



# BILANCIO SOCIALE 2017



**PROGES**  
Your Family Company

# I. indice



<b>0. INTRODUZIONE</b>	<b>02</b>	Fatturato e occupazione	30
Introduzione del Presidente	02	Patrimonio netto	31
<b>1 L'IDENTITÀ</b>	<b>05</b>	Settore e servizi	32
1.a Mission e storia	06	Giornate di servizio	33
1.b Governance	08	Aree geografiche	34
1.c Partecipazioni	10	Fatturato nuove acquisizioni	35
1.d Obiettivi di sviluppo	14	2.c Progetti bandiera	36
<b>2 L'IMPRESA COOPERATIVA</b>	<b>25</b>	2.d Qualità ambiente e sicurezza	48
2.a Il personale	26	2.e Competenze e conoscenze	59
Soci/dipendenti	26	2.f Ricerca e sviluppo	63
Nazionalità	27	<b>3 LA RELAZIONE SOCIALE</b>	<b>79</b>
Età e genere	28	3.a Partecipazione e mutualità	80
Titoli di studio	29	3.b Welfare aziendale	84
2.b L'attività economica	30	3.c Il valore aggiunto	86

La sfida attuale della cooperazione sociale è quella di reinterpretare il proprio ruolo nella società fornendo risposte innovative alle rapide trasformazioni che stanno interessando l'Italia, così da rappresentare una parte propulsiva e il motore dell'Inclusione sociale.

Nel panorama di oggi la manifestazione dei limiti finanziari, sociali e ambientali alla crescita, rende necessario il movimento verso la sperimentazione di nuovi paradigmi di sviluppo capaci di creare valore economico, sociale e ambientale correlati a territori e comunità, con particolare attenzione alla sostenibilità ambientale, alla produzione di capitale sociale e ad un sempre maggiore livello di equità. È all'interno di questo contesto che Proges persegue le sue strategie di sviluppo affrontando i cambiamenti della società in modo complesso e multidimensionale, ma anche stimolando quel valore imprescindibile che è la Responsabilità Sociale d'Impresa, dove sono i soci stessi a doversi confrontare con la comunità e il contesto circostante.

I segnali evidenti delle difficoltà a mantenere e accrescere le risorse pubbliche destinate a finanziare i servizi offerti dalle cooperative sociali, insieme all'ormai prossima saturazione della domanda di servizi più consolidati, ci portano a ricercare e promuovere, nei limiti delle nostre possibilità, l'innovazione delle politiche di welfare quale volano per un migliore impatto sociale.

Da qui la decisione della cooperativa di intraprendere un percorso per individuare nuove opportunità, per sviluppare e garantire occupazione stabile, andando nella direzione del superamento della logica legata alle gare d'appalto, da tempo parte dell'operato Proges.

Di contro è ancora troppa la nostra dipendenza dalle politiche pubbliche che a volte seguono logiche non legate all'efficientamento, andando così a penalizzare soprattutto quelle realtà che cercano di stare sul mercato nel rispetto delle normative vigenti.

Risulta, quindi, di fondamentale importanza l'attività dedicata al mantenimento delle relazioni con l'esterno, verso i cosiddetti stakeholders. Stiamo assistendo ad un ulteriore passaggio dove la responsabilità del singolo si amplia in collettiva con l'obiettivo di dialogare e accompagnare istituzioni e organizzazioni in un percorso di costruzione condivisa nell'ottica di uno sviluppo sostenibile.

Proges, fondamentalmente, nasce per rispondere a due bisogni: da una parte garantire occupazione stabile nel rispetto delle leggi, dall'altra assicurare il servizio di esternalizzazione da parte dell'amministrazione pubblica. All'interno di questo scenario, la capacità della cooperativa di reinventarsi con spinta propulsiva verso lo sviluppo e la lungimiranza nella scelta della diversificazione hanno reso Proges protagonista attiva nell'ambito delle comunità in cui agisce, con la nascita anche di una società mista pubblico/ privato per la gestione e realizzazione di nidi e scuole dell'infanzia.

Forte di un'esperienza consolidata, oggi la nostra capacità progettuale ha raggiunto una competenza tale da permetterci di affrontare con grande consapevolezza le gare per la realizzazione di project financing, al fine di superare le logiche proprie delle gare d'appalto che comportano rischi, soprattutto nei confronti di soci e lavoratori.

Stiamo parlando di crescita e sviluppo, una evoluzione che non sarebbe stata possibile senza la costante formazione e qualificazione professionale da sempre ricercata e supportata da Proges. Un'ottica di crescita che ha saputo rendere la cooperativa al passo con i tempi, con il mercato, nonché con la diversificazione di settori e territori. Tutto questo nonostante il clima di crisi degli ultimi anni, una situazione che ha rivestito la cooperazione sociale di un ruolo ancora più importante, sia perché settore dove l'occupazione è cresciuta,

sia per le maggiori garanzie portate alle donne da queste opportunità.

Naturalmente Proges. deve essere in grado di assicurare risultati soddisfacenti così da poter proseguire lo scopo mutualistico con i soci, al fine di garantire le migliori condizioni lavorative e la retribuzione regolare, anche attraverso lo sviluppo derivante dall'apporto degli istituti di credito.

Dimensioni più importate hanno reso, al contempo, il rapporto tra cooperativa e soci complesso e articolato. Oggi il senso di appartenenza diventa più difficile da seguire e perseguire, poiché una nuova responsabilità investe i soci chiamati ad essere soggetti attivi e ad esprimere una nuova competenza imprenditoriale, non solo professionale ma anche rivolta al potenziamento e affinamento delle capacità di azione e responsabilità all'interno della comunità di riferimento.

Perché ogni servizio è un anello di questa catena e la catena, per restare forte, deve poter avere ogni componente saldo e unito. La forza della cooperativa è quella di avere dato, e di dare con sempre maggiore intensità, valore imprenditoriale all'operato del singolo quale elemento imprescindibile per la crescita e lo sviluppo del gruppo.

Le prospettive sono quelle di un lavoro faticoso da portare avanti insieme, ma rappresentano un futuro di crescita e nuove visioni da perseguire. Il cambiamento non deve spaventare ma stimolare e le decisioni che la cooperativa sta prendendo sono scelte che guardano con fiducia al domani, al nostro domani.

Proges è il risultato e l'espressione del lavoro, del coraggio e dell'impegno di tutti noi, attraverso le nostre azioni ne decretiamo successi o fallimenti. È la nostra attività quotidiana, le responsabilità che ci assumiamo e le strade che decidiamo di percorrere, che permettono a questa realtà di crescere forte e diventare un modello di imprenditorialità cooperativa.

La Presidente  
(Michela Bolondi)





# 1. L'identità

# 1.a MISSION E STORIA

La Mission che identifica l'attività di Proges definisce le principali finalità che l'azienda intende perseguire in campo economico e sociale.

Azioni che coniugano concetti portanti per la realtà cooperativa sociale quali mutualità, uguaglianza, equità, con quelli della vocazione al mercato, dell'innovazione e della qualità.

Questi i cardini su cui si è sviluppata, e continua ancora oggi a crescere e maturare, la storia e l'attività Proges:

## ARTICOLO 1

### GARANZIA E QUALIFICAZIONE DEL LAVORO.

Garantire, salvaguardare e sviluppare l'occupazione dei soci. Qualificare e promuovere il lavoro con la ricerca costante delle migliori condizioni economiche, sociali e professionali, senza mai prescindere dall'interesse degli utenti e dalla tutela dei loro diritti.

## ARTICOLO 2

### PARTECIPAZIONE E IMPRENDITORIALITÀ SOCIALE.

Accrescere e supportare il senso di appartenenza alla cooperativa, insieme alle opportunità di partecipazione democratica dei soci. Ricercare e promuovere una condivisione di intenti e idee forte, in grado di stimolare disponibilità ed entusiasmo verso

l'imprenditorialità sociale. Percorrere strade innovative facendosi carico della persona, attraverso il lavoro svolto, nel pieno interesse dei suoi diritti e di quelli degli utenti.

nella progettazione ed erogazione di servizi integrati alla persona. Potenziare l'offerta in gestione diretta ricercando efficienza e redditività al fine di finanziare futuri investimenti, innovazione e continuo sviluppo.

pubblico per contribuire in modo attivo e significativo alla programmazione e allo sviluppo del welfare.

Dialogare e cooperare in sinergia con gli altri soggetti di terzo settore, privato sociale e organizzazioni sindacali al fine di incentivare una impostazione culturale innovativa nella gestione dello stato sociale. Connotare il proprio ruolo di impresa sociale attraverso l'integrazione e lo scambio con le comunità locali, in tutti i territori di lavoro.

## ARTICOLO 3

### QUALITÀ, ETICA, PROFESSIONALITÀ.

Distinguersi nel mercato dei servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi come realtà riconosciuta e qualificata

## ARTICOLO 4

### UN CONTRIBUTO ATTIVO ALLO SVILUPPO DEL WELFARE DI COMUNITÀ.

Ricercare il confronto con l'ente



1994

#### NASCITA

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



1995/00

#### CRESCITA

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



2000

#### SINERGIE

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



2001/05

#### SPERIMENTAZIONE

Proges sperimenta con successo nuove forme di interazione e collaborazione con pubblico e privato, diventando a tutti gli effetti partner delle Pubbliche Amministrazioni nella realizzazione del welfare locale. In questo periodo viene costituita Parma Infanzia (2003).



2006/10

#### NASCE IL GRUPPO

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 i propri orizzonti 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

#### INVESTIMENTI

Proges continua a investire risorse, economiche e umane, riconfermando la strada del partenariato pubblico privato. In questi anni vengono costituiti ParmaZeroSei, Consorzio Torino Infanzia e nuove esperienze di rete mirate alla valorizzazione territoriale come Leone Rosso (cooperativa aostana). In aggiunta, Proges è impegnata nel processo di accreditamento che ha riguardato più di trenta servizi, solo analizzando il territorio della Regione Emilia Romagna.



2015/16

#### PROGES - CAMST

Proges e Camst firmano un Protocollo d'intesa che prevede il superamento del Gruppo cooperativo paritetico Gesin Proges attraverso l'incorporazione di Gesin in Camst come nuova divisione Facility, e la successiva adozione di nuovi strumenti di collaborazione tra Camst e Proges. Prosegue la crescita di Proges attraverso l'incorporazione di due cooperative sociali: Terra dei Colori di Parma e Policoop sociale di Ovada.



2017

#### INTERNATIONAL

Diventa effettiva, anche sul piano operativo, la collaborazione tra Camst e Proges. Un anno di ulteriore sviluppo che vede Proges impegnata in importanti progetti sul territorio di Milano, con la riqualificazione del Quartiere Adriano, ma anche fuori dall'area nazionale. Vengono poste le basi per azioni mirate in Cina e Russia, oltre ad una sempre più consolidata presenza a Bruxelles.

# 1.b GOVERNANCE

La proprietà della cooperativa Proges è dei soci che, riuniti in Assemblea generale, approvano i bilanci, la destinazione degli utili, modificano Statuti e Regolamenti, oltre a nominare gli organi di rappresentanza e controllo: Presidente, Consiglio d'Amministrazione e Collegio Sindacale.

## IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.

Al Consiglio d'Amministrazione spetta il ruolo di gestione della società, che comporta: redazione dei bilanci consuntivi, approvazione del budget, attuazione delle delibere di Assemblea, disegno dei piani di sviluppo strategico, adempimento degli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione.

### PRESIDENTE

- Bolondi Michela

### COMPONENTI

- Donelli Claudia
- Ampollini Giuliano
- Dall'Olio Ilaria
- Garsi Giovanna
- Lamanna Sara Montserrat
- Azzali Paola
- Bianchi Stefano
- Capelli Gaetana
- Corotti Francesca
- Costa Valentina
- El Quartassi Halima
- Masarati Lorena
- Maggi Sabina
- Minati Mariangela
- Pelacci Annalisa
- Zanoni Paolo



## IL PRESIDENTE.

Insieme al suo vice, il Presidente è nominato dal Consiglio di Amministrazione e rappresenta la proprietà della Società di fronte a terzi. È il riferimento ultimo per la gestione della cooperativa e cura l'esecuzione delle delibere del Consiglio.

### PRESIDENTE

- Bolondi Michela

### VICE PRESIDENTE

- Donelli Claudia

## IL COLLEGIO SINDACALE.

La garanzia del rispetto dello Statuto e delle leggi è data da quest'organo elettivo, costituita da membri designati dall'Assemblea. I Sindaci del Collegio controllano l'assetto organizzativo, contabile, amministrativo della società e possono impugnare le difformità davanti al Tribunale.

Inoltre, il Collegio controlla annualmente il Bilancio, il cui Consuntivo viene poi sottoposto a certificazione presso una società esterna (Hermes spa).

### PRESIDENTE

- Capelli Massimo

### SINDACI REVISORI

- Campanini Mattia
- Pezzuto Fabrizio
- Sacchi Serena
- Tanzi Mario

## ORGANISMO DI VIGILANZA.

Previsto dal D.lgs. 231/2001, l'O.d.V. ha il compito di controllare e aggiornare il Modello di Organizzazione e di Gestione della cooperativa. Vigila anche sul rispetto e l'applicazione del Codice Etico. L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio d'Amministrazione.

### PRESIDENTE

- Mazzone Luciano

### COMPONENTI

- Cavalli Guido
- Passeri Giovanna



SOCIETÀ	FATTURATO	NUMERO ADDETTI
 <b>PROGES</b> Your Family Company	112.468.670	3.151
 <b>IRIS</b>	1.361.686	1
 <b>le minimonde</b>	673.069	11
 <b>ZeroSei</b>	3.661.776	2
<b>ISO</b>	1.161.364	-
 <b>GRUPPO VILLA ARGENTO</b> RESIDENZE SANITARIE INTEGRATE	1.930.879	84
 <b>Arda</b>	3.317.360	-
<b>SAIPA</b>	1.008.073	-
 <b>CONSORZIO MERLINO</b> Assistenza e Cura	847.162	-
 <b>Alma</b>	10.104.998	3
 <b>consorzio Caso Serena - Torino</b>	5.513.417	-
 <b>CONSORZIO PINETA</b>	3.890.966	2
 <b>CONSORZIO TORINO INFANZIA</b>	2.997.232	89
 <b>TRENTO facility</b>	-	-

 <b>CODEAL</b> comercio cooperative sociali	4.154.164	-
 <b>pamadaily</b>	141.613	1
 <b>Centro Medico Spallanzani</b>	1.458.411	4
 <b>LEONE ROSSO</b>	8.861.701	84
 <b>@BIRICCO</b> COOPERATIVA SOCIALE ONLUS	3.833.694	116
 <b>Kaleidoscopio</b>	3.142.673	124
 <b>PRO.GES TRENTO</b>	5.571.295	196
 <b>Zenit</b> SERVIZIO SERVIZI INTEGRATI	30.593.444	2
<b>ZENIT SOCIALE</b>	2.317.232	-
 <b>Digilan</b> www.digilan.it digilansociale.it	4.653.017	40
<b>TOTALE</b>	<b>213.663.896</b>	<b>3.910</b>

# 1.d OBIETTIVI DI SVILUPPO

Per raccontare il successo spesso si usa la metafora dell'iceberg, che in effetti rende bene l'idea!

La parte sott'acqua è la più importante, perché è fatta di studio e dedizione, applicazione, innovazione, passione e coraggio. Si tratta di un fondo che per emergere deve gestire contraddizioni, fatiche e rischi, ancorandosi ai valori che arrivano a dargli manforte dalle profondità.

La parte liquida è la rappresentazione di un contesto eterogeneo, complesso, a tratti sfuggente, ma nello stesso tempo connesso e tangibile, nel quale è possibile costruire la solidità di un successo duraturo e mai fine a se stesso.

La "punta dell'iceberg" (che rappresenta il successo) affiora sopra il filo dell'acqua sostenuta dalla sua parte nascosta.

Per raccontare quanto la nostra cooperativa ha realizzato e ha in programma per il futuro, iniziamo dal rendere merito all'impegno profuso da tutti, ognuno per il proprio ruolo e per le proprie competenze, per raggiungere questi risultati e per rendere credibili i nuovi obiettivi che ci siamo dati.

Per consentire all'iceberg di continuare a navigare, si è puntato sul **consolidamento** nelle aree di maggiore presenza (Lombardia, Piemonte, Puglia, Emilia Romagna, Toscana) e sullo **sviluppo**, sia a livello nazionale (nuove regioni) che internazionale.

