BILANCIO SOCIALE 2011

PRO.GES.
COOPERATIVA SOCIALE
SERVIZI INTEGRATI ALLA PERSONA

GRUPPO GE.S.IN. GESTIONE SERVIZI INTEGRATI
PRO.GES. COOPERATIVA SOCIALE SERVIZI INTEGRATI ALLA PERSONA

CAPITOLO 1 – IDENTITÀ AZIENDALE

1.1. Storia e missione

1.2. Obiettivi di miglioramento

1.3. La governance e gli organi di controllo

1.4. Struttura organizzativa

1.5. Politiche di gruppo e altre societá partecipate

1.6. Adesione al movimento cooperativo

CAPITOLO 2 – VALORE AGGIUNTO

2.1. La mappa dei portatori di interesse

2.2. Determinazione Valore aggiunto

2.3. Distribuzione del Valore Aggiunto

CAPITOLO 3 – RELAZIONE SOCIALE

3.1. Le persone e il lavoro

3.2. I soci e lo scambio mutualistico

3.3. L'attività caratteristica

3.4. Rapporto con i fornitori

3.5. Rapporti con la comunità

3.6. La voce degli stakeholders

INVITO ALLA LETTURA

Il 2011 è stato caratterizzato dal protrarsi del difficile momento economico-finanziario a livello mondiale, causato dalla crisi del 2008, che come era prevedibile non ha risparmiato neanche il nostro Paese.

Anche a livello locale la ricaduta della crisi generale non si è fatta attendere, con diverse chiusure o cessioni di aziende nel Parmense ed un rialzo della disoccupazione.

Nel 2011 in Provincia di Parma il tasso della popolazione attiva è diminuito, segnalando la disoccupazione femminile stabile al 4,3% e per quella giovanile i fenomeni crescenti della sottoccupazione e del precariato.

Pro.Ges si è confermata come forza anticiclica ma è ricorsa ancor più massicciamente alle forme di finanziamento esterno e inoltre ha dovuto subire le ricadute negative delle politiche pubbliche.

Se osserviamo con obiettività le condizioni dell'attuale esercito di precariato (sempre più vasto, privo di regole e di qualsiasi sicurezza), possiamo dire che il sistema cooperativo, nonostante un regime di salari assai contenuti, consente di assicurare oltre al posto di lavoro sicuro anche quelle condizioni contrattuali (generalmente a tempo indeterminato) che consentono di guardare al futuro anche alle giovani generazioni.

Nel 2011 la Pro.Ges., nonostante il periodo di congiuntura economica negativa sopra descritto, è riuscita a a mettere a segno una crescita del fatturato (circa 85 milioni di Euro) e a creare occupazione, assolvendo così ad un'importante funzione di coesione sociale, promozione e tutela del lavoro.

Pro.Ges. ha dimostrato di essere in grado di muoversi realizzando opere, anche attraverso la finanza di progetto, con la successiva gestione globale del servizio.

Altro elemento fondamentale per comprendere il percorso della Cooperativa è il valore del Gruppo Cooperativo Paritetico Gesin Proges., una realtà che rafforza l'aspetto imprenditoriale e mutualistico delle due Cooperative.

Oltre tutto ciò, non bisogna dimenticare il valore dell'impegno e dell'adesione ai criteri della Responsabilità Sociale d'Impresa per un dialogo trasparente e responsabile con tutti i "portatori d'interesse" (Utenti dei Servizi, Clienti, Fornitori, Istituti di Credito, Territori) e, in primis, i Soci-Lavoratori.

Gli Obiettivi di Miglioramento, evidenziati in questo Bilancio Sociale, tra i quali vi è la costituzione dell'Ufficio Soci, mostrano quanto tutta la nostra Cooperativa sia "lanciata" in questa direzione virtuosa.

Possiamo dichiarare con orgoglio che la Rendicontazione Sociale, di cui il Bilancio Sociale è lo strumento principale, insieme all'adozione del Modello Organizzativo ed al Codice Etico rispondenti alla Legge 231/2001 ed alla conseguente attivazione dell'Organismo di Vigilanza, collocano Pro.Ges. tra le migliori "Imprese Socialmente Responsabili" a livello nazionale: garantendo ai Soci e ad ogni soggetto esterno ulteriori requisiti e referenze, oltre a quelle già assicurate dalle Certificazioni di Qualità.

Michela Bolondi e Claudia Donelli
Vice-Presidenti Pro.Ges.

INTRODUZIONE AL BILANCIO SOCIALE 2011: RESPONSABILITÀ SOCIALE E PERCORSO DI GRUPPO.

Le misure economiche non dicono tutto né dell'andamento delle nazioni né della capacità delle imprese di perseguire gli obiettivi sociali per cui sono nate. Non a caso, comincia a farsi strada l'idea di Sen che lo sviluppo debba essere misurato con il metro del BIL (benessere interno lordo) piuttosto che del PIL (prodotto interno lordo).

Tutto ciò è tanto più vero per Pro.Ges.: l'impresa cooperativa, infatti, utilizza la leva economica e l'azione imprenditoriale per perseguire lo scopo mutualistico, cioè lo scopo per cui nasce l'impresa stessa.

Ipotizziamo di proporre il tema dell'impresa e dei suoi scopi come la metafora di un viaggio in automobile: è importante valutare lo stato del mezzo (l'impresa) rispetto alla possibilità di condurci alla meta prescelta, cioè la destinazione che abbiamo stabilito (gli scopi dell'impresa).

È necessario, quindi, che il nostro "mezzo" sia adeguato, performante e coerente rispetto alla meta di viaggio stabilita. È importante conoscere la mappa del viaggio, monitorare le situazioni esterne ed interne che possono influenzarne l'andamento, è importante che l'equipaggio sia motivato, consapevole e responsabile. Lungo ogni viaggio capita, talvolta, di non vedere più l'inizio del percorso e di non vederne ancora la fine, è in questi momenti che risulta fondamentale la presenza di un gruppo di persone spinte dalla medesima intenzione e motivazione a collaborare, animate da una cultura e da valori condivisi.

Se l'andamento del viaggio fosse definibile soltanto dai parametri certi e quantificabili della velocità e del consumo di carburante, non sarebbe percepibile tutto il valore che in realtà esso reca con sé.

Tutti questi valori, detti anche beni intangibili, sono l'oggetto di lavoro del Bilancio Sociale.

La rendicontazione sociale della Cooperativa sta vivendo una fase di evoluzione e crescita, coerentemente con gli obiettivi delineati negli ultimi anni, che possono essere così sintetizzati:

- **Coordinamento Politiche Sociali**: questo gruppo è un unico tavolo di lavoro trasversale alle due Cooperative (Gesin e Proges) che rappresenta l'evoluzione del Gruppo Bilancio Sociale. Tra gli obiettivi di lavoro, oltre al Bilancio Sociale delle singole cooperative, anche il supporto all'Ufficio Soci per sviluppare sempre più il dialogo, la trasparenza e la responsabilità che sono alla base del patto di fiducia tra i Soci e il Consiglio d'Amministrazione.
- **Bilancio Sociale Pro.Ges. 2011 in funzione al Rapporto Sociale di Gruppo**: a livello di nota metodologica la cooperativa segue le linee definite dal GBS - Gruppo Bilancio Sociale (un gruppo di studio istituito a livello nazionale nel 1998 e composto da accademici, consulenti e società di revisione, che ha fornito uno standard che identifica i principi di redazione del bilancio sociale e di contenuto).

L'impegno assunto dalla Cooperativa e ulteriormente confermato nel 2011 attraverso l'attivazione di servizi e funzioni volti a rinforzarne le intenzioni, è quello di sviluppare il Bilancio Sociale in ottica di "processo". Il senso di una compenetrazione sempre più stretta tra i Bilanci Sociali singoli e il Rapporto Sociale di Gruppo va ricercato in questa prospettiva: una sempre maggiore attenzione al "processo" di costruzione del documento ed agli impegni e prospettive che da esso scaturiscono.

- **Bilancio Sociale Pro.Ges. 2011 e nuovi indicatori**: in questa edizione sono presenti alcune novità e alcune riorganizzazioni dei contenuti. Il Coordinamento Politiche Sociali ha perseguito l'obiettivo dell'armonizzazione della lettura dei dati quantitativi tra le due cooperative e, in relazione ai dati qualitativi, di evidenziare ciò che di specifico ha caratterizzato l'anno oggetto di rendicontazione. Si è posta l'attenzione su alcuni temi: La governance e gli organi di controllo, Le persone e il lavoro, I Soci e lo scambio mutualistico, La voce degli stakeholders.

Coordinamento Politiche Sociali

1

CAPITOLO 1 – IDENTITÀ AZIENDALE

1.1. **STORIA E MISSIONE**
HISTORY AND MISSION
HISTOIRE ET MISSION

1.2. **OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO**
IMPROVEMENT OBJECTIVES
OBJECTIFS D'AMÉLIORATION

1.3. **LA GOVERNANCE E GLI ORGANI DI CONTROLLO**
THE GOVERNANCE AND CONTROL BODIES
ORGANES DE CONTROLE ET DE GOVERNANCE

1.4. **STRUTTURA ORGANIZZATIVA**
ORGANIZATIONAL STRUCTURE
STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

1.5. **POLITICHE DI GRUPPO E ALTRE SOCIETÀ PARTECIPATE**
GROUP POLICIES AND OTHER PARTNERS
POLITIQUES DE GROUP ET DES SOCIÉTES EN PARTECIPATION

1.6. **ADESIONE AL MOVIMENTO COOPERATIVO**
THE COOPERATIVE MOVEMENT
ADHÉSION AU MOUVEMENT COOPÉRATIF

1.1. STORIA E MISSIONE

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
- essere un soggetto che, attraverso competenza professionale, capacità organizzativa e progettuale, si pone in un rapporto di integrazione al servizio pubblico e non più in veste di supplente

Pro.Ges. è una società cooperativa con sede a Parma, la base sociale è composta da soci e socie lavoratrici.

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. Il Progetto Gestione (Pro.Ges.) Servizi Integrati alla Persona è in grado di rispondere in modo innovativo alle dinamiche 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 e di essere un interlocutore di riferimento per la costruzione di nuovi modelli di welfare.

STORIA

• 1994

Nasce Pro.Ges., come fusione di varie cooperative operanti nel settore dei Servizi alla Persona

• 1995-2000

Fase di crescita: più competenze e più servizi. Pro.Ges. sviluppa sempre più la capacità di progettare e gestire servizi integrati alla persona

• 2000

Le sinergie ricercate con Ge.s.in., in ottica di sistema, si manifestano con la nascita del Consorzio Zenit

• 2001-2005

Pro.Ges. sperimenta con successo nuove forme di rapporto e di collaborazione Pubblico-Privato, diventando a tutti gli effetti partner delle Pubbliche Amministrazioni nella realizzazione del welfare locale. In questo periodo viene costituita ParmaInfanzia (2003)

• 2006-2009

Nasce il "Gruppo Servizi", prima esperienza di gruppo cooperativo paritetico, costituito da tre società, tra cui Ge.s.in. e Pro.Ges. In questo periodo la Cooperativa allarga gli orizzonti lavorativi a livello nazionale e si struttura per progettare e ge-stire servizi nei settori Anziani, Educativo, Sanitario

• 2010

Gruppo Ge.s.in.-Pro.Ges.: le due cooperative, nell'arco degli anni, hanno sviluppato percorsi comuni e iniziative condivise, naturale quindi rinnovare la scelta di essere Gruppo Cooperativo Paritetico

• 2011

Pro.Ges. ha riconfermato la strada del partenariato pubblico-privato, continuando ad investire nel proprio lavoro. Inoltre si è impegnata nel processo di accreditamento che ha riguardato più di trenta servizi nella sola Regione Emilia Romagna

MISSIONE

Pro.Ges. ha saputo mantenere fede ai valori della mutualità, della democrazia, dell'uguaglianza, dell'equità e della solidarietà propri di ogni cooperativa sociale e alle missioni, cioè alle principali finalità che l'azienda intende perseguire in campo economico e sociale.

- 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 nella tutela dei loro diritti

- 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, nel pieno interesse degli utenti e dei loro diritti, attraverso il nostro lavoro

- 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., anche grazie ai vantaggi offerti dallo strumento del Gruppo Cooperativo

- Articolo 4 - UN CONTRIBUTO ATTIVO ALLO SVILUPPO DEL WELFARE DI COMUNITÀ

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

1.2. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Il Percorso Etico definisce gli ambiti di impegno sociale, economico e ambientale che caratterizzano il rapporto tra la Cooperativa e i suoi stakeholder.
La Responsabilità Sociale d'Impresa è declinata in chiave concreta, attraverso una serie di iniziative volte a migliorare le condizioni lavorative e una costante attenzione al clima interno. Inoltre nel rapporto con le comunità attraverso il sostegno di attività formative e di divulgazione scientifica, promozione della cultura del merito e del rapporto tra Università e Movimento Cooperativo. L'impegno per la valorizzazione dei principi cooperativi della partecipazione, democrazia e trasparenza nei confronti dei Soci è una priorità per Pro.Ges.

PERCORSO ETICO- OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2010-2012:

- obiettivi valoriali (beni relazionali, motivazioni, clima interno, identità coop.va ed appartenenza, radicamento territoriale, coerenza tra identità missione- strategia d'impresa)
  - obiettivi sociali (comunicazione, partecipazione, crescita professionale, sviluppo mutualistico interno/esterno, evoluzione organizzativa, solidarietà, finanza etica, sviluppo democratico, turismo etico)
    - bilancio di sostenibilità ambientale e bilancio di genere
      - finanza etica
        - turismo etico e solidale
          - dotazioni strumentali [cfr. esito indagine sociale 2008, tra cui: evoluzione modello governance, ufficio soci, codice etico, certificazione etica, organismi collegiali consultivi (etici)]
            - comunicazione interna
              - iniziative esterne di presentazione pubblica nelle varie città e località
                - soglie e fasi di verifica dei risultati
                  - verso il Bilancio Sociale di Gruppo

OBIETTIVI CONSEGUITI NEL 2010:

- effettuazione della nuova indagine sociale sul tema: dialogo sociale e ruolo del socio
  - collaborazione coi vertici aziendali nella ridefinizione della Mission della Cooperativa
    - partecipazione alla definizione della Mission del Gruppo Paritetico Ge.s.in-Pro.Ges.
      - affiancamento e supporto della Cooperativa Ge.s.in. in ambito etico
        - promozione e buona riuscita della Festa Sociale (Parma, Circolo Inzani, Dicembre 2010)
          - Pro.Ges. per l'Ambiente: progetti e iniziative collegate al tema della sostenibilità ambientale
            - potenziamento dei canali di comunicazione: nuovo sito internet (www.proges.it) e webletter
              - sostegno e collaborazione con "Libera, Associazione Nomi e Numeri contro le Mafie"

OBIETTIVI CONSEGUITI NEL 2011:

- pubblicazione della nuova testata "We-Coop" per la comunicazione interna delle due Cooperative
  - pubblicazione della prima edizione del BS del Gruppo Ge.s.in-Pro.Ges: seminario interno 24.11.2011
    - costituzione e attivazione dell'Ufficio Soci e Coordinamento Politiche Sociali
      - sostenibilità sociale, economica e ambientale: progetti legati agli acquisti eco sostenibili

NUOVI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2012

- Politiche Sociali e dialogo sociale:
  - il prestito sociale come strumento di valorizzazione del rapporto mutualistico;
    - revisione dei regolamenti relativi a Prestito Sociale e Soci Sovventori
      - 2012 Anno Internazionale della Cooperazione: riflessione sul rapporto mutualistico tra socio e cooperativa alla luce delle evoluzioni interne ed esterne;
        - piattaforma di comunicazione delle Politiche Sociali: nuovo progetto “Area Soci” su siti internet

- Implementazione del processo di collaborazione tra Ufficio Soci, Coordinamento Politiche Sociali, Ufficio Comunicazione e Ufficio di Presidenza;

- Integrazione del Percorso Etico e della Responsabilità Sociale d’Impresa tra Gesin e Proges in ottica di Gruppo: sviluppare il Percorso Etico Triennale (2013-2015) di Gruppo Cooperativo e il Piano Welfare per i Soci;

- Rendicontazione Sociale di Gruppo: evoluzione del processo e nuovi indicatori per rilevare la dimensione sociale e il valore degli asset intangibili che caratterizzano il capitale sociale;

- Obiettivi valoriali e di processo (beni relazionali, motivazioni, clima interno, identità cooperativa e senso di appartenenza, radicamento territoriale, coerenza tra identità missione – strategia d’impresa)

- Obiettivi sociali (comunicazione, partecipazione, crescita professionale, sviluppo mutualistico interno/esterno, evoluzione organizzativa, solidarietà, finanza etica, sviluppo democratico, turismo etico)

1.3. GOVERNANCE E ORGANI DI CONTROLLO

La governance esprime i meccanismi di gestione della Cooperativa e le modalità di partecipazione dei soggetti e degli organismi coinvolti. Pro.Ges. ha adottato il sistema definito "tradizionale", tale per cui l'Assemblea Ordinaria dei Soci nomina il Consiglio d'Amministrazione e il Collegio Sindacale. Il documento di riferimento circa il funzionamento della governance cooperativa è lo Statuto, in cui si descrivono le procedure della partecipazione e le competenze spettanti a ciascun organismo di rappresentanza.

In generale, la funzione della proprietà è svolta dai Soci, che assumono le loro decisioni quando si riuniscono nell'Assemblea dei Soci. L'Assemblea è sovrana e ha tra i suoi compiti più rilevanti l'elezione del Consiglio di Amministrazione, la nomina del Collegio Sindacale, l'approvazione dei regolamenti, l'approvazione del bilancio e dell'eventuale erogazione del ristorno.

Il Consiglio d'Amministrazione si compone di un numero di consiglieri che va da un minimo di tre ad un massimo di quindici. Il C.d.A. resta in carica per tre esercizi ed è investito dei più ampi poteri per la gestione della società: cura l'esecuzione delle deliberazioni assembleari, redige i progetti di bilancio consuntivo da presentare all'assemblea, approva il budget ed il piano strategico, può compiere tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione. Elegge il Presidente e il Vice Presidente. Il Presidente ha la rappresentanza della società di fronte ai terzi, cura l'esecuzione delle deliberazioni consiliari, rappresenta la proprietà della cooperativa e costituisce il riferimento per la struttura gestionale.

COMPOSIZIONE CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

- Presidente:
  Antonio Costantino - *Direttore*
- Vice Presidente:
  Michela Bolondi - *Resp. Gestione Sistemi Integrati*
  Claudia Donelli - *Coordinatore*
- Consiglio d'Amministrazione:
  Azzali Paola - *Coordinatore*
  Bianchi Stefano - *Coordinatore*
  Capelli Gaetana - *Responsabile Uff. Selezione e Formazione*
  Corotti Francesca - *Coordinatore d'Area*
  El Ouartassi Halima - *OSS–Operatrice Socio Sanitaria*
  Fusaro Alessandro - *Coordinatore - Aosta*
  Gennari Emanuela - *Cuoco*
  Gennari Ilaria - *Ufficio Progetti*
  Masarati Lorena - *Coordinatore - Piacenza*
  Minati Mariangela - *Coordinatore - Trento*
  Pelacci Annalisa - *Coordinatore Area Sanitaria*

Oltre al controllo di bilancio curato dal Collegio Sindacale e presentato all'Assemblea dei Soci, il Consiglio d'Amministrazione sottopone annualmente a certificazione il bilancio consuntivo, la società di revisione attualmente incaricata è PricewaterhouseCoopers s.p.a.

COMPOSIZIONE COLLEGIO SINDACALE

- Presidente: Massimo Capelli
- Sindaci Revisori: Mattia Campanini, Luca Cabassi

Sia in forza delle proprie convinzioni alla base del percorso etico aziendale, sia in presenza della normativa scaturita dal Dlgs 231/2001, Pro.Ges. ha deciso di impegnarsi nell'applicazione volontaria di ogni elemento previsto da questa nuova legislazione. Pertanto ha anzitutto discusso ed adottato un Modello Organizzativo, secondariamente ha elaborato ed approvato un proprio Codice Etico ad esso coerente, infine ha nominato l'Organismo di Vigilanza, il quale relaziona semestralmente al Consiglio di Amministrazione.

In tal modo non solo l'Identità Aziendale si è arricchita di un ulteriore fattore di controllo, a garanzia sia della Pubblica Amministrazione che della propria chiarezza organizzativa, ma si è avviata una attività permanente di monitoraggio della trasparenza aziendale.

COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

- Presidente: Luciano Mazzoni
- Componenti: Ilaria Gennari, Stefano Bianchi

1.4. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nel 2011 Pro.Ges. ha assunto un modello organizzativo su due linee: Educativa e Socio-Sanitaria. Ogni linea ha un proprio responsabile che si occupa del coordinamento e, insieme al Direttore di Produzione, di selezionare le gare d'appalto, della gestione di tutte le strutture e i servizi di propria competenza. La scelta di concentrare su due linee operative, invece che su tre come in precedenza, nasce dalla considerazione che le competenze interne sono trasversali e il lavorare in sinergia è un'opportunità per sviluppare sempre maggiore professionalità ed esperienza in termini di gestione e coordinamento.

PRO.GES.
COOPERATIVA SOCIALE
SERVIZI INTEGRATI ALLA PERSONA

LINEA EDUCATIVA

- Nidi d'Infanzia
- Scuole d'Infanzia
- Comunità Educative
- Servizi e strutture per la disabilità
- Servizi e strutture per la salute mentale

LINEA SOCIO-SANITARIA

- Case Protette
- Centri Diurni
- Appartamenti Protetti
- Servizi Assistenziali Domiciliari
- Centri Medici
- Centri Ospedalieri
- Centri Cure Palliative

LE LINEE DI PRODUZIONE

Nel 2006 è stata istituita la figura del Direttore di Produzione che ha il compito di dirigere le attività inerenti le aree di produzione. Nel 2009 è intervenuta una modifica organizzativa che ha introdotto le linee di produzione. Ogni Linea ha un proprio Responsabile il quale si occupa, insieme al Direttore di Produzione, di selezionare le gare d'appalto, della gestione di tutte le strutture e i servizi di propria competenza.

La Linea Anziani e la Linea Educativa, in quanto molto complesse, hanno anche i seguenti compiti:

- pianificare, organizzare, gestire e verificare il lavoro complessivo della Linea
- tradurre in azioni concrete, in sintonia con gli obiettivi della Linea, le scelte strategiche della cooperativa
- elaborare, in base a necessità specifiche, nuovi modelli gestionali
- dirigere il Coordinamento gestionale della Linea

Nel Coordinamento di Linea il Responsabile di Linea si confronta con i Coordinatori territoriali, che hanno la responsabilità di strutture omogenee per territorio.

