

BILANCIO SOCIALE 2019



INDICE

1. INTRODUZIONE	
Nota metodologica	04
2. CHI SIAMO	
a. Governance	10
b. Bilancio Economico	16
c. Valore Aggiunto	20
d. Il Personale	22
e. Qualità, Ambiente e Sicurezza	26
f. Competenze e Conoscenze	34
3. IL NOSTRO IMPATTO SOCIALE	
a. Il Gruppo	40
b. Obiettivi di Sviluppo	46
c. Mappa Stakeholder	50
d. Progetti Bandiera	52
e. Partecipazione e Mutualità	60





1. INTRODUZIONE

1. NOTA METODOLOGICA

Circa 30 anni fa nasceva la cooperazione sociale.

C'erano la necessità e urgenza condivise di rispondere a nuove istanze di inclusione, integrazione, avanzamento sociale delle famiglie, persone, cittadini che portavano bisogni ma anche valori, opportunità, beni.

La crescita della cooperazione sociale, non solo in termini dimensionali delle organizzazioni, è avvenuta anche grazie alla crescita di un sistema della conoscenza che ha dato vita a ruoli e professioni nuovi, alla concertazione e alla collaborazione, ha aperto e sostenuto nel tempo un dialogo con le Pubbliche Amministrazioni, nella maggior parte dei casi virtuoso.

Con questa [Riforma del Terzo Settore](#) oggi si torna a mettere al centro termini e valori che negli ultimi anni hanno patito un'inflazione, complici una crisi economica profonda, un allentamento della coesione sociale e dei legami di comunità.

Si riparte, quindi, da parole come "impresa", bene comune, cittadinanza, interesse generale.
O meglio, si continua a viaggiare su queste parole.

È necessario un atteggiamento che possa mobilitare “generatività” nell’organizzazione, un atteggiamento che animi la spinta al cambiamento: l’incontro di diversi gruppi di lavoro, nuovi progetti, esperienze dissonanti, perturbazioni nei sistemi, possono chiamare le organizzazioni a dare nuovi significati, a immaginare nuove ricchezze, spazi di sviluppo e di innovazione.

Scrive l’esperto in organizzazioni lavorative private e pubbliche, nel profit e nel non profit, Achille Orsenigo in Animazione Sociale, “(...) le evoluzioni avvengono spesso in presenza di una parziale comprensione degli accadimenti: dirigenti, responsabili, stakeholder, shareholder non sono sempre ben informati di cosa succeda o stia per accadere nel contesto, nel mercato e nella loro stessa azienda o servizio. Eppure generano evoluzioni anche assai significative (...)”.

L’economista Joan Rosés, professore alla London School of Economics, insieme a Nikolaus Wolf, capo economico alla Humboldt University di Berlino, in un recente studio condiviso al Politecnico di Milano nel mese di marzo scorso, ha riportato come non solo la ricchezza si accumuli nelle mani di pochi, ma che si concentri in alcune aree, per lo più urbane, creando il vuoto intorno. L’Italia è fra i paesi più colpiti da questo fenomeno di impoverimento diffuso. Tant’è che non è più possibile parlare di un Nord ricco e di un Sud povero, ma succede che i Comuni più indigenti si trovino non troppo lontano dalla più ricca città italiana, Milano.

Quindi diventa oggi molto importante rimettere al centro del nostro pensiero e delle nostre azioni il concetto di “Comunità” come quel sistema di relazioni, luoghi, ancoraggi culturali che si autodeterminano a diversi livelli della società: comunità di quartiere, comunità scolastiche, comunità di gruppi e cittadini che condividono istanze, Comunità che si articolano sui bisogni...

Per l'effetto di una Riforma del Terzo settore non ancora compiuta, ma comunque avviata, siamo un'impresa sociale “di diritto” che mantiene salde le radici dentro la Legge 381/91 e che oggi ha davanti delle opportunità di sviluppo ma anche la possibilità di agire sulla base di una nuova visione.

In questo Bilancio Sociale abbiamo scelto un approccio stakeholder oriented, in cui i portatori di interesse, gli utenti delle attività, i cittadini coinvolti, ma anche le altre imprese e il territorio con le sue reti di soggetti giuridici e informali, siano al tempo stesso oggetto e destinatari.

Ci interessa veicolare non solo dati ma messaggi, nella convinzione che l'innovazione oggi stia nel provare a condividere non solo i principi ispiratori quanto i significati e le conoscenze che in essa crescono e di ritrovano. Ci avvarremo quindi di contributi, riflessioni e studi che ci hanno accompagnato nell'ultimo anno di lavoro e che oggi ci permettono di avere uno sguardo più ampio, una visione più concreta degli scenari, del ruolo dell'impresa sociale e della Riforma del Terzo settore e di ciò che abbiamo maturato oggi come modello di rendicontazione sociale.

