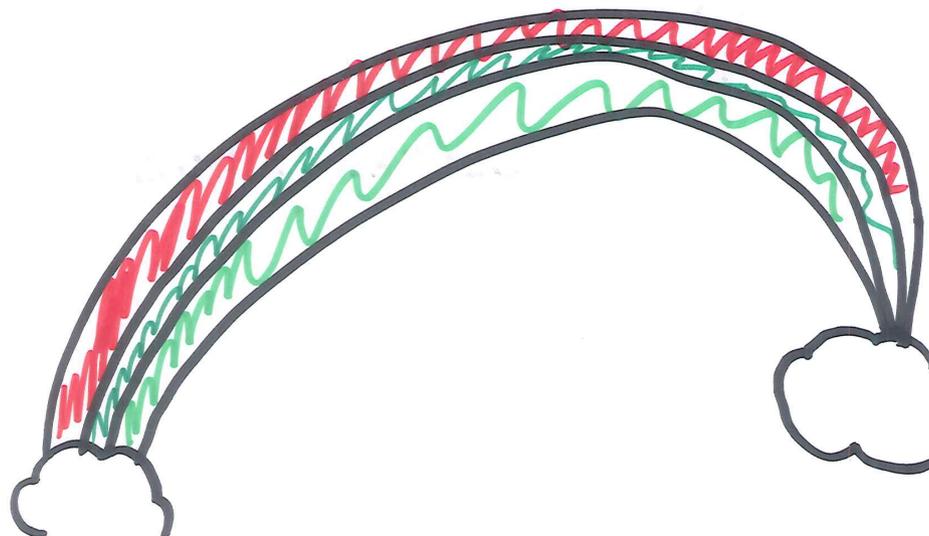


I SAGGI

GUIDA PRATICA ALLA CONCILIAZIONE

2° EDIZIONE



 PROGES

 PROGES

INDICE

CAPITOLO 1

Premessa: una nuova edizione delle nostre buone prassi, forme e misure di flessibilità

Di Gaetana Capelli - Referente Family Audit Proges 8

CAPITOLO 2

Proges e la certificazione Family Audit. Una scelta consapevole

Di Michela Bolondi - Presidente Proges 11

CAPITOLO 3

Benessere organizzativo. La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Di Filippo Finardi - Direttore Risorse Umane 15

CAPITOLO 4

Welfare aziendale e mobilità sostenibile.

Di Giovanna Passeri - Responsabile Ufficio Soci e Mobility Manager 19

CAPITOLO 5

Raccolta di buone prassi - Le esperienze dei servizi 23

CAPITOLO 6

Nuove iniziative: focus on

- *Sito e app "Io sono socio"*

- *Oggi vengo anch'io*

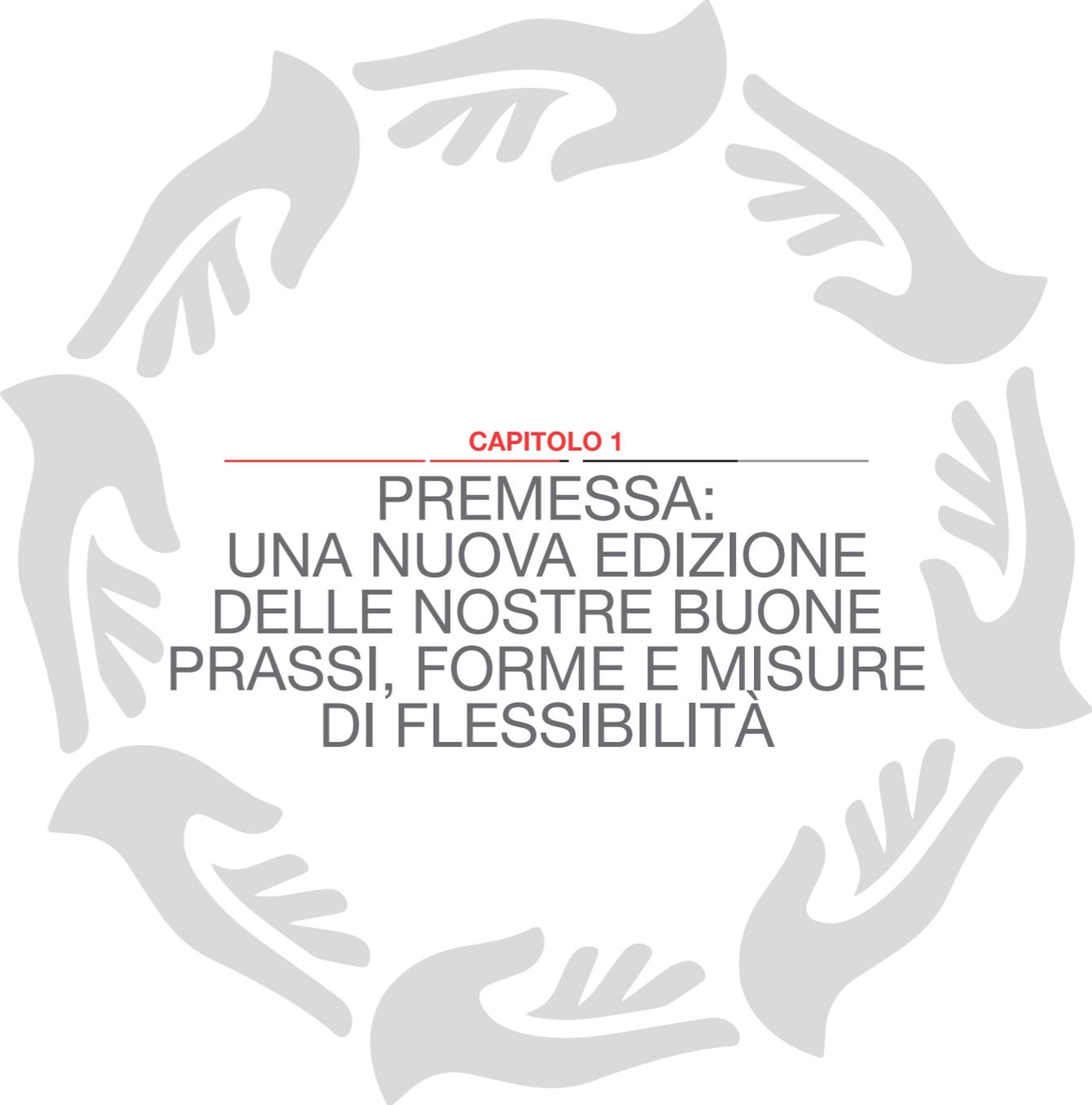
- *Mobility Management* 31

CAPITOLO 7

Utilità, l'utilizzo degli strumenti di conciliazione 39

CAPITOLO 8

Ringraziamenti 49



CAPITOLO 1

**PREMESSA:
UNA NUOVA EDIZIONE
DELLE NOSTRE BUONE
PRASSI, FORME E MISURE
DI FLESSIBILITÀ**

UNA NUOVA EDIZIONE DELLE NOSTRE BUONE PRASSI, FORME E MISURE DI FLESSIBILITÀ

Gaetana Capelli - Referente Family Audit Proges

In questo piccolo libro si trova racchiuso un valore molto prezioso che da anni impegna la Cooperativa, è il frutto di un percorso di ascolto delle persone e delle esigenze espresse sui servizi: sono attività, progetti e azioni che attengono al benessere dell'ambiente lavorativo. In particolare hanno a che fare con l'**organizzazione** e con la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**.

In questo scritto si troverà un insieme di buone prassi su orari e flessibilità raccolte nei servizi (sono solo alcuni esempi di applicazione di formule di flessibilità cresciute all'interno delle strutture), che ci auguriamo possano essere di esempio. Si tratta di mettere a disposizione l'esperienza perché funga da stimolo, da germoglio per la promozione di azioni di conciliazione adattabili ad altri servizi/strutture.

Sono linee guida utili per rispondere ad esigenze di conciliazione tenendo conto di differenti contesti e profili professionali, anche attraverso la pianificazione di presenze, attività e incontri.

Fanno parte di questa parte descrittiva anche i nuovi progetti promossi dall'ufficio soci e avviati nell'ambito del Mobility Management. Il tutto per rispondere ad esigenze di conciliazione che, in realtà, hanno avuto un significativo effetto positivo sull'organizzazione.

