva, risiedono nel saper soddisfare tutti gli stakeholder, ovvero tutti quei soggetti (interni ed esterni) interagenti con essa.



La letteratura economico-sociale ha ampiamente dimostrato come si dimostra socialmente responsabile quell'Impresa che è vitale: vale a dire caratterizzata dalla capacità di conseguire risultati nel tempo ed anche di dare soddisfazione dell'intera platea degli stakeholder.

2.3 PIANO STRATEGICO PLURIENNALE

E' a questo punto che l'elaborazione del BS previsionale interseca ed interagisce con la determinazione del piano strategico aziendale. Vanno quindi illustrate quelle che sono le fasi del processo di pianificazione-controllo dell'azienda.

Pianificazione strategica	Si stabiliscono attraverso previsioni, gli obiettivi da raggiungere in un certo tempo, predisponendo i mezzi necessari (risorse finanziarie, tecnologiche, umane, ecc.) e le modalità d'azione per raggiungerli, in un equilibrato compromesso tra ciò che si intende perseguire e ciò che si può realizzare. <i>Arco temporale: 3/5 anni</i>
Programmazione	Programmazione è inanzitutto coordinare le risorse dell'azienda verso il raggiungimento degli obiettivi definiti nell'ambito della strategia. <i>Arco temporale: 1 anno</i>
Budget	L'esplicitazione degli obiettivi di gestione trova espressione nel budget. Il budget: - traduce le strategie in cifre; - coinvolge tutta l'impresa contestualmente; - è un programma coordinato delle attività aziendali, che fissa gli obiettivi da raggiungere, espone i costi per realizzarli e indica i risultati economici che devono essere conseguiti.
Rilevazione dei risultati effettivi	Il controllo delle azioni poste in essere e dei risultati conseguiti è necessario per comprendere l'andamento dell'azienda.
Analisi degli scostamenti	Permette di comprendere le cause che hanno generato scostamenti tra i risultati desiderati e risultati raggiunti e di conseguenza di intraprendere le dovute correzioni per riallineare l'azienda rispetto agli obiettivi.

Come è evidente, agli strumenti di pianificazione vanno affiancati quelli di controllo: rilevazione dei risultati effettivi + analisi degli scostamenti. Ed a questi l'esame degli effetti e delle ricadute sociali, tramite quella che è stata definita come 'rendicontazione sociale'¹³.

In questa sede, trattandosi della prima occasione di approccio alla fase revisionale del BS, ci si limiterà ad introdurre questa nella più ampia 'attività di previsione' condotta in azienda, un percorso anche questo da ridefinire e da realizzare nel tempo.

¹³ Attività di public reporting (bilancio sociale, ambientale, di sostenibilità) con la quale l'impresa comunica periodicamente all'esterno una misurazione dell'impatto sociale, ambientale ed economico delle proprie attività, una valutazione dei risultati ottenuti in relazione agli impegni assunti e agli effetti prodotti sui diversi stakeholder.

2.4 ARTICOLAZIONE DEL BS DI PREVISIONE

In siffatto contesto (di precisazione graduale e progressiva), vengono avanzate due distinte linee di indirizzo:

- A.** quella a lungo termine: con la Proposta di politica generale: dall'adozione della R.S.I. al varo di nuovi progetti di RS;
- B.** quella a medio termine: con la Bozza esposta alla discussione preventiva.

Quanto alla prima (A): viene intanto dichiarato e ridefinito il Processo del BS (vedi Cap. 2.5).

Quando alla seconda (B): vengono individuate delle finalità, mentre i relativi indicatori e le forme di verifica conseguenti verranno precisati successivamente (vedi cap. 2.5).

2.5.1 IL PROCESSO DI BS

Il Bilancio Sociale dovrà in futuro rispondere complessivamente ai seguenti caratteri:

- Processo di elaborazione collettiva.
- Processo di revisione ed implementazione del sistema.
- Processo di apprendimento collettivo.
- Processo democratico di costruzione dell'identità.
- Processo partecipativo per eccellenza
- Processo di controllo democratico

La preparazione di un piano non è solo un esercizio gestionale



Il piano è un processo di apprendimento

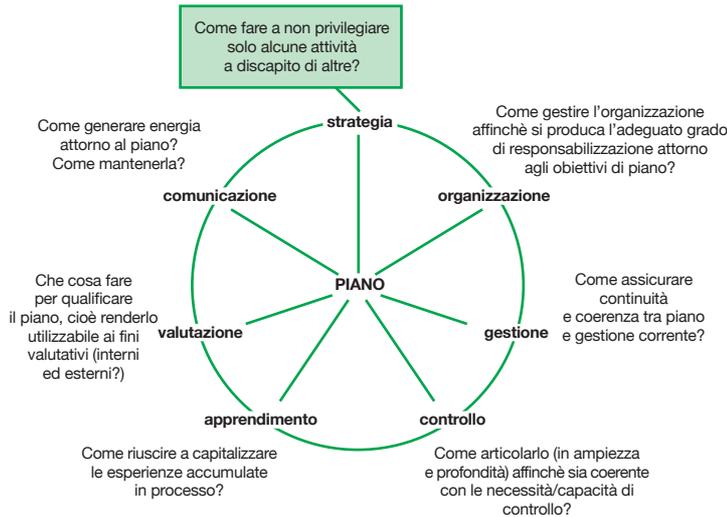
è un processo continuo che,
integrando funzioni e livelli diversi,
dota l'azienda di un metodo di lavoro e di controllo per la sua azione di medio termine
e per orientare - in modo coerente a questa - la gestione di breve

Di conseguenza il CdA sarà chiamato ad approvare - sulla base di una proposta formulata dal Gruppo del Bilancio Sociale e discussa in Direzione Operativa - l'apposita "procedura", che verrà conseguentemente raccordata ai flussi procedurali del Sistema Qualità

2.5.2 ADOZIONE DEI PRINCIPI ISPIRATORI DELLA R.S.I.

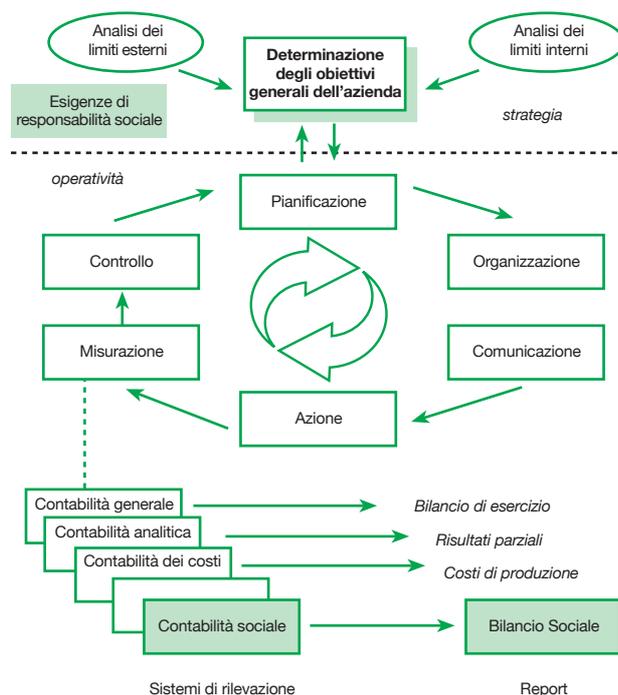
- Criteri fondamentali: stante la difficile definizione di RSI, basti qui il recepimento del dettato del Libro Verde¹⁴ della Commissione della Comunità Europea (2001): “L’integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate”. Ma va sottolineato come il concetto si sia via via ampliato, recependo istanze oltremodo esigenti ed attuali, nelle quali la Coop.va si riconosce maggiormente, come riportato nel seguente grafico:

Grafico: le visioni che influenzano la RSI (economica, giuridica, istituzionale, sociologico-culturale, di governance)



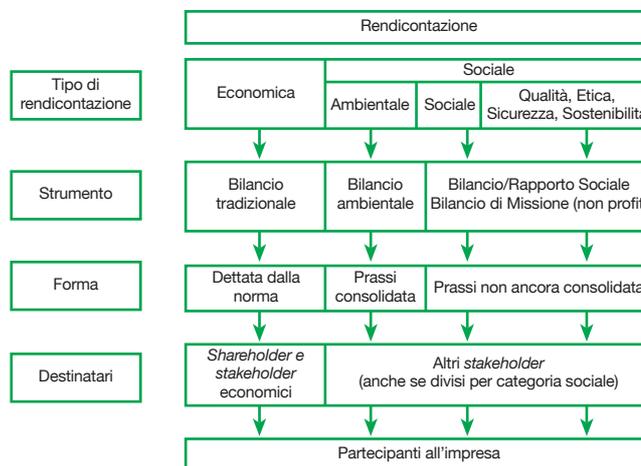
- RSI e Rendicontazione sociale: al di là delle filosofie che ispirano i comportamenti aziendali (e che pertanto determinano i rispettivi approcci al tema considerato), anche il concetto di rendicontazione sociale ha subito nel tempo una evoluzione significativa: spingendo ormai ad una riconsiderazione delle iniziali impostazioni (a carattere marcatamente ‘istituzionale’) e favorendo oggi un loro ri-orientamento verso la RSI.

Grafico sulla rendicontazione sociale (fra contesto e scenario)



¹⁴ Il Libro Verde, intitolato: *Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, è un documento pubblicato dalla Commissione Europea nel 2001. Esso, oltre a fornire quella che molti ritengono la migliore e più appropriata definizione di CSR (vedi), distingue tra una *dimensione interna* e una *dimensione esterna* della CSR, che hanno riflessi rispettivamente sui dipendenti e sulla comunità e l’ambiente esterno. Il *Libro Verde*, inoltre, auspica che l’obiettivo della Responsabilità Sociale d’Impresa sia perseguito a due livelli: un livello normativo e un livello di adesione volontaria.

- Ne consegue che - entro un dibattito tuttora assai aperto ad ulteriori evoluzioni - resta pur sempre valida la linea assunta dal Documento di Strasburgo del 1983 (Ordini professionali della UE) che comunque invita ad articolare il 'rendiconto sociale' in tre parti essenziali: 1) il rapporto sociale: di natura quantitativa, concernente la distribuzione del Valore Aggiunto, l'impatto ambientale, le relazioni sociali esterne e le relazioni connesse alla forza lavoro; 2) le note illustrative: riguardanti metodi e principi utilizzati nella determinazione dei valori sociali; 3) la relazione riassuntiva: indicante i risultati sociali maggiormente significativi raggiunti dall'impresa ed i suoi ulteriori traguardi.
- Codificazione etica: codice etico e/o raccolta codificata di regole attinenti rapporti, interni, comportamenti ecc. di rilevanza etica. Si tratta di un percorso impegnativo, che la Cooperativa è chiamata ad intraprendere, valutando la strumentazione a lei più idonea.
 - Verso la SA 8000 (certificazione etica): può essere considerata come un traguardo ambizioso, impegnativo per i vincoli che comporta alla prassi aziendale, anche se va relativizzata la sua apparente denominazione totalizzante: infatti essa garantisce soltanto il versante del lavoro, fattore sì sensibile, ma non certo esclusivo della reale 'essenza sociale' di ogni impresa.

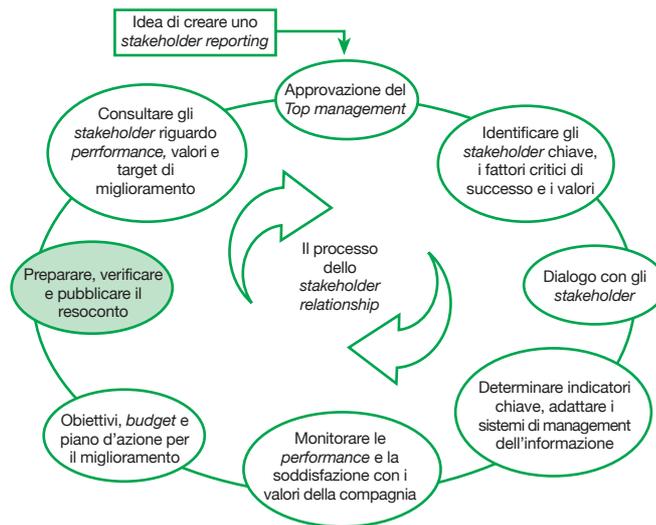


2.5.3 METODOLOGIA DI REDAZIONE DEL BS

- Richiamo a fonti: sono state utilizzate e consultate (nel tempo ed in forme diverse) le seguenti competenze esterne: SMAER, SGSazioninnova, Hermes, CSA, CISE, IFOA.
- Comparazione metodologica: sulla base degli studi effettuati e delle analisi applicative svolte nel comparto, nonché dei confronti attivati sia in sede associativa (Legacoop nazionale, regionale, provinciale) che interaziendale (si menziona in tal senso il Convegno promosso da INRETE SpA nella primavera 2007), l'impostazione metodologica del Bilancio Sociale di Pro.Ges. risponde ai requisiti auspicati e si colloca nella fascia alta delle cooperative che hanno introdotto 'prassi virtuose'.
- Orientamenti ed inputs dalla Ricerca nazionale avviata da Legacoopsociali: avendo la Cooperativa partecipato attivamente a tutte le fasi della ricerca, essa resta in attesa di poter recepire le eventuali indicazioni conclusive e di offrirle alla riflessione dei territori ove essa opera.
- Approccio al Bilancio Sociale: le metodologie per la predisposizione del Bilancio Sociale hanno fatto riferimento a diversi approcci (contabile, socio-comunicativo, ambientale, cooperativistico, non-profit), tutti motivati e pertinenti rispetto ai loro universi di riferimento.
- Modello proposto: nella conferma dell'adozione della matrice elaborata dal GBS¹⁵, nel metabolismo aziendale è intervenuta una maturazione del medesimo ed un suo arricchimento, che rende originale (anche se non unico nel suo genere) il modello oggi risultante nell'applicazione di Pro.Ges.
- Sulla base della positiva esperienza fin qui vissuta, si propone di ridefinire le seguenti FASI per la sua elaborazione e realizzazione:
 1. ADOZIONE VISION, MISSION + ALTRI VINCOLI ASSUNTI
 2. PIANIFICAZIONE OBIETTIVI STRATEGICI

¹⁵ Nell'ottobre 1998 è nato il "Gruppo di studio per la statuzione dei principi di redazione del Bilancio Sociale" (GBS). Il Gruppo è nato con l'obiettivo di offrire una guida sulle finalità e sulle procedure di formazione del Bilancio Sociale.