Per queste ragioni, tornando all'orientamento stakeholder oriented del presente documento, una fotografia statica del presente sarebbe inutile quando rendicontare significa necessariamente assumersi la responsabilità di promuovere incontri, confronti, idee che portano a rileggere i propri operati con un'attenzione evolutiva. Significa aver maturato un approccio biografico dei servizi, dove gli inizi e le fini si snodano in percorsi ricorsivi. Significa imparare a promuovere strategie e gestire imprevisti, iniziare a rispondere ad un bisogno interno di riconoscimento e condivisione di una nuova narrazione del nostro essere impresa come sistema della conoscenza.

Questo bilancio sociale attraversa un tempo annuale che sembra essere quello giusto per potersi riguardare indietro lasciando emergere memorie e cogliendo quegli insight più luminosi che tracciano un percorso, ma soprattutto che ne permettono la comprensione.

Buona lettura.





The image features a white background with a network diagram of grey nodes and lines. A solid green horizontal band is positioned in the upper middle section. The text '2. CHI SIAMO' is centered within this band in white. The network diagram is more prominent in the lower-left and lower-right areas, with some nodes highlighted by larger circles or dashed lines.

2. CHI SIAMO

2.ª GOVERNANCE

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



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).

lavoro svolto, nel pieno interesse dei suoi diritti e di quelli degli utenti.

ARTICOLO 3

QUALITÀ, ETICA, PROFESSIONALITÀ.

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

ARTICOLO 4

UN CONTRIBUTO ATTIVO ALLO SVILUPPO DEL WELFARE DI COMUNITÀ.

Ricercare il confronto con l'ente

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.



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.



2015/17

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.



2018/19

INTERNATIONAL

Prosegue l'espansione territoriale della cooperativa: in particolare in Puglia e in Lombardia, il completamento del cantiere dell'Adriano Community Center di Milano, a Bruxelles attraverso la controllata Minimonde e sul mercato cinese attraverso Proges International.

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

Ampollini Giuliano

Azzali Paola

Bolondi Michela

Bianchi Stefano

Capelli Gaetana

Corotti Francesca

Dall'Olio Ilaria

Garsi Giovanna

Lamanna Sara Montserrat

Pelacci Annalisa

Regalia Luigi Paolo

Zanoni Paolo

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 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

Corotti Francesca

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

COMPENSI ANNUALI PER AMMINISTRATORI, SINDACI E REVISORI

Amministratori 29.583 €

Sindaci 14.011 €

Revisione legale dei conti annuali 6.250 €

Altri servizi di verifica svolti 24.750 €

ORGANISMO DI VIGILANZA.