Inoltre, in questa nuova edizione, si vuole focalizzare sull'esperienza "Oggi vengo anch'io". Si tratta di un progetto nato nel 2016: una giornata di apertura della sede alle famiglie per condividere gli ambienti di lavoro. Ripetuto poi nel 2017 non solo in sede ma su diversi servizi nei vari territori. Da qui siamo giunti alla pubblicazione del libricino "Che Lavoro Ragazzi" sintesi delle giornate sopra descritte (giugno 2018).

Il Piano Family audit ci ha messo di fronte ad una grande opportunità: programmare, condividere e valorizzare una serie di buone pratiche per farne patrimonio comune a servizio dei soci.



i disegni qui riprodotti sono stati elaborati dai bambini che hanno partecipato all'iniziativa "Oggi vengo anch'io!", giornate di apertura del luogo di lavoro ai bambini.



CAPITOLO 2

**PROGES E
LA CERTIFICAZIONE
FAMILY AUDIT. UNA
SCELTA CONSAPEVOLE.**

PROGES E LA CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT. UNA SCELTA CONSAPEVOLE

Michela Bolondi - Presidente Proges

In questi anni siamo cresciuti sia in termini di fatturato sia in termini occupazionali, in questo percorso che ci obbliga a riflettere costantemente sulla nostra realtà, sulle nostre capacità imprenditoriali non può venir meno l'attenzione alle persone.

La costante ricerca di modalità per consentire alle socie e soci, alle lavoratrici e lavoratori che quotidianamente si adoperano al fine di garantire a Proges e al gruppo di continuare nella sua lettura della complessità, dei mutamenti della società e del mercato in cui ci muoviamo, ci hanno portato ad individuare questo percorso come strumento per leggerci e cogliere quegli aspetti salienti che messi all'interno di un sistema definito diventano valore aggiunto.

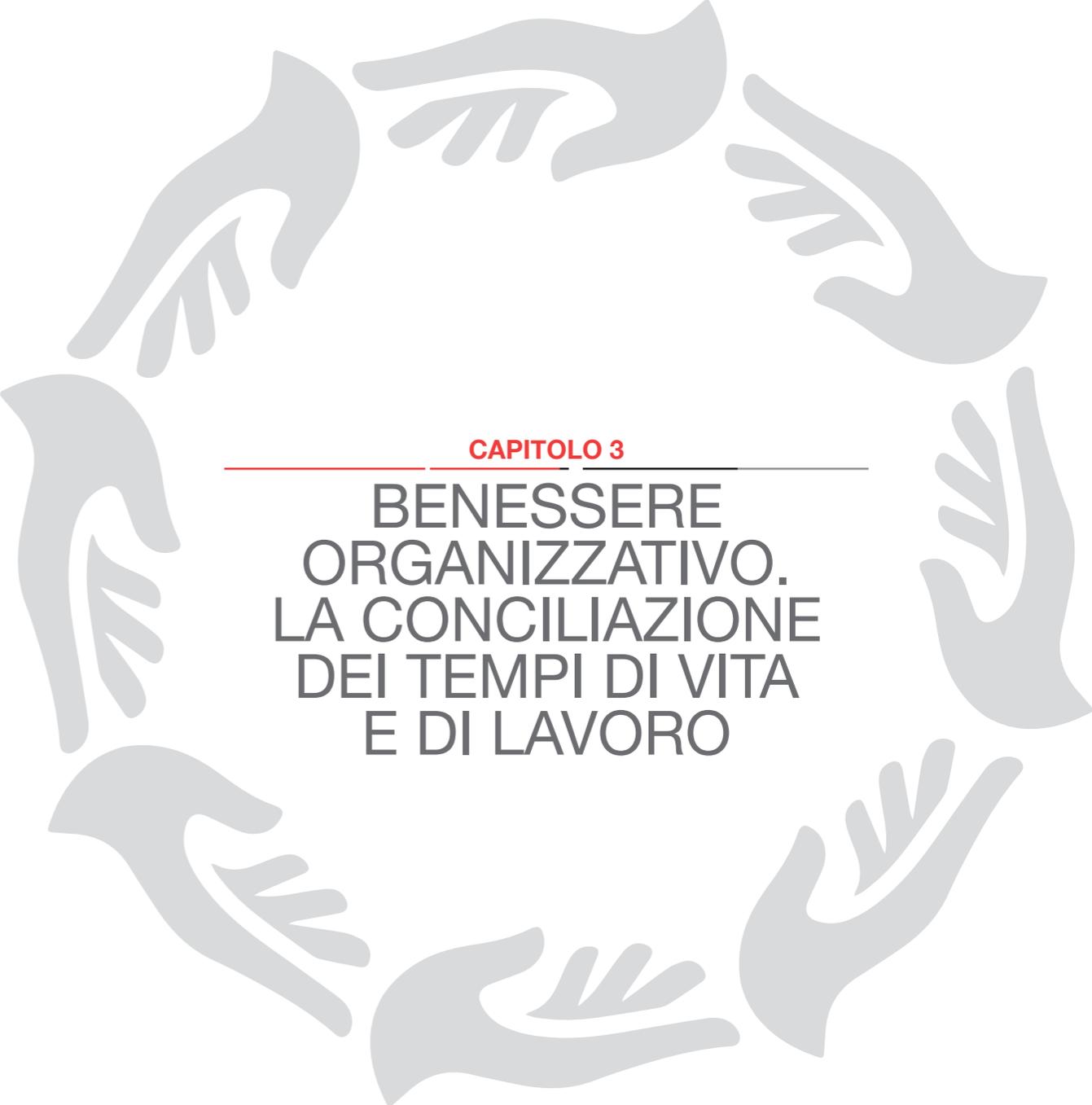
La seconda edizione della Guida Pratica alla conciliazione rappresenta l'occasione per fare il punto sulle azioni messe in campo dalla cooperativa e portarle a tutti i socie e i dipendenti in maniera chiara e sintetica. Abbiamo voluto mantenere le buone pratiche raccolte nei servizi che sono una piccola parte del nostro patrimonio di esperienza e aggiungere i nuovi strumenti a disposizione dei soci per agevolarne la fruizione.

Molto importanti sono state le sperimentazioni sulla flessibilità e le nuove forme di lavoro attuate nella sede di cui si trovano approfondimenti anche su WEcoop.

Il portale soci rappresenta sicuramente una delle più importanti innovazioni per la comunicazione continua tra la cooperativa ed i soci. Proprio nel portale quest'anno troverete un corso riguardante la Certificazione Family Audit per chi vuole approfondire le tematiche sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il corso è ad accesso libero e vuole essere un ulteriore stimolo alla diffusione delle buone pratiche di conciliazione.

Si prosegue quindi verso l'obiettivo di costruire azioni che possano agevolare il nostro stare bene al lavoro, il che genera, tra l'altro, anche benessere alle persone di cui ci occupiamo nei servizi in un circuito positivo continuo.

Un altro aspetto importante che abbiamo visto in questi anni è che il diffondersi di azioni positive ne fa emergere e promuove altre! Avanti così dunque in quella prospettiva di miglioramento continuo che ci deve contraddistinguere anche in questo momento complesso.



CAPITOLO 3

**BENESSERE
ORGANIZZATIVO.
LA CONCILIAZIONE
DEI TEMPI DI VITA
E DI LAVORO**

BENESSERE ORGANIZZATIVO. LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Filippo Finardi - Direttore Risorse Umane

Il tema della **“conciliazione” tra tempi dell’attività lavorativa e tempi delle attività familiari** e genitoriali, trova nelle forme di lavoro flessibile e nella flessibilità, anche contrattuale, un possibile punto di incontro. Il genitore impegnato nella cura a domicilio di un figlio piccolo, ad esempio, può trovare nel telelavoro la soluzione ai suoi problemi logistici (dove lasciare il figlio?), di organizzazione degli orari ed in generale delle sue giornate, senza rinunciare appunto al lavoro, al reddito ed alle relazioni sociali che ne derivano.