3. COINVOLGIMENTO STAKEHOLDER NELLA COSTRUZIONE DEL RENDICONTO
4. INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI SISTEMI GESTIONALI
5. ADOZIONE INDICATORI
6. ANALISI QUALITATIVA AZIONI PRINCIPALI
7. RICLASSIFICAZIONE VALORE AGGIUNTO E SUO RACCORDO CON IL BILANCIO CIVILISTICO
8. DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE
9. VERIFICABILITÀ FONTI E DATI
10. PROCEDURE ORGANIZZATIVE
11. SISTEMA PARTECIPATIVO



2.6 AMBITI DI INTERVENTO DA PRIVILEGIARE

Finalità individuate (finora):

- pari opportunità e parità di genere;
- sviluppo del capitale umano;
- stakeholder democracy: nuove forme di governance, sperimentazioni sociali, iniziative a valenza esterna, miglioramento di sostenibilità ambientale della attività aziendali
- potenziamento del Gruppo Cooperativo : convergenza sul terreno della RSI con le Coop.ve Multiservice e Pulixcoop.

Vantaggi per i soci

In previsione tre proposte per superare alcune criticità su questo tema:

1. Reintrodurre i buoni acquisto (del valore da stabilire) presso la Coop (o altro a seconda dei territori) al posto dei pacchi natalizi, che non sono ultimamente molto graditi.
2. Convenzioni di Pro.Ges. con diversi soggetti per servizi, abbonamenti e acquisti: riprendere il discorso e incaricare un addetto per arrivare a vantaggi chiari e diffusi.
3. Reintrodurre l'Ufficio Soci, eventualmente come incarico accorpato ad un ufficio già esistente, ma dotato di una sufficiente autonomia economica (budget annuale) per riprendere il tema dei "Vantaggi ai Soci", ed altri temi pertinenti, ma soprattutto per curare maggiormente il rapporto diretto Cooperativa/Soci, sui temi che vanno oltre gli aspetti strettamente lavorativi (per quelli ci sono già i Referenti).

Obiettivi

Garanzia e qualificazione del lavoro:

- Incremento della Banca del tempo.
- Presentazione durante l'Assemblea di BS del "mercato della banca del tempo".
- Progetto di azioni positive per la flessibilità ai sensi dell'art. 9 della L. 53/2000
- Richiesta di finanziamento per un percorso di formazione e sostegno al rientro al ruolo dopo il congedo di maternità o parentale.

Attività di miglioramento delle attività di prevenzione e protezione per l'anno 2007

Il Servizio di prevenzione e protezione ha individuato alcune attività da realizzare nel corso dell'anno 2007 per aumentare la tutela della salute ed incolumità di quanti operano nei servizi Proges:

- Organizzazione del corso sui rischi posturali e connessi alle attività di movimentazione presso i servizi educativi rivolti all'infanzia.
- Predisposizione di un software per la formazione dei neo assunti.
- Corso di ginnastica dolce rivolto agli operatori addetti alle attività di movimentazione manuale dei carichi.
- Fornitura di ausili minori per le attività di movimentazione.

Partecipazione e imprenditorialità sociale:

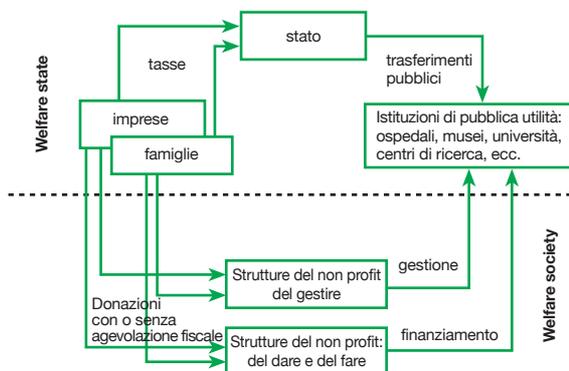
- Formazione: sensibilizzazione alla partecipazione + alla RSI.

Qualità, etica, professionalità:

- Miglioramento organizzativo: connessione + sequenzialità fra Qualità Economica, Q Tecnica, Q Organizzativa, Q Sociale = l'insieme realizza la R.S.I.

Un contributo attivo allo sviluppo del welfare di comunità:

- Istituzione di momenti di confronto (oltre che con lavoratori-soci, famiglie ed utenti) con le Comunità locali ove insistono i Servizi resi dalla Coop.va: a cominciare dalla illustrazione del BS.



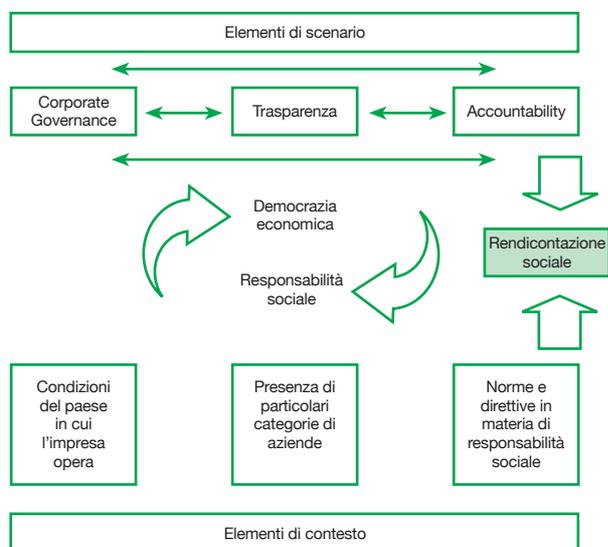
Indicatori

Il CdA delibererà i relativi indicatori adottati al termine del percorso indicato (vedi .2.5.1).

Momenti partecipativi

Sempre rinviando alle decisioni del CdA, si auspica l'attivazione delle seguenti istanze partecipative interne.

1. **Forme di verifica in itinere** (gruppi di monitoraggio, sondaggi, ...): grazie alla prima esperienza condotta nella primavera del 2007 (a campione), si potranno compiere sondaggi e/o 'focus group': sia nella provincia di sede che nelle restanti zone.
2. **Strumenti di rilevazione del clima aziendale**
Così come sono attivati interventi di 'customer satisfaction' rivolti all'utenza, potranno essere analogamente realizzati interventi rivolti alla base sociale (globalmente o per zone e/o settori): azioni da portare, nel tempo, dal carattere sporadico a quello sistematico.
3. **Incarico e definizione Gruppo di Lavoro**
 - Composizione: Luciano Mazzoni (Coordinatore), Francesca Corotti, Elisabetta Nasuti, Carlo Cantini, Cristian Gaiani, Michelangelo Ferrari, Alberto Padovani, Paolo Papotti
 - Nomina: già avvenuta nel novembre 2006, con mandato rinnovato nel giugno 2007.
 - Programma attività: da definire dopo il Social Road Tour.
 - Report: relazioni al CdA, relazione annuale.



4. Social Road Tour

- La presentazione della bozza di bilancio Preventivo, sottoposto alla consultazione delle Socie e dei Soci in ogni Provincia, è la prima occasione di partecipazione al nuovo processo.

Durante la guerra eravamo nascosti nella foresta. Una notte i ribelli mi hanno presa e stavano per uccidermi ma ero incinta e allora hanno pensato che il bambino, se fosse stato maschio, sarebbe potuto diventare un combattente. Dopo anni di prigionia sono stata liberata dalle truppe governative. Oggi seguo i corsi Coopi per imparare un lavoro e spero nel futuro mio e dei miei figli”.



Caterina Orzi

Vergine, elaborazione digitale, 2007

Sezione 3

Bilancio
consuntivo

3.1

L'identità e la storia

3.1.1 CONTESTO NORMATIVO

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 Democratico che ha il compito di promuoverne lo sviluppo.

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”.

3.1.2 LA RIFORMA DEL DIRITTO SOCIETARIO

Dopo decenni di sollecitazioni, il Parlamento ha finalmente adottato una ‘riforma organica’ della cooperazione, nel quadro della Riforma del Diritto Societario in modifica al Codice Civile (D.lgs. n. 6/2003). Essa supera le tradizionali concezioni che avevano fino ad allora differenziato le società economiche in soc. di persone / soc. di capitali ed introduce per le Società Cooperative alcune novità significative:

- La distinzione principale in Coop.ve mutualistiche e non: ove il requisito per lo scopo è connesso al principio di ‘prevalenza’ (attività prevalente a favore delle Socie/i);
- L'esistenza dei requisiti mutualistici dà diritto esclusivo alle forme di agevolazione fiscale previste (con istituzione di apposito Albo delle Coop.ve a mutualità prevalente presso le Camere di Commercio).
- La ridefinizione del rapporto mutualistico tra Socie/i e Cooperativa: la formazione del capitale sociale tramite azioni/quote, l'introduzione di altre forme partecipative al capitale e finanziarie, la reintroduzione regolata del ‘ristorno’.
- La libera opzione tra SpA ed Srl.
- L'introduzione di riserve ‘divisibili’, accanto a quelle ‘indivisibili’.
- Le possibili forme di ‘governance’ (monista o dualista).
- Gli organismi di controllo
- Il Gruppo Cooperativo Paritetico.

A seguito dell'entrata in vigore di detta Riforma, sono stati adeguati gli Statuti di ogni Società Cooperativa: Pro.Ges. ha provveduto a tale obbligo con atto notarile del 18/3/2005.

3.1.3 ADESIONE AL MONDO COOPERATIVO

Promozione e Sviluppo

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 operatori, dei successi e degli insuccessi che ne hanno segnato l'esistenza. Il carattere intergenerazionale del patrimonio, cioè le riserve indivisibili che le Socie/i 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, le Socie e i Soci privilegiano lo sviluppo del patrimonio della cooperativa, diventando i protagonisti della 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.

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.

3.1.4 LE CENTRALI COOPERATIVE

Nell'ambito dell'Alleanza Cooperativa Internazionale (ACI-ICA), in ogni Paese sono venute formandosi delle Organizzazioni Nazionali dette Centrali Cooperative: esse, a seconda delle situazioni, associano le Cooperative o su base territoriale oppure settoriale. In Italia, unico caso al mondo, la Lega Nazionale Cooperative e Mutue (costituita nel 1893), ha subito nel tempo delle scissioni, portando così ad una pluralità di Centrali, identificate su base ideologica: da tempo, essendo ormai finita l'epoca della 'guerra

fredda', si auspica l'avvio di un processo di unificazione che riporti ad una unica rappresentanza in Italia, tanto più necessaria in sede di Unione Europea. Pro.Ges. aderisce alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue.

3.1.5 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. Da essi discendono i profili etici della Cooperazione senza fine di lucro ed a vocazione mutualistica.

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 creazione 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.

3.1.6 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 significano 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 state 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.

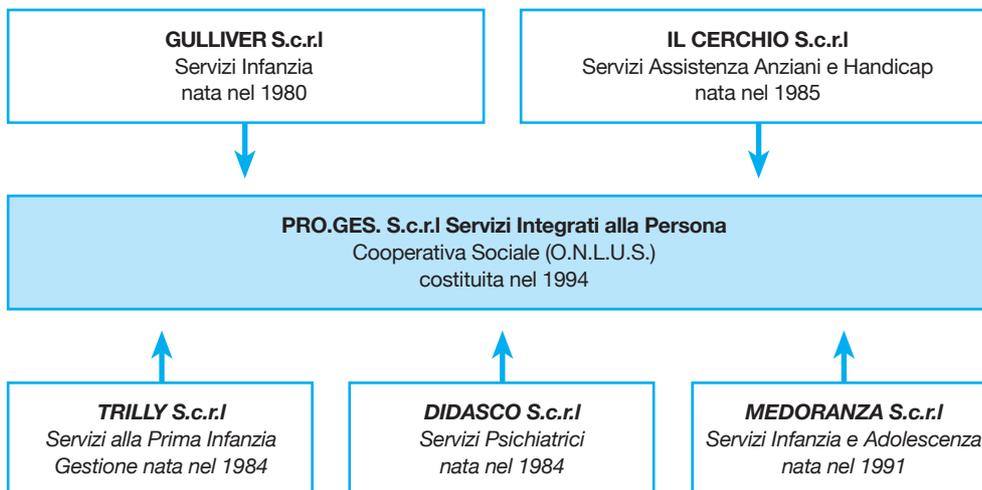
Articolo 4 – CONTRIBUTO ATTIVO ALLO SVILUPPO DEL WELFARE DI COMUNITÀ

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.

3.1.7 GENESI ED EVOLUZIONE

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 alla costante attivazione 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.

L'idea ed il progetto

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 dodici 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.

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.