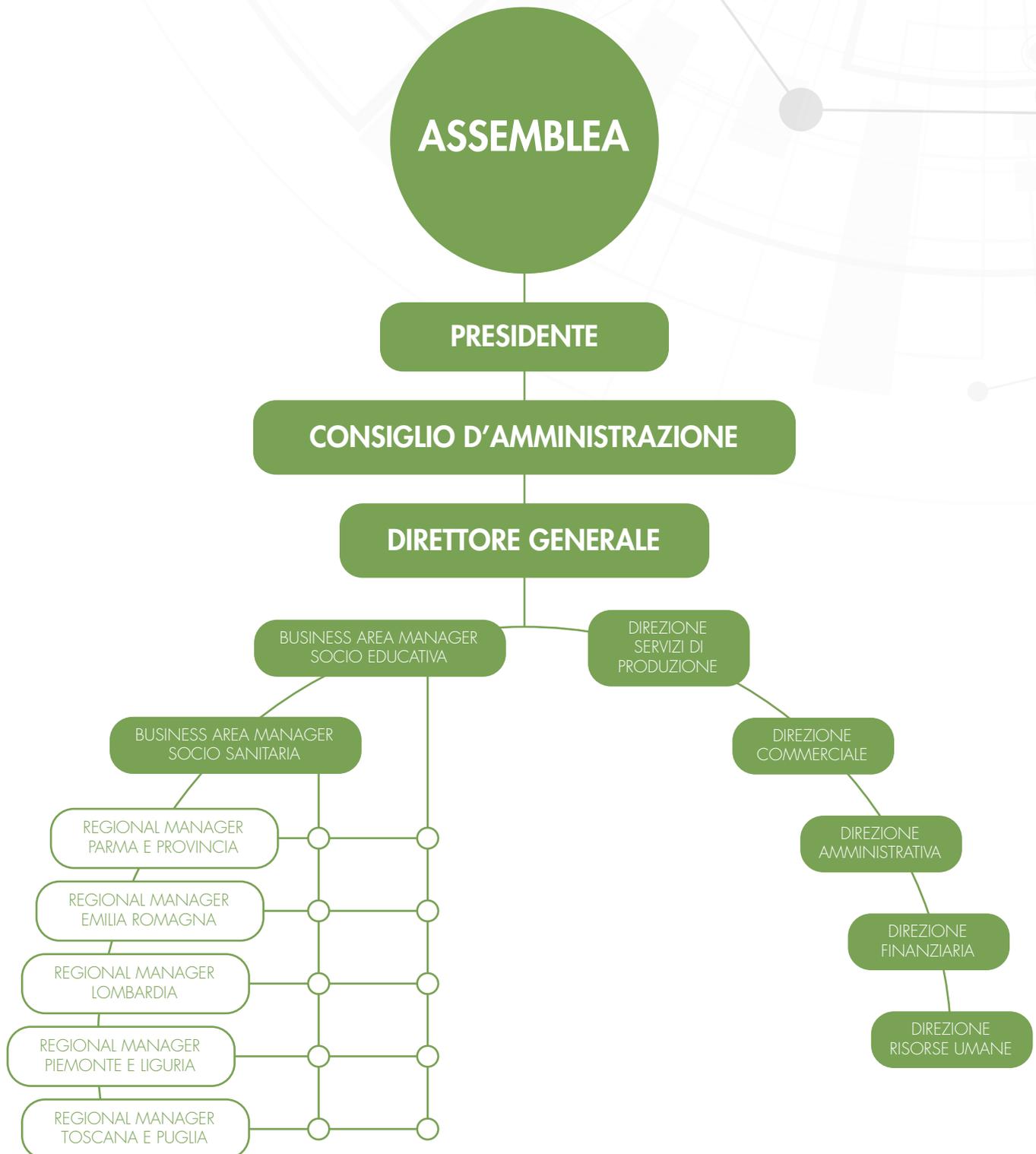
Previsto dal D.lgs. 231/2001, l'O.d.V. ha il compito di controllare e aggiornare il Modello di Organizzazione e di Gestione della cooperativa. Vigila anche sul rispetto e l'applicazione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio d'Amministrazione.

PRESIDENTE

Mazzoni Luciano

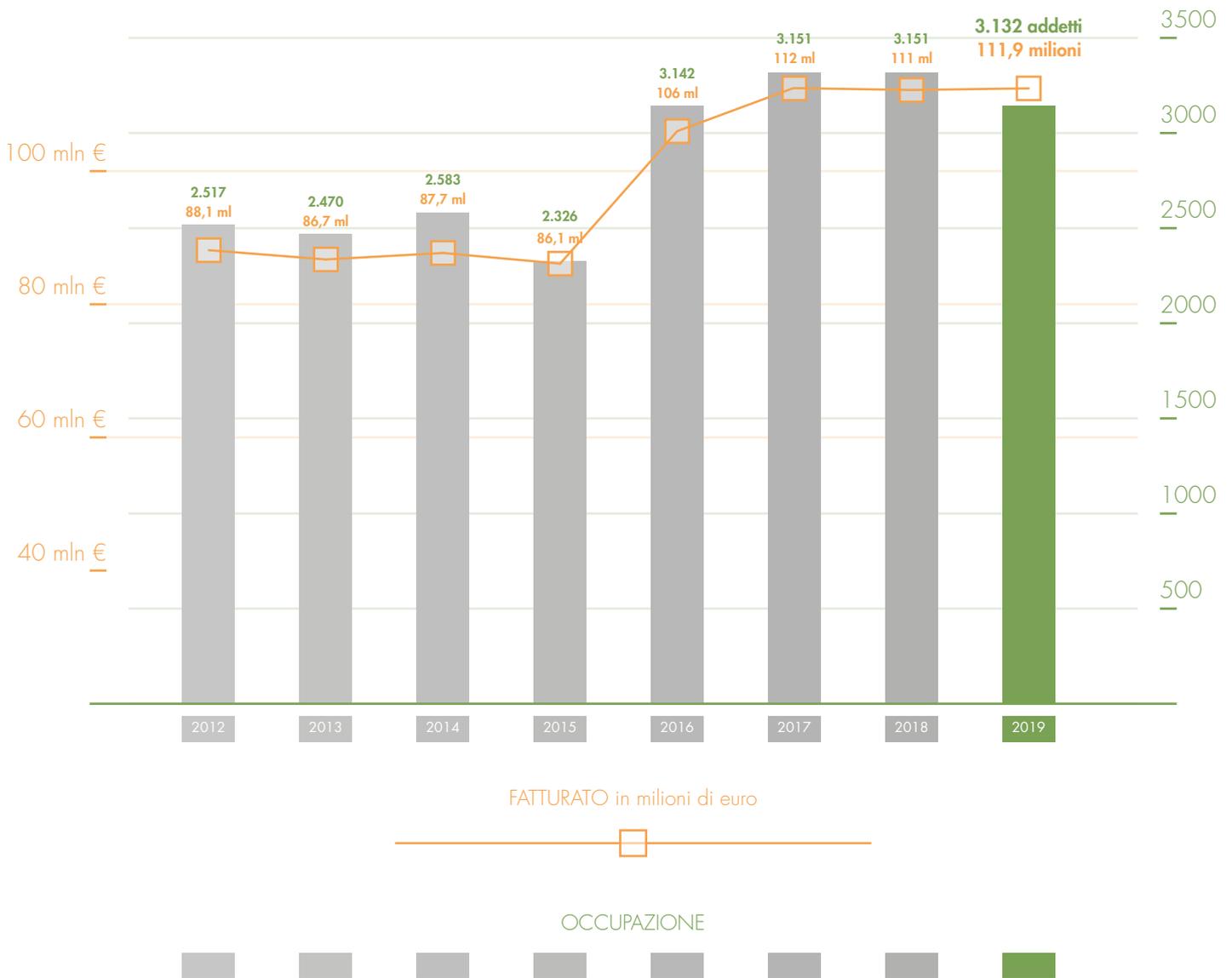
ORGANIGRAMMA.