Proges, nel tempo, ha fatto spazio a queste nuove modalità e forme contrattuali, ora per esigenze legate ai servizi, ma spesso per andare incontro alle richieste dei propri Soci-lavoratori, in particolare le donne, tenendo conto che la componente femminile rappresenta oltre l'88% del Personale. Il tema della conciliazione, ed in questo caso quello delle forme contrattuali flessibili, è infatti argomento cui sono sensibili principalmente le donne, poiché su di loro grava *normalmente* anche l'accudimento dei figli e della casa.

Nella precedente edizione di questo manuale abbiamo approfondito temi relativi a:

- Part time reversibile.
- Personalizzazione dell'orario di lavoro: flessibilità orari ingresso/uscita, contrazione/ estensione della pausa pranzo, collegamento dell'orario di lavoro con l'orario delle vacanze scolastiche o con il sistema dei trasporti, banca delle ore, gestione dei turni di lavoro, individuazione di fasce orarie di compresenza.
- Programmazione dell'orario di lavoro e smart working.

In questa nuova edizione vogliamo riconfermare la nostra attenzione e impegno per tutte le esperienze sopra richiamate, ma intendiamo approfondire il valore che i **processi di digitalizzazione** e di ridefinizione delle nuove procedure di scambio documentale hanno determinato in questi anni.

Consapevoli che per essere sempre più smart, considerate anche le dimensioni assunte dalla Cooperativa, sia necessario dotare ciascuno di tutti gli strumenti utili ad una corretta informazione e accessibilità ai documenti, ci stiamo dotando da anni di nuove tecnologie informatiche e nuove modalità di incontro e formazione.



CAPITOLO 4

WELFARE AZIENDALE E
MOBILITÀ SOSTENIBILE

WELFARE AZIENDALE E MOBILITÀ SOSTENIBILE

Giovanna Passeri - Responsabile Ufficio Soci e Mobility Manager

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

Il progetto ha l'obiettivo di trovare risposte ai bisogni della vita quotidiana dei soci e delle famiglie.

Di seguito una sintesi che attribuisce una stima del valore economico, in termini di beneficio reso ai soci che hanno partecipato alle iniziative nell'arco degli ultimi 6 anni (2012-2018). Il valore del vantaggio generato verso i soci e i famigliari è di oltre 3 milioni 600 mila euro.

Questo valore non poteva essere distribuito in altro modo, non sono disponibilità liquide della cooperativa, è un valore generato da finanziamenti esterni e altre forme di attività di scambio mutualistico anche tra società del Gruppo.

ATTIVITÀ 2012-2018	n° persone	Valore beneficio complessivo generato €
*CORSO INGLESE (2 edizioni)	100	13.360
*CORSO COMPUTER AVANZATO (4 edizioni)	56	8.400
*CORSO COMPUTER BASE (8 edizioni)	120	18.000
*TESSERE ACI DRIVER	280	8.400
TESSERE SOCIO E NETWORK CONVENZIONI	3.200	57.600 <small>(valore stima 3.200pers.x20€ acquisto annuo x 6 anni)</small>
OMAGGIO NATALE	19.038	620.042
PREVENZIONE 2014-2015	521	41.680
OGGI VENGO ANCH'IO (2016-2017-2018)	150	Non quantificabile
PRESTITO SOCIALE	864	1.296.000
MATERNITÀ	900	1.555.200
TOTALE NEI 6 ANNI (2012-2018)	25.229	3.618.682

*Reperimento di finanziamenti esterni a sostegno dell'attività

In questa **nuova edizione** si vuole focalizzare sul **nuovo portale "Io sono socio"**, inoltre sull'esperienza **"Oggi vengo anch'io"** e gli esiti positivi di questo ciclo di appuntamenti che si sono svolti sia in sede che sui servizi, con l'obiettivo di avvicinare le famiglie all'ambiente di lavoro. Inoltre si vuole dare conto delle attività di **mobility management** con particolare riguardo verso due nuove iniziative: l'attivazione del **Fascicolo Sanitario Elettronico** e la possibilità di acquistare abbonamenti al trasporto pubblico locale, a Parma, con una serie di agevolazioni.

Il nostro welfare 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.



CAPITOLO 5

**RACCOLTA
DI BUONE PRASSI:
LE ESPERIENZE
DEI SERVIZI**

CENTRO DIURNO DI TORRILElocalità: **San Polo di Torrile****Il Servizio:**

Il Centro Diurno è un servizio semiresidenziale a carattere diurno destinato ad anziani e adulti con patologie assimilabili a quelle geriatriche, con diversi gradi di non autosufficienza. Il Centro Diurno garantisce la permanenza dell'utente al proprio domicilio il più a lungo possibile, offrendo al contempo sostegno e supporto alla famiglia. Il Centro Diurno di Torrile accoglie anziani provenienti dai Comuni di Torrile, Mezzano Inferiore e Colorno. È presente una équipe multi-professionale composta da: Responsabile del servizio, OSS, Infermiere territoriali, Personale ausiliario, Autista.

Tutte le figure professionali sono inserite in un percorso di formazione e aggiornamento permanente.

Azioni di conciliazione intraprese e riconfermate nel tempo:

TURNO DI LAVORO: pianificazione di un turno a matrice fissa, la disponibilità al cambio turno, combinati con la segnalazione delle richieste di cambio turno fatte dall'organizzazione e dal lavoratore.

Descrizione completa

La proposta di un turno a matrice fissa è nata dall'esigenza di combinare la continuità nell'erogazione del servizio e quella del lavoratore di poter sapere con buon anticipo il proprio impegno lavorativo. Questo dà la possibilità di concedere cambi turno con un po' più di agilità ma rimane la necessità, per dare continuità all'erogazione del servizio rivolto ad un'utenza fragile, di dover richiamare in turno un lavoratore. Negli operatori restava, però, la sensazione che i richiami in turno per esigenze di servizio fossero molti. Il coordinamento aveva una lettura diversa del problema e, per questo, ha proposto all'équipe di lavoro di verificare insieme quale fosse il dato di realtà oggettivo.

La proposta della coordinatrice è stata di evidenziare sul turno con colori diversi la motivazione del cambio turno: rosso se richiesto dall'organizzazione, blu se richiesto dal lavoratore. Alla fine di un periodo di tre mesi di sperimentazione gli operatori hanno potuto concludere che la sensazione ed il dato di realtà erano differenti: le richieste di cambio turno più numerose erano quelle chieste proprio dai lavoratori. La nuova lettura dei dati ha avuto una influenza positiva sul clima dell'ambiente di lavoro.

RSA/CD CASA PER CONIUGIlocalità: **Milano****Il Servizio:**

La RSA è ubicata nella zona Sud di Milano (Zona Corvetto) ed accreditata per 210 posti letto di cui 199 a contratto con l'ASL.

I posti letto sono suddivisi in 12 nuclei di degenza (di cui 1 nucleo Alzheimer accreditato ed 1 nucleo "protetto" per patologie da decadimento cognitivo) disposti su tre piani, con camere singole e doppie. È dotata di ampi spazi comuni, bar interno, giardino e di un servizio di lavanderia interno.

Dei 200 posti a contratto con l'Asl, 140 sono destinati ad utenti inviati direttamente dal Comune di Milano (70%), 59 posti sono a disposizione di utenti paganti in proprio la quota alberghiera (30%).

All'interno della struttura è collocato il Centro Diurno Integrato Alzheimer con una capienza di 30 posti. Il servizio è aperto dal lunedì al venerdì, domenica e festivi esclusi.

Vi è la possibilità di accedere ai servizi della RSA e del CDI anche in forma totalmente privata.

Azioni di conciliazione intraprese:

TURNO DI LAVORO: pianificazione e cambi turno.

CREAZIONE DI UNA RETE DI PROTEZIONE PER PERSONE FRAGILI**Descrizione completa**

Nella struttura lavorano molti operatori sui tre turni: mattino, pomeriggio, notte. Le esigenze più forti, rilevate a seguito dell'analisi di ascolto effettuata, sono state le seguenti:

- La necessità di organizzare il proprio tempo di non lavoro;
- L'esigenza di conservare ferie e permessi per esigenze gravi utilizzando cambi turno;

Inoltre, sono giunte diverse segnalazioni da parte di enti esterni/professionisti (Centri per la Famiglia, Assistenti Sociali, psicologi) e/o di organizzazioni sindacali rispetto a personale in forza che attraversa una fase di fragilità e necessità di una turnazione agevolata.