Proges da sempre ha puntato all'innovazione (si pensi a Parmalinfanzia,



CHINA



la prima società mista pubblico-privata nel settore dell'educazione, o all'Hospice "La Casa di Iris", uno dei primo hospice gestiti in toto da una cooperativa sociale) come volano per la crescita. Ancora oggi questo approccio è fondamentale per continuare a crescere e puntare all'innovazione, sia nei servizi già gestiti sia in nuovi contesti come la Scuola (dalla primaria alla secondaria, fino al Liceo) e valorizzando il nostro know-how con formule di licenza marchio, consulenza e supervisione (in tale ambito sono in fase di avvio 2 progetti in Cina).

Ma è innovazione anche creare una relazione con la parte Pubblica e con il mercato Privato su basi nuove: con gli Enti Pubblici abbiamo cercato una collaborazione virtuosa mettendo in campo **investimenti**

per riqualificare i Servizi (Project Financing), avviando percorsi di **co-progettazione** e forme di **partnership strategica**; il rapporto con il **mercato Privato** sta crescendo ed è certamente destinato a crescere in futuro. Per affrontarlo ci siamo dotati dei necessari **strumenti societari**: I.So. s.r.l. società immobiliare per l'investimento finalizzato alla ristrutturazione, all'avviamento e alla gestione del centro polifunzionale di quartiere "Adriano Welfare Community Center" a Milano e Proges Educa Impresa Sociale a r.l. per la gestione delle scuole paritarie ex Luigine di Parma.

**Proviamo a rendicontare le azioni di consolidamento e le linee di sviluppo nelle principali Regioni italiane, nelle Linee di Servizio e all'Estero.**

### NELLE REGIONI.

#### LOMBARDIA.

L'Adriano Community Center (ACC) rappresenta il maggior investimento mai affrontato da Proges. ACC sarà un centro polifunzionale e innovativo composto da: RSA da 100 posti letto con nucleo Alzheimer, Residenza Sanitaria per Disabili (RSD) accreditata per 40 posti letto, Centro Diurno, Housing Sociale (18 appartamenti) Alloggi Protetti/ Residenze Sociali Temporanee (18 alloggi), Poliambulatori specialistici e per MMG, Auditorium con caffetteria aperti al pubblico. L'obiettivo è duplice: radicare la presenza di Proges a Milano; offrire un'opportunità di riqualificazione e rigenerazione urbana a sfondo sociale e crescere nel mercato Privato, dal momento che solo una parte dei servizi sarà in convenzione con gli enti pubblici (Comune e ATS). Per farlo è stata costruita un'importante rete di relazioni con partner come Fondazione Cariplo, Politecnico di Milano (Dipartimenti di Architettura e Studi Urbani e di Design) e Casa della Carità, oltre al Comune di Milano (Direzioni Urbanistica, Politiche Sociali ed Economia Urbana). Con lo stesso Comune nel luglio 2017 è stata firmata la convenzione urbanistica necessaria all'avvio dei lavori di completamento e alla successiva gestione della struttura. Le opere partiranno a giugno 2018 e verranno completate entro il 2019. L'allestimento e l'avvio sono invece previsti nel primo semestre del 2020.

#### PIEMONTE.

Tutte le nostre recenti scelte sono andate nella direzione di consolidare la presenza di Proges in Piemonte, sia estendendo l'azione in nuove Provincie (Cuneo) sia acquisendo appalti di gestione globale e/o Concessione (RSA di Chivasso, RSA di San Michele Mondovì, Nidi Comunali di Torino e Nichelino e da ultimo l'RSA di Santo Stefano Belbo).

#### TOSCANA.

Nell'anno 2016 Proges era risultata aggiudicataria della gara d'appalto per la concessione di due RSA del Comune di Lucca ("Monte San Quirico" e "Pia Casa"). Nel giugno 2018, in seguito alla chiusura della terza RSA comunale ("Villa Santa Maria") in gestione ad altra Cooperativa, 26 ospiti non autosufficienti provvisti di titolo di acquisto confluiranno nelle due RSA di Proges, grazie alla conversione dei posti originariamente previsti per persone autosufficienti. Le nuove autorizzazioni al funzionamento prevedono infatti per "Monte San Quirico" il passaggio da 45 a 61 posti per non autosufficienti di cui 9 in Nucleo Alzheimer, con piena conversione dei 25 posti originariamente previsti per autosufficienti, mentre per "Pia Casa" i posti convertiti sono 18 per arrivare anche qui a totali 61 posti non-auto rispetto ai 43 iniziali. In totale i posti RSA gestiti da Proges nella città di Lucca passano così a 122 al fine di meglio rispondere all'ampia lista d'attesa presente nel territorio lucchese.

Nell'anno 2017 ci siamo inoltre riaggiudicati la gestione del Centro Diurno Disabili "Piccolo Principe" (ex Del Prete) di Lucca, in gestione a Proges da 10 anni, con gara bandita da Estar Toscana per l'AUSL Toscana Nord-Ovest. Nello stesso anno sono stati stipulati due importanti Accordi Quadro con le Associazioni "Down" di Lucca e "Semplice... mente genitori" di Viareggio finalizzati allo sviluppo di progettualità innovative in tema di autonomia delle persone con disabilità e autismo, "Durante e dopo di noi". Anche grazie a queste partnership Proges è attualmente coinvolta in 3 coprogettazioni territoriali pubblico-private di servizi per persone con disabilità grave prive di sostegno familiare di cui alla Legge 112 "Dopo di noi" come definito dalla DGR 753/2017, condotte da Società della Salute Versilia, AUSL Toscana Nord-Ovest Zona Valle Serchio, AUSL Toscana Nord-Ovest- Zona Piana di Lucca (scuole di autonomia e percorsi di adattamento dell'ambiente domestico).

### PUGLIA.

Ad oggi sono 3 le RSA (Locorotondo, Alberobello, Modugno) gestite in provincia di Bari dalla consortile Gruppo Villa Argento con avvio nel 2017 (società controllata al 55% da Proges). Altre 2 RSA (Sannicandro e Noicattaro) sono ora in fase di allestimento (fornitura arredi ed attrezzature ed effettuazione degli ultimi lavori di adeguamento) e verranno autorizzate. Si prevede l'avvio entro settembre 2018. A regime i posti nelle 5 RSA saranno 260, tutti convenzionati con l'ASL di Bari.

Inoltre il servizio di ADI sta vivendo, dopo 3 anni dall'avvio, la stagione del consolidamento: gli utenti seguiti giornalmente sono oltre 260, con un'equipe di professionisti (IP, fisioterapisti, OSS, logopedisti, psicologi) di 160 unità che afferiscono ai nostri uffici di Bari e provincia.

### PARMA E PIACENZA.

A Parma e Piacenza l'entrata in vigore dell'accreditamento regionale ha "frenato" la crescita a vantaggio della "stabilizzazione". Tuttavia i bisogni aumentano e per questo abbiamo promosso nell'ultimo periodo alcune azioni per incrementare il livello di offerta:

**1 Villa Celestina Negri di Pontetaro**, avviata nel 2015, e il Pensionato San Francesco di Salsomaggiore Terme, nella cui gestione siamo subentrati a giugno 2017, sono 2 piccole strutture per anziani autosufficienti che puntano al consolidamento dell'ospitalità privata (ma non solo) di Proges nella provincia di Parma.

**2 Casa Protetta "Villa Norge" (Roccabianca)** è una struttura "storica" della nostra provincia che stiamo rinnovando in vista della sua riapertura. Villa Norge punta ad essere attrattiva non solo per la zona della bassa parmense ma per tutta la provincia.



**3 CRA di Salsomaggiore Terme:** a fine 2017 è stata presentata dalla costituenda RTI CAMST-Proges ad ASP Distretto di Fidenza una proposta di project financing per ristrutturare e migliorare l'attuale CRA (52 posti) nonché per realizzarne una nuova limitrofa (44 posti). ASP ha posto in approvazione il progetto di fattibilità preliminare richiedendo alcune modifiche che sono state accolte. Siamo ora in attesa dell'inserimento ufficiale negli strumenti di programmazione e della successiva indizione della gara d'appalto, nella quale potremo esercitare il diritto di prelazione in quanto promotori dell'iniziativa.

Nel contempo è stata riaggiudicata la gestione di servizi significativi come il Gruppo Appartamento per persone affette da disagio psichico di Vigheffio – Parma, il Laboratorio socio-occupazionale "Il Porto di Coenzo" di Sorbolo, la casa della comunità "La Tana di Grog" di Torrile, l'appartamento per l'autonomia "Lo scrigno di Rocco" di Colorno e la ludoteca di Fontanellato.

## NELLE LINEE.

**PROGETTO ZENIT SOCIALE/CNS:** il progetto di alleanza strategica e collaborazione commerciale tra Zenit Sociale ed il Consorzio Nazionale Servizi – CNS (oltre 600 milioni di fatturato con 200 cooperative aderenti) costituirà d'ora in avanti un'eccellente piattaforma di crescita ed una occasione di espansione a livello nazionale. Il progetto mira soprattutto al settore delle RSA (private e convenzionate), della sanità e delle cure domiciliari integrate

**PROGES EDUCA IMPRESA SOCIALE:** con la costituzione di Proges Educa nella primavera del 2018, la nostra cooperativa farà il suo ingresso nel settore dell'Istruzione. Da settembre 2018 Proges Educa gestirà (attraverso un contratto di affitto d'azienda) le scuole paritarie "ex Luigine" di Parma che si compongono di una scuola dell'infanzia, una scuola primaria, una scuola secondaria e del Liceo delle scienze umane.

Il ciclo scolastico dalla scuola d'infanzia fino alla scuola secondaria inferiore è stato intitolato al pedagogista e mentore Mario Lodi mentre il Liceo delle Scienze Umane è stato dedicato a Adriano Olivetti, grande esempio di imprenditore innovatore, cittadino sensibile ed impegnato.



## ALL'ESTERO.

### BRUXELLES.

Nel 2017 Minimonde sprl (società di diritto belga controllata da Proges) ha avviato il secondo Nido in Bruxelles (il primo Nido è attivo da oltre 4 anni) e, sempre nel 2017, Minimonde si è aggiudicata, arrivando prima in graduatoria, il bando della Commissione Europea per il convenzionamento dei posti per i prossimi 10 anni (6+4 di rinnovo tacito). Un terzo Nido, nella centralissima rue del la Loi, è in fase di ristrutturazione e verrà aperto a settembre 2018. A regime i posti saranno 167, suddivisi nelle 3 strutture, tutti convenzionati con la Commissione Europea.

Ogni giorno i bimbi e le bimbe dai 3 mesi ai 3 anni provenienti dai 27 paesi della UE, potranno vivere la loro esperienza educativa in un ambiente realmente internazionale.

### CINA.

Dopo 3 anni di studi, ricerche e trattative arrivano a conclusione 2 progetti di Joint Venture (JV), attraverso la società controllata PROGES INTERNATIONAL - HONG KONG che è stata costituita nel novembre 2017 insieme al provider cinese Maylink come veicolo societario per poter operare pienamente e più facilmente nel territorio della Repubblica Popolare Cinese:

1 La prima JV verrà costituita a luglio 2018 con Raymond Group Holding di Ningbo ed avrà come oggetto la realizzazione e gestione di servizi per anziani, servizi educativi e di formazione/qualificazione professionale nonché di consulenza in questi settori. La prima



gestione diretta riguarderà una RSA da 400 posti. Proges avrà il 30% della NINGBO ELDERLY CARE SERVICE Ltd in cambio dell'apporto di know-how e marchio.

2 La seconda JV, già approvata dal Governo della Provincia di Guizhou, verrà costituita con la società statale LIUPANSHUI STATE INVESTMENT Ltd nella città di Liupanshui per la gestione di un villaggio per anziani in corso di costruzione per 900 posti letto. Il Villaggio ha destinazione sia turistica (benessere e soggiorni climatici per anziani) che di riabilitazione (centro medico e palestre) che di classica RSA per anziani non autosufficienti. Proges avrà il 20% della Joint Venture in cambio dell'apporto di know-how e marchio. Una volta avviati i primi 900 posti (avvio previsto per il 2019) si getteranno le basi per la Fase 2 del progetto che porterà il Villaggio a 5.000 posti.

Per rispondere in modo sempre più efficace alle sfide del mercato di riferimento – fra consolidamento e sviluppo imprenditoriale – e della governance, è stata infine avviata una **consulenza strategica** con una delle più importanti società di revisione e advising mondiali come KPMG, parte delle cosiddette Big Four insieme a Deloitte, PWC ed Ernst&Young. Obiettivo della consulenza è acquisire strumenti imprenditoriali sempre più efficaci per garantire efficienza organizzativa, solidità economico-finanziaria e capacità di investimento nel lungo periodo.

TOTALE  
**+14**  
NUOVI SERVIZI  
nel 2017

**ANZIANI**  
**8**



**INFANZIA**  
**6**

**+10 ANNI**  
**73%**



TOTALE  
**+831**  
NUOVI UTENTI  
nel 2017

**1 ANNO**  
**8,7%**

**2 ANNI**  
**1,8%**

**3 ANNI**  
**16%**

**5 ANNI**  
**0,5%**



L'impresa  
**2.** cooperativa

# 2.a IL PERSONALE: SOCI/DIPENDENTI

	M	F	PROGES
SOCI	300	2372	2672
DIPENDENTI	66	413	479
<b>TOTALE</b>	<b>366</b>	<b>2785</b>	<b>3151</b>



AMERICA  
173

NAZIONALITÀ	
BOLIVIANA	1
BRASILIANA	7
CILENA	2
COLOMBIANA	6
CUBANA	5
HONDUREGNA	1
PERUVIANA	87
DOMINICANA	6
ECUADOREGNA	53
VENZUELANA	1
SALVADOREGNA	1
ARGENTINA	1
PARAGUAIANA	2

# 2.a IL PERSONALE: NAZIONALITÀ

EUROPA  
2808

NAZIONALITÀ	
ALBANESE	33
CROATA	1
ITALIANA	2526
LETTONE	1
LITUANA	1
MOLDOVA	51
POLACCA	16
ROMENA	133
RUSSA	1
SERBA	2
SPAGNOLA	4
SVIZZERA	0
TURCA	1
UCRAINA	32
PORTOGHESE	1
FRANCESE	2
BIELORUSSA	2
MACEDONE	1

AFRICA  
150

NAZIONALITÀ	
ANGOLANA	1
BENIN	3
BURKINÀ FASO	2
CAMERUNENSE	19
IVORIANA	44
EGIZIANA	3
ERITREA	1
ETIOPE	6
GHANESE	6
GUINEA	1
MAROCCHINA	31
KENIANA	1
NIGERIANA	13
SAO TOMÈ E PRINCIPE	1
SENEGALESE	6
TOGOLESE	3
TUNISINA	9

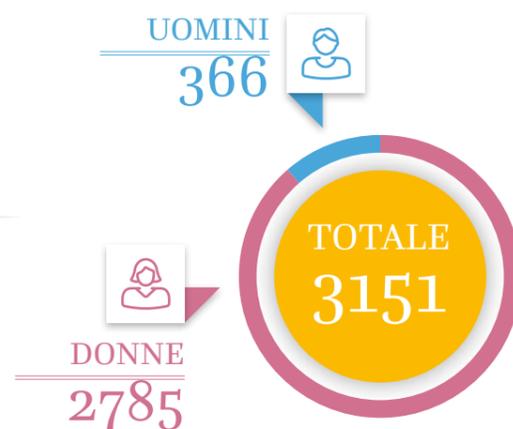
ASIA  
20

NAZIONALITÀ	
FILIPPINA	6
GIAPPONESE	1
INDIANA	6
LIBANESE	1
CINGALESE	3
GEORGIANA	1
IRANIANA	1
BANGLADESH	1

**TOTALE  
3151**

# 2.a IL PERSONALE: ETÀ E GENERE

FASCE DI ETÀ	SOCII LAVORATORI		DIPENDENTI		TOTALE	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
20-30	169	36	151	17	320	53
31-40	638	94	108	17	746	111
41-50	884	100	93	19	977	119
OLTRE I 50	681	70	61	13	742	83
ANZIANITÀ DI SERVIZIO						
MENO DI 3	769	103	389	60	1158	163
3-6	397	79	13	1	410	80
7-10	657	70	9	3	666	73
OLTRE 10	549	48	2	2	551	50
<b>TOT</b>	<b>2372</b>	<b>300</b>	<b>413</b>	<b>66</b>	<b>2785</b>	<b>366</b>



# 2.a IL PERSONALE: TITOLI DI STUDIO

## LICENZA ELEMENTARE

19 SOCII LAVORATORI +  
12 DIPENDENTI =

31

## ALTRI TITOLI DI STUDIO\*

13 SOCII LAVORATORI +  
13 DIPENDENTI =

26

## LAUREA

389 SOCII LAVORATORI +  
121 DIPENDENTI =

510



\*Si precisa che tutte le persone risultanti prive di titolo di studio provengono da paesi stranieri e sono quindi in possesso di titolo di studio non riconosciuto nel nostro paese. Si ricorda che i titoli di studio stranieri, non hanno valore legale in Italia per cui è necessario chiederne il riconoscimento, cioè un procedimento che culmina con un provvedimento amministrativo (decreto di riconoscimento). Per il riconoscimento è necessario essere in possesso del Titolo di studio rilasciato dalla scuola straniera, accompagnato dalla traduzione in lingua italiana, certificata conforme al testo straniero, dall'autorità diplomatica consolare in Italia del paese di provenienza.

