

The background of the entire page is a solid dark blue. Overlaid on this are white silhouettes of a woman and a young child. The woman is on the right, facing away from the viewer, with long hair. The child is on the left, also facing away, holding the woman's hand. The text is centered on the woman's back.

BILANCIO  
SOCIALE  
2012

 PROGES



## INDICE

|                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PREFAZIONE DEL PRESIDENTE</b>                                 | <b>02</b> |
| <b>NOTA METODOLOGICA DEL COORDINAMENTO<br/>POLITICHE SOCIALI</b> | <b>04</b> |
| <b>1. IL GRUPPO COOPERATIVO PARITETICO GESIN PROGES</b>          |           |
| 1.1 <i>La missione</i>                                           | 08        |
| 1.2 <i>La governance</i>                                         | 12        |
| 1.3 <i>Il Gruppo Gesin Proges</i>                                | 14        |
| 1.4 <i>Il Piano sociale triennale 2013-2015</i>                  | 18        |
| <b>2. L'IDENTITÀ</b>                                             |           |
| 2.1 <i>I valori del movimento cooperativo</i>                    | 24        |
| 2.2 <i>Storia, missione e strategia</i>                          | 26        |
| 2.3 <i>Assetto societario</i>                                    | 30        |
| 2.4 <i>Struttura organizzativa</i>                               | 34        |
| <b>3. L'IMPRESA</b>                                              |           |
| 3.1 <i>L'andamento economico e patrimoniale</i>                  | 38        |
| 3.2 <i>Costruzione e distribuzione del Valore Aggiunto</i>       | 40        |
| <b>4. LA RELAZIONE SOCIALE</b>                                   |           |
| 4.1 <i>Il lavoro</i>                                             | 46        |
| 4.2 <i>La sicurezza</i>                                          | 62        |
| 4.3 <i>La qualità</i>                                            | 64        |
| 4.4 <i>L'innovazione</i>                                         | 66        |
| 4.5 <i>I soci e la mutualità</i>                                 | 68        |
| 4.6 <i>L'attività caratteristica</i>                             | 74        |
| 4.7 <i>I fornitori</i>                                           | 82        |
| 4.8 <i>I rapporti con la comunità</i>                            | 84        |

# PREFAZIONE DEL PRESIDENTE

*Il Bilancio Sociale è solo uno dei tanti momenti di partecipazione e trasparenza di cui vive una cooperativa. Ce ne sono tanti altri: sul lavoro, nei cantieri e nelle equipe, negli organi di decisione dell'impresa e in quelli di rappresentanza sociale, e infine nelle assemblee. Probabilmente sono questi i momenti più importanti e sostanziali di partecipazione, dove la natura condivisa della nostra cooperativa prende corpo.*

*Ma c'è un aspetto che solo il bilancio sociale riesce a focalizzare e valorizzare al meglio: quell'equilibrio particolarissimo tra il nostro essere impresa e il nostro essere cooperativa che non è sempre facile cogliere, perché assorbiti dalle nostre particolari mansioni quotidiane, o tutt'al più dall'andamento del cantiere o della struttura nella quale lavoriamo.*

*A maggior ragione, se pensiamo che l'equilibrio che dobbiamo incarnare tra impresa e cooperativa non è nemmeno un dato di fatto ma è sempre un progetto, una scommessa, un impegno, allora ci accorgiamo bene di quanto sia difficile comprenderlo e descriverlo.*

*Proprio a questo invece serve il bilancio sociale: a mostrarci con chiarezza, con elementi il più possibile quantificabili e concreti, quale sia la volontà sociale che sta dietro le grandezze economiche che esprimiamo, e al tempo stesso quale sia la capacità economica che sostiene le nostre politiche sociali e le nostre iniziative a vantaggio dei soci e di tutti coloro che lavorano nel Gruppo.*

*E dico Gruppo, e non semplicemente Gesin o Proges, proprio per evidenziare ancora una volta che la scelta del Gruppo è anch'essa una parte fondamentale di questa ricerca: la ricerca del migliore strumento per attuare la missione fondamentale di un'impresa cooperativa, ovvero la difesa della qualità del lavoro in un contesto socio economico fragile e competitivo al tempo stesso.*

*Ecco perché il capitolo del bilancio dedicato al Gruppo assume da questa edizione un rilievo ancora maggiore, con una particolare attenzione agli indicatori che possono aiutarci a percepire le dimensioni e le potenzialità del Gruppo.*

*Spero dunque che anche quest'anno, migliorandosi volta per volta, questo documento riesca a raccontarci la complessità di ciò che siamo e la diversità di ciò che facciamo, rendendoci sempre più consapevoli del valore che il nostro lavoro costruisce ogni giorno, e sempre più determinati a fare ciascuno la propria parte, sempre meglio.*

**IL PRESIDENTE**

  
(Antonio Costantino)



# IL VALORE DELLE PERSONE:

## Una riflessione sullo sviluppo del nostro Bilancio Sociale

Quale significato assume il Bilancio Sociale 2012 in relazione alle prospettive del Gruppo Cooperativo e all'identità specifica di Proges? Possiamo definire questo strumento un caleidoscopio perché a seconda della prospettiva da cui lo si osserva esprime contenuti differenti. Sicuramente ci restituisce un'immagine coloratissima ed eterogenea di Proges: 2.517 persone, di cui 2.205 soci, uomini e donne che provengono da oltre 60 Stati di tutto il mondo. Persone con culture, lingue, tradizioni e religioni differenti, tutte unite da un comune denominatore: il lavoro in cooperativa.

Un tema di primo piano, nella riflessione di Proges e del Gruppo Cooperativo, quello del lavoro: sviluppare servizi di qualità e flessibili per rispondere in modo sempre più specifico e innovativo alle esigenze delle famiglie e degli utenti, offrire ai soci e a tutti i dipendenti opportunità di formazione e crescita, dare lavoro stabile nel rispetto dei contratti collettivi, della legge e dei principi cooperativi. Tutto ciò senza mai perdere di vista gli obiettivi di efficienza e ottimizzazione che le condizioni attuali di mercato ci richiedono e, quindi, cercando di conseguire redditività attraverso il lavoro per offrirci prospettive di sviluppo occupazionale anche per il futuro e nella logica dell'intergenerazionalità.

Ecco perché, nel 2012, tra gli obiettivi strategici di sviluppo del Gruppo si è focalizzato sulla centralità delle Persone e sulla volontà di ridefinire la natura del rapporto con i soci: più partecipazione, più responsabilità e più reciprocità.

Il nostro Bilancio Sociale è una bussola che misura la nostra capacità di percorrere questi obiettivi strategici mantenendo sempre saldi i nostri valori di riferimento: siamo impresa e siamo cooperativa. Allora il tentativo è quello di raccontare ai Soci e a tutti gli stakeholders il nostro percorso e le nostre prospettive: lo facciamo anche attraverso questo documento. L'anno scorso abbiamo iniziato a focalizzare su alcuni ambiti (Governance e Organi di Controllo, Le Persone e il Lavoro, I Soci e lo Scambio Mutualistico)

in questa edizione vi presentiamo altre significative novità:

**1. I Soci al centro:** abbiamo individuato come interlocutori privilegiati i Soci. Il nostro documento dovrà diventare sempre più uno strumento di dialogo e di trasparenza, al servizio dello sviluppo di momenti di incontro e partecipazione.

**2. Il motivo grafico e le nostre voci:** ecco perché quest'anno abbiamo messo le Persone in primo piano. Immagini in copertina e nei capitoli che compongono il documento, voci e testimonianze che ci accompagnano di pagina in pagina.

**3. Nuovi contenuti e una nuova struttura del documento:** un primo capitolo dedicato al Gruppo Cooperativo Paritetico Gesin Proges, dove tra l'altro è definito il primo Piano Sociale Triennale di Gruppo. Abbiamo inserito nuovi indicatori, soprattutto in relazione alle Politiche del Lavoro, alle Politiche Sociali e nella parte che descrive i dati economici e il Valore Aggiunto. Oggi, quindi, il nostro Bilancio Sociale si compone di quattro capitoli:

- **Il Gruppo Cooperativo Paritetico Gesin Proges:**  
una cornice descrittiva
- **L'Identità:**  
storia, missione, valori e organi di gestione di Proges
- **L'Impresa:**  
dati economici e valore aggiunto, cioè quanto Proges produce e restituisce in termini di ricchezza ai soci e alle comunità (fornitori, Enti Pubblici, lavoratori dipendenti ecc.)
- **La Relazione Sociale:**  
descrizione del capitale umano, relazionale e delle attività sviluppate dall'impresa.

Il processo di costruzione del documento è sempre il consueto e si fonda sulla partecipazione e il coinvolgimento interno, sia attraverso il Coordinamento Politiche Sociali (composto da soci di Gesin e di Proges) che attraverso il contributo importante di tutte le funzioni e gli uffici coinvolti nella predisposizione dei dati: Amministrazione, Personale, Produzione, Qualità, Sicurezza, Comunicazione, Commerciale e Acquisti.

*A cura del Coordinamento Politiche Sociali*



A photograph of a modern, multi-story building with a light-colored facade and dark window frames. The building is viewed from a low angle, looking up. A solid blue rectangular box is overlaid on the left side of the image, containing white text.

## 1. IL GRUPPO COOPERATIVO PARITETICO GESIN PROGES

# 1.1. LA MISSIONE

Nel 2011 Gesin e Proges hanno costituito il Gruppo Cooperativo Paritetico affinché perseguisse la seguente missione:

## **Missione del Gruppo Cooperativo Paritetico**

- *Aumentare le capacità imprenditoriali delle cooperative partecipanti e dunque la capacità di portare a compimento la propria rispettiva missione.*
- *Essere strumento di democrazia cooperativa fondato sulla responsabilità dei soci, sul loro concorso al governo del Gruppo e sulla trasparenza delle relazioni tra le cooperative partecipanti.*
- *Potenziare l'offerta di servizi e il presidio del mercato, coniugando l'efficienza e l'innovazione con la centralità del lavoro.*
- *Rafforzare le politiche di responsabilità sociale delle cooperative partecipanti e le buone relazioni con tutte le comunità di riferimento.*
- *Dimostrare le potenzialità della collaborazione tra cooperative, e dunque la capacità imprenditoriale del principio di mutualità.*

Guardando alla volontà che anima la missione del Gruppo, si può affermare che esso è innanzitutto una sollecitazione, un coinvolgimento di tutte le risorse economiche, umane e organizzative delle cooperative che ne fanno parte, per darsi un obiettivo, una strategia e una condotta comune.

La realizzazione di tale missione inizia dalla disponibilità di considerare non solo il valore economico, ma le forme stesse della produzione, le scelte organizzative e commerciali, le risorse umane e finanziarie come un bene comune del Gruppo. Per questo la visione complessiva del Gruppo deve essere anche il criterio per valutare le performance di ognuna delle due cooperative.

E per questo è necessario iniziare la relazione del Bilancio sociale della cooperativa proprio dagli impegni del Gruppo, perché è da essi che si articolano le più specifiche attività che entrambe le cooperative, e in senso lato tutte le società che gravitano attorno ad esse, hanno realizzato nel 2012 e quelle che conseguentemente perseguiranno nel 2013 e negli anni successivi.

Tale programma si articola su quattro aspetti:

- 1. Lo sviluppo imprenditoriale,*
- 2. Le politiche sociali,*
- 3. La comunicazione,*
- 4. La formazione e il coinvolgimento.*

## 1. Lo sviluppo imprenditoriale

- **Mercato.** Il primo obiettivo è lo sviluppo, dunque la necessità di proporsi al mercato con una superiore qualità del servizio e una sempre maggiore adesione ai bisogni e alle richieste del cliente. Si tratta di elevare le capacità di insediamento sociale delle due cooperative, e di proseguire l'analisi critica e la sperimentazione sulle forme organizzative e di partnership con gli enti locali. Allo stesso tempo, un altro aspetto cruciale riguarda la qualificazione e l'adattamento delle politiche finanziarie, anch'esse in un'ottica di ripensamento del nostro rapporto con gli istituti bancari e con tutti i soggetti in grado di affiancarci nel reperimento delle fonti economiche a supporto delle nostre progettualità.

- **Efficienza.** La questione centrale nel breve periodo è l'efficienza, che è possibile ottenere soprattutto lavorando su tutti i nostri margini. Si tratta dell'argomento che deve essere al primo posto nell'attenzione di tutti, soci, lavoratori e dirigenti di diverso livello.

- **Innovazione.** L'innovazione di prodotto-servizio e nelle modalità gestionali è il tramite fondamentale per la competizione. L'esistenza del Gruppo può facilitare lo scambio di competenze ed esperienze realizzati in contesti analoghi ma non identici, facendo fruttare in due modi le sinergie: come sviluppo di nuove competenze e nuove procedure, e come maggiore efficienza di relazione e integrazione tra le funzioni trasversali del Gruppo.

## 2. Le politiche sociali

- **Per i soci.** Il primo obiettivo è l'implementazione dell'ufficio politiche sociali. Si tratta di intensificare e qualificare i momenti di contatto con i soci, riguardanti in particolare il processo di adesione, la formazione sociale, la qualificazione delle pratiche di ritorno, di prestito e di sottoscrizione e versamento della quota sociale.

Un ulteriore impegno riguarda la strutturazione e la comunicazione di un piano di welfare di

Gruppo, che metta in sinergia e valorizzi tutte le opportunità espresse dalle cooperative e dalle società del Gruppo.

- **Per i lavoratori.** Lo sviluppo delle politiche per il personale dovrà portare all'innalzamento dell'efficacia delle azioni produttive e soprattutto delle azioni direttive.

Dovranno poi continuare gli sforzi per le politiche di pari opportunità e per tutte le pratiche che possano significare un miglioramento della relazione tra la vita e il lavoro.

- **Per le comunità.** L'impegno per le comunità di riferimento dovrà essenzialmente rendere più centrato ed efficiente il ragguardevole apporto che già le due cooperative realizzano, soprattutto nei luoghi "storici" di insediamento.

## 3. La comunicazione

La dimensione e la complessità del Gruppo impongono una nuova attenzione al tema della comunicazione, e una nuova strategia sugli obiettivi e gli strumenti di una efficace comunicazione.

A partire da un'ispirazione di fondo – integrare la natura cooperativa, la strategia industriale e la dimensione relazionale del Gruppo – la comunicazione ha l'obiettivo di supportare e valorizzare i processi, presidiando:

- **I contenuti** della nostra comunicazione. Che significa formalizzare e valorizzare le competenze, le esperienze imprenditoriali, i modelli organizzativi, i percorsi formativi stratificati nella vita dell'impresa. Indagare e esplicitare le potenzialità del modello d'impresa cooperativo e l'integrazione tra politiche di responsabilità sociale e strategia aziendale.

- **I canali** coi quali comunichiamo. Ovvero gli strumenti e i contenitori, i messaggi e le forme dentro le quali trasmettere i nostri contenuti. La pianificazione, il budget, l'organizzazione della comunicazione.

- **Le relazioni** costruite dalla nostra comunicazione. Ovvero gli ambiti, i contesti, le

domande, le aspettative e le reazioni alle cose che facciamo e che diciamo. Il dialogo con i nostri interlocutori interni e esterni. I comportamenti efficaci per stare dentro i vincoli sociali e politici che accompagnano il nostro agire imprenditoriale.

## 4. La formazione e il coinvolgimento

Lo sviluppo di un'impresa cooperativa non è possibile senza qualificazione professionale e manageriale. Per quanto le cooperative e il loro Gruppo abbiano sempre tenuto in grande considerazione gli aspetti formativi, è necessario implementare un metodo formativo che possa impiegare al meglio le competenze e le esperienze presenti al nostro interno come aspetti da diffondere, capitalizzare e moltiplicare. L'aspetto fondamentale sarà dunque rappresentato dal modo in cui si svilupperanno i processi di miglioramento indicati precedentemente, che dovranno seguire queste poche e fondamentali regole:

- Finalizzazione pratica della formazione (non solo competenze individuali, ma costruzione di una cultura d'impresa collettiva, capace di "farsi carico" dei problemi delle imprese).

- Utilizzo crescente di gruppi di lavoro appositi per una formazione che sia al contempo miglioramento individuale e relazionale ("il miglior lavoro si fa assieme").

- Necessità del controllo e della diffusione dei risultati (la formazione non è solo un servizio fornito al lavoratore, ma è un modo per acquisire una coscienza imprenditoriale diffusa).

Ognuna delle cooperative e delle società del Gruppo ha il compito di sviluppare, personalizzare, adattare queste indicazioni generali, in modo da renderle coerenti con la propria natura e i propri specifici obiettivi.