Per la risoluzione delle prime due richieste è stata istituita una turnazione avente una matrice fissa che ruota su 25 settimane, il turno viene esposto in bacheca e consente al lavoratore di conoscere i propri turni con largo anticipo.

Il lavoratore ha a disposizione la possibilità di richiedere 4 cambi turno al mese che sono concessi secondo regole condivise da tutto il gruppo di lavoro e consentono, nel contempo, la continuità necessaria per l'erogazione del servizio del nucleo di lavoro. Infine il turno viene esposto entro le 11 del 27 del mese precedente con le modifiche derivanti da cambi turno, ferie e permessi.

Da gennaio 2014 è stata attivata una rete informale tra PROGES, che gestisce la struttura, enti o professionisti interessati di volta in volta, centri per le famiglie, assistenti sociali e psicologi per accogliere le richieste, sostenute anche da organizzazioni sindacali, di tutela di lavoratori/lavoratrici in difficoltà che hanno bisogno di un turno agevolato. All'interno del "turno matrice" sono state create due fasce che comprendono turni di "solo mattina" o "solo pomeriggio" che vengono dedicate alle persone individuate per il tempo necessario.



HOSPICE LA CASA DI IRIS

località: **via Bubba 98, 29122 Piacenza**

Il Servizio:

L'Hospice è destinato all'ospitalità di persone con malattie in fase avanzata a rapida evoluzione, per le quali ogni terapia finalizzata alla guarigione non è più possibile. La struttura può accogliere 16 pazienti, l'equipe è composta da 6 infermieri e 9 OSS che garantiscono l'assistenza sulle 24 ore, 1 infermiere referente diurnista, 1 fisioterapista, 1 coordinatrice, 1 psicologa, 1 direttore sanitario e personale amministrativo.

Azioni di conciliazione intraprese:

TURNO DI LAVORO: pianificazione di un turno a matrice fissa con settimana di riserva e turni esposti entro il 20 del mese precedente, la disponibilità fino a 6 cambi turno al mese.

ORGANIZZAZIONE DEI PIANI FERIE: con anticipo e condivisione in riunioni dedicate.

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA/USCITA: possibilità di entrata posticipata / uscita anticipata rispetto al turno assegnato.

RIUNIONI E INCONTRI FORMATIVI: programmazione annuale, effettuate alla fine del turno di mattina.

Descrizione completa (come mai si è pensato a proporre questa attività di conciliazione, quali obiettivi ci si è posti, quali criticità riscontrate e quali obiettivi sono stati raggiunti).

TURNO DI LAVORO

I turni di lavoro sono pianificati secondo una matrice fissa concordata dall'apertura del servizio. Tale programmazione prevedeva però l'auto-sostituzione per fruizione ferie e permessi generando una sequenza gravosa. Inoltre, la compresenza di malattie e assenze (programmate o meno) creava disagi per la necessità di saltare riposi e di provvedere alla copertura turni con colleghi della CRA in provincia. Le attività in Hospice richiedono una formazione specifica nell'ambito delle cure palliative e la presenza di personale non formato, pur a fronte della necessità di copertura del turno, creava disagio agli operatori del servizio e agli ospiti. Alla turnazione vigente è stata quindi aggiunta una settimana di riserva al fine di fronteggiare malattie e assenze impreviste aumentando gli operatori in forza al cantiere.

I turni vengono esposti entro il 20 del mese precedente ed il lavoratore ha a disposizione la possibilità di richiedere 6 cambi turno al mese concessi secondo le normative vigenti, gli accordi sindacali locali e le regole condivise da tutto il gruppo di lavoro. La programmazione delle ferie estive e delle festività natalizie avviene in due riunioni annuali dedicate.

In aggiunta, alla possibilità di cambio turno è stata introdotta la possibilità di chiedere l'uscita anticipata o l'entrata posticipata secondo due modalità:

- Da lunedì a venerdì in orario diurno accordo per l'uscita (con richiesto di permesso orario) alle 13 anziché alle 14 o entrata alle 15 anziché alle 13,45 con la coordinatrice che garantisce personalmente, o con l'aiuto dell'infermiere referente durante tale orario, la copertura delle esigenze di reparto.
- Nelle ore serali, o al cambio del mattino o nei festivi, accordo con il collega (autorizzato dalla coordinatrice).

In seguito a queste variazioni abbiamo osservato una riduzione importante delle assenze per malattie del gruppo OSS (più che dimezzate), una maggior continuità del lavoro, la possibilità di concedere più assenze contemporanee programmate, un aumento della partecipazione alle ore di formazione e la possibilità di accordare a più infermieri l'avvio di percorsi formativi esterni quali master di I livello.

RIUNIONI E INCONTRI FORMATIVI

Per ottimizzare i tempi e ridurre gli spostamenti casa-lavoro tutte le attività di formazione, supervisione e le riunioni organizzative sono organizzate alla fine del turno del mattino. La difficoltà espressa dai lavoratori era organizzare la propria vita familiare per rientrare al di fuori del turno se comunicato con poco preavviso e ricordare le date previste con molto anticipo. Inoltre gli infermieri segnalavano la difficoltà a raggiungere i crediti formativi ECM. Abbiamo quindi messo in atto le seguenti azioni:

- A gennaio predisposizione di un calendario annuale con le date programmate dei 10 incontri formativi, delle 3 giornate di supervisione (attività volta alla prevenzione del burn-out) e delle 3 riunioni organizzative. Sul calendario le date sono segnalate con colori diverse a seconda della finalità dell'incontro.
- Sui turni le date programmate sono evidenziate con gli stessi colori utilizzati per il calendario.
- I 10 incontri formativi sono accreditati ECM come Formazione Sul Campo.

La riduzione degli spostamenti casa-lavoro/lavoro-casa incide in modo positivo su tempo e risorse dei lavoratori, la programmazione anticipata e con questo sistema permette un'organizzazione che facilita la partecipazione agli eventi senza interferire con la vita familiare, il riconoscimento ECM permette agli infermieri di ridurre la formazione accreditata esterna (effettuata nel tempo del non lavoro) da dover sommare alle attività di formazione interna.



CAPITOLO 6

**NUOVE INIZIATIVE:
FOCUS ON**

NUOVE INIZIATIVE: FOCUS ON

In questo capitolo proveremo a fare sintesi delle nuove iniziative avviate:

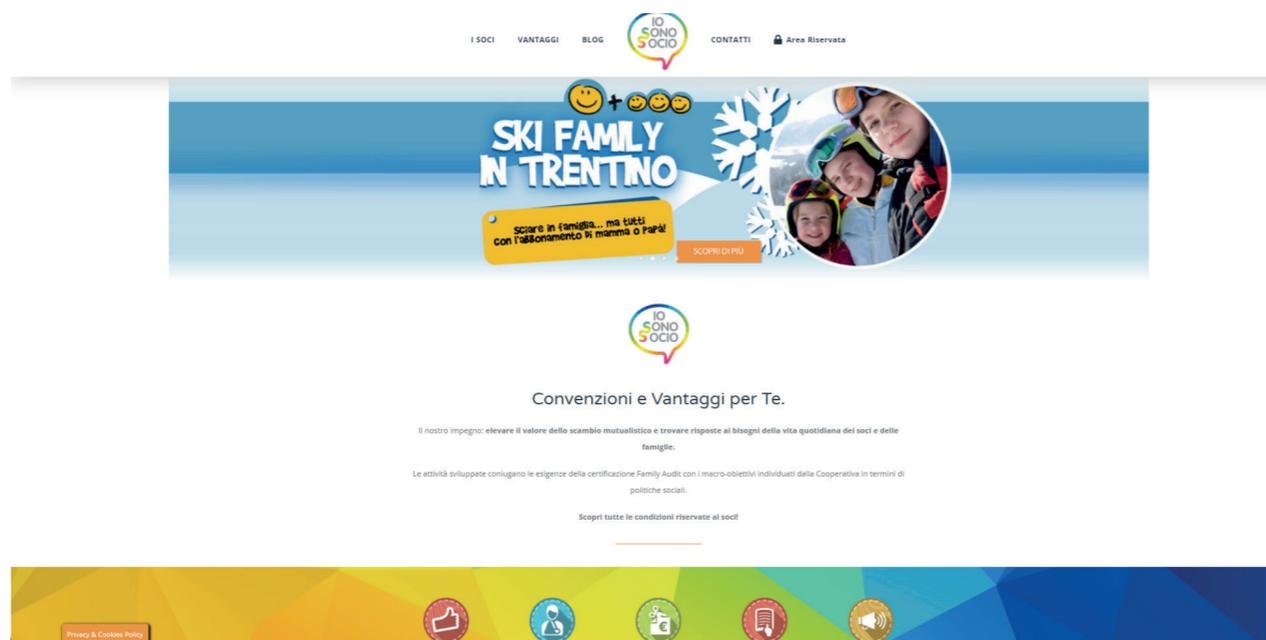
- > **“Io sono socio”** un portale e un'app per avere sempre tutto a portata di mano.
- > **“Oggi vengo anch'io”**: tra le buone pratiche di conciliazione vita-lavoro rientra sicuramente quella di aprire il luogo di lavoro alle famiglie ed in particolare ai più piccoli. Per questo, da 3 anni a questa parte, sono state organizzate delle giornate straordinarie di apertura della sede e dei servizi per accogliere le nostre famiglie.
- > **Mobility Management e servizi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**: Servizi Salvatempo e attivazione del Fascicolo Sanitario Elettronico tramite Ufficio Soci Proges.