GRUPPO COOPERATIVO PARITETICO

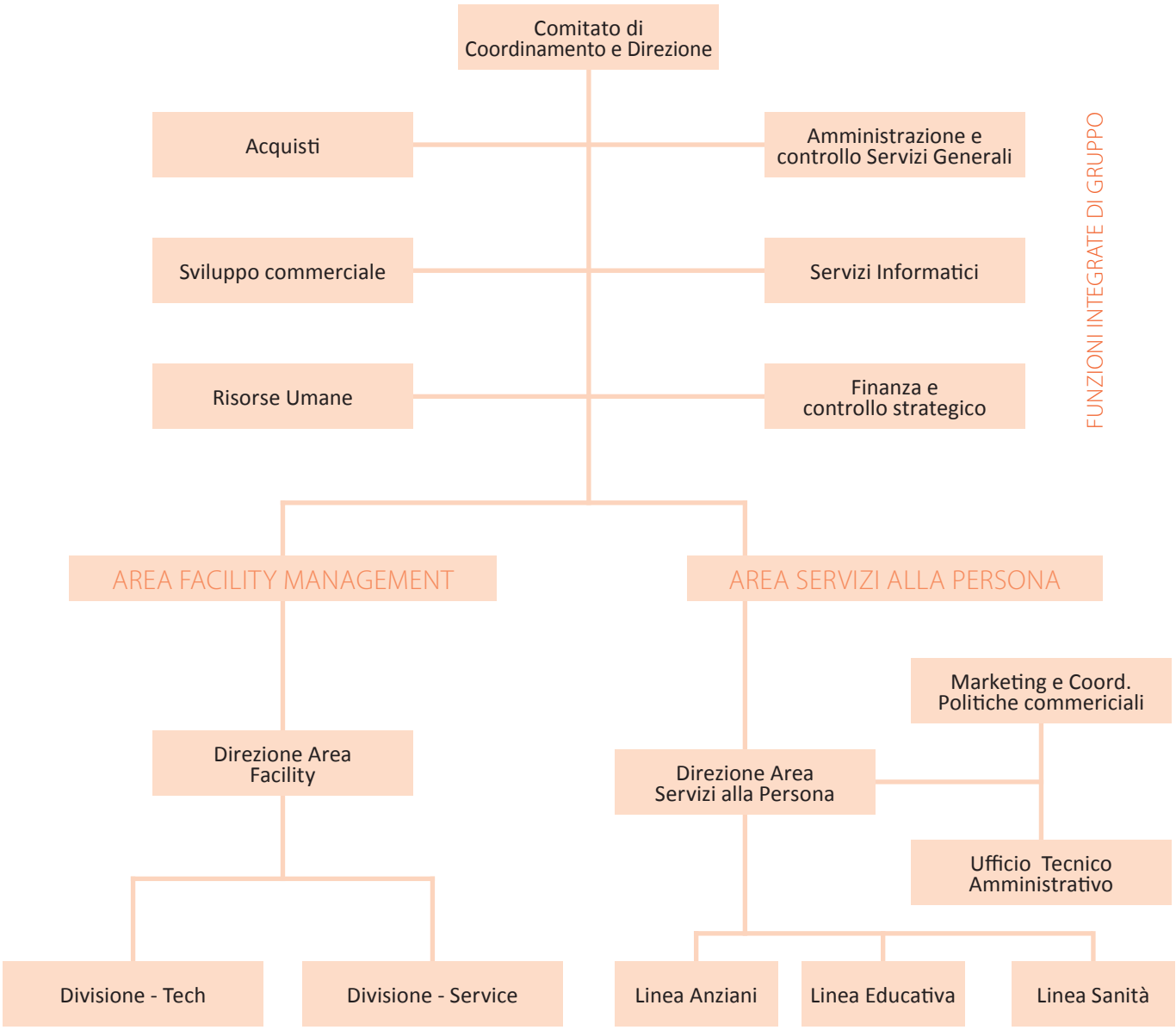
Nel corso degli anni la collaborazione tra le cooperative Ge.s.in. e Pro.Ges. si è fatta sempre più stringente e ha dato luogo a diverse esperienze di partnership tra cui, dopo l'approvazione nelle rispettive Assemblee, nel 2010 il rinnovo del Gruppo Cooperativo Paritetico: Gruppo Ge.s.in-Pro.Ges.

Che cosa significa Gruppo Cooperativo Paritetico? È una forma di "contratto" tra cooperative che prevede il coordinamento di alcune attività d'impresa. Ogni cooperativa mantiene la propria Assemblea dei soci e il proprio Consiglio d'Amministrazione e Presidenza, quindi, viene mantenuto l'assetto sociale. Il Comitato di Coordinamento e Direzione è espresso dai due C.D.A. Viene ottimizzata la gestione imprenditoriale, attraverso una maggiore interazione del management e una più ampia capacità di "stare" sul mercato ed affrontare nuove sfide imprenditoriali.

GE.S.IN. GESTIONE SERVIZI INTEGRATI — PULIXCOOP

PRO.GES. COOPERATIVA SOCIALE SERVIZI INTEGRATI ALLA PERSONA

LA NUOVA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI GRUPPO



Nel corso del 2010 hanno preso forma i diversi cambiamenti organizzativi, via via introdotti, in grado di rispondere sia alle esigenze di Pro.Ges. che alle connessioni ricercate con Ge.s.in., a sua volta da poco interamente rivisitata dal punto di vista organizzativo.
Il Comitato di Direzione e Coordinamento risponde alle logiche sopra esplicitate e sviluppa sinergie in ottica di integrazione di funzioni strategiche e supporto alle politiche di Gruppo.
L'Organismo Imprenditoriale che presiede alle decisioni strategiche ed alla gestione operativa è la Direzione Operativa composta dai responsabili dei servizi centrali e dai responsabili delle aree operative. Il coordinamento delle attività della direzione è assicurato dal Direttore Generale.
Di seguito si trovano illustrati i vari aspetti che compongono la nuova configurazione organizzativa dell'Impresa.

COMITATO DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DEL GRUPPO GE.S.IN. - PRO.GES.

Costantino Antonio - *Presidente e Direttore Generale*
Anghinolfi Giancarlo - *Direttore della Produzione Pro.Ges.*
Araldi Alberto - *Direttore del Personale*
Bolondi Michela - *Responsabile Sistemi Integrati Qualità*
Borghini Giovanni - *Direttore Amministrazione*
Coscia Guido - *Direttore Finanza*
Sensini Luca - *Direttore Area Facility Ge.s.in.*

DIREZIONE OPERATIVA - PRO.GES.

Altieri Francesco - *Responsabile Commerciale*
Araldi Alberto - *Direttore del Personale*
Anghinolfi Giancarlo - *Direttore della Produzione Pro.Ges.*
Bolondi Michela - *Responsabile Sistemi Integrati Qualità*
Borghini Giovanni - Direttore Amministrazione
Costantino Antonio - *Presidente e Direttore Generale*
Coscia Guido - *Direttore Finanza*
Cortesi Davide - *Responsabile Linea Anziani*
Finardi Filippo - *Controllo di Gestione*
Franzoni Paolo - *Responsabile Divisione Gesin-Tech*
Germani Alberto - *Responsabile Servizi Prevenzione e Protezione*
Papotti Marco - *Responsabile Linea Educativa*
Pelagatti Gian Luca - *Presidente Consorzio Zenit*
Sensini Luca - *Direttore Area Facility Gesin*

1.5. POLITICHE DI GRUPPO E ALTRE SOCIETÀ PARTECIPATE

Si vuole mettere in evidenza la forte sinergia tra Ge.s.in. e Pro.Ges. che si sviluppa anche attraverso un sistema di società che sostengono le attività del Gruppo.

La Cooperativa, inoltre, detiene quote di capitale sociale in altre società. Le partecipazioni principali attengono alle imprese collegate per oggetto sociale e già richiamate sopra. Altre partecipazioni sono riferite al movimento cooperativo.

PARTECIPAZIONI PRO.GES. AL 31.12.2011

Per una descrizione dettagliata delle società riportate nell'elenco, si rimanda ai Bilanci Sociali precedenti e, in particolare, alle pagine 35-38 del Bilancio Sociale 2009, sempre disponibile sul sito della Cooperativa *www.proges.it* nella sezione Archivio Documenti.

IMPRESE CONTROLLATE

DENOMINAZIONE	EURO
SANTANDREA Srl	0
R. & G. SERVIZI SPA	284.051
SAIPA Srl	1.696.269
PARMAINFANZIA SPA	908.500
CONSORZIO MERLINO Soc. Coop.	190.000
CONSORZIO IRIS S.C.	156.000
LE MINIMONDE SPRL	25.500
CONSORZIO ARDA	336.000
PARMA ZEROSEI	510.000
Totale IMPRESE CONTROLLATE	4.106.320

IMPRESE COLLEGATE

DENOMINAZIONE	EURO
PARMADAILY Srl	21.600
DIGILAN Srl	180.000
CENTRO MEDICO SPALLANZANI Srl	138.000
CONSORZIO PINETA SCRL	1.368.001
SPORT AND FITNESS SSDRL	6.000
Totale IMPRESE COLLEGATE	1.713.601

ALTRE PARTECIPAZIONI

DENOMINAZIONE	EURO
BANCA POPOLARE ETICA	2.625
C.C.F.S. Consorzio	88.757
C.S.A. Consorzio	20.248
INFORCOOP Scrl	2.582
APACOOP Scrl	60.567
BELLELLI Scrl	0
WELFARE ITALIA SPA	51.646
C.C.I.S. Consorzio Scrl	516
GE.S.IN. S.C. (ex Pulixcoop)	250.000
CONSORZIO ZENIT Scrl	130.000
EDP SISTEM Srl	33.125
COOP.VA SOCIALE BIRICC@	32.582
KALEIDOS COOP.VA SOCIALE	20.000
COOPERFIDI S.C.	1.653
JOKER POINT SRL	520
IN RETE SCPA	512.000
GENETIC IMMUNITY llc	2.799
COOP.SOC. SAFE ONLUS	15.000
Banca Reggiana di Credito Cooperativo	6.086
CONSORZIO CASA SERENA S.C.	385.000
Totale ALTRE PARTECIPAZIONI	1.615.706

1.6. ADESIONE AL MOVIMENTO COOPERATIVO

Una cooperativa è fatta non solo di patrimoni tecnici, di procedure, di finanza, di brevetti, di mezzi: è fatta anche della propria storia, del lavoro dei cooperatori, dei successi e degli insuccessi che ne hanno segnato l'esistenza.
Il carattere intergenerazionale del patrimonio, cioè le riserve indivisibili che i soci hanno costituito nel tempo, definisce con nitidezza uno dei valori distintivi dell'impresa cooperativa. In questo modo, accantonando, cioè, la maggior parte degli utili d'impresa privilegiano lo sviluppo del patrimonio della cooperativa, i soci sono i protagonisti nella realizzazione di quell'importante e necessario valore che è la creazione di lavoro e di opportunità anche 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.

COS'È UNA COOPERATIVA?

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 costituzione 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 rispetto ai quali le cooperative mettono in pratica i propri valori.

- 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

  L e 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 dai 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

CAPITOLO 2 – VALORE AGGIUNTO

2.1. MAPPA DEI PORTATORI DI INTERESSE
MAP OF STAKEHOLDERS
PLAN DES PORTEURS D'INTERET/STAKEHOLDERS

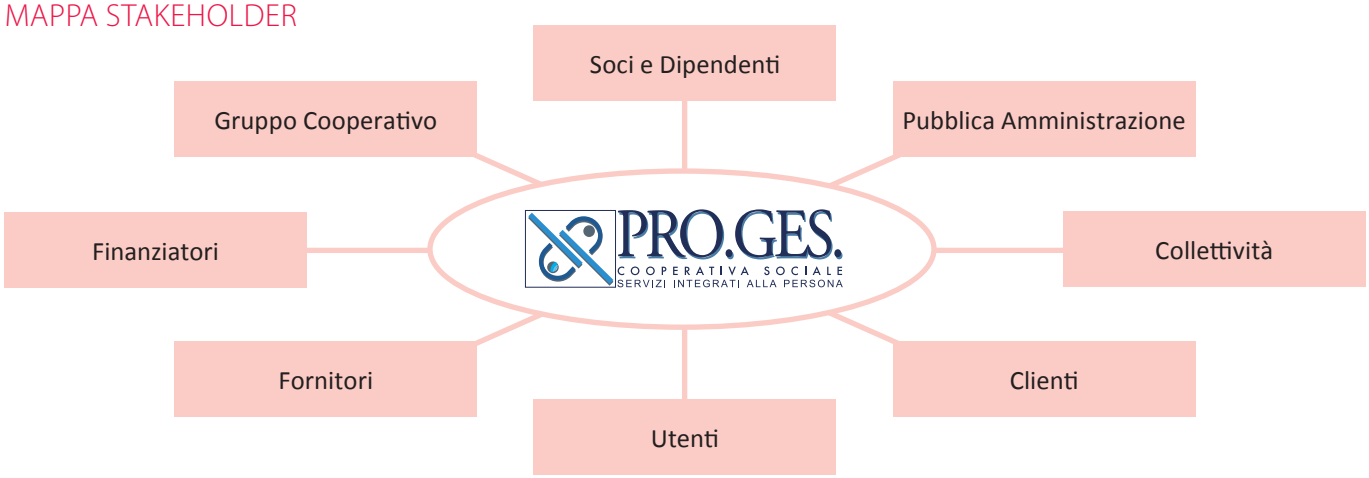
2.2. DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO
DETERMINATION OF THE ADDED VALUE
DETERMINATION DE LA VALEUR AJOUTÉE

2.3. DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO
DISTRIBUTION OF THE ADDED VALUE
DISTRIBUTION DE LA VALEUR AJOUTÉE

2.1. LA MAPPA DEI PORTATORI DI INTERESSE

Sul versante della Responsabilità Sociale d'Impresa, Pro.Ges. come Cooperativa Sociale, configura il suo profilo quale "soggetto multistakeholder": cioè interagisce con un molteplice fronte di soggetti, interni ed esterni, senza privilegiarne in modo assoluto nessuno.
La mappa degli stakeholder rappresenta una serie di soggetti con cui la cooperativa sviluppa rapporti variegati e dinamici, consistenti in una ampia serie di relazioni (aspettative, rispettivi diritti e doveri, grado di soddisfazione) che in vari modi determinano od almeno influiscono sul raggiungimento degli obiettivi d'Impresa ed il suo comportamento.
La centralità del Socio è fondamentale nella rete di rapporti individuati dalla Cooperativa.

MAPPA STAKEHOLDER



La "mappa degli stakeholder" configura la platea di tutti i portatori di interesse o soggetti aventi parte rispetto all'attività dell'Impresa; essa definisce pertanto sia coloro che partecipano alla formazione del Valore Aggiunto che alla sua distribuzione.

2.2. DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

Il parametro del valore aggiunto misura la ricchezza prodotta dall'azienda nell'esercizio, con riferimento agli interlocutori che partecipano alla sua distribuzione, principalmente i Soci della Cooperativa.
Il processo di calcolo del valore aggiunto riclassifica i dati del conto economico in modo da evidenziare la produzione e la successiva distribuzione del valore aggiunto agli stakeholder di riferimento.

Il valore aggiunto viene rappresentato in due distinti prospetti:

- il prospetto di determinazione del Valore Aggiunto, individuato dalla contrapposizione dei ricavi e dei costi intermedi
- il prospetto di riparto del Valore Aggiunto, nel quale viene illustrata la distribuzione della ricchezza prodotta dalla cooperativa

PROSPETTO DETERMINAZIONE VALORE AGGIUNTO 2010

	2010		2011	
Valore della produzione	79.620.867	100%	84.946.675	100%
Costi interm.della prod. (al netto di lib.e contr.ass.)	21.530.958	27%	22.824.520	27%
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	58.089.909	72,96%	62.122.155	73%
Componenti accessori e straordinari	406.557	0,51%	-4.864	0,01%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	58.496.466	73,47%	62.117.291	73%
Ammortamento gruppo omogeneo beni	1.216.945	1,53%	1.545.414	2%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	57.279.521	71,43%	60.571.877	71%

COME LEGGERE LA TABELLA

Valore della produzione

Rappresenta il totale dei ricavi prodotti dalla cooperativa, relativamente alla propria attività caratteristica, nel corso dell'anno.

Costi intermedi della produzione

Sono i costi cosiddetti "esterni" intesi come "acquistati all'esterno della coop. va per realizzare la propria produzione. Sono compresi, quindi costi come l'acquisto di materiali, di servizi, costi per affitti, noleggi e altri costi esterni di minore rilevanza.

Valore aggiunto caratteristico lordo

È la quantità di "ricchezza" prodotta dalla coop.va e che rimane dopo il pagamento dei costi "esterni" rappresentati dai costi intermedi della produzione come prima definiti.

Componenti accessori straordinari

Sono componenti tipici della gestione del patrimonio o della gestione finanziaria intesi come utili o perdite derivanti da partecipazioni, da attività accessorie a quella principale, da investimenti finanziari.

Valore aggiunto globale lordo

È un risultato intermedio che si ottiene togliendo dal valore aggiunto lordo l'effetto dei componenti straordinari o accessori.

Ammortamenti

Sono l'effetto della ripartizione dei costi sostenuti per investimenti pluriennali sulla gestione del periodo oggetto di rendiconto. In altri termini: spesso c'è necessità di acquistare strumenti che durano nel tempo, più anni, la quota di costi che si imputa all'esercizio finisce sotto la definizione di "ammortamenti".

Valore aggiunto globale netto

Togliendo dal valore aggiunto lordo il costo degli ammortamenti si ottiene il valore aggiunto netto che è ciò che rimane per remunerare, principalmente, il lavoro, lo Stato (inteso come imposte) e il capitale dei soci.

2.3. DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

	2010		2011	
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	57.279.521	100%	60.571.877	100%
Remunerazione del personale (escluso ristorno)	55.970.834	98%	58.686.256	98%
Ristorno soci	0	0%	0	0%
Remunerazione Pubblica Amministrazione	810.947	1%	882.813	1%
Remunerazione capitale di credito	280.823	0,49%	436.000	0,49%
Remunerazione dell'azienda	105.197	0,18%	470.714	0,18%
Remunerazione del capitale sociale	0	0%	0	0%
Contributi al fondo di prom.coop. Coopfond	3.253	0,01%	14.558	0,01%
Contributi associativi	66.300	0,12%	66.800	0,12%
Liberalità	42.166	0,07%	14.735	0,07%

COME LEGGERE LA TABELLA

Remunerazione del personale

Con il termine "personale" si intende il gruppo di soggetti che intrattengono con l'azienda rapporti di lavoro per i quali l'interesse economico personale è legato in termini prevalenti e duraturi con quello dell'azienda stessa.

Il gruppo e diviso in due sottoinsiemi fondamentali:

- personale dipendente (con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato)
- personale non dipendente

Remunerazione della pubblica amministrazione

Rappresenta il beneficio economico acquisito dalla Pubblica Amministrazione, in termini diretti, per effetto dell'operare dell'azienda (nei limiti dei dati risultanti dal bilancio di esercizio). Gli elementi costitutivi dell'aggregato Remunerazione della Pubblica Amministrazione nonché delle sue eventuali classi di dettaglio sono:

- imposizione diretta
- imposizione indiretta
- sovvenzioni in c/esercizio

Remunerazione del capitale di credito

Costituiscono interlocutori (stakeholder) dell'aggregato in oggetto, i fornitori di capitale ad interesse esplicito: di funzionamento o di finanziamento; di breve o di lungo termine.

Le classi di dettaglio riflettono la seguente analisi:

- oneri finanziari su capitale di credito a breve termine
- oneri finanziari su capitale di credito a lungo termine, ulteriormente suddivise per classi di finanziatori

Remunerazione dell'azienda

In questo contesto l'azienda è considerata interlocutore autonomo. Poiché si tratta di valori contenuti nel bilancio d'esercizio, l'aggregato comprende soltanto gli accantonamenti a riserva nel caso in cui si consideri il Valore Aggiunto Netto, ovvero anche gli ammortamenti ove si consideri il Valore Aggiunto Lordo.

Le liberalità esterne

Le quote di valore aggiunto riguardanti le liberalità esterne, non hanno natura di remunerazione ma costituiscono vere e proprie distribuzioni. Questo dato ha rilevanza esplicativa in quanto concorre ad esprimere la sensibilità sociale esterna dell'azienda.

3

CAPITOLO 3 – RELAZIONE SOCIALE

3.1. **LE PERSONE E IL LAVORO**
PEOPLE AND WORK
GENS ET TRAVAIL

3.2. **I SOCI E LO SCAMBIO MUTUALISTICO**
ASSOCIATES AND MUTUAL EXCHANGE
L' ÉCHANGE DES PRINCIPES MUTUALISTES

3.3. **L'ATTIVITÀ CARATTERISTICA**
KEY ACTIVITIES
L'ACTIVITÉ CARACTÉRISTIQUE

3.4. **RAPPORTO CON I FORNITORI**
RELATIONSHIP WITH SUPPLIERS
LA RELACTION AVEC LES FOURNISSEURS

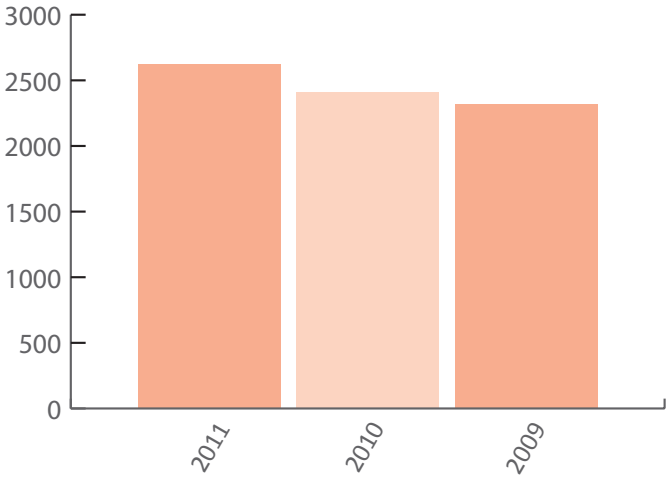
3.5. **RAPPORTI CON LA COMUNITÀ**
RELATIONSHIP WITH THE COMMUNITY
LA RELATION AVEC LA COLLECTIVITÉ

3.6. **LA VOCE DEGLI STAKEHOLDERS**
THE VOICE OF STAKEHOLDERS
LA VOIX DES PORTEURS D'INTERET/STAKEHOLDERS

3.1. LE PERSONE E IL LAVORO

Al 31 Dicembre 2011 Pro.Ges. offre opportunità di lavoro stabile e regolarmente retribuito secondo il CCNL di riferimento a 2.628 persone. Di queste l'85% sono soci lavoratori mentre il 15% sono dipendenti. La Cooperativa si distingue per una forte presenza di personale femminile (oltre 2.300 donne) e di giovani (più del 70% dei lavoratori ha un'età compresa tra i 20 e i 40 anni).
L'impatto occupazionale è elevatissimo soprattutto nella Provincia di Parma, ma Pro.Ges. è una realtà che inizia a mostrare numeri importanti anche in altre Province, tra cui: Torino, Milano, Trento, Aosta, Varese e Piacenza.
Negli ultimi tre anni, nonostante la crisi che ha colpito molte imprese e la generale difficoltà di accesso al mondo del lavoro, la Cooperativa ha continuato ad assumere personale e ad allargare la propria base sociale, confermando un andamento anticiclico della cooperazione rispetto ad altri comparti. Tra il 2009 e il 2011 l'aumento dei lavoratori è del 12%.