*La parola "Gruppo" richiama valori umani e solidali di grande rilevanza. È un termine che non ha sinonimi in grado di equivalere per peso e significato. Per noi operatori, in particolare, rappresenta e deve rappresentare un riferimento importante del nostro fare impresa.*

*Basandomi su questo presupposto, esprimo la mia stima e il mio riconoscimento per coloro che sono parte attiva di un progetto e una realtà importante nel panorama della cooperazione non solo locale: non ci sono molti Gruppi Cooperativi "veri" in giro.*

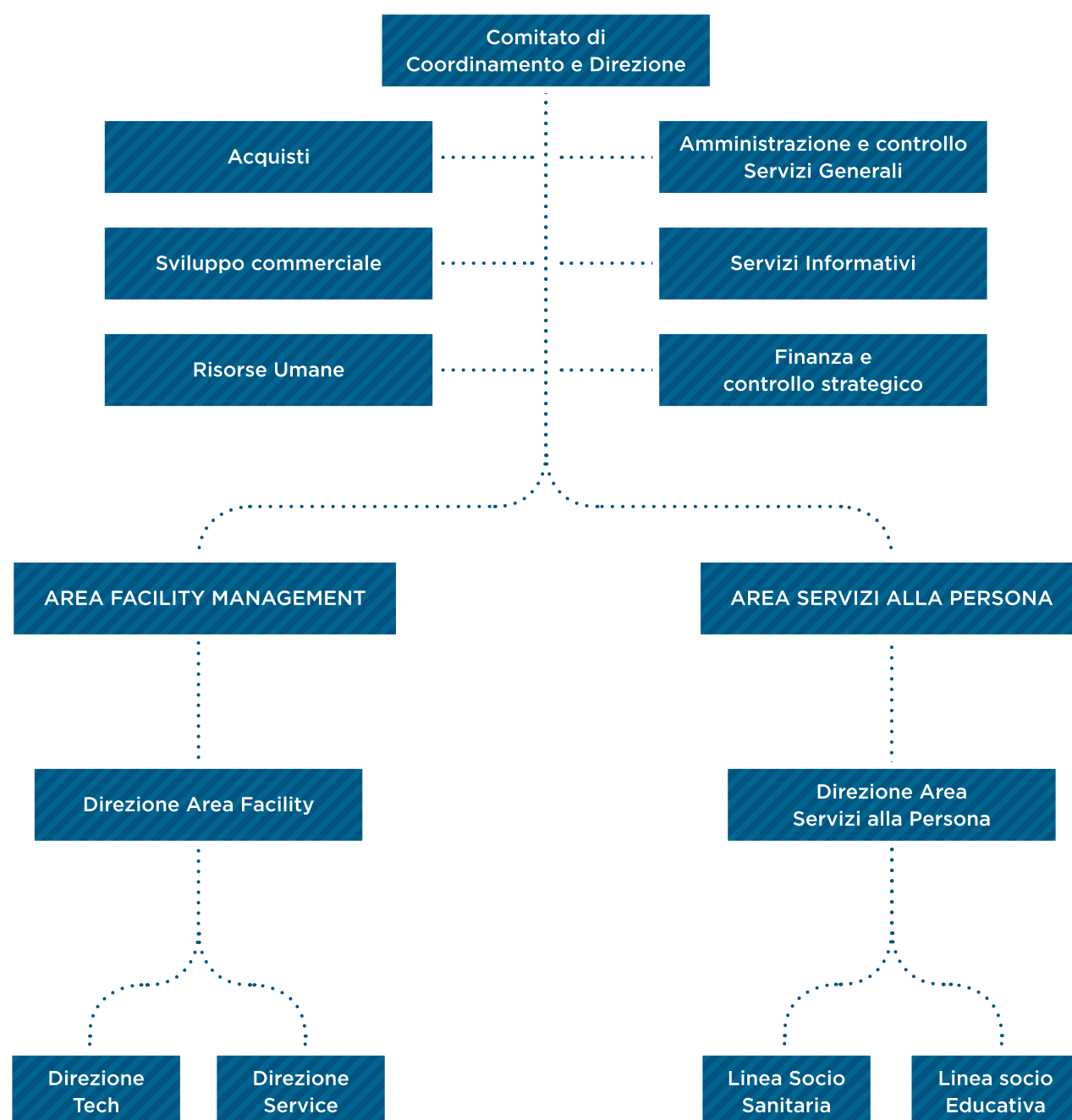
*Il Gruppo Gesin Proges incarna un modello di struttura molto ricca per composizione e varietà dell'offerta e delle competenze. Uno degli aspetti più belli del Gruppo è la forza che esprime grazie alla sinergia di abilità ed esperienze differenti, e alla condivisione di obiettivi comuni.*

*Oggi più che mai, le dimensioni d'impresa sono importanti, anche nel mondo cooperativo, di cui spesso rimarchiamo le differenze, trascurando la necessità di dover fare i conti con il mercato. Per competere e difendere la propria identità, fare gruppo è una strada da intraprendere.*

**Andrea Volta**  
(Presidente Legacoop Parma)

## 1.2. LA GOVERNANCE

### LA NUOVA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL GRUPPO



Il Gruppo Cooperativo Paritetico (disciplinato dall'Art. 2545-septies del Codice Civile) è un contratto tra più cooperative e con cui si stabiliscono le regole per la direzione e il coordinamento delle imprese che vi partecipano. Esso consente la direzione e il coordinamento fra le imprese, che non prevede il maggior ruolo di una delle cooperative, ma un concorso paritario alla gestione del Gruppo.

Emergono dunque due tratti caratteristici del Gruppo Cooperativo Paritetico: la necessità di salvaguardare l'interesse delle società aderenti, con il dovuto rispetto per i loro soci e, in secondo luogo, la necessità che le responsabilità siano equamente ripartite. Proprio per questa ragione alle assemblee delle due cooperative che hanno deliberato la costituzione del Gruppo è ben chiaro che "con la costituzione del Gruppo Cooperativo le responsabilità d'ogni cooperativa - e dei suoi soci - non si è ridotta, ma anzi è aumentata, dato che la singola cooperativa non è solo responsabile per se stessa, ma anche per l'altra".

#### L'organizzazione del G.C.P.

Sulla base di quanto previsto dal contratto, l'attività di coordinamento e direzione del Gruppo spetta ad entrambe le cooperative in modo paritetico, attraverso la costituzione del Comitato di Coordinamento.

### COMITATO DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DEL GRUPPO GESIN PROGES

#### COSTANTINO ANTONIO

Direttore

#### ANGHINOLFI GIANCARLO

Direttore di Macro Area Proges

#### BOLONDI MICHELA

Responsabile Sistemi Integrati Qualità

#### BORGHINI GIOVANNI

Direttore Amministrazione e Controllo

#### COSCIA GUIDO

Direttore Finanza

#### FINARDI FILIPPO

Direttore del Personale

#### SENSINI LUCA

Direttore di Macro Area Gesin



## 1.3. IL GRUPPO GESIN PROGES





IL FATTURATO  
AGGREGATO

**€ 181.738.000**



IL PATRIMONIO

**€ 23.000.000**



IL COSTO  
DEL PERSONALE

**€ 84.737.000**



IL NUMERO  
DI OCCUPATI

**4.110**

IL GRUPPO GESIN PROGES



1.4. IL PIANO SOCIALE TRIENNALE 2013-2015

PIANO ETICO TRIENNALE 2010-2012:  
gli obiettivi e una rendicontazione dell'attività svolta

|      |                                                                                                                                                                                                                                                          |   |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 2010 | 1. Implementazione del Modello Organizzativo e di Gestione e del Codice Etico, ai sensi del D.lgs 231/2001 ("Disciplina della responsabilit  amministrativa delle persone giuridiche, delle societ  e delle associazioni) e dell'Organismo di Vigilanza. | ✓ |
|      | 2. Costituzione di un gruppo di lavoro, composto da soci, per le attivit  di Responsabilit  Sociale d'Impresa.                                                                                                                                           | ✓ |
|      | 3. Definizione di una nuova Missione della Cooperativa, coerente con il nuovo assetto organizzativo e le strategie imprenditoriali e sociali.                                                                                                            | ✓ |
| 2011 | 1. Avvio dell'Ufficio Soci: favorire la partecipazione, il dialogo con la cooperativa e realizzare iniziative a favore dei soci. Il Piano Welfare per i Soci e la distribuzione delle Tessere Socio.                                                     | ✓ |
|      | 2. Coordinare le attivit  connesse alle Politiche Sociali: sinergie tra Ufficio di Presidenza, Ufficio Soci, Ufficio Comunicazione e Coordinamento Politiche Sociali.                                                                                    | ✓ |
|      | 3. Primo Rapporto Sociale di Gruppo: l'impatto del Gruppo nelle relazioni interne ed esterne.                                                                                                                                                            | ✓ |
|      | 4. Seminario di Gruppo e presentazione del Rapporto Sociale: una riflessione sul Gruppo Cooperativo Paritetico (24.10.2011 - Centro Congressi Paganini, Parma).                                                                                          | ✓ |
|      | 5. Prima Festa Sociale del Gruppo Cooperativo Gesin Proges (11.12.2011 - Ente Fiere di Parma).                                                                                                                                                           | ✓ |

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |   |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 2011 | 6. Nuovi strumenti di comunicazione: WeCoop, house organ aziendale del Gruppo Gesin Proges. Area Web: avvio della web letter mensile per comunicare le ultime novit  e gli appuntamenti significativi. Video schermo nell'ingresso della sede, per comunicare iniziative e notizie che riguardano il Gruppo e i suoi stakeholders. | ✓ |
|      | 7. Promuovere la sostenibilit  sociale, economica e ambientale: partecipazione a convegni e acquisti eco-sostenibili (es. Eco-Mondo, Progetto Auto a GPL, Ambiente Cinema Uomo).                                                                                                                                                   | ✓ |
| 2012 | 1. Un'analisi sulle Politiche Sociali: elaborazione di un documento sull'essere soci, sulle procedure e i regolamenti vigenti. In vista del seminario e della rendicontazione.                                                                                                                                                     | ✓ |
|      | 2. Seminario di Gruppo: presentazione del Rapporto Sociale e discussione sulle Politiche Sociali. (26.10.2012 - Centro Congressi Paganini, Parma)                                                                                                                                                                                  | ✓ |
|      | 3. Politiche Sociali e dialogo sociale:<br>- Prestito Sociale come strumento di valorizzazione del rapporto mutualistico;<br>- Soci Sovventori, un'opportunit  di partecipazione interna al Gruppo Cooperativo<br>- Progetto "Area Soci" su siti internet delle cooperative: avvio del percorso                                    | ✓ |
|      | 4. Integrazione del Percorso Etico e della Responsabilit  Sociale d'Impresa tra Gesin e Proges in ottica di Gruppo: sviluppare il Piano Sociale Triennale di Gruppo (2013-2015) di Gruppo Cooperativo e il Piano Welfare per i Soci.                                                                                               | ✓ |
|      | 5. 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.                                                                                                                                    | ✓ |



## PIANO SOCIALE TRIENNALE 2013-2015:

### i nuovi obiettivi

#### 1. Politiche Sociali e nuove iniziative di mutualità

##### a) Ammissione a Socio:

- Formazione cooperativa: il valore di essere socio e l'impresa cooperativa.
- Nuove procedure: coordinamento tra Ufficio Selezione, Ufficio Soci e Uffici Amministrativi.
- Calendario incontri: appuntamento fisso e mensile.

##### b) Esclusione per pensionamento:

Procedura contatti.

##### c) I Regolamenti, le prassi, la modulistica:

Procedere con la revisione (laddove necessario) e implementare il coordinamento tra gli uffici.

##### d) La comunicazione al Socio:

- Welcome kit (nuovi soci): Essere soci (vantaggi, diritti e doveri), Welfare di Gruppo, Convenzioni, Bilancio Sociale e Wecoop.
- Area Soci su internet: sezione informativa e di utilities.
- Le bacheche delle strutture/servizi: uno spazio al servizio del socio per essere a contatto con la cooperativa.
- Calendario di riunioni territoriali, di struttura e coi coordinatori.

##### e) Prestito da Socio e Soci Sovventori:

Informazione e strumenti di incentivazione.

##### f) Prestito a Socio:

uno strumento da valorizzare e un regolamento da rivedere. Nuove procedure e flussi informativi interni.

g) Mutualità, selezione della base sociale e governance: aprire una riflessione sui processi partecipativi, sulla relazione tra politiche sociali e funzionamento della governance (ovviamente anche rispetto ai temi collegati: selezione, comunicazione...).

#### 2. Piano Welfare di Gruppo

a) Sviluppare un insieme di servizi e specifici vantaggi spettanti al socio, alzando il livello dello scambio mutualistico. Essere protagonisti del cambiamento e attori di un progetto di "secondo welfare", complementare rispetto a quello pubblico, in grado di rispondere all'evoluzione dei bisogni.

b) Valorizzare le esperienze e il know-how delle società aderenti al Gruppo, in ottica di comune utilità e servizio.

c) Sviluppare una rete di convenzioni e servizi per rispondere ai bisogni della quotidianità: accesso al credito, salute e cura, benessere e acquisti in genere. Servizi in ottica di conciliazione (integrazione col progetto Family Audit).

#### 3. Family Audit: azioni a sostegno dello sviluppo del benessere e del clima aziendale, attraverso il bilanciamento tra gli interessi dell'organizzazione e dei lavoratori.

a) Costituzione di un Gruppo di lavoro sul Family Audit e le tematiche connesse alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il gruppo dovrà essere eterogeneo, a rappresentanza territoriale e, in generale, arrivare a coinvolgere quante più persone possibile. Iniziando da Proges tutto il Gruppo Cooperativo potrà beneficiare dell'esperienza acquisita e costruire un percorso su misura per ogni realtà aziendale.

b) Definizione di un Piano delle Attività Family Audit, che toccherà i seguenti ambiti:

- Organizzazione del Lavoro
- Cultura della conciliazione
- Comunicazione
- Benefit e servizi
- Distretto Famiglia
- Nuove tecnologie

c) Le azioni di implementazione e innovazione previste per ogni singolo ambito, una volta approvate dal Coordinamento di Direzione e dai Consigli d'Amministrazione, diventeranno obiettivi da realizzarsi entro il prossimo triennio.

d) Sistema di relazioni, interne ed esterne, per promuovere e valorizzare la cultura della conciliazione, i servizi alla famiglia e, in generale, il concetto di qualità della vita inteso come valore e obiettivo sia di business aziendale che d'interesse pubblico.





## 2. L'IDENTITÀ

## 2.1. I VALORI DEL MOVIMENTO COOPERATIVO

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

*(Alleanza Cooperativa Italiana – Dichiarazione di identità cooperativa, Congresso di Manchester, 1995)*

Una cooperativa è fatta, come ogni altra azienda, di strutture di produzione, di procedure, di strumenti tecnici e finanziari. Ma è fatta anche

dell’investimento e della partecipazione di ciascun socio alla vita dell’impresa in termini di valori e di impegno, di professionalità e passione.

Una cooperativa, dunque, è fatta anche della storia, del lavoro e del carattere dei soci cooperatori, dei loro sacrifici e delle loro scelte. Tramandarli significa tenere vivo e rinnovare continuamente quella particolare esperienza imprenditoriale, unica e irripetibile. Gesin è una cooperativa di produzione-lavoro, aderisce a Legacoop e fin dalla sua costituzione si riconosce nei valori e nei principi espressi dal Movimento Cooperativo.

Questa adesione si manifesta anche 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) che ha le seguenti finalità: promuovere nuove cooperative e dare sostegno nell’avviamento di nuove attività imprenditoriali. La cooperativa è un’impresa in cui l’accumulazione del capitale è destinata ai reinvestimenti dell’azienda. Il patrimonio è indivisibile, quindi, è affidato a nuove generazioni di soci secondo il

principio dell’intergenerazionalità. La Legislazione sancisce le regole fondamentali di questo modo di essere impresa. È un’impresa che vede la partecipazione attiva alle decisioni imprenditoriali dei soci che possono tutti incidere in modo paritario sulle scelte dell’impresa, attraverso il voto espresso in Assemblea.

La cooperazione è quindi uno strumento efficace e coinvolgente per la realizzazione di una nuova idea imprenditoriale.

### GLI OTTO PRINCIPI FONDANTI DELLA COOPERAZIONE

- 1** UNA TESTA UN VOTO:  
La cooperativa è l’unica forma imprenditoriale che non consente la concentrazione in poche mani della proprietà di una società. Qualunque sia la quota di capitale posseduta, il valore del socio in assemblea è sempre uguale ad uno.
- 2** LA PARTECIPAZIONE:  
Sono i soci che amministrano la cooperativa.
- 3** LA NATURA MUTUALISTICA:  
Il fine di una cooperativa non è il profitto, ma quello di realizzare gli scambi mutualistici con i soci. Il profitto è uno strumento fondamentale per il raggiungimento del fine mutualistico.
- 4** LA NATURA NON SPECULATIVA:  
Nel momento dello scioglimento, i soci non possono dividersi il patrimonio della cooperativa, né possono vendere la società nel suo complesso. La legge consente una tassazione agevolata degli utili, a condizione che siano reinvestiti per lo sviluppo della cooperativa stessa.

- 5** LA PORTA APERTA:  
La cooperativa è una struttura aperta. Chiunque ne condivida i principi mutualistici può chiedere di farne parte ed essa può accettare tale richiesta purché sia in grado di soddisfare il bisogno di lavoro o di servizio.
- 6** LA SOLIDARIETÀ’ INTERGENERAZIONALE:  
La cooperativa tende a conservarsi nel tempo per le generazioni future, alimentando un circuito virtuoso d’investimento e innovazione ed il trasferimento delle competenze e abilità fra soci anziani e giovani.
- 7** LA SOLIDARIETÀ’ INTERCOOPERATIVA:  
Condividendo gli stessi principi, tra le cooperative si attuano forme di solidarietà sia nello sviluppo che nel consolidamento sul mercato. Ciò consente a qualunque impresa di essere parte integrante di un movimento che vuole affermare valori di efficienza e di solidarietà.
- 8** LA MUTUALITÀ’ VERSO L’ESTERNO:  
Tra le missioni delle cooperative vi è quella di favorire con contributi diretti ed indiretti, la nascita di nuove cooperative. A questo fine tutte le cooperative destinano il 3% dei propri utili ad un fondo mutualistico finalizzato alla promozione e allo sviluppo della cooperazione.



## 2.2 STORIA, MISSIONE E STRATEGIA



1994

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



1995/00

Fase di crescita: più competenze e più servizi. Proges implementa la capacità di progettare e gestire servizi integrati alla persona.



2000

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



2001/05

Proges 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 Parmalinfanzia (2003).



2006/10

Nasce il "Gruppo Servizi", prima esperienza di gruppo cooperativo paritetico, costituito da tre società, tra cui Gesin e Proges. In questo periodo la Cooperativa allarga gli orizzonti lavorativi a livello nazionale e si struttura per progettare e gestire servizi nei settori Anziani, Educativo, Sanitario. L'evoluzione naturale della prima esperienza di gruppo cooperativo è quella della nascita del Gruppo Gesin-Proges: una "fusione a freddo" tra le due realtà imprenditoriali.



2011/13

Proges continua ad investire risorse, economiche ed umane, e ha riconfermato la strada del partenariato pubblico-privato, in questo periodo si costituiscono ParmaZeroSei, il Consorzio Torino Infanzia e nuove esperienze di rete e valorizzazione territoriale come Leone Rosso (cooperativa aostana). Inoltre si è impegnata nel processo di accreditamento che ha riguardato più di trenta servizi nella sola Regione Emilia Romagna.

MISSIONE

La missione esprime l'identità, in altri termini chi siamo e cosa ci proponiamo di fare. Essa non può prescindere dalle relazioni dirette e indirette che si generano tra l'Azienda e i suoi stakeholders (Soci, Clienti, Fornitori ecc.).

Si tratta di individuare una serie di significati, valori e orientamenti condivisi, che definiscono gli obiettivi verso cui tende la Cooperativa.

Proges ha saputo mantenere fede ai valori di mutualità, democrazia, uguaglianza, equità e solidarietà propri di ogni cooperativa sociale e alle missioni, cioè alle principali finalità che l'azienda intende perseguire in campo economico e sociale. La Missione è stata rielaborata, nel 2010, attraverso un processo di partecipazione che ha coinvolto il gruppo dirigente, i Consigli d'Amministrazione e una rappresentanza di Soci (il Coordinamento Politiche Sociali).

Missione di Proges:

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.