Politiche di gruppo

Per Pro.Ges. questo è un capitolo presente fin dall'inizio della sua costituzione, proprio perché connesso con la propria genesi, a cominciare dal rapporto di reciprocità stabilito con Pulixcoop. Nel tempo, la cooperativa - mentre ha attuato una serie di fusioni per incorporazione con altre cooperative - si è dotata di una serie di strumenti idonei allo sviluppo imprenditoriale, che si possono così riassumere:

- la dotazione di partecipazioni societarie: quote detenute in una molteplicità di Consorzi, Coop. Sociali, Organizzazioni mutualistiche e del Terzo Settore;
- il Consorzio Zenit: Consorzio Servizi Integrati, a carattere intersettoriale, con partner anche di livello nazionale, orientato al 'global service';
- il Gruppo Servizi: co-promosso con le Coop.ve Multiservice e Pulixcoop; dall'unica radice parmense, le tre Coop.ve si evolvono per essere sistema (secondo le regole del Gruppo Cooperativo Paritetico), operando in 7 Regioni e con un portafoglio di oltre 500 clienti.

I crediti immobilizzati

Voce dello stato patrimoniale che comprende vari componenti fra le quali, le più virtuose, sono costituite degli investimenti in partecipazioni (vedi tabelle seguenti).

Descrizione	Saldo al 31/12/2005	Acquisti sottoscrizioni 2006	Copertura perdite e altri decrementi	Cessioni	Saldo al 31/12/2006
CONTROLLATE					
SANTANDREA Srl	58.445				58.445
R. & G. SERVIZI SPA	284.051				284.051
SAIPA Srl	262.105				262.105
PARMAINFAZIA SPA	284.000				284.000
Totali CONTROLLATE	888.601				888.601
COLLEGATA					
SAN CAMILLO SRL	61.140		61.140		0
ALTRE PARTECIPAZIONI					
BANCA POPOLARE ETICA	2.582		2.582		
FINCOOPER Consorzio in liq.volontaria	3.178		3.178		
C.C.F.S. Consorzio	56.152	1.890	0		58.042
C.S.A. Consorzio	20.248		20.248		
INFORCOOP Scrl	2.582		2.582		
APACOOOP Scrl	43.221		43.221		
BELLELLI Scrl	12.674	215	0	12.889	
WELFARE ITALIA SPA	51.646		51.646		
LABOR Scrl - Sovv.	14.503		14.503		
COOP.di GAR. MOV. COOP.VO P.SE	103		103		
C.C.I.S. Consorzio Scrl	516		516		
PULIX COOP. Scrl - Sovv.	250.000		250.000		
IL TEMPO RITROVATO Scrl - Sovv.	2.582		2.582		
CONSORZIO ZENIT Scrl	130.000		130.000		
EDP SISTEM srl	12.500		12.500		
DIGILAN	27.000	50.000			77.000
COOP.VA SOCIALE BIRICCA	10.000	20.000			30.000
KALEIDOS COOP.VA	10.000		10.000		
CONSORZIO PINETA SCRL	198.000		198.000		
JOKER POINT SRL	520		520		
EKOPOLIS Coop.Sociale Scrl - Sovv	25.000		25.000		
IN RETE SCPA	512.000		512.000		
GENETIC IMMUNITY Ilc	2.799		2.799		
OPERE SRL	27.000	27.000			
TOT.ALTRE PARTECIPAZIONI	1.387.806	99.105			1.486.911

Partecipazioni

Il prospetto prima riportato è riepilogativo delle partecipazioni della Coop.va con la movimentazione dettagliata intervenuta nel corso dell'esercizio. Il valore di iscrizione a bilancio delle partecipazioni, al netto del Fondo Svalutazione, ammonta a Euro 2.295.599 al 31/12/06 mentre al 31/12/2005 l'importo era di 2.228.035 €. con un incremento di 67.694 €.

Fondo svalutazione partecipazioni

Il Fondo svalutazione partecipazioni imprese controllate ammonta a 75.823 € e non è stato movimentato nel corso dell'esercizio. Tale fondo viene accantonato a fronte delle differenze negative fra il valore di iscrizione a bilancio e la valutazione a patrimonio netto delle partecipazioni nei casi in cui tale differenza sia da considerare a carattere permanente. L'importo è stato accantonato per 75.823 € con riferimento alla controllata Saipa srl.

Il Fondo svalutazione partecipazioni ammonta a 1.589 € con riferimento alla partecipata Fincooper srl in liquidazione e per 2.100,00 € per la partecipata Labor srl. Il Fondo svalutazione partecipazioni imprese collegate viene accantonato a fronte delle differenze negative fra il valore di iscrizione a bilancio e la valutazione a patrimonio netto delle partecipazioni nei casi in cui tale differenza sia da considerare a carattere permanente. L'importo è stato accantonato nel 2006 per 31.141 € con riferimento alla collegata San Camillo.

Commenti riguardanti le partecipazioni:

- **SANTANDREA Srl:** nel dicembre 1997, fu costituita la società immobiliare, avente quale finalità principale la realizzazione di strutture a carattere socio-sanitario e Pro.Ges. possiede direttamente una quota pari al 53%.
La cooperativa detiene, inoltre, una piccola quota di partecipazione anche indirettamente tramite WELFARE ITALIA SpA. L'attività della società ad oggi è stata la realizzazione di una casa protetta in località S.Andrea Bagni, in provincia di Parma. Pro.Ges. ha stipulato apposito contratto di locazione per la gestione diretta della struttura.
L'attività è iniziata nel secondo semestre dell'anno 2001.
Il bilancio 2006 chiude con un utile di 6.510 € destinato a riserva.
- **R. & G. SERVIZI S.p.A.:** si tratta di una Società per Azioni a capitale minoritario pubblico che fu costituita in data 23/3/2000. Gli azionisti sono l'IPAB, Istituto Enrico Andreoli di Borgonovo Val Tidone (PC) - Ente Promotore - ed il Comune di Borgonovo Val Tidone.
Pro.Ges. è proprietaria del 55% e controlla la Società, in qualità di soggetto vincitore della gara bandita dall'Ente Promotore per la selezione del contraente al fine della costituzione di una SpA mista a maggioranza privata.
R. & G. SpA, sulla base di apposita convenzione con l'IPAB Andreoli, gestisce direttamente il reparto "GARDENIA", all'interno dei locali di proprietà dell'Ente Promotore stesso, per un totale di 96 posti letto dal 1/11/2000. La convenzione scade il 22/3/2010.
Il bilancio della Società, chiuso al 31.12.2006, evidenzia un utile di 9.223 € fronte di una produzione di circa 2.6 ml €.
- **SAIPA Srl:** Pro.Ges. è proprietaria, dalla fine del 2001, di una quota di partecipazione pari al 97% mentre il rimanente 3% è stato acquistato dal Consorzio ZENIT. SAIPA è titolare di un contratto di locazione per un immobile situato in Parma Via Mordacci n.10. Nel gennaio 1999, SAIPA ha concesso in affitto a PRO.GES. il ramo d'azienda "Casamica" fino al 31/03/2008. Il bilancio 2006 si chiude con un utile di 34.319 € interamente destinato a riserve.
- **PARMAINFANZIA SPA:** Si tratta di una società per azioni a capitale minoritario pubblico, con sede in Via Tonale 6 a Parma, promossa dal Comune di Parma, costituita il 30/07/2003 ed avente la finalità di gestire servizi per l'infanzia ed attività ad essi connesse. Tra i soci figurano i comuni di Noceto, Medesano, Salsomaggiore Terme. Pro.Ges. è risultata vincitrice della gara bandita dall'ente promotore per la selezione del socio privato e, come da previsione di gara, possiede il 51% del capitale. La società ha chiuso il terzo esercizio al 31/08/2006 con ricavi per circa 6.3

- ml di euro ed un utile di 10.175 €, destinato a riserva.
- **BANCA POPOLARE ETICA SPA:** rappresenta l'acquisto di n. 50 azioni della Banca Etica primo istituto bancario italiano che ispira la propria attività ai principi della finanza eticamente orientata.
 - **FINCOOPER Consorzio:** rappresenta una quota di partecipazione al Consorzio finanziario di Bologna in liquidazione volontaria .
 - **C.C.F.S. Consorzio:** rappresenta il valore della quota azionaria di partecipazione al Consorzio finanziario per lo sviluppo di Reggio Emilia. L'incremento di 1.890 € è dovuto alla rivalutazione delle azioni ed alla attribuzione di dividendi.
 - **C.S.A. Consorzio:** rappresenta una quota di partecipazione al Consorzio Servizi Amministrativi di Parma. Il consorzio, a seguito di una situazione reddituale negativa, sta attraversando una fase di trasformazione, ristrutturazione e rilancio delle proprie attività. Il patrimonio netto al 31/12/2006 ammonta a circa 1.000.000 €. Il fatturato è di circa 2.5 ml di € e la perdita 2006 è di circa 90.000 €, decisamente inferiore a quella 2005.
 - **INFORCOOP scrll:** rappresenta una quota di partecipazione nell'Istituto Nazionale di Formazione.
 - **APACOOOP scrll:** trattasi di una quota di partecipazione ad una cooperativa avente per oggetto attività finanziaria e di promozione finalizzata allo sviluppo cooperativo sul territorio di Parma. Nel 2006 il valore della produzione è stato di quasi 2.4 ml di € con utili per oltre 150.000 €. Il patrimonio netto supera i 4.5 ml. di €.
 - **BELLELLI scrll:** rappresenta la quota di partecipazione ad una cooperativa avente per oggetto lo svolgimento di attività immobiliare.
 - **WELFARE ITALIA S.p.A.:** Società controllata da PAR.CO. SpA avente quale oggetto prevalente lo svolgimento di attività nel settore dei servizi socio-sanitari. La quota di partecipazione al 31/12/2006 è del 1,036%. Il bilancio al 31.12.2006 chiude con un utile di 19.851 €. Il patrimonio netto è di quasi 5.9 ml di €.
 - **LABOR scrll:** rappresenta la quota di partecipazione di Pro.Ges., in qualità di socio sovventore, nella Cooperativa, avente scopo consortile, che si occupa, a Parma, di lavoro interinale. Il bilancio 2006 chiude con un utile di 27.420 €.
 - **COOP.GARANZIA MOV.COOP.VO P.SE scrll:** rappresenta la quota di partecipazione di PRO.GES. nella Cooperativa di Garanzia del Movimento Coop.vo di Parma.
 - **C.C.I.S. CONSORZIO scrll:** trattasi di una quota di partecipazione al Consorzio Cooperativo Iniziative Sociali di Reggio Emilia avente finalità di promozione per le cooperative sociali.
 - **PULIX COOP. Scrll:** rappresenta il capitale versato in qualità di soci sovventori della Cooperativa PULIX Coop. di Parma con cui si intrattengono da anni rapporti di reciproca collaborazione. Dal 2000 tali relazioni sono state ulteriormente intensificate e, le due cooperative individuano strategie comuni di sviluppo soprattutto nel settore dei servizi multipli e integrati. Nel 2004 è stata incrementata la partecipazione sino ad un importo di 250.000 €. Tale aumento fa parte di una ben più ampia operazione di sostegno alla cooperativa che ha visto protagonisti Legacoop Parma ed alcune importanti cooperative locali. Il bilancio 2006 a fronte di una produzione superiore ai 14,6 ml di €, chiude con circa 87.000 € di perdita, generata da operazioni non ricorrenti. Il margine della gestione caratteristica è invece in costante crescita dal 2003 e si attesta per il 2006 a 700.000 €.
 - **IL TEMPO RITROVATO scrll:** trattasi di una partecipazione, in qualità di soci sovventori, in una cooperativa sociale di tipo "B" di Parma operante, in particolare, nel settore della psichiatria.
 - **CONSORZIO ZENIT scrll:** in data 13/12/2000 è stato costituito il Consorzio ZENIT in forma di Cooperativa. Tramite ZENIT, le cooperative socie intendono approcciare il mercato dei servizi multipli e integrati e, anche, del "global-service". Il bilancio 2006 chiude con ricavi per quasi 7 ml di € e con un utile di 28.984 €.
 - **EDP SISTEM srl:** società operante da anni nel settore informatico ed attiva soprattutto nella progettazione di nuovi pacchetti software prevalentemente orientati alle esigenze del mondo cooperativo (soci, movimentazione etc.). Il Bilancio del 2006 chiude con una perdita di circa 19.000 euro a fronte di ricavi per 766.000 €. Pro.Ges è socia con una quota di circa l'8,3%.
 - **CONSORZIO PINETA SCRL:** in data 28/05/2001 si è costituito il Consorzio in forma di società cooperativa a responsabilità limitata per la costruzione e gestione di una

residenza sanitaria per anziani nel comune di Tradate (Varese) con la tecnica del project financing art 19 L.109/94. La convenzione con la locale ASL è stata sottoscritta in data 17/07/2001. Il Consorzio è costituito dalle cooperative "LARIO Scrl" con sede in Como, 34% "Pro.Ges. SCRL", 33% e "RAINBOW SCRL" con sede a Como, 33%. Nel mese di settembre 2004 è iniziata l'attività di gestione. Nel mese di gennaio 2005 è stata conclusa la contrattualizzazione dell'accreditamento con l'Azienda USL di Varese. Nel novembre del 2005 Pineta scrl ed ASL di Varese hanno modificato la convenzione di costruzione e gestione prolungandola di 3 anni ed estendendola quindi fino al 2031. Nell'autunno 2006 è stato accreditato il centro diurno. La gestione entrerà a pieno regime nel corso del 2007. Il bilancio 2006 si è chiuso con una produzione di 3.1 ml di € ed un utile di 797 €, sostanzialmente in linea con il piano economico finanziario alla base della concessione. La struttura è a riempimento oltre 99%.