NUMERO DI LAVORATORI TRA IL 2009 E IL 2011



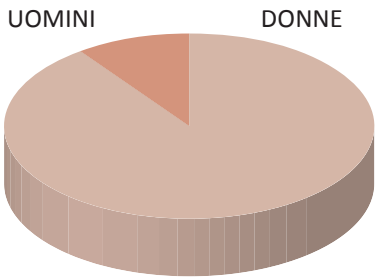
ANNO	SOCI	DIPENDENTI	TOTALE
2011	2.242	304	**2.628**
2010	2.171	237	**2.408**
2009	2.087	235	**2.322**

Prendendo in esame il 2011, possiamo osservare le caratteristiche dei 2.628 lavoratori distinguendo alcune categorie: inquadramento (operai, impiegati, quadri, dirigenti), genere (maschi, femmine) e, infine, la ripartizione tra soci lavoratori e dipendenti della Cooperativa. Va evidenziato che, in relazione all'incremento del personale (220 lavoratori in più rispetto al 2010), la netta maggioranza dei nuovi assunti sono donne (186 donne su 34 uomini).

CATEGORIA	2011					
	MASCHI	FEMMINE	TOT	SOCI LAVORATORI	DIPENDENTI	TOT
DIRIGENTE	1	0	**1**	1	0	**1**
QUADRI	4	1	**5**	5	0	**5**
IMPIEGATI	16	60	**76**	65	11	**76**
OPERAI	245	2301	**2546**	2242	304	**2546**
TOTALE	**266**	**2362**	**2628**	2313	315	**2628**

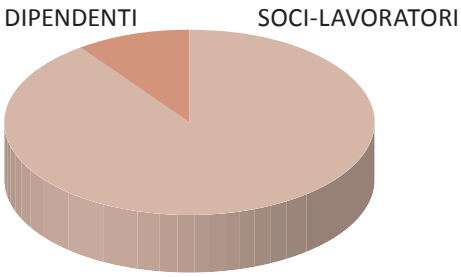
QUANTI UOMINI E QUANTE DONNE?

GENERE DEI SOCI	2011
UOMINI	10%
DONNE	90%
TOTALE	**100%**



NUMERO DI SOCI E DIPENDENTI

NUMERO SOCI E DIPENDENTI	2011
SOCI-LAVORATORI	88%
DIPENDENTI	12%
TOTALE	**100%**



INFO

IL TURN OVER DEL PERSONALE

Il cosiddetto "turn over del personale" rappresenta un indicatore che consente di monitorare il "ricambio" di dipendenti e soci in cooperativa. E' un dato che viene utilizzato un po' da tutte le aziende per capire se l'azienda stessa, considerati vari aspetti caratteristici delle attività che svolge, riesce ad offrire stabilità lavorativa. È opportuno segnalare almeno due elementi che incidono nell'analisi del turn over in Cooperativa, uno strutturale e l'altro tipico di questo periodo.

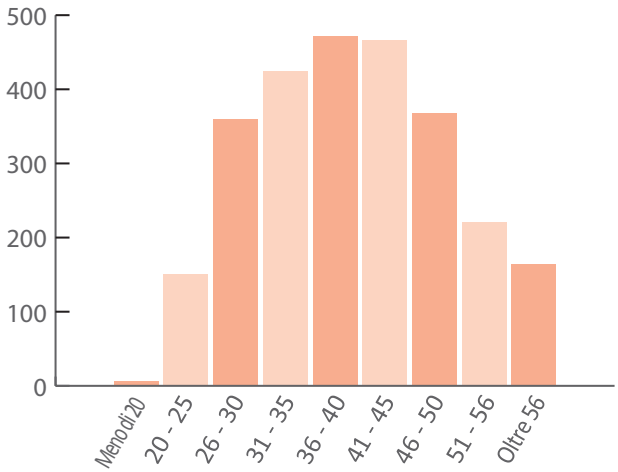
• Quello strutturale è riferito al fatto che la nostra cooperativa è ad alta partecipazione di lavoro femminile. Sappiamo che il ruolo femminile nella società ha, ancora oggi, una mole di attività più ampia di quello maschile; è quasi sempre la donna che, se in famiglia ci sono particolari bisogni, abbandona il lavoro salvo poi rientrare nel mercato del lavoro una volta risoltesi le esigenze. Per motivi di questo tipo il turn over del lavoro femminile è sempre più alto di quello del lavoro maschile.

• Quello congiunturale la crisi, pur presente nel nostro settore e nei territori nei quali operiamo, non ha riportato come effetto la riduzione dell'occupazione. Le persone che hanno scelto di lasciare la cooperativa sono infatti state sostituite da altri addetti che ne hanno proseguito i lavori.

Il dato relativo al 2011, pari ad una percentuale del 6,2%, può, anche per questi motivi, essere considerato un dato positivo. Va detto che nel corso degli ultimi anni la percentuale di turn over è molto diminuita. Questo fenomeno è anche legato al fatto che il lavoro è più stabile dato che la Cooperativa ha scelto strategicamente di investire nel proprio lavoro e impegnarsi in gestioni di lungo periodo.

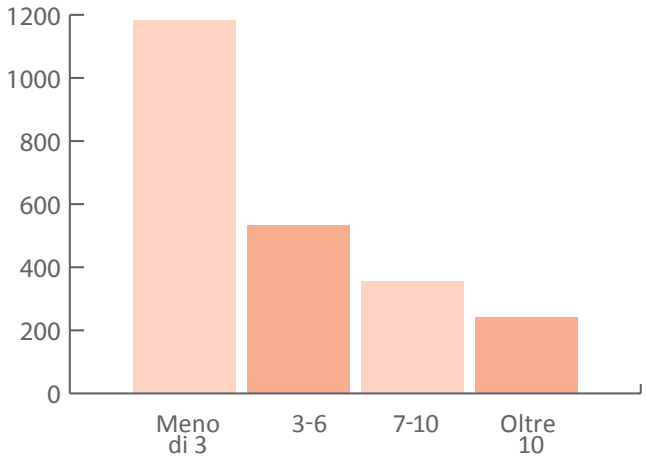
DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÀ ANAGRAFICA

CLASSI DI ETÀ	N° PERSONE
Meno di 20	6
21 - 25	150
26 - 30	360
31 - 35	424
36 - 40	471
41 - 45	466
46 - 50	367
51 - 55	220
Oltre 56	164
TOTALE LAVORATORI	**2628**



DISTRIBUZIONE PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO

ANZIANITÀ DI SERVIZIO		SOCI LAVORATORI	DIPENDENTI
Meno di 3 anni	1183	301	1484
3-6	533	6	539
7-10	356	7	363
Oltre 10 anni	241	1	242
TOTALE	**2313**	**315**	**2628**



Si evidenzia una netta prevalenza di personale in forza da meno di tre anni. Questo dato è coerente rispetto alle attività e alla crescita della Cooperativa. Va detto, comunque, che il 34% dei lavoratori appartiene alle categorie comprese tra i 4 e i 9 anni di anzianità di servizio. Rispetto all'anno scorso tutte le classi di anzianità sono incrementate ma, in particolar modo, le due intermedie sopra menzionate (4-6 e 7-9 anni).

CATEGORIA LAVORATORI	T. INDETERMINATO	T. DETERMINATO	TOTALE 2011
SOCI LAVORATORI	2313	0	2313
DIPENDENTI	126	189	315
TOTALE	**2439**	**189**	**2628**

Attraverso la lettura dei dati relativi ai contratti a tempo determinato/indeterminato possiamo osservare che la politica della Cooperativa è quella di garantire stabilità occupazionale e garanzia di lavoro. I soci della Cooperativa sono tutti assunti con contratto a tempo indeterminato. Tra i dipendenti la percentuale è circa del 50% per quelli con contratto a tempo determinato.

CATEGORIA LAVORATORI	DONNE FULL-TIME	DONNE PART-TIME	UOMINI FULL-TIME	UOMINI PART-TIME	TOT 2011
SOCI LAVORATORI	1230	858	166	59	2313
DIPENDENTI	143	131	28	13	315
TOTALE	**1373**	**989**	**194**	**72**	**2628**

La maggioranza dei lavoratori ha un contratto full-time, tuttavia, soprattutto per esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sono presenti numerosi contratti part-time. Non dimentichiamo che Pro.Ges. è fortemente caratterizzata dalla componente femminile.

DISTRIBUZIONE PER PROVENIENZA RELATIVA ALL'ANNO 2011

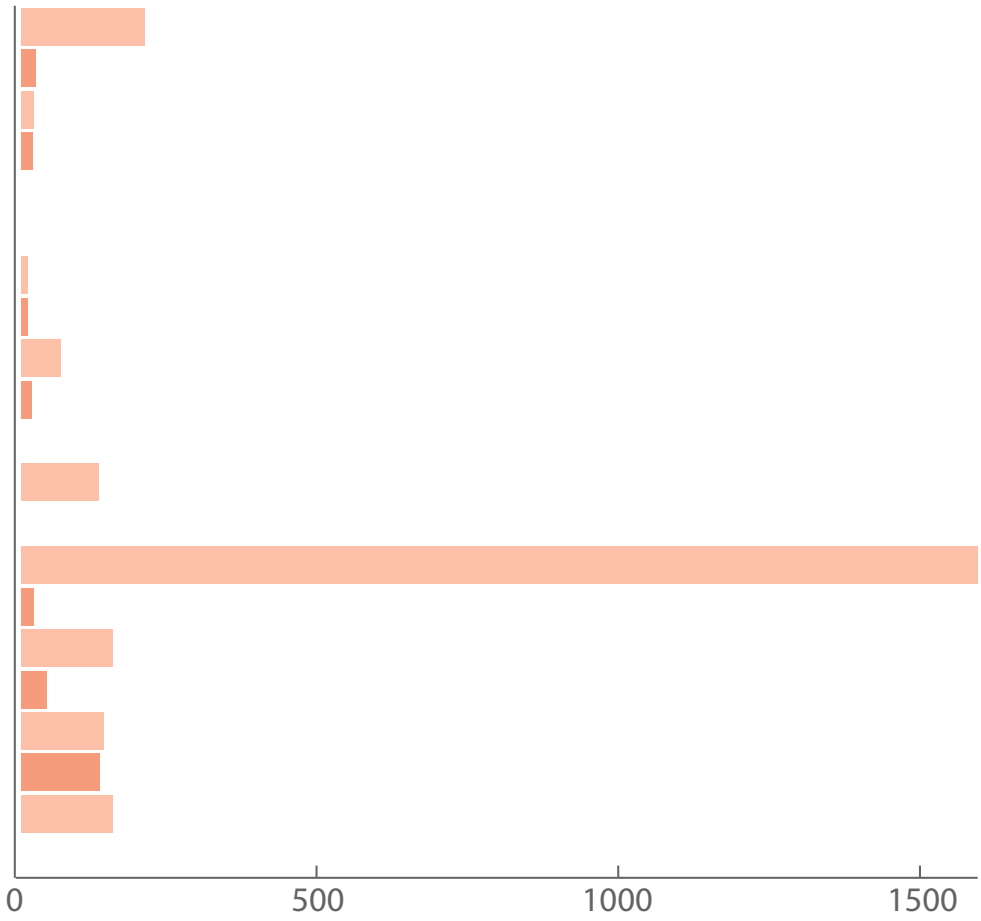
Le persone che lavorano in cooperativa provengono da più di 50 Stati di tutto il Mondo. L'integrazione culturale e sociale passa innanzi tutto dall'opportunità di un lavoro stabile e retribuito in modo regolare. Nel settore dei Servizi alla Persona, purtroppo, spesso le persone che provengono da Paesi Extra-UE sono spesso associati a situazioni di lavoro irregolare dal punto di vista contrattuale e retributivo. Pro.Ges. rispetta sempre le donne e gli uomini che lavorano, assumendoli in maniera regolare e dando uno stipendio, secondo la qualifica e il CCNL.

CONTINENTE	STATO DI NASCITA	TOT
AFRICA	ANGOLA	2
	BENIN	2
	BURKINA FASO	1
	CAMERUN	14
	CAPO VERDE (ISOLE)	1
	COSTA D'AVORIO	61
	ERITREA	1
	ETIOPIA	8
	GHANA	8
	GUINEA	2
	MAROCCO	33
	NIGERIA	18
	SENEGAL	8
	SOMALIA	1
	TOGO	3
	TUNISIA	19
	SAO TOME' E PRINCIPE (ISOLE)	1
ASIA	EGITTO	2
	FILIPPINE	7
	GIAPPONE	1
	KAZAKISTAN	1
	INDIA	4
	SRI LANKA	1
EUROPA	ALBANIA	29
	BOSNIA-ERZEGOVINA	1
	BULGARIA	1
	CROAZIA	2
	FRANCIA	1
	ITALIA	2091
	LETTONIA	1
	LITUANIA	1
	MOLDOVA	48
	POLONIA	12
	ROMANIA	81
	RUSSIA	4
	SPAGNA	2
	SVIZZERA	1
	UCRAINA	31
	EX-YUGOSLAVIA	1
AMERICA	BOLIVIA	2
	BRASILE	7
	CILE	1
	COLOMBIA	5
	CUBA	4
	ECUADOR	28
	HONDURAS	1
	PARAGUAY	1
	PERU'	63
	REP. DOMINICANA	9
	VENEZUELA	1
TOTALE		**2628**

I TERRITORI: DISTRIBUZIONE PER PROVINCIA

Pro.Ges. è profondamente legata al territorio di origine, la Provincia di Parma, ma ha saputo creare forti sinergie e sviluppare presenze importanti anche in altre zone. Il gruppo più numeroso è presente in Lombardia, seguito da Val d'Aosta e Piemonte. Rispetto al 2010 il numero di Province in cui Pro.Ges. sviluppa occupazione è aumentato notevolmente, coerentemente con l'ampliamento delle attività e l'apertura di nuovi servizi.

LAVORATORI	PROVINCIA
195	Aosta
23	Brescia
19	Como
18	Cremona
1	Cuneo
1	Firenze
10	La Spezia
11	Lodi
62	Lucca
17	Mantova
2	Massa
122	Milano
2	Novara
1539	Parma
20	Pavia
145	Piacenza
41	Reggio
130	Torino
124	Trento
144	Varese
2	Verona
2628	**TOTALE**



INFO

CONTRATTO NAZIONALE COOPERATIVE SOCIALI: SIGLATO IL RINNOVO

"Un grande senso di responsabilità, a fronte della crisi che investe il Paese, ha condotto le parti a trovare un accordo per le lavoratrici e i lavoratori che operano nel settore della cooperazione sociale e le loro famiglie". Questo il commento al termine della lunga trattativa che ha portato, nella serata di venerdì 16 dicembre, all'accordo tra Legacoopsociali, Federsolidarietà – Confcooperative, Agci Solidarietà e le quattro organizzazioni sindacali (FP Cgil, FPS Cisl, Fisascat Cisl e Uil FPL) per il rinnovo del CCNL delle cooperative sociali. L'accordo prevede interessanti innovazioni sulla parte normativa che ne fanno uno strumento aggiornato alle novità del mondo del lavoro che si sono susseguite sul versante della struttura della contrattazione. "È importante sottolineare" - concordano le parti che hanno firmato l'accordo - "che si tratta del primo CCNL che prevede l'istituto dell'apprendistato aggiornato al nuovo Testo Unico". "I termini dell'accordo" - aggiungono i rappresentanti delle organizzazioni imprenditoriali e sindacali - "potranno permettere alla cooperazione sociale di salvaguardare l'occupazione e in particolare di continuare scommettere sul futuro occupazionale dei giovani". Come per ogni rinnovo contrattuale, l'aspetto più rilevante è stato quello relativo agli aumenti retributivi. Al termine della trattativa si è concordato un aumento complessivo pari a 70 € al mese per la categoria C1, con l'applicazione di 3 tranches pari a 30 € al mese a partire da gennaio 2012, 20 € al mese a partire da ottobre 2012 e i restanti 20 € al mese a partire da marzo 2013. Ovviamente queste cifre sono da riproporzionare per le categorie economiche diverse dal C1; negli schemi seguenti trovate nel dettaglio gli aumenti contrattuali e le prossime retribuzioni divisi per categoria economica – livello.

INFO

AUMENTI ECONOMICI

LIVELLO	DAL 01/01/2012	DAL 01/10/2012	DAL 01/03/2013
A1	26,41	17,61	17,61
A2	26,65	17,77	17,77
B1	27,90	18,60	18,60
C1	30,00	20,00	20,00
C2	30,90	20,60	20,60
C3	31,81	21,21	21,21
D1	31,81	21,21	21,21
D2	33,55	22,37	22,37
D3	35,72	23,81	23,81
E1	35,72	23,81	23,81
E2	38,56	25,70	25,70
F1	42,58	28,39	28,39
F2	48,63	32,42	32,42

NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI

LIVELLO	DAL 01/01/2012	DAL 01/10/2012	DAL 01/03/2013
A1	1148,98	1166,58	1184,19
A2	1159,59	1177,36	1195,13
B1	1213,62	1232,21	1250,81
C1	1305,21	1325,21	1345,21
C2	1344,30	1364,90	1385,50
C3	1389,99	1405,19	1426,40
D1	1389,99	1405,19	1426,40
D2	1459,92	1482,29	1504,66
D3	1554,17	1577,98	1601,79
E1	1554,17	1577,98	1601,79
E2	1677,49	1703,19	1728,89
F1	1852,72	1881,11	1909,50
F2	2115,88	2148,30	2180,72

LE PRINCIPALI NOVITÀ PER GLI ALTRI ELEMENTI RILEVANTI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

Apprendistato: applicazione della normativa dell'apprendistato anche alla Cooperazione Sociale, facilitando così l'incremento dell'occupazione giovanile e la sua qualificazione, consentendo di investire sulla formazione professionale.

Contrattazione di 2° livello: maggiore definizione delle modalità e dei contenuti della contrattazione territoriale. Ad esempio si specifica che, per i territori nei quali non si riesce a concludere un accordo, verrà corrisposto agli operatori un elemento di garanzia retributiva di 110 € lordi.

Cambi di gestione: si specifica che, in caso di cambio appalto, l'azienda subentrante deve riconoscere gli scatti di anzianità maturati.

Accordi di gradualità: aggiornamento di un articolo che prevede la possibilità di applicare il CCNL in misura graduale e concordata fra Associazioni Cooperative e Organizzazioni Sindacali.

Assistenza sanitaria integrativa: a partire da maggio 2013 le Cooperative attiveranno una forma di assistenza sanitaria, complementare rispetto a quella pubblica, per un importo pari a 5 € al mese per lavoratore

LA FORMAZIONE: UN'ATTIVITÀ PERMANENTE

Nel corso del 2011 le attività formative sono state molteplici, alcune volte all'ottenimento delle qualifiche professionali per persone già con rapporti lavorativi attivi, altre progettate per rispondere ai fabbisogni rilevati.

TIPOLOGIA ATTIVITÀ	ORE SVOLTE
Qualificazione sul lavoro	5.879
Aggiornamento	11.762
Totali	**17.641**

LA FORMAZIONE PER OSS

Valle d'Aosta: la formazione per OSS in Aosta è proseguita fino all'ottenimento della qualifica di oltre il 40% del personale di ogni servizio rivolto alla popolazione anziana; il corso del 2011 ha promosso a qualifica 22 operatrici.

Emilia Romagna: il progetto pluriennale di formazione della regione Emilia Romagna è arrivato all'ultima fase che prevede non più la formazione per gli OSS ma un piano regionale integrato per il Servizio di Formalizzazione e Certificazione delle competenze per le persone provenienti da esperienza lavorativa (Rif. P.A. 2009-597/RER, approvata con delibera di Giunta Regionale n. 1842 del 16/11/2009); l'attività prevede il cofinanziamento daparte della cooperativa ed un contributo del fse ob.2. sono

stati iscritti a quest'azione 162 operatori che sosterranno gli esami nel 2012.

Il 2011 ha visto la conclusione del progetto Concilia, percorso finanziato attraverso la Legge 53, finalizzato al sostegno alle donne che rientrano da congedo per maternità e agli operatori e alle operatrici che rientrano dopo aver usufruito di congedo parentale.

Si è concluso nel 2011 anche il progetto PRO.DOMO. progetto approvato nel Programma Leonardo da Vinci (Programma di Apprendimento permanente /Lifelong Learning Programme – 2008-2010); il progetto Si è basato su valorizzazione e sviluppo dei servizi di assistenza domiciliare alle persone.

Procede la partecipazione al progetto Europeo "Current and future skills in the health and welfare"; titolare del progetto è l' Unione terre Verdiane, l'AUSL Distretto di Fidenza e sono coinvolti come partner oltre a PROGES: Università degli studi di Parma, dipartimento di Psicologia; SAA Distretto di Fidenza; Azienda Ospedaliera di Parma;IREcoop; CESVIP; Forma Futuro; IaI; Connessioni.

Sono stati svolti i progetti formativi, volti a perfezionare le competenze tecniche degli operatori coinvolti nelle linee anziani, educativa e sanitaria sui temi della relazione d'aiuto, della gestione dei rapporti con i familiari degli utenti, della gestione dell'aggressività degli utenti, oltre ad iniziative individuate sui singoli servizi e indirizzate a temi specifici; un tema importante affrontato è stato quello della supervisione e coaching di 18 strutture attraverso l'affiancamento del coordinamento da parte di un supervisore esterno; l'attività è tutt'ora in corso.

Evento da segnalare è il seminario "Il primo Bilancio Sociale del Gruppo Cooperativo Paritetico" e "Il Piano di lavoro 2012: funzioni orizzontali e funzioni verticali" svoltosi in Ottobre in cui sono stati trattate tematiche molto importanti per il futuro del GCP.

INFO

► *LE PROGRESSIONI DI CARRIERA*

Le progressioni di carriera: nel 2011 si sono conclusi diversi corsi di qualificazione del personale volti all'ottenimento della qualifica professionale di Operatore Socio Sanitario; questo ha consentito, oltre all'implementazione delle capacità e conoscenze degli operatori anche una effettiva progressione di carriera. Sono 68 gli operatori che sono passati dalla categoria economica B1 (nel caso di Operatori privi di qualifica) o dalla categoria economica C1 (in caso di operatori in possesso di una delle "vecchie" qualifiche di AdB, Adest o altre) alla categoria economica C2. Il prolungarsi oltre dicembre 2011 dell'azione della Regione Emilia Romagna per la qualificazione di OSS vede slittare al 2012 la possibile riqualificazione e la relativa progressione di carriera di altri 162 operatori (inizialmente prevista per il 2011).

PROGRESSIONI DI CARRIERA E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Gli addetti a svolgere mansione socio sanitarie sono 1.204, tra cui si distinguono operatori con qualifica OSS, operatori con altre qualifiche regionali, operatori privi di qualifica. Gli operatori addetti a questa mansione rappresentano poco meno del 50% del totale del personale in forza.