2. Partecipazione e imprenditorialita' 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.

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

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.

|                                  |                                                                              |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| OBIETTIVI IMPRENDITORIALI        | Mercato                                                                      |
|                                  | Efficienza                                                                   |
|                                  | Innovazione                                                                  |
| OBIETTIVI MUTUALISTICI E SOCIALI | Politiche sociali                                                            |
|                                  | Politiche del lavoro                                                         |
|                                  | I rapporti con le comunità                                                   |
| INTEGRAZIONE DELLE POLITICHE     | Attività d'integrazione e consolidamento del Gruppo Cooperativo Gesin-Proges |

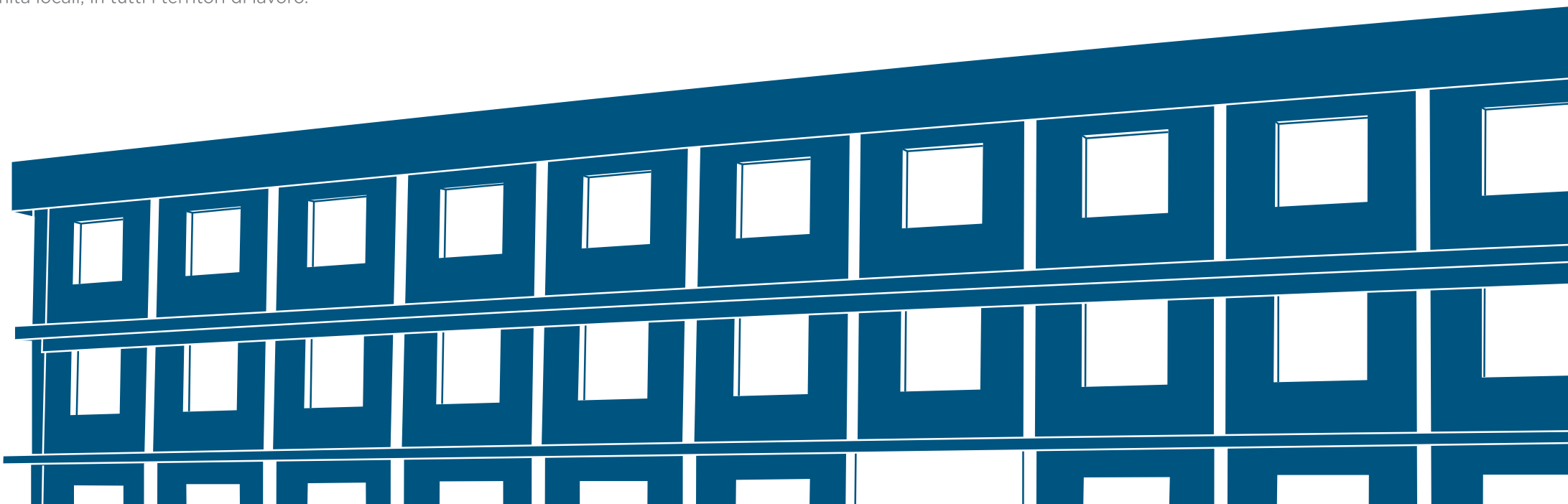
Se guardiamo il primo punto della Missione della nostra Cooperativa, possiamo sostenere di averlo onorato. **La missione è di difendere e qualificare il lavoro, attraverso il funzionamento e la crescita di un'impresa sana che sia anche in grado di tutelare i diritti degli utenti dei servizi.** Abbiamo anche intrapreso con dinamicità la strada della **partecipazione**, avviando percorsi nuovi di relazione con i soci della Cooperativa. Non abbiamo mai smesso di cercare e avviare nuove forme di **imprenditorialità sociale, sempre orientati ad una maggiore qualità, etica e professionalità nello svolgimento delle nostre attività.**

Per continuare seguendo la nostra "bussola", che ci ha guidati fin qui, dobbiamo oggi fare uno sforzo in più: renderci conto della situazione e delineare il nostro percorso di sviluppo strategico.

E' importante partire dalla consapevolezza dei nostri punti di forza e delle cose che, invece, possiamo migliorare. Senza avere paura mai di rimetterci in discussione. Certamente il nostro maggiore punto di forza, l'invenzione che ci dà la possibilità di contrastare meglio la crisi, è il nostro Gruppo.

A questa considerazione si accompagnano tre consapevolezze:

- *I nostri fondamentali sono sani e la nostra possibilità di crescere è consistente. La crescita però non va intesa solamente in modo dimensionale, ma anche qualitativo e in termini di innovazione.*
- *La nostra **situazione patrimoniale** ha certamente l'esigenza di consolidarsi, cioè abbiamo bisogno di accumulare di più per essere ancor più certi di rimanere forti; vuol dire che dobbiamo guadagnare di più, alzare i margini, rinforzare le nostre difese, perché questa crisi sarà lunga e di esito incerto.*
- *Abbiamo dunque bisogno di saper **valorizzare e utilizzare al meglio ogni risorsa interna**. Tali risorse interne sono rappresentate soprattutto **da noi che lavoriamo**.*





# 2.3 ASSETTO SOCIETARIO

La governance esprime i meccanismi di gestione della Cooperativa e le modalità di partecipazione dei soggetti e degli organismi coinvolti. Proges ha adottato il sistema definito “tradizionale”, cioè: **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** (C.d.A.) 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.



L'Assemblea Generale Ordinaria dei Soci, svoltasi il 18.06.2012 a Parma presso il Centro Congressi Paganini - Sala Ipogea, ha nominato il Consiglio d'Amministrazione e il Collegio Sindacale che, attualmente, risultano essere composti da:

**Presidente**

**Costantino Antonio**  
*Direttore*

**Vice Presidente**

**Bolondi Michela**  
*Responsabile Gestione Sistemi Integrati Qualità*  
**Donelli Claudia**  
*Coordinatore*

**Consiglio d'Amministrazione**

**Azzali Paola**  
*Coordinatore - Area Educativa*  
**Bianchi Stefano**  
*Coordinatore - Area Anziani*  
**Capelli Gaetana**  
*Responsabile Uff. Formazione*  
**Corotti Francesca**  
*Coordinatore - Area Anziani*  
**Costa Valentina**  
*Coordinatore - Area Educativa zona Torino*  
**El Quartassi Halima**  
*OSS-Operatrice Socio Sanitaria*

**Fusaro Alessandro**  
*Coordinatore - Area Anziani zona Aosta*  
**Gennari Emanuela**  
*Cuoca*  
**Gennari Ilaria**  
*Ufficio Progetti*  
**Masarati Lorena**  
*Coordinatore - Area Anziani zona Piacenza*  
**Minati Mariangela**  
*Coordinatore - Area Educativa zona Trento*  
**Pelacci Annalisa**  
*Coordinatore - Area Sanitaria*

Principali caratteristiche del Consiglio d'Amministrazione in carica:

|                      |         |    |
|----------------------|---------|----|
| Totale membri C.d.A. |         | 15 |
| Genere:              | Femmine | 3  |
|                      | Maschi  | 12 |
| Età Media (anni)     |         | 46 |

| INQUADRAMENTO PROFESSIONALE |   |           |   |
|-----------------------------|---|-----------|---|
| Dirigenti                   | 2 | OSS       | 1 |
| Coordinatori                | 8 | Cuoco     | 1 |
| Impiegati                   | 2 | Educatore | 1 |

Il **Collegio Sindacale** della Cooperativa è nominato dall'Assemblea dei Soci. È un organo con funzione di vigilanza sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società. Il controllo del Collegio Sindacale è un controllo di legalità perché i sindaci verificano il rispetto della Legge e dello Statuto e possono impugnare dinanzi al Tribunale le delibere non conformi. Inoltre essi verificano l'adeguatezza dell'organizzazione amministrativa e contabile e la corretta amministrazione della Società segnalando all'Assemblea eventuali fatti rilevanti.

Per i motivi sopra richiamati ogni anno, in occasione dell'Assemblea, è previsto l'intervento di un membro del Collegio Sindacale che riporta il parere dell'organo di vigilanza in riferimento alla gestione d'impresa e alla redazione del Bilancio Civilistico da approvare. Oltre al controllo di bilancio curato dal Collegio Sindacale, il C.d.A. sottopone annualmente a certificazione il bilancio consuntivo. La società di revisione attualmente incaricata è Pricewaterhouse s.p.a.

#### **Composizione Collegio Sindacale di Proges**

**Presidente:** Capelli Massimo

**Sindaci Revisori:** Campanini Mattia, Pezzuti Fabrizio, Bricoli Marco, Tanzi Mario

**L'Organismo di Vigilanza** (OdV) è un istituto previsto dal Decreto Legislativo 231 del 2001. L'OdV è nominato dal Consiglio d'Amministrazione della Cooperativa, ha una funzione di controllo, monitoraggio e aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione (ex 231/2001) e ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'applicazione del Codice Etico.

#### **Composizione Organismo di Vigilanza di Proges**

**Presidente:** Mazzoni Luciano

**Componenti:** Cavalli Guido, Passeri Giovanna



## **CHE COS'È IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001?**

Decreto Legislativo relativo alla “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di “responsabilità degli enti – (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc..., di seguito denominati indifferentemente “enti”, “società”,) – per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”. Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, gli enti sono

responsabili per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio: da persone (fisiche) che rivestano funzioni di rappresentanza di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone (fisiche) che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero da persone (fisiche) sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei

soggetti apicali (cosiddetti “soggetti sottoposti”). La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato-presupposto. Il suddetto Decreto, in sintesi, introduce la responsabilità in sede penale della società che va ad aggiungersi a quella della persona fisica. La responsabilità coinvolge il patrimonio dell'ente e, indirettamente, gli interessi economici dei soci. Il decreto prevede sanzioni pecuniarie, interdittive, di confisca e la pubblicazione della

sentenza. Se l'organizzazione vuole esimersi da queste sanzioni deve dotarsi di un modello di organizzazione e controllo per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto, di un codice disciplinare (Codice Etico) e di un soggetto indipendente di controllo e verifica (l'Organismo di Vigilanza).



## 2.4 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nel 2011 Proges ha assunto un modello organizzativo su due linee: Socio-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.

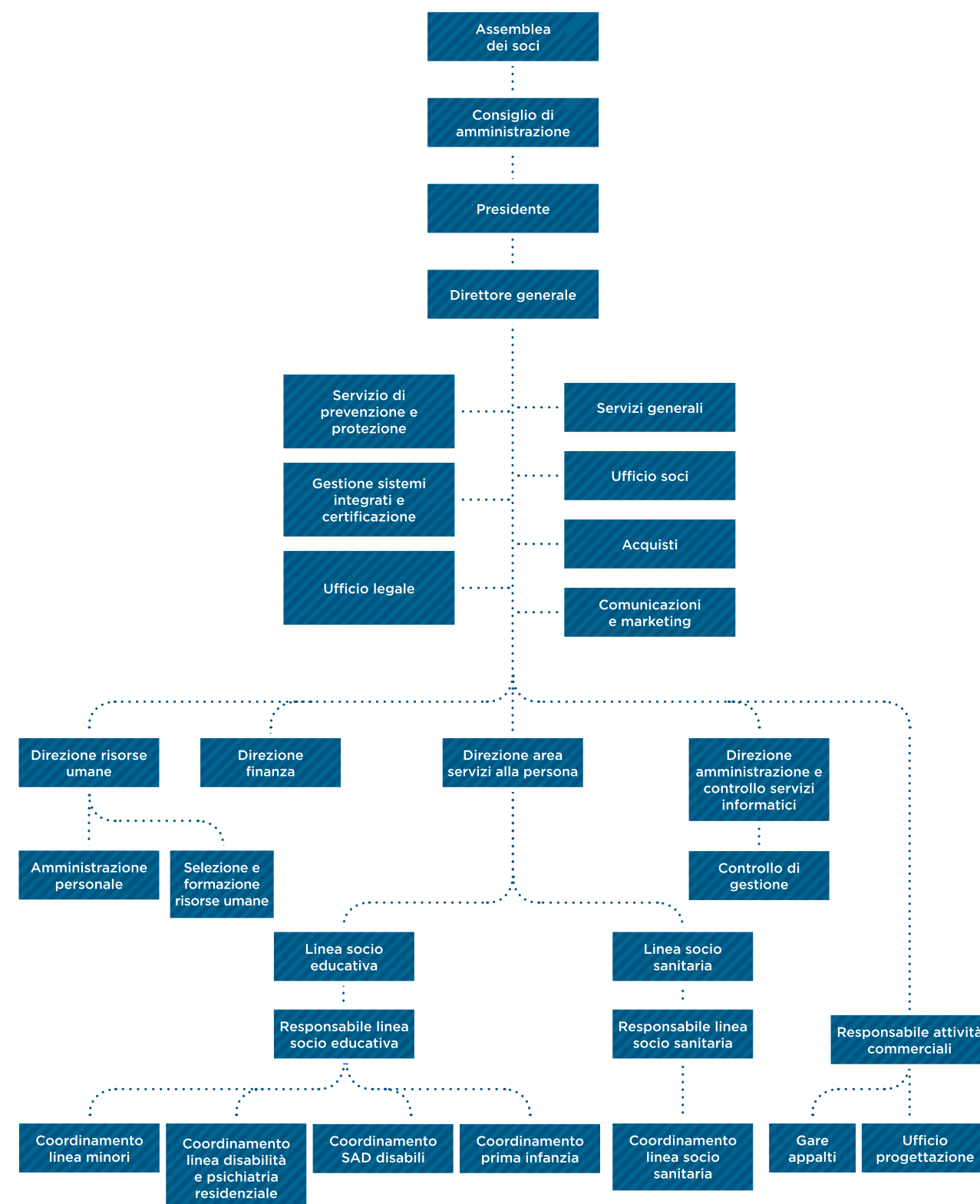
La scelta di concentrare su due linee operative, invece che su tre come in precedenza, nasce dalla considerazione che le competenze interne sono trasversali e il lavorare in sinergia è un'opportunità per sviluppare sempre maggiore professionalità ed esperienza in termini di gestione e coordinamento.



*Proges è cresciuta molto in questi anni ma non l'abbiamo mai vista cambiare dal punto di vista dell'umanità e dell'accoglienza verso la persona. E' rimasta autentica. La Cooperativa ha saputo sempre sostenere e accompagnare i soci nelle tante difficoltà che si presentano nella vita quotidiana e non ha mai voltato le spalle a nessuno. Questo dà molta sicurezza alle persone che lavorano all'interno della Cooperativa. Veniamo entrambe da tanti anni di esperienza nei servizi, per questo ci rendiamo conto di quanta fatica c'è da parte del socio-lavoratore a sopperire alle assenze durante i periodi di malattie o di assenze dei propri colleghi. Siamo convinte che la collaborazione di questi anni, ha sviluppato in tanti soci il senso di appartenenza e di responsabilità, questa collaborazione spesso garantisce un buon funzionamento del servizio.*

**Cristiana Brianti e Caterina Brudna**  
(Ufficio Gestione Risorse Proges)

## ORGANIGRAMMA AZIENDALE PROGES





### 3. L'IMPRESA



## 3.1 L'ANDAMENTO ECONOMICO E PATRIMONIALE

Il valore economico di un'impresa cooperativa può essere misurato attraverso due principali parametri:

1. Il **valore reddituale**, cioè quanto l'impresa è in grado di produrre reddito, ovvero la differenza tra costi e ricavi. Il dato più significativo è certamente il risultato netto d'esercizio.
2. Il **valore patrimoniale**, rappresentato soprattutto dal patrimonio netto (ovvero il patrimonio dell'azienda al netto di tutti i nostri debiti e i nostri crediti).

Anche tenendo conto della cessione di tutte le nostre attività sul territorio di Aosta alla Cooperativa Leone Rosso, il valore della produzione è sensibilmente aumentato.

Sono inoltre rimasti sostanzialmente costanti il valore dei margini operativi e dell'utile, che rappresentano la redditività effettiva dell'impresa.

### VALORE REDDITUALE

|                                                | 2011       |        | 2012       |        |
|------------------------------------------------|------------|--------|------------|--------|
| Valore della produzione                        | 84.946.554 | 100%   | 88.124.834 | 100%   |
| Costi della produzione                         | 83.141.558 | 97,88% | 86.661.776 | 98,34% |
| Differenza fra valore e costi della produzione | 1.804.996  | 2,12%  | 1.463.058  | 1,66%  |
| Proventi ed oneri finanziari                   | -436.724   | -0,51% | 506.707    | -0,57% |
| Proventi ed oneri straordinari                 | -186       | 0%     | 330.000    | 0,37%  |
| Imposte sul reddito d'esercizio                | 882.813    | 1,04%  | 683.892    | 0,78%  |
| Utile dell'esercizio                           | 485.273    | 0,57%  | 602.459    | 0,68%  |

I valori economici di questa e delle seguenti tabelle sono espressi in €

### VALORE PATRIMONIALE

|                  | 31-12-2011 | %      | 31-12-2012 | %      |
|------------------|------------|--------|------------|--------|
| Patrimonio netto | 7.633.706  | 15,68% | 8.165.133  | 16,26% |

Il patrimonio netto della cooperativa è in costante aumento. Da segnalare infine che è rimasto invariato il periodo di pagamento dei nostri clienti, dato oltremodo positivo considerando le difficoltà delle amministrazioni e degli enti pubblici a far fronte ai loro creditori nonostante gli obblighi del patto di stabilità e le restrizioni imposte dalla spending review.

*“E' necessario ripensare il sistema di welfare, ciò significa non smantellarlo, ma renderlo più equilibrato, considerato che ci sono sempre meno risorse per gli Enti Locali. 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 dei servizi. Fontanellato conta circa 7mila abitanti, ciò significa che se vogliamo continuare a investire in servizi alle Famiglie 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”.*

**Domenico Altieri**  
(Sindaco di Fontanellato)

# 3.2 COSTRUZIONE E DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

Lo schema di costruzione e distribuzione del valore aggiunto è la descrizione dei principali impatti sociali prodotti dalla impresa cooperativa con il suo funzionamento.  
L'impresa "consuma e produce" ricchezza attraverso il processo produttivo, cioè:



## DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

|                                                         | 2011       | %      | 2012       | %      |
|---------------------------------------------------------|------------|--------|------------|--------|
| Valore della produzione                                 | 84.946.554 | 100%   | 88.124.834 | 100%   |
| Costi interm.della prod. (al netto di lib.e contr.ass.) | 23.199.124 | 27,31% | 24.634.179 | 27,95% |
| <b>Valore aggiunto caratteristico lordo</b>             | 61.747.430 | 72,69% | 63.490.655 | 72,05% |
| Componenti accessori e straordinari                     | -186       | 0%     | 330.000    | 0,37%  |
| <b>Valore aggiunto globale lordo</b>                    | 61.747.244 | 72,69% | 63.820.655 | 72,42% |
| Ammortamento gruppo omogeneo beni                       | 1.545.414  | 1,82%  | 1.651.909  | 1,87%  |
| <b>Valore aggiunto globale netto</b>                    | 60.201.830 | 70,87% | 62.168.746 | 70,55% |

### 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.

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

|                                                | 2011       | %      | 2012       | %      |
|------------------------------------------------|------------|--------|------------|--------|
| Valore aggiunto globale netto                  | 60.201.830 | 100%   | 62.167.746 | 100%   |
| Remunerazione del personale (escluso ristorno) | 58.315.485 | 96,87% | 60.266.243 | 96,94% |
| Ristorno soci                                  | -          | -      | -          | -      |
| Remunerazione Pubblica Amministrazione         | 882.813    | 1,47%  | 683.892    | 1,10%  |
| Remunerazione capitale di credito              | 436.724    | 0,73%  | 506.707    | 0,82%  |
| Remunerazione dell'azienda                     | 470.715    | 0,78%  | 584.385    | 0,94%  |
| Remunerazione del capitale sociale             | -          | -      | -          | -      |
| Contributi al fondo di prom.coop. Coopfond     | 14.558     | 0,02%  | 18.074     | 0,03%  |
| Contributi associativi                         | 66.800     | 0,11%  | 66.800     | 0,11%  |
| Liberalità                                     | 14.735     | 0,02%  | 42.645     | 0,07%  |

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 è diviso in due sottoinsiemi fondamentali:

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

Ristorno soci

Il ristorno è una modalità tipica di distribuzione della ricchezza prodotta dalle società cooperative. Il ristorno viene attuato utilizzando parte degli utili d'esercizio, sottraendoli in sostanza sia all'imposta sul reddito d'impresa che ai dividendi, perseguendo in tal modo lo scopo mutualistico attraverso la valorizzazione dello scambio.  
Il ristorno è quindi un elemento importante di un'impresa cooperativa che, attraverso di esso, può compiutamente realizzare lo scopo sociale, concretizzando il vantaggio mutualistico dei soci.