- **JOKER POINT srl:** in data 26/06/01, è stata costituita questa Società fra JOKER srl al 50% PULIX coop al 49% e Pro.Ges. all'1% per l'adeguamento e la gestione, per dieci anni, dell'impianto sportivo di via Zarotto in Parma. Il bilancio 2006 chiude con una produzione di 914.000 € e con un sostanziale pareggio.
- **EKO-POLIS SCRL:** Cooperativa sociale con sede a Brescia ed operante nei settori dell'assistenza agli anziani e nel settore minori – handicap, con la quale Pro.Ges. intrattiene da alcuni anni rapporti di collaborazione su iniziative in territorio lombardo. La quota di capitale è stata sottoscritta a titolo di socio sovventore. La produzione 2006 ammonta ad oltre 5.3 ml di € ed il risultato dell'esercizio è positivo per oltre 64.000 €.
- **GENETIC IMMUNITY LLC:** Società di diritto statunitense che si occupa di ricerca medica avanzata.
- **BIRICCA COPSOCIALE:** Coop.va sociale di tipo B costituita nel 2003 in cui Pro.Ges. ha svolto attività di tutoraggio ed ha sottoscritto inizialmente 10.000 € a titolo di socio sovventore, portati poi nel corso del 2006 a 30.000 € per sostenere ulteriori iniziative di sviluppo. Il bilancio 2006 attesta ricavi per 180.000 € ed una perdita di circa 7.000 €.
- **KALEIDOS COOPVA SOCIALE:** Coop.va sociale costituita nel 2003 che si occupa di servizi rivolti all'infanzia e di servizi di mediazione culturale. Proges ha svolto attività di tutoraggio ed ha sottoscritto 10.000 € di capitale a titolo di socio sovventore. Il bilancio 2006 registra ricavi per 277.000 €, in forte crescita rispetto al 2005 e registra un sostanziale pareggio.
- **DIGILAN SRL:** Società operante nel campo della fornitura di hardware, software, nell'assistenza tecnica e attività di supporto amministrativo. Il risultato 2006 è negativo per 24.594 €, la produzione è stata superiore ai 730.000 €.
- **IN RETE SCPA:** Società costituita nel 2005 che ha come soci le cinque maggiori cooperative sociali dell'Emilia Romagna aderenti a Legacoop ed i consorzi nazionali Coopfond e CCFS. La società ha un capitale sociale di 5 ml di euro, si occuperà di progetti di sviluppo nei settori socio-sanitario-educativo-assistenziale e svilupperà il concetto di rete tra le cooperative socie, con il supporto patrimoniale e finanziario dei consorzi nazionali. Nel Corso del 2006 si è aggiudicata la concessione per la ristrutturazione e gestione per 10 anni del centro di riabilitazione geriatrica presso la struttura Ospedaliera di Viadana (MN). Il bilancio 2006, fase di start up della società, chiude senza ricavi e con perdite per circa 90.000 €.
- **OPERE SRL:** Società a cui partecipiamo dal novembre 2006 e che si occupa di attività edile in genere e gestioni immobiliari, attraverso la quale riteniamo di poter svolgere in modo efficace le attività manutentive sulle strutture di cui abbiamo la gestione. Nel corso del 2006 la società ha chiuso con un risultato negativo di circa 4000 €.

Partecipazioni controllate

Sulla base di quanto previsto dal 1° comma dell'art. 27 D.L.G. 127 - 1991 in combinazione con l'articolo 46, per l'anno 2006 sussiste l'obbligo di redazione del bilancio consolidato.

A norma dell'art.2427 Cod.Civ., relativamente alle partecipazioni controllate, vengono confrontati i valori di carico con le corrispondenti frazioni di patrimonio netto risultanti dall'ultimo bilancio disponibile. Itti all'albo dei Sindaci Revisori.

Società controllate	Capitale sociale	Patrimonio netto contabile	Utile o perdita	% diretta possesso	Valore a bilancio (netto fondi)	Frazione patrimonio netto
SANTANDREA SRL Via Danubio n.19 42100 Reggio Emilia	96.900	139.749	+ 6.510	53,00	58.445	74.067
R. & G. SERVIZI S.p.A. Via Pianello n. 100 29011 Borgonovo Val Tidone (PC)	516.450	599.186	+ 9.223	55,00	284.051	329.552
SAIPA SRL Via Mordacci n.10 43100 Parma	98.800	207.307	+34.319	97,00	186.282	201.088
PARMAINFANZIA SPA. Via Tonale 6 43.100 Parma	556.800	594.077	+10.175	51,00	284.000	302.979
TOTALI	1.268.950	1.540.319	+60.227		812.778	907.686

Come risulta dal precedente prospetto, le frazioni di patrimonio netto delle partecipate, rispetto al valore di carico risultano complessivamente superiori per 94.908 €. Erano superiori per 47.908 € al 31/12/05. Tutte le attività hanno redditività positiva.

Partecipazioni collegate

- **SAN CAMILLO SRL:** Pro.Ges ha acquistato nel giugno 2003 una partecipazione pari al 25% del capitale, portando successivamente nel gennaio 2005 la partecipazione al 47%. La società, con sede in via Belgrado 4 a Parma, esercita l'attività di poliambulatorio medico specialistico. Nel corso del 2005 ha acquisito il 75% di un noto laboratorio di analisi cliniche con annesso poliambulatorio medico specialistico con sede in Parma. Nei primi mesi del 2005 è stato deliberato un aumento di capitale sociale da 10.000 a 60.000 € interamente sottoscritto. A seguito della cessazione di attività esistenti ma in forte perdita, il bilancio 2006 chiude con un risultato negativo di circa 180.000 €, il patrimonio netto al 31/12/06 risulta negativo per 127.000 €. L'assemblea dei soci ha dato mandato al presidente di convocare l'assemblea straordinaria per la copertura delle perdite e la successiva ricapitalizzazione. La partecipazione è stata interamente svalutata ed è stata effettuato anche un accantonamento per ripianamento perdite per 59.994 €.

Crediti che costituiscono immobilizzazioni finanziarie

Crediti verso imprese controllate

Al 31/12/2006 ammontano a 557.642 €, lo stesso valore rispetto al 31/12/05. Tale voce rappresenta il credito per finanziamento fruttifero a tasso "zero" nei confronti della controllata SANTANDREA SRL. In base alla situazione attuale della controllata, il finanziamento non si considera esigibile entro l'esercizio successivo. Si ritiene che la società possa iniziare a restituire il prestito nel 2007.

Crediti verso altri

Ammontano a 152.000 € al 31/12/2006 mentre, al 31/12/2005, l'importo era pari a 167.358 €.

Descrizione	Al 31/12/2006		Al 31/12/2005	
	Entro l'anno	Oltre l'anno	Entro l'anno	Oltre l'anno
Depositi cauzionali attivi vari	10.004	0	11.162	0
Depositi cauzionali per utenze e simili	0	0	3.603	0
Depositi cauzionali per gare d'appalto	1.963	0	1.962	0
Finanz. attivo a partecipata KALEIDOS	15.000	0	15.000	0
Crediti diversi immobilizzati	1.033	0	11.630	0
Finanziamento infruttifero consorzio Zenit	124.000	0	124.000	0
TOTALI	152.000	0	167.358	0

Il finanziamento erogato a Consorzio Zenit, annuale rinnovabile, è infruttifero e rilasciato pro quota rispetto ai lavori affidati dal consorzio alle consorziate. E' collegato ai lavori di ristrutturazione, ampliamento e gestione per venti anni della casa di riposo del Comune di Fornovo Taro (PR), e verrà restituito non appena i proventi della gestione lo consentiranno.

3.1.8 ASSETTO ISTITUZIONALE

Rappresentanza

Le cariche istituzionali sono così composte:

Presidente	
<i>Costantino Antonio</i>	Direttore Generale
Vice-Presidenti	
<i>Pelagatti Gianluca</i>	Direttore Commerciale
<i>Donelli Claudia</i>	Coordinatore Centro Servizi "Il Cerchio" (Pr)

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.

Composizione del Consiglio di Amministrazione

Si evidenzia la totale rappresentanza di Soci Lavoratori che ricoprono il ruolo di membro del C.d.A.

Presidente	
<i>Costantino Antonio</i>	Direttore Generale
Vice-Presidenti	
<i>Pelagatti Gianluca</i>	Direttore Commerciale
<i>Donelli Claudia</i>	Coordinatore Centro Servizi "Il Cerchio" (Pr)
Consiglieri	
<i>Bolondi Michela</i>	Responsabile Gestione Qualità
<i>Felletti Giovanna</i>	Referente Casa Protetta "Mazzini" di La Spezia
<i>Rosati Elisa</i>	Educatrice
<i>Rossi Filomena</i>	Coordinatrice Area Anziani
<i>Masarati Lorena</i>	Coordinatrice Area di Piacenza
<i>Gennari Ilaria</i>	Tutor Corsi di Formazione
<i>Circelli Rosetta</i>	Ausiliaria
<i>Bertoglio Elisabetta</i>	Animatrice Area Anziani
<i>El Ourthassi Halima</i>	Operatrice
<i>Bianchi Stefano</i>	Operatore Settore Psichiatrico
Invitati	
<i>Coscia Guido</i>	Direttore Amministrazione e Finanza
<i>Albertini Andrea</i>	Segreteria di Presidenza

La funzione della proprietà è svolta dalle Socie e dai Soci che assumono le decisioni, inerenti il governo della cooperativa, nell'Assemblea. 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.

Organi di Controllo

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

Capelli Massimo

Cabassi Luca

Savani Luigi

3.1.9 ASSETTO ORGANIZZATIVO

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. 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.

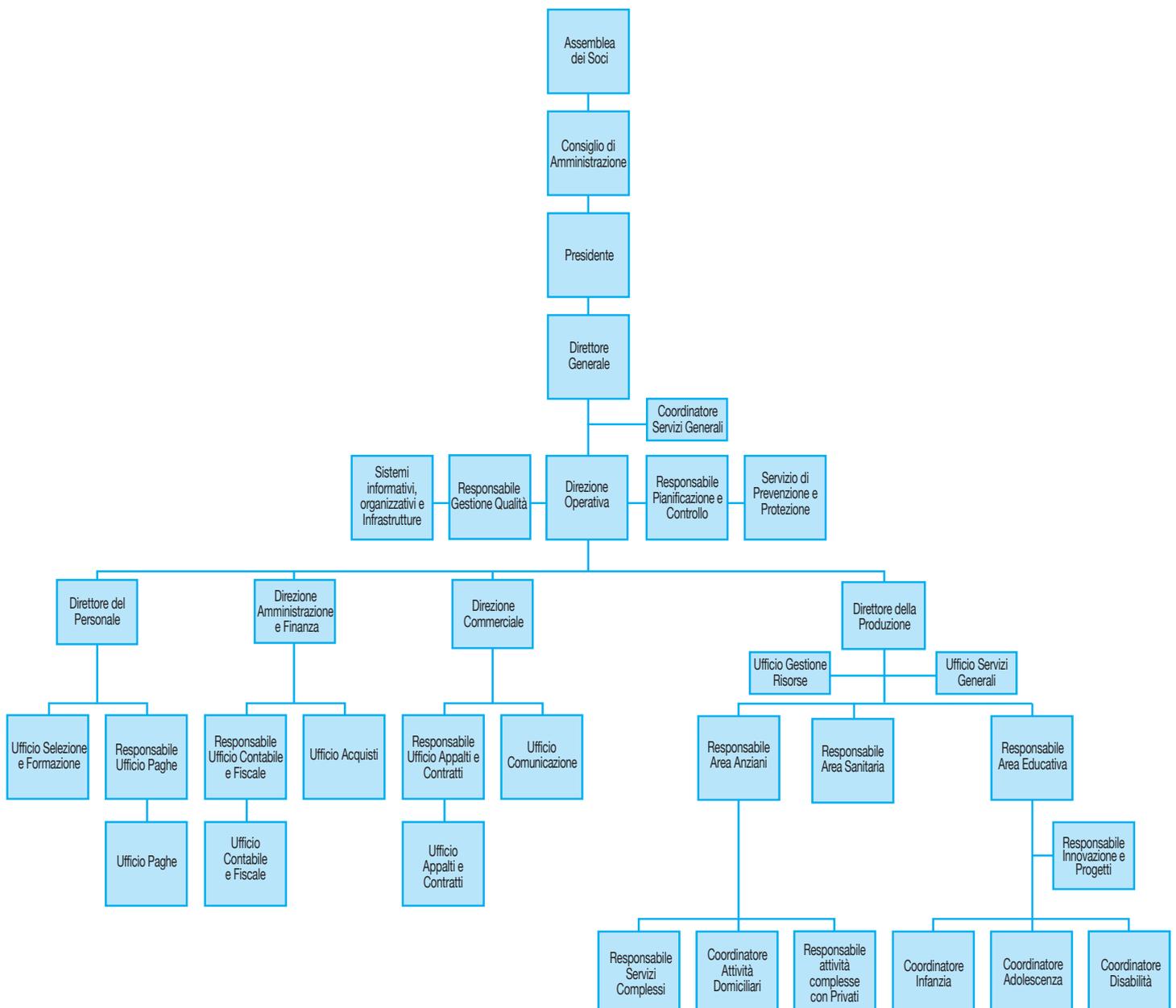
Direttori di funzione che compongono la direzione operativa:

<i>Costantino Antonio</i>	Direttore Generale
<i>Pelagatti Gian Luca</i>	Responsabile Commerciale
<i>Araldi Alberto</i>	Responsabile Personale e Formazione
<i>Anghinolfi Giancarlo</i>	Responsabile della Produzione
<i>Coscia Guido</i>	Responsabile Amministrativo e Finanziario

Invitati Permanenti:

<i>Bertè Gianfranco</i>	Responsabile Controllo Gestione
<i>Germani Alberto</i>	Responsabile Sicurezza
<i>Altieri Francesco</i>	Coordinatore Ufficio Gare
<i>Finardi Filippo</i>	Responsabile Area Socio Assistenziale
<i>Papotti Marco</i>	Responsabile Area Socio Educativa
<i>Mazzoni Luciano</i>	Responsabile Bilancio Sociale
<i>Bolondi Michela</i>	Responsabile Assicurazione della Qualità
<i>Zolesi Sara</i>	Coordinatrice Contabile e Fiscale
<i>Mambriani Stefano</i>	Responsabile Area Sanitaria

3.1.10 ORGANIGRAMMA



3.2

La partecipazione sociale¹⁶

3.2.1 LA BASE SOCIALE

La base sociale al **31 dicembre 2006** è composta da 1401 Socie e Soci che costituiscono il soggetto imprenditoriale della cooperativa. Nel 2006 si è avuto un decremento nell'Area Anziani a causa della creazione dell'Area Sanitaria, del fallimento della società proprietaria delle strutture di Felino e Bazzano in provincia di Parma e per la perdita dei cantieri del Friuli Venezia Giulia e Centro Servizi Sanitari di Parma.