## DIPLOMA

856 SOCII LAVORATORI +  
144 DIPENDENTI =

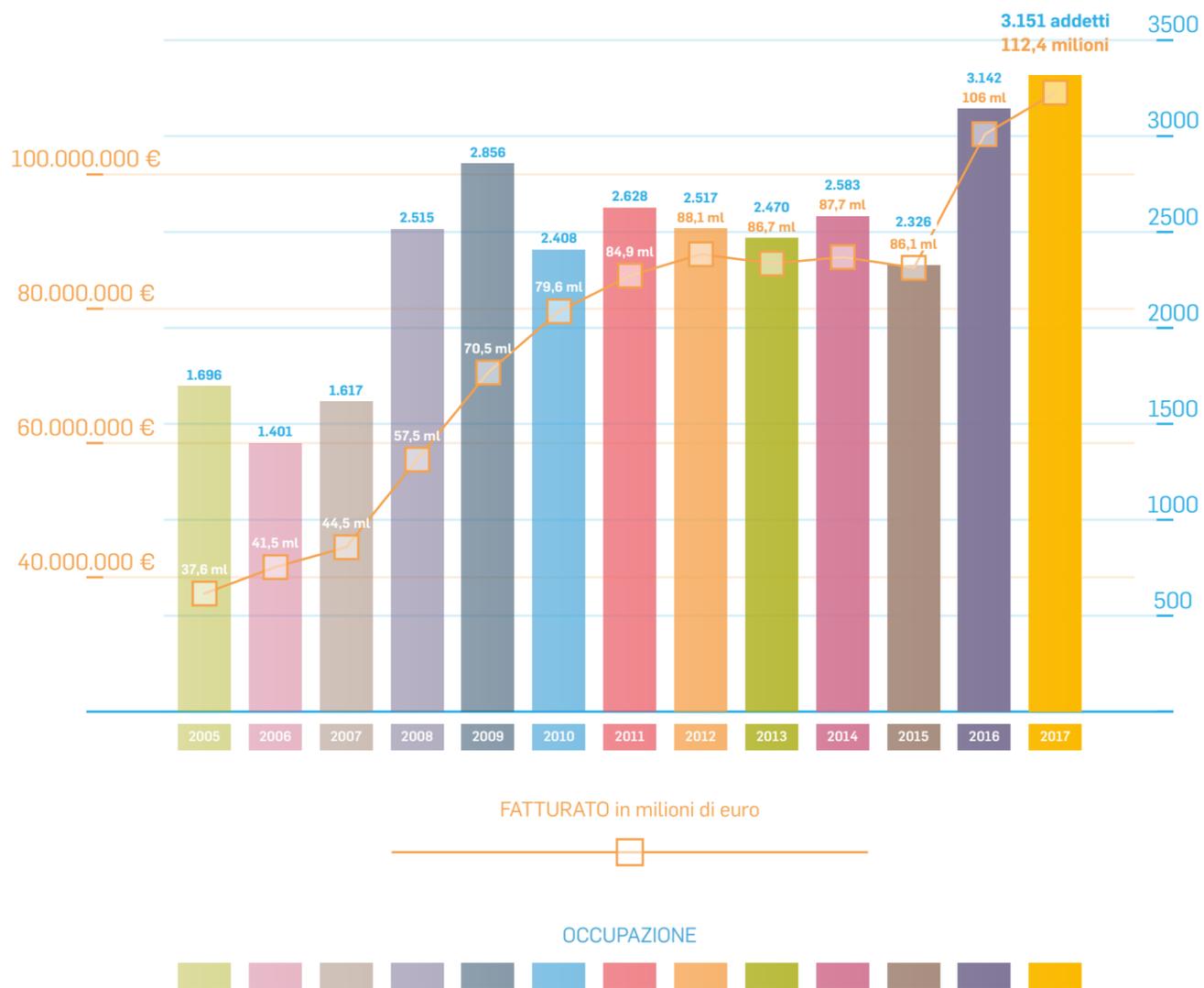
1000

## LICENZA MEDIA

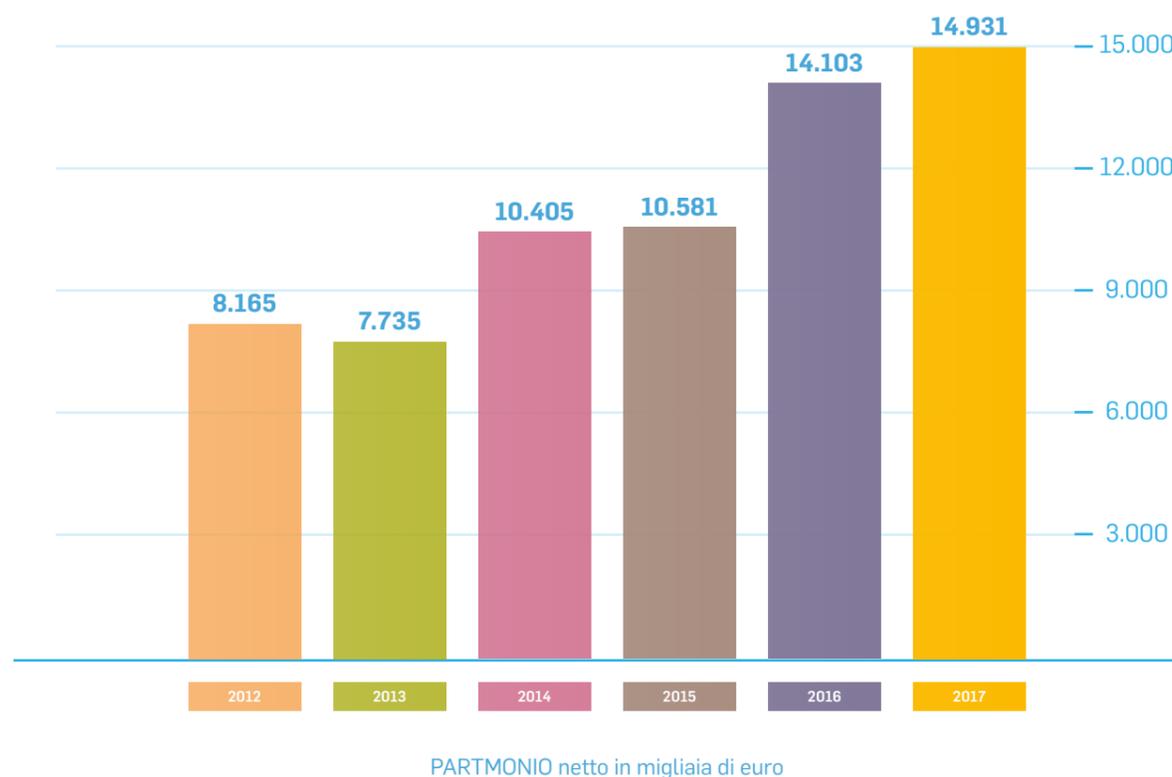
1395 SOCII LAVORATORI +  
189 DIPENDENTI =

1584

# 2.b L'ATTIVITÀ ECONOMICA: FATTURATO E OCCUPAZIONE

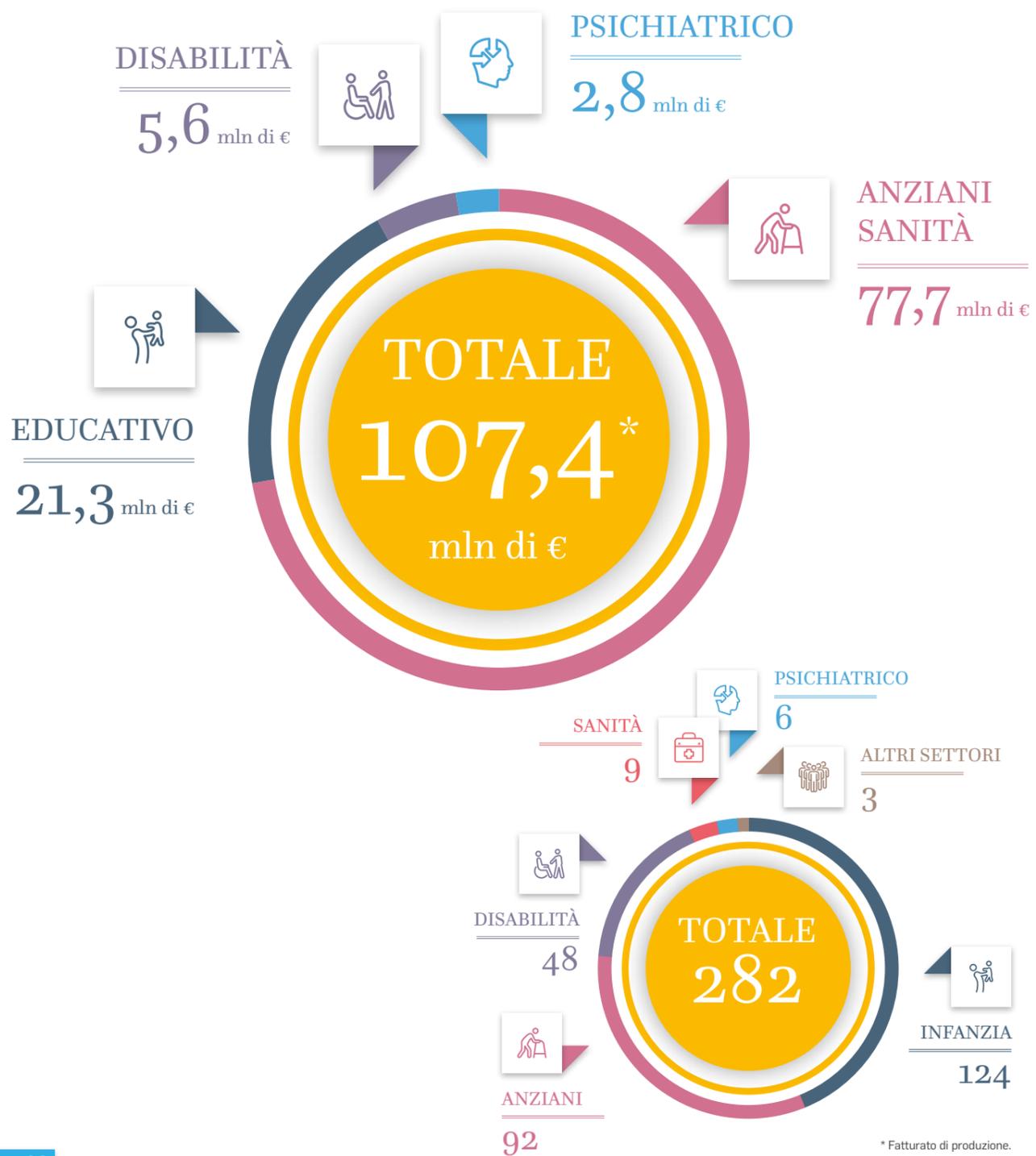


# 2.b L'ATTIVITÀ ECONOMICA: PATRIMONIO NETTO

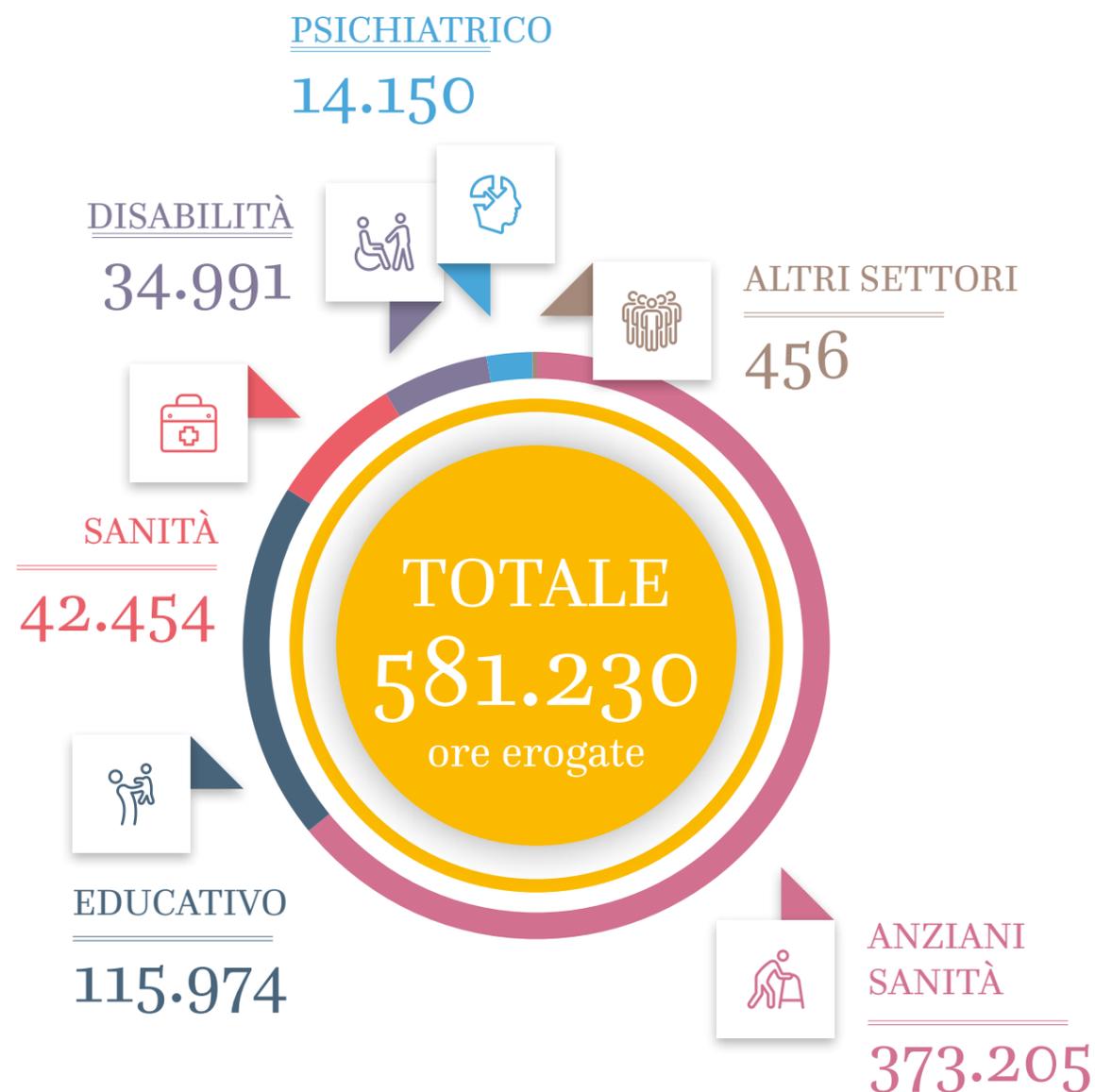


I dati di questa e delle seguenti tabelle sono riferiti al solo bilancio di Proges (dove non precisato diversamente).