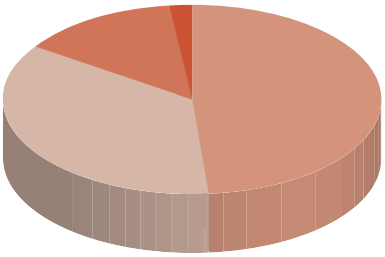
ADDETTI ALLA MANSIONE DI OSS

QUALIFICHE	NUMERO OPERATORI
OSS	686
ADB/ADEST/ALTRE QUALIFICHE REGIONALI	316
NON QUALIFICATI	202
TOTALE	1204

Questo dato è particolarmente interessante se ricollegato se ricollegato alla lettura dei titoli di studio, infatti, evidenzia l'impegno e l'importanza della crescita e della formazione professionale.
Se consideriamo coloro che hanno assolto all'obbligo scolastico e i titolari di licenzia media (titolo necessario per accedere al corso per qualifica professionale OSS) notiamo che esiste una correlazione diretta.

TITOLI DI STUDIO

TITOLI DI STUDIO	OBBLIGO SCOLASTICO	LIC. MEDIA	DIPLOMA	LAUREA
LAVORATORI	45	1280	944	359



PERMESSI STUDIO	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
PERMESSI STUDIO RICHIESTI	16	60	76
PERMESSI STUDIO CONCESSI	11	42	53

La Cooperativa è caratterizzata da una costante richiesta di "permessi studio" che sono legati alla necessità di giovani di conciliare esigenze di studio e lavoro, oppure, a percorsi di crescita e formazione avanzata.

L'ATTIVITÀ DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Il profilo delle persone che si autocandidano per il lavoro sociale, dall'assistenza di base al coordinamento, è mutato diventando molto più complesso e vario; per questo le attività di selezione del personale sono sempre più scrupolose ed attente ed è sempre più importante la collaborazione con gli istituti preposti alla formazione per la creazione di percorsi di tirocinio/stage propedeutici all'assunzione vera e propria. Inoltre, proseguendo l'esperienza del 2010, si segnala la partecipazione al "Parma Job Day - il lavoro che c'è, nella tua provincia" la manifestazione della Provincia di Parma, che coinvolge i centri per l'impiego della provincia in collaborazione con Monster Italia, dedicata all'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Si tratta di un'iniziative che permette di svolgere un'intera giornata di colloqui mirati tra aziende in cerca di personale e lavoratori in cerca di occupazione.
I colloqui di selezione sono stati 614 a fronte di oltre **4000 domande di lavoro pervenute** e di 788 nuove assunzioni dislocate nelle in sette regioni differenti. Di seguito la suddivisione del personale assunto per area geografica.

REGIONE	NUMERO ASSUNTI
VALLE D'AOSTA	31
TRENTINO ALTO ADIGE	123
PIEMONTE	102
LOMBARDIA	109
LIGURIA	2
EMILIA ROMAGNA	403
TOSCANA	18

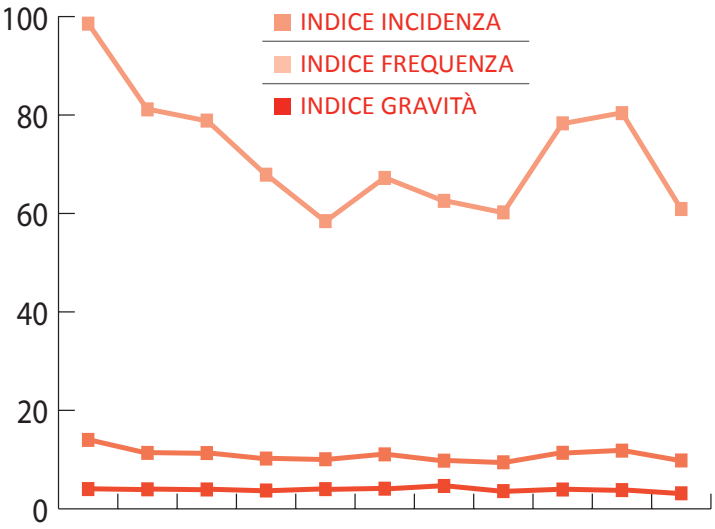
Si può notare come il numero di colloqui effettuati sia inferiore al numero assunzioni effettuate, ciò è possibile perché sono stati effettuati alcuni "passaggi di appalto", cioè situazioni in cui viene assunto il personale già presente nella struttura così come previsto (art.37 CCNL Cooperative Sociali) e perciò non c'è selezione ma viene assorbito tutto il personale presente sul servizio stesso; un'altra motivazione è da ricercare nell'implementazione del lavoro in tante regioni diverse: ciò implica necessariamente che sia la figura di coordinamento a svolgere le attività di selezione del personale.
Sono stati predisposti piani di selezione ad hoc per strutture aperte nell'anno 2011: La Casa di Iris (hospice della città di Piacenza), Parma 0-6 (società società di scopo tra il Comune di Parma e PRO.GES. per la gestione e la realizzazione di strutture educative per l'infanzia).

PREVENZIONE E PROTEZIONE: LA SICUREZZA SUL LAVORO

La tabella ed il relativo grafico indicano l'andamento generale infortunistico della cooperativa. Da essi risulta evidente che l'indice di incidenza e quello di frequenza sono aumentati progressivamente a partire dal 2008 e fino al 2010. Nel 2011, invece, la tendenza cambia direzione dirigendosi verso il basso. Anche l'indice di gravità, rappresentato dalla curva, pur non subendo grandi variazioni nel corso dell'ultimo quadriennio, tende verso il basso. Quindi in termini generali la situazione infortunistica ha avuto nel 2011 un discreto miglioramento.

ANNO	INDICE INCIDENZA	INDICE FREQUENZA	INDICE GRAVITÀ
2001	12,00	98,58	2,01
2002	9,36	81,16	1,96
2003	9,33	78,88	1,93
2004	8,21	67,89	1,72
2005	8,07	58,45	2,00
2006	9,06	67,23	2,09
2007	7,78	62,57	2,64
2008	7,45	60,23	1,60
2009	9,38	78,32	1,92
2010	9,82	80,40	1,80
2011	7,82	60,91	1,15

ANDAMENTO INDICI INFORTUNISTICI 2001-2011



Dove:

- Indice di incidenza: indica la percentuale di infortuni in relazione agli occupati (nr. Infortuni x 100/nr. addetti);
- Indice di frequenza: indica il numero di infortuni ogni milione di ore lavorate (nr. infortuni x 1.000.000/nr. ore lavorate);
- Indice di gravità: fornisce la misura della gravità media infortunistica (gg. assenza per infortunio x 1000/nr. ore lavorate

ORGANIGRAMMA SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

• Datore di lavoro:

Antonio Costantino

• Delegato alla sicurezza:

Giancarlo Anghinolfi

• Responsabile del servizio di prevenzione e protezione:

Alberto Germani

• Addetto al servizio di prevenzione e protezione:

Federico Dall'asta

• Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Jelenko Debeljak - *Sede di via Colorno, Parma*

Germano Colla – *Comunità Lo Stralisco, Parma*

Barbara Mion – *Nido e Scuola d'infanzia Quadrifoglio, Parma*

Paola Montermini - *Centro Varese, Parma*

Anna Maria Carmen Bertorelli - *Rsa Casa Serena, Torino*

Stefania Stanoppi - *Rsa Sant'andrea, Cassano Magnago (Va)*

• Medici competenti

Dott. Franco Perazzoli - *per le province di Parma, Piacenza, Brescia, Varese e Trento*

Dott.ssa Carlotta Canali - *per le province di Parma, Piacenza e Milano*

Dott.ssa Laura Berta - *per le province di Torino e Aosta*

Dott.ssa Veronica Sacchelli - *per le province di La Spezia e Lucca*

3.2. I SOCI E LO SCAMBIO MUTUALISTICO

Lo Statuto di Pro.Ges. prevede le seguenti tipologie di Soci:

- SOCIO COOPERATORE ORDINARIO: il socio che presta il proprio lavoro all'interno della cooperativa per il raggiungimento dei fini sociali
- SOCIO SOVVENTORE: il socio (persona fisica e/o persona giuridica) che finanzia la cooperativa, e lo sviluppo dell'attività sociale, attraverso la sottoscrizione di un certo numero di azioni nominative trasferibili

Soci Lavoratori	2.313
Soci Sovventori	1
Quota Sociale	€1.033
Fascia d'età più diffusa	36-40 anni
Genere	Donne

DISTRIBUZIONE PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO	
Meno di 3	1183
4 - 6	533
7 - 9	356
Oltre 10	241
TOTALE	**2313**

SOCI LAVORATORI: ETÀ ANAGRAFICA	
MENO DI 20	3
21 - 25	104
26 - 30	307
31 - 35	386
36 - 40	428
41 - 45	412
46 - 50	336
51 - 55	195
Oltre 56	142
TOTALE	**2313**

SITUAZIONE DA LIBRO SOCI	
ENTRATI NEL 2011	301
USCITI NEL 2011	161
SALDO ENTRATI-USCITI	+140
SALDO SOCI IN FORZA AL 31/12/11	2.313

Tutti i Soci Lavoratori hanno un contratto a tempo indeterminato e rispondente al CCNL di riferimento.

SOCI LAVORATORI: DISTRIBUZIONE PER PROVINCIA

Aosta	100
Brescia	20
Como	19
Cremona	18
Cuneo	1
La Spezia	10
Lodi	10
Lucca	43
Mantova	16
Massa	2
Milano	110
Novara	2
Parma	1428
Pavia	19
Piacenza	133
Reggio	36
Torino	114
Trento	103
Varese	**127**
Verona	**2**
TOTALE	**2313**

IL CAPITALE SOCIALE

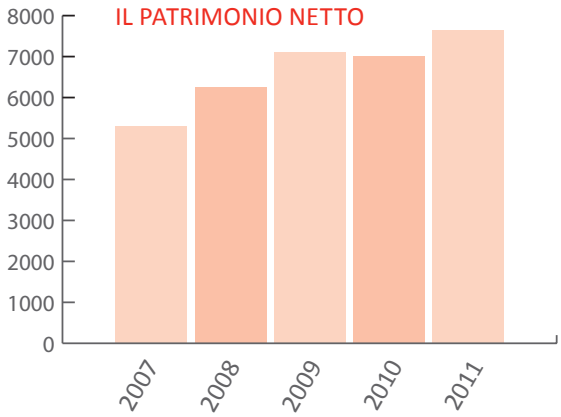
I Soci sottoscrivono e versano quote di capitale sociale, che è la prima fonte di autofinanziamento della Cooperativa ed è una voce importante del Patrimonio Netto che, nel 2011, è di 7 milioni 634 mila Euro.

Il Capitale Sociale della Cooperativa, nel 2011, è circa di 4 milioni 425 mila Euro.

Attualmente, in Pro.Ges., l'unico socio sovventore è la Cooperativa Gesin.

CAPITALE SOCIALE

2011	4.424.846
2010	4.304.500
2009	4.333.488
2008	3.627.368
2007	2.881.726



CAPITALE SOCIALE	2011	2010	2009
CAPITALE SOTTOSCRITTO DAI SOCI LAVORATORI	€ 4.167.091	€ 4.296.746	€ 4.325.733
CAPITALE SOTTOSCRITTO DAI SOCI SOVVENTORI	€ 257.755	€ 7.755	€ 7.755
TOTALE CAPITALE SOTTOSCRITTO	**€ 4.424.846**	**€ 4.304.501**	**€ 4.333.488**
CAPITALE VERSATO DAI SOCI LAVORATORI	€ 3.591.453	€ 3.593.019	€ 3.517.971
CAPITALE VERSATO DAI SOCI SOVVENTORI	€ 257.755	€ 7.755	€ 7.755
TOTALE CAPITALE VERSATO	**€ 3.849.208**	**€ 3.600.774**	**€ 3.525.726**

MODALITA' DI VERSAMENTO DELLA QUOTA SOCIALE

CHI	COME
Soci assunti con categoria economica dalla A alla C2 e tutti i soci con contratto part-time > 25 h	• il primo mese di assunzione 1 quota di 15,49 € • il 2° e il 3° mese di assunzione non si versa nulla • dal 4° mese 10 quote mensili pari a 51,65 € • a seguire 32 quote mensili da 15,49 € • in ultimo 1 quota mensile da 5,33 €
Soci assunti con categoria economica dalla C3 alla F2	• il primo mese di assunzione 1 quota di 15,49 € • il 2° e il 3° mese di assunzione non si versa nulla • dal 4° mese 10 quote mensili pari a 51,65 € • a seguire 19 quote mensili da 25,82 € • in ultimo 1 quota mensile da 10,33 €
Soci con contratto part-time < 25 h	• il primo mese 1 quota da 15,49 € • dal 4° mese 20 quote mensili da 25,82 € • a seguire 32 quote mensili da 15,49 € • in ultimo 1 quota da 5,43 €

UFFICIO SOCI E POLITICHE SOCIALI

Nel 2011 è stato raggiunto uno degli obiettivi del Percorso Etico del Gruppo Cooperativo: l'avvio dell'Ufficio Soci, annunciato nell'Assemblea Generale dei Soci (Giugno 2011). Nelle fasi del percorso dell'Ufficio sono da evidenziare alcuni punti sintetici e direttamente connessi con l'implementazione del processo:

1. LINEE GENERALI SUL COORDINAMENTO POLITICHE SOCIALI: EVOLUZIONE DEI GRUPPI BILANCIO SOCIALE

Nel mese di Novembre 2011 si è avviata ufficialmente l'unificazione dei due Gruppi di lavoro sul Bilancio Sociale in un unico organismo denominato "Coordinamento Politiche Sociali". Ciò rappresenta la naturale evoluzione del percorso, avviato fin dal 2009, di allineamento culturale e partecipativo della Rendicontazione Sociale delle due Cooperative (Gesin e Proges), necessario per la valorizzazione del Gruppo Paritetico, che deve sempre più emergere come il soggetto imprenditoriale e mutualistico di riferimento, sia per soci e lavoratori delle due cooperative, sia per gli interlocutori esterni.

2. UFFICIO SOCI E POLITICHE SOCIALI: ARGOMENTI CENTRALI

L'Ufficio ha individuato alcuni temi centrali per lo sviluppo dell'attività nel 2012, rispetto ai quali si confronterà con il Coordinamento Politiche Sociali per un contributo di indirizzo.
In particolare si ritiene di concentrare l'attenzione principalmente su: *sviluppo della mutualità; identità e qualificazione del Socio; partecipazione e rappresentanza; comunicazione.*
Un aspetto sul quale la discussione, già in questi mesi, si è subito sviluppata ha riguardato il processo di adesione a socio.

L'obiettivo dell'Ufficio è quello di costruire un documento che contenga i principali aspetti delle politiche sociali, anche in funzione del seminario autunnale (Novembre 2012):

- Ammissione a Socio: *regolamento, processo istruttorio;*
- Prestito Sociale: *regolamento e piano di incentivazione*;
- Formazione dei soci;
- Soci Sovventori: *regolamento e piano di incentivazione;*
- *Piattaforma di comunicazione delle Politiche Sociali: nuovo progetto "Area Soci" su siti internet in collaborazione con Ufficio Comunicazione e Ufficio di Presidenza.*

3. RENDICONTAZIONE SOCIALE

I Bilanci Sociali delle singole cooperative saranno sempre più uno strumento sia di comunicazione e trasparenza ma anche al servizio del processo informativo interno, per favorire una lettura e un'analisi di dati in chiave di sviluppo strategico. L'elemento di novità è caratterizzato dalla fase di revisione dei singoli documenti, per renderli sempre più fruibili e omogenei, anche in riferimento all'analisi effettuata nel Rapporto Sociale di Gruppo. Un momento importante è stata la presentazione interna, nell'ambito del seminario annuale, del primo Rapporto Sociale di Gruppo (24.10.2011).

4. WELFARE AZIENDALE PER I SOCI

Un tema nuovo, che emerge dalla considerazione che è importante alzare l'attenzione e il livello dello scambio mutualistico: oltre al lavoro anche una serie di servizi utili nella vita quotidiana. È stata attivato un nuovo progetto che ha visto la distribuzione ai Soci della nuova Tessera Socio, utile per tutte le iniziative sociali e, in particolare, per accedere alle nuove convenzioni per acquisti a prezzi agevolati, riservati ai Soci della Cooperativa. Queste convenzioni sono state diffuse insieme alla tessera e sono sempre consultabili su WeCoop e sul sito internet della Cooperativa. L'obiettivo per il 2012/2013 è quello di potenziare la rete di servizi e attività, partendo da quanto manifestato dai soci attraverso idonei sondaggi.

COS'È IL PRESTITO SOCIALE?

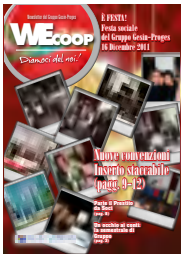
Il prestito sociale è un istituto tipicamente cooperativo. È una forma di "libretto di risparmio" che il socio può depositare in cooperativa. La Cooperativa riconosce una certa percentuale per la somma depositata. Il Tas-so Lordo corrisponde al 2,75% fino alla soglia dei diecimila euro; oltre questa soglia il Tasso Lordo è al 3,25%.

Attivato e comunicato ai Soci da Novembre 2011, in pochi mesi sono stati attivati 10 libretti di prestito per una cifra complessiva di €35 mila

DIALOGO SOCIALE E VANTAGGI PER I SOCI

Mutualità è quel particolare rapporto di reciprocità che si crea tra socio e cooperativa. Cooperare significa operare insieme e sono molteplici le modalità attraverso cui Ge.s.in. favorisce il coinvolgimento e la condivisione con i propri soci:

- quando l'impresa produce degli utili, il valore economico viene distribuito ai soci. Questo può avvenire in due modi: attraverso il ristorno, cioè una ripartizione attraverso opportuni criteri, oppure attraverso l'aumento del valore della quota detenuta dai soci nel capitale sociale
- non si possono dimenticare le attenzioni che l'Organizzazione della Cooperativa assegna ai versanti della Tutela e Prevenzione della salute (mediante il Sistema di Sicurezza), come a quello della crescita professionale (mediante le attività formative)
- le riunioni pre-assembleari, in vista dell'Assemblea Ordinaria di bilancio. Oltre a specifiche iniziative mirate a singole unità lavorative e/o gruppi e/o cantieri
- WECOOP è l'house organ del Gruppo Gesin Proges che riporta le novità e i cambiamenti che sono intervenuti nel corso del tempo
- il Bilancio Sociale è lo strumento attraverso cui il socio può "aprire i cassetti" della Cooperativa e conoscerla a fondo
- il nuovo sito internet che consente di avere in tempo reale le informazioni che riguardano la cooperativa in tutti i suoi aspetti (www.proges.it)
- il Prestito Sociale: è un istituto tipico della Società Cooperativa, che consente una forma di risparmio conveniente ai Soci ed una fonte di autofi-nanziamento per l'impresa
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: Pro.Ges. ha elaborato un progetto di conciliazione ai sensi della Legge 53/2000 che è stato finanziato e si è svolto tra il 2008 e il 2010
- le convenzioni costituiscono un altro elemento di servizio a favore dei soci. Le migliori condizioni il Gruppo le ottiene grazie alla "massa critica" rispetto alle singole cooperative



3.3. L'ATTIVITÀ CARATTERISTICA

Il fatturato è in linea con il budget preventivato nel 2011 (84 milioni di Euro) e possiamo dire di avere individuato criteri e volumi economici corretti e adeguati alle nostre attività. **Obiettivo fondamentale era avviare e consolidare le attività acquisite e ridefinire qualitativamente le caratteristiche dei nostri appalti e servizi con un'attenzione particolare all'efficacia e all'efficienza, quindi un obiettivo più interno rispetto agli anni precedenti più rivolti allo sviluppo delle nostre attività.**
In quest'ottica, l'aumento di fatturato del 2011 è stato contenuto già nella fase previsionale, ma a conti fatti l'ipotesi di sviluppo è stata ampiamente superata. Questo ci ha permesso di migliorare la redditività di molti servizi e consolidare le attività in essere della cooperativa sotto l'aspetto dell'efficacia. Siamo usciti bene da un anno difficile, la crisi l'abbiamo sentita e continuiamo a sentirla, ma questo clima ha favorito un modo attento e proficuo di lavorare da parte di tutti. Mi riferisco in particolare ad alcuni dati come **la diminuzione dell'assenteismo che ha inciso positivamente sull'equilibrio economico**. Sappiamo bene che questo aspetto deve essere continuamente monitorato quale indice che può causare un sensibile diminuzione della marginalità del nostro lavoro.

VALORE DELLA PRODUZIONE

2007	€ 44.482
2008	€ 57.542
2009	€ 70.507
2010	€ 79.621
2011	€ 84.947

Il dato del Valore della produzione (tabella sopra) è espresso in Migliaia di Euro.
L'incremento del valore della produzione rispetto al 2010 è stato di circa il 6,69%.

VALORE DELLA PRODUZIONE RIPARTITO PER SETTORE

La Cooperativa opera prevalentemente nei settori dell'assistenza anziani, infanzia-minori, handicap e psichiatria.

SETTORE	ANNO 2011	ANNO 2010
Settore anziani	50.862.454	48.097.763
Settore educativo infanzia	22.365.781	18.689.565
Settore educativo estivo	368.684	322.591
Settore diversamente abili	4.820.296	5.615.496
Settore psichiatria	5.381.339	3.621.140
TOTALE	83.798.554	76.346.555
Altri ricavi non ripartiti	1.148.121	3.274.312
TOTALE VALORE della PRODUZIONE	**84.946.675**	**79.620.867**

VALORE DELLA PRODUZIONE RIPARTITA PER AREA GEOGRAFICA

AREA GEOGRAFICA	ANNO 2011	ANNO 2010
Emilia Romagna	51.398.696	48.108.472
Lombardia	15.636.605	15.858.907
Liguria	263.975	297.162
Toscana	2.056.881	1.894.112
Piemonte	4.006.064	1.867.609
Valle d'Aosta	6.177.994	6.511.204
Trentino	4.261.406	4.020.987
TOTALE	**83.801.620**	**78.558.453**
Altri ricavi non ripartiti	1.145.055	1.062.414
TOTALE PRODUZIONE	**84.946.675**	**79.620.867**

Il 2011 ha visto l'avvio di alcuni servizi come il Nido e Scuola dell'Infanzia di "Aladino" di S. Prospero, la Residenza per Anziani "Casa Serena" di Torino, l'Hospice di Piacenza, che sono tre strutture nuove per i rispettivi settori di lavoro. Di questi servizi la cooperativa si è occupata come protagonista cioè **dalla progettazione alla realizzazione e infine, la gestione** e per tutte e tre, si è avviata nel migliore dei modi possibile, il riscontro è molto positivo. Il funzionamento a pieno regime per le nuove strutture ha ovviamente presentato qualche affanno nella fase iniziale di riempimento, ma la natura stessa dei servizi e della loro utilità, ha fatto si che questa fase di transizione si risolvesse in poco tempo. Resta la riflessione sullo sforzo necessario per ottenere tali risultati e che non bisogna sottovalutare in termini di eccessiva fatica per le persone e tempo che deve essere utilizzato in queste attività. Queste comunque, sono e restano soddisfazioni importanti di cui tutta la cooperativa deve essere soddisfatta e considerarle frutto degli impegni che ci siamo assunti nei confronti dei nostri clienti.