Il decremento è stato in parte compensato dall'acquisizione di altri Servizi nell'Area Educativa.

Variatione Base Sociale

Anno	Lavoratori	Incremento
2006	1401	-3,24%
2005	1433	2,23%

L'organico è così suddiviso:

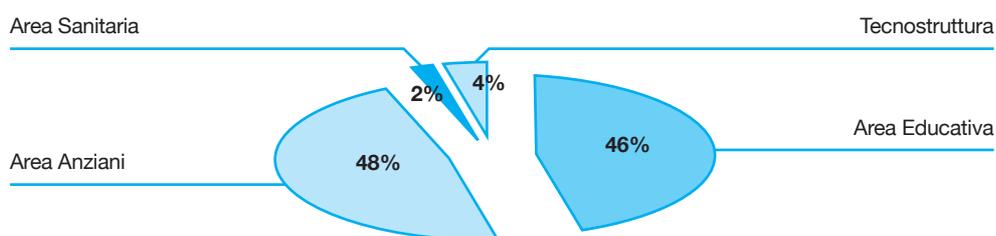
- socie/i 1401;
- dipendenti e collaboratori 76.

Aree di Produzione

L'organizzazione della Cooperativa prevede 3 Aree:

- Area Educativa.
- Area Anziani.
- Area Sanitaria.

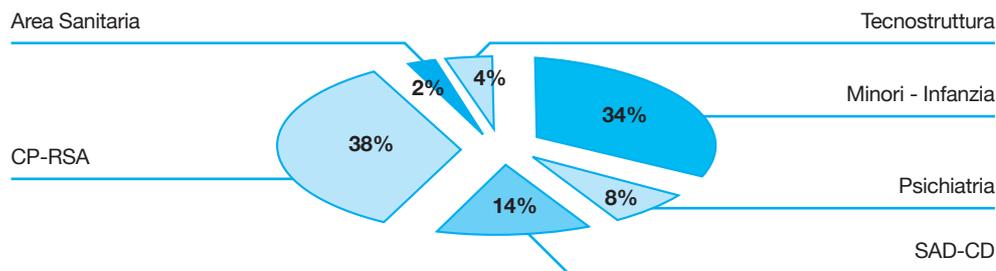
Aree	Lavoratori 2006	Lavoratori 2005	Incremento
Area Educativa	640	585	6,6
Area Anziani	670	781	-35,6
Area Sanitaria	29	-	-
Tecnostruttura	62	9	19,2



¹⁶ Tutti i dati riportati, sia per il 2005 sia per il 2006, si intendono al 31/12.

Suddivisione per settori

Aree	Settori	Lavoratori 2006	Lavoratori 2005
Educativa	D. Abilità	97	99
	Minori Infanzia	435	376
	Psichiatria	108	110
Assistenziale	SAD	168	186
	CP-RSA	502	595
	Sanitario	-	13
Sanitaria		31	-
Tecnostruttura		62	58

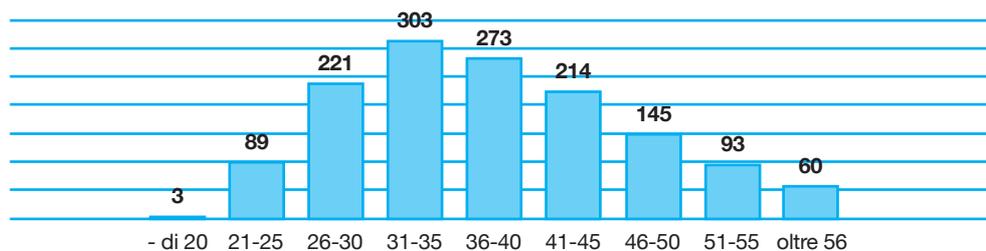


Differenze di genere

Anno	Genere			
	F		M	
2006	1279	91,2%	122	8,8%
2005	1310	91,0%	123	9,0%

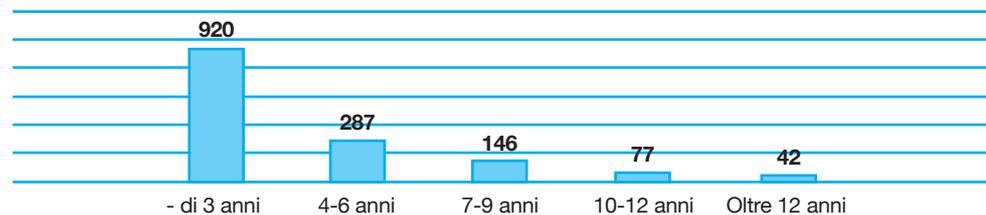
Distribuzione dei Soci distinti per fasce d'età anagrafica

Il dato evidenzia che il 46% dei soci ha un'età compresa fra 31 e 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.



Tipo di contratto

Il rapporto tra le/i Socie/i e l'organico complessivo dei lavoratori della cooperativa alla luce del decremento della base sociale precedentemente illustrato, si è mantenuto sostanzialmente inalterato. Su tale base, si confermano i dati sul tipo di contratto.

Anno	FT	%	PT	%
2006	1144	85,0	257	15,0
2005	1465	87,0	292	13,0

Turn-over

Anno	Lavoratori Ammessi	Lavoratori Dimessi
2006	225	572
2005	539	349

Turn-over per Area 2006

Settore	Area	Lavoratori Dimessi
Divisione Socio Educativa	Diversa Abilità	34
	Minori - Infanzia	161
	Psichiatria	29
Divisione Socio Assistenziale	SAD - CD	128
	Strutture Residenziali	210
	Sanitario	8
Tecnostruttura	Impiegati	2

Distribuzione Soci per provincia



Composizione per Qualifica 2006 (sono rappresentate le principali qualifiche)

Qualifiche	2006
Ausiliarie/i	62
O.S.A. con qualifica	436
O.S.A. senza qualifica	223
Educatrici/ori	364
Infermiere/i Professionali	21
Assistenti sociali	10
Impiegate/i	43
T. d. R.	1
R.A.A.	15
Coordinatrici/ori	18
Cuoca/o	19
Aiuto-cuoca/o	17
Add.Inf. non prof.	119
Istruttori Att. Man.	27
Autisti	6

3.2.2 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 quattrocentomila 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.

Al 31.12.2006 il capitale sociale totale è di 2.436.652 €.

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
Socie/i assunte/i con qualifica dal 1° al 4° livello e tutte/i le/i socie/i con contratto par-time oltre le 25 ore	<ul style="list-style-type: none"> - il primo mese di assunzione 1 quota di 15,49 € - dal 4° mese di assunzione 10 quote mensili di 51,65 € - a seguire 32 quote mensili da 15,49 € - in ultimo 1 quota mensile da 5,33 €
Socie/i Part-time entro le 25 ore settimanali	<ul style="list-style-type: none"> - il primo mese di assunzione 1 quota di 15,49 € - dal 4° mese di assunzione 20 quote mensili di 25,82 € - a seguire 32 quote mensili da 15,49 € - in ultimo 1 quota mensile da 5,43 €
Socie/i con qualifica dal 5° al 10° livello	<ul style="list-style-type: none"> - il primo mese di assunzione 1 quota di 15,49 € - dal 4° mese di assunzione 10 quote mensili pari a 51,65 € - a seguire 19 quote mensili da 25,82 € - in ultimo 1 quota mensile da 10,43 €

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 l'assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione, ha approvato per l'esercizio 2006 è quella di aumentare gratuitamente il capitale sociale versato e rivalutato del 6% per un importo pari a 79.310 €.

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.

3.2.3 I MOMENTI ASSEMBLEARI

Assemblee Pro.Ges. anno 2006

Nel 2006 si sono tenute 2 Assemblee. La prima è stata l'Assemblea Ordinaria nella quale è stato presentato il Bilancio d'Esercizio mentre la seconda Assemblea si è resa necessaria sia per la approvazione della nascita del Gruppo Servizi sia per l'approvazione del ristorno alle Socie/i

Assemblea del 31/05/2006

Ordine del giorno:

- 1) Presentazione del Bilancio di esercizio al 31 Dicembre 2005, corredato dalle relazioni del Consiglio di Amministrazione e della Società di Revisione; Relazione del Collegio Sindacale; provvedimenti conseguenti;
- 2) Nomina del Consiglio di Amministrazione, previa determinazione del numero dei suoi componenti, e determinazione del relativo emolumento;
- 3) Nomina del Collegio Sindacale, del suo Presidente e determinazione della relativa

retribuzione;

4) Varie ed eventuali.

Soci presenti: 255 di cui 142 presenti personalmente in sala e 113 presenti per delega su un totale di 1468 soci aventi diritto al voto.

Assemblea del 20/10/2006

Ordine del giorno:

1) Costituzione di un Gruppo Cooperativo Paritetico composto da "Pro.Ges., Pulixcoop e Multiservice" ai sensi dell'articolo 2545 Septies del c.c., così recepito dall'articolo 4 comma o) dell'oggetto sociale dello Statuto vigente;

2) Abrogazione dell'articolo 14 del Regolamento Interno e successivo esame ed approvazione del testo di Regolamento per l'attribuzione di un ristorno ai Soci;

3) Informazioni del Presidente;

4) Varie ed eventuali.

Socie/i presenti: 176 di cui 109 presenti personalmente in sala e 67 presenti per delega su un totale di 1292 socie/i aventi diritto al voto.

L'assemblea dei soci è l'organo sociale sovrano 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. 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 2006 sono state effettuate 12 preassemblee.**

3.2.4 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

E' un'opportunità interna che prevede la possibilità per le Socie e i Soci di avere accesso a prestiti della cooperativa, a seconda di norme stabilite in un apposito regolamento.

I soci fruitori sono stati **34** per una somma totale pari a **50.411 €**.

Buoni Natalizi

Il contributo di Pro.Ges. a queste iniziative è stato quantificato in **37.501 €** di finanziamenti sottoforma di pacco natalizio recapitato a tutti i soci.

Il pacco natalizio del 2004 ha avuto, ancora una volta, un risvolto sociale in continuità con la mission di Pro.Ges. I prodotti contenuti provenivano da una locale coopearativa che opera nel settore del commercio equo solidale.

3.2.5 STRUMENTI SOCIALI



House Organ - Notiziario Interno

CooperAttiva ha come obiettivo la **comunicazione sociale in tutte le sue parti ed espressioni**.

Inoltre sono presenti rubriche riguardanti **il mondo della cooperazione, le attività delle società partecipate e dei consorzi cooperativi**.

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 socie e soci 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 quadrimestrale.

Nel corso del 2006 sono stati pubblicati 3 numeri all'interno dei sono apparsi 54 articoli che portavano

in luce aspetti tipici del lavoro, informazioni sul lavoro dei settori di intervento e le comunicazioni ai soci. Ai tre numeri si è aggiunto lo speciale Bilancio Sociale 2005.

Il sito Pro.Ges.

Pro.Ges è stata una delle prime realtà del mondo cooperativo ad avvalersi delle potenzialità del web e della posta elettronica come strumento di comunicazione. Era il '95 e, pur essendo ancora uno strumento limitato, se ne colsero immediatamente le potenzialità. Con l'aumento sia della complessità organizzativa (l'aumento dei soci,

le nuove strutture, i nuovi clienti, l'espansione geografica) sia dell'importanza di Internet come strumento di comunicazione, la Cooperativa ha scelto, nel 2004, di dotarsi di una figura con lo specifico compito di tenere aggiornato il sito, oltre ad altre funzioni legate alla comunicazione. Lo scopo principale è quello di rispecchiare la grande crescita di Pro.Ges. negli ultimi anni.

Rispetto agli aggiornamenti precedenti ora è stato dato maggior risalto all'aspetto produttivo, quindi all'area Anziani all'Area Educativa ed è stata creata l'Area Sanitaria con l'inserimento dei nostri Centri Medici. Nell'home page inoltre è stata creata "In primo piano" una barra di navigazione che consente di scaricare documenti aggiornati e ed essere informati sulle news della cooperativa.