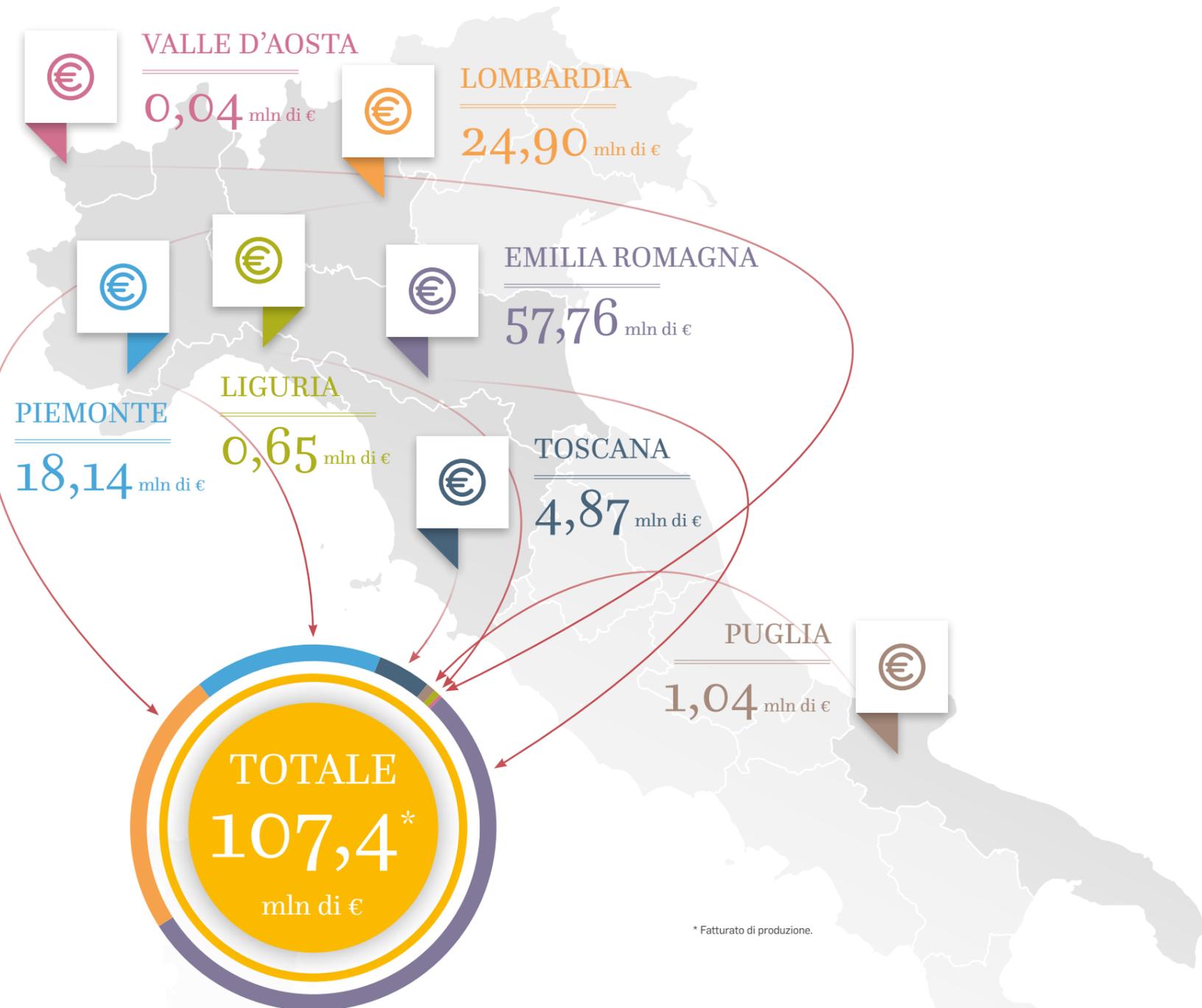
# 2.b L'ATTIVITÀ ECONOMICA: SETTORE e SERVIZI



# 2.b L'ATTIVITÀ ECONOMICA: GIORNATE DI SERVIZIO



# 2.b L'ATTIVITÀ ECONOMICA: AREE GEOGRAFICHE



# 2.b L'ATTIVITÀ ECONOMICA: FATTURATO NUOVE ACQUISIZIONI



## 2.C PROGETTI BANDIERA

LINEA SOCIO\_SANITARIA 2017

### CURE PALLIATIVE.

La legge 38 ed i recenti LEA sanciscono il diritto del cittadino a ricevere Cure Palliative presso qualsiasi struttura sanitaria, ospedaliera o territoriale, assistenziale e, se lo desidera e ci sono le condizioni, a domicilio.

Le tipologie di cure erogate devono comprendere un livello base ed un specialistico coerenti con il bisogno della persona. Per questo motivo tutti gli operatori sanitari devono ricevere nel percorso formativo almeno una formazione di base nell'ambito della palliazione. L'Hospice La Casa di Iris di Piacenza, a supporto di questi obiettivi, accoglie tirocinanti in formazione base e post base appartenenti a diverse discipline e professionalità: infermieri, medici, operatori socio sanitari, fisioterapisti, counselor. Le attività di tutoraggio che si svolgono



presso l'Hospice partono dal presupposto che le competenze debbano essere un insieme di capacità, conoscenze ed esperienze. La parte esperienziale presso una struttura che si occupa di accompagnamento nel fine vita assume un ruolo centrale e richiede osservazione, supporto e cura affinché lo studente possa portare con sé gli elementi cardine delle Cure Palliative da riproporre in qualsiasi luogo di cura.

A conferma del gradimento di tale proposta negli anni sono state numerose le richieste di tirocinio da università (Corso di laurea in infermieristica, in fisioterapia, Master di 1 livello), scuole di specialità (Medici di Medicina Generale), istituti professionali (Operatori Socio Sanitari), corsi post base rivolti a colleghi del territorio e ospedalieri (medici e infermieri) arrivando nel 2017 ad accogliere più di 30 operatori.



### LA STIMOLAZIONE COGNITIVA.

In linea con l'attuazione dell'approccio non farmacologico alle persone affette da demenza, l'attività di stimolazione cognitiva è un'esperienza cardine dei servizi per anziani di Proges.

Negli anni tale tecnica ha avuto diverse modalità di applicazione: ad esperienze più tradizionali, che passano attraverso la somministrazione di schede e scambio attivo, si affiancano esperienze più innovative di stimolazione mediante supporto informatico e utilizzo di applicativi su tablet, fino all'utilizzo di un ambiente multisensoriale (snoezelen room).

A titolo esemplificativo, si citano il progetto Una palestra per la mente realizzato presso il Centro Diurno Il Girasole di Lesignano de' Bagni; progetto Stim'art realizzato presso Villa Celestina Negri di Ponte Taro; progetto Snoezelen Room realizzato presso RSA Coniugi di Milano; progetto Alamarlife realizzato presso CS Sidoli, Casa degli Anziani di Sorbolo, CRA Gardeina di Borgonovo Valtidone, CRA Vassalli Remondini di Castell'Arquato, CRA L. Peracchi di Fontanellato.

Una sintesi delle diverse applicazioni della stimolazione cognitiva è stata presentata durante la "IV giornata delle buone pratiche", durante la quale

è stato allestito un percorso a tappe che associava la proposta di terapia ad una patologia specifica. Il percorso ha offerto la possibilità di fare esperienza dell'approccio terapeutico riferito ad un determinato tipo di patologia e di bisogno.



## “QUANDO MANGIARE NON È PIÙ UN PIACERE”: RICONOSCERE E TRATTARE LA DISFAGIA.

Presso la CRA Città di Salsomaggiore, in collaborazione con il Comitato Familiari e l'UVG distrettuale, si è tenuto un evento formativo dal titolo: “Quando mangiare non è più un piacere”, nel corso del quale l'equipe multiprofessionale della struttura ha analizzato e approfondito tutti gli aspetti psichici e fisici che possono complicare l'assunzione dei cibi da parte dell'anziano non autosufficiente.

Il tema è stato affrontato sia dal punto di vista medico-scientifico che quello più pratico e di gestione quotidiana della patologia. Obiettivo era infatti fornire il maggior numero di informazioni e un concreto supporto pratico a tutti gli operatori del servizio, ai familiari, ai volontari e ai caregiver, per favorire una nuova cultura della relazione con l'anziano disfagico (o con problemi di deglutizione). Il percorso ha fatto registrare un'ampia partecipazione di operatori e personale proveniente dalle strutture del Distretto di Fidenza, e un'altrettanta corposa presenza di familiari e cittadini interessati.

## IL SISTEMA DELLE COMPETENZE: PERCORSI DEL CAMBIAMENTO.

La nostra società e il mercato dei servizi alla persona cambiano a ritmi sempre più elevati. Per questa ragione oggi è impensabile che le organizzazioni possano essere gestite con modalità tradizionali e ripetitive.

Anche il settore del welfare è interessato da cambiamenti epocali: la rivoluzione della telemedicina, i big data, lo sviluppo delle tecnologie per l'assistenza, l'uso dei dispositivi tecnologici da parte di anziani, familiari, Aziende Sanitarie e altri soggetti. Le figure professionali devono perciò imparare ad operare in scenari sempre più complessi e mutevoli.

Dai ruoli di coordinamento alle professionalità assistenziali, i servizi della Linea Sociosanitaria sono stati coinvolti (anche grazie ad una partnership con Tena Essity) in un percorso di formazione al change management (la gestione del cambiamento) che prevede l'apprendimento di strumenti, culture, tecnologie e competenze adatte ad agire nei nuovi contesti.



## IL SISTEMA DELLE COMPETENZE: LEADERSHIP ED EMPOWERMENT.

Chi opera oggi nelle organizzazioni necessita di sviluppare le proprie competenze al di là dei semplici contenuti tecnici, assistenziali e sanitari. L'attenzione oggi si sposta sempre più sulle competenze legate alla relazione interpersonale e al rapporto con le persone, le cosiddette soft skill. La Linea Sociosanitaria propone percorsi di formazione continua rivolti a tutte le figure di coordinamento (referenti, Raa, impiegati, coordinatori), per migliorare la consapevolezza e la capacità di valorizzare tali importanti risorse all'interno del gruppo di lavoro: consolidare il quadro delle competenze nella relazione, accrescere la capacità di gestione dei conflitti e della comunicazione (sia interna che rivolta all'esterno), e sviluppare coerenti ed efficaci stili di leadership.

## AREA ZEROSEI.

### ALI PER IL FUTURO.

#### Progetto sperimentale per il contrasto alla povertà educativa – Bando Prima Infanzia - Impresa Sociale “Con i bambini”

Ali per il futuro è un progetto di lotta alla povertà educativa che prevede la co-costruzione di un progetto familiare personalizzato per le famiglie con minori che vivono in situazioni di povertà e a rischio di svantaggio sociale. Il progetto è costruito sulle esigenze del bambino e della sua famiglia e prevede la presa in carico globale, l'accesso ad un servizio educativo 06 anni e l'attivazione di azioni di sostegno alla genitorialità e al benessere psico-fisico dei bambini. Specifici percorsi di orientamento e formazione per i genitori arricchiscono le azioni rivolte al nucleo familiare, con l'obiettivo finale di garantire ai bambini condizioni di vita adeguate e durature nel tempo. Il progetto è soggetto a valutazione di impatto.

**Il progetto vede attiva una rete di partner importanti di 4 Regioni differenti**, Cooperativa sociale PROGES, cooperativa sociale Kaleidoscopio (PR), cooperativa sociale Arca (Firenze), cooperativa Sociale San Bernardo (Monopoli – Bari), Consorzio ICARO (Foggia -Puglia), Cooperativa sociale Leone Rosso (AO), insieme a Seneca (Ente di formazione Emilia Romagna), Pegaso, (Ente di formazione Toscana) Artemide e Associazione Cresco (Enti di Formazione Puglia), Progetto Formazione (Ente di formazione Valle d'Aosta); completano la partnership le Università di Bologna – Dipartimento di Scienze dell'educazione e Università degli studi di Firenze – Dipartimento di Scienze della Formazione e psicologia; Lavoro Più e Synergie Agenzie per il lavoro; Confindustria Emilia Area Centro (Bologna); PIN-ARCO

Non camminare davanti a me, potrei non seguirti. Non camminare dietro di me, non saprei dove condurti. Cammina al mio fianco e saremo sempre amici.

(A. Camus)

E' progetto bandiera perché intercetta e agisce sul costruito dell'inclusione, oggi concetto sociale fondamentale e sottofondo di riflessione condiviso nei progetti socio-educativi progetto bandiera perché ampio, fluido, connesso e con un alto grado di innovazione.

laboratorio di ricerca sviluppo economia sociale (società di valutazione dell'impatto).

Il progetto è rivolto a famiglie con figli 06 anni (complessivamente 80 nuclei a biennio (tot 160) su tutto il territorio nazionale di cui residenti nel Comune di Parma e Collecchio:16 famiglie per ogni biennio.



### BRUXELLES: LE MINIMONDE SPRL.

Frutto della collaborazione maturata in questi anni nella gestione dei servizi 0/6 da Pro.ges, Le Minimonde sprl è la società con sede a Bruxelles, che si occupa della gestione di crèche e maisons d'enfants con particolare riguardo ai servizi offerti alle istituzioni comunitarie locali. Oggi sono attivi 2 crèche, "La Flûte Enchantée", inaugurato nel 2017 "Site Gaulois" ed in costruzione un terzo "Site de la Loi" (previsto per il 2018). Negli spazi rinnovati e riprogettati delle strutture, Proges esporta a Bruxelles il proprio know how educativo, frutto del lungo percorso che il welfare della nostra regione ha intrapreso negli ultimi decenni, fino a divenire un'eccellenza riconosciuta a livello mondiale. Si tratta di un modello educativo che mette al centro il valore dell'inclusione, e opera minimizzando le sovrastrutture esterne alla persona, per stimolare e sviluppare l'intelligenza emotiva, insieme alle competenze creative e sociali. Fulcro di tutto il nostro lavoro è il benessere dei bambini e in ogni scelta che facciamo è viva l'importanza di continuare a crescere come educatori, sia in competenze che in motivazione. Per farlo, è necessario però innovarsi, reinterpretarsi, e leggere i nuovi bisogni delle persone e delle famiglie. Continuare su questa strada progettuale che vede l'incontro tra l'esperienza maturata da Proges in Emilia-Romagna e i servizi culturali in Belgio crediamo generare modelli educativi virtuosi.



E' progetto bandiera perché si evolve nel tempo e agisce con un'ottica ampia e di esportazione della conoscenza attraverso le pratiche ma anche i pensieri che sottostanno alla progettazione.

### AREA DISABILITÀ E PSICHIATRIA.

La legge conosciuta come "Dopo di Noi" ha riaperto un grande dibattito sulle ragioni e sulle opportunità in campo per le persone con disabilità che vogliono percorrere strade orientate all'autonomia dal proprio nucleo familiare. La legge cerca di portare risorse a progettualità "di vita" che non si limitino alle sperimentazioni ma che provino anche ad installare sui territori luoghi e spazi nuovi in cui agire questi percorsi. La cooperativa ha intrapreso sia nel territorio di Parma che di Lucca alcune azioni in collaborazione con associazioni di genitori e di familiari, altre cooperative sociali, enti locali e comunità definite "Scuole di autonomia". Sono stati progettati e avviati "alloggi" che non hanno una funzione residenziale continua ma permettono di attivare dei percorsi che hanno obiettivi mirati alla presa di consapevolezza delle persone disabili e dei loro familiari in tema di distacco e favoriscono nuovi apprendimenti legati al quotidiano e alla propria autodeterminazione adulta.

Forse, un giorno, non sapremo più esattamente che cosa ha potuto essere la follia (...) era la verità denudata dell'uomo.  
(M. Foucault)

La collaborazione dei diversi soggetti è fondamentale per la riuscita di questi progetti che hanno una struttura organizzativa "minima" ma che si avvale dell'apporto del tessuto comunitario per potersi realizzare al meglio. La formula del week-end, del soggiorno breve, della ripetizione in corso di anno delle esperienze sono alcune delle caratteristiche di fondo dei progetti così come la determinazione dei gruppi di partecipanti che varia spesso. La figura educativa assume quindi anche un forte ruolo promozionale con le famiglie che ripongono fiducia e risorse in un percorso che riteniamo "prova di futuro". I progetti avviati sono Scuola di autonomia presso "Lo scrigno di Rocco" (Colorno)



– PR), presso la casa messa a disposizione di ADL (Associazione Down Lucca) da Comune di Lucca per il progetto condiviso tra l'Associazione e Proges "verso l'indipendenza: abitare in autonomia", presso la casa messa a disposizione da Associazione Semplice...Mente Genitori di Pietrasanta (Lu) per il progetto condiviso tra l'Associazione e Pro.Ges/ Kaleidoscopio "Vita Consapevole: Percorsi di Autonomia per Giovani Disabili", progetto accreditato presso Regione Toscana nel Progetto DAILA.