IO SONO SOCIO: UN PORTALE E UN'APP DEDICATA AI SOCI

Ecco il nuovo portale: www.soci.proges.it è anche un'app per avere sempre a portata di mano tutte le informazioni e i documenti utili della cooperativa.

Il nuovo portale per i soci offre molte opportunità, tra cui, nella sezione VANTAGGI:

- 1.NUOVA PIATTAFORMA CONVENZIONI** riservate ai soci: semplice e rapida consultazione. Sconti e offerte su moltissimi prodotti in tutta Italia
- 2.NUOVA PIATTAFORMA SMACONTE - Sanità Integrativa**: d'ora in poi è possibile gestire direttamente le richieste di rimborso con un click!
- 3.PORTALE HR-CEDOLINI ON LINE**: la piattaforma delle buste paga e di tutti i documenti utili per il rapporto lavorativo e da socio della cooperativa.
- 4.Un elenco dei vantaggi riservati ai soci**, tra cui la pagina **Family Audit** e la pagina **Mobilità Sostenibile**.



OGGI VENGO ANCH'IO 2016-2017-2018

Azione sperimentata presso la sede nel 2016 ed esportata in altre realtà della cooperativa nel 2017 e 2018. Oggi è divenuta una bellissima modalità d'incontro tra i lavoratori e le lavoratrici, le loro famiglie - i bambini e i ragazzi in particolare - e il luogo di lavoro.

L'idea è scaturita durante il percorso di certificazione Family Audit, cercavamo una progettualità che mettesse in relazione i due mondi casa e lavoro.

Alla fine abbiamo optato per un'azione semplice, mutuata dalla lettura di esperienze di altre aziende, cioè *Bimbi in ufficio*. Questo infatti è un progetto sostenuto a livello nazionale da numerose aziende e promosso da Corriere della Sera e La Stampa, iniziativa a cui abbiamo volentieri aderito.

Certamente, per noi che lavoriamo in settori così diversi dal punto di vista organizzativo non era facile costruire un modello "esportabile", così abbiamo preferito partire con una prima sperimentazione da cui costruire le linee guida che indicassero gli elementi da tenere in considerazione durante la preparazione e lo svolgimento dell'appuntamento. La giornata sperimentale si è tenuta nella nostra sede di Parma a maggio 2016 ed è stata un'esperienza bellissima. In un'ottica di disseminazione di buone pratiche, abbiamo proposto l'attività a tutte le società operative presso la sede. L'anno successivo l'iniziativa è stata ripetuta e sperimentata complessivamente in otto servizi all'interno di tre strutture, con la partecipazione di una settantina tra bambini e ragazzi. La stessa modalità e numeri di partecipazione sono stati riconfermati nel terzo anno consecutivo (2018).

Sede della giornata aperta	Provincia	Servizi coinvolti
CSS Sidoli di Parma	Parma	Servizio Assistenza Domiciliare di Parma, Centro Diurno e Casa Protetta Sidoli
RSA Pineta di Tradate	Varese	RSA Corte Cova di Caronno Pertusella, RSA di Cassano Magnago, e RSA Pineta di Tradate
RSA casa per Coniugi	Milano	RSA Ferrari ed RSA casa per Coniugi
Sede legale	Parma	Tutti gli uffici

Il progetto **"oggi vengo anch'io"** al suo interno prevede anche il percorso **"che lavoro, ragazzi!"**: un laboratorio di disegno proposto ai bimbi e volto a fermare con il segno grafico alcuni momenti dell'esperienza.

L'idea del laboratorio nasce per testimoniare lo spirito della giornata che è quello della condivisione. Abbiamo pubblicato un piccolo libricino denominato appunto "Che Lavoro Ragazzi" raccolta di disegni e pensieri sull'incontro tra il lavoro e le famiglie. Passare del tempo con i genitori sul posto di lavoro è una bella esperienza formativa per bambini e ragazzi soprattutto perché permette loro di vedere, *toccare con mano* e apprendere dinamiche di cui sentono parlare in famiglia, ma che restano astratte perché non hanno un luogo fisico di collocazione. Inoltre, la curiosità spinge i bambini a capire come lavora il proprio genitore, chi sono i colleghi, com'è strutturato l'ufficio. Ovviamente queste ore trascorse con i propri figli sono un importante momento anche per i genitori, perché aiutano a spezzare la routine della vita lavorativa e permettono di trascorrere insieme un tempo che solitamente è dedicato al lavoro.

Siamo convinti che l'impatto di queste ore possa avere un effetto positivo importante su tutti: la ventata di allegria che i bambini sanno portare e la loro curiosità crediamo facciano bene anche a tutto il team di lavoro e, in qualche caso, anche all'utenza dei nostri servizi.

Nel 2018 il percorso "Oggi vengo anch'io" è stato arricchito di nuovi contenuti pedagogici grazie alla collaborazione con le colleghe dell'area educativa: Carlotta Carpana e Sara Gigliotti.

Focus

- ...che il bambino entri in un contesto a lui sconosciuto con curiosità
- ...che la diade bambino-genitore viva un momento di complicità
- ...che il lavoro del genitore agli occhi del bambino si umanizzi attraverso dettagli comprensibili e accattivanti
- ...che ci si diverta...

PRIMO STEP



- Stanza in cui fare un gioco di presentazione e accoglienza in cui, una volta arrivati tutti i partecipanti, spiegare cosa faremo. Questo momento sarà inteso come l'inizio di un viaggio (con tanto di valigia, foto di gruppo e cartina...)

SECONDO STEP



- Ripercorrere con i bambini le fasi salienti del processo produttivo (adattato ad ogni contesto) organizzando 4-5 giochi-prova caratterizzati dal tema "mettersi nei panni dell'altro"

TERZO STEP



- Far vivere al genitore e al proprio bambino un momento intimo e immersivo in una stanza allestita per giocare con le luci e le ombre con i materiali di scarto industriale

QUARTO STEP



- Il viaggio termina con una riflessione sul percorso fatto insieme e con il dono di una cartina che il bambino potrà regalare al proprio genitore, una volta completata

MOBILITY MANAGEMENT E SERVIZI SALVATEMPO

La figura del Mobility Manager svolge un ruolo di sensibilizzazione, di pianificazione e coordinamento in armonia con le politiche di mobilità sostenibile del territorio in cui si trova l'azienda. Il decreto Ronchi (decreto del Ministero dell'Ambiente 27/1998) istituisce la figura del Mobility Manager.