3.3

Il valore aggiunto

Al centro del rendiconto proposto nel Bilancio Sociale si trova una riclassificazione delle attività realizzate dall'impresa secondo il punto di vista del Valore Aggiunto.

Il Valore Aggiunto (cioè la ricchezza realizzata insieme nell'anno e la sua distribuzione interna) viene rappresentato in due distinti prospetti:

1. il prospetto di determinazione del V.A. (ricavi/costi);
2. il prospetto di riparto del V.A. (remunerazioni percepite dagli interlocutori interni all'azienda e liberalità esterne).

Prospetto di determinazione del valore aggiunto

	2006	%	2005	%
Valore della Produzione	41.521.665	100,00	38.212.225	100,00
Costi intermedi della produzione	10.648.243	26,00	8.893.506	23,00
Valore aggiunto caratteristico lordo	30.873.422	74,00	29.318.719	77,00
Componenti accessori e straordinari	-490		-43.237	
Valore aggiunto globale lordo	30.872.927	74,00	29.275.482	77,00
Ammortamenti gruppo omogeneo beni	487.198	1,00	459.227	1,00
Valore aggiunto globale netto	30.385.729	73,00	28.816.255	75,00

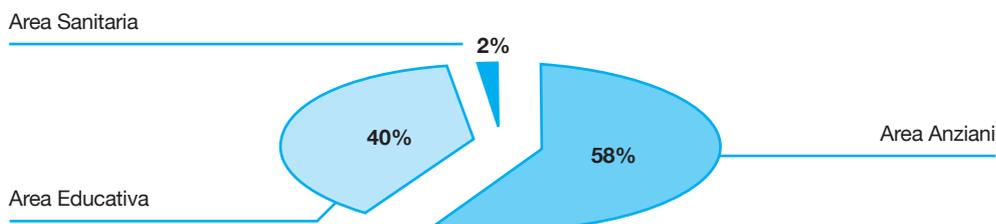
3.3.1 LO SVILUPPO DEL LAVORO

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 dei numero dei lavoratori complessivo di: Soci, Dipendenti e Collaboratori]

Fatturato per Area

Il fatturato complessivo della Cooperativa al 31.12.2006 è di 41.521.665 €.

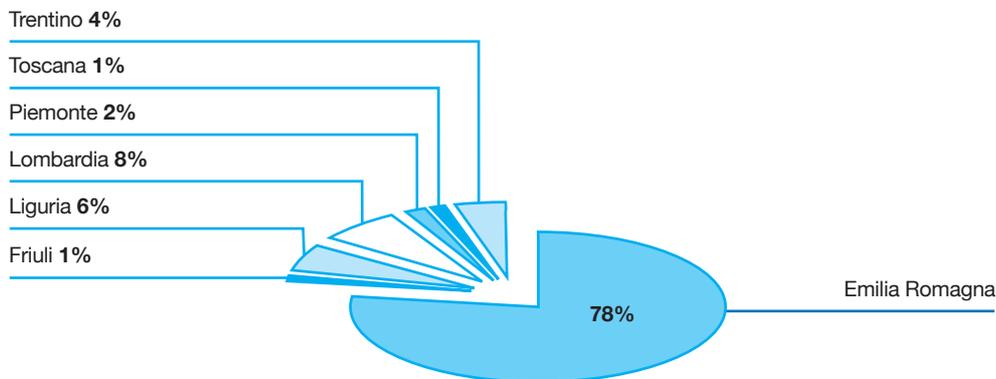


Area Anziani	24.275.000,00 €
Area Educativa	16.447.000,00 €
Area Sanitaria	799.000,00 €
Totale	41.521.000,00 €

Valore della produzione per area geografica

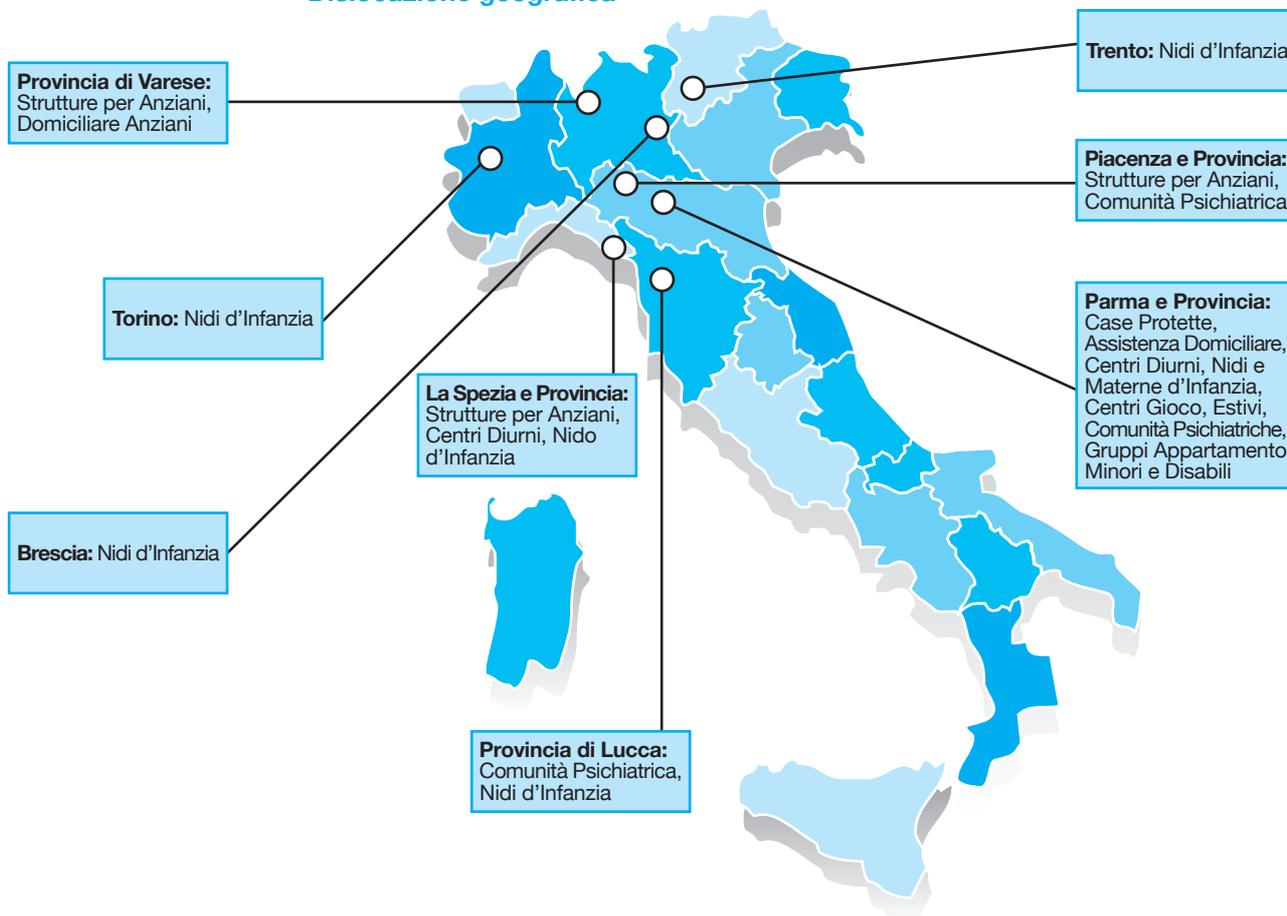
I dati sul valore della produzione fanno emergere in modo dominante la collocazione geografica della Pro.Ges. sul totale del fatturato.

Fatturato per regione



Emilia Romagna	31.909.666,74 €
Friuli	358.728,22 €
Liguria	2.471.252,31 €
Lombardia	3.092.927,39 €
Piemonte	808.371,61 €
Toscana	573.174,58 €
Trentino	1.773.492,65 €
Totale	40.987.613,49 €

Dislocazione geografica



3.3.2 DIVISIONE SOCIO EDUCATIVA

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

Enti	Luogo	N° utenti
Ausl, Comuni	Parma, Fidenza (PR), Collecchio (PR), Sala Baganza (PR), Felino (PR), Montechiarugolo (PR), Torrile (PR), Langhirano (PR)	168

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

Enti	Luogo	N° utenti
Ausl, Comunità Montana, Comuni	Parma, Fidenza (PR), Torrile (PR), Sorbolo (PR)	200*

*Comprende le attività estive

Area Infanzia: Scuole dell'Infanzia e Nidi di Infanzia

Enti	Luogo	N° utenti
Comuni	ParmaBorgotaro (PR), Colorno (PR), Langhirano (PR), Lesignano Bagni (PR), Sorbolo (PR), Sissa (PR) Brescia, Torino, Trento	598
Enti	Luogo	N° utenti
Gestione Propria	San Zeno Naviglio (BS), Sarzana (SP)	159
Enti	Luogo	N° utenti
Parmalnfanzia	Parma, Noceto (PR), San Secondo (PR)	760*

Parmalnfanzia 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

Enti	Luogo	N° utenti
Ausl	Parma, Piacenza, Lucca, Barga (LU)	72
Enti	Luogo	N° utenti
Gestione Propria	Sant'Andrea Bagni (PR)	24

3.3.3 DIVISIONE SOCIO ASSISTENZIALE**Servizio di Assistenza Domiciliare e Centri Diurni**

Enti	Luogo	N° utenti
Ausl, Comune	Parma, Colorno (PR), Corniglio (PR), Fontanellato (PR), Fornovo (PR), Langhirano (PR), Lesignano de' Bagni (PR), Monchio (PR), Neviano (PR), Salsomaggiore T. (PR), Tizzano (PR), Borgonovo Val Tidone (PC)	915

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.

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
Ausl, Comune, Iraia, Privati (Ipab, SpA)	Parma, Langhirano (PR), Monchio (PR), Soragna (PR), Fontanellato (PR), Salsomaggiore T. (PR), Traversetolo (PR), San Michele Tiorre (PR), Pieveottoville (PR), Sala Baganza (PR), La Spezia, Cassano Magnano (VA), Borgonovo Val Tidone (PC), Pianello (PC)	1037
Enti	Luogo	N° utenti
Gestione Propria	Sant'Andrea Bagni (PR)	24

Servizi sanitari

Enti	Luogo	N° utenti
Comune	Parma	31

3.3.4 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 clientela 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
Terme di Salsomaggiore	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.	Cooperativa edile
Torizzati s.r.l.	Tipografia e cancelleria
SIGI s.r.l.	Servizi lavanderia
EDP Sistem	Softwarehouse
C.L.A.	Fornitura di arredi per comunità
Digilan	Servizi informatici
MA.T.I.L.L.D.E	Servizi infermieristici
SCAI MOTOR	Concessionaria Opel

La strategia e il modello organizzativo di Pro.Ges. condizionano fortemente le politiche di acquisto, sempre più orientate a ricercare nei propri fornitori e partners che sviluppino 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.

La creazione del Gruppo Servizi, potrà avere in futuro, conseguenze positive per quanto riguarda il controllo dei costi delle forniture. Una delle finalità del Gruppo Paritetico, infatti, è quello di realizzare, attraverso la creazione di servizi comuni, importanti economie sul fronte degli acquisti.

3.3.5 I CLIENTI

La politica di un'impresa 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
Provincia di Parma
Parma
Borgotaro
Busseto
Colorno
Fontanellato
Fontevivo
Fornovo di Taro
Langhirano
Lesignano de' Bagni
Mezzani
Monchio delle Corti
Neviano degli Arduini
Noceto
Salsomaggiore Terme
S. Secondo
Sissa
Soragna
Sorbolo
Torrile
Provincia di Piacenza
Piacenza
Borgonovo Val Tidone
Pianello Val Tidone
Provincia di La Spezia
La Spezia
Sarzana
Provincia di Torino
Torino
Moncalieri
Nichelino
Provincia di Trento
Trento
Province di Brescia
Brescia
San Zeno Naviglio
Provincia di Varese
Cassano Magnago
Tradate
Caronno Pertusella
Busto Arsizio

Amministrazioni provinciali
Parma
Piacenza
Trento
Ausl
Provincia di Parma
Distretto Parma Città
Distretto Sud Est - Langhirano
Distretto di Borgotaro
Distretto Bassa Est - Colorno
Distretto Bassa Ovest - Fidenza
Altre AUSL
Lucca 2
Piacenza
Tolmezzo Alto Friuli
Varese
Istituti scolastici
Parma
Direzione didattica VI Circolo "P. Racagni"
Provincia di Parma
Istituto comprensivo "Sorbolo-Mezzani"(Pr)
Istituto Comprensivo di Torrile (Pr)
Istituto Comprensivo di Fidenza (Pr)
Istituto Comprensivo di Colorno (Pr)
Ipab
Provincia di Parma
Iraia
Casa Protetta Val Parma - Langhirano
"Monumento ai Caduti di tutte le Guerre - Sorbolo (Pr)
Istituto Andreoli - Borgonovo Val Tidone (Pc)
Enti privati
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 Traversetolo (Pr)
Diana S.r.l. Felino (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
Altri
R&G Servizi
ParmaInfanzia
Consorzio Zenit

3.3.6 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 sei 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 la comunità psichiatrica di Vigheffio sono previsti incontri settimanali che coinvolgono l'utenza ed hanno lo scopo di mettere in comune i tempi e le modalità organizzative;

Riunioni di equipe con familiari degli utenti Area Educativa

presso le strutture educative sono previsti due volte all'anno, a seconda dei momenti riunioni che coinvolgono le famiglie nell'organizzazione di particolari attività od iniziative che coinvolgeranno 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.