E' un progetto bandiera perché mantiene un nucleo profondo di relazione tra le persone e innova la capacità di trasformazione dei servizi da progetto di servizio a dispositivo familiare per cui anche l'azione socio-assistenziale si modifica in modo sostanziale.



## AREA MINORI.

### Progetto Teseo: servizi formativi e informativi per la promozione del benessere nelle scuole del primo ciclo.

Educare è accendere il desiderio.

(M. Benasayag)

Il progetto TESEO ha valenza pluriennale e si articola in diversi interventi consistenti nella gestione di servizi di laboratori espressivi, sportelli d'ascolto, sportelli di orientamento informativo nella didattica dell'italiano come lingua seconda (L2) e nell'intercultura e servizi di educatori scolastici nelle scuole del primo ciclo.

#### IN PARTICOLARE SONO 4 LE AZIONI:

**1 Laboratori espressivi** con gruppi classe per lo sviluppo e il miglioramento di abilità introspettive, per lo sviluppo del processo di problem solving e di competenze emotive e per il miglioramento delle capacità relazionali nel gruppo dei pari e con gli adulti.

**2 Sportelli d'ascolto** per alunni e famiglie che prevedono attività individuali e/o a piccolo gruppo per approfondire le tematiche emerse durante lo svolgimento dei laboratori espressivi, per affrontare e accogliere problematiche personali tipiche di questa fascia evolutiva e per valorizzare le risorse e le competenze individuali degli alunni.

**3 Sportello di orientamento informativo** presso lo Sportello scuola per alunni e famiglie italiane e straniere.

**4 Educatori scolastici** per lo svolgimento di attività in orario scolastico ed extrascolastico in collaborazione e affiancamento con gli insegnanti per l'attivazione di interventi educativi e di tipo espressivo e creativo.

**5 Educatori scolastici per percorsi di orientamento formativo** che prevedono un affiancamento ed un accompagnamento in favore di alunni a rischio di abbandono scolastico, attraverso la realizzazione di percorsi personalizzati di orientamento formativo.

E' un progetto bandiera perché la scuola è il luogo educativo per eccellenza in cui le biografie dei ragazzi si definiscono con forza e dove l'implementazione delle competenze anche trasversali sono forza dell'azione educativa. L'accendere il desiderio di imparare, di crescere e di realizzarsi è quella caratteristica che posiziona il progetto come identitario e ricco di passione creatrice

Il progetto è rivolto a tutti e 13 gli istituti comprensivi della città di Parma e coinvolge circa 1.500 ragazzi ogni anno.

# 2.d QUALITÀ AMBIENTE E SICUREZZA

## LE CERTIFICAZIONI: UN PERCORSO VIRTUOSO VERSO LA QUALITÀ.

L'adesione a uno standard è sempre volontaria, rappresenta e dimostra l'applicazione di un percorso virtuoso verso obiettivi specifici.

Nel nostro caso Proges, ed alcune altre società, aderiscono allo standard **UNI EN ISO 9001** con l'applicazione di linee guida aggiuntive (**UNI 10881: 20013 Servizi-Assistenza residenziale agli anziani, UNI 1134:2003 Servizi all'infanzia-Requisiti del servizio**) Proges aderisce, inoltre, allo standard **Family Audit**.



"Progettazione ed erogazione di servizi socio sanitari assistenziali (Comunità Protette ad alta e media intensità- Residenze Sanitarie Psichiatriche e per Disabili - Residenze Sanitarie Assistite - Centri Diurni - Centri diurni socio-riabilitativi per disabili) ed educativi (Asili Nido e Scuole Infanzia) in strutture a gestione globale. Progettazione ed erogazione di servizi socio-assistenziali territoriali per i minori e famiglie e servizi socio-educativi assistenziali per l'accompagnamento ai percorsi scolastici dei minori con disabilità certificate ."

**SCOPO DELLA CERTIFICAZIONE UNI EN ISO 9001:**

## EVENTI SIGNIFICATIVI NEL 2017.

**Si amplia nuovamente il piano di certificazione:** nell'ultimo anno è stato ampliato il progetto della certificazione unica per le società Kaleidoscopio, Parma Infanzia, ParmaZeroSei, Proges e Proges Trento, Consorzio Torino Infanzia, con l'inserimento di **Consorzio Zenit Sociale**.

**Che cosa significa in concreto:** dopo aver effettuato un'attenta analisi delle procedure condivise, delle attività comuni, della condivisione già consolidata della regia di Proges nel percorso di certificazione (per ogni società con profondità diverse) e dell'individuazione della stessa società di certificazione Quaser Certificazioni Srl, si è valutato di ottimizzare tempi e risorse attivando una certificazione "di gruppo". Ognuna delle società avrà il proprio attestato di certificazione rispetto alla norma UNI EN ISO 9001, ma il percorso di valutazione sarà condiviso.

Più in dettaglio, quando viene fatta la verifica dell'applicazione della norma su di una funzione che ha diversi aspetti erogati dall'ufficio di Parma, ad esempio il personale, si vanno a controllare le attività svolte per ogni società. Questo corrisponde ad una ottimizzazione di tempi e risorse, in quanto prima di questa modalità era necessario effettuare 5 audit allo stesso ufficio (una per ogni società). Ciò rappresenta un importante passo verso l'ottimizzazione, consentendo di approfondire con maggiore attenzione le specificità di ogni realtà coinvolta.

**La certificazione Family Audit executive:** siamo entrati nel secondo triennio di certificazione.

In questo anno abbiamo riorganizzato il Piano delle attività per renderlo più efficace, unificando le azioni che sono state valutate orientate allo stesso obiettivo. Una panoramica dettagliata è stata pubblicata su WEcoop.

Inoltre nel 2017 siamo arrivati alla pubblicazione della prima Guida pratica alla conciliazione, strumento di condivisione di buone prassi e di aiuto nell'utilizzo degli strumenti di work life balance messi a disposizione dalla cooperativa.

Attraverso un questionario somministrato durante gli audit effettuati presso i servizi abbiamo iniziato un'indagine capillare delle pratiche di conciliazione attive in cooperativa che ha anche l'obiettivo di far emergere le buone pratiche diffuse ma non ancora messe in valore dall'organizzazione.

## ALCUNI OBIETTIVI PER IL 2018.

**Gli obiettivi per il 2018 sono molto ambiziosi:** la cooperativa intende intraprendere un percorso che vada verso l'assunzione e l'integrazione in un unico sistema degli standard ISO 14001 (che specifica i requisiti di un sistema di gestione ambientale) e ISO 45001 rappresenta l'evoluzione di una serie di norme proprietarie dedicate alla salute e sicurezza, in particolar modo lo standard OHSAS 18001.

Questa scelta nasce dal desiderio di essere sempre più consapevoli del proprio ruolo all'interno dell'ambiente in cui viviamo ed eroghiamo servizi. Negli anni in Proges le attenzioni, le sensibilità verso l'ambiente sono cresciute così come è cresciuta l'attenzione verso la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli spazi in cui operano, l'applicazione degli standard e la realizzazione di un sistema integrato Qualità-Ambiente-Sicurezza rappresentano l'evoluzione verso il miglioramento continuo.

Ci sono dunque vantaggi nell'applicazione di un sistema di gestione? Sicuramente la Certificazione fornisce evidenza della capacità di erogare, in modo continuativo, servizi corrispondenti a requisiti stabiliti e riconosciuti, dimostrando a tutte le parti interessate il chiaro messaggio che l'azienda è impegnata su standard elevati, il tutto favorendo la comunicazione interna con un conseguente miglioramento dell'ambiente di lavoro.

**Aggiornamento della Guida pratica alla conciliazione,** strumento di condivisione di buone prassi e di aiuto nell'utilizzo degli strumenti di work life balance messi a disposizione dalla cooperativa.

**Proseguimento del piano di audit** presso i servizi per una diffusione capillare delle pratiche di conciliazione attive in cooperativa e per l'emersione delle buone pratiche diffuse ma non ancora messe in valore dall'organizzazione.

**Privacy:** transizione verso la normativa europea che entrerà in vigore a giugno 2018

## GLI STANDARD.



**LA UNI EN ISO 9001** rappresenta l'applicazione di un sistema di gestione

aziendale che ha come obiettivi il porre al centro il cliente e la sua piena soddisfazione, insieme all'impulso continuo verso il miglioramento delle proprie prestazioni. La norma definisce i principi guida attraverso i quali raggiungere obiettivi quali: l'orientamento al cliente, il coinvolgimento del personale, l'approccio per processi e, come già detto, il miglioramento continuo.

Infine, l'applicazione delle linee guida sull'erogazione dei servizi UNI 11034/2003 "Servizi all'infanzia- Requisiti del servizio" e UNI 10881: 2013 Servizi - Assistenza residenziale agli anziani entra nel merito di quelli che sono i fattori qualificanti del servizio erogato, fino alla valutazione dei requisiti per la progettazione di servizi innovativi.



**FAMILY AUDIT** è uno standard che aiuta le organizzazioni a realizzare un efficace, consapevole, duraturo ed economicamente sostenibile bilanciamento tra gli interessi dell'organizzazione e quelli dei collaboratori. L'obiettivo primario è promuovere e sostenere il benessere familiare nelle organizzazioni, attraverso una migliore

Grazie ad un complesso sistema di certificazione e di auditing (ripreso in parte da altre esperienze europee), si dimostra che un'azienda che riesce a seguire questi principi funziona meglio perché ha la possibilità di beneficiare in modo ottimale del proprio capitale umano.

conciliazione famiglia e lavoro. Le misure a favore delle conciliazione possono essere di tre tipologie: strumenti per ridurre o articolare diversamente il tempo di lavoro, servizi che liberano tempo e misure per 'fare' cultura di conciliazione in azienda. In particolare, quest'ultima tipologia risulta più strategica, perché incide maggiormente sul cambiamento culturale.



**LA ISO 14001** è una norma internazionale ad adesione volontaria, applicabile a qualsiasi tipologia di Organizzazione pubblica o privata, che specifica i requisiti di un sistema di gestione ambientale.

Questa norma, oltre ad avere il pregio di essere facilmente integrabile con altri sistemi di gestione conformi a norme specifiche (ISO 9001, BS OHSAS 18001, ISO 50001), è integralmente recepita nell'allegato II del reg. 1221/09 (EMAS III).

Per definire il sistema di gestione conforme alla ISO 14001 è necessario realizzare un'analisi ambientale, cioè raggiungere un'approfondita conoscenza degli aspetti ambientali (emissioni, uso risorse etc) che una organizzazione deve effettivamente gestire, capire il quadro legislativo e le prescrizioni applicabili all'azienda e valutare la significatività degli impatti ed inoltre, definire responsabilità specifiche in materia ambientale e definire, applicare e mantenere attive le attività, le procedure e le registrazioni che sono previste dalla norma.

Dovrà essere definita una politica ambientale che terrà in considerazione tra l'altro: il controllo e mantenimento della conformità legislativa e monitoraggio delle prestazioni ambientali, la riduzione degli sprechi (consumi idrici, risorse energetiche, ecc.), investimenti, cambiamenti tecnologici, e la garanzia di un approccio sistematico e preordinato alle emergenze ambientali.



**LA NORMA UNI ISO 45001:2018** rappresenta l'evoluzione di una serie di norme proprietarie dedicate alla salute e sicurezza, in particolar modo lo standard OHSAS 18001.

Lo standard OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) rappresentava lo strumento internazionalmente riconosciuto ed idoneo nel consentire alle Organizzazioni il conseguimento della conformità legislativa ed il miglioramento continuo. Questa specifica promossa dal BSI – British Standard Institution – ed emessa, per la prima volta, nell'aprile del 1999, è risultata applicabile fino alla fine del 2015. Nel 2016 infatti è uscita la norma ISO 45001.

ISO 45001 è applicabile a tutte le organizzazioni che vogliono formalizzare un sistema di gestione che abbia la finalità di eliminare o ridurre i rischi a cui i lavoratori sono esposti nello svolgimento delle proprie attività allo scopo di fornire alle aziende dei criteri di gestione dei rischi relativi a salute e sicurezza dei dipendenti. Si rivolge quindi alla tutela lavoratori.

L'introduzione di un sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro permette alle organizzazioni di gestire i rischi e migliorare l'efficienza negli ambiti della salute e della sicurezza in materia di prevenzione di malattie e incidenti.

La salute e la sicurezza sul lavoro diventano aspetti centrali dell'intero sistema di gestione e ciò richiede un consistente impegno. Una novità risiede nel fatto che l'organizzazione deve identificare e descrivere chiaramente le opportunità di miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro in un processo a sé stante.



## D.LGS. N. 231/01 E CODICE ETICO.

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.**

Sono previste ispezioni sui servizi e attività di formazione in materia di 231.

Nel 2008, i Consigli d'amministrazione di Proges hanno deliberato l'attivazione di quanto previsto ad esecuzione e in conformità del dlgs 231/2001 (inerente la responsabilità amministrativa delle società).

Di conseguenza sono stati in sequenza approvati i seguenti atti:

- Adozione del modello organizzativo - Codice Etico
- Statuto dell'Odv (Organismo di vigilanza)
- Nomina dell'Odv (13.02.2009)
- Insediamento dell'Odv (29.04.2009)
- Regolamento dell'Odv
- Avvio dell'attività dell'Odv

L'Odv della Cooperativa Proges è costituito da un membro esterno e da due componenti interni:

- Luciano Mazzoni - presidente (consulente)
- Guido Cavalli e Giovanna Passeri - consiglieri soci.

SOCIETÀ DEL GRUPPO	MOG	CODICE ETICO	ODV
PROGES	✓	✓	✓
PROGES TRENTO	✓	✓	✓
GESIN	✓	✓	✓
CONSORZIO ZENIT SOCIALE	✓	✓	✓
CONSORZIO ZENIT	✓	✗	✗
PARMAINFANZIA	✓	✓	✓
PARMAZEROSEI	✓	✓	✓
CENTRO MEDICO SPALLANZANI	✓	✓	✓
CONSORZIO TORINO INFANZIA	✓	✓	✓
LEONE ROSSO	✓	✓	✓
KALIEDIDOSCOPIO	✓	✓	✓
Biricc@	✓	✓	✓
DIGILAN	✓	✓	✓
CONSORZIO PINETA	✓	✓	✓
CONSORZIO CASA SERENA	✓	✓	✓
CODEAL	✓	✓	✓
LE MINIMOMNDE	✓	✗	✗
CONSORZIO IRIS	✓	✓	✓
CONSORZIO IRIS	✓	✗	✓
CONSORZIO ARDA		✗	✗
CONSORZIO MERLINO		✗	✗

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

Il 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 (società, associazioni, consorzi), 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 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 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).

## IL RATING DI LEGALITÀ.

Allo scopo di promuovere in Italia i principi etici nei comportamenti aziendali, in attuazione alla legge di conversione del decreto legge 24 marzo 2012, n. 29, l'Autorità garante della concorrenza e del mercato (AGCM), in raccordo con i Ministeri della Giustizia e dell'Interno, ha deliberato nel novembre 2012 il Regolamento per definire l'attribuzione del Rating di Legalità, alle imprese operanti nel territorio nazionale.

**La scelta di Proges di aderire al Rating di Legalità, nasce dall'esigenza di vedere riconosciuto il proprio impegno nell'affrontare quotidianamente il mercato attraverso comportamenti rispettosi delle norme e delle regole.**

Più in dettaglio, Proges è stata inserita in un elenco apposito, istituito presso l'Autorità Garante e ha ricevuto un'attestazione con un punteggio attribuito dall'Autorità sulla base di determinati requisiti e verifiche, precisati nel Regolamento attuativo.

La durata di questa attestazione è di due anni dal rilascio ed è rinnovabile su richiesta.

L'Autorità manterrà aggiornato sul proprio sito l'elenco delle imprese cui il Rating di legalità è stato attribuito, sospeso o revocato, con la relativa decorrenza.