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.  
La composizione di questa voce va distinta in: oneri finanziari su capitale di credito a breve termine; ed oneri finanziari su capitale di credito a lungo termine. L'ulteriore analisi suddivide poi queste voci per classe di finanziatori.

- 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.

Liberalità esterne

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



## 4. LA RELAZIONE SOCIALE

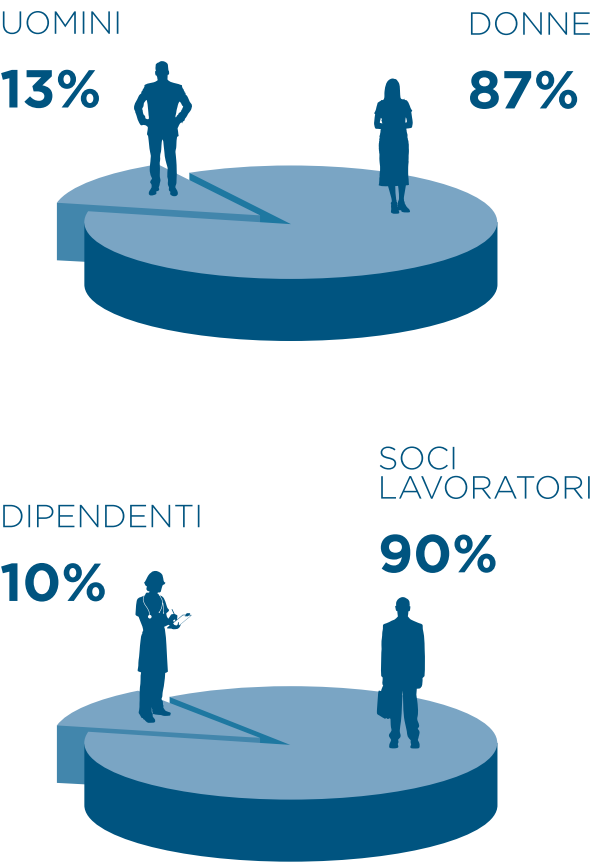


# 4.1. IL LAVORO

**MISSIONE DI PROGES: 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.*

Al 31 dicembre 2012 lavorano in Proges oltre 2.500 persone, confermando la stabilità occupazionale rispetto al 2011.



Un dato interessante da rilevare è quello relativo al “turn over del personale”, cioè: un indicatore che esprime il ricambio del personale che lavora in cooperativa. Il turn over ci dice se l'azienda riesce ad offrire stabilità lavorativa nell'arco dell'anno. Bisogna anche considerare gli aspetti caratteristici dell'attività svolta dall'impresa e due elementi fondamentali:

- 1. Un'impresa a forte connotazione femminile:** questo incide sul turn over in quanto, abitualmente, il turn over femminile è più alto di quello maschile. Sappiamo che il ruolo della donna, nella nostra società, ha una mole di attività più ampia e, in famiglia, deve rispondere a maggiori carichi di cura. Conciliare tempi di vita e di lavoro, talvolta, risulta difficile.
- 2. La fase contingente, aspetti economici e occupazionali:** la crisi congiunturale e le azioni di spending review avviate in tutti i settori, tuttavia, non hanno riportato in Proges come effetto la riduzione dell'occupazione. Alle persone che sono uscite dalla cooperativa ne sono subentrate altre che hanno proseguito le attività lavorative, lasciando invariato l'organico complessivo.

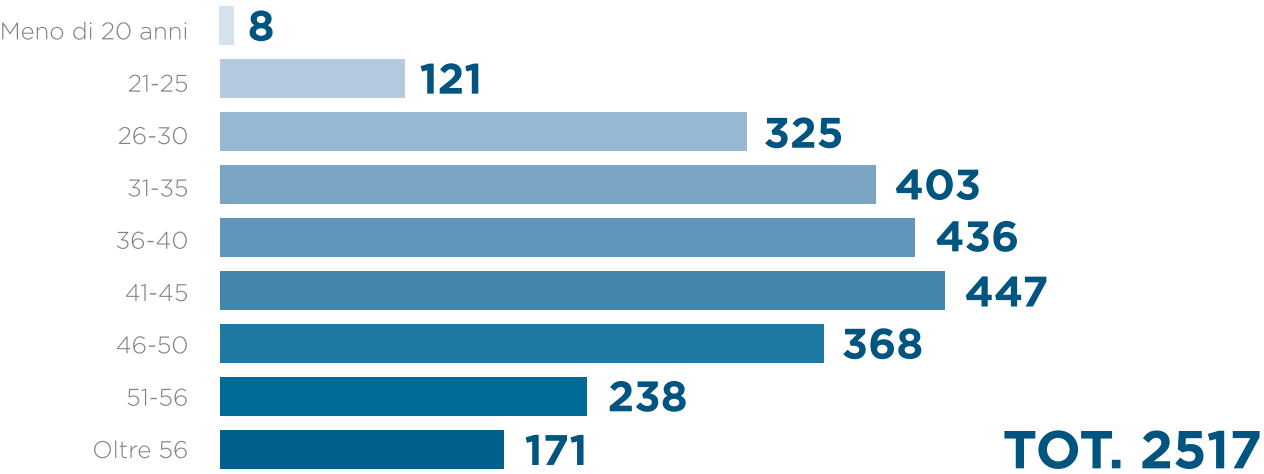
| DATI PER IL TURN OVER 2012 | VALORE |
|----------------------------|--------|
| Assunti                    | 545    |
| Dimessi                    | 654    |

Va precisato che molti dei dimessi, sono stati assunti dalla Cooperativa Leone Rosso con cui Proges sta sviluppando un progetto di partnership e sostegno allo start up nella zona di Aosta.

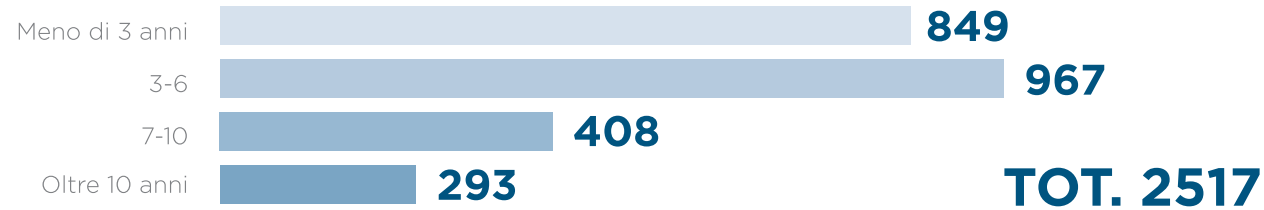
A seguire sono fornite alcune indicazioni in riferimento agli occupati in Proges. Tutti i dati sono considerati al 31.12.2012 e i dimessi in quella data sono stati considerati come “personale in forza”.

| CATEGORIA | GENERE |        | TOTALE | SOCI LAVORATORI | DIPENDENTI | TOTALE |
|-----------|--------|--------|--------|-----------------|------------|--------|
|           | Donne  | Uomini |        |                 |            |        |
| Dirigenti | -      | -      | -      | -               | -          | -      |
| Quadri    | 4      | 1      | 5      | 5               | -          | 5      |
| Impiegati | 18     | 62     | 80     | 68              | 12         | 80     |
| Operai    | 249    | 2.183  | 2.432  | 2.205           | 227        | 2.432  |
| TOTALE    | 271    | 2.246  | 2.517  | 2.278           | 239        | 2.517  |

DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETA' ANAGRAFICA



DISTRIBUZIONE PER ANZIANITA' DI SERVIZIO



## DISTRIBUZIONE PER PROVINCIA



## DISTRIBUZIONE PER PROVENIENZA (STATO DI NASCITA) RELATIVA ALL'ANNO 2012

### EUROPA

|                   |      |            |    |
|-------------------|------|------------|----|
| Albania           | 36   | Moldova    | 51 |
| Bosnia-Erzegovina | 1    | Polonia    | 13 |
| Bulgaria          | 2    | Romania    | 76 |
| Croazia           | 2    | Russia     | 9  |
| Francia           | 8    | Spagna     | 2  |
| Italia            | 1857 | Svizzera   | 9  |
| Serbia            | 1    | Belgio     | 2  |
| Lettonia          | 1    | Ucraina    | 30 |
| Germania          | 6    | Yugoslavia | 1  |
| Lituania          | 1    |            |    |

### ASIA

|            |   |
|------------|---|
| Filippine  | 6 |
| Kazakistan | 1 |
| India      | 3 |
| Libano     | 1 |

### OCEANIA

|           |   |
|-----------|---|
| Australia | 1 |
|-----------|---|

### REGNO UNITO

|               |   |
|---------------|---|
| Gran Bretagna | 7 |
|---------------|---|

### AMERICA

|                 |    |
|-----------------|----|
| Argentina       | 4  |
| Bolivia         | 2  |
| Brasile         | 11 |
| Canada          | 1  |
| Cile            | 4  |
| Colombia        | 9  |
| Uruguay         | 2  |
| Cuba            | 6  |
| Ecuador         | 35 |
| Honduras        | 1  |
| Paraguay        | 2  |
| Peru'           | 79 |
| Rep. Dominicana | 11 |
| Venezuela       | 7  |
| Stati Uniti     | 1  |

### AFRICA

|                    |    |                  |    |
|--------------------|----|------------------|----|
| Angola             | 2  | Guinea           | 2  |
| Benin              | 3  | Marocco          | 43 |
| Burkina Faso       | 1  | Nigeria          | 21 |
| Camerun            | 11 | Senegal          | 9  |
| Capo Verde (Isole) | 2  | Somalia          | 1  |
| Costa D'avorio     | 64 | Togo             | 2  |
| Eritrea            | 1  | Tunisia          | 23 |
| Etiopia            | 14 | Sao Tome' e      | 1  |
| Ghana              | 8  | Principe (Isole) |    |
| Isole Maurizie     | 2  | Liberia          | 1  |
| Egitto             | 3  | Mozambico        | 1  |

Alcune considerazioni rispetto all'anno precedente: un confronto tra 2011 e 2012

- L'occupazione è stabile: va rilevato che il numero del personale attivo nel 2012 è variato. Un centinaio di persone, infatti, sono attualmente inserite nell'originale esperienza di collaborazione e valorizzazione della territorialità che ha fatto sì che si costituisse una nuova cooperativa ad Aosta: Leone Rosso.
- Il rapporto tra soci-lavoratori e dipendenti è sostanzialmente invariato: nel 2012 si osserva un aumento dei soci e una lieve diminuzione

dei dipendenti. Questo è il segno che molte persone (circa 200) hanno trovato nel corso del 2012 un'opportunità di lavoro stabile e continuativa.

- Il genere femminile rappresenta come sempre la maggioranza assoluta. Quasi il 90% del personale, socio e non, sono donne.
- Le fasce d'età compresa tra i 36-40 e i 41-45 anni sono quelle prevalenti e si equivalgono come composizione numerica: sono circa 820 persone, il 33% del totale.



IL PERSONALE E IL CONTRATTO

Principali novità introdotte dal rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del settore Cooperative Sociali:

1. Apprendistato: estesa anche alla Cooperazione Sociale, facilitando così l'incremento dell'occupazione giovanile e la sua qualificazione, consentendo di investire sulla formazione professionale.
2. 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.

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

4. 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.

5. 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.

| AUMENTI ECONOMICI |              |              |              |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| Livello           | Dal 01/01/12 | Dal 01/10/12 | Dal 01/03/13 |
| 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 01/01/12 | Dal 01/10/12 | Dal 01/03/13 |
| 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      |

A seguire i dati relativi alla tipologia di contratto e ripartito per genere e tra soci e dipendenti. Appare evidente che una scelta strategica e coerente con la missione della Cooperativa è quella di garantire il lavoro e offrire stabilità occupazionale nel lungo periodo ai soci della Cooperativa.

| CATEGORIA       | TEMPO INDETERMINATO |        |        | TEMPO DETERMINATO |        |        | TOTALE |
|-----------------|---------------------|--------|--------|-------------------|--------|--------|--------|
|                 | Donne               | Uomini | TOTALE | Donne             | Uomini | TOTALE |        |
| Soci lavoratori | 2.042               | 236    | 2.278  | -                 | -      | -      | 2.278  |
| Dipendenti      | 31                  | 9      | 40     | 173               | 26     | 199    | 239    |
| TOTALE          | 2.073               | 245    | 2.318  | 173               | 26     | 199    | 2.517  |

| CATEGORIA       | PART TIME |        |        | FULL TIME |        |        | TOTALE |
|-----------------|-----------|--------|--------|-----------|--------|--------|--------|
|                 | Donne     | Uomini | TOTALE | Donne     | Uomini | TOTALE |        |
| Soci lavoratori | 901       | 62     | 963    | 1.141     | 174    | 1.315  | 2.278  |
| Dipendenti      | 137       | 14     | 151    | 67        | 21     | 88     | 239    |
| TOTALE          | 1.038     | 76     | 1.114  | 1.208     | 195    | 1.403  | 2.517  |

| TIPOLOGIE DI PART TIME | PART TIME |        |        |
|------------------------|-----------|--------|--------|
|                        | Donne     | Uomini | TOTALE |
| <i>H.=ore</i>          |           |        |        |
| Da 1 H. a 10 H.        | 9         | -      | 9      |
| Da 11 H. a 20 H.       | 168       | 15     | 183    |
| Da 21 H. a 30 H.       | 437       | 33     | 470    |
| Da 31 H a 39 H.        | 1.632     | 223    | 1.855  |
| TOTALE                 | 2.246     | 271    | 2.517  |

Nella tabella sottostante la categoria dei lavoratori (soci e dipendenti) è ripartita per le tipologie di CCNL

| CATEGORIE ECONOMICHE | SOCI  | DIPENDENTI | TOTALE |
|----------------------|-------|------------|--------|
| A1                   | 6     | -          | 6      |
| A2                   | 66    | 13         | 79     |
| B1                   | 342   | 51         | 393    |
| C1                   | 467   | 38         | 505    |
| C2                   | 569   | 32         | 601    |
| C3                   | 37    | 14         | 51     |
| D1                   | 568   | 81         | 649    |
| D2                   | 169   | 9          | 178    |
| D3                   | 2     | -          | 2      |
| E1                   | 36    | -          | 36     |
| E2                   | 10    | 1          | 11     |
| F1                   | 4     | -          | 4      |
| F2                   | 2     | -          | 2      |
| TOTALE               | 2.278 | 239        | 2.517  |

| TITOLI DI STUDIO | VUOTE | NESSUNO | LICENZA<br>ELEMENTA-<br>RE | LICENZA<br>MEDIA | DIPLOMA | LAUREA | TOTALE |
|------------------|-------|---------|----------------------------|------------------|---------|--------|--------|
| Lavoratori       | 170   | 125     | 84                         | 958              | 859     | 321    | 2.517  |

|                           | FEMMINE | MASCHI | TOTALE |
|---------------------------|---------|--------|--------|
| Permessi studio richiesti | 60      | 16     | 76     |
| Permessi studio concessi  | 42      | 10     | 52     |

2012 TOTALE ORE PERMESSI STUDIO: 2.149



## LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nel corso del 2012 sono state erogate circa 13.600 ore di formazione. 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.

### La formazione per OSS

In Emilia Romagna il progetto pluriennale di formazione della Regione 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 da parte della cooperativa ed un contributo del fse ob.2. Oltre ai 166 iscritti previsti, sono stati inseriti in seguito ad una nuova delibera altri operatori.

In totale hanno sostenuto l'esame 195 operatori, di questi il 68,2% ha ottenuto la qualifica, sette non si sono presentati per un giustificato motivo, 34 hanno ottenuto la certificazione delle competenze relative ad almeno una delle 4 UC della figura professionale mentre le restanti 21 dovranno ripetere l'intero esame. Alcuni operatori hanno ottenuto successivamente la qualifica sostenendo nuovamente l'esame. In totale i passaggi di livello per ottenimento di qualifica relativi a questa azione nel 2012 sono stati 133.

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| operatori inviati a esame    | 195 |
| qualificati                  | 133 |
| non presentati               | 5   |
| certificazione competenze    | 34  |
| scheda capacità e conoscenze | 23  |

### Il progetto Europeo "Current and future skills in the health and welfare"

E' terminato il 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 stati 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; Ial; Connessioni.

### Corsi di perfezionamento, coaching e la prevenzione del burn out

Sono stati svolti i progetti formativi, definiti in sede di programmazione annuale, 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, significativo è stato l'aggiornamento sulle demenze rivolto agli operatori dei servizi della provincia di Parma che ha coinvolto circa 700 persone ed ha risposto alle indicazioni dei piani territoriali; inoltre è stato portato a termine il progetto di supervisione e coaching iniziato nell'anno precedente. Fanno parte del piano formativo 2012 alcune attività che sono programmate per i primi mesi del 2013 (la farmacopea nei servizi per minori, l'alimentazione del paziente disfagico ed un corso sulla prevenzione del burn out).



### Formazione per l'Area Sanitaria

"Il ruolo terapeutico" e "Relazioni interne, relazioni esterne" sono corsi organizzati insieme a provider della Sanità che prevedono l'erogazione di crediti ECM per gli operatori delle strutture sanitarie di Viadana e Piacenza.

### Formazione per l'Area Educativa

Le attività formative dell'area educativa 0-6 sono state erogate dal Centro Studi di Parma Infanzia ed ha riguardato per i nidi:

- Lo spazio e i suoi significati educativi.
- Approcci triadici e osservazione al nido, Riconsegna/rientro.
- Approcci triadici e partecipativi al nido.
- Osservare per Significare; Fanciulli Suonanti.
- Integrazione dei bambini disabili al nido.

per le scuole dell'infanzia:

- Tra regole e autonomie.
- Percorsi di avvicinamento alla lingua inglese.
- il laboratorio Sensoriale.

sono stati coinvolti con diversa intensità, tutti gli operatori del settore.

### Tirocini Formativi curricolari ed extracurricolari

Sono state attivate convenzioni per l'accoglienza di tirocinanti da Centri di Formazione Professionale, Istituti d'Istruzione Superiore e Università, Comuni per un totale di 198 convenzioni a cui corrisponde l'accoglienza di 267 persone tra tirocini curricolari ed extracurricolari, inserimenti lavorativi e volontari (si precisa che ad ogni convenzione possono corrispondere più progetti formativi, cioè più persone accolte in tirocinio). Nelle tabelle sono indicati tutti gli enti formativi con cui sono state stipulate una o più convenzioni nel 2012, suddivise per: Università, CFP e Istituti di scuola media superiore o licei, altri enti.