Si può quindi parlare di un buon 2011 nonostante lo stress accumulato alla fine dell'anno a causa dei problemi finanziari che sono stati superati solo grazie all'impegno di tutti e dell'Ufficio Finanziario in particolare, spronando le Amministrazioni Pubbliche per ottenere i pagamenti di quanto dovuto entro i tempi convenuti. Da non sottovalutare anche il lavoro sulle economie operate nei nostri cantieri che ci ha permesso di contenere i costi bilanciando la maggiore attenzione ai consumi con il mantenimento di livelli di qualità. La solidità dei lavori in corso, la capacità che abbiamo acquisito nel gestirli al meglio ci ha dato la possibilità di mantenere le energie per vivere questo momento difficile che oltre ad un coinvolgimento a livello mondiale, vede in particolare a livello cittadino, le note vicende che hanno coinvolto l'amministrazione della città.

Il 2011 è stato anche l'anno della costituzione della società mista ParmaZerosei, che, nonostante la criticità della situazione politica e delle polemiche iniziali sulla sua effettiva necessità, è risultata un'operazione che risponde alle esigenze delle famiglie ed è funzionale al contenimento delle spese dell'amministrazione cittadina.

ParmaZerosei ha consentito l'apertura di tre servizi di Nido e Scuola dell'Infanzia e, nel prossimo settembre, verrà aperto il Nido di Vicofertile.

L'accreditamento è stato un'altra grande sfida per la nostra cooperativa. Il passaggio dalla logica dell'appalto alla logica dell'accreditamento, costituisce un cambio strategico della conduzione dei servizi agli anziani. La complessità di questa operazione ci ha visto dialogare al meglio con Amministrazioni che hanno mostrato una buona sensibilità e lungimiranza altre invece permangono in una arretratezza culturale che rallenta questo processo di cambiamento. La cultura dei servizi che ci appartiene e che abbiamo sempre messo a disposizione delle amministrazioni, offre la possibilità di ripensare i servizi, di renderli più economici ma più efficaci, di venire incontro alle esigenze delle famiglie e degli utenti, tutti aspetti molto interessanti per le pubbliche amministrazioni.

All'interno della cooperativa va riconosciuto il **lavoro di consolidamento del Gruppo Cooperativo Gesin Proges** che prosegue da diversi anni. Le sinergie che si stanno sviluppando con Gesin sono diventate significative in particolare per quanto riguarda l'aspetto del contenimento della spesa dovuto all'efficienza del gruppo.

INFO

► L'ACCREDITAMENTO: COSA CAMBIA PER GLI UTENTI E PER GLI ENTI PUBBLICI

1. L'ACCREDITAMENTO IN EMILIA ROMAGNA

L'accreditamento è lo strumento che in diverse regioni italiane viene utilizzato per la gestione di diversi tipi di servizi. In ambito sociosanitario la Regione Emilia Romagna sta concludendo un lungo processo di avvio del nuovo sistema, in attuazione anche della legislazione nazionale, e dal 2011 sono entrati in vigore i primi contratti che stanno dando forma ed effetti al nuovo assetto. In relazione alla gestione dei servizi alla persona la Legge Regionale 2/03 ha introdotto l'istituto dell'accreditamento prevedendo che "per L'erogazione dei servizi sociali, socio assistenziali e sociosanitari, caratterizzati da finanziamento pubblico prevalente, scopi solidaristici, bisogni di cura ed adeguatezza, flessibilità e personalizzazione" i Comuni e le Aziende Sanitarie Locali (ASL) - ai quali la normativa demanda il compito di assicurare i servizi e di Rispondere ai bisogni degli utenti - si avvalgano di strutture e servizi, pubblici e privati, preventivamente autorizzati ed accreditati (art 38).

2. IL SUPERAMENTO DELLE GARE D'APPALTO

Con l'accreditamento in primo luogo per individuare il gestore di un servizio si supera la gara d'appalto, che è uno strumento inadeguato considerate le caratteristiche dei servizi alla persona, a favore di un processo di valutazione più articolato, e da verificare nel tempo, della capacità di operare di chi eroga il servizio e delle caratteristiche del servizio erogato. Anche nel documento allegato alla legge Regionale emerge chiaramente la consapevolezza "che il sistema degli appalti mal si adatta alla specificità dei servizi alla persona ed alle caratteristiche peculiari, in particolare, dei servizi sociosanitari, non consentendo di sviluppare, consolidare e migliorare nel tempo gli elementi qualitativi dei servizi, attraverso la crescita della competenza professionale del personale e la stabilità del rapporto operatore-utente e la stabilità imprenditoriale del soggetto produttore".

3. IL CONTROLLO DELL'ENTE PUBBLICO

L'Ente Pubblico esercita un tipo di controllo legato all'esercizio delle funzioni di programmazione, coordinamento e indirizzo degli interventi sociali nonché di verifica della loro attuazione a livello territoriale, le Regioni sono quindi chiamate a definire i criteri per l'autorizzazione, l'accreditamento e la vigilanza delle strutture e dei servizi, a stabilire i requisiti di qualità per la gestione dei servizi, a determinare i criteri per definire le tariffe che i Comuni devono corrispondere ai soggetti accreditati e istituire i registri dei soggetti autorizzati all'esercizio degli interventi e dei servizi sociali.

4. I CAMBIAMENTI PER GLI UTENTI

Una scelta importante che la Regione ha fatto con l'introduzione del nuovo sistema è stata quella di garantire l'equità e la qualità dell'offerta delle prestazioni, e alle istituzioni regionali viene attribuito anche il compito di disciplinare le modalità per il rilascio, da parte dei Comuni, delle autorizzazioni ai soggetti che opereranno nel sistema definendo anche gli strumenti di verifica del loro operato. Inoltre uno degli aspetti più significativi è l'introduzione di un sistema di tariffe uniforme a livello regionale: l'Emilia Romagna ha scelto non solo di stabilire caratteristiche e standard dei servizi, ma anche di stabilirne i costi e la quota a carico degli utenti.
Per quanto riguarda il pubblico bisogna sottolineare, in quanto di rilevante importanza, l'introduzione del concetto della responsabilità unitaria: in pratica dovranno essere superate nel giro di un paio d'anni tutte le cosiddette gestioni miste, che vedono pubblico e privato contribuire con proprio personale. Dovrà quindi essere individuato un unico gestore, o pubblico o privato, che governerà tutto il processo di erogazione del servizio.

STRUTTURE E SERVIZI

LINEA SOCIOSANITARIA

Centri Diurni Anziani: sono strutture sociosanitarie aperte durante le fasce orarie diurne che ospitano anziani con diverso grado di non autosufficienza. Offre assistenza e realizza programmi di socializzazione, riabilitazione. Gli ospiti rientrano al proprio domicilio alla sera. Tende a garantire la massima elasticità, con orari di accesso flessibili, possibilità di presenze part time, servizio di trasporto da e per il domicilio, in modo da soddisfare in modo personalizzato le esigenze dell'anziano e dei suoi famigliari. L'organizzazione del servizio garantisce, oltre alla risposta ai normali bisogni di cura ed accudimento, lo stimolo, il mantenimento o il recupero delle residue autonomie funzinali. Pro.Ges. gestisce numerosi Centri Diurni: a Parma città, in provincia, a Milano, nel varesotto, ad Aosta e a Torino.

Comunità Alloggio e appartamenti protetti: sono strutture residenziali che si connotano per dimensioni e caratteristiche domestiche. Ospitano in genere una dozzina di anziani perlopiù autosufficienti. Sono erogati servizi di ristorazione, pulizia, lavanderia, supporto alle attività domestiche, socializzazione, disbrigo di pratiche ed esecuzione di commissioni varie. Pro.Ges. gestisce varie tipologie di tali servizi sull'appennino sud-est e ad Aosta.

Case Residenze per Anziani non autosufficienti: sono strutture socio-sanitarie residenziali destinate ad accogliere, temporaneamente o permanentemente, anziani non autosufficienti di grado medio ed elevato,
che non necessitano di specifiche prestazioni ospedaliere. L'attività assistenziale è personalizzata, definita in un progetto individualizzato che prevede obiettivi e tempi di verifica dei risultati ragginti.
Rsa: i nuclei di RSA sono rivolti ad anziani non autosufficienti con malattie croniche e che richiedono interventi sanitari, terapie riabilitative, assistenza di base; vengono garantiti parametri di personale specialistico più rilevanti rispetto alle Case Residenze. Il modello assistenziale adottato è caratterizzato da elevata personalizzazione degli interventi, ampia flessibilità e approccio riabilitativo. La nostra Cooperativa gestisce numerose strutture di questo genere in tutto il nord Italia.

Servizio di Assistenza Domiciliare (SAD): L'assistenza domiciliare è un servizio erogato direttamente a casa dell'utente, che comprende, a seconda delle necessità, prestazioni assistenziali di base, consegna e somministrazione del pasto, accompagnamento per visite mediche, esami strumentali, o altre commissioni, pulizia dell'alloggio, consegna a domicilio della spesa, ritiro, lavaggio e riconsegna degli indumenti, interventi di piccola manutenzione. Tali prestazioni contribuiscono a consentire la permanenza al proprio domicilio delle persone anziane, fornendo loro il supporto di cui necessitano nelle varie attività quotidiane. Pro.Ges. gestisce Servizi Domiciliari in tanti Comuni di Emilia Romagna, Lombardia, Valle d'Aosta e Puglia.

Hospice: è una struttura residenziale caratterizzata dalla erogazione di cure palliative, rivolte principalmente a malati in fase terminale. Le cure palliative sono prestazioni sanitarie, innanzitutto farmacologiche, che non hanno l'obiettivo di guarire le patologie, ma di controllare e ridurre le conseguenze dei sintomi, primo tra tutti il dolore. Gli Hospice, in genere, hanno dimensioni piuttosto ridotte e ospitano un numero limitato di pazienti, tra dieci e quindici. Negli Hospice deve essere prestata attenzione massima al rapporto con il paziente, agli aspetti psicologici, emotivi e relazionali; le camere di degenza accolgono generalmente, oltre al malato, anche un famigliare. Questo approccio multidisciplinare, sanitario, assistenziale, psicologico, spirituale, ha come obiettivo il controllo della sofferenza, il dignitoso accompagnamento del paziente nell'ultima fase della vita e il supporto ai famigliari che condividono questi difficili percorsi. Pro.Ges. gestisce l'Hospice di Piacenza e offre la propria collaborazione nei servizi di Borgonovo Val Tidone e Langhirano.

Riabilitazione generale e geriatrica - Ospedale di Viadana (MN): è una struttura ospedaliera con 30 posti letto. I pazienti vi afferiscono con le prassi utilizzate per l'accesso agli ospedali pubblici. Si tratta di una gestione completa, in cui operano soci e professionisti sanitari, Medici internisti, Medici specialisti, Infermieri, Fisioterapisti, OSS e Ausiliare.

Attività di trasporto di pazienti all'interno di presidi sanitari: vengono effettuati presso gli Ospedali di Parma e di Lucca. Sono servizi di accompagnamento tra i vari reparti, utilizzando barelle, sedie con ruote, letti, ecc. Gli spostamenti sono necessari per consentire ai pazienti di effettuare accertamenti diagnostici, esami strumentali, visite specialistiche e per essere collocati nei reparti dopo l'accesso al Pronto Soccorso.

LINEA EDUCATIVA

Settore Infanzia (0-6 anni)

Nidi e Scuole d'Infanzia: sono servizi educativi e sociali di interesse pubblico, aperto a tutti i bambini/e di età compresa tra i 3 mesi e i tre anni (Nido d'Infanzia) e tra i 3 e 6 anni (Scuola d'Infanzia), che concorrono con le famiglie alla loro crescita e formazione nel rispetto dell'identità individuale e culturale. Pro.Ges. ha in gestione parziale e completa diversi Nidi e Scuole d'infanzia a Parma e Provincia, a Brescia, a La Spezia, a Torino, a Trento e a Lucca.

Centri Gioco: si rivolgono a bambini/e che frequentano la scuola al mattino le cui famiglie necessitano di un prolungamento del normale orario scolastico. Sono attivi, infatti, fino alle 18.30. Le attività svolte sono varie: dal disegno, al canto e al gioco libero. Pro.Ges. gestisce una decina di Centri Gioco a Parma.
Centri per bambini e genitori: Accolgono bambini dai 12 ai 36 mesi insieme ai loro genitori o ad altri adulti accompagnatori.

Spazio bambini: accolgono bambini dai 12 ai 36 mesi dalle 8.00 alle 13.00 e non è prevista le somministrazione dei pasti. Pro. Ges. gestisce quattro Spazi Bambini a Parma.
Educatrice familiare/domiciliare: è un operatrice che si occupa della cura e dell'assistenza, di bambini da 3 mesi a 3 anni all'interno di un ambiente domestico, o messo a disposizione da una delle famiglie.

Settore Minori (6-18 anni)

Centri Giovani: centri aggregativi extrascolastici in cui educatori esperti organizzano e svolgono attività varie con minori (dal recupero scolastico, animazione, prevenzione disagio, ecc.). In Provincia di Parma Pro.Ges. ne gestisce alcuni. Ludobus e Ludoteca: educatori svolgono attività ludiche e di animazione con bambini presso la ludoteca o all'aperto con l'ausilio degli strumenti presenti sul pulmino itinerante (ludobus).

Comunità Educativa Residenziale: accoglie ragazzi (dai 6 ai 18 anni) allontanati dalla propria famiglia a seguito di una valutazione di incapacità o impossibilità temporanea delle figure parentali di svolgere le funzioni genitoriali in modo adeguato, effettuata in sede giudiziaria o amministrativa. Presso Parma e Provincia Pro.Ges. gestisce alcune Comunità di questo tipo.

Centro di Pronta Accoglienza: è una struttura socio-educativa residenziale con il compito di offrire, in modo immediato, ospitalità e tutela a minori di età compresa tra i 6 e i 17 anni che devono essere allontanati con estrema urgenza dal proprio nucleo per disposizione delle istituzioni competenti, o che, trovati privi di tutela dalla pubblica autorità, non possono essere subito ricondotti in famiglia. Pro.Ges. gestisce a Parma una comunità di questo tipo.

Settore Disabilità e salute mentale

L'intervento di Pro.Ges., è indirizzato, attraverso Progetti Riabilitativi Individualizzati alla riabilitazione della persona in termini sociali e psichiatrici, si declina attraverso la fornitura di servizi assistenziali, educativi e sanitari.

Servizi Diurni e Residenziali Disabili: Pro.Ges. ha in gestione due strutture che attuano questi tipi di servizi presso Parma e Provincia.

Servizio Assistenza Domiciliare Disabili: sono servizi svolti direttamente presso il domicilio del disabile, Pro.Ges. svolge questi servizi a Parma e Provincia. Servizi per la Salute Mentale: Pro.Ges gestisce circa una decina di strutture che svolgono questi tipi di servizi presso Parma e Provincia, Piacenza e Lucca.

ESSERE PROTAGONISTI DALLA PROGETTAZIONE ALLA GESTIONE: IL PROJECT FINANCING

L'anno 2011 è stato caratterizzato da alcuni importantissimi appalti tutti all'insegna del "Project Financing" (o Concessione). L'espressione Project Financing è utilizzata in generale per descrivere tutti quei contratti complessi che comprendono varie fasi di esecuzione: dalla progettazione alla costruzione dell'opera fino alla successiva gestione del servizio. **Quasi sempre è previsto che il finanziamento dell'opera sia a carico, totale o parziale, del gestore (Concessionario)**. Caratteristica peculiare di questo genere di contratti è la lunga durata del periodo di gestione (di solito 20-30 anni, con punte di 50 anni), onde consentire al gestore di rientrare dall'investimento effettuato.

Nel corso del 2011 Proges e le società ad essa collegate hanno avviato i seguenti Servizi in Concessione:

- **Comune di Fontevivo (Parma) - Nido d'Infanzia "il Cucciolo":** avvio della gestione a gennaio 2011; Durata lavori di ampliamento 12 mesi; Importo dei lavori € 1.050.000; finanziamento a totale carico di Proges.
- **Comune di Torino - RSA/RAF per Anziani "Casa Serena" (180 posti letto):** avvio della gestione a gennaio 2011; Durata lavori di ristrutturazione e messa a norma 12 mesi; Investimento complessivo € 11.000.000 a totale carico della società di progetto Consorzio Casa Serena s.c.
- **Associazione Insieme per L'Hospice (Piacenza) – Hospice Territoriale "La Casa di Iris":** avvio della gestione a giugno 2011; Durata lavori di realizzazione 12 mesi; Investimento complessivo € 2.200.000 a totale carico della società di progetto Consorzio IRIS s.c.
- **Comune di Fontanellato (Parma) Nuovo Polo Scolastico (Nido e Scuola d'Infanzia) "Junior Campus":** avvio della gestione a settembre 2011; Durata lavori di realizzazione 18 mesi; Investimento complessivo € 3.900.000 a di cui € 1.600.000 a carico di Consorzio Zenit s.c.
- **Comune di Nichelino (Torino) - Nido d'Infanzia via Puccini:** avvio della gestione a ottobre 2011; Durata lavori di ristrutturazione e ampliamento 4 mesi; Importo dei lavori 600.000€
- **Ipab Vassalli- Remondini Castell'Arquato (Piacenza) Nuova Casa Residenza per Anziani (75 posti letto):** nel corso del 2011 è stata completata la Progettazione Esecutiva; Avvio dei Lavori marzo 2012; durata prevista dei lavori 20 mesi; Investimento complessivo € 6.670.000 a di cui € 3.850.000 a carico della società di progetto Consorzio Arda s.c.

Ognuna di queste esperienze ha caratteristiche peculiari che meriterebbero di essere raccontate. **Tutte quante testimoniano la capacità raggiunta da Pro.Ges., meglio dal Gruppo GESIN-PROGES, in questa particolare tipologia di appalto. Che vuol dire capacità di mettere insieme tutte le tessere del mosaico: progettazione, costruzione e manutenzione, gestione, finanziamento**.

Ad esempio nel caso dell'Hospice di Piacenza vi è stata la grande capacità di coordinare un gruppo di lavoro composito e variegato (architetti, costruttori, impiantisti, operatori, medici, fornitori) e di avviare il Servizio nei tempi contrattualmente previsti. Nel caso di Nichelino invece sono emerse tutte le potenzialità del Gruppo GESIN-PROGES: in soli 4 mesi (dal 5 giugno al 4 ottobre!) abbiamo terminato i lavori di ristrutturazione e ampliamento, abbiamo arredato il Nido e dato avvio alla gestione. Un vero record che ha raccolto il plauso del Comune di Nichelino ed ha avuto una grande eco in quel territorio.

INFO

▶ *PAROLE CHIAVE PER IL PROJECT FINANCING*

Project financing (o finanza di progetto): *è una particolare forma di finanziamento, derivante dalla tradizione giuridica anglosassone (dove è molto sviluppato), tramite la quale le pubbliche amministrazioni (Comuni, ASL ecc.) possono ricorrere a capitali privati per la realizzazione di progetti e infrastrutture ad uso della collettività. In altre parole le spese per la realizzazione di un'opera pubblica possono essere sostenute totalmente – nel caso di project financing puro – o parzialmente da privati.*

I vantaggi di questa collaborazione tra pubblico e privato sono reciproci. Le pubbliche amministrazioni possono portare a compimento interventi importanti e spesso necessari, altrimenti non consentiti dalle disponibilità di bilancio. L'investitore privato ottiene, invece, la concessione per lo sfruttamento economico dell'opera realizzata.

Tutte le recenti manovre finanziarie del Governo Italiano hanno potenziato il ruolo del Project Financing per il rilancio economico del Paese.

Concessione*: Un contratto fra un Imprenditore ed una Pubblica amministrazione, aventi ad oggetto la progettazione definitiva, la progettazione esecutiva e l'esecuzione dei lavori pubblici, o di pubblica utilità, e di lavori ad essi strutturalmente e direttamente collegati, nonché la loro gestione funzionale ed economica. La controprestazione a favore del concessionario consiste nel diritto di gestire funzionalmente e di sfruttare economicamente tutti i lavori realizzati.*

Società di progetto *E' la società che il soggetto aggiudicatario della concessione ha la facoltà – o l'obbligo, ove ciò sia previsto dal bando di gara – di costituire per l'esecuzione del contratto di Concessione. La società di progetto (c.d. Special Purpose Vehicle o SPV) ha un grande vantaggio: consente di garantire la separazione giuridica ed economica del progetto dalle altre attività dei soggetti coinvolti nel progetto stesso, con l'effetto di mettere al sicuro l'investimento (c.d. separazione del rischio)*

Proges partecipa alle seguenti Società di progetto, oltre che ai Consorzi Zenit e In Rete:

- *Consorzio Pineta s.c.*
- *Consorzio Merlino s.c.*
- *Consorzio Arda s.c.*
- *Consorzio IRIS s.c.*
- *Consorzio Casa Serena s.c.*

Piano Economico Finanziario*: Il piano economico finanziario (PEF) è il documento che esplicita i presupposti e le condizioni di base che determinano l'equilibrio economico-finanziario degli investimenti e della gestione per l'intero arco del periodo concessorio. Il PEF viene validato dalla Banca (c.s. asseverazione)*

Investimento*: è la sommatoria dei costi di progettazione, costruzione, arredi e attrezzature e avviamento di un Servizio.*

Equity: è la quota di investimento direttamente a carico del Concessionario, sotto forma di capitale sociale

Contributo Pubblico: è la quota, eventuale, di investimento a carico del Concedente. La funzione è quella di abbassare i costi e quindi le rette a carico degli utenti.

Finanziamento bancario*: è il mutuo stipulato con una Banca per finanziare l'intervento per la quota non coperta da Contributo Pubblico.*

Riferimenti normativi

- *D. Lgs. 163/2006 e s.m.i. Codice Appalti*
- *D.P.R. 207/2010 Regolamento esecuzione ed attuazione del Codice appalti*

Portfolio Clienti

L'intenso lavoro degli ultimi anni nel settore del Project Financing, ci ha consentito di incrementare i contratti di lunga durata. Gli effetti positivi sono diversi e importanti, in primis la possibilità di offrire ai nostri Soci prospettive di lavoro stabili e durature.