## SERVIZIO DI PREVENZIONE.

**L'attenzione rivolta alla tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro è da sempre un aspetto di fondamentale importanza per Pro.Ges.**

Il 2017 ha visto la promozione di varie iniziative volte alla tutela e alla salvaguardia della salute dei lavoratori. Innanzitutto è proseguito il progetto di tutela dal rischio di movimentazione manuale dei pazienti per gli operatori dei servizi residenziali e per i domiciliari per anziani. In questo percorso sono stati forniti ai responsabili delle attività assistenziali innovativi strumenti per pianificare e controllare le attività di movimentazioni sugli ospiti.

Per l'area educativa sono stati sperimentati nuovi strumenti (cuscini e panchetti) necessari allo svolgimento delle attività garantendo in tal modo una migliore ergonomia.

La nostra attenzione per la salvaguardia della salute dei lavoratori è testimoniata anche dalla formazione continua svolta da docenti qualificati secondo Decreto Interministeriale del 6/03/2013. Si sono sperimentati con successo corsi in materia di salute e sicurezza mediante l'utilizzo di una piattaforma in e-learning.

Si è conclusa la Valutazione del rischio stress lavoro correlato per i lavoratori della Cooperativa restituendo importanti indicazioni al fine di un miglioramento delle condizioni di lavoro. A seguito delle nuove linee Guida dell'Inail, l'analisi proseguirà anche nel 2018.

Il costante monitoraggio ha infatti permesso di incentivare l'utilizzo degli ausili per la movimentazione (sollevatore passivo e attivo, telo ad alto scorrimento, tavoletta di trasferimento, disco e cintura di trasferimento) svolgendo le attività con il minor rischio per il lavoratore.



Nel 2017 sono stati effettuati circa 60 sopralluoghi allo scopo di verificare che le misure preventive e protettive adottate siano efficaci e sufficienti a garantire l'incolumità e la sicurezza di chi lavora. Essi vengono eseguiti dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione sia singolarmente che congiuntamente con il Medico competente e dai Rappresentanti dei Lavoratori (RLS).

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ha predisposto la relazione sull'andamento degli infortuni, strumento utile ai fini della individuazione delle cause che producono eventi dannosi e della loro rimozione.

PRO.GES. esegue il programma degli accertamenti sanitari previsti dagli artt. 18 e 41 del D.lgs. 81/08. Gli accertamenti sanitari sono svolti dal Medico Competente all'atto dell'assunzione e a cadenza periodica stabilita dal medico stesso. Nel corso del 2017 sono stati effettuati 1514 accertamenti sanitari.

Di seguito sono riportati gli indici negli ultimi anni e in quest'ultimo anno si è assistito a un netto miglioramento dell'andamento infortunistico.

ANNO	NR.INFORTUNI	INDICE DI INCIDENZA	INDICE DI FREQUENZA
2010	275	9,8	80,4
2011	219	7,8	60,9
2012	230	8,2	63,6
2013	210	7,5	62,9
2014	222	7,9	66,2
2015	171	6,6	58,7
2016	219	8,1	62,8
<b>2017</b>	<b>247</b>	<b>6,83</b>	<b>55,9</b>

Indice di incidenza indica la percentuale di infortuni in relazione agli occupati:  $(nr. \text{ Infortuni} \times 100 / nr. \text{ addetti})$ .

Indice di frequenza indica il numero di infortuni ogni milione di ore lavorate:  $(nr. \text{ infortuni} \times 1.000.000 / nr. \text{ ore lavorate})$ .

## 2.e COMPETENZE E CONOSCENZE

### LA FORMAZIONE.

Il 2017 è stato un anno denso di attività formative, confermando il trend degli ultimi anni e dando concretezza all'intento di valorizzare le Persone che in Pro.Ges. lavorano, di assicurare agli Utenti servizi e relazioni appropriate, di riconoscere la professionalità e le conoscenze del Personale come strumenti strategici per la qualità dei Servizi.

#### I DATI DELLA FORMAZIONE 2017.

Osservando il trend degli ultimi 4 anni, è chiaro l'incremento costante di attività formative svolte, misurate sia in ore dedicate alla formazione che in numero di Soci che vi hanno preso parte. Le ore totali sono

AMBITI	2014	2015	2016	2017	Incremento 2016-2017
ORE ANNUE TOTALI	13.738	15.842	21.063	<b>31.031</b>	+ 47 %
Qualità	1.464	10.040	1.688	<b>2.396</b>	+ 42 %
Sicurezza	3.324		7.652	<b>14.151</b>	+ 85 %
Professionale	8.950	5.802	11.723	<b>11.915</b>	+ 2 %
Personale coinvolto	1.468	2.300	2.497	<b>2.660</b>	+ 7 %

aumentate ben del 47 %, passando dalle 21mila del 2016 alle 31mila del 2017; i Partecipanti sono aumentati del 7 %, passando dai circa 2.500 ai 2.600 del 2017. Le iniziative formative che sono state registrate nel Portale informatico della formazione, per il 2017 ammontano a 372 (corsi, seminari, formazione interna alle Equipe, ecc.), in nettissimo aumento sul 2016 (188 iniziative). I dati così elevati che registriamo nel 2017 sono anche conseguenza dell'ormai messa a regime del sistema di registrazione ed archiviazione informatica della Formazione, che consente appunto una registrazione immediata ed esaustiva di ogni iniziativa e di ogni partecipazione.

### CORSI DI FORMAZIONE.

I Corsi hanno rappresentato la forma maggiore di modalità formativa, come è normale che sia. Solo in ambito di formazione Professionale (escludendo quindi i corsi relativi alla Sicurezza), il Personale ha preso parte a ben 142 differenti corsi.

### FORMAZIONE PROFESSIONALE NELLE LINEE, AREE, SERVIZI.

Delle circa 12.000 ore di formazione professionale, circa 3.800 sono state impiegate dal Personale della Linea Educativa (726 Soci partecipanti), 7.100 dal Personale della Linea socio-sanitaria (1.334 Soci partecipanti), e circa 1.000 ore da Personale in forza ad altri settori e servizi (ad esempio gli Uffici).



### SEMINARI E CONVEGNI.

Come sempre attiva è risultata la partecipazione a corsi e seminari esterni, non organizzati cioè da Pro.Ges. L'ufficio Formazione ha mappato 101 iniziative, cui hanno preso parte circa 275 Soci. A parità di iniziative, è stato forte l'incremento di partecipanti in rapporto al 2016 (+ 35 %).

### LA PIATTAFORMA PER LA FORMAZIONE ON LINE.

E' stato raggiunto l'obiettivo di dotare Pro.Ges. di una propria piattaforma per la formazione on line. A fine 2017 erano già caricati in piattaforma il corso sul D.Lgs 231 (Responsabilità amministrativa delle Aziende) e quello sulla Privacy (aggiornato al nuovo regolamento europeo). Ciò ha consentito la formazione di tanto nostro Personale ai due argomenti, formazione che sta proseguendo e proseguirà per i mesi e gli anni a venire.

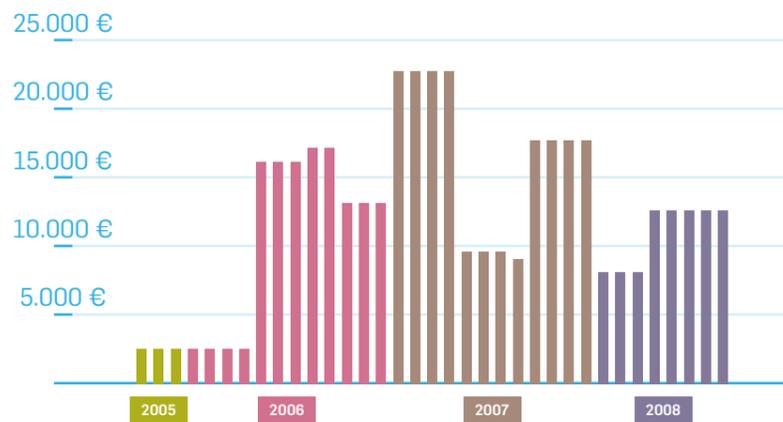
### I PIANI FORMATIVI FINANZIATI.

Come noto, un canale importante di supporto economico alle iniziative formative è rappresentato dal Fondo interprofessionale Foncoop, cui aderisce Pro.Ges., ed a cui per legge viene versata una quota di circa 90.000 euro annui. L'obiettivo è quello di un pieno utilizzo di questi fondi, cosa che è avvenuta anche nel corso del 2017; è stato anzi il 2017 l'anno di maggiore utilizzo, con circa 200 mila euro di finanziamento ottenuti per attività formative. Questa è la sintesi dei piani finanziati a partire dal 2016 e sino al 2018:

Andamento 2015-2018 dei finanziamenti ottenuti da Foncoop

Anno	Codice del piano	DA	A	Finanziamento
2015	1732	Ottobre 2015	Ottobre 2016	29.463
2016	630	Maggio 2016	Maggio 2017	155.430
2016	1496	Agosto 2016	Agosto 2017	9.240
2017	104	Gennaio 2017	Aprile 2018	108.766
2017	2929	Settembre 2017	Settembre 2018	101.733
2018	1212	Aprile 2018	Aprile 2019	56.905
<b>TOTALE</b>				<b>461.537</b>

Finanziamenti da Foncoop rapportati ai singoli mesi di ogni anno (da ottobre 2015 a agosto 2018):



**PRO.GES. E FONCOOP PER LE AZIENDE DEL GRUPPO.**

Pro.Ges. supporta le Aziende del Gruppo nella ricerca di finanziamento e nella stesura di Piano Formativi finanziabili da Foncoop. Nel 2017 Kaleidoscopio ha ottenuto un finanziamento di circa 25.000 euro da Foncoop, a seguito

della partecipazione ad un Avviso; ha così realizzato una sostanziosa formazione (circa 1.500 ore complessive), e portato a termine ben 26 corsi. A fine 2017 sono state sostenute Biricc@ e Pro.Ges. Trento nella partecipazione ad un altro Avviso di Foncoop, che è stato vinto ed ha reso disponibili rispettivamente 25.000 e 20.000 euro da utilizzare nel corso del 2018. Il 2018 sarà la volta di Torino Infanzia ed ancora di Kaleidoscopio, con la partecipazione al recente Avviso di Foncoop (Avviso 41).

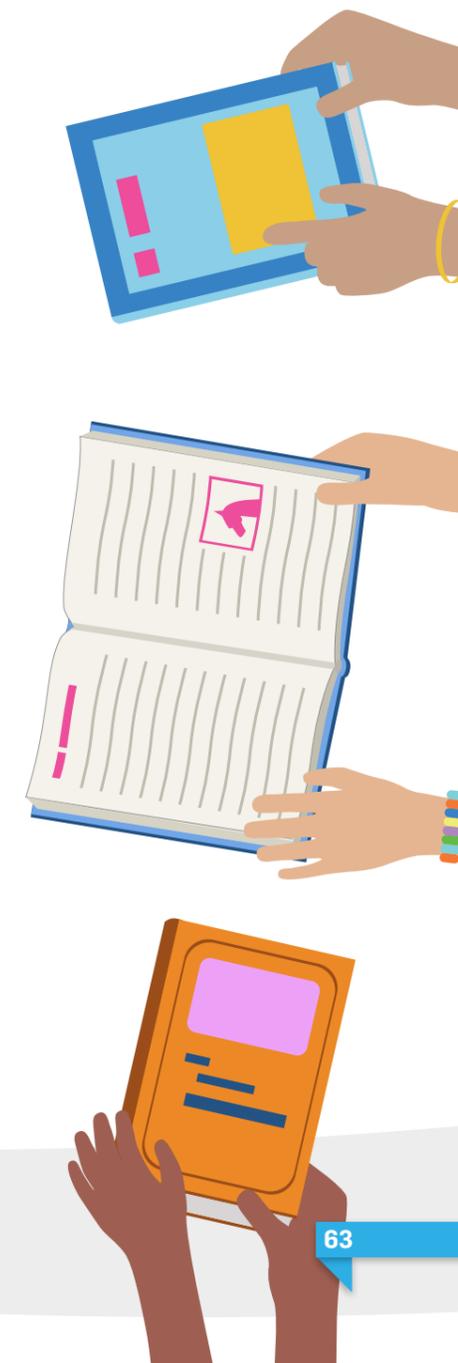
# 2.f RICERCA E SVILUPPO

LINEA SOCIO\_EDUCATIVA 2017

**L'INCLUSIONE, COME COSTRUTTO NEI SERVIZI 0/6 ANNI.**

**Toward Inclusion: dal valore educativo al valore sociale del servizio 06.**

Il coordinamento interterritoriale 06 (intendendo compresi anche i territori di Brescia e Milano, Torino, Trento e Aosta), ha intrapreso un percorso formativo e progettuale in cui si sono stati elaborati progetti di inclusione definiti da "presupposti e condizioni" che possono determinare la capacità INCLUSIVA dei servizi. Per capacità inclusiva intendiamo quell'insieme di opportunità che se inserite in una progettualità annuale riescono a guidare il gruppo di lavoro nella PERCEZIONE, DEFINIZIONE, PROGETTAZIONE e ATTIVAZIONE di pratiche che hanno caratteristiche Inclusive.



Dalla ricerca di dottorato di ricerca ad Alto apprendistato attivo con l'Università di Parma nel progetto di si evince il costrutto di inclusione:

In questa ottica quindi, nello studio dell'inclusione, si rende evidente la necessità e l'opportunità di spostare il fuoco di attenzione dal bambino "speciale" alla specificità di tutti i bambini. In questa prospettiva inclusivo diventa **un approccio**

**"(...) come un processo interattivo reciproco e complesso che coinvolge tutti i bambini e tutti gli adulti del contesto educativo, intesi contemporaneamente sia come "co-costuttori di inclusione" che come "fruitori di inclusione".**

**che riconosce, valorizza i ritmi di sviluppo e le caratteristiche specifiche di ogni bambino accogliendole e riconducendole all'interno del gruppo di bambini (dall'individuo al gruppo e dal gruppo all'individuo).** Il progetto "mette a punto uno strumento con alcuni indici che consentano di individuare, riconoscere e valutare il livello di inclusione dei contesti educativi" (...). Contestualmente il gruppo di lavoro ha agito un percorso di ricerca in cui il contesto inclusivo è stato indagato anche dal punto di vista dell'accessibilità e desiderabilità dei servizi e dell'identità dei servizi all'infanzia con l'apporto dell'Università di Bologna e successivamente con Nima Sharmahd (VBJK Center for Innovation in the Early Years (Gent - Belgium): la de-perimetrazione dei servizi come azione verso il territorio e la comunità dei cittadini (come vere e proprie azioni di advocacy locali), la capacità di interagire con le cittadinanze non in ottica informativa e consultiva ma in ottica partecipativa (le nuove forme di policy making). Altro concetto indagato è stato quello del sistema competente, come "condizione" profonda per l'attivazione di servizi e progetti inclusivi, attraverso: la valorizzazione della formazione iniziale e continua del personale, la valorizzazione del coordinamento pedagogico, la valorizzazione della rete, la capacità di lavorare nella società delle differenze e delle comunanze, la capacità di lavorare secondo un approccio olistico. Le direzioni che la ricerca ci dice di

perseguire: implementare la "disponibilità" di posti e servizi (anche e soprattutto in aree a rischio).La sostenibilità dei servizi cioè aperti a tutta la popolazione. L'accessibilità superando le barriere linguistiche, le procedure burocratiche e le liste di attesa. L'utilità dei servizi perché narrata dalle famiglie (storytelling/community reporting) e la loro flessibilità. La comprensibilità dei servizi cioè l'attivazione di spazi per il confronto dei significati. C'è quindi la necessità di ridefinire i servizi 06 come dispositivi di comunità che si ricostituiscano come luoghi in cui le famiglie e le loro pluralità sono ricomprese in un contesto che cresce, come luoghi in cui sperimentare e costruire democrazia e come "micro-società democratiche in cui si coltiva il desiderio di appartenenza e la cittadinanza attiva. L'educazione quindi intesa come un fatto pubblico e politico nel senso che attiva la "responsabilità sociale" in un'ottica di co-educazione dentro e fuori i servizi.