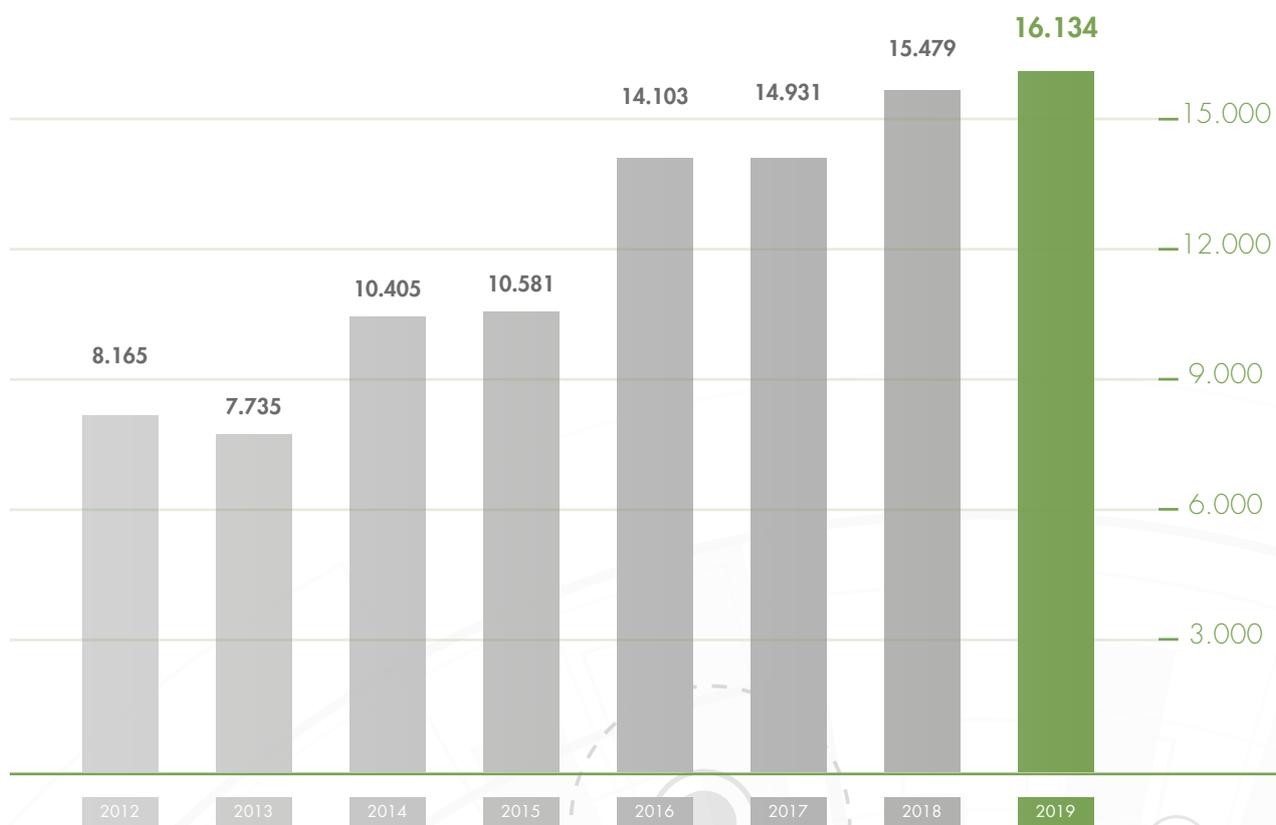
2.b BILANCIO ECONOMICO

FATTURATO E OCCUPAZIONE.