## ATENEI UNIVERSITARI

- Modena
- Reggio Emilia
- Valle d'Aosta
- Parma
- Bologna
- Verona
- Milano
- Firenze

## ISTITUTI SCOLASTICI E LICEI

- I.S.I.S.S. "P. Giordani"
- IPSIA "A. Parma" DI SARONNO
- IRECOOP
- Ist. IPSSCTA "P. Verri"
- Ist. Istr. Sup. "A. Motti"
- Ist. Istr. Sup. "Piero Sraffa"
- Ist. Prof. Ind. "Antonio da Parma"
- Ist. SER San Giuliano Milanese
- Ist. Stat. Cassano Magnago II
- Ist. Tecn. Comm. "G.B.Bodoni"
- Ist. Tecnico Professionale "Corrado Gex"
- Istit. Prof. "Paolo Boselli"
- Istit. Superiore "Veronica Gambara"
- Istituto Canossa Profes. servizi sociali
- Istituto Cortivo Padova
- Istituto Magistrale "Albertina San Vitale"
- Istituto Prof. "Paolo Boselli"
- Istituto Ser di San Giuliano Milanese
- ITAS Bocchialini Parma
- Liceo Linguistico "Esedra"
- Liceo Statale "Marie Curie"

altri enti

- Comune di Colorno
- Comune di Parma
- Soc. Coop. "Galdus"
- Soc. Coop. "Il Melo"

## CENTRI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

- Agenfor Lombardia
- Agenzia Fomativa Prov. Varese
- Agenzia Formativa Per-Corso Snc
- Agenzia formazione e orient. Sud Milano
- C.I.D.I. Centro di Iniziativa Democratica degli Insegnanti di Milano
- C.I.T. Agenzia Fomativa
- Cesvip
- CIFA Lombardia
- Eleva Form srl
- En.A.I.P. Prov. di Piacenza
- ENDO FAP Don Orione Borgonovo
- Eurocom
- Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri Torino
- Fondazione ENAIP
- Forma Futuro
- Formapro - Centro Studi
- Formawork
- Galdus
- IAL - innovazione apprendimento lavoro
- Mediadream
- Prealpi Scuole Saronno
- Quec Qualaity Evolution Consulting
- Società consortile Progetto Formazione
- Tutor Orient. Formaz. e Cultura

L'attività di selezione del personale

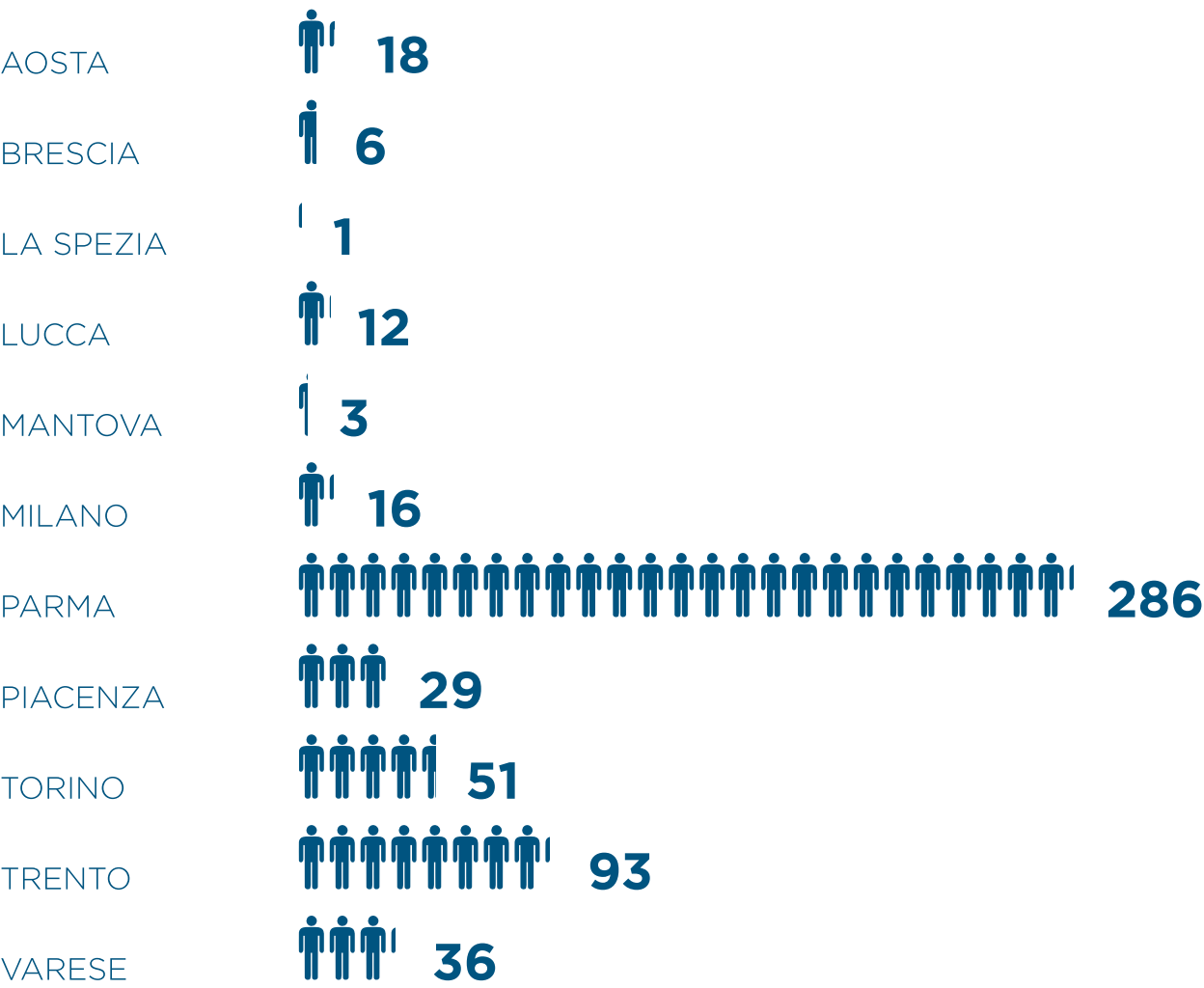
Il lavoro dell'Ufficio Selezione e Formazione nell'anno 2012 è proseguito in coerenza con l'anno precedente. Il difficile momento economico ed il conseguente aumento delle persone in cerca di inserirsi e/o reinserirsi nel mondo del lavoro ha prodotto negli ultimi anni l'arrivo di un altissimo numero di autocandidature. 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. I colloqui di selezione sono stati 632 a fronte di oltre 6000 domande di lavoro pervenute e di 551 nuove assunzioni dislocate in sei regioni differenti, come evidenzia la tabella a lato. Importante variazione nell'assetto della società è stata la cessione di ramo d'azienda riguardante tutti i cantieri della Valle d'Aosta alla società Leone Rosso Cooperativa Sociale. Nel mese di settembre sono stati trasferiti 200 lavoratori. Altrettanto significativa la costituzione, insieme ad altre cooperative, della nuova società "Consorzio Torino Infanzia" per la gestione di

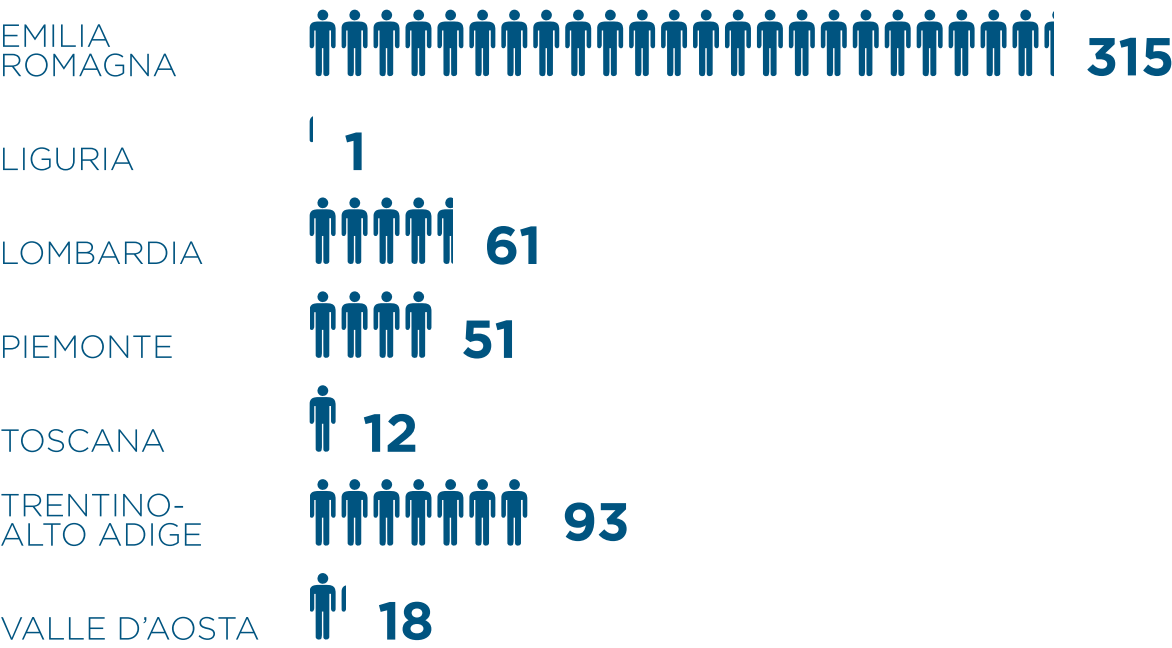
cinque nidi della Città di Torino. In previsione dell'apertura a settembre, nei mesi di luglio e agosto è stato predisposto un piano di selezione apposito durante il quale sono stati visionati più di 200 curricula e invitate a colloquio più di cento persone. Le assunzioni degli educatori, educatrici di tutti i nidi, circa 60, sono state effettuate direttamente dal consorzio e perciò non sono registrate tra quelle di Proges. Il numero di colloqui di selezione effettuati è di poco superiore al numero di assunzioni effettuate. Ciò è possibile perché sono stati effettuati diversi "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. Nel 2012, all'interno di un percorso formativo per i coordinatori è stato inserito un modulo per implementare e condividere le competenze nella selezione del personale.

NUMERO ASSUNZIONI SUDDIVISE PER PROVINCIA



NUMERO ASSUNZIONI SUDDIVISE PER REGIONE





Il 2012 ha visto un costante e crescente impegno delle pratiche rivolte alla variazione del contratto di lavoro che sono state 854.

| PROVINCIA | VARIAZIO-<br>NE<br>CANTIERE | VARIAZIO-<br>NE MAN-<br>SIONE | VARIAZIO-<br>NE ATTIVITA' | VARIAZIO-<br>NE QUALI-<br>FICA | VARIAZIO-<br>NE MEDIA | VARIAZIO-<br>NE ORARIO | VARIAZIONE<br>N° SETT. PTM<br>PTV | TOTALE |
|-----------|-----------------------------|-------------------------------|---------------------------|--------------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------------------|--------|
| Aosta     | 6                           | 2                             | 1                         | 2                              | -                     | 4                      | -                                 | 15     |
| Brescia   | -                           | -                             | -                         | -                              | -                     | 1                      | -                                 | 1      |
| Lucca     | -                           | -                             | -                         | 1                              | -                     | 9                      | -                                 | 10     |
| Milano    | 3                           | 1                             | -                         | -                              | -                     | 2                      | -                                 | 6      |
| Mantova   | -                           | -                             | -                         | -                              | -                     | 4                      | -                                 | 4      |
| Piacenza  | 13                          | 2                             | 2                         | 2                              | 1                     | 13                     | -                                 | 33     |
| Parma     | 181                         | 43                            | 21                        | 32                             | 28                    | 258                    | 64                                | 627    |
| La Spezia | 1                           | -                             | -                         | -                              | -                     | 4                      | 1                                 | 6      |
| Trento    | 20                          | 1                             | 1                         | 1                              | 1                     | 66                     | 6                                 | 96     |
| Torino    | 6                           | 2                             | 1                         | 2                              | -                     | 21                     | 2                                 | 34     |
| Varese    | 4                           | -                             | -                         | 1                              | 2                     | 15                     | -                                 | 22     |
| TOTALE    | 234                         | 51                            | 26                        | 41                             | 32                    | 397                    | 73                                | 854    |

Si nota un importante numero di variazioni in Emilia Romagna (Parma e provincia) soprattutto perché la presenza di più cantieri di lavoro permette più migrazioni da uno all'altro sia per esigenze di riorganizzazione sia per esigenze del singolo lavoratore. Sono inoltre state fatte 98 trasformazioni di contratto e si è provveduto alla proroga di 272 contratti di lavoro. I profili minimi sono stati costantemente aggiornati. Nel 2012 è stato acquistato un nuovo software per la gestione delle risorse umane in grado di superare l'attuale utilizzo di sistemi diversi per la registrazione delle attività di recruiting, selezione, formazione del personale e dei contratti di lavoro; l'obiettivo è quello di arrivare

alla gestione condivisa (per pertinenza) della situazione del lavoratore all'interno del sistema con più facilità di scambio di comunicazione tra le diverse sezioni della gestione e tra i territori e la tecnostruttura. Sono già stati fatti diversi incontri di presentazione ed ora si sta lavorando sia al trasferimento dei dati dai vari DB al nuovo gestionale, sia alla realizzazione dell'interfaccia per l'invio online del curriculum vitae. Durante tutto il 2013, oltre alle normali attività legate a nuove assunzioni, si prevede un'intensa attività di formazione/informazione per la conoscenza e la corretta applicazione delle nuove pratiche e al consolidamento delle stesse.





# 4.2. LA SICUREZZA

Nel 2012 le attività di Proges in materia di sicurezza sul lavoro si sono indirizzate al rafforzamento dell'apparato organizzativo e di controllo delle attività di prevenzione e protezione di quanti operano in cooperativa. Questa esigenza sollecitata anche dal D.lgs. 81/08, che vede nell'attività delle figure direttive la chiave per una adeguata attuazione della tutela, è stata realizzata attraverso l'organizzazione di un corso per dirigenti a cui hanno partecipato tutte le figure direttive e di coordinamento implicate nella definizione e nel controllo dell'organizzazione dei servizi o che hanno comunque un'implicazione sullo svolgimento delle attività da parte del personale Proges. Oltre al direttore generale della cooperativa, al delegato alla sicurezza hanno partecipato al percorso formativo il responsabile del personale e dell'ufficio paghe i direttori di linea, i coordinatori di area, l'ufficio commerciale e i referenti del sistema qualità.

Il corso ha risposto pienamente alla esigenza di aumentare la consapevolezza delle responsabilità

in materia di sicurezza sul lavoro da parte di coloro che hanno l'effettiva possibilità di incidere sull'organizzazione e sui comportamenti di quanti operano in cooperativa. Accanto a questa iniziativa il percorso di rafforzamento della struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro ha interessato anche le figure di controllo diretto su quanti svolgono le proprie mansioni nei servizi. Così si è posta attenzione alla figura del preposto alla sicurezza che in cooperativa coincide con il coordinatore dei servizi. Si è quindi intrapresa un'intensificazione delle attività di formazione ai compiti di indirizzo e controllo che questa funzione deve svolgere per salvaguardare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. Le attività promosse hanno avuto un positivo influsso sull'andamento dell'infortunio che maggiormente colpisce gli operatori della cooperativa, ossia lo strappo e la distorsione conseguente alle attività di movimentazione manuale dei carichi. Quest'infortunio pur rimanendo il più frequente ha avuto nel 2012 una buona flessione.

| ANNO | INDICE DI INCIDENZA | INDICE DI FREQUENZA | INDICE DI 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              |
| 2012 | 8,21                | 63,64               | 1,50              |



# 4.3. LA QUALITÀ

Proges si è prefissata come obiettivo primario quello di implementare e mantenere efficiente un Sistema di gestione per la Qualità conforme alla Norma UNI EN ISO 9001:2008, capace di assicurare in modo continuativo la conformità del servizio ai requisiti richiesti dal cliente, committente, alle legislazioni applicabili e alle Normative di riferimento con modalità d'efficaci ed efficienza controllabili.

E' all'interno di questa ottica che Proges ha adottando lo strumento del Gruppo paritetico, come snodo strategico per lo sviluppo del sistema cooperativo, dove il principio, solidaristico della collaborazione si sposa eticamente con processi che hanno una maggiore impronta imprenditoriale. Obiettivo vitale della Politica della Qualità dell'Organizzazione è quello di affermare la propria posizione nel mercato in cui opera, individuando chiaramente le aspettative e le esigenze del cliente per condividerle e trasformarle in requisiti da rispettare, offrendo la migliore risposta per realizzare il nostro lavoro di assistenza , di cura, di animazione , riabilitazione e di percorsi educativi tali da assicurare la più ampia soddisfazione del cliente, in un'ottica di miglioramento continuo e di eccellenza della cooperativa stessa.

**E' per questo motivo che obiettivi indispensabili della Politica della Qualità della cooperativa sono:**

- l'impegno a creare, sviluppare e diffondere a tutti i livelli dell'Organizzazione una cultura della qualità, incentrata sulla soddisfazione del cliente.
- La disponibilità, da parte dell' Organizzazione, di risorse umane e tecnologiche necessarie e un coinvolgimento di tutti verso il miglioramento della qualità del servizio offerto.

- Adottare come strumento privilegiato la diffusione della comunicazione all'interno e all'esterno dell'Organizzazione, per la comprensione da parte di tutto il personale dei concetti chiave della Politica per la Qualità.
- Il costante addestramento e sensibilizzazione di Responsabili di Processo e dei loro collaboratori, mediante corsi specifici e sistematici sulle discipline della qualità.
- Garantire che le proprie attività siano condotte nel rigoroso rispetto di codici di buona pratica sottoscritti, adottando un modello organizzativo rispettoso di tutte le norme (D.Lgs. 231/01 )

esercitando al contempo un adeguato controllo sull'impatto ambientale derivante dalle proprie attività. Il vertice dell'Organizzazione assicura inoltre, quale obiettivo essenziale, il mantenimento in perfetta efficienza del proprio Sistema di gestione per la Qualità aziendale attraverso una costante e periodica verifica della corretta applicazione di quanto previsto dalle Procedure gestionali, dalle Istruzioni operative, dai Flussi di processo e della Politica per la Qualità, attraverso verifiche ispettive interne e riesami specifici.

**Rapporti coi clienti: reclami, non conformità e soddisfazione**

Un altro argomento utile alla valutazione dei rapporti con mercato è ciò che in generale si indica come "soddisfazione del cliente" (ovvero possibile "non soddisfazione"). Anche in questo caso conviene osservare in modo analitico la situazione delle due cooperative:

Le non conformità rilevate sono per la maggior parte appartenenti alle due seguenti categorie:

- Non conformità rilevate nel corso delle ispezioni del committente,

- Non conformità relative all'approvvigionamento degli alimenti e/o dei pasti veicolati.