## I PROGETTI DI INCLUSIONE ATTIVATI NEL 2017:

- **Arcobaleno, Girasoli e Arca:** 3 servizi che attivano diverse forme di nuove accoglienze per le famiglie in collaborazione con le biblioteche, i laboratori famiglia, la casa famiglia per anziani, l'obiettivo è provare ad "abitare in modo innovato i luoghi del territorio".
- **Tartaruga:** Inizia un nuovo dialogo con il territorio del Lubiana San Lazzaro ricchissimo di opportunità ed iniziative e dotato di una cultura della comunità pluriennale coinvolgendo le famiglie e il territorio.
- **Spazio bimbi Eurotorri:** lavora sulle nuove forme di genitorialità in particolare sulla necessità di generare una nuova cultura della cura al maschile e della paternità. Il progetto si sviluppa in collaborazione con "Il cerchio dei papà".
- **Casa dei Bambini San Donato:** sviluppo di un Nidoscuola "tecnologicamente avanzato" che vede le tecnologie dell'educazione montessoriane fondersi con le tecniche e gli strumenti digitali grazie alla collaborazione con FAB LAB educational.
- **Gelsomino e Millecolori:** condividono una progettualità orientata a favorire la realizzazione di nuove forme di accoglienza e di espansione dei confini delle strutture lavorando con le famiglie sul "diritto di scegliere" come e quando partecipare. Prime attività in collaborazione con "Il Nido delle Mamme" (anche con il Nido Origami di Corcagnano sono in previsioni raccordi. Avviati anche contatti con la scuola primaria per progetti di continuità educativa anche realizzati per ora con il "community reporting").
- **Bolle di Sapone:** coinvolgimento delle famiglie in un'ottica di co-progettazione all'interno di nuovi spazi di dialogo e consapevolezza orientati però ad una più piena integrazione tra famiglie e con il territorio. Il nido proporrà un esito concordato con La Biblioteca di Alice in una mostra laboratorio aperta, pubblica e animata dalle famiglie.
- **Cappuccetto Rosso:** gruppo che si è interrogato nell'ambito anche formativo circa la possibilità di attivare nuove forme di accoglienza delle famiglie e comprendere meglio i diversi stili relazionali che oggi le famiglie portano. Si è partiti con l'avvio di una piccola biblioteca che



è stata posizionata nell'atrio in quanto in comune anche con la Scuola dell'infanzia Collodi che è di difficile coinvolgimento.

## Provincia di Parma

- **Collecchio:** il territorio ha fatto una vera e propria azione di advocacy politica proponendo un modello gestionale e di apertura dei Nidi del territorio molto nuovo e completamente da negoziare con i gruppi di lavoro e con le famiglie al fine di rendere i servizi altamente fruibili e accessibili. Si cerca di rispondere ad un bisogno di conciliazione di tempi vita-lavoro ma anche di portare nel territorio una nuova cultura dei servizi.
- **Tizzano e Bazzano:** territori montani che condividono le loro strutture con 2 Istituti comprensivi con i quali si è concordato di allestire nuovi spazi dedicati all'infanzia e alla pre-adolescenza che fossero caratterizzate da una bellezza estetica e dei contenuti ma soprattutto nell'ottica della co-produzione delle iniziative con le famiglie e le comunità.
- **Fontevivo:** apertura di uno spazio biblioteca all'interno del Nido Cucciolo e lavoro in stretta sinergia con la biblioteca comunale in un'alleanza educativa che punta ad includere famiglie che ancora non portano i bimbi al Nido ma che sono in target.



- **Medesano:** sperimentazione 06 anni al Nido Scuola Merlino come spazio nuovo di crescita e confronto per le famiglie e per una nuova visione delle infanzie che convivono in veri e propri percorsi inclusivi.
- **Casa dei Bambini San Donato e Nido Scuola San Martino** (insieme a Nido il campanellino e PGE di Via Liguria della cooperativa Kaleidoscopio) sono i servizi coinvolti sul bando prima Infanzia di contrasto alla Povertà educativa "Ali per il futuro" in cui si sperimenteranno forme nuove di "coinvolgimento" delle famiglie anche dal punto di vista dell'autonomia lavorativa.



### Fuori Provincia

• **Torino:** "metaprogetto" che porti a concepire un sistema di servizi inclusivi, diversamente caratterizzati ma tutti attori di una nuova ottica di ascolto delle famiglie e attivatori di modalità per imparare a ri-leggere e a ri-definire i contesti. Collaborazione con Fondazione San Paolo e OMI.



• **Brescia:** il Nido scuola Crescere assieme ha avviato nell'ambito del progetto di Fondazione Cariplo e del Comune "Brescia Città del Noi" il servizio di Tempo per le famiglie che quindi accoglie bambini non iscritti ai servizi con le loro figure parentali e di riferimento e attiva uno stretto raccordo con il territorio e le forze delle comunità. Il tempo per le famiglie è stato concepito in ottica innovativa ed è infatti dotato di uno spazio definito "esploratorio" costruito dalle educatrici a seguito della formazione con Mao Fusina.



Sempre a Brescia Nido di Villa Carcina "Il Pulcino" concepito già dal Bando come un HUB in grado di emanare e comprendere le iniziative, i bisogni della comunità e di trasformare la partecipazione delle famiglie in ottica generativa. Collaborazione con Ass. di mamme Seresa e coop. va Abi-Book oltre a tutto il territorio in genere.



• **Trento:** in collaborazione con Proges TRENTO nei nidi sono in atto azioni di co-progettazione con le famiglie dei progetti pedagogici con assemblee e incontri tematici. Inoltre tutti gli spazi hanno spazi dedicati alle famiglie che possono spostare nei servizi oltre gli orari di nido al fine di facilitare legami di mutuo aiuto e self-help.

### DOTTORATI DI RICERCA.

La Cooperativa Pro.Ges, che ormai da qualche anno collabora attivamente con l'Università di Parma, negli ultimi due anni ha ulteriormente rinforzato questa collaborazione accogliendo la proposta di attivare presso le proprie strutture e/o uffici dei progetti di ricerca.

Strumento specialistico di ricerca per il mondo universitario è appunto il Dottorato.

Attualmente, il gruppo cooperativo di Pro.Ges ha attivato 3 Dottorati di ricerca, 2 con la Linea Educativa di Pro.Ges. e uno con Pro.Ges.

#### TRENTO CON LA FACOLTÀ DI PSICOLOGIA E NELLO SPECIFICO:

1 **Un Dottorato ad Alto Apprendistato** finalizzato alla promozione di un rapporto sempre più stretto tra il mondo della ricerca e le imprese. In questa opzione Pro.Ges è l'azienda che si è resa disponibile all'assunzione, con contratto di apprendistato, di una giovane laureata. Il progetto, coadiuvato da due Tutor, uno aziendale dott. Marco Papotti e uno universitario, professoressa Ada Cigala, è in questo caso incentrato sul tema dell'inclusione nei contesti educativi per la prima infanzia, quali nido e scuole dell'infanzia. Il 2017 è il secondo anno di ricerca e ha visto l'impegno incentrato nell'elaborazione di una rassegna critica sul tema in questione andando ad analizzare in particolare articoli scientifici internazionali. Alla luce di quanto emerso in letteratura, si è proceduto, in stretta collaborazione tra Università e coordinatori pedagogici di Proges, alla definizione di un progetto di ricerca che si è posto come

obiettivo generale quello di individuare alcuni "format interattivi inclusivi" che hanno come protagonisti tutti gli adulti e tutti i bambini presenti in sezione. A tale proposito si è proceduto con l'inserimento on line di un questionario costruito appositamente, volto alla rilevazione delle rappresentazioni che educatori ed insegnanti hanno del costruito di inclusione, ed al momento si è impegnati con l'analisi delle risposte ottenute. Il passaggio successivo sarà quello di organizzare dei focus group con le famiglie di alcuni servizi educativi coinvolti nel progetto. Per poi proseguire con delle videoregistrazioni longitudinali di alcuni momenti della giornata educativa. Tali osservazioni saranno condotte entro il mese di maggio e saranno effettuate in 4 sezioni di nido e in 4 sezioni di scuola dell'infanzia, con l'intenzione di individuare alcuni indicatori dello spazio relazionale inclusivo.

La realizzazione e il proseguimento di ciascuna di queste fasi è esclusivamente possibile grazie alla forte collaborazione che Proges ed Università quotidianamente curano, una collaborazione che partendo dalle esigenze e curiosità di ognuno offre continui benefici ad entrambi i contesti.

**2 Il Dottorato Industriale.** Si tratta in questo caso di una "novità" introdotta nel 2013 che prevede una nuova modalità di collaborazione tra università e azienda. Il Dottorato Industriale permette alle imprese di formare, attraverso un percorso dottorale, i propri dipendenti già impegnati in attività di elevata qualificazione. Un peculiare modello di dottorato di ricerca, già presente nei principali sistemi formativi europei, che intende creare un'efficace forma di raccordo tra l'alta formazione universitaria e il "sistema impresa". Il termine industriale infatti va inteso in senso ampio e atecnico includendo tutti i settori del mercato del lavoro privato e pubblico, dalle imprese profit, alle



istituzioni pubbliche, fino a ONG e istituzioni di tipo caritatevole o culturale. Nel dettaglio l'ambito di ricerca di oggi attivo pone l'accento sul tema "Tutela Minori" e nello specifico la realtà organizzativa delle comunità residenziali per minori, con l'intento di definire da un lato una programmazione futura che risponda alle reali esigenze dei fruitori del "servizi oggetto" e alle politiche gestionali della cooperativa-gestore e dall'altro di confezionare un'azione di risposta utile alle esigenze del personale educativo impiegato di vedere maggiormente riconosciuto il contributo del loro lavoro. La scarsa visibilità del lavoro sociale è parte attiva della demotivazione a cui arrivano molti educatori e quindi causa indiretta del turnover.

Attualmente si è impegnati in due azioni: il reperimento di volumi e articoli nazionali ed internazionali finalizzato alla stesura di una rassegna critica della letteratura esistente e l'organizzazione di 3 Focus Group che vedrà coinvolti 22 educatori/educatrici delle comunità. Anche in questo caso sono previsti due tutor: dott. Marco Papotti (tutor aziendale) e professoressa Luisa Molinari (tutor universitario).





## SERVIZIO CIVILE VOLONTARIO.

A partire dalla LEGGE 6 giugno 2016, n. 106 DELEGA AL GOVERNO PER LA RIFORMA DEL TERZO SETTORE E PER LA DISCIPLINA DEL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE, anche Proges ha scelto di accreditarsi per la promozione e gestione di progetti di Servizio Civile volontario che porteranno all'interno della cooperativa giovani che collaboreranno alla realizzazione di progetti in ambito infanzia (presso le sedi dei Nidi Scuola "Casa dei Bambini San Donato" e "Lo scoiattolo", in area inclusione e disabilità (presso le sedi di Comunità Alloggio di Via Mordacci e Centro Varese) e in area anziani (presso la residenza "la Casa di Alberi"). Sono stati progettati 12 posti di servizio civile nell'ambito del Bando nazionale attraverso l'accREDITAMENTO con Legacoop.



La logica del Servizio Civile Volontario è quella che la presenza di Volontari dev'essere sempre giustificata da un progetto di miglioramento dei Servizi, e quindi debbono essere individuate e dichiarate le criticità, gli indicatori di queste criticità, gli obiettivi di miglioramento, le azioni tese al miglioramento, le risorse da impiegare, i risultati attesi, gli indicatori di risultato, ecc. Ogni progetto/i presentato viene poi pubblicato dal Ministero, ed i Volontari del SCV fanno domanda per entrare a far parte del progetto. ProGes. presenta i propri progetti, ed collabora alla promozione degli stessi e alla selezione e all'ingaggio dei volontari.

Il Volontario così individuato, inizia quindi la sua attività presso la Struttura, per una durata di almeno 30 ore settimanali organizzate su 5 o 6 giorni, per la durata di un anno; Il volontario partecipa ad una formazione generale e specifica, vale a dire legata al progetto, al Servizio ed alla Struttura, all'Utenza, ecc.

La scelta della cooperativa si situa nella dimensione di un'impresa sociale che apre i propri spazi e progetti come luogo della formazione e della crescita per i nostri giovani cittadini mettendo quindi a disposizione tutto il patrimonio valoriale che è espresso nei servizi e nella struttura sociale della coop.va stessa.

## ALZHEIMER.

### L'IMPORTANZA DELL'APPROCCIO NON FARMACOLOGICO.

Il Tavolo degli Psicologi della Linea Sociosanitaria sta sperimentando un modello di approccio non-farmacologico alla persona con demenza. Nelle strutture che applicano tale modello, lo psicologo svolge un ruolo primario all'interno dell'équipe, occupandosi sia dei colloqui d'ingresso, sia della somministrazione di scale per la valutazione delle autonomie residue – grazie alle quali è possibile collocare ogni paziente in classi di complessità di funzionamento decrescente a cui corrispondono differenti tipologie di intervento terapeutico. Ciò consente di differenziare l'intervento sulla base del reale bisogno del residente. Successivamente, ogni paziente è sottoposto ad un costante monitoraggio, effettuato al fine di rivalutare la effettiva corrispondenza fra i bisogni e la fascia terapeutica assegnata. Lo psicologo può tenere anche colloqui periodici terapeutici o di supporto, estesi se necessario ai caregiver.

Il modello prevede inoltre il coinvolgimento dei familiari all'interno delle attività di stimolazione multisensoriale. Infine, lo psicologo si occupa del monitoraggio delle attività, della formazione, della supervisione e dell'organizzazione pratica del calendario.

### L'AMBIENTE CHE CURA.

Nella relazione con la persona affetta da demenza è fondamentale anche il ruolo giocato dagli ambienti e dallo spazio fisico. Presso il Nucleo Alzheimer della CRA Sidoli di Parma, in collaborazione con i ricercatori del gruppo Ammonis, si è deciso di avviare una trasformazione radicale dei luoghi di vita dell'anziano residente, secondo linee progettuali tese a ripensare il concetto di abitazione nel quadro dei bisogni specifici derivanti dal progredire della demenza. Si è così definito un piano di ristrutturazione del Nucleo basato sulla disposizione degli oggetti, sull'orientamento degli spazi di attività, di movimento e di sosta, e con un'attenzione specifica alla memoria personale, all'identità, alla percezione e alla spazializzazione. Il progetto, che partirà nel 2018, costituirà la base per esperienze analoghe da avviare in altre strutture e servizi di Proges.

## LA TECNOLOGIA PER L'ASSISTENZA AGLI ANZIANI: ENTRANO NEL VIVO LE SPERIMENTAZIONI NOAH ED ENSAFE.

Nel 2017, presso la CRA Vasini di Fornovo e il Pensionato San Francesco di Salsomaggiore e il Centro Diurno Anziani di Torrile, sono state avviate nell'ambito del progetto europeo NOAH (di cui Proges è parte insieme all'Università di Parma) nuove sperimentazioni di tecnologie per l'assistenza agli anziani. Le sperimentazioni (che prevedono un monitoraggio delle attività e dei rischi correlati al bisogno) si aggiungono a quelle già avviate nel 2016 nell'ambito del progetto europeo ENSAFE. Entrambi i progetti sviluppano un'interfaccia per smartphone e tablet, che permetterà di migliorare la qualità del servizio offerto, dando agli operatori e ai familiari informazioni preziose sul bisogno dell'anziano e sulle sue variazioni a medio e a lungo termine.

## ADRIANO COMMUNITY CENTER: STRUMENTI INNOVATIVI DI PROGETTAZIONE E DESIGN THINKING.

La realizzazione del complesso denominato Adriano Community Center a Milano richiede l'adozione di un profondo cambiamento di cultura progettuale, soprattutto per via della complessità dei servizi che saranno offerti, della realtà metropolitana in cui saranno calati e per l'impegnativo investimento che sta alla base dello sforzo di Proges. Allo scopo di acquisire strumenti avanzati per la progettazione, si è dato vita ad una partnership con la startup Revealth, specializzata in design thinking, vale a dire nell'utilizzo di metodologie tipiche del design per la progettazione di servizi.

Attraverso un percorso comune, Proges e Revealth stanno gettando le basi per un lavoro di prospettiva che integrerà l'offerta di servizi e valorizzerà le relazioni territoriali e di comunità secondo il principio della rigenerazione urbana.



# La relazione 3. sociale

# 3.a PARTECIPAZIONE E MUTUALITÀ

Negli ultimi anni Proges ha rinnovato i propri obiettivi in termini di welfare aziendale e politiche sociali, proponendo **un progetto volto a elevare il valore dello scambio mutualistico e individuare nuovi linguaggi e spazi per trovare risposte ai bisogni della vita quotidiana dei soci e delle famiglie.**

**Le attività sviluppate coniugano le esigenze della certificazione Family Audit con i macro-obiettivi identificati dalla Cooperativa in termini di politiche sociali.**

A fianco degli strumenti classici come **prestito al socio, libretto di risparmio e remunerazione del capitale sociale investito (attraverso rivalutazione della quota e/o ristorno)** sono state introdotte una serie di novità.