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

PATRIMONIO NETTO.



PATRIMONIO netto in migliaia di euro

FATTURATO PROGES PER SETTORI.

DISABILITÀ
5,7 mln di €



PSICHIATRICO
2,8 mln di €

EDUCATIVO
24 mln di €



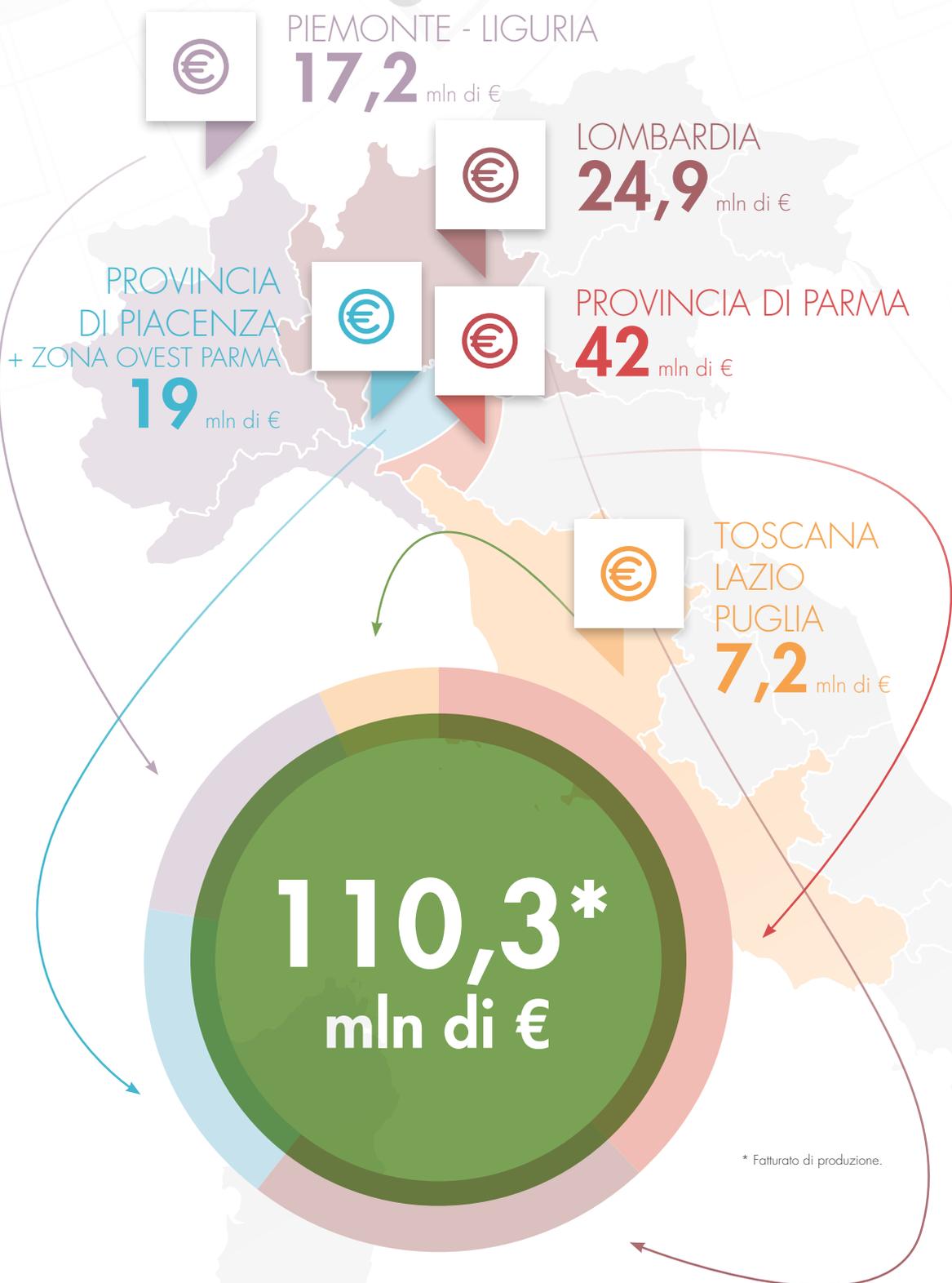
110,3*
mln di €



ANZIANI SANITÀ
77,8 mln di €

* Fatturato di produzione.