Per quanto riguarda le non conformità rilevate nel corso delle Ispezioni e vista la loro notevole consistenza, si è ritenuto opportuna l'apertura di un'azione correttiva/preventiva, che ha portato alla definizione di un Piano di Formazione per il personale di cucina per l'anno scolastico in corso (vedi Piano di Formazione Cuoche 2011-2012), in cui è previsto un corso specifico sulle non conformità. Per quanto riguarda le non conformità

relative all'approvvigionamento delle derrate alimentari, è in corso il più stretto coinvolgimento del Responsabile dell'Ufficio Acquisti (che si occupa direttamente della parte forniture e contrattuale), dei responsabili di produzione (che hanno rapporti diretti con il fornitore) e il fornitore stesso, rendendolo partecipe delle non conformità registrate. Per quanto riguarda le non conformità relative ai guasti delle attrezzature e/o degli impianti risulta ancora non efficiente l'impegno, che dovrà essere rinvigorito e per il quale si sta operando.

**TABELLA RIEPILOGATIVA DELLE NON CONFORMITÀ RISCONTRATE**

| TIPOLOGIA                            | NUMERO | LINEA EDUCATIVA | LINEA ANZIANI | LINEA SANITARIA |
|--------------------------------------|--------|-----------------|---------------|-----------------|
| Guasto Attrezzature                  | 9      | 9               | -             | -               |
| Guasto Impianti                      | 3      | 3               | -             | -               |
| Ispezioni                            | 26     | 22              | 4             | -               |
| Ricevimento Alimenti/Assenza Merce   | 9      | 8               | 1             | -               |
| Ricevimento Alimenti/Qualita' Merce  | 17     | 16              | 1             | -               |
| Ricevimento Merce/Etichettatura      | 6      | 6               | -             | -               |
| Ricevimento Alimenti/Quantita' Merce | 1      | 1               | -             | -               |
| Ricevimento Alimenti/Temperatura     | 10     | 2               | 8             | -               |
| Reclamo In Entrata/Committente       | 2      | -               | 1             | 1               |
| Reclamo In Entrata/Utente            | 5      | -               | 5             | -               |



## 4.4. L'INNOVAZIONE

A cavallo tra il 2011 e il 2012, è stato avviato un processo di miglioramento che come primo passo prevedeva l'analisi della condizione organizzativa delle attività definite come “orizzontali”, cioè che sono al servizio dell'organizzazione interna sia di Gesin che di Proges (ad esempio: Amministrazione, Personale, Qualità Sicurezza e Ambiente, Politiche Sociali). Tuttavia, per poter valutare con un sufficiente grado di consapevolezza lo stato organizzativo di queste attività è stato necessario compiere una disamina un poco più vasta delle performance, osservando alcune altre funzioni, quali quella degli approvvigionamenti e quelle riguardanti la conduzione specifica di alcuni cantieri. Di seguito si riassume lo stato dell'arte di questo processo, ora alle prime battute, ma che si svilupperà gradualmente, coinvolgendo le differenti funzioni aziendali.

### Innovazione tecnologica e procedurale

Uno degli aspetti più importanti e più incidenti nel medio periodo sul funzionamento della Cooperativa è rappresentato dal processo di informatizzazione sviluppato da Digilan, che come è noto è la struttura operativa del Gruppo per quanto riguarda le attività amministrative e di controllo. Per quanto riguarda gli obiettivi 2011 dell'area tecnologica di Digilan (sviluppo di procedure e processi, impiego di strumenti e metodiche informatizzate), sono stati a oggi (estate 2012) portati a termine i seguenti interventi:

1. Consolidamento della infrastruttura tecnologica (maggiore capacità di archiviazione e recupero dati; ottimizzazione e maggiore efficienza dei server e relative connessioni di rete; unificazione dei database di utilizzo delle procedure).
2. Acquisto e impiego di nuovi programmi software, o adeguamento dei vecchi alle nuove infrastrutture tecnologiche.

3. Sviluppo di portali per il servizio domiciliare (Aosta, Parma, Milano, ecc), per il servizio mense scolastiche e Asili (questa procedura attiene alle attività di Proges).

4. Acquisto nuovo modulo programma Sys-Dat per l'integrazione al sistema Regionale Lombardo denominato SISS.

5. Sviluppo del programma di archiviazione Documentale (Ciclo attivo, Ciclo passivo, Autorizzazione pagamenti, Certificati di malattia a metà del percorso).

6. Sviluppo del programma di consegna dei cedolini (buste paga) dal portale aziendale.

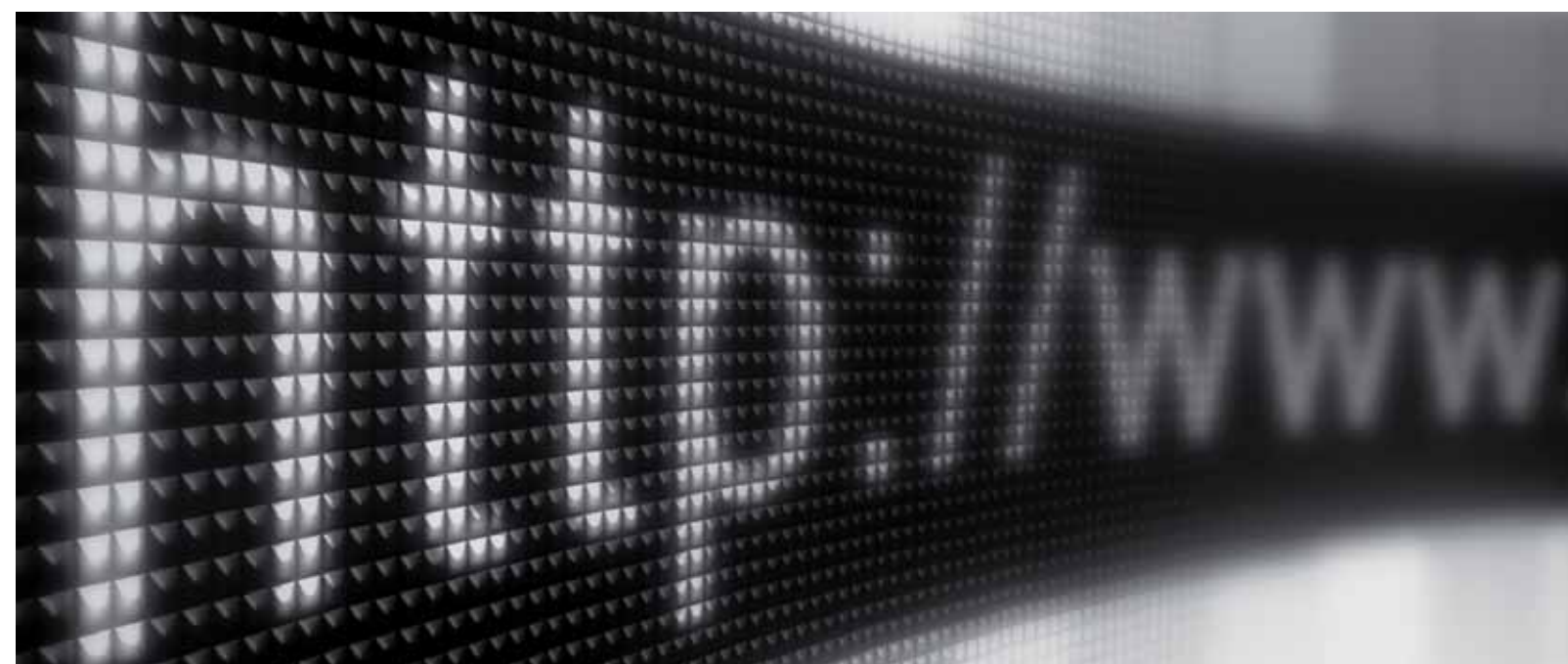
Per quanto riguarda le attività in corso (i cui risultati si potranno apprezzare nel prossimo futuro) devono essere segnalati:

1. Il consolidamento della infrastruttura tecnologica, ovvero.
  - Creazione delle nuove infrastrutture per la sostituzione del centralino.
  - Predisposizione delle macchine adatte per raccogliere il centralino e la nuova infrastruttura della posta elettronica.
  - Consolidamento degli strumenti per la gestione della periferia (cantieri esterni).
  - Consolidamento della piattaforma Network.
2. Acquisto di programmi software nuovi o adeguamento dei vecchi alle nuove infrastrutture tecnologiche. Acquisto nuovi programmi (risorse umane HR; nuova versione Exchange, gestione centralino).
3. Sviluppo del programma di archiviazione Documentale in ambito: protocollo e contratti.
4. Conservazione documentale (contabile e paghe).
5. Sviluppo del programma di consegna dei

documenti diversi dal portale aziendale (Cud e altri documenti).

6. Sviluppo del programma di fatturazione sul programma Software1 (per strutture servizi alla persona).

<sup>2</sup> Contabilità con Esolver; gestione attrezzature, auto-mezzi e manutenzioni programmate con Eggs; adeguamento software per gestione strutture socio sanitarie conformemente ai requisiti previsti dalla Regione Emilia Romagna; area personale adeguamento di Ruoli e nuovo programma Zucchetti.



*Sono Socia della cooperativa da 19 anni, sono passata attraverso diversi ruoli aziendali ed oggi mi occupo della Formazione di tutto il Gruppo cooperativo.*

*Che cosa è per me la cooperativa? In tanti anni è stata un posto di lavoro sicuro, uno stipendio certo ed un importante luogo di crescita professionale e personale. Tutte cose che spesso si danno un po' per scontate ma che in realtà sono frutto di un intenso lavoro di squadra e, soprattutto, di una precisa intenzione di Proges di costruirle insieme ai propri soci e lavoratori. L'opportunità di partecipare al gruppo che redige il bilancio sociale, oggi coordinamento politiche sociali, è stata per me un'occasione per imparare a conoscere meglio la mia cooperativa ed il lavoro dei soci. Lo stesso vale per la partecipazione alla commissione del progetto Family Audit: uno strumento innovativo per realizzare iniziative che migliorano le possibilità di conciliazione tra i tempi di vita, della famiglia e dei tempi di lavoro. Anche qui fin da subito sono state coinvolte altre società del Gruppo attraverso incontri e questionari ... insomma è un po' come la mia storia in questo gruppo: si parte da PROGES e poi... il coinvolgimento si allarga!*

**Gaetana Capelli**

(Responsabile Ufficio Formazione Gruppo Gesin Proges)

# 4.5 I SOCI E LA MUTUALITÀ

Lo Statuto di Proges 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 che finanzia la cooperativa e lo sviluppo dell'attività sociale, attraverso la sottoscrizione di un certo numero di azioni nominative trasferibili.

Proges è una cooperativa sociale il cui scopo è quello dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio – sanitari assistenziali ed educativi (ai sensi della Legge 381/91). Lo scopo mutualistico che i soci della Cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere, per quanto possibile, tramite gestione

in forma associata continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

I SOCI LAVORATORI DI PROGES sono il 90% della forza lavoro della cooperativa. Questo riconferma il principio secondo cui i Soci sono l'elemento fondamentale per Proges. La presenza dei soci lavoratori non è concepita come mero apporto di lavoro subordinato ma, piuttosto, come partecipazione ad un'impresa caratterizzata dalla piena adesione ai principi di solidarietà e di mutualità propri del movimento cooperativo.

A seguire alcune caratteristiche sulla composizione della base sociale e sugli strumenti che caratterizzano lo scambio mutualistico tra socio e cooperativa (Prestito da Socio, Soci Sovventori ecc). (Dati riferiti al 31.12.2012)

|                                      | 2012       | 2011       |
|--------------------------------------|------------|------------|
| SOCI LAVORATORI                      | 2.278      | 2.313      |
| QUOTA SOCIALE                        | € 1.300    | € 1.300    |
| FASCIA D'ETÀ PIÙ DIFFUSA             | 36-45 anni | 36-40 anni |
| GENERE PREVALENTE                    | Donne      | Donne      |
| SOCI SOVVENTORI                      | 15         | 2          |
| CAPITALE VERSATO DAI SOCI SOVVENTORI | € 259.255  | € 257.755  |
| N° LIBRETTI DI PRESTITO DA SOCIO     | 9          | -          |
| TOTALE PRESTITO DA SOCIO             | € 68.734   | -          |

Nel 2011 erano presenti 100 soci nella zona di Aosta. Attualmente non sono rilevati per i motivi precedentemente spiegati: Proges ha contribuito alla nascita di una nuova cooperativa: Leone Rosso. Questa esperienza rappresenta un nuovo modello di relazione con il territorio e con i soci, ed è coerente con la missione di Proges.

| DISTRIBUZIONE PER PROVINCIA | SOCI LAVORATORI |
|-----------------------------|-----------------|
| Brescia                     | 20              |
| La Spezia                   | 9               |
| Lucca                       | 47              |
| Mantova                     | 17              |
| Milano                      | 122             |
| Parma                       | 1.524           |
| Piacenza                    | 133             |
| Torino                      | 133             |
| Trento                      | 116             |
| Varese                      | 157             |
| TOTALE                      | 2.278           |

## POLITICHE SOCIALI E RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

I rapporti con i Soci e con i “portatori d'interesse”, (Clienti, Fornitori, Istituti di Credito, Territori), si fondano anche su una Gestione d'Impresa tesa alla ricerca continua di maggiore trasparenza e coerenza, attraverso l'adesione ai criteri e ai valori della RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA. Partendo da questo concetto, che per noi è un valore fondamentale, sono state intraprese azioni precise e concrete, che ci caratterizzano come impresa e come cooperativa:

### 1. La Partecipazione

l'impegno lavorativo e imprenditoriale non si può sviluppare senza partecipazione. I soci devono sapere come vanno le cose e come le cose possono andare. In una parola, serve un dialogo e un impegno reciproco, un “patto di fiducia” sempre più forte tra Socio e Cooperativa. Abbiamo istituito l'Ufficio Soci che, in collaborazione con l'Amministrazione e il Personale, sta sviluppando un consistente e impegnativo programma di miglioramento delle procedure e delle iniziative riguardanti “l'essere soci”. Sotto questa voce ci sono molte cose, tra cui: l'adesione, la quota sociale, i regolamenti, il prestito da socio e il prestito a socio. Il nostro obiettivo è di fare in modo che i soci siano sempre più soci, che la loro capacità di comprensione dei fenomeni imprenditoriali aumenti e che dunque aumenti la loro possibilità di concorrere allo sviluppo delle cooperative e del Gruppo. Non si tratterà di un processo breve perché sono tante le cose che devono essere messe a fuoco e perché è necessario essere attenti



e delicati nell'affrontare una materia che riguarda l'impegno e la volontà delle persone.

Sta di fatto, tuttavia, che le responsabilità e i possibili vantaggi dell'essere socio devono essere più chiari per tutti, che le scelte d'ognuno debbano essere più meditate e motivate.

Ecco perché abbiamo avviato una nuova procedura, che prevede una maggiore qualificazione della fase di Ammissione dei Soci: una serie di incontri per informare e accompagnare i nuovi soci nella delicata fase di inserimento in cooperativa.

L'efficienza in cooperativa, infatti, si raggiunge attraverso una partecipazione consapevole e la condivisione di obiettivi comuni. Ecco perché la partecipazione è essenziale.

## 2. Il Bilancio Sociale

Riteniamo che debba essere sempre più uno strumento al servizio della partecipazione e del dialogo con i Soci. Infatti, si tratta di un documento di trasparenza che racconta l'Impresa in modo più ampio, senza fermarsi ai dati puramente numerici ed economico-finanziari. Cosa descrive, quindi, e quali obiettivi si pone il Bilancio Sociale? Deve dare conto dell'identità e del sistema di valori di riferimento assunti dall'azienda, della loro declinazione nelle scelte imprenditoriali, nei comportamenti gestionali oltre che nei loro risultati ed effetti; espone gli obiettivi di miglioramento che l'azienda s'impegna a perseguire; fornisce indicazioni sulle interazioni fra l'azienda e l'ambiente nel quale essa opera.

In poche parole: il Bilancio Sociale rende conto della misura della nostra coerenza, della nostra capacità di essere saldi ai nostri valori di riferimento nelle scelte operative e di gestione.

Ecco perché abbiamo investito in questo percorso e da molti anni ormai le nostre Cooperative redigono il Bilancio Sociale. Però anche qui ci piace migliorare sempre e, dall'anno scorso, abbiamo intrapreso una fase di revisione nel nostro modello di rendicontazione: abbiamo introdotto nuovi indicatori sia quantitativi che qualitativi, cioè disponiamo di più dati e di criteri omogenei. Anche

in questa edizione sono presenti significative novità e riorganizzazioni dei contenuti. Si è posta l'attenzione su alcuni temi: La Governance e gli organi di controllo, Le Politiche del Lavoro, I Soci e lo scambio mutualistico, L'Impresa (una lettura più completa e molto più approfondita dei dati relativi al Valore Aggiunto e agli aspetti economico patrimoniali). Questo perché, come detto prima, vogliamo avere degli argomenti da discutere con i Soci e che ci sia un confronto attivo e una conoscenza della Cooperativa.

## 3. L'Ufficio Soci

Il 2012 è stato il primo anno di attività dell'Ufficio Soci che ha individuato e condiviso con la Presidenza un programma operativo fondato su alcuni temi centrali: *sviluppo della mutualità; identità e qualificazione del Socio; partecipazione e rappresentanza; comunicazione al socio.*

Quali sono le principali iniziative realizzate?

- Piano Welfare di Gruppo: un sistema di convenzioni e servizi per rispondere ai bisogni della vita quotidiana in riferimento a salute e cura, benessere, accesso al credito, trasporti pubblici, vacanze e impegno sociale. Sono state stipulate circa 30 nuove convenzioni. Il progetto è in via di implementazione, con la partecipazione di tutte le funzioni interessate e, in particolare, la Direzione del Personale.
- Tessera Socio: è stato predisposto l'apposito regolamento che definisce criteri e modalità di utilizzo. Il messaggio oltre che di natura valoriale ha anche contenuti concreti: serve per accedere ai servizi e alle convenzioni. Sono state distribuite oltre 3.500 tessere.
- Modulistica e regolamenti: in collaborazione con gli Uffici dell'Amministrazione sono state realizzate le opportune modifiche ai regolamenti "Prestito da Socio" e "Soci Sovventori" (approvate nella Assemblee di Bilancio 2012).
- Un'indagine sullo stato dell'arte del rapporto tra socio e cooperativa. Si tratta di un'analisi che

riprende tutte le sfaccettature della relazione tra socio e cooperativa: processi, modalità, vantaggi e strumenti attraverso cui si esplica lo scambio mutualistico. Il documento è stato inserito nella Relazione Sociale di Gruppo ed è diventato parte integrante della discussione interna, sviluppata in occasione del consueto Seminario del Gruppo Cooperativo Gesin Proges (Novembre 2012). Da questa riflessione, condotta in sede di Seminario da parte di Consiglieri d'Amministrazione, Direzione allargata e figure di riferimento delle società del Gruppo, sono scaturite le linee guida per lo sviluppo delle attività attinenti alle Politiche Sociali e Comunicazione per il 2013.