3.3.7 VALORE AGGIUNTO NEI CONFRONTI DELLA COMUNITÀ

Prospetto di riparto del valore aggiunto

	2006	%	2005	%
Valore aggiunto globale netto	30.385.729	100,00	28.816.225	100,00
Remunerazione del Personale	28.980.416	95,00	27.469.047	95,00
Remunerazione della Pubblica Amm.	869.977	3,00	872.940	3,00
Remunerazione del capitale di credito	162.513	1,00	128.548	0,44
Remunerazione capitale sociale	79.775	0,26	55.697	0,19
Remunerazione dell'azienda	210.254	0,69	206.966	0,71
Liberalità esterne	8.824	0,02	9.933	0,03
Remunerazione movimento cooperativo	73.970	0,24	73.124	0,25
Contributi associativi sistema Legacoop	65.000		65.000	
Contributi fondo prom. coop. Coopfond	8.970		8.124	

3.3.8 LO SCAMBIO SOCIALE

Il prospetto di Riparto del Valore Aggiunto (così come quello della sua Determinazione) sono stati elaborati dal GBS [Gruppo Bilancio Sociale], formato da esperti delle materie interessate alla miglior formulazione della trasparenza aziendale in ordine al Valore Aggiunto. Esso non va inteso quale onnicomprensivo e di per sé sufficiente a dare conto dei processi di scambio che avvengono in una Cooperativa. Ecco perché si è sviluppata - accanto alla tecnica del Bilancio Sociale - una riflessione attinente la 'Rendicontazione sociale', come illustrato nella Sezione 1.

In particolare - relativamente alla comprensione delle ricadute del valore creato in azienda - è stata avviato dagli studiosi uno specifico approfondimento teso a comprendere i meccanismi specifici che regolano la creazione di valore nelle imprese non profit (o imprese sociali), quali sono appunto le Cooperative Sociali. Questo sforzo ha portato già ad alcune conclusioni che sommariamente sono:

- La Responsabilità Sociale nell'ambito non profit va intesa come "l'attitudine dell'impresa a rispondere alle iniziative poste in essere dall'ambiente come conseguenza della sua attività, alla valutazione e compensazione interna dei costi

sociali da essa generati ed all'ampliamento dei suoi obiettivi per raggiungere una efficienza non solo economica ma anche sociale, sì da ottenere una piena legittimazione (ed un pieno consenso) al suo operare dai gruppi umani che la compongono e dalla società che la circonda".

- La R.S.I. nel non profit, va pertanto assunta come: 1) variabile motivazionale, 2) fattore guida delle scelte da attuare, 3) obiettivo da realizzare, 4) parametro di controllo.
- Ovviamente, data la diversa tipologia di 'imprese sociali' muta anche la modalità di formazione dei valori: in particolare qui assume rilevanza la dinamica della gestione dei processi di efficacia ed efficienza, nonché dell'equilibrio fra piano economico-finanziario e piano sociale.
- In tal senso, i Valori Sociali nella Coop.va Sociale: qualificano la sua stessa natura, guidano i processi, sono fonte di vantaggio competitivo, rappresentano la finalità istituzionale e ne regolano lo stile di funzionamento.
- Fra i Valori Sociali che vanno a comporre il Risultato dell'attività [anche oltre la misura quantitativa] vanno annoverati: lo scambio mutualistico fra socio e Coop.va (mutualità interna), la democrazia economica, il sistema informativo e partecipativo, la finanza etica e la mutualità esterna, ...

In conclusione: la creazione di valore nelle ONP (Organizzazioni non profit) non segue i percorsi identici alle Imprese profit-oriented, né la sua misurazione può adottare i medesimi criteri. Va quindi soprattutto espressa la dimensione sociale del Valore, sapendo che si tratta di un valore sociale fruibile dall'intera collettività. Non solo: si tratta anche di riconoscere come nell'attività dell'Impresa Sociale si realizzi la trasformazione di Valori individuali (lavoro, solidarietà, altruismo, volontariato) in Valori economici e sociali diffusi, con ricadute extra-aziendali. Andrà infine predisposta una possibilità di registrare l'ampiezza e la distribuzione del valore (nell'immediato e nel tempo differito).

Sulla base di tali considerazioni, la Coop.va PROGES si propone in futuro di delineare, accanto al prospetto di cui sopra della Distribuzione del Valore Aggiunto, anche altri due prospetti:

- quello della valutazione della 'performance sociale';
- quello del Valore Aggiunto Sociale (secondo il modello VAS), che combina la valutazione del V.A. economico, con quello della performance sociale.

Lo stesso sistema partecipativo interno sarà coinvolto nella definizione del 'rating etico' da applicare a tal fine.

3.4

Il lavoro

3.4.1 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, sia il mantenimento dell'equilibrio competitivo della cooperativa.

Livelli economici	
Livello 1	1008,13
Livello 2	1017,44
Livello 3	1064,84
Livello 4	1145,21
Livello 5	1214,33
Livello 6	1280,96
Livello 7	1363,65
Livello 8	1471,85
Livello 9	1625,61
Livello 10	1856,51

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.

3.4.2 RISORSE UMANE

L'organico di Pro.Ges. al **31 dicembre 2006** è composto da 1401 lavoratrici/ori.

Variatione Organico

Anno	Lavoratori	Incremento
2006	1401	-2,23%
2005	1433	

L'organico è così suddiviso:

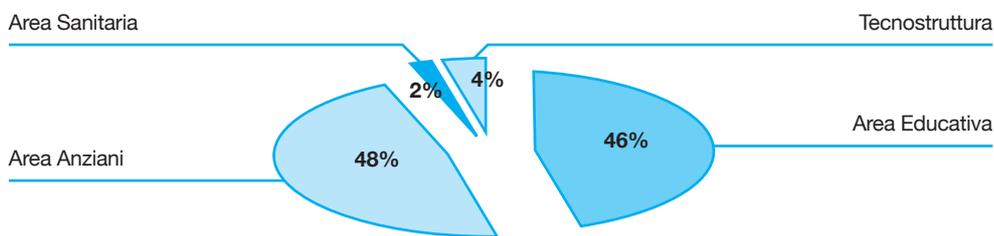
- socie/i 1401;
- dipendenti/collaboratrici/ori 76.

Aree di Impiego

L'organizzazione della Cooperativa prevede 3 Aree e la Tecnostruttura (sede di Parma):

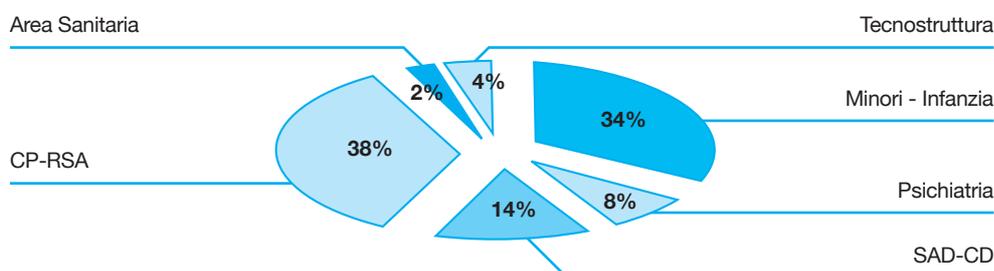
- Area Educativa
- Area Anziani
- Area Sanitaria

Aree	Lavoratori 2006	Lavoratori 2005	Incremento
Area Educativa	640	585	6,6
Area Anziani	670	781	-35,6
Area Sanitaria	29	9	
Tecnostruttura	62	58	19,2



Suddivisione per settori d'intervento

Aree	Settori	Lavoratori 2006	Lavoratori 2005
Educativa	D. Abilità	97	99
	Minori Infanzia	435	376
	Psichiatria	108	110
Assistenziale	SAD	168	186
	CP-RSA	502	595
	Sanitario	-	13
Sanitaria		31	-
Tecnostruttura		62	58

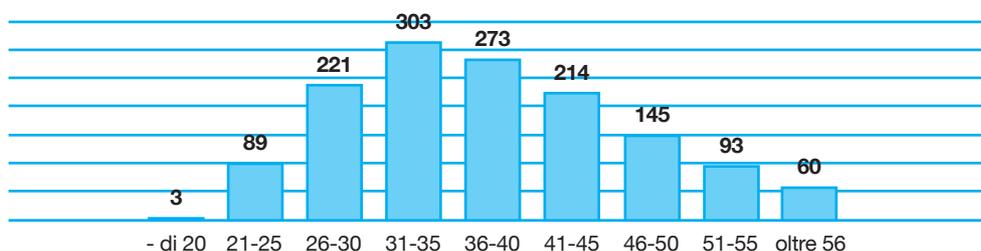


Differenze di Genere

Anno	Genere			
	F		M	
2006	1279	91,2%	122	8,8%
2005	1310	91,0%	123	9,0%

Distribuzione per fasce d'età anagrafica

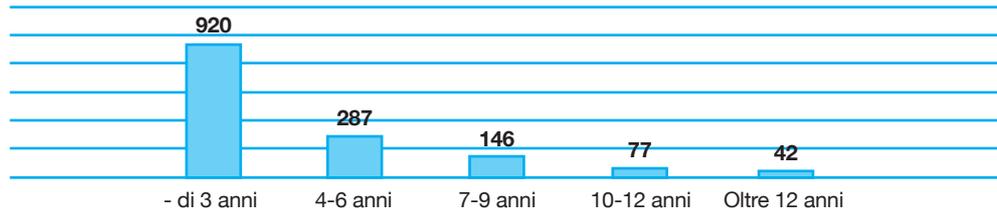
Il dato evidenzia che il 46% delle/dei Socie/i ha un'età compresa fra i 35 anni, contribuendo così ad affermare un valore tipico della cooperazione che è, appunto, il creare lavoro e futuro per le generazioni più giovani.



Distribuzione dei Lavoratori distinti per anzianità di servizio

L'anzianità lavorativa media è pari a 3 anni e 6 mesi. Dalla suddivisione emerge che il 60% per cento delle/dei Socie/i è in Pro.Ges. da meno di 3 anni.

Il 81% dei lavoratori è in cooperativa da meno di 6 anni. Sono 120 i lavoratori presenti in cooperativa dal momento della sua nascita; cioè l'8% sul totale.



Tipo di Contratto

Il rapporto tra le/i Socie/i e l'organico complessivo dei lavoratori della cooperativa alla luce del decremento della base sociale precedentemente illustrato, si è mantenuto sostanzialmente inalterato. Su tale base, si confermano i dati sul tipo di contratto.

Anno	FT	%	PT	%
2006	1144	80,6	257	19,4
2005	1209	84,3	224	15,7

Turn-Over

Anno	Lavoratori Ammessi	Lavoratori Dimessi
2006	225	572
2005	394	117

Distribuzione Soci per Provincia



Composizione Lavoratori per Qualifica

Qualifiche	2006
Ausiliarie/i	62
O.S.A. con qualifica	436
O.S.A. senza qualifica	223
Educatrici/ori	364
Infermiere/i Professionali	21
Assistenti sociali	10
Impiegate/i	43
T. d. R.	1
R.A.A.	15
Coordinatrici/ori	18
Cuoca/o	19
Aiuto-cuoca/o	17
Add.Inf. non prof.	119
Istruttori Att. Man.	27
Autisti	6

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.

Livello	1	2	3	4	5	6
2006	19	31	321	588	344	119
2005	62	78	340	400	260	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 del 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

Ore lavorate (%)	Diversa abilità	Minori-Infanzia	Psichiatria	SAD-CD	CP	Sanitario	Tecnostruttura
2006	7	26	8	12	41	2	4
2005	7	15	8	11	54	-	5

Si evidenzia il calo delle ore lavorate nell'Area Anziani (CP-RSA) e l'aumento delle ore nell'area educativa per i motivi precedentemente accennati (par. 3.2.1, pag. 37).