*- Valore dei contratti con durata di almeno 10 anni (fino al 2020) Euro 25 milioni**

*- Valore dei contratti con durata di almeno 20 anni (fino al 2030) Euro 20 milioni**

**esclusi: ParmaInfanzia spa, R&G spa e tutti i Servizi socio-sanitari in regime di accreditamento in Regione Emilia Romagna*

LA CUSTOMER SATISFACTION

Nasce nel 2009 dalla necessità di indagare attraverso la somministrazione di questionari mirati, la soddisfazione del cliente, il clima all'interno dei vari servizi, l'organizzazione del lavoro e le aspettative delle operatrici e operatori. Lo scopo quindi è quello di misurare la qualità dei servizi che prestiamo all'interno delle varie strutture, verificando contemporaneamente la professionalità di chi opera.
In collaborazione con **l'ufficio servizi alla produzione** si elaborano dei file preposti al caricamento dei dati sulla traccia dei questionari proposti per i vari servizi. L'elaborazione finale dei dati e la conseguente analisi consente di fare una restituzione seria e doverosa sia alle famiglie (clienti) che agli operatori dei servizi
Con i coordinatori e coordinatrici d'area concordiamo i punti che si vogliono esplorare e, mantenendo alcune parti condivisibili nei vari servizi, si elabora un questionario che tiene conto delle differenze e delle varie collaborazioni con gli enti (vedi ASP), inserendo il loro logo accanto a quello di Proges.
Nei primi mesi del 2011 anche **l'ufficio preposto alla Prevenzione e Sicurezza** somministra un questionario SELF-REPORT STRESS CORRELATO ad una percentuale di lavoratrici, un campione significativo che comprende tutti i nostri servizi (minori, scuole infanzia, Sad Anziani, Hospice, centri diurni disabili, alloggi protetti).
Si evidenzia una carenza nei tempi di rientro dei questionari, quindi un controllo esiguo da parte dei coordinatori del servizio, col rischio che molti vadano nel frattempo persi, e sminuendo così il loro valore.

I tempi e gli obiettivi 2012

Crediamo realistico pensare di avere i dati della elaborazione entro metà marzo, seguirà una analisi per ogni servizio e, mentre si continuerà a lavorare per il questionario corretto e sfrondato da alcune ridondanze, si comincerà a pensare ai tempi di restituzione nelle strutture, alle famiglie e clienti, nonché nelle varie equipe di lavoro.
Si ritiene che da giugno si possa cominciare a distribuire a tappeto i questionari; considerando le tante e varie strutture sparse nel territorio, credo che la totalità del materiale tornerà in questo ufficio entro dicembre.

LA COMUNICAZIONE

L'evoluzione della Cooperativa ha reso necessaria un'attività volta alla raccolta e organizzazione del flusso di informazioni generate dal Gruppo per diffonderle ai propri stakeholders: Soci, Utenti, Clienti, Partner Istituzionali. L'Ufficio Comunicazione raccoglie anche le notizie più rilevanti che provengono dal mondo di rifermento, ad esempio la cooperazione (Legacoop nazionale e settoriali e media di riferimento della cooperazione). Produce e raccoglie materiali testuali e iconografici per le pubblicazioni istituzionali e promozionali in accordo e collaborazione con i settori delle cooperative del Gruppo. Svolge funzione di ufficio stampa cercando di valorizzare l'informazione d'impresa producendo notizie da inviare ai media locali e nazionali. Partecipa a convegni/incontri strumentali per la propria attività nell'ottica della formazione permanente. Si occupa, attraverso la funzione sia di ufficio stampa sia di produzione di materiale outdoor, dell'organizzazioni di eventi (inaugurazioni, incontri, presentazioni).

Area Editoria-Ufficio Stampa

Il 2011 è stato l'anno del passaggio a Wecoop, fusione delle testate delle due cooperative Pro.Ges. e Ge.S.In. Wecoop si propone di essere la voce e espressione del Gruppo nel campo dell'informazione sociale in tutte le sue espressioni. Ha cadenza trimestrale e consta di diverse rubriche nelle quali sono trattati argomenti che riguardano le attività delle cooperative del Gruppo, la promozione della cultura cooperativa, le attività delle consociate e dei consorzi nei quali il Gruppo è coinvolto. Opera in collaborazione con tutti i settori del Gruppo per offrire una puntuale informazione circa la vita della cooperativa. A questo scopo Wecoop ha ampliato la redazione includendo nella redazione soci in rappresentanza delle aree di lavoro e figure inserite nelle diverse funzioni della Tecnostruttura.

Area Web

Nel corso di questi ultimi anni il sito è stato rivisto e potenziato nell'ottica di una maggiore fruibilità dei contenuti e per adeguarsi ai rapidi cambiamenti della rete. Nel 2011 sono stati resi disponibili altri strumenti web come la webletter mensile vista come mezzo per comunicare i resoconti e gli appuntamenti del Gruppo e della cooperazione in modo più tempestivo. Con l'installazione dello schermo video all'ingresso si è aggiunta la possibilità di rafforzare quelle notizie che vengono trasmesse con gli altri

media. Grazie alla sua collocazione questi diventano disponibili ad una ampia platea di persone che, a vario titolo, affluiscono nella tecnostruttura. Inoltre opera in integrazione con quotidiano on line Parmadaily che invia in tempo reale i titoli delle principali news locali e nazionali. L'Ufficio Comunicazione sempre allo scopo di fornire una puntuale informazione a tutto campo nei settori di interesse invia, tramite mail, i periodici on line di settore (Infolegacoop Nazionale, Legacoopsociali e Emilia Romagna Sociale)

Le principali attività 2011

Sono circa **20 le principali pubblicazioni** cartacee e video realizzate e/o coordinate dall'Ufficio Comunicazione. Hanno interessato diversi ambiti: l'editoria istituzionale (Portfolio Gesin e Carte dei Servizi), pubblicazioni settoriali (Brochure Junior Campus, Hospice "La Casa di Iris", Nido "S.Martino, pagine pubblicitarie per i quotidiani (Ente Fiere), video di presentazione (Nido "Puccini").
Wecoop: sono 4 i numeri usciti nel 2011 che hanno visto 30 soci nella stesura di circa un centinaio di articoli.
Web: gestione, aggiornamento pagine dei siti Pro.Ges. e Ge.S.In. e Tana Orso, consulenza social media e web per Centro Medico "Spallanzani" Joker Club. Realizzazione sito consorzio Zenit e coop Kaleidos. 10 uscite per **webletter** del Gruppo e più 64 news nello **schermo all'ingresso**.

SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ

Il Sistema di Gestione per la Qualità, sviluppato in conformità alla norma ISO 9001, individua e descrive i metodi di lavoro della cooperativa ed i controlli messi in essere, al fine di raggiungere e mantenere un risultato di efficienza ed efficacia che soddisfi gli obiettivi strategici che la cooperativa ha individuato.
Il Sistema Iso 9001 viene certificato da un Organismo esterno qualificato che verifica la corrispondenza tra i requisiti definiti dal cliente, dalla cooperativa e quelli cogenti, applicabili alla nostra organizzazione.

PASSAGGIO DALLA VERSIONE 2000 ALLA 2008

L'ISO ha pubblicato in data 14.11.2008 la nuova edizione della norma ISO 9001:2008; in data 26.11.2008, la stessa è stata recepita dall'UNI (e tradotta in lingua italiana - UNI EN ISO 9001:2008).
Pro.Ges. ha sostenuto a Gennaio 2010 l'audit di sorveglianza nel quale ha recepito le indicazioni di questo standard internazionale ed attualmente è certificata secondo la versione 2008.
Tra i principali cambiamenti apportati dalla ISO 9001:2008:

- gestione più attenta dell'outsourcing (processo necessario all'organizzazione per il proprio sistema di gestione che essa decide di far eseguire da una parte esterna)
- possibilità di integrare più processi in una procedura
- possibilità di gestire la progettazione in modo più semplice
- eseguire in modo più efficace l'analisi sulla soddisfazione del cliente

I VANTAGGI DELLA CERTIFICAZIONE

Il Sistema di gestione per la qualità ISO 9001 rappresenta uno strumento per controllare e gestire le problematiche aziendali, attraverso l'individuazione delle criticità del sistema e la corretta pianificazione delle risorse interne.
La certificazione del Sistema di gestione per la Qualità ISO 9001 mira al raggiungimento dei seguenti obiettivi aziendali:

- miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza d'impresa tramite l'ottimizzazione dei processi aziendali e quindi riduzione dei costi gestionali
- riorganizzazione delle risorse interne, attraverso una politica misurata sulle specifiche potenzialità dell'azienda
- maggiore competitività sul mercato, distinguendosi dalla concorrenza non qualificata
- miglioramento della comunicazione interna ed esterna
- garanzie sul prodotto o servizio offerto tramite controllo e miglioramenti del processo di produzione o di erogazione e maggiore rintracciabilità di quanto effettuato

3.4. RAPPORTO CON I FORNITORI

ACQUISTI ECO-SOSTENIBILI

Il rapporto con i fornitori è impostato sui criteri dell'affidabilità e della qualità, oltre che sul criterio economico e organizzativo.
Nel corso del 2010 e del 2011 l'Ufficio Acquisti ha lavorato attentamente su una serie di iniziative di "Acquisti eco-sostenibili", cioè tenendo conto degli aspetti ambientali oltre che di quelli economici.
La responsabilità sociale e la sostenibilità ambientale sono priorità che hanno guidato lo sviluppo di alcuni progetti:

- auto a GPL del SAD di Parma
- acquisti a KM ZERO nella zona di Trento
- acquisti Verdi per l'Area Educativa (carta riciclata "eco-natural", pannolini lavabili, tovaglie)

Nell'ultimo caso, il progetto è stato avviato ed è in via di implementazione in diverse aree territoriali, in particolare, nella zona della Provincia di Parma e di Trento.
Fornire servizi significa mettere al centro la Persona, per Pro.Ges. ciò non può prescindere dal rispetto dell'Ambiente e della Comunità.

UN SERVIZIO CHE SI PRENDE CURA DELLE PERSONE E DELL'AMBIENTE: IL SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE DI PARMA – AUTO A GPL

Descrizione del progetto: peculiarità ambientali, risultati economici ottenuti e valori di innovazione

Nell'ambito dei Servizi di Assistenza Domiciliare (SAD), Pro.Ges. segue attualmente circa 350 utenti e impegna un pool di 60 operatori a tempo pieno addetti all'assistenza di base con 24 automezzi che circolano sull'intero territorio cittadino.
Nel 2007 Pro.Ges., in un'ottica di Responsabilità Sociale di Impresa, decide di valutare la conversione del proprio parco automezzi con vetture a basso impatto ambientale, con l'intento di congiungere attenzione all'etica e sostenibilità gestionale e organizzativa. La situazione di partenza vedeva 20 automezzi impiegati, di cui 17 a benzina e 3 diesel, per un totale annuale di 276.134 km percorsi, con un rilascio nell'atmosfera di circa 38.000 Kg di anidride carbonica. Per la sostituzione delle vetture Pro.Ges. decide di investire 400.000,00 €. La sostituzione delle vetture alimentate a benzina e diesel prende effettivamente avvio nel mese di aprile 2009 e si conclude nel mese di aprile 2010. Il servizio si è allargato da 20 a 24 automezzi ed esistono ulteriori margini di ampliamento. Di conseguenza è aumentato il numero degli operatori, con ricadute positive in termini occupazionali. La scelta effettuata sta quindi avendo una ricaduta ancora più ampia rispetto al previsionale: tra Maggio 2009 e Aprile 2010 sono stati percorsi Km 372.491 contro i Km 276.000 dell'anno 2007.

Le peculiarita' ambientali

Il GPL possiede per sua natura caratteristiche antidetonanti proprie (alto numero di ottani) e non necessita di piombo o di altri additivi cancerogeni come la benzina.
Il GPL non inquina nemmeno quando viene prodotto: è una miscela di gas butano e propano presenti nei giacimenti di petrolio o prodotti dalla raffinazione di quest'ultimo.
Le emissioni di un'auto a GPL sono prive di particolati pesanti, di benzene, di zolfo e aldeidi, che sono fortemente cancerogeni e sono presenti nei carburanti ordinari.
Il GPL è responsabile in maniera minima alla formazione dello smog cittadino, causato principalmente da polveri sottili (PM) e dalle emissioni gassose di ossidi di azoto (NOx).

Risultati economici

Il range di costo a km delle auto a GPL inserite da Pro.Ges. va da un minimo di 0,07 € a un massimo di 0,10 €, con una media di 0,08 €, mentre il parco vecchio si assestava fra lo 0,11 € e lo 0,13 € con picchi di 0,15 €, per una media annuale di 0,12 €.
È evidente come l'introduzione del GLP significhi un risparmio netto del 33,3%.
Nei prossimi 12 mesi, grazie alla conclusione del percorso di conversione, si prevede quindi un risparmio di circa 15.000 €.

VOLUME ACQUISTI PER PROVINCIA

L'importanza del rapporto con i fornitori in relazione alla territorialità, quindi, come motore per uno sviluppo economico delle province di riferimento è evidenziato nella tabella successiva.

PROVINCIA	TOTALE	
PR	10.120.563	45,3%
MI	3.390.287	15,2%
BO	2.445.179	11,0%
RE	817.721	3,7%
LU	737.797	3,3%
RM	668.634	3,0%
AO	655.336	2,9%
PC	538.291	2,4%
BS	526.364	2,4%
MN	406.663	1,8%
TN	395.642	1,8%
VA	384.624	1,7%
GE	246.933	1,1%
TO	176.801	0,8%
RN	158.875	0,7%
PO	96.053	0,4%
CR	93.696	0,4%
MB	74.073	0,3%
LO	46.776	0,2%
MT	46.314	0,2%
AR	45.945	0,2%
PV	36.782	0,2%
SP	32.810	0,1%
MO	27.390	0,1%
BG	25.268	0,1%
FC	13.770	0,1%
FE	10.887	0,0%
MC	9.282	0,0%
PG	9.097	0,0%
PN	8.298	0,0%
ME	7.793	0,0%
MS	7.676	0,0%
VR	6.671	0,0%
CO	5.624	0,0%
FG	5.554	0,0%
BT	4.661	0,0%
RO	4.536	0,0%
VE	3.951	0,0%
AG	2.943	0,0%
FM	2.671	0,0%
EE	2.360	0,0%
Altro	18.376	0,0%
Totale complessivo	**22.318.967**	**100,0%**

3.5. RAPPORTI CON LA COMUNITÀ

In quasi 40 anni di storia della Cooperativa sono molto numerose le iniziative di "mutualità esterna" realizzate. Qui richiamiamo solo alcuni progetti avviati negli ultimi anni e in corso:

COMUNITÀ S.EGIDIO

Dal 2011 è iniziata una collaborazione con la Comunità di S.Egidio di Parma. La comunità è nata nel 1968 a Roma per iniziativa di Andrea Riccardi. Il piccolo gruppo di volontari, raccolti intorno alla parola del Vangelo e di Francesco d'Assisi, iniziò a contattare le persone più bisognose di aiuto e cominciò con un doposcuola pomeridiano (la "Scuola popolare", oggi "Scuole della pace" in tante parti del mondo) per i bambini. Da allora la comunità è molto cresciuta, e oggi è diffusa in più di 70 paesi di 4 continenti. A Parma la Comunità si è impegnata con gli Anziani, con i bambini e gli adolescenti promuovendo diverse iniziative come la cena di Natale per le persone con problemi di solitudine, l'iscrizione all'anagrafe dei bambini in alcuni stati africani, "Rigiocattolo" per sensibilizzare i più piccoli al riuso dei giochi e tante altre iniziative.

LIBERA

Il Gruppo Gesin-Proges collabora e sostiene l'Associazione Libera, fondata da Don Luigi Ciotti, dal 2010. Libera Associazioni, nomi e numeri contro le mafie" è nata il 25 marzo 1995 con l'intento di sollecitare la società civile nella lotta alle mafie e promuovere legalità e giustizia. La legge sull'uso sociale dei beni confiscati alle mafie, l'educazione alla legalità democratica, l'impegno contro la corruzione, i campi di formazione antimafia, i progetti sul lavoro e lo sviluppo, le attività antiusura, sono alcuni dei concreti impegni di Libera. Nel 2011 il Gruppo ha sostenuto la "Fiaccolata" in memoria di tutte le vittime innocenti di mafia e il primo Campo di Volontariato e Studio che si è tenuto a Salsomaggiore Terme su un bene confiscato.

AMATORI PARMA RUGBY

Il Gruppo guarda con particolare attenzione anche al mondo dello sport inteso come palestra formativa per bambini e adolescenti. Dal 2009 il Gruppo sostiene l'attività dell'associazione Amatori Parma Rugby e in particolar modo tutto il settore giovanile, di cui è sponsor di maglia, che ha raggiunto importanti risultati a livello nazionale.

POLISPORTIVA GIOCO

La Polisportiva Gioco Parma è un'associazione di volontariato, senza scopo di lucro. Da 25 anni opera sul territorio parmense, gestita da disabili che organizzano attività sportive a misura delle persone. Il Gruppo Gesin-Proges sostiene le attività della Polisportiva, in particolar modo è sponsor di maglia della squadra di basket in carrozzina che milita in A2.

ADOZIONI A DISTANZA

Fin dal 1989 l'adozione a distanza è un campo nel quale Gesin (allora ancora coop. "Il Cerchio") aveva iniziato ad occuparsi. Attualmente il Gruppo sostiene in questa iniziativa sia Caritas Children e Amref. Con l'adozione a distanza si garantisce una crescita civile a bambini in situazioni dove mancano i più semplici diritti civili. L'adozione a distanza è un aiuto concreto a questi bimbi e da loro la sicurezza di una casa, cure mediche e cibo e vestiario. Attualmente sono 10 i bambini sostenuti dal Gruppo.

BORSA DI STUDIO "DANIELA MAZZA"

La Borsa di Studio, bandito dall'Università degli Studi di Parma e promosso da Ge.s.in., dalla Provincia di Parma, con la collaborazione dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna, è un premio per ricordare la consigliera della Provincia di Parma e dirigente d'impresa Daniela Mazza ma anche per riconoscere il lavoro di chi ha scelto di dedicare la propria tesi di laurea al tema del ruolo delle donne. Il riconoscimento, istituito nel 1997, è destinato a tesi discusse negli atenei dell'Emilia-Romagna e viene conferito a una tesi riguardante il ruolo femminile nell'ambito della storia della città di Parma e della sua provincia.

3.6. LA VOCE DEGLI STAKEHOLDERS

Questa nuova sezione del Bilancio Sociale raccoglie le testimonianze di vari soggetti coinvolti nelle attività della Cooperativa: soci, clienti, membri del movimento cooperativo italiano e tutti coloro che si sono resi disponibili ad un dialogo con Proges.

INTERVISTA A VALENTINA PRONENKO: SOCIA PROGES NATIVA DELL'UCRAINA

La signora Valentina Pronenko, ucraina di Donetsk, che si stabilì in Italia nel 2001 e vive a Parma dal 2003. Nel 2008 dopo parecchi anni come badante divenne socia Pro.Ges. presso il SAD di Via Tonale e oggi a distanza di quasi 3 anni ci ravcconta sé stessa.

Perché ha abbandonato il suo Paese Natale, l'Ucraina?

Perché dopo il crollo dell'Unione Sovietica e la successiva proclamazione di Repubblica Ucraina nel 1991, i primi tempi a Donetsk furono duri economicamente, e molto incerti sul piano delle pensioni e dei salari troppo bassi.

Dove è emigrata allora?

In Russia a Mosca per 7 anni. Ero mossa dal desiderio di dare un futuro alle mie figlie, di pensare a loro e farle studiare. Ma avevo bisogno di denaro e dal momento che ero diplomata in ragioneria mi sono trasferita a Mosca dove lavorai per un commercialista.

Come mai suo marito non le ha dato una mano?

Sa sono vedova dall'età di 20 anni mio marito morì a Donetsk durante il turno in miniera, aveva 25 anni, e a quel tempo le mie due figlie avevano pochi mesi una e 6 anni l'altra. E' stata una grande tragedia ma ho imparato ad arrangiarmi e ha contare sulle mie forze.

E poi, perché ha lasciato Mosca?

Perché non mi trovavo bene con le persone. Quindi per 3 anni mi sono trasferita in una cittadina a pochi kilometri da Varsavia e dopo questa breve parentesi mi sono decisa a raggiungere l'Italia.

E in Italia come è andata?

E' stato amore a prima vista. La gente è stupenda, molto disponibile ed educata. Personalmente nel 2001 appena giunsi a Brescia rimasi a bocca aperta nel trovare persone pazienti con me che non conoscevo una parola di italiano, pronte a darmi una mano. Era la prima volta che mi sentivo a casa, provai una sensazione che neppure a Mosca avevo provato prima.

Oggi dopo 18 anni via da Dontesk e dall'Ucraina, tornerebbe a vivere la?

No, penso che mai più ritornerò in Ucraina in pianta stabile. Ho la figlia più giovane là, che oggi ha 30 anni, è laureata in psicologia ed è sposata. Quando ne ho la possibilità mi piace andare a trovarla (in media ogni 2 – 3 anni). Ma il mio futuro è in Italia; a Parma, ho trovato un lavoro gratificante e una vita tranquilla che mi permette di stare bene, colleghe con cui faccio squadra e l'apporto che mi da Veronica Cagnolati, dal punto di vista umano, è incredibile. L'Ucraina non la riconosco più, rispetto a 20 anni fa è cambiata troppo e troppo velocemente e non sempre in meglio. Sono un po' nostalgica e spero che il nuovo presidente riesca a garantire un futuro roseo ai miei connazionali, riavvicinandosi alla politica economica Russa da cui l'Ucraina largamente dipende.

EL HOUARTASSI HALIMA: DAL MAROCCO ALL'ITALIA E OGGI SOCIA PROGES

Halima è una delle tante socie Pro.Ges. di nazionalità marocchina, italiana di adozione, dal momento che vive e lavora nel nostro Paese dal 1992.

Halima come sono stati i primi tempi in Italia, più precisamente a Langhirano, dove tuo marito viveva e lavorava già dal 1988, come camionista, al tuo arrivo nel 1992 ventenne?

E' stato un trauma l'arrivo in Italia, a Langhirano (PR), per due motivi: ero giovane, con un bimbo di 2 anni, lontano dalla mia famiglia (11 fratelli, tra maschi e femmine) e la completa ignoranza dell'italiano. Trascorsi i primi mesi, mi sono adattata al luogo, molto diverso dalla caotica e popolosa Rabat

(capitale marocchina di 2 milioni di abitanti); ho appreso la vostra lingua, (aiutandomi con la televisione, accesa 24 ore su 24, seguendo telegiornali e Tele Novelas in lingua italiana). Dopo i primi tempi di difficoltà economica, oggi, posso permettermi di andare a trovare i miei famigliari a Rabat quasi una volta all'anno.

Cosa non ti piace del Paese in cui vivi?

Io amo l'Italia. Faccio questa premessa perchè mi sembra doveroso dopo tanti anni trascorsi a Langhirano dove vivo con 3 figli adolescenti. Tuttavia una cosa mi da fastidio della cultura italiana, ossia la mancanza di rispetto dei giovani verso i genitori e la loro richiesta di libertà, che si traduce nel "tutto deve essergli concesso e subito". Mi pare inoltre che nelle famiglie italiane sia pressoché assente il dialogo tra genitori e figli. Io ricordo con nostalgia, prima di sposarmi, che la sera dopo cena, mio padre radunava in salotto tutta la famiglia e insieme ai miei fratelli si discuteva del più e del meno. Questo purtroppo almeno qui, si vede sempre più di raro.