FATTURATO PROGES PER AREE GEOGRAFICHE.



2.c VALORE AGGIUNTO

Il Valore Aggiunto è un'espressione numerica che rappresenta la capacità della Cooperativa di produrre ricchezza per poi distribuirla ai vari stakeholder.

Il tradizionale bilancio contabile evidenzia la situazione patrimoniale ed economica dell'azienda, quello sociale è un completamento del primo e attraverso il valore aggiunto evidenzia le interrelazioni esistenti fra la gestione aziendale e la sua influenza sul piano economico e sociale.

Mentre il Bilancio d'Esercizio è la rappresentazione della composizione dell'utile di esercizio formato dalla differenza tra costi e ricavi, il Bilancio Sociale evidenzia la formazione della ricchezza prodotta dall'azienda e la sua distribuzione ai vari stakeholder.

Gli stakeholder sono tutti i soggetti che direttamente o indirettamente partecipano al processo produttivo e di distribuzione della ricchezza prodotta: fra questi, a titolo esemplificativo: il personale dipendente e i soci, i finanziatori, i clienti, i fornitori, lo Stato e gli stessi enti locali, il soggetto economico aziendale, etc.

DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO								
	2016		2017		2018		2019	
VALORE DELLA PRODUZIONE	106.608.489	100,00%	112.468.670	100,00%	110.913.651	100,00%	111.928.129	100,00%
COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE	33.071.548	31,02%	35.935.620	31,95%	35.630.748	32,12%	33.743.771	30,15%
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	73.536.941	68,98%	76.533.050	68,05%	75.282.903	67,88%	78.184.358	69,85%
COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI	-45.000	-0,04%	-9.250	-0,01%	-71.604	-0,06%	-220.000	-0,20%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	73.491.941	68,94%	76.523.800	68,04%	75.211.299	67,81%	77.964.358	69,66%
AMMORTAMENTO GRUPPO OMOGENEO BENI	2.686.619	2,52%	2.429.811	2,16%	2.210.974	1,99%	2.086.864	1,86%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	70.805.322	66,42%	74.093.989	65,88%	73.000.325	65,82%	75.877.494	67,79%

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 dell'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.

RIPARTIZIONE DEL VALORE AGGIUNTO								
	2016		2017		2018		2019	
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	70.805.322	100,00%	74.093.989	100,00%	73.000.325	100,00%	75.877.494	100,00%
REMUNERAZIONE DEL PERSONALE (ESCLUSO RISTORNO)	69.820.689	98,61%	73.266.578	98,88%	71.984.492	98,61%	74.402.991	98,06%
RISTORNO SOCI	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
REMUNERAZIONE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	210.204	0,30%	207.551	0,28%	259.339	0,36%	260.114	0,34%
REMUNERAZIONE CAPITALE DI CREDITO	253.747	0,36%	215.408	0,29%	145.424	0,20%	209.485	0,28%
REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA	405.337	0,57%	314.447	0,42%	234.845	0,32%	593.827	0,78%
REMUNERAZIONE DEL CAPITALE SOCIALE	0	0,00%	0	0,00%	266.662	0,37%	269.719	0,36%
CONTRIBUTI AL FONDO DI PROMOZIONE COOPERATIVA COOPFOND	12.536	0,02%	9.725	0,01%	15.511	0,02%	26.708	0,04%
CONTRIBUTI ASSOCIATIVI	69.100	0,10%	66.300	0,09%	66.300	0,09%	75.760	0,10%
LIBERALITÀ	33.709	0,05%	13.980	0,02%	27.752	0,04%	38.890	0,05%
LIBERALITÀ ESTERNE	33.709		13.980		27.752		38.890	
REMUNERAZIONE MOVIMENTO COOPERATIVO	81.636		76.025		81.811		102.468	
CONTRIBUTO ASSOCIATIVO AL SISTEMA LEGACOOOP	69.100		66.300		66.300		75.760	
CONTRIBUTI AL FONDO DI PROMOZIONE COOPERATIVA COOPFOND	12.536		9.725		15.511		26.708	

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.

2.d IL PERSONALE

SOCI E DIPENDENTI.