PIANO DI AZIONI MOBILITY MANAGEMENT - cosa abbiamo fatto fino ad oggi: una sintesi

1. Adesione a vari **Bandi Mobility Management** promossi dal Comune di Parma. Piano di azioni che ha ottenuto finanziamenti per un totale di circa 40 mila euro (tra il 2016 e il 2018)
2. Riconoscimenti (Premio Azienda Virtuosa 2016 - Proges) e partecipazione attiva a convegni locali e nazionali: Moby Dixit 16° Convegno Nazionale Mobilità Sostenibile e Settimana Europea della Mobilità Sostenibile 2016 - 2017 - 2018.
3. Redazione Piano Spostamenti Casa Lavoro - **PSCL Proges** approvato da Settore Mobilità Ambiente Comune di Parma in data 25 settembre 2017.
4. "Parma Sostenibilità in azione" (2017): progetto in cui il Comune di Parma è capofila e che coinvolge oltre a Proges, Infomobility, Università degli Studi, Azienda Ospedaliera Universitaria di Parma, AUSL e Arpa Emilia Romagna, Bicinseme Fiab, Euromobility e la Cooperativa Sociale Cigno Verde. Proges si è impegnata nella realizzazione di corsi di guida sicura ed ecosostenibile e in campagne di comunicazione.
5. Abbonamenti autobus TEP: tramite bando del Comune di Parma si è proceduto al **rimborso** riconosciuto ai soci che ne hanno fatto richiesta (2018)
6. Incentivi all'utilizzo del **Trasporto Pubblico Locale** a Parma e Milano:
 - Abbonamenti rete mobility e dilazione del pagamento
 - Apertura stradello pedonale su Via Colorno
7. Attivazione del **Fascicolo Sanitario elettronico** (in collaborazione con AUSL)
Un'opportunità per risparmiare tempo e semplificare la vita di tutti i giorni!



La convenzione tra AUSL e Proges all'interno del progetto Mobility Management, prevede la possibilità, per tutti i soci dell'Emilia Romagna, di attivare direttamente in sede o sul luogo di lavoro il Fascicolo Sanitario elettronico.

COME FARE:

- Contatta l'Ufficio Soci
- Devi avere: carta d'identità, codice fiscale e un account mail personale
- Utilizza le deleghe allegate in caso tu voglia attivare il Fascicolo Sanitario Elettronico
 - per i tuoi famigliari (minori e non)
 - per te se non puoi essere presente fisicamente. In questo caso puoi delegare una collega o direttamente la sottoscritta.

VANTAGGI DEL FASCICOLO SANITARIO ELETTRONICO:

- ridurre gli spostamenti casa-lavoro per recarsi dal medico a ritirare impegnative e referti medici
- evitare attese e perdite di tempo sia in fase di attivazione (che andrebbe fatta recandosi allo sportello AUSL) sia nell'utilizzo quotidiano
- limitare la stampa e utilizzo di cartacei in ottica di sostenibilità ambientale
- procedura rimborsi con SMA-Sanità integrativa è ancora più semplice: salva il file che scarichi dal Fascicolo Sanitario Elettronico e allegalo nella richiesta tramite portale SMAconTe (<https://www.soci.proges.it/vantaggi/sma-assistenza-sanitaria-integrativa/>).

8. Servizi Salvatempo di Biricca: abbiamo attivato un servizio di consegna diretta, in sede a Parma, dei prodotti da forno e del servizio di lavanderia. Nel tempo questo servizio sta crescendo e l'obiettivo potrebbe essere quello di estenderlo ai servizi del territorio.

 Logo for SalvaTempo, featuring a blue square with a white '@' symbol and the text "BIRICCA" and "@SalvaTempo". Below it, the text reads: "I servizi SalvaTempo di Biricca sono un progetto nato per agevolarti nella vita di tutti i giorni."

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



CAPITOLO 7

UTILITÀ

UTILITÀ

In questa sezione il lavoratore/la lavoratrice, troverà una serie di indicazioni utili per richiedere gli strumenti di conciliazione messi a disposizione dalla cooperativa ed anche le linee guida che li ordinano. Inoltre, sono indicate le altre attività di work life balance caratteristiche più del welfare aziendale che non delle risorse umane, ma che possono incidere in modo positivo sulla quotidianità.

PART TIME

Che Cos'è

In generale, con "part time" (tempo parziale) si intende un contratto in cui è previsto che l'attività lavorativa sia svolta per un numero di ore settimanali inferiore a quanto indicato nel contratto di categoria. All'interno di Proges sono applicate le tre tipologie di part time previste dalla normativa, ovvero: orizzontale; verticale; misto.

Part time ORIZZONTALE

È definito orizzontale quando la riduzione di orario viene effettuata riducendo il normale orario giornaliero di lavoro. Ad esempio: se la giornata lavorativa normale è di 6 ore, un contratto part time orizzontale prevede che sia invece di 4 ore.

Part time VERTICALE

È definito verticale quando prevede che l'attività di lavoro debba essere svolta a tempo pieno ma soltanto in alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno. Ad esempio: se la giornata lavorativa normale è di 6 ore per 6 giorni alla settimana, un contratto part time verticale prevede che sia invece di 6 ore per 4 giorni alla settimana.

Part time MISTO

È definito misto quando il contratto combina la forma verticale con quella orizzontale, prevedendo una riduzione sia del tempo di lavoro durante la giornata, sia del numero di giorni lavorativi settimanali. È il caso, ad esempio, di un contratto che preveda 4 ore di lavoro per 3 giorni alla settimana.

Chi lo può richiedere

In linea di massima, ogni lavoratore può chiedere di trasformare il proprio contratto da tempo pieno a part time. La concessione del part time è però sempre preceduta da una valutazione di compatibilità, vale a dire dal verificare che l'incarico ricoperto dal lavoratore (ad es.: operatore assistenziale), l'organizzazione del lavoro e degli orari nei quali è inserito consentano la riduzione dell'orario di attività.

Come richiedere il part time

Per richiedere il part time occorre presentare una domanda all'Ufficio Risorse Umane di Proges, all'attenzione del Direttore Risorse Umane. Sulla domanda occorre specificare, oltre al proprio nome e cognome, quale tipo di orario di lavoro s'intende richiedere. In alternativa, è possibile utilizzare un modulo standard, distribuito dall'Ufficio Risorse Umane; il medesimo ufficio è a disposizione per aiutare il lavoratore nel presentare la domanda.

TELELAVORO

Che Cos'è

Il telelavoro è una forma di organizzazione e/o di svolgimento dell'attività lavorativa regolarmente svolta fuori dai locali dell'azienda; consiste nella possibilità di lavorare indipendente dalla localizzazione geografica dell'ufficio o dell'azienda. La forma più diffusa è il lavoro da casa propria, reso possibile sempre più dalla diffusione di strumenti informatici e telematici. Il telelavoro è caratterizzato da flessibilità sia nell'organizzazione sia nelle modalità di svolgimento, ed ha come presupposto il fatto che determinate attività tradizionalmente svolte in ufficio possono essere invece svolte da ogni altro parte, tramite appunto strumenti specifici. Il telelavoro non pregiudica il fatto che il lavoratore sia assunto ad ogni effetto e titolare di un contratto di lavoro anche a tempo pieno e indeterminato. Nella sua forma e organizzazione, il telelavoro implica sempre che il lavoratore acceda comune agli uffici, pur in quantità molto ridotta e secondo cadenze e frequenze prestabilite; questo ha la finalità anche di prevenire l'emarginazione del lavoratore dalla realtà aziendale.

Chi lo può richiedere

Può essere richiesto da chi svolge un'attività lavorativa che non risulti pregiudicata, limitata o danneggiata dall'essere svolta al di fuori dell'ufficio. Contabilità, imputazione e/o elaborazione di dati, caricamento informatico di documenti, stesura di progetti e relazioni, sono ambiti di possibile applicazione del telelavoro. Non è mai applicabile nelle attività che prevedono una relazione diretta con l'Utenza. La concessione del telelavoro consegue ad una valutazione di compatibilità, svolta dal Responsabile dell'Ufficio cui si appartiene.

Come richiedere il telelavoro

Per richiedere il telelavoro occorre presentare una domanda all'Ufficio Risorse Umane di Proges, all'attenzione del Direttore Risorse Umane. Non esiste e non è previsto un modulo standard per presentare richiesta.