E cosa invece ti piace dell'Italia?

In Italia mi sento come a casa; c'è molta tolleranza. A Langhirano non c'è alcuna forma di razzismo. Con le colleghe c'è grande collaborazione e solidarietà; nessuno mi fa sentire straniera.

Quale è stato il percorso professionale che ti ha portato a Pro.Ges.?

Ho iniziato a lavorare nel 1996 alla Joker. In questa società sportiva d'estate mi dedicavo alla pulizia della piscina all'aperto del Comune di Langhirano e alla preparazione dei pasti dell'annesso ristorante- bar. Nel periodo invernale mi dedicavo alla pulizia delle palestre e degli impianti sportivi sparsi nel parmense gestiti da Joker e della sala pesi di via Zarotto a Parma. Interruppi con la Joker il rapporto di lavoro a seguito della necessità di un maggior guadagno, che necessariamente si traduceva nella volontà di lavorare più ore al giorno. Così, feci domanda alla Pro.Ges. a fine 2000 e neppure trascorsi quindici giorni, ne diventati socia. Quindi Cristiana Brianti dell'Ufficio movimentazione mi mandò alla Casa di Risposo di Langhirano, dove attualmente lavoro.

Dopo anni di lavoro sei diventata una figura di riferimento per tante socie straniere e hai seguito corsi di formazione professionali. Dacci delucidazioni al rigurado.

Nel 2001 ho conseguito la ADB (Assistenza di Base) nel 2008, la OSS. Oggi sono, per il settimo anno, membro del CdA di Pro. Ges., RAA (Responsabile di Reparto) e referente per la struttura di Langhirano per Pro.Ges. nei confronti della ASP Sud Est.

Ti dà soddisfazione il tuo lavoro?

Sì, molto. Fin da subito mi sono trova bene con le colleghe alla CR di Langhirano. Mi da grande gioia sentirmi amata dagli anziani della struttura presso la quale sono impiegata. Molti pazienti mi abbracciano, mi mandano baci per dimostrarmi il loro affetto; sono per molti di loro come un famigliare. Spesso sono abbandonati oppure non hanno famiglia, ma quasi tutti si sentono soli. Ritengo che il mio lavoro, e quello delle mie colleghe sia riconducibile all'accudire, che ha un enorme valore sociale, in quanto non riguarda il solo sostentamento fisico di una persona ma anche il suo benessere psichico che appunto si ottiene col prestargli compagnia. Sono soddisfatta di fare parte di una coop. seria come Pro.Ges., poiché il presidente, Antonio Costantino, fa tutto per il bene dei soci, e ci consente la continuità lavorativa, anche in un periodo di crisi economica come quello attuale.

Sei islamica?

Sì, ma non fanatica. Mi attengo alla lettura del Corano che leggo in arabo. Parlo anche il francese anche se non lo pratico abitualmente. I miei figli non lo leggono e non conoscono la lingua araba.

Vorresti ritornare in Marocco a vivere quando i tuoi figli avranno una lavoro?

No. Guarda è da tanti anni che sono in Italia. Ormai dopo 20 anni, è una vita che vivo a Langhirano, mi sento italiana, non mi sento più straniera. Questa mia decisione sarà forse motivo di scontro con mio marito che sogna una volta sistemati i figli di ritornare al paese natale. A me basta andare a trovare mio padre e i miei fratelli a Rabat 2 settimane ogni due anni.

Progetti per il futuro?

Sistemare i miei figli, consentire loro un futuro migliore del mio. Fare si che abbiano un buon lavoro e se desiderano studiare, permettergli di finire le scuole superiori e andare all'Università. Inoltre vorrei che mio figlio di 17 anni, andasse a vivere da mia sorella in Canada a Montreal, in modo da imparare l'inglese e trovare un corso di studio idoneo alle sue aspettative.

ELSA DERVISHI SOCIA PROGES, IMPIEGATA AL SAD DI VIA TONALE A PARMA.

Elsa Dervishi, nata in Albania, a Bulqize, a due ore da Tirana, il 24 luglio 1989.

Quando sei arrivata in Italia per la prima volta?

A gennaio 2001 con mia madre e i miei due fratelli. Uno di 21 anni e l'altro di 26. Abbiamo raggiunto nostro padre che era in Italia dal 1997. Per una anno e mezzo abbiamo abitato a Latina. Nel 2002 ci siamo trasferiti da Latina a Parma.

Come mai i tuoi genitori hanno deciso di lasciare l'Albania?

Per dare ai loro figli un futuro migliore. L'Albania è cambiata molto negli ultimi anni: città come Tirana, Valona, Durazzo, sono letteralmente cantieri aperti. Il lavoro non manca, ce n'è per tutti ma gli stipendi sono bassi, troppo bassi.

Quindi sei a Parma da quando avevi 11 anni. Hai frequentato le scuole medie inferiori e superiori nella città ducale?

Sì. A Parma ho trascorso la mia adolescenza. Ho frequentato le scuole medie e grazie alle insegnanti e ai miei cugini da più anni emigrati in Italia, con non poche difficoltà ho superato lo scoglio della vostra lingua. Ho frequentato per 3 anni il liceo artistico Toschi, e ad un certo punto, prima di conseguire il diploma, mi sono ritirata. Volevo essere indipendente dalla mia famiglia e iniziare a lavorare. Col senno del poi avrei dovuto finire gli studi.

Come è stata la ricerca del lavoro?

Sono stata molto fortunata praticamente non ho fatto alcuna ricerca di lavoro. Mi hanno contattato un giorno e il successivo avevo un contratto da socia presso la coop. Proges.

Spiegati un po' meglio. Intendi, che dall'oggi al domani, dopo un primo colloquio, ti sei trovata con un contratto di lavoro in meno di 48 ore?

Sì, proprio così. Ti racconto nel dettaglio questa storia che ha dell'incredibile. Per prima cosa, dopo l'interruzione scolastica al Toschi, ho compreso che avrei lavorato nel sociale, un mondo che mi apparteneva per passione e interesse. Quindi, mi sono iscritta a un corso per OSS a Piacenza nel 2009. Al termine del quale, dopo un anno di formazione teorica e pratica, (ripartita tra Domiciliare di Via Tonale, la Comunità alloggio XXV Aprile, il Centro Varese, la Cardio Chirurgia dell'Ospedale Maggiore di Parma) mi sono messa in "ferie" per un mese. Sono tornata in Albania per trascorrere un po' di tempo con nonni e amici. Ho ricaricato le pile in vista della ricerca del lavoro che, come era mia intenzione, avrei effettuato con impegno al mio rientro a Parma. Ma fatalità, il giorno stesso in cui ritornai a Parma, la coop. Proges mi contattò per chiedermi se ero disponibile a lavorare come socia. Accettai la proposta immediatamente. Così il 20 marzo 2009 ho iniziato la mia attività lavorativa al Sad di Parma.

Ormai, sono quasi due anni che lavori al Sad. Come va?

Bene. Mi sono ambientata subito al lavoro e ai suoi ritmi. Veronika Cagnolati, la mia responsabile, è davvero gentile. Mi piace lavorare nel sociale, per cui a settembre 2010 mi sono iscritta all'Istituto Giordani di Parma per conseguire il diploma di operatrice nei servizi sociali. A giugno 2011 ho concluso la quarta e ora sto frequentando la quinta superiore; per cui se tutto andrà bene, tra un anno mi sarò diplomata. Al momento lavoro principalmente con gli anziani, ma una volta conseguito il diploma, mi auguro di poter lavorare con i bambini. Non escludo, inoltre, di inscrivermi all'Università degli studi di Parma, in particolare alla facoltà di giurisprudenza per i servizi sociali.

Quando sei tornata in Albania per l'ultima volta?

Recentemente sono andata per una settimana in villeggiatura a Berat, una città centro meridionale dell' Albania, "raro esempio di città ottomana ben conservata"in cui spicca un castello incastonato tra le rocce della montagna che la sovrasta. Ero con il mio ragazzo, anche lui albanese, che vive a Parma da quattro anni. Confesso che mi fa sempre uno strano effetto ritornare in Albania, i primi tempi non mi ricordo neppure le parole ad uso più comune e devo riabituarmi alle abitudini alimentari dissimili da quelle italiane. E' pur sempre il luogo degli affetti, dato che ho amici e parenti.

Aspetti salienti della cultura albanese?

Innanzi tutto l'attaccamento alla famiglia. Una volta alla settimana si tiene una cena con tutti i parenti a casa di uno o dell'altro a turno. In generale per la cultura albanese, la famiglia è il nucleo su cui si basa l'individuo e la sua crescita; tra me, i miei fratelli e genitori c'è un rapporto profondo, di mutualità. Ci si aiuta a vicenda e ci si confronta dialogando. Questa consuetudine non riguarda solo la mia famiglia ma è tipica del nostro modo di essere. Questo modo di vivere e intendere la famiglia, a mio avviso, non è così presente in Italia.

INTERVISTA ALLA SOCIA JENEVIEVE ROUADE, IVORIANA.

Jenevieve è in Italia da molti anni. La sua avventura a Parma è iniziata nel 1994 quando ha raggiunto il marito, nella nostra città dal 1993 con un lavoro di addetto alle pulizie presso varie famiglie della città. Conosciamo con questa intervista una socia "storica di Proges".

Da quanti anni sei in Proges?

Ho incominciato a lavorare per Proges dal 1999. All'inizio ero una sorta di Jolly,venivo mandata in varie strutture della nostra provincia, ma dato che avevo bisogno di lavorare non mi sono mai tirata indietro. Accettavo di buon grado le destinazioni che mi venivano assegnate; per citarne alcune posso dire di aver lavorato per la Casa di riposo di Via Milano, di essere andata in quella di Sorbolo, poi a Colorno, a Vigatto e in molte altre.

E oggi lavori presso il domiciliare di Colorno e Torrile?

Si, è da qualche anno che mi occupo di questo servizio. Ho conseguito nel 2002 la ADB e nel 2008 la OSS; ora sono di 5° livello.

Questo la dice lunga su quanti passi in avanti, professionalmente parlando, hai fatto. Ti senti soddisfatta?

Si sono stata una delle prime straniere africane a lavorare per Pro.Ges. Mi piace lavorare nel sociale, aiutare le persone bisognose e sole. Mi sento fortunata nell'avere una collega disponibile e pronta a darmi consigli come Cristiana Brianti; la sento come sorella. Mi ha aiutato in passato e anche nel presente a darmi forza nel continuare la mia professione che è impegnativa. Io d'altra parte sono la prima disposta a sostituire le colleghe in malattia, non mi tiro mai indietro. Mi sembra un dovere nei confronti della cooperativa. Vorrei che fosse però percepito anche dalle mie colleghe.

Facciamo un salto temporale agli inizi della tua avventura in Italia nel 1994. Come sono stai i primi tempi a Parma per una giovane ivoriana che non conosceva una parola di italiano?

Sicuramente duri. Il francese non era compreso dalla prima famiglia presso la quale ho lavorato come badante a Viarolo. Per cui cercavo di ascoltare la tv, di leggere, tentavo di scrivere quello che gli italiani mi dicevano. I progressi furono lenti fino a che non andati a lavorare presso una altra famiglia. Lì il figlio dell'anziana che assistevo conosceva il francese e con lui imparai l'italiano in fretta.

Oggi ti senti integrata?

Sì, mi sento come a casa. In Italia ci sto bene. Forse anche per il fatto che ho il marito con me; da sola sarebbe stata più dura e lenta l'integrazione. A Parma vivono 3 miei fratelli (uno è sposato con una donna italiana) e 2 vivono a Bologna. La mancanza della Costa d'Avorio di tanto in tanto la sento, soprattutto quando penso ai miei genitori e ai 3 fratelli che ancora vivono là.

Come tesoriera di una Associazione, nata per aiutare i tuoi connazionali, ridotti a una vita di stenti a seguito della guerra civile del 2000; parlaci dei progetti che avete realizzato o sono in corso d'opera?

L'associazione si chiama Gohouo Glode, organizza eventi come ad esempio cene il cui ricavato viene inviato in Costa d'Avorio per ricostruire strade, case, riportare l'elettricità in quei villaggi distrutti dalla guerra civile.

Qualche hanno fa l'Associazione insieme a Proges ha realizzato una iniziativa, volta a reperire e inviare nella città di Bangalò una autoambulanza. Era il 2008 e oggi l'autoambulanza è ancora in funzione. L'esito è stato pertanto assai positivo!

Oggi l'associazione sta pensando di fare volontariato presso gli anziani soli, ricoverati all'Ospedale Maggiore di Parma, mettendo a disposizione le proprie associate alcune ore al mese.

Inoltre recentemente insieme ad altre 10 associate abbiamo concluso il corso di Pronto Soccorso presso l'Assistenza Pubblica di Parma.

MOVIMENTO COOPERATIVO: INTERVISTA AL PROF. STEFANO ZAMAGNI

L'ONU ha proclamato il 2012 "Anno Internazionale della Cooperazione" e Ban Ki-moon, Segretario Generale delle Nazioni Unite, ha dichiarato: "Le cooperative ricordano alla comunità internazionale che è possibile conciliare la produttività economica con la responsabilità sociale". È l'occasione, anche per il nostro Gruppo Cooperativo, per riflettere su alcuni temi legati al mondo della cooperazione e ascoltare il punto di vista dei vari stakeholder. Il Professor Stefano Zamagni si è gentilmente reso disponibile ad un incontro per aprire il confronto e il dialogo sulla cooperazione.

Stefano Zamagni: Professore ordinario di Economia Politica all'Università di Bologna (Facoltà di Economia) e Adjunct Professor of International Political Economy alla Johns Hopkins University, Bologna Center.

• ***Professore, alla luce dell'attuale scenario economico e sociale, il modello cooperativo è ancora valido? E quale valore manifesta? Quali sono le potenzialità espresse e quelle inespresse dal Movimento Cooperativo Italiano?***

"Il Movimento Cooperativo Italiano e internazionale è a un giro di boa, seguendo la metafora nautica, quando la barca ruota a boa cambia direzione. Questa è la situazione attuale del movimento cooperativo. La direzione che ha seguito fino ad oggi era legata ad un compromesso che si è soliti chiamare "modello del compromesso keynesiano" tra capitalismo industriale e democrazia. Questo modello, per le ragioni che ormai tutti sanno, è entrato in crisi perché il capitalismo ha cambiato forma: da capitalismo industriale è diventato capitalismo finanziario. E quindi quel compromesso non funziona più come le linee teoriche di Keynes avevano suggerito. Il capitalismo industriale aveva una caratteristica, quella di creare lavoro e di aumentare il livello di benessere delle persone attraverso l'aumento dei consumi e dei redditi.

Il capitalismo finanziario ha questa caratteristica che non crea lavoro per i soci. Ecco perché quel compromesso non funziona più. Ebbene, il movimento cooperativo è nato e si è sviluppato all'interno di quella situazione ma da una ventina d'anni a questa parte il superamento di quel compromesso pone degli interrogativi a tutto il movimento cooperativo, il quale non può continuare nella stessa direzione dei decenni passati perché rischia di essere superato. La mia tesi è che se il Movimento Cooperativo capisce la necessità di ridirezionare la propria attività, allora conoscerà una nuova stagione e una nuova fase di sviluppo di gran lunga maggiore di quella precedente. Bisogna però che la leadership, i dirigenti del movimento cooperativo capiscano questa necessità di cambiamento, perché se invece vanno avanti cercando di aggiustare il tiro, cercando di mettere delle pezze alle falle che si sono venute a determinare, allora non ci potrà essere una grande prospettiva di ulteriore crescita del movimento".

• ***A questo punto, vorrei ragionare con Lei dell'Articolo 45 della Costituzione Italiana che riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. Cosa significa oggi mutualità e qual è la funzione sociale esercitata dalle cooperative? Perché, oggi, la Repubblica Italiana dovrebbe continuare a tutelare e riconoscere questi valori nella cooperazione?***

"L'Articolo 45 della Costituzione è stato formulato e approvato proprio nel bel mezzo del periodo caratterizzato dal compromesso keynesiano, quindi, il discorso di prima aiuta a capire. È evidente che la sostanza resta valida ma dovrebbe essere aggiornato anch'esso. D'altra parte abbiamo aggiornato l'Articolo 118 e 119 della Costituzione e, quindi, non si vede perché non si possa procedere anche su questo. L'Articolo 45 recita: "La Repubblica Italiana riconosce il valore sociale della cooperazione". Allora andava benissimo, oggi non basta più, bisogna riconoscere anche il valore economico e imprenditoriale della cooperazione. Questo è il limite, ma non il limite perché allora i nostri Padri Costituenti si sbagliavano, anzi, avevano ragione perché in quel momento storico la cooperazione aveva un valore essenzialmente sociale. Oggi bisogna avere la possibilità, oltre che il coraggio, di far capire che la cooperazione ha un valore economico. Un valore economico che è alternativo, sia pure complementare, a quello dell'impresa capitalistica. Perché se noi continuiamo a dire che la cooperazione ha un valore solo sociale, il risultato sarà che l'impresa capitalistica, ossia il settore capitalistico dell'economia fagociterà il settore cooperativo. Che è ciò che in parte avviene, pensiamo a quante sono le cooperative che dopo un po'

si trasformano in imprese capitalistiche. Bisogna stare attenti quando si parla, lo so che molti pensano al sociale in senso vago e di cooperazione sociale come se le cooperative sociali dovessero soltanto tutelare gli interessi delle fasce deboli della società e dei meno abbienti, ma oggi non c'è solo questo aspetto. Infatti, la cooperazione è una "forma altra" d'impresa che è alternativa a quella capitalistica e che è in grado di operare in tutti i settori dell'economia, non soltanto in quelli di nicchia o in quelli residuali".

- ***L'impresa cooperativa, dunque, ha una duplice finalità: quella economica e quella sociale. In un mercato sempre più selettivo e in continua evoluzione la cooperativa deve saper essere azienda all'avanguardia sotto il profilo della qualità del servizio e della gestione imprenditoriale, al contempo, deve mantenere vivi i principi partecipativi, democratici ed etici che la caratterizzano. Le dimensioni d'impresa sono uno dei dilemmi su cui la cooperazione ha sempre dibattuto: è proprio vero che per l'impresa cooperativa "piccolo è bello"?***

"No, questa delle piccole dimensioni è una idiozia. È stata detta e anche ripetuta da tanti, in buona fede, ma è un'idiozia perché è come dire che 2 più 2 fa 5! Chi dice questo, se è consapevole, si rende responsabile di dire delle sciocchezze perché sarebbe come dire che la democrazia è possibile soltanto in un piccolo Paese di un milione di abitanti e che se un Paese diventa grande, come l'Italia che ne ha sessanta milioni, non è possibile la democrazia. Chi fa queste affermazioni io spero che lo faccia in buona fede perché altrimenti dovrebbe rendersi conto di dire delle cose pericolose perché questi discorsi preparano la strada alle oligarchie. Proprio perché oggi il mondo è globale e le dimensioni d'impresa sono aumentate, noi abbiamo sempre più bisogno di grandi cooperative! Cioè di cooperative che, non tradendo la propria missione mantengano validi i principi della partecipazione e della democrazia, anche nella grande dimensione. Altrimenti arriveremmo all'assurdo che le imprese di grandi dimensioni sono tutte capitalistiche e le imprese di piccole dimensioni sono cooperative. Dato che, come tutti sanno, il pesce grosso mangia quello piccolo dopo un po' si potrebbe andare incontro alla deriva della cooperazione".

- ***Continuità lavorativa, posto fisso e precarietà: quale scenario per i giovani e quali opportunità possono essere messe in campo dal Terzo Settore e dalla Cooperazione?***

"Lo slogan, se vogliamo buttarla in slogan, è "no al posto fisso, sì al lavoro fisso". Tutta questa storia della flessibilità nasce da un equivoco e cioè la sovrapposizione tra lavoro fisso con il posto di lavoro fisso. Ora è un errore identificare i due punti. Quello che noi dobbiamo fare è dare a tutti, non solo ai giovani ma a tutti, la prospettiva di un lavoro fisso. Che poi questo lavoro prenda le forme o si esplichi in un posto A o in un posto B o C questo è del tutto irrilevante, anche perché è evidente che nell'epoca della globalizzazione il posto fisso non può essere tecnicamente mantenuto. Questo andava bene in una società stazionaria, come erano le società del passato. Allora perché la gente difende il posto fisso di lavoro? Perchè confondendo tra il lavoro fisso (cioè l'attività lavorativa) e il posto di lavoro fisso, per difendere l'attività lavorativa si finisce per difendere il posto fisso. Il che è un non sequitur e ancora una volta si sconta una grande ignoranza di natura economica. Ai fini di garantire il lavoro fisso, cioè un lavoro a tutti in maniera continuata e non saltuaria, la funzione della cooperazione è indispensabile. Senza imprese cooperative non si può assicurare il lavoro fisso a tutti, perché il settore capitalistico dell'economia non può dare lavoro (far lavorare) più dell'80% della forza lavoro e, quindi, lascio immaginare dove può finire il restante 20%. Ecco perché abbiamo bisogno di imprese cooperative perché sono le uniche forme di impresa che possono garantire la piena occupazione".

- ***La crisi fiscale dello Stato, l'emergere di nuovi bisogni e l'obsolescenza di vecchi istituti sono solo alcuni elementi che spingono ad un ripensamento del welfare state. Quale ruolo possono giocare le imprese sociali e le cooperative sociali nel definire nuovi modelli di Responsabilità Sociale d'Impresa e un nuovo mercato del welfare?***

"Il ruolo è duplice: da un lato a livello di progettazione, cioè di scoperta dei bisogni emergenti e delle necessità, dall'altro il ruolo della gestione, una gestione innovativa. Questo però può avvenire a due condizioni: la prima è che il mondo delle cooperative sociali si autonomizzi e si renda indipendente. Ho detto indipendente, non ho detto separato, dagli Enti Pubblici. Il problema del nostro mondo della cooperazione sociale è che negli ultimi decenni è stato drogato, drogato dall'intervento degli Enti Pubblici. Drogato vuol dire che ha ricevuto sussidi vari per eseguire e non per progettare quindi abbiamo il livello della dirigenza, salvo eccezioni che sempre ci sono, che è molto brava a gestire cioè ad eseguire ma non altrettanto brava nell'"intraprendere" cioè nell'escogitare forme nuove. Abbiamo dei dirigenti che non sono dei veri e propri imprenditori sociali ma sono degli esecutori sociali. La seconda condizione, che è in parte collegata, è che bisogna che il mondo della cooperazione sociale aumenti il livello

di acculturazione. C'è troppa poca conoscenza culturale, cioè bisogna far capire che per la cooperazione sociale, come per la cooperazione in generale, non basta il buon cuore e non basta la retta intenzione, l'intenzione di fare bene e di aiutare, bisogna anche "saper" fare bene e "saper" aiutare. Ecco perché è necessario studiare di più, cosa che non viene fatta abbastanza secondo me. Si fa un po' di formazione professionale, lo stretto necessario, ma io ho parlato di "studio" e di forma mentis, non soltanto di apprendimento sul campo. È necessaria una più elevata formazione, più studio, il mondo cooperativo deve innanzitutto crescere nella conoscenza per giocare un ruolo da protagonista".