PROGES	M	F	TOTALE
SOCI	311	2.328	2.639
DIPENDENTI	64	429	493
TOTALE	375	2.757	3.132

SOCI E DIPENDENTI

3.132

AMERICA
168



NAZIONALITÀ.



ETÀ E GENERE.

FASCE DI ETÀ	PROGES	
	F	M
20-30	323	57
31-40	625	103
41-50	914	114
OLTRE I 50	845	101
	2.757	375

ANZIANITÀ DI SERVIZIO	PROGES	
	F	M
MENO DI 3	1.248	187
3-6	271	46
7-10	480	76
OLTRE 10	758	66
	2.757	375

FASCE DI ETÀ E ANZIANITÀ DI SERVIZIO IN ANNI

OLTRE I 50
946

20-30
380



31-40
778

41-50
1.028

OLTRE 10
824

MENO DI 3
1.435



7 - 10
556

3 - 6
317

TITOLI DI STUDIO.

LICENZA ELEMENTARE

22



LAUREA

585



LICENZA
MEDIA

1.574



DIPLOMA

891

2.e 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. Proges aderisce agli standard **UNI EN ISO 9001**, **UNI EN ISO 14001** e **OHSAS 18001** con l'applicazione di linee guida aggiuntive (**UNI 10881:2013 Servizi-Assistenza residenziale agli anziani**, **UNI 11034:2003 Servizi all'infanzia-Requisiti del servizio**) Proges aderisce, inoltre, allo standard **Family Audit**.

La scelta di applicare degli standard e la realizzazione di un sistema integrato Qualità-Ambiente-Sicurezza rappresenta la volontà di essere sempre più consapevoli del proprio ruolo all'interno delle comunità in cui PROGES vive ed eroga i 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 dei luoghi di lavoro. 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.

SCOPO DELLE CERTIFICAZIONI (9001, 14001, 18001)

"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."

EVENTI SIGNIFICATIVI NEL 2019.

Il piano di certificazione:

il processo di mantenimento del sistema di certificazione integrato ha avuto buon esito ed è stato validato negli audit effettuati dall'ente di certificazione.

Prosegue il percorso di gruppo che sviluppa ottimizzazione di tempi e risorse. Questo permette di mettere in valore le azioni che vengono svolte dalla cooperativa anche nei rapporti con le altre società: dopo aver effettuato un'attenta analisi delle procedure condivise, delle attività comuni, il percorso di certificazione si svolge sotto l'attenta regia di Proges.

Questa modalità è possibile anche grazie all'individuazione della stessa società di certificazione (Quaser Certificazioni Srl).

Ognuna delle società avrà il proprio attestato di certificazione rispetto alla norma **UNI EN ISO 9001**, e altri standard applicati.

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 l'Ufficio Risorse Umane, si vanno a controllare le attività svolte per ogni società. Questo approccio consente di approfondire con maggiore attenzione le specificità di ogni realtà coinvolta e mette in trasparenza le relazioni tra le società.

la certificazione Family Audit executive:

il 2019 è stato l'ultimo anno del secondo triennio di certificazione.

Il tavolo permanente, composto dai soci, ha confermato Il Piano delle attività e le azioni previste sono proseguite con continuità.

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 e la consapevolezza 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 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. 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.



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), 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 BS OHSAS 18001

è dedicata alla salute e sicurezza, non solo riferita a ai lavoratori , ma più in generale al luogo di lavoro

(quindi lavoratori, utenti, volontari presenti)

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 stata superata dalla 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 e sottolinea ancora di più il concetto di salute e sicurezza del luogo di lavoro e di consapevolezza del personale in questa materia :

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 luogo di 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.



OBIETTIVI 2020.

Consolidare il percorso delle certificazioni del sistema integrato di Proges e delle altre società del gruppo e terminare il percorso di transizione verso la ISO 45001.

Terminare l'annualità di Family audit executive per proseguire con il percorso biennale di consolidamento.

Valutare altri standard applicabili.

Servizio di Prevenzione e Protezione.

L'attenzione rivolta alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è da sempre un aspetto di fondamentale importanza per Proges.

Il 2019 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. 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.

Nei servizi infanzia sono stati effettuati incontri con i lavoratori per presentare i risultati della valutazione sul rischio stress lavoro.

È stato istituito un punto di ascolto per confrontarsi con uno psicologo nel caso il lavoratore avverta disagi insorti nell'ambito lavorativo.

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 .

Nel 2019 sono stati effettuati numerosi 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, dall'Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione, sia singolarmente che congiuntamente con il Medico competente e dai i Rappresentanti dei Lavoratori (RLS).

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.

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. Nel 2019 si è assistito a un aumento degli infortuni ma il numero di giorni di assenza è diminuito.