FLESSIBILITÀ ORARIA

Che Cos'è

La flessibilità oraria individuale consiste nella possibilità di variare gli orari d'ingresso e di uscita dall'azienda entro certe fasce orarie predeterminate, pur rimanendo invariato il numero di ore di lavoro giornaliero previste; questa variazione di orari di ingresso e uscita può comprendere anche, ad esempio, la riduzione o l'ampliamento della pausa pranzo. Un esempio di flessibilità diffuso è quello in base a cui viene definita una fascia oraria (ad es. dalle 8.00 alle 9.00) entro cui il lavoratore deve timbrare il suo ingresso al lavoro; sta a lui scegliere, anche di giorno in giorno, a che ora giungere al lavoro purché sempre all'interno di quella fascia oraria e nel rispetto della quantità di ore giornaliere di lavoro previste.

Chi la può richiedere

In linea di massima può essere richiesta da chi svolge un'attività non necessariamente e rigidamente legata ad un orario di inizio e di fine, svincolata da orari di sportello rivolti al pubblico, e che non preveda il lavoro necessariamente insieme ad altri colleghi. Abitualmente, la flessibilità è destinata a chi svolge lavoro presso uffici.

Come richiedere la flessibilità

Per richiedere la flessibilità oraria occorre presentare una domanda all'Ufficio Risorse Umane di Proges, all'attenzione del Direttore Risorse Umane.

SMART WORK

Che Cos'è

Chiamato anche "lavoro agile", e traducibile con "lavoro intelligente", è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che non comporta rigidi vincoli di orario o di luogo di lavoro: l'attività lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, ed in cui è data maggiore rilevanza agli obiettivi, al risultato, agli esiti. La produttività è quindi il dato essenziale, adottando il concetto secondo cui lasciando il lavoratore libero di organizzarsi spazi, tempi e luoghi di lavoro, egli si rende più responsabile del proprio operato e degli obiettivi da raggiungere in totale autonomia. È una modalità di impiego in cui le esigenze individuali del lavoratore si compenetrano in modo complementare con quelle dell'impresa e rappresenta una forma evoluta di telelavoro.

Chi lo può richiedere

Lo Smart work è adatto a quegli incarichi indirizzati al raggiungimento di obiettivi aziendali importanti e tangibili quali, ad esempio, la realizzazione di progetti sul territorio, la gestione di opere o di cantieri anche dislocati a distanza, il coordinamento di attività e persone.

Come richiedere lo Smart work

Per sua natura, lo Smart work non si presta ad essere considerato tanto una tipologia contrattuale da richiedere, quanto più un patto, un accordo, un'intesa tra lavoratore e azienda, nonostante rappresenti sempre una forma di lavoro subordinato, quindi con contratto di assunzione. Discende innanzitutto, appunto, da un accordo con il proprio Responsabile a cui in prima istanza ci si deve rivolgere. Si sta comunque valutando un modello di accordo individuale per la prestazione di attività lavorativa in modalità smart.

FINANZIAMENTI, PRESTITO SOCIALE E PRESTITO SPECIALE WELFARE, RISPARMIO

Ecco un elenco delle possibilità riservate ai soci e ai loro familiari:

1.II Prestito a Socio offre la possibilità di ottenere un finanziamento (massimo €1.500) dalla Cooperativa a fronte di specifiche richieste da parte dei soci.

2.II Prestito Speciale Welfare si rivolge a chi è socio da almeno 7 anni e prevede la possibilità di finanziamenti fino a €5.000 in caso di cure mediche presso il Centro Medico Spallanzani e/o consulenza legale sul diritto di famiglia presso lo Studio Legale in convenzione.

Il regolamento approvato dall'Assemblea dei Soci che definisce i criteri di accesso e le modalità del prestito definisce che, per accedere al Prestito, è necessario compilare un modulo, disponibile presso l'Ufficio Soci della Cooperativa.

3.La convenzione con Unicredit e altri istituti di credito: offre prodotti bancari riservati ai Soci del Gruppo e un servizio di consulenza 24 ore su 24.

4.Libretto di Risparmio: Una possibilità di risparmio riservata ai Soci e a condizioni eccezionali!

Il Libretto di Risparmio è come un salvadanaio: puoi mettere da parte piccoli risparmi, remunerati e svincolati, cioè disponibili in qualsiasi momento e senza spese di gestione. È uno strumento dal grande valore sociale, che promuove la capacità di risparmio e, al tempo stesso, contribuisce allo sviluppo della cooperativa e quindi del nostro lavoro.

Caratteristiche del Libretto di Risparmio in Cooperativa:

- Costi e Spese Zero: apertura, operazioni, estinzione e qualsiasi tipo di comunicazione. Tutte le operazioni sono gratuite.
- Remunerazione netta molto vantaggiosa su un deposito a vista, cioè ritirabile in qualsiasi momento.
- Possibilità di accreditare sul Libretto una parte dello stipendio e fare un "piano di risparmio" mensile.
- Non è vincolato: non ci sono vincoli di durata, si può sempre prelevare quanto depositato.

Come richiedere

Basta chiamare l'Ufficio Soci che darà consulenza e supporto per individuare il percorso migliore e attivare gli strumenti più adeguati.

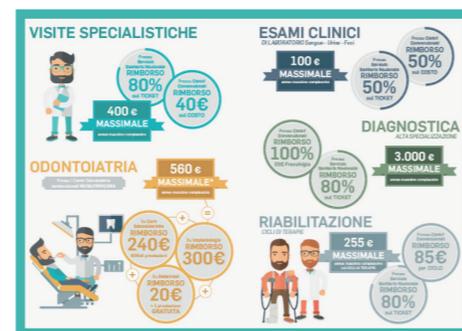
SMA - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Che Cos'è

L'assistenza sanitaria integrativa è un obbligo derivante dal CCNL. Il lavoro fatto dalla Cooperativa è di forte informazione e formazione sull'utilizzo di questo benefit, volto ad incentivare meccanismi di salute e prevenzione. In particolare il lavoro dell'Ufficio Soci negli ultimi anni è stato a supporto della Direzione del Personale: i soci sono stati informati e spesso accompagnati nella richiesta dei rimborsi. Il riscontro è stato positivo, sia in termini di raccolta della modulistica necessaria all'attivazione della tutela, sia in termini di volumi di rimborsi erogati.

Come accedere alla tutela e alle informazioni: tante possibilità a disposizione

1. Contattare Ufficio Soci
2. IO SONO SOCIO www.soci.proges.it: il sito che è anche un'app
3. Portale SMAconTE: la trovi nella sezione "Vantaggi" del sito IO SONO SOCIO



TESSERA SOCIO E CONVENZIONI

Che cosa è la tessera socio e come funziona

Sono una cinquantina le opportunità di acquisto agevolato, sono estese a livello nazionale e accessibili ai soci e ai famigliari. Puoi usufruire delle convenzioni attraverso la Tessera Socio.

La Tessera Socio è una card nominativa distribuita dall'Ufficio Soci e consegnata ad ogni socio della Cooperativa. In caso di informazioni, smarrimento e per maggiori dettagli contattare l'Ufficio Soci.

L'obiettivo è quello di **rispondere alle esigenze delle famiglie e offrire soluzioni utili alla vita di tutti i giorni**. Inoltre, periodicamente si realizzano iniziative speciali per offrire vantaggi e promuovere particolari attività.

Le convenzioni attivate riguardano:

- Salute
- Benessere e Fitness
- Risparmio e Finanziamento
- Assicurazione Auto
- Studio Legale
- Farmacie
- Ristoranti e Bar
- Trasporti
- Manutenzione Auto e Patenti Di Guida
- Ottica e Lenti a Contatto
- Scarpe, Borse, Pelletteria e Accessori
- Parrucchiere o Cosmetica, Abbigliamento, Casalinghi, Elettrodomestici
- Articoli e Abbigliamento per L'infanzia
- Centri Estivi
- Libri e Materiale Didattico
- Informatica e Assistenza
- Vacanze
- Lavanderie
- Cultura e Teatri

CORSI DI FORMAZIONE PER SOCI E FAMILIARI: ALFABETIZZAZIONE INFORMATICA, CORSI AVANZATI E INGLESE ON LINE

INGLESE PER I SOCI

Corsi di inglese on line e per tutti i livelli: nuova proposta per i soci!