FIERE DI PARMA: INNOVAZIONE E SERVIZI PER UN POLO ALL'AVANGUARDIA

Un quartiere fieristico di oltre quattrocentomila metri quadrati al centro dei poli della grande attività produttiva del Nord Italia: questa la carta d'identità di Fiere di Parma. Dal felice connubio tra competenze fieristiche ed idee imprenditoriali sono nate manifestazioni leader come Cibus, che negli anni ha sostenuto e valorizzato l'industria alimentare italiana nel mondo; Cibus Tec, vetrina privilegiata della meccanica e dell'impiantistica alimentare; Mercanteinfiera, Gotha, Emporium e Bagarre.

L'Ingegner Andrea Alfieri, Direttore Tecnico delle Fiere di Parma, coordina le attività di carattere manutentivo e immobiliare, oltre che tutti i servizi agli espositori. La sua è un'attività estremamente varia e complessa, caratterizzata dalla gestione di ambiti tecnico-ingegneristici e di ambiti organizzativi. "I servizi agli espositori sono un aspetto delicato – racconta l'Ingegner Alfieri - che, sempre più spesso, fanno la differenza e rendono un polo fieristico più appetibile di un altro nell'organizzazione e gestione dei grandi eventi. Fiere di Parma intende offrire un servizio all'avanguardia e il nuovo Consiglio d'Amministrazione ha dato grande impulso a progetti di innovazione e sviluppo per competere con gli altri Quartieri Fieristici Regionali. Non sono mancati ritorni positivi come, ad esempio, il nuovo Salone del Camper. La Fiera è un puzzle che si compone all'ultimo minuto, la logistica è fondamentale, così come è di estrema importanza poter contare su fornitori che si sentano a tutti gli effetti dei "partners" nella gestione dei servizi".

- ***Qualità nei servizi e attenzione per l'aspetto immobiliare attraverso la realizzazione di nuovi impianti e strutture. Quali sono i progetti di punta realizzati da Fiere di Parma nell'ultimo periodo?***

"Abbiamo ampliato il Quartiere Fieristico per oltre 100 mila mq di superficie coperta. Sono stati realizzati due nuovi padiglioni e interventi di ristrutturazione sulle strutture pre-esistenti per renderle idonee ad ospitare i grandi eventi internazionali. Siamo in procinto di procedere ad una riqualificazione del quartiere, dal punto di vista della viabilità e dei parcheggi, e della nuova Borsa Merci".

- ***Ge.S.In. è stata vostra partner nella realizzazione di alcuni di questi interventi: quale rapporto instaura Fiere di Parma con i propri fornitori e quali sono le priorità nella gestione dei progetti?***

"In generale, per scelta del Consiglio d'Amministrazione, si cerca di dare valore alle imprese del territorio che dimostrano competenza, capacità organizzativa, flessibilità e tempestività degli interventi da effettuarsi in loco.

Bisogna premettere che Ge.S.In. è una delle realtà del territorio da sempre presente con i propri servizi. Con Ge.S.In. abbiamo instaurato un rapporto positivo e costruttivo, basato sulla fiducia e sulla certezza di poter contare su professionalità e competenza. Da qui, il rapporto è cresciuto e ha dato reciproche soddisfazioni, anche grazie ai nuovi settori e attività che Ge.S.In. ha saputo esprimere. Mi riferisco ai nuovi servizi di Ge.S.In. nel ramo costruzioni e manutenzioni. L'aspetto maggiormente apprezzato, nell'intervento che abbiamo sviluppato insieme sui nuovi padiglioni, è stata la qualità dell'esecuzione dei lavori unita ad una notevole capacità di gestione dell'intervento negli aspetti tecnici, progettuali ed esecutivi.

I tecnici di Fiere di Parma, insieme ai Coordinatori tecnici e al personale di Gesin, hanno portato a termine in tempi rapidissimi un opera con varie complessità esecutive. L'efficienza è stata ampiamente dimostrata dalla consegna, avvenuta con un mese di anticipo rispetto alle previsioni di fine lavori, dell'impianto di climatizzazione del Padiglione 6".

- ***Rapidità e qualità nell'esecuzione dei lavori possono coniugarsi con prevenzione e sicurezza?***

Nei Padiglioni 2 e 3 si parla di un importo lavori di oltre 7 milioni di Euro. Il cantiere si è aperto in Marzo e concluso in Agosto, anche in questo caso rapidità ed efficienza. Vorrei evidenziare la grande attenzione per la sicurezza e l'attenzione alle persone che hanno svolto l'attività di cantiere. È un tema da non sottovalutare, rispetto al quale c'è stato massimo impegno sia da parte

del Coordinamento Sicurezza di Fiere di Parma, sia da parte dei Coordinatori di Cantiere di Gesin, che hanno saputo garantire una presenza attenta e scrupolosa anche da questo punto di vista. Nel nostro caso, le imprese impegnate nel cantiere hanno dato prova di grande serietà e, infatti, il numero di infortuni è stato pari a zero".

GSK, LA MULTINAZIONALE CHE HA SCELTO DI VALORIZZARE IL TERRITORIO

GlaxoSmithKline (GSK) è una multinazionale farmaceutica, basata sulla ricerca. La lunga tradizione in ricerca di GSK è testimoniata dai 5 premi Nobel conquistati dai suoi ricercatori.
In Italia GSK occupa circa 3.000 persone e ha sede principale a Verona dove si trova uno dei due stabilimenti produttivi del Gruppo, dedicato alla produzione mondiale di antibiotici sterili, mentre il sito di San Polo di Torrile (Parma), si occupa dello sviluppo di nuovi prodotti in forma sterile e della produzione di vaccini e di liquidi e liofilizzati sterili a livello mondiale.
Il nostro interlocutore è Fabio De Simoni, Facility Manager di GSK Manufacturing Parma. De Simoni è in GlaxoSmithKline dal 1990 e nel corso degli anni ha ricoperto vari incarichi di coordinamento dei servizi di manutenzione edile e degli impianti tecnologici del site. GE.S.IN. e il Consorzio Zenit gestiscono una serie di servizi nello stabilimento di San Polo.
"Facility Management significa organizzazione, gestione ed erogazione di servizi allo spazio, alle persone e agli edifici, in ottica di miglioramento della sicurezza, della fruibilità, del comfort e, quindi, dell'efficienza degli ambienti lavorativi. – spiega ***Fabio De Simoni*** - La ***responsabilità*** del Facility Manager è assai ampia e comprende l'***area strategica, di analisi e controllo e gestionale-operativa*** relativamente al patrimonio immobiliare strumentale, ai servizi tecnici, accessori, generali. Le prime due aree sono da considerarsi strategiche per l'azienda e costituiscono l'attività predominante del Facility Manager. Il Facility Manager, quindi, è una figura professionale che recepisce le esigenze dell'azienda e delle persone, le analizza, cerca le risposte e le traduce in soluzioni. Gli interventi sono orientati a migliorare la qualità degli ambienti, la sicurezza, il risparmio energetico e la razionalizzazione dei sistemi produttivi.

- ***Il Facility Manager deve saper maneggiare numeri e bilanci, gestire risorse, ma anche essere in grado di interpretare le strategie dell'azienda, coglierne le esigenze presenti e future e utilizzare i migliori strumenti e la metodologia più adatta di controllo. Come si integrano queste esigenze con la scelta di esternalizzazione dei servizi?***

"GSK ha scelto di dedicarsi al proprio core business, la produzione di prodotti farmaceutici, e ha voluto individuare un Partner affidabile, in grado di operare con velocità, trasparenza, efficienza ed efficacia, uno specialista del settore a cui delegare la gestione dei servizi. Inoltre, nello stabilimento produttivo di San Polo (Pr) si è fatta un'ulteriore valutazione che esprime un forte radicamento territoriale, cioè la volontà di coniugare la professionalità con la scelta di un'azienda radicata nel territorio parmense: da qui la scelta di GE.S.IN. e del Consorzio Zenit. Nell'arco degli ultimi dieci anni il concetto di facility management è cresciuto e, di conseguenza, è necessaria una forte specializzazione nella gestione di servizi complessi (come quelli che si sviluppano nel settore farmaceutico) per poter garantire uno standard elevato e una qualità adeguata ai livelli richiesti da GSK. La Partnership che si è sviluppata con GE.S.IN. ha dato esiti positivi in termini di reciproca crescita e integrazione nelle attività gestionali: siamo stati in grado di individuare le migliori soluzioni alle problematiche che via via si presentavano, puntando all'efficienza, alla flessibilità nella gestione dei tempi e delle modalità operative".

- ***Come si presenta oggi il mercato del Facility Management? Una realtà complessa e operante in un settore particolarmente delicato come GSK cosa cerca in un'azienda partner nella gestione dei servizi?***

"In Italia, il mercato dell'offerta di Facility può essere diviso in tre tipologie di operatori:
1) Fornitori mono e multi-servizio: la categoria **più diffusa**, hanno maturato nel tempo una competenza nell'erogazione del servizio, del quale forniscono **esclusivamente la parte operativa**, sviluppando con il cliente un **rapporto basato sulla singola prestazione**. La maggior parte dei fornitori prestazionali opera **a livello locale** per aziende di piccole dimensioni, mentre altri sono diventati sub-fornitori, cioè interlocutori privilegiati di operatori più grandi.
2)Gestori di servizi specifici: si possono definire come gli **specialisti nella gestione di un determinato servizio**. La loro offerta è caratterizzata da una forte integrazione verticale, ossia sono in grado di rispondere alle esigenze del cliente dallo sviluppo del

servizio all'erogazione fino al controllo attraverso la conseguente reportistica. Si caratterizzano per essere aziende fortemente **competitive in una determinata attività** per la quale hanno maturato un **forte skill gestionale, tecnologico e operativo**, in grado di garantire al cliente un servizio completo. Queste aziende hanno il loro punto di forza nella capacità, non solo di erogare il servizio, ma di gestirlo "in toto", sfruttando sinergie interne e risorse qualificate. Questa categoria di fornitori può essere identificata per specifici servizi erogati, ad esempio: progettazione e gestione spazi, gestione documentale.

3) Società di Facility Management (detta anche Global Outsourcer o Facility Company): soggetti economici in grado di porsi sul mercato come **gestori di più servizi** e di instaurare con il cliente una vera e propria **partnership**, orientata alla **garanzia sul risultato** e alla piena **condivisione degli obiettivi**. La loro nota caratteristica è quella di saper rispondere efficacemente alle esigenze del cliente. Sono aziende **snelle, dinamiche** che, attraverso la competenza e la professionalità delle proprie risorse, offrono al cliente **managerialità**, occupandosi in prima persona dell'acquisto, dell'erogazione e del controllo del servizio, rispettando standard qualitativi stabiliti a priori. Queste realtà hanno come interlocutori le aziende di medie e grandi dimensioni, possiedono un'elevata capacità di spesa, e sono dotate delle più evolute tecnologie e di avanzati sistemi di gestione delle informazioni.

Noi di GSK guardiamo all'eccellenza e pretendiamo di poter contare su collaboratori che siano in grado di soddisfare i nostri standard e che siano anche proattivi, cioè in grado di stimolare il miglioramento continuo delle nostre pratiche. Per poter dedicare tutta la nostra attenzione al nostro core business, cerchiamo degli specialisti nella gestione dei servizi integrati e delle figure che sappiano integrarsi con la nostra azienda con passione, trasparenza e competenza, per poter essere a tutti gli effetti un unico team!"

- ***Quali sono le ultime realizzazioni e i prossimi progetti di miglioramento che intendete sviluppare con GE.S.IN.?***

"Nel site di Parma, recentemente, abbiamo inaugurato la nuova Sala Ristorante, un progetto molto accurato dal punto di vista architettonico e nei dettagli di rispetto dell'ambiente e della luce naturale; abbiamo installato un impianto di cogenerazione e ci siamo dedicati alla riqualificazione di alcune aree installando, tra l'altro, impianti luci a basso consumo. Per il prossimo periodo intendiamo procedere alla sistemazione del parcheggio dei dipendenti e alla ristrutturazione straordinaria degli uffici dirigenziali. In generale le linee sono quelle di una forte attenzione per l'Ambiente e il miglioramento continuo della fruibilità degli spazi".

COMUNE DI FONTANELLATO: INTERVISTA AL SINDACO ALTIERI

Domenico Altieri 35 anni, dal 1997 al 2001 ha ricoperto l'incarico di Assessore ai Servizi Sociali, dal 2001 al 2011 è stato Vice-Sindaco con delega all'Urbanistica e, infine, con le ultime elezioni è diventato Sindaco del Comune di Fontanellato. Un giovane con una lunga esperienza di amministrazione che, in questi anni, ha affrontato direttamente i cambiamenti del welfare e del ruolo delle pubbliche amministrazioni nel rapporto con il Privato Sociale.

- ***Le Politiche di Welfare dal 2000 (con la Legge Turco) sono profondamente cambiate e, in un momento come quello attuale in cui le risorse disponibili sono sempre più scarse, qual è l'approccio del Comune di Fontanellato rispetto al rapporto con il Privato Sociale?***

"È necessario ripensare il sistema di welfare, ciò significa non smantellarlo ma renderlo più equilibrato, considerato che ci sono sempre meno risorse economiche per gli Enti Locali, che sono le istituzioni più vicine ai cittadini e che si confrontano quotidianamente con i loro bisogni. Al Pubblico spetta il ruolo di definire le risorse, le politiche, le regole e attivare gli strumenti di controllo e indirizzo. Il Privato Sociale sarà sempre più chiamato a partecipare alla progettazione e gestione dei servizi.

È necessario dare risposte alle esigenze delle famiglie e, quindi, continuare a investire in servizi che possano contribuire al progresso delle nostre comunità e dei territori. Si possono individuare tre macro temi di intervento: il lavoro, la casa e i servizi (educativi). Oggi, tutti gli assessorati adottano strumenti che dialogano sul concetto di welfare e servizi alle famiglie, ad esempio, uno strumento tecnico come il PSC è diventato un motore di pro grammazione e sviluppo anche in questa direzione. Il Nuovo PSC del 2003 su cui mi sono impegnato direttamente, oggi è oggetto di Variante Generale (da approvare nel 2012) e conterrà una serie di azioni di Housing Sociale che prevedono la realizzazione di 80 appartamenti a canone sostenibile".

- ***Le risorse sono scarse ma Lei ha evidenziato la necessità di continuare ad investire in servizi volti a soddisfare i bisogni***

delle famiglie e delle fasce deboli della popolazione: quale strada ha individuato il Comune di Fontanellato, viste anche le piccole dimensioni in termini di abitanti?

"Fontanellato conta circa 7 mila abitanti, ciò significa che se vogliamo continuare a investire è necessario il contributo del privato. Sono convinto che il Privato Sociale sia una risorsa straordinaria per contribuire allo sviluppo delle piccole comunità come la nostra. Sempre tenendo ben chiari i ruoli che ciascun soggetto deve interpretare".

- ***Facciamo un bilancio dei primi cento giorni di lavoro di questa Amministrazione***

"Possiamo dire di aver già raggiunto importanti risultati, confermando così gli impegni che ci siamo assunti con i cittadini. Abbiamo iniziato a lavorare portando avanti i progetti in continuità rispetto al lavoro degli ultimi quindici anni. Voglio citare due importanti obiettivi, raggiunti anche grazie ad una proficua collaborazione tra Pubblico e Privato:

1) l'apertura del primo stralcio di Junior Campus: il polo scolastico di Fontanellato che in questa fase avvia i servizi Nido d'Infanzia, Scuola dell'Infanzia e Centro Pasti. La collaborazione attivata con il partner privato, il Consorzio Zenit, vede la partecipazione delle cooperative Pro.Ges., Ge.S.In., Buozzi, Averla, Camst e Kaleidos.

Questo traguardo è particolarmente significativo sia per la realizzazione, che è in linea con la programmazione, sia perché attraverso i 42 posti di Nido d'Infanzia abbiamo azzerato le liste d'attesa. Nel nostro programma elettorale prevedevamo di azzerare le liste d'attesa entro 5 anni, l'abbiamo fatto nei primi 90 giorni del nostro mandato.

2) l'avvio dei lavori del piano di recupero urbano del Listone (edificio storico ex Municipio), in cui verranno realizzati 12 alloggi per giovani coppie. La fine dei lavori è prevista per l'inizio del 2013. Il progetto è sviluppato in regime di concessione di opera pubblica con il Consorzio Zenit e l'Impresa Manghi.

Il territorio di Fontanellato ha sempre sviluppato efficienti servizi per gli anziani, con i due interventi sopra richiamati possiamo dire di rispondere coerentemente offrendo servizi alle famiglie, in termini di politiche abitative e servizi per l'infanzia".

COLLECCHIO E L'EVOLUZIONE DEI SERVIZI AI CITTADINI

Il territorio comunale di Collecchio comprende un capoluogo e sei frazioni per oltre 13 mila cittadini residenti. Collecchio è una realtà particolare, ha coniugato la sostenibilità ambientale allo sviluppo del polo industriale e ha saputo reggere ai colpi dell'attuale congiuntura economica grazie alla forza del suo comparto produttivo, che vede la presenza di industrie del settore alimentare, meccanico (dedicate all'alimentare) e informatico. È un paese che, oltre ai residenti, riceve ogni giorno oltre 3 mila cittadini che si recano al lavoro e che hanno esigenze connesse alla flessibilità dei servizi, dettata dagli orari e dai turni di lavoro.

Il Sindaco Paolo Bianchi, che si è reso disponibile a questa intervista, è stato per quasi dieci anni coordinatore dell'Ulivo a Collecchio. Dal 1999 al 2004 è presidente del Consiglio Comunale di Collecchio e membro delle commissioni consiliari Bilancio e Statuto-Regolamenti. Dal 2004 al 2009 è assessore alla sanità, servizi sociali, farmacia comunale ed edilizia pubblica e privata. È stato presidente del Consiglio di Amministrazione dell'azienda per i servizi alla persona 'Pedemontana Sociale'.

- ***Qual è il modello di welfare del Comune di Collecchio?***

"La Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali (Legge 328/2000)" è la legge per l'assistenza, finalizzata a promuovere interventi sociali, assistenziali e sociosanitari che garantiscano un aiuto concreto alle persone e alle famiglie in difficoltà. Scopo principale della legge è, oltre, la semplice assistenza del singolo, anche il sostegno della persona all'interno del proprio nucleo familiare. Si intende superare il concetto assistenzialistico dell'intervento sociale per restituire al cittadino un ruolo attivo, in quanto portatore di diritti. Il Comune di Collecchio, coerentemente con queste linee, intende fornire risposte e servizi alla famiglia a 360 gradi. Il modello collecchiese è diverso da quello di Parma, anche perché le nostre dimensioni ci pongono limiti dettati dalle leggi che non ci consentono di attivare gli stessi strumenti. Nel nostro caso il Comune mantiene la programmazione, la titolarità, il controllo e il rapporto con gli utenti e collabora con il privato che gestisce i servizi".

- ***Come è stato il percorso dell'esternalizzazione dei servizi? Quali vantaggi e quali criticità?***

Dal 2009 in poi, in via incrementale, siamo andati appaltando all'esterno i Servizi Educativi. È stata una grande novità per Collec-

chio che, a differenza di altri Comuni della Pedemontana, non aveva mai intrapreso la strada dell'esternalizzazione e del rapporto con il Privato. La scelta di questo percorso ha provocato delle polemiche in Consiglio Comunale con Rifondazione Comunista, che ha altre posizioni e non condivide la nostra visione del rapporto con il Privato Sociale nella gestione dei servizi, e ci ha fatto scontrare, anche duramente, con i Sindacati che sostengono che questo provocherebbe un decadimento dei servizi. La risposta a queste tesi di Rifondazione e dei Sindacati è nei fatti, per come si sono sviluppati i servizi in questi anni: non c'è decadimento dei servizi, anzi, abbiamo coniugato qualità e quantità.

Sono convinto che, nell'attuale situazione socio-economica, il Privato Sociale può fornire un apporto e una collaborazione proficua, riuscendo anche ad apportare professionalità nella gestione dei servizi.

- ***Collecchio è una realtà all'avanguardia, paragonabile ad alcune città europee in termini di qualità della vita e benessere dei cittadini: parliamo di qualità dei servizi.***

Circa il 30% del Bilancio Comunale è dedicato ai servizi sociali e servizi educativi. Siamo intervenuti anche sul tema delle politiche abitative, ma questa è una lunga tradizione che s'inserisce in un percorso attivo fin dagli anni'50 e che oggi fa contare oltre 180 unità abitative pubbliche. Parlare di qualità dei servizi per la nostra realtà è fondamentale, anche per le caratteristiche stesse della nostra comunità che conta un tasso altissimo di occupazione femminile (oltre il 67%) e una necessità di servizi flessibili in termini di orari e aperture, connessi alle esigenze lavorative del nucleo famigliare. Abbiamo servizi per la popolazione anziana estremamente efficienti, ad esempio, il Servizio di Assistenza Domiciliare e il Taxi Sociale.

Un tema che mi preme sottolineare è la disponibilità e l'impegno di questa amministrazione nel supporto alle aziende che intendono impostare piani di sviluppo e consolidamento nel nostro territorio. Abbiamo attivato, conformemente alla legge, lo Sportello Unico per le Imprese (con l'Unione Pedemontana) per cercare di snellire i tempi della burocrazia e da parte nostra c'è il massimo impegno per farlo funzionare in modo efficiente. Per il futuro abbiamo intenzione di confermare la direzione intrapresa: qualità e quantità dei servizi alle imprese e alle famiglie. Ci sono servizi che vanno valutati di volta in volta, però, siamo disponibili al dialogo con il Privato Sociale.

A CURA DEL COORDINAMENTO POLITICHE SOCIALI:

Gaetana Capelli, Carlo Cantini,
Davide Dallatomasina, Katia Del Piano,
Lina Di Martino, Monia Galloni,
Simona Grandolfo, Federica Ghirardi,
Annalisa Marasi, Giovanna Passeri,
Francesca Salzano, Mara Schiappa,
Ornella Villatora

Hanno collaborato:
Alberto Araldi, Francesco Altieri,
Giancarlo Anghinolfi, Michela Bolondi,
Manuela Bondi, Federico Dall'Asta,
Massimo Deriu, Davide Cortesi,
Giuliana Gazza, Alberto Germani,
Michela Mattioli, Filippo Finardi,
Marco Papotti, Sara Vecli,
Tommaso Villani (Pro.Ges.)

Cristina Domenichini, Antonio Grassi,
Gabriella Legnini, Luca Sensini (Ge.s.in.)

Andrea Albertini, Giovanni Borghini,
Antonella Carpi, Monica Storci (DIGILAN)

Pro.Ges. Scarl Onlus

Via Colorno, 63
43122 Parma
Tel. 0521 600611
Fax 0521 606260

www.proges.it
proges@proges.it