- Calendario riunioni e contatti con i soci: su base territoriale e per struttura. Inoltre si è avviato un percorso di stretta collaborazione con i coordinatori e gli assistenti tecnici.

## 4. Il Coordinamento Politiche Sociali

Un gruppo di lavoro composto da soci delle due cooperative (Gesin e Proges) il cui ruolo ed obiettivi sono stati avallati dai Consigli d'Amministrazione delle due cooperative. Tra gli obiettivi di lavoro, oltre al Bilancio Sociale, 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. Il Coordinamento Politiche Sociali ha anche un ruolo consultivo e di stimolo per gli organi istituzionali delle Cooperative, oltre che un ruolo di sostegno e supporto della Direzione Operativa del Gruppo Cooperativo Paritetico, anche attraverso un percorso volto a rinforzare l'identità del Gruppo Cooperativo.

## 5. L'adozione del Modello Organizzativo e di Gestione rispondente al Decreto Legislativo 231/2001, del Codice Etico e l'attivazione dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001 introduce la responsabilità in sede penale delle società. La responsabilità

coinvolge il patrimonio dell'ente e, indirettamente, gli interessi economici dei Soci. Per tutelare questi interessi e per porsi quale interlocutore responsabile ed affidabile nei confronti degli Enti Pubblici, la Cooperativa si è dotata di un modello di organizzazione e controllo per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto, di un codice disciplinare (Codice Etico) che esprime i valori etici di riferimento e di un soggetto indipendente preposto al controllo, verifica e iniziative di miglioramento (l'Organismo di Vigilanza).

## 6. Il Family Audit

È uno standard registrato che appartiene alla Provincia Autonoma di Trento. Si tratta di uno strumento manageriale che promuove il cambiamento culturale e organizzativo all'interno delle aziende e consente alle stesse di adottare delle politiche di gestione del personale orientate al benessere dei propri occupati e delle loro famiglie. Il processo Family Audit è disciplinato dalle Linee Guida per la conciliazione famiglia e lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private dello standard Family Audit. Attivando questo percorso, Proges intende innescare un ciclo virtuoso di miglioramento continuo indirizzato ad introdurre al proprio interno soluzioni organizzative innovative e competitive relativamente alla flessibilità del lavoro e alla cultura della conciliazione. La conciliazione famiglia-lavoro rappresenta non solo una questione etica, riconducibile alla responsabilità sociale dell'impresa, ma anche un obiettivo di business aziendale e d'interesse pubblico.

ESSERE SOCIO: VANTAGGI E ASPETTI ECONOMICI

I Soci (sia lavoratori che sovventori) sottoscrivono e versano una quota di capitale sociale. Tale quota è la prima forma di autofinanziamento della Cooperativa ed è una voce importante del Patrimonio Netto.

|                  | 2012        | 2011        |
|------------------|-------------|-------------|
| PATRIMONIO NETTO | € 8.165.133 | € 7.634.000 |

| CAPITALE SOCIALE                          | 2012        | 2011        | 2010        | 2009        |
|-------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Capitale sottoscritto dai soci lavoratori | € 4.257.058 | € 4.167.091 | € 4.269.746 | € 4.325.733 |
| Capitale sottoscritto dai soci sovventori | € 260.255   | € 257.755   | € 7.755     | € 7.755     |
| Totale capitale sottoscritto              | € 4.517.313 | € 4.424.846 | € 4.304.501 | € 4.333.488 |
| Capitale versato dai soci lavoratori      | € 3.821.614 | € 3.591.453 | € 3.593.019 | € 3.517.971 |
| Capitale versato dai soci sovventori      | € 259.255   | € 257.755   | € 7.755     | € 7.755     |
| Totale capitale versato                   | € 4.080.869 | € 3.849.208 | € 3.600.774 | € 3.525.726 |

Attualmente la quota di capitale sociale di ciascun socio ammonta a € 1.300. Come si versa la quota di capitale sociale?

1. Soci assunti dalla categoria economica A alla categoria economica C2 e tutti i soci con contratto part -time che supera le 25 ore settimanali

|                                                  |         |
|--------------------------------------------------|---------|
| 1° RATA                                          | € 15,49 |
| DAL 4° MESE DI ASSUNZIONE<br>(quota per 10 mesi) | € 31,25 |
| A SEGUIRE 32 QUOTE MENSILI                       | € 15,49 |
| ULTIMA QUOTA                                     | € 5,33  |
| TOTALE                                           | € 1.033 |

2. Soci assunti con contratto part-time che non supera le 25 ore settimanali

|                                                  |         |
|--------------------------------------------------|---------|
| 1° RATA                                          | € 15,49 |
| DAL 4° MESE DI ASSUNZIONE<br>(quota per 20 mesi) | € 25,82 |
| A SEGUIRE 32 QUOTE MENSILI                       | € 15,49 |
| ULTIMA QUOTA                                     | € 5,43  |
| TOTALE                                           | € 1.033 |

3. Soci assunti dalla categoria economica C3 alla categoria economica F2

|                                                  |         |
|--------------------------------------------------|---------|
| 1° RATA                                          | € 15,49 |
| DAL 4° MESE DI ASSUNZIONE<br>(quota per 10 mesi) | € 51,65 |
| A SEGUIRE 19 QUOTE MENSILI                       | € 25,82 |
| ULTIMA QUOTA                                     | € 10,43 |
| TOTALE                                           | € 1.033 |

IL PRESTITO SOCIALE: CHE COS'E'?

Il Prestito Sociale è uno strumento tipico della cooperazione ed è un elemento che valorizza ulteriormente il rapporto tra socio e cooperativa. Il Prestito Sociale si presenta in due forme:

1. Finanziamento a Socio

Una forma di sostegno economico che la Cooperativa riconosce al Socio-lavoratore. Un apposito regolamento definisce criteri di ammissione al prestito, fattispecie finanziabili e tutte le modalità di accesso. Attualmente la cifra massima erogabile ammonta a € 1.500.

|                   | RICHIESTE TOTALI | RICHIESTE ACCETTATE |
|-------------------|------------------|---------------------|
| N° RICHIESTE 2012 | 123              | 111                 |

2. Prestito da Socio

È una forma di “libretto di risparmio” che il socio può depositare in cooperativa. Un libretto di

risparmio, senza spese né costi di gestione, per poter accantonare una somma di denaro disponibile in qualsiasi momento e, allo stesso tempo, per contribuire allo sviluppo della Cooperativa. La Cooperativa, infatti, riconosce una certa percentuale di remunerazione sulla somma depositata. In tal modo vi è un duplice vantaggio: per il Socio che può valorizzare i propri risparmi in modo sicuro e a spese zero. Per la Cooperativa che può beneficiare di un’ulteriore forma di autofinanziamento.

In sintesi:

- **Costi e Spese Zero:** apertura, operazioni, estinzione e qualsiasi tipo di comunicazione. Tutte le operazioni sono gratuite.
- **In ogni momento è sempre possibile sia versare che prelevare: non ci sono vincoli di durata.**
- **Possibilità di accreditare sul libretto di Prestito da Socio tutto o una parte dello stipendio e fare un “piano di risparmio”.**
- **Valuta delle operazioni:** lo stesso giorno.

TASSI DI INTERESSE SUL PRESTITO DA SOCIO: QUANTO VENGONO “RIPAGATI” I MIEI RISPARMI?

| FINO A € 10.000 DI DEPOSITO SU LIBRETTO | OLTRE € 10.000 DI DEPOSITO SU LIBRETTO |
|-----------------------------------------|----------------------------------------|
| 2,50% Lordo                             | 3,75% Lordo                            |
| 2,00% Netto                             | 3,00% Netto                            |

Proges è arrivata a Trento nel 2004 e ha portato un cambiamento nel modo di lavorare. Cambiamento che sta nell'affrontare il lavoro con un'opinione, un pensiero e una capacità di portare le proprie idee per far crescere la Cooperativa e le persone con le quali si collabora quotidianamente. Ogni problema viene affrontato in gruppo e la domanda ricorrente è “Tu cosa ne pensi?”. Questo fa sentire le persone attive e partecipi del lavoro e della vita della Cooperativa. Si crea una fiducia reciproca e, per questa fiducia che ho in Proges, ho aperto anche un Libretto di Risparmio in Cooperativa. E' molto difficile al giorno d'oggi mettere da parte qualcosa, soprattutto a costo zero. Credo che sia un'ulteriore opportunità, sia per incentivare l'economia delle famiglie che il lavoro femminile.

Mariangela Minati

(Consigliere d'Amministrazione Proges e Coordinatore zona Trento – Area Educativa)

## 4.6 L'ATTIVITÀ CARATTERISTICA

Proges ha consolidato perfezionato e ampliato in questi anni la propria attività socio-sanitaria ed educativa rivolta agli anziani, ai bambini, ai minori, ai portatori di handicap e alle persone affette da disagio psichico. Per rispondere efficacemente alle necessità di queste categorie, Proges si avvale di una forte struttura organizzativa e di una rete di Operatori specializzati. Proges ha costituito diverse società (ParmalInfanzia, ParmaZeroSei, Torino Infanzia) e consorzi ( Consorzio Zenit,

Consorzio In Rete) con lo scopo di assumere la gestione di servizi complessi quali strutture socio-sanitarie, servizi in concessione, global service e di estendere la sperimentazione del modello gestionale dei servizi socio-sanitari ed educativi della regione Emilia-Romagna sul territorio nazionale. L'accreditamento è stato un'altra grande sfida per la nostra cooperativa, negli ultimi anni. 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.

### 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 DELL'AREA SOCIO - EDUCATIVA E SOCIO - SANITARIA

### 1. Area socio-educativa

**INFANZIA:** gestisce un'ampia gamma di servizi educativi 0-6 anni in diverse Regioni (Emilia Romagna, Trentino, Piemonte, Lombardia, Liguria, Toscana).

- **Nidi e Scuole d'Infanzia:** sono servizi educativi e sociali di interesse pubblico, aperto a tutti i bimbi di età compresa tra i tre mesi e i tre anni (Nido d'Infanzia) e tra i tre e i sei anni (Scuola d'Infanzia). Insieme alle famiglie concorrono alla crescita e alla formazione nel rispetto dell'identità individuale e culturale.

- **Centri gioco:** si rivolgono a bimbi che frequentano la scuola al mattino e le cui famiglie necessitano di un prolungamento del normale orario scolastico. Proges gestisce una decina di Centri gioco a Parma.

- **Centri per bambini e genitori:** accolgono bimbi dai 12 ai 36 mesi insieme ai loro genitori o altri adulti accompagnatori.

- **Spazio bimbi:** rivolti a bimbi dai 12 ai 36 mesi, dalle ore 8,00 alle 13,00 e senza somministrazione dei pasti. Proges gestisce quattro servizi 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.

**DISABILITA' E SALUTE MENTALE:** coordina sia da un punto di vista tecnico che gestionale una molteplicità di servizi che vanno dagli interventi Territoriali (scolastici e domiciliari), ai Gruppi Appartamento per Disabili, i Gruppi Appartamento per pazienti Psichiatrici, le Residenze Sanitarie Psichiatriche, i Centri Diurni Socio Riabilitativi per Disabili ed i Centri Residenziali Socio Riabilitativi per Disabili. E' attiva in Emilia Romagna e Toscana.

**MINORI:** gestisce servizi residenziali deputati all'accoglienza di minori impossibilitati a proseguire il loro percorso di crescita nella famiglia d'origine. Coordina tutti gli interventi destinati alla tutela e volti ad accogliere la diffusa e spesso inascoltata domanda di attenzione che proviene da un'ampia fascia di bambini, ragazzi e famiglie vittime di trascuratezza emotiva, abbandono e violenza.

- **Centri Giovani:** centri aggregativi extra scolastici in cui gli educatori svolgono e organizzano attività varie con minori (ad esempio: recupero scolastico, animazione, prevenzione disagio).

- **Comunità Educativa Residenziale:** per ragazzi dai 6 ai 18 anni allontanati dalla famiglia a seguito di una valutazione (effettuata in sede giudiziaria o amministrativa) di incapacità o impossibilità temporanea delle figure parentali di svolgere le funzioni genitoriali in modo adeguato.

- **Centro di Pronta Accoglienza:** è una struttura socio educativa residenziale che offre ospitalità e tutela a minori (6-17 anni) che devono essere allontanati con estrema urgenza dal proprio nucleo familiare per disposizione delle autorità competenti.

### 2. Area socio-sanitaria

**ANZIANI:** riesce a coniugare l'attenzione alla domiciliarità, il supporto alle famiglie, la specializzazione delle risposte con le più moderne soluzioni gestionali ed organizzative.

- **Centri Diurni Anziani:** strutture sociosanitarie, aperte durante le fasce orarie diurne, che ospitano anziani con diverso grado di non autosufficienza. Gli ospiti ritornano al proprio domicilio alla sera. Servizio volto a garantire la massima elasticità, con orari di accesso flessibili, possibilità di presenza part-time, servizio di trasporto per l'ospite, il tutto per soddisfare le esigenze dell'anziano e dei suoi familiari. L'organizzazione del servizio garantisce, oltre alla risposta ai normali bisogni di cura e accadimento, lo stimolo, il mantenimento o il recupero delle residue autonomie funzionali.

- **Comunità Alloggio e appartamenti protetti:** sono strutture residenziali che ospitano circa una decina di anziani per lo più autosufficienti. Sono previsti servizi di ristorazione, pulizia, lavanderia, supporto alle attività domestiche, socializzazione, disbrigo di pratiche e commissioni varie. Proges gestisce questi servizi nella zona di Aosta.

- **Case Residenze per Anziani non autosufficienti:** sono strutture socio sanitarie residenziali destinate ad accogliere, in via temporanea o permanente, anziani non autosufficienti che tuttavia non necessitano di specifiche prestazioni ospedaliere. RSA: i nuclei di questo tipo si rivolgono ad anziani non autosufficienti con malattie croniche e che richiedono interventi sanitari, terapie riabilitative, assistenza di base. Il modello assistenziale è caratterizzato da elevata personalizzazione degli interventi, ampia flessibilità e approccio riabilitativo.

- **Servizi di Assistenza Domiciliare (SAD):** assistenza erogata direttamente a casa dell'utente. Prevede, a seconda delle necessità, prestazioni assistenziali di base, consegna e somministrazione pasti, accompagnamento per visite mediche, esami strumentali o altre commissioni, pulizia dell'alloggio, consegna a domicilio della spesa, ritiro, lavaggio e riconsegna indumenti, interventi di piccola manutenzione. Tali interventi si propongono di agevolare la permanenza serena dell'anziano al proprio domicilio.

**SANITÀ:** nel corso degli anni l'intervento di Proges in questo settore è diventato sempre più consistente e significativo, sia attraverso l'organizzazione e gestione di servizi in strutture pubbliche, sia attraverso la gestione diretta di un poliambulatorio privato.

- **Hospice:** è una struttura residenziale caratterizzata dall'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. L'attenzione al paziente è massima

(sia aspetti emotivi che psicologici e relazionali). La struttura prevede dimensioni ridotte e soluzioni per l'ospitalità del paziente e della sua famiglia.

- **Riabilitazione generale e geriatria - Ospedale di Viadana (MN):** struttura ospedaliera con 30 posti letto. I pazienti accedono con le prassi utilizzate per l'accesso agli ospedali pubblici. Si tratta di una gestione completa, in cui operano soci e professionisti sanitari, medici, infermieri, fisioterapisti, oss e ausiliari.

- **Attività di trasporto di pazienti all'interno di presidi sanitari:** sono servizi di accompagnamento tra i vari reparti ospedalieri, utilizzando barelle, sedie a rotelle, letti. 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.

- **Centro Medico Spallanzani:** presente a Parma da oltre 35 anni, è una delle prime realtà sanitarie private della città. Tra i servizi: prelievi e analisi (senza prenotazione), visite mediche specialistiche (ad es.: oculistica, ginecologia, endocrinologia, nutrizione e benessere), psicologia, indagini diagnostiche strumentali, servizi dentistici (odontoiatria, ortodonzia, implantologia), medicina del lavoro, ambulatorio chirurgico, chirurgia estetica.



## ESSERE PROTAGONISTI DALLA PROGETTAZIONE ALLA GESTIONE: IL PROJECT FINANCING

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.

Proges e le società ad essa collegate hanno avviato i seguenti Servizi in Concessione:

- Comune di Fontevivo (Parma) - Nido d'Infanzia "il Cucciolo". 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); 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". 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": 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; 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 Proges, 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.

## UN FOCUS SU ALCUNE INIZIATIVE 2012: SERVIZI E NUOVE MODALITÀ DI GESTIONE

### Consorzio Torino Infanzia: un'esperienza inedita a livello nazionale

A seguito di una complessa gara di concessione Proges, in qualità di capogruppo di un ATI (Associazione Temporanea d'Impresa) formata da Proges stessa, la coop. Gulliver di Modena e tre cooperative di tipo B di Torino (La Nuova Cooperativa, Frassati e Luci nella Città), si è aggiudicata la gestione di 5 nidi comunali (400

bambini). L'ATI, così come dichiarato in sede di gara si è trasformata in Consorzio denominato "Consorzio TorinoInfanzia". Si tratta di una esperienza inedita nel panorama nazionale e pur essendo una realtà da poco partita (1° settembre 2012) sono già evidenti alcuni elementi di innovazione. Rapporto diretto con le famiglie, autonomia gestionale, sinergia tra due delle più importanti cooperative che in Italia si occupano di servizi educativi, stretto rapporto con il territorio (il Consorzio ha sede legale a Torino e ben 3 cooperative su 5 sono cooperative storica della realtà torinese). Tutto questo non dimenticando che con questa operazione il Consorzio sta contribuendo in modo significativo al mantenimento di un alto livello qualitativo e quantitativo dell'offerta dei servizi 0-3 che, diversamente, la Città di Torino per problematiche connesse al bilancio ed alle attuali normative non avrebbe potuto soddisfare.

### Millecolori: come far rinascere un nido ed una scuola dell'infanzia

Parmazeroisei, neo costituita società mista per la gestione dei servizi 0-6 del Comune di Parma (con Pro.ges socio di maggioranza), gestisce tra gli altri il nido e scuola dell'infanzia Millecolori, plesso storico a Parma, tra i primi ad essere costruito negli anni '70. Subentrare ad una gestione pubblica non è un compito semplice (ancora molti pregiudizi e strumentalizzazione alimentano il dibattito circa il rapporto pubblico e privato), e ancora di più la sfida si presenta ardua quando la struttura si presenta con evidenti segni del tempo. Dopo circa 2 anni possiamo affermare che una buona parte degli obiettivi prefissati sono stati raggiunti e oltre al gradimento dello famiglie raggiunto attraverso una gestione del gruppo di lavoro integrato nido-scuola, condotto dalla pedagoga Giuseppina Sanelli e la coordinatrice interna Laura Parenti, la società ha ristrutturato gli spazi interni ed oggi la struttura si presenta completamente rinnovata e più funzionale sia per gli adulti che per i bambini. I lavori si sono svolti in soli due mesi (luglio/

agosto 2012) da Gesin in stretto raccordo con il coordinamento pedagogico della società.