3.4.3 PARI OPPORTUNITÀ

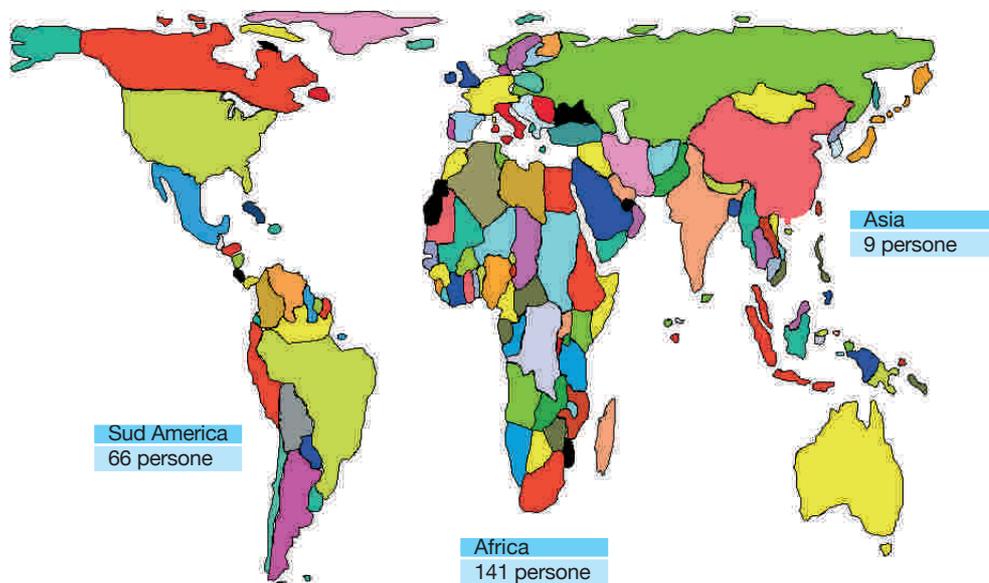
Azioni di Pari Opportunità

- *Condizioni di miglior favore:*
Stipendio pieno in gravidanza per le socie da più di 2 anni.
- *Partecipazione al Progetto di Legacoop/Cesvip:*
“Azioni positive per lo sviluppo di carriera femminile: sperimentazione di percorsi di consulenza alle lavoratrici”.
2 livelli:
 - sostegno alla carriera;
 - supporto orientativo nel rientro al ruolo.
 Dalla ricerca nasce un progetto/percorso di *Sostegno alle Referenti*.
Il progetto riguarda l'Area Anziani e terminerà a settembre. Sono previsti degli studi di rilevazione dei fabbisogni individuali e un'analisi del progetto in toto.
- *Banca del tempo:*
La Banca del Tempo è una iniziativa che darà la possibilità, agli aderenti, di scambiare il proprio tempo con quello degli altri, creando così relazioni basate sulla solidarietà e sulla socialità come alternativa al volontariato, pur sempre nell'ottica comune di impegno ed apertura verso le necessità della gente. Si tratta di uno strumento che favorisce le relazioni all'interno di una comunità, disciplinato fra l'altro dalla legislazione italiana. Le persone, infatti, si scambiano tempo, competenze e professionalità per riaffermare l'importanza del tempo, specialmente quello libero. Applicata al SAD: nasce come incremento di una realtà già in uso. E' prevista una verifica a settembre.
- *Part-time misti:*
Formula valida per tutti i soci ma che nasce da un'esigenza lavorativa femminile. Si tratta di una retribuzione annuale su media oraria in modo da percepire lo stipendio anche durante la sospensione estiva dei servizi.
- *Borsa di studio "Daniela Mazza":*
Istituita nel 1997 a cadenza biennale, è promossa dall'Assessorato Pari Opportunità di Parma in collaborazione con il Consiglio regionale dell'Emilia Romagna con il sostegno di Pulix e Pro.Ges. Viene assegnato dal Dipartimento di Storia dell'Università degli Studi di Parma a due tesi di contenuto storico discusse negli atenei della Regione Emilia Romagna che riguardano la presenza delle donne nelle società.
- *Corso di alfabetizzazione e approccio all'utenza:*
Rivolto a socie straniere, fa parte del progetto più ampio di analisi dei fabbisogni e conseguenti azioni formative.

3.4.4 MULTICULTURA

La Carta di Peters

Nel 1569 il cartografo Mercatore elaborava la proiezione della Terra, usata ancora oggi, che sacrifica l'esattezza delle superfici a vantaggio della precisione degli angoli, e quindi della distanza delle rotte. Lo storico tedesco Arno Peters propose, nel 1973,



Continente	Paese di origine
Africa Totale 140	Burundi (1); Benin (10); Capo Verde (1); Camerun (37); Marocco (7); Costa D'Avorio (8); Mauritius (1); Etiopia (1); Nigeria (1); Ghana (34); Senegal (2); Guinea (14); Somalia (8); Kenya (2); Togo (1); Tunisia (13)
Asia Totale 9	Filippine (5); India (2); Uzbekistan (1); Iran (1)
Sud America Totale 65	Argentina (1); Brasile (4); Cile (1); Colombia (4); Cuba (8); Santo Domingo (1); Ecuador (21); Perù (15); Rep. Dominicana (6); Uruguay (1); Venezuela (2); Bolivia (1)

- il 9,5% dei lavoratori proviene dall'Africa pari a 140 unità.
- l'1,5% dei lavoratori proviene dall'Asia pari a 9 unità.
- il 4,4% dei lavoratori proviene dal Sud America pari a 65 unità.

La presenza di lavoratori immigrati provenienti da paesi extra-UE è pari a 131 persone che rappresentano l'8,8% 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. 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.

3.4.5 IL PERSONALE

La selezione

Nel 2006 sono arrivati circa **1894** curricula e sono stati effettuati circa **701** colloqui individuali. L'Ufficio Selezione e Formazione della Cooperativa Pro.Ges. ha diversi compiti. Prende 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 o posta elettronica o attraverso il sito della cooperativa. In casi particolari si avvale anche di inserzioni su quotidiani locali.

I candidati, che risultano idonei al momento del colloquio, in base alle esigenze del momento e all'analisi dei curricula, potranno essere inseriti nei servizi, previa valutazione con un responsabile della struttura stessa o con l'Ufficio Gestione Risorse.

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 e la continuità dell'offerta formativa, si creano opportunità tese a perfezionare le professionalità ed a mantenere alto il livello di attenzione nelle azioni quotidiane nel rapporto persona-persona.

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).

Gli argomenti trattati hanno abbracciato sia l'aspetto specifico della professionalità (formazione e aggiornamento) sia gli aspetti tecnici legati al funzionamento delle strutture. I corsi sono stati tenuti da esperti esterni ed interni alla cooperativa. Le nostre socie/i hanno partecipato a formazione, aggiornamento e convegni organizzati da enti pubblici, 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		N° Operatori		Ore Totale	
	2006	2005	2006	2005	2006	2005
Diversa Abilità	3	2	4	2	100	41
Infanzia	6	10	202	496	2620	5697
SAD + CD	15	3	53	6	4171	882
Case Protette	26	20	112	48	13181	5134
Psichiatria	8	10	10	38	2014	2017
Tecnostruttura	8	11	33	16	1992	146
Sanitario	3	-	4	-	704	-
Totali	69	56	418	606	24861	13917

Privacy - Qualità				
Settore	N° Operatori 2006	N° Operatori 2005	Ore Tot. 2006	Ore Tot. 2005
Diversa Abilità	40	33	68	66
Infanzia	61	58	298	281
SAD + CD	20	17	37	34
Case Protette	174	159	348	318
Psichiatria	43	44	80	88
Tecnostruttura	13	36	52	72
Totali	351	347	883	859

Sicurezza			
Settore	N° eventi formativi/aggiornamento	N° Operatori	Ore Tot.
Diversa Abilità	15	78	192
Infanzia	19	231	1311
SAD + CD	15	125	480
Case Protette	18	450	2160
Psichiatria	8	48	136
Tecnostruttura	2	49	50
Totali	77	981	4329

Know-How esterno

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 2006, sono stati realizzati i corsi di formazione per 1589 ore nelle diverse aree.

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.

3.4.6 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 modulare le procedure 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 ed esterni (utilizzatori, committenti), analizzando sia le potenzialità sia i limiti e definendo il servizio da offrire.
- *La seconda* - individuare le azioni da realizzare, attraverso una attenta ricognizione dell'esistente.
- *La terza* - amalgamare, motivare e valorizzare tutte le persone coinvolte nel percorso per la realizzazione degli obiettivi.
- *La quarta* - impostazione e realizzazione di modalità per la comunicazione con i clienti, come parte attiva dell'erogazione del servizio.
- *La quinta* - misurare la qualità percepita e i risultati raggiunti per i miglioramenti necessari.

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 tecnostuttura (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.

Nel piano delle visite ispettive del 2007 oltre all'esame dell'aspetto legato alla norma sull'igiene e sicurezza dei prodotti alimentari (Dlgs 155/97), alla Legge sulla Privacy (Dlgs 196/03) sono stati inseriti monitoraggi legati al Regolamento Europeo n° 178/2003, recepito dall'Italia, inerenti l'aspetto della Tracciabilità/Rintracciabilità e alcuni aspetti legati alla sicurezza sui luoghi di lavoro concordata con il responsabile servizio prevenzione e protezione Dott. Germani Alberto..

I riscontri che si sono rilevati sono stati decisamente positivi: un altro passo avanti, per una sempre migliore qualità.

3.4.7 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; 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, 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.

Gli R.L.S. attualmente in carica eletti nel 2006

1. Debeljak Jelenko (Parma)
2. Mion Barbara (Parma)
3. Colla Germano (Parma)
4. Dalla Monica Rita (Parma)
5. Borello Elena (Torino)
6. Riardi Caterina (Brescia)
7. Bertotti Giorgio (Trento)
8. Paola Tonoli (Piacenza)

Corsi di formazione

Divisione	N° Corsi
Socio Educativa	44
Socio Assistenziale	33

Tipologia corsi Divisione Socio Educativa

Tipologia Corso	N° Corsi	N° Ore Corso	N° Partecipanti
Preposti	2	4	18
Emergenze/prova evacuazione	27	3	289
626/94	12	4	64

Tipologia corsi Divisione Socio Assistenziale

Tipologia Corso	N° Corsi	N° Ore Corso	N° Partecipanti
Preposti	2	2	25
Emergenze/prova evacuazione	9	3	148
626/94	8	2	49
Movimentazione ospiti	120	4	231

Corsi Addetti Antincendio

Divisione	N° Ore Corso	N° Partecipanti
Socio Educativa	24	60
Socio Assistenziale	48	49

Corsi addetti al Primo Soccorso

Divisione	N° Ore Corso	N° Partecipanti
Socio Educativa	12	16

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 622 visite ad altrettanti soci, suddivise tra visite preventive all'atto dell'assunzione e periodiche.

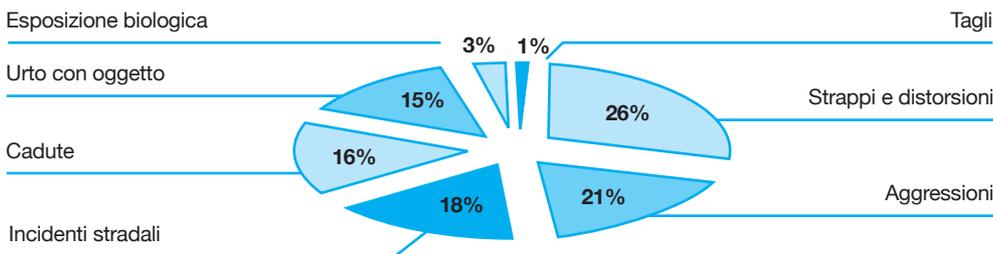
	N° Lavoratori	% su totale Area	% su totale Organico
Diversa Abilità	34	42%	3%
Infanzia	211	58%	14%
SAD+CD	86	47%	6%
Case Protette	252	39%	16%
Psichiatria	37	43%	3%
Tecnostuttura	2	0%	0%

	Visite	Su tot.
2006	622	42%
2005	480	48%

Gli infortuni

Anche il 2006 è stato un anno tendenzialmente positivo per quanto riguarda la situazione degli infortuni. Infatti sebbene il nr. assoluto degli infortuni passa da 121 a 145 (escludendo gli infortuni in itinere) l'indice di incidenza e quello di frequenza calano sensibilmente. 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 nel grafico sotto, 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 che, il 2006 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





Caterina Orzi

Donna di fiori, elaborazione digitale, 2007



2007 - Anno europeo delle pari opportunità per tutti

Il 2007 è l'anno di pubblicazione del Bilancio Sociale 2006 e coincide con l'Anno Europeo delle Pari Opportunità, il cui scopo è quello di sensibilizzare i cittadini sui loro diritti in merito alla parità di trattamento e ad un'esistenza libera da discriminazioni, indipendentemente da genere, origine etnica o razziale, religione o credo, disabilità, età o orientamento sessuale. Pro.Ges., in questa occasione, ha voluto focalizzare l'attenzione sulla donna (uno dei temi più importanti nell'agenda europea) in ragione della propria composizione sociale che vede il 91% di Socie di cui più del 14% proveniente da paesi extra-UE, Africa, Asia e Sud America. Le immagini inserite nel Bilancio sono tratte dal catalogo "donne & donne" di Caterina Orzi e rappresentano in modo significativo questo universo, dal quale abbiamo estrapolato alcune opere che, come sottolineato nella bella introduzione di Stefania Provinciali, toccano "le drammatiche storie..." fatte di vita e di morte delle donne d'Africa".

L'idea di questa operazione artistica nasce dalle storie drammatiche raccolte nelle interviste di Coopi alle donne della Sierra Leone rapite dai ribelli durante la guerra civile e ridotte a schiave sessuali. Temi apparentemente lontani dalla nostra realtà ma che tornano familiari se confrontati con gli episodi di abusi sessuali nella nostra società: la brutalità non ha appartenenza geografica ma fortunatamente lo stesso vale per le capacità delle donne di essere più forti del dolore e della violenza.

"Così come simboliche appaiono le più recenti immagini legate alla carne e alla sua trasposizione fra realtà ed ideali, fra donna bianca e donna nera, fra la vita e la morte, il giorno e la notte fino a fare incontrare gli opposti, uniti da un comune destino..."
Dal catalogo "Donne & donne" - Stefania Provinciali, critico d'arte, marzo 2007

Coopi – Cooperazione internazionale

Coopi è una associazione laica e indipendente fondata nel 1965. Coopi si occupa di Diritti Umani, Migrazioni, Formazione, Ambiente e Salute. In oltre 40 anni di lavoro abbiamo realizzato 750 progetti in 50 Paesi, coinvolgendo 50.000 Operatori locali e assicurando un beneficio diretto a 60 milioni di persone. E' presente in 50 Paesi con circa 90 interventi di sviluppo.

<http://www.coopi.org>

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: Luciano Mazzoni, Francesca Corotti, Elisabetta Nasuti, Carlo Cantini, Michelangelo Ferrari, Cristian Gaiani, Alberto Padovani, Paolo Papotti.

Finito di stampare nel mese di novembre 2007 presso Tipografia Toriazzi, Parma
Impaginazione e design: ghillani.com