Tra le varie proposte della Cooperativa a favore dei soci eccone una nuova: corsi di inglese per tutti, gratuiti e on line! Per fare il corso è necessario avere a casa un computer o un Tablet e la connessione a internet.

Corsi on line di lingua inglese: tramite il portale di Speex sono state attivate 100 posizioni per la formazione multi-livello.

In questo caso abbiamo optato per la formazione on line perché consente una migliore gestione del tempo e la partecipazione di tutti, ciascuno per il proprio livello di preparazione e per territorio di provenienza. Infatti si offre largo spazio ai soci più lontani, che avevano manifestato il desiderio di fare questo corso.

La scelta della piattaforma Speexx nasce dalla collaborazione tra ufficio soci e ufficio formazione.

Informazioni sull'iniziativa:

- 1)** 6 mesi la durata del corso: 24 le unità didattiche per completare il percorso di formazione.
- 2)** 3 i profili di utenza: base, media, avanzata. Segmentato in livelli da A.1. a C.2.
- 3)** Le ore, le giornate, il tempo da dedicare al corso...lo scegli tu!

Chi è SPEEXX

Società fondata nel 1994 a Monaco di Baviera. Uno staff di 1.500 persone e sedi in Germania, Italia, Regno Unito, Francia, Spagna, Cina, Brasile e partnership nel resto del mondo.

Presente in Italia dal 2002 con sedi operative a Roma, Milano e Pavia.

Oltre 8.000.000 di studenti in 80 Paesi del mondo.

Più di 200 premi vinti come miglior sistema d'apprendimento linguistico a livello internazionale.

METODO SPEEXX: si fonda su standard universalmente riconosciuti (CEFR) e prevede acquisizione di competenze realmente applicabili, deduzione di strutture linguistiche da contesti concreti, autonomia di spazi e tempi nella gestione dello studio, attività di studio interattive, obiettivo comunicativo personalizzato.

Come posso partecipare a un corso?

Per l'iscrizione ai corsi contattare l'ufficio soci oppure scaricare la modulistica dal sito della Cooperativa e inviarla all'ufficio soci.

CORSI DI ALFABETIZZAZIONE INFORMATICA RISERVATI AI SOCI:

L'interesse e la partecipazione dei soci a queste iniziative ha portato ad un nuovo sviluppo: livelli avanzati e pacchetti specifici, come richiesto durante le riunioni con l'Ufficio Soci.

Tra le varie iniziative di welfare aziendale che la Cooperativa ha attivato per i soci, ha riscosso molto successo la possibilità di frequentare gratuitamente i corsi di informatica.

Tra 2016- 2017-2018 hanno partecipato circa 180 soci nelle zone di Parma, Torino, Solero (AL) e Saronno.

Abbiamo due corsi distinti che focalizzano su tematiche differenti:

- EXCEL: 4 edizioni, da 12 partecipanti ciascuna, 24 ore per edizione.
- POWER POINT e GRAFICA: 2 edizioni, 10 partecipanti ciascuna, 16 ore per edizione.

L'iscrizione è aperta a tutti nei limiti delle disponibilità. Per iscriversi è necessario prendere contatti con l'Ufficio Soci della Cooperativa: ufficiosoci@gesinporges.it oppure 0521.600189.

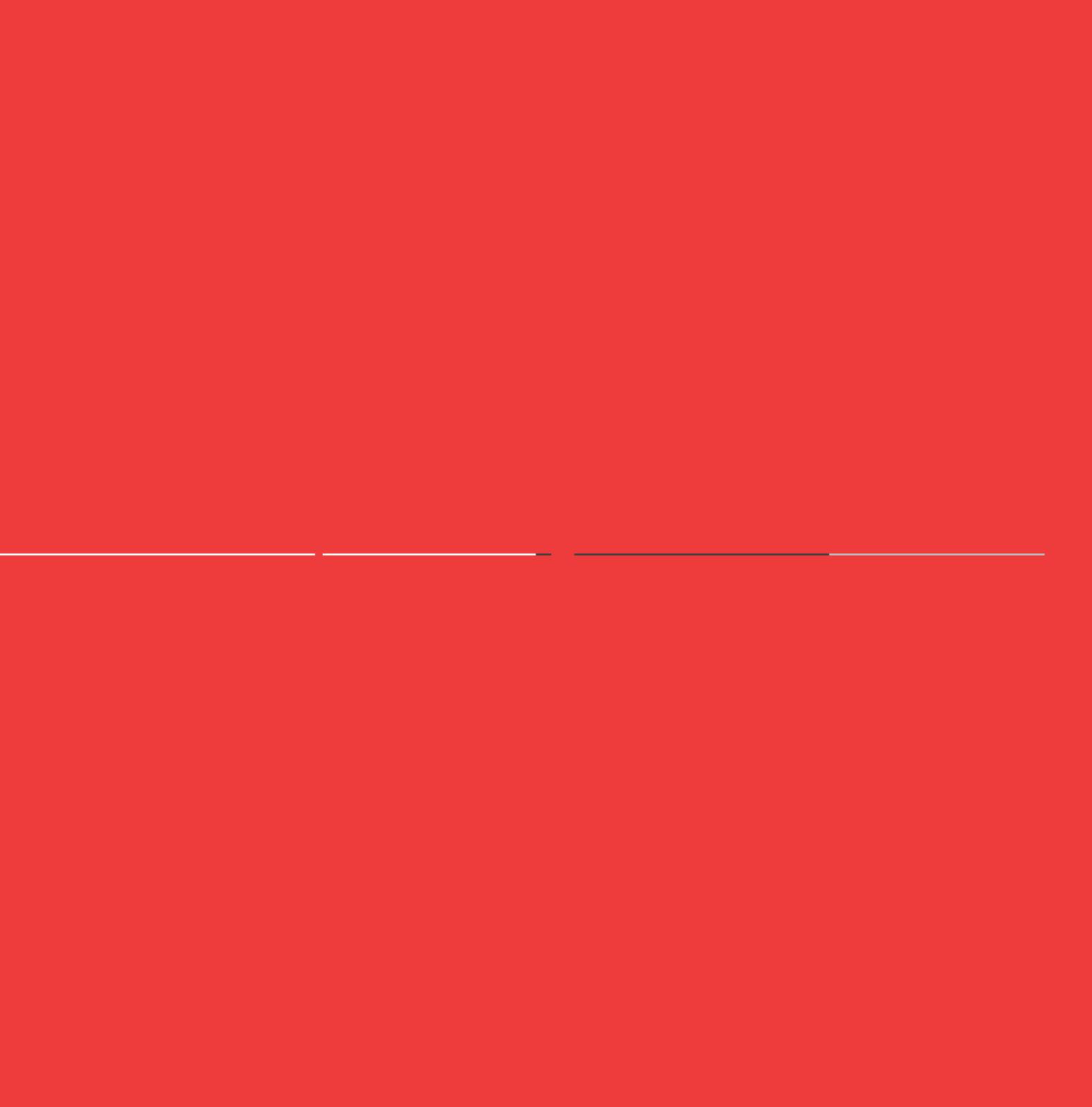
CORSO BASE: introduzione all'utilizzo del pc (salvare e archiviare documenti, strumenti di gestione delle funzioni base), pacchetto office (word, p.point, excel), navigazione (utilizzo motori ricerca ecc.), posta elettronica.

Alcuni focus tematici vengono individuati in aula.

Il corso si svolge presso la sede della Cooperativa, in Via Colorno. (Date e orari da concordare in base alle esigenze dell'aula)

Come posso partecipare a un corso?

Per l'iscrizione ai corsi contattare l'ufficio soci oppure scaricare la modulistica dal sito della Cooperativa e inviarla all'ufficio soci.



CAPITOLO 8

RINGRAZIAMENTI

Questo percorso non sarebbe stata possibile
senza il prezioso sostegno del Consiglio d'Amministrazione
e della Direzione della Cooperativa.
Inoltre si ringraziano tutti i componenti
del tavolo permanente Family Audit.

 PROGES

 PROGES