### Comunità Psichiatrica "La Fattoria di Vigheffio": un'esperienza in evoluzione

La Comunità "La Fattoria di Vigheffio" sorge all'interno del parco comunale di Vigheffio, nel comune di Collecchio (PR). Fondata nel 1975 da Mario Tommasini, la fattoria fu una delle prime dimostrazioni che una nuova cultura di rispetto e diritti nei confronti della malattia mentale era possibile. Negli anni si è poco alla volta rinnovata venendo sempre più incontro alle esigenze del malato mentale. Oggi, il complesso Fattoria è costituito da due strutture all'interno di una corte rurale. Per l'esattezza comprende un "gruppo appartamento" a sei posti letto, ricavato dalla ristrutturazione della ex barchessa, ed una residenza a trattamento protratto (RTP) a undici posti letto, ricavata dalla ristrutturazione della vecchia casa colonica. Il tipo di servizio fornito dal gruppo di lavoro si riferisce ad utenti con disagio psichico ed il fine è quello di un graduale ripristino delle abilità del singolo ed un progressivo reinserimento all'interno della società. E' importante sottolineare la contiguità di un servizio socio-sanitario con Gruppo Appartamento e un servizio sanitario con residenza a trattamento protratto. Inoltre va rilevato il fatto che il lavoro coi territori (DSM, CSM Territoriali, professionisti, ATI con coop Biricca e coop EMC2) è integrato già nella mission del servizio "Fattoria". Quindi si presta la massima attenzione e cura dell'utente negli aspetti assistenziali, educativi, clinici psicologici, sanitari, di individuazione dell'opportuno tenore assistenziale (struttura sanitaria o struttura socio-sanitaria), riabilitativi attraverso il reinserimento nella società civile e nel mondo produttivo (ad es. borse lavoro).

### **Residenza Sanitaria Assistenziale “Corte Cova”: un ambiente sereno e familiare**

La struttura è gestita dal Consorzio Zenit fino al 2020, in seguito ad aggiudicazione della gara d'appalto bandita dal Comune di Caronno Pertusella (VA). ZENIT affida a PROGES la gestione sociosanitaria, a GESIN la parte relativa alle pulizie, a CAMST la ristorazione.

La Residenza è inserita nel centro di Caronno, si pone come obiettivo quello di contribuire al miglioramento generale della vita dell'anziano, anche attraverso il supporto alle famiglie.

La struttura dispone di tre nuclei da venti posti letto ciascuno, si caratterizza per ampi spazi luminosi per la socializzazione e la vita comune degli ospiti. Le camere sono adeguatamente dotate di ausili funzionali. All'esterno un ampio giardino fa da cornice a momenti di visita, animazione e relax.

Ciò che caratterizza questa struttura, oltre all'aspetto tecnico gestionale particolarmente innovativo, alla sinergia sviluppata in ottica di gruppo tra le cooperative Gesin e Proges, è anche il forte legame col territorio e la vita del luogo in cui è inserita: il Comune di Caronno.

### **RSA-RAF “Casa Serena”: insieme a Torino per 50 anni**

La struttura nel suo complesso è organizzata su 7 piani (compresi seminterrato e rialzato), ed è suddivisa per esigenze organizzative e di vivibilità in 5 Nuclei. Offre posti letto in Residenza Sanitaria Assistenziale (R.S.A.) e in Residenza Assistenziale Flessibile (R.A.F.), destinata ad anziani con differente grado di autonomia ed indipendenza. Scopo primario della struttura è quello di assicurare il corretto soddisfacimento dei bisogni, siano essi primari quali l'alimentazione e l'igiene, così come quelli di relazione, socialità, dialogo. L'ambiente interno è organizzato e gestito in modo tale da favorire un clima familiare e sereno, facile alle relazioni, vivo in quanto ad attività ed animazione. Casa Serena è una struttura Socio-Assistenziale che accoglie anziani con limitata autonomia e, quindi, con differente grado di non autosufficienza.

L'obiettivo è quello di tutelare la salute dell'anziano, sostenere le sue capacità ed attitudini, rispettare il suo sistema di relazioni con la famiglia e con le persone che conosce, rispettare le sue idee e convinzioni.

### **Casa Residenza Anziani “Val Cedra” e Appartamenti Protetti: “a nostra ca” la domotica al servizio della Persona**

La Casa Residenza Anziani “Val Cedra” nasce nel 1996 nel Comune di Monchio delle Corti.

La struttura, di piccole dimensioni, inserita nell'abitato del paese, è caratterizzata da un clima familiare e sereno, ed è ubicata all'interno di un contesto ambientale di sicuro gradimento. La particolarità che contraddistingue la realtà della Casa Residenza Anziani “Val Cedra” è rappresentata innanzitutto dal fatto che la persona è assistita nel rispetto dei suoi specifici bisogni psico-fisici, relazionali e di privacy, da un'équipe multi professionale specializzata nel prendersi cura di ogni bisogno e di ogni aspetto della vita della persona anziana. Gli Appartamenti Protetti sono situati di fronte alla struttura e molti servizi sono strettamente collegati e gestiti in sinergia con la Residenza e il Servizio di Assistenza Domiciliare, ad esempio: il servizio lavanderia, l'erogazione pasti e il coordinamento del progetto domotica al servizio dell'abitare. Obiettivo di questo programma è la valorizzazione dell'individualità dell'ospite che viene valutato nella sua complessità, costruendo attorno a lui, e non viceversa, le attività di sostegno, e permettendo, grazie alla molteplicità di interventi, la valorizzazione di ogni momento della giornata. Nato nel 2004 sull'onda del “Laboratorio anziani” della Provincia, coordinato da Mario Tommasini, il progetto “a nostra ca” è frutto dell'impegno comune di molti soggetti e nello specifico della Provincia di Parma che lo promuove, del Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione dell'Università di Parma con il Centro TAU che lo realizza, della Fondazione Cariparma che lo sostiene e, nella prima fase, della

Regione Emilia Romagna, dell'Azienda Usl e di alcuni Comuni dell'Appennino che hanno messo a disposizione contributi finanziari.

I tre cardini fondamentali sui quali si basa tale progetto sono la comunicazione, la sicurezza e la telemedicina. Gli edifici sono stati dotati di sensori, comandati da un'unità operativa centrale interna e caratterizzati da assoluta e necessaria semplicità d'uso, “invisibilità” e invasività ridotta al minimo, elevata funzionalità e affidabilità a costi contenuti. I cinque alloggi di Monchio delle Corti sono stati dotati di sensori comandati da un'unità operativa centrale dislocata all'interno della Casa Residenza Anziani Val Cedra. La predisposizione di tale sistema prevede il controllo di molteplici aspetti tra i quali quello della sicurezza, della salvaguardia, del benessere e dell'assistenza. Per mezzo dello schermo posizionato in struttura il personale assistenziale è in grado di rilevare la temperatura, la luminosità, l'umidità e la presenza di CO<sup>2</sup> in tutti i cinque locali. I sensori di presenza, perimetrali e

di controllo degli accessi sono in grado di rilevare ogni episodio anomalo; se ad esempio i sensori di presenza non rilevano movimenti per un tempo reimpostato segnalano anomalia e avvisano il personale di struttura che in quel lasso di tempo non si sono verificati spostamenti di alcun tipo.

Il controllo dei varchi permette di monitorare in ogni momento della giornata lo stato della porta di ingresso e delle finestre. La salvaguardia è garantita con sensori che rilevano fumo, gas, incendio, allagamento. Caratteristica importante di tale sistema è anche l'estrema flessibilità e adattabilità alle esigenze logistiche o personali.

Tale progetto potenzia notevolmente la sinergia tra appartamenti protetti e Casa Residenza Anziani Val Cedra nell'ottica più generale di fornire alla popolazione dei nostri Appennini un'offerta sempre più completa, al passo con i tempi e in grado di “modellarsi” alle esigenze delle persone, salvaguardando le peculiarità del singolo e potenziando gli strumenti a disposizione.





# 4.7 I FORNITORI

Il rapporto con i fornitori è impostato sui criteri dell'affidabilità e della qualità, oltre che sul criterio economico e organizzativo. Nell'ultimo triennio 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).
- Utilizzo detersivi superconcentrati: consentono un utilizzo più semplice ed efficace, riducendo il consumo di imballaggi, quindi riducendo la produzione e lo smaltimento di rifiuti plastici. Il vantaggio è su tutti gli aspetti: minor consumo, minor inquinamento e maggior risparmio economico.

| FORNITORE                      | PROVINCIA | IMPORTO       |
|--------------------------------|-----------|---------------|
| Camst S.C.R.L.                 | BO        | > € 1.000.000 |
| Digilan s.r.l.                 | PR        |               |
| GE.S.In. Soc. Coop             | PR        |               |
| Milano Ristorazione Spa        | MI        | > € 500.000   |
| Consorzio Zenit S.c.           | PR        |               |
| Miassistenza Coop. Soc. A.R.L. | MI        |               |
| Sca Hygiene Products Spa       | MI        |               |
| Nuova Pulichimica s.r.l.       | PR        |               |
| Iren Mercato Spa               | GE        | > € 200.000   |
| Gruppo Cm 2000 s.r.l.          | BS        |               |
| Bertozzi s.r.l.                | PR        |               |
| Coop. Sociale Biricca          | PR        |               |
| Farmacie Comunali Riunite      | RE        |               |
| Obiettivo Lavoro               | MI        |               |
| Copra Elior Spa                | PC        | > € 100.000   |
| ParmalInfanzia Spa             | PR        |               |
| A2A Calore & Servizi s.r.l.    | BS        |               |
| Fabrica Immobiliare SGR Spa    | RM        |               |

Fornire servizi significa mettere al centro la Persona, per Proges ciò non può prescindere dal rispetto dell'Ambiente e della Comunità.

L'Ufficio Acquisti sta seguendo il percorso della certificazione Ecostars Europa: un progetto di riconoscimento e valutazione delle flotte per un trasporto merci e passeggeri efficiente ed ecosostenibile. Quali azioni e vantaggi prevede l'adesione a questo progetto?

1. Riduzione dell'uso di carburante e dei costi associati.
2. Miglioramento dell'efficienza operativa della flotta aziendale e riduzione delle emissioni e dei consumi.
3. Attività di promozione e comunicazione per l'adozione di buone prassi nella selezione dei veicoli e nella gestione del parco auto.

Ecostars Europa è un progetto della durata complessiva di 3 anni finanziato dal programma Intelligent Energy Europe (IEE).

| FORNITORE                        | PROVINCIA | IMPORTO     |
|----------------------------------|-----------|-------------|
| Parma Multiservizi s.r.l.        | PR        | > € 100.000 |
| Valsar s.r.l.                    | AO        |             |
| Comune di Milano                 | MI        |             |
| Day Ristoservice Spa             | BO        |             |
| Cooperativa di abitazione        | PR        |             |
| MA.T.I.L.D.E. s.r.l.             | PR        |             |
| Shell Italia Spa                 | MI        |             |
| Risto 3 SCRL                     | TN        |             |
| E.ON Energia Spa                 | MI        |             |
| Comune di Monchio                | PR        |             |
| Eni Spa                          | RM        |             |
| MARR Spa                         | RN        |             |
| Trenkwalder s.r.l.               | MO        |             |
| Centro Medico Spallanzani s.r.l. | PR        |             |
| Studio Infermieristico           | PO        |             |
| Iren Acqua Gas Spa               | GE        |             |
| La Giunchiglia Societa' Coop.    | PR        |             |

## 4.8 I RAPPORTI CON LA COMUNITÀ

### Il Terremoto in Emilia Romagna

In occasione del sisma che ha sconvolto l'Emilia Romagna e la Provincia di Modena in particolare il Gruppo si è reso immediatamente disponibile a soccorrere le popolazioni interessate.

Due gli interventi attuati insieme alla cooperativa Gulliver e al Comune di Concordia: 1600 ore di attività ludico-ricreative per i bambini dai 3 ai 6 anni e una decina di anziani sono stati trasferiti immediatamente da una struttura inagibile gestita dalla cooperativa Gulliver presso una nostra struttura di Borgonovo Val Tidone.

### Anpi

Il Gruppo Gesin - Proges ritiene importante sostenere l'attività dell'Associazione Nazionale Partigiani d'Italia in quanto custode dei valori della Costituzione, della Democrazia, e promotore della memoria di quella grande stagione di conquista della libertà che fu la Resistenza.

### Libera

Il Gruppo sostiene l'attività dell'Associazione fondata da Don Ciotti per il terzo anno. Oltre alla Fiaccolata del 21 marzo in ricordo delle vittime innocenti di mafia, il Gruppo, insieme ad altre realtà cooperative della provincia, permette la realizzazione del Campo di Volontariato e studio di su un bene confiscato alle mafie a Salsomaggiore Terme.

### Adozioni a distanza

Da anni il Gruppo Gesin - Proges, attraverso la Caritas Children e l'Amref contribuisce alle adozioni a distanza a 10 bambini che vivono in situazioni dove mancano i più elementari diritti civili per garantire loro una crescita serena.

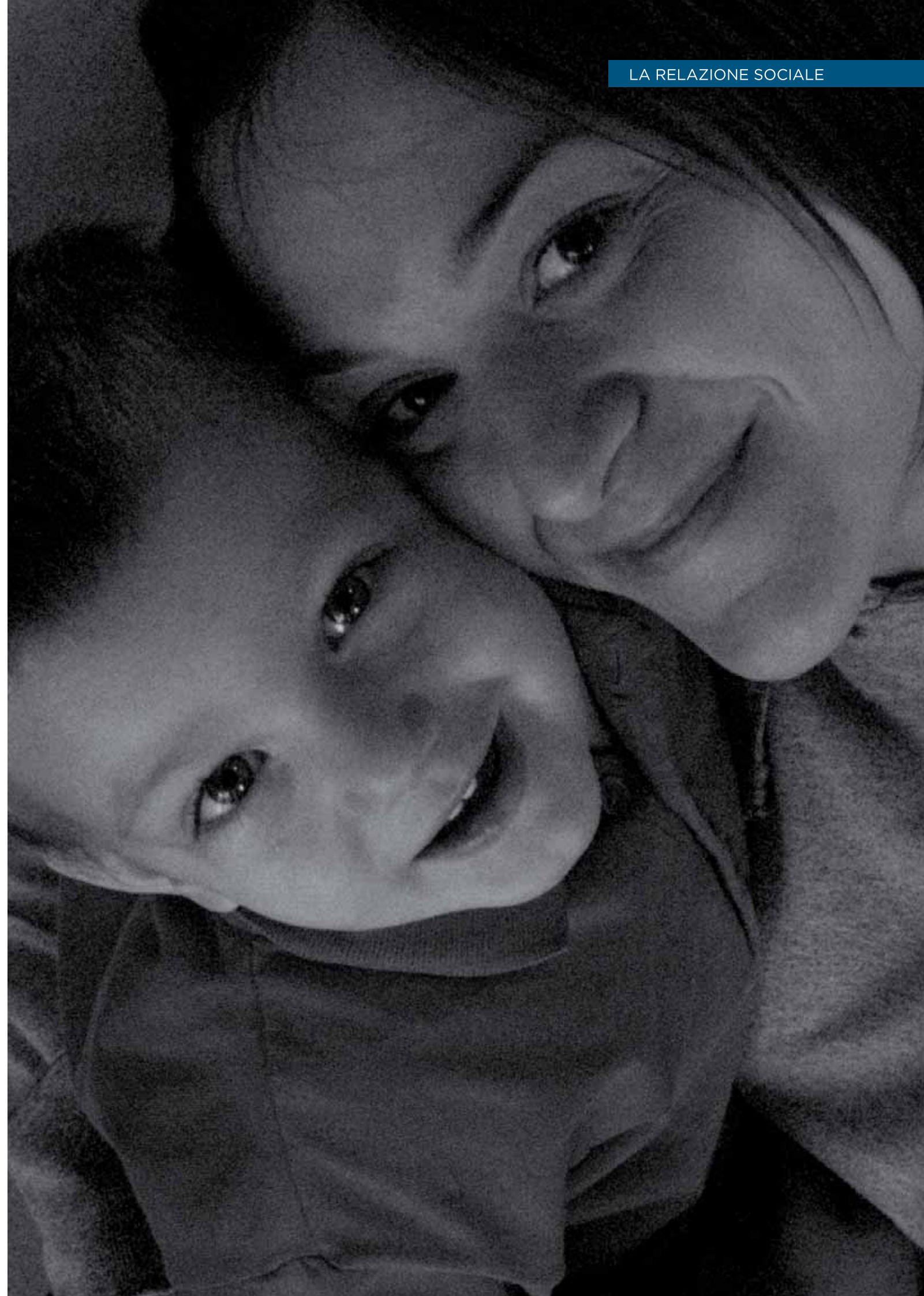
### Il Gruppo Gesin-Proges e lo sport

Consapevole dell'importanza che lo sport riveste sia per un corretto sviluppo psico-fisico di bambini e ragazzi sia per la sua dimensione sociale, il Gruppo sostiene una molteplicità di attività (dalla sponsorizzazione di tornei al sostegno concreto a diverse società giovanili) con un particolare attenzione alle organizzazioni che praticano sport con persone affette da disabilità e da invalidità. Da diversi anni, infatti, siamo partners della Polisportiva Gioco di Parma e Piacenza Paracycling.

### Il Gruppo Gesin-Proges e la cultura

Diverse sono le collaborazioni che il Gruppo ha sviluppato negli anni in ambito culturale.

Due in particolare ci vedono legati all'Università di Parma: il premio "Daniela Mazza" (promosso congiuntamente con la Provincia di Parma) che assegna una borsa di studio a due tesi sulle tematiche legate alla storia delle donne e il Premio "Giulia Berziga" (insieme a Comune di Parma e Parmanfanzia) il cui premio consiste nella pubblicazione di una tesi di laurea avente come argomento la ricerca nell'ambito dei servizi per l'infanzia.





## A CURA DEL COORDINAMENTO POLITICHE SOCIALI:

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

## HANNO COLLABORATO:

Giancarlo Anghinolfi, Michela Bolondi, Manuela Bondi, Davide Cortesi, Federico Dall'Asta, Massimo Deriu, Filippo Finardi, Giovanna Garsi, Giuliana Gazza, Alberto Germani, Michela Mattioli, Francesco Mion, Nicoletta Nicoletti, Marco Papotti, Luigi Regalia (Proges).

Andrea Albertini, Giovanni Borghini, Guido Cavalli, Monica Storci (Digilan).

Cristina Domenchini, Luca Sensini (Gesin).









[www.proges.it](http://www.proges.it)

**Pro.Ges. Scarl Onlus**

Via Colorno, 63 - 43122 Parma  
Tel. 0521 600611 - Fax 0521 606260  
[proges@proges.it](mailto:proges@proges.it)