RIUNIONI UFFICIO SOCI	2014	2015	2016	2017
N° RIUNIONI CON I SOCI	79	62	97	<b>89</b>
N° SOCI PRESENTI	1.203	1.240	1.722	<b>1.102</b>

ASSEMBLEA GENERALE DEI SOCI	2014	2015	2016	2017
N° SOCI PRESENTI/ N° AVENTI DIRITTO	223/2261	284/2.235	260/2.093	<b>355/2.759</b>
VALORE % DELLA PRESENZA	10%	13%	12%	<b>13%</b>
ASSEMBLEA STRAORDINARIA N° SOCI PRESENTI	498			

## 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. Servono dialogo e impegno reciproco, un "patto di fiducia" sempre più forte tra Socio e Cooperativa.

### UFFICIO SOCI.

Calendario di riunioni fondato su alcuni temi centrali, tra cui: **sviluppo della mutualità, identità e qualificazione del Socio, partecipazione e rappresentanza.**

### COORDINAMENTO BILANCIO SOCIALE

Riunioni semestrali e redazione del Bilancio Sociale Proges.

### TAVOLO FAMILY AUDIT

Rappresentanti scelti in modo da dare voce a tutte le persone della Cooperativa. Si riunisce periodicamente per definire e monitorare le azioni di conciliazione come previsto dall'omonima Certificazione.

### REDAZIONE WE-COOP

Gruppo composto da vari referenti degli uffici e dei servizi. 4 riunioni all'anno.

### EQUIPE E COLLETTIVI.

Il nostro "modo" di lavorare. Si tratta di riunioni a cadenza predefinita in cui gli operatori dei servizi (area educativa e sociosanitaria), sotto la guida di un coordinatore, condividono le situazioni e le criticità del lavoro, progettando nuove soluzioni e condividendo percorsi di cura.

### VALUTAZIONE STRESS-LAVORO CORRELATO E PREVENZIONE DEL BURN OUT.

È stato attivato un gruppo di lavoro (RLS, medici competenti, coordinatori dei servizi e responsabile uff. sicurezza) per la valutazione dello stress-lavoro correlato e in particolare sui carichi di lavoro.



## BENESSERE ORGANIZZATIVO, CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO.

Il contesto in cui un individuo lavora ha una funzione sociale e di tutela del benessere per i lavoratori. Tale funzione si completa appunto nel rappresentare il lavoro come uno strumento di utilità sociale, di benessere psico-fisico di chi lo esercita, di emancipazione, di crescita e di sviluppo. In un ambiente lavorativo caratterizzato da una forte presenza femminile, le azioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro diventano ancora più rilevanti e necessarie.



### CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT E PIANO OPERATIVO.

### SEMPLIFICAZIONE E ACCESSO ON LINE A TUTTI I DOCUMENTI.



### INNOVAZIONE TECNOLOGICA.

(gestionali/software/pc portatili e smartphone) e telelavoro. Flessibilità dei luoghi di lavoro.



### RACCOLTA DELLE BUONE PRASSI DI GESTIONE DEI SERVIZI.

(es. cambi turno).

### VANTAGGI E INIZIATIVE PER I SOCI.

Convenzioni per acquisti, Omaggio Nuovi Nati (kit prodotti e scontistica per acquisti).



### BIMBI IN UFFICIO.

Nel 2016 per la prima volta una giornata di apertura della sede alle famiglie per condividere gli ambienti di lavoro.



### MOBILITY MANAGEMENT.

Piano Spostamento Casa-Lavoro per il personale della sede (circa 200 persone coinvolte), iniziative di car pooling e convenzioni per l'utilizzo dei mezzi pubblici (es. ATM Milano). Campagne di sensibilizzazione e attività di promozione che hanno portato Proges a vincere il Premio Azienda Virtuosa 2016, da parte di TEP e Comune di Parma. Inoltre il progetto di mobilità sostenibile, strettamente intrecciato con iniziative di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è stato presentato tra i case history di successo sia durante l'European Mobility Week che al 16° Convegno nazionale Moby-Dixit.



# 3.b WELFARE AZIENDALE E VANTAGGI PER I SOCI



Nel corso degli ultimi anni Proges si è impegnata a sostenere nuove iniziative per offrire ai soci soluzioni che rispondano ai bisogni della vita quotidiana: convenzioni per vacanze e tempo libero, convenzioni mediche, prestito soci, maternità e nuovi nati, convenzione acquisti e corsi di formazione. Lo strumento per accedere a questi vantaggi è la Tessera Socio. Oltre agli elementi tipici del rapporto mutualistico tra socio e cooperativa, si è configurato un vero e proprio pacchetto di opportunità che si riassume in un Piano di Welfare Aziendale.

Il nostro welfare aziendale si sta sviluppando con il contributo di tutti e attraverso molteplici strumenti e tavoli di ascolto, coniugando le esigenze delle persone e delle famiglie con la valorizzazione del rapporto tra socio e cooperativa.

Di seguito una sintesi che attribuisce un valore economico, in termini di beneficio reso ai soci che hanno partecipato alle iniziative nell'arco degli ultimi 5 anni (2012-2017). Il valore del vantaggio generato verso i soci e i famigliari è di oltre 2 milioni 860 mila euro. Questi soldi non potevano essere distribuiti in altro modo, non sono disponibili liquide della cooperativa, è un valore generato da finanziamenti esterni e altre forme di attività di scambio mutualistico anche tra società del Gruppo.

**@SalvaTempo**  
I servizi SalvaTempo di Bricc@ sono un progetto nato per agevolarti nella vita di tutti i giorni!

- Lavanderia e riparazioni!**  
Un servizio settimanale direttamente in azienda. Consegne e ritiri i tuoi capi senza correre in lavanderia.
- Pulizie in domicilio!**  
Prenota e organizza la pulizia della casa senza pensieri. Tramite portale puoi definire i tuoi appuntamenti.
- Consegna Pane e Prodotti da Forno!**  
Semplice, comodo e buono! Un servizio di consegna diretta, nella tua azienda, di tutti i prodotti artigianali del Forno di Ranzano.
- Maggiordomo aziendale!**  
Per tutte quelle commissioni che ti fanno correre prima o dopo il lavoro: rilassati, ci pensiamo noi!

**@SalvaTempo**

**Consegna Pane e Prodotti da Forno!**  
Semplice, comodo e buono!

**Che cos'è?**  
Un servizio di consegna diretta di tutti i prodotti artigianali, dolci e salati, del Forno di Ranzano. Per la tua pausa pranzo per la tua spesa rapida e comoda, direttamente presso la nostra sede in Via Colorno 63.

**Come fare?**

- 1 Ordina on line**  
Quali che desideri. Premi quello che ti piace e clicca sul link a destra "Servizio SalvaTempo di Bricc@".
- 2 Scegli di notte, giorno e seleziona i prodotti**
- 3** Ogni martedì e venerdì dalle 10.00 alle 13.00 nella sede della Cooperativa, potrai ritirare i tuoi prodotti.

ATTIVITÀ 2012-2017	Partecipazione n° persone	Valore beneficio complessivo generato €
CORSO INGLESE (2 edizioni)	100	13.360
CORSO COMPUTER AVANZATO (4 edizioni)	56	8.400
CORSO COMPUTER BASE (7 edizioni)	106	15.900
TESSERE ACI DRIVER	140	4.200
TESSERE SOCIO E NETWORK CONVENZIONI	3.200	48.000*
OMAGGIO NATALE	16.038	524.042
PREVENZIONE 2014-2015**	521	41.680
OGGI VENGO ANCH'IO (2016-2017)	85	Non quantificabile
PRESTITO SOCIALE	720	1.080.000
MATERNITÀ	750	1.125.000
<b>TOTALE NEI 5 ANNI (2012-2017)</b>	<b>21.716</b>	<b>2.860.582</b>

\* Valore stimato su 320.000€ acquisti sconto 15%. Cioè 3.200pers.x20€ acquisto annuo x 5 anni.  
\*\* Ottobre Rosa, Prevenzione cardiologica, Torna a scuola col sorriso, Prevenzione Osteoporosi.

**SANITÀ INTEGRATIVA**  
Super vantaggi del Fattore Salvo! **OLTRE 4.000 € DI RIMBORSO**

**NOVITÀ 2018**  
**PREVENZIONE DELLA SALUTE GRATUITA**

- Qualificamenti SENSO PER AEREI (SENSE)?

**VISITE SPECIALISTICHE**  
Presso Servizio Sanitario Nazionale RIMBORSO 80% sul TICKET  
Presso Centri Convenzionati RIMBORSO 40€ sul COSTO  
Presso Centri Convenzionati RIMBORSO 400€ MASSIMALE (anno massimo complessivo)

**ESAMI CLINICI**  
DI LABORATORIO Sangue - Urine - Feci  
Presso Centri Convenzionati RIMBORSO 100% MASSIMALE (anno massimo complessivo)  
Presso Servizio Sanitario Nazionale RIMBORSO 50% sul TICKET  
Presso Centri Convenzionati RIMBORSO 50% sul COSTO

**ODONTOIATRIA**  
Presso Centri Convenzionati RIMBORSO 560€ MASSIMALE\* (anno massimo complessivo)  
Su Cura Odontoiatrica RIMBORSO 240€ (80€x3 prestazioni)  
Su Implantologia RIMBORSO 300€  
Su Detergenza RIMBORSO 20€ + 1 prestazione GRATUITA

**DIAGNOSTICA**  
ALTA SPECIALIZZAZIONE  
Presso Centri Convenzionati RIMBORSO 100% 35€ Franchigia  
Presso Servizio Sanitario Nazionale RIMBORSO 80% sul TICKET  
Presso Centri Convenzionati RIMBORSO 3.000€ MASSIMALE (anno massimo complessivo)

**RIABILITAZIONE**  
CICLI DI TERAPIE  
Presso Centri Convenzionati RIMBORSO 255€ MASSIMALE (anno massimo complessivo) sul CICLO e Terapie  
Presso Servizio Sanitario Nazionale RIMBORSO 85€ per CICLO  
Presso Servizio Sanitario Nazionale RIMBORSO 80% sul TICKET

# 3.C IL VALORE AGGIUNTO

## GLOSSARIO.

### VALORE DELLA PRODUZIONE

Rappresenta il totale dei ricavi caratteristici.

### 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" che rimane dopo il pagamento dei costi "esterni".

### COMPONENTI ACCESSORIE STRAORDINARIE

Sono componenti della gestione del patrimonio o finanziaria: utili o perdite derivanti da partecipazioni, da attività accessorie, da investimenti finanziari.

### VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO

È un risultato intermedio che si ottiene togliendo dal valore aggiunto lordo le componenti straordinarie.

### AMMORTAMENTI

Sono la ripartizione dei costi degli investimenti pluriennali sulla gestione del l'esercizio.

### 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.

### REMUNERAZIONE DEL PERSONALE

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.

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 DELLO STATO

Rappresenta il beneficio economico acquisito dalla Pubblica Amministrazione. Gli elementi costitutivi sono:

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

### REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO

Si tratta di tutti coloro che prestano denaro alla cooperativa: banche in particolare.

### REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA

In questo contesto, cioè ai fini del riparto del valore aggiunto, l'azienda è considerata essa stessa un interlocutore che ha diritto a veder remunerato il suo apporto. Solitamente si considerano in questo calcolo gli accantonamenti, per il fatto che gli ammortamenti sono già stati considerati nel calcolo che ha portato alla determinazione del valore aggiunto netto.

### REMUNERAZIONE DEL CAPITALE SOCIALE

Come per il ristorno, si tratta della specifica remunerazione del capitale versato dai soci per il funzionamento della loro impresa.

### FONDO DI PROMOZIONE E CONTRIBUTI ASSOCIATIVI

Una parte del valore prodotto è destinato per legge (fondo di promozione) o per autonoma scelta (contributi associativi) allo sviluppo del movimento cooperativo.

### LIBERALITÀ ESTERNE

Le quote di valore aggiunto riguardanti le liberalità esterne, non hanno natura di vera e propria remunerazione, ma costituiscono certamente un modo di orientare una parte dei proventi della gestione verso attività che esprimono la sensibilità sociale dell'azienda.

	2014	2015	2016	2017				
<b>DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO</b>								
<b>VALORE DELLA PRODUZIONE</b>	<b>87.700.536</b>	<b>100,00%</b>	<b>86.086.813</b>	<b>98,16%</b>	<b>106.608.489</b>	<b>121,56%</b>	<b>112.468.670</b>	<b>100,00%</b>
Costi intermedi della produzione	26.038.327	29,69%	26.941.299	30,72%	33.071.548	37,71%	35.935.620	31,95%
<b>VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO</b>	<b>61.662.209</b>	<b>70,31%</b>	<b>59.145.514</b>	<b>67,44%</b>	<b>73.536.941</b>	<b>83,85%</b>	<b>76.533.050</b>	<b>68,05%</b>
Componenti accessori e straordinari	499.999	0,57%	367.099	0,42%	-45.000	-0,05%	-9.250	-0,01%
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO</b>	<b>62.162.208</b>	<b>70,88%</b>	<b>59.512.613</b>	<b>67,86%</b>	<b>73.491.941</b>	<b>83,80%</b>	<b>76.523.800</b>	<b>68,04%</b>
Ammortamento gruppo omogeneo beni	1.696.256	1,93%	2.445.714	2,79%	2.686.619	3,06%	2.429.811	2,16%
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>	<b>60.465.952</b>	<b>68,95%</b>	<b>57.066.899</b>	<b>65,07%</b>	<b>70.805.322</b>	<b>80,74%</b>	<b>74.093.989</b>	<b>65,88%</b>
<b>RIPARTIZIONE DEL VALORE AGGIUNTO</b>								
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>	<b>60.465.952</b>	<b>100,00%</b>	<b>57.066.899</b>	<b>94,38%</b>	<b>70.805.322</b>	<b>117,10%</b>	<b>74.093.989</b>	<b>100,00%</b>
Remunerazione del personale (escluso ristorno)	58.722.066	97,12%	55.583.708	91,93%	69.820.689	115,47%	73.266.578	98,88%
Ristorno soci	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Remunerazione Pubblica Amministrazione	559.183	0,92%	199.558	0,33%	210.204	0,35%	207.551	0,28%
Remunerazione capitale di credito	567.337	0,94%	464.915	0,77%	253.747	0,42%	215.408	0,29%
Remunerazione dell'azienda	304.051	0,50%	569.285	0,94%	405.337	0,67%	314.447	0,42%
Remunerazione del capitale sociale	201.893	0,33%	126.822	0,21%	0	0,00%	0	0,00%
Contributi al fondo di promozione cooperativa Coopfond	15.648	0,03%	21.529	0,04%	12.536	0,02%	9.725	0,01%
Contributi associativi	66.300	0,11%	66.700	0,11%	69.100	0,11%	66.300	0,09%
Liberalità	29.474	0,05%	34.382	0,06%	33.709	0,06%	13.980	0,02%
Liberalità esterne	29.474		34.382		33.709		13.980	
<b>REMUNERAZIONE MOVIMENTO COOPERATIVO</b>	<b>81.948</b>		<b>88.229</b>		<b>81.636</b>		<b>76.025</b>	
Contributo Associativo al sistema Legacoop	66.300		66.700		69.100		66.300	
Contributi al fondo di promozione cooperativa Coopfond	15.648		21.529		12.536		9.725	

## COORDINAMENTO COMUNICAZIONE E BILANCIO SOCIALE.

Alberto Padovani  
Alessandra Mora  
Annalisa Pelacci  
Chiara Marando  
Federica Bruno  
Francesca Corotti  
Francesca Salzano  
Gaetana Capelli  
Giovanna Passeri  
Giuseppe Massimo  
Giuseppina Sanelli  
Guido Cavalli  
Ilaria Dall'Olio  
Ilaria Gennari  
Lorenzo Lasagna  
Marsiletti Andrea  
Sara Lamanna  
Stefano Mambriani

## GRAFICA.





**BILANCIO  
SOCIALE  
2017**



**PROGES**

Your Family Company