Di seguito sono riportati gli indici negli ultimi anni.

ANNO	NR. INFORTUNI	INDICE DI INCIDENZA	INDICE DI FREQUENZA	INDICE DI GRAVITÀ
2010	275	9,8%	80,4	1,8
2011	219	7,8%	60,9	1,2
2012	230	8,2%	63,6	1,5
2013	210	7,5%	62,9	1,3
2014	222	7,7%	66,2	1,2
2015	171	6,6%	58,7	1,6
2016	219	8,1%	62,8	1,4
2017	247	7,1%	4,0	1,1
2018	195	5,6%	44,0	0,7
2019	220	6,6%	50,4	0,7

Indice di incidenza: indica la percentuale di infortuni in relazione agli occupati:
(nr. Infortuni x 100/nr. addetti);

Indice di frequenza: indica il numero di infortuni ogni milione di ore lavorate:
(nr. infortuni x 1.000.000/nr. ore lavorate);

Indice di gravità: fornisce la misura della gravità media infortunistica:
(gg.assenza per infortunio* x 1000/nr. ore lavorate);

2.f COMPETENZE E CONOSCENZE

Il dato più rilevante del 2019 è l'avvio della cosiddetta Formazione pre-assunzione, accennata nel Bilancio sociale scorso, e realizzata a partire da Aprile 2019. Si tratta di un percorso formativo relativo al tema della Sicurezza e della Privacy cui viene sottoposta ogni persona che entra in Pro.Ges., neo-assunta. Nei giorni immediatamente precedenti l'inizio dell'attività lavorativa, il nuovo Personale riceve una sorta di "benvenuto" via mail, e gli viene illustrato il programma della sua formazione iniziale; segue poi l'invio di istruzioni e credenziali che gli danno accesso a due corsi on line, appunto su Sicurezza e Privacy. In questo modo, il neo assunto inizia l'attività lavorativa con alcune conoscenze importanti per la sua tutela e sicurezza, ed ovviamente per quella delle persone con cui verrà in contatto. Nel 2019 tale formazione ha interessato ben 752 nuovi assunti.

L'anno 2019 si è poi caratterizzato, ormai dal 2015 in avanti, per un buon livello di attività formativa, attestata sulle 18.500 ore e sulle oltre 2.000 socie e soci coinvolti.

I DATI DELLA FORMAZIONE 2019

Osservando il trend degli ultimi 5 anni, è evidente l'incremento costante di attività formative svolte, misurate sia in ore dedicate alla formazione che in numero di Soci che vi hanno preso parte. Il balzo realizzato nel 2016, conseguenza di un maggiore utilizzo dei fondi interprofessionali, è proseguito sino al 2019. Il dato delle 18.582 ore totali in formazione, ridotto apparentemente di molto

	AMBITI	2015	2016	2017	2018	2019
ORE ANNUE TOTALI		15.842	21.063	31.031	30.145	18.582
	QUALITÀ		1.688	2.396	1.363	1.101
	SICUREZZA	10.040	7.652	14.151	8.885	6.688
	PROFESSIONALE	5.802	11.723	11.915	20.463	10.792
PERSONALE COINVOLTO		2.300	2.497	2.660	2.713	2.090

in confronto al 2018, non deve trarre in inganno: da quest'anno, nelle ore totali di formazione non sono più comprese le ore svolte in tirocini (che erano considerate parte della formazione Professionale) e questo spiega l'apparente riduzione di attività formative. Le iniziative formative (corsi di formazione interni ed esterni, seminari, formazione interna all'équipe, ecc.) nel 2019 sono state 348.

CORSI DI FORMAZIONE.

I Corsi ed i Seminari hanno rappresentato anche nel 2019 la forma più diffusa di modalità formativa. In ambito specifico di formazione Professionale (escludendo i corsi relativi alla Sicurezza ed alla Qualità), il Personale ha preso parte a 285 differenti iniziative, quasi il doppio dell'anno precedente (141). Ciò è spiegabile in buona parte con la diffusione sempre maggiore del "webinar", vale a dire di corsi e momenti di aggiornamento svolti in aula virtuale, e fruibili quindi via internet da casa propria o dall'ufficio. La facile accessibilità ed ampia diffusione, uniti a costi di iscrizione in genere piuttosto contenuti, si son tradotti in una sua forte diffusione anche in Pro.Ges. (circa un centinaio di partecipazioni a webinar). Le ore impiegate in corsi di formazione sono state, come indicato in Tabella, 10.792, cui hanno preso parte 900 Soci.

FORMAZIONE PROFESSIONALE NELLE LINEE, AREE, SERVIZI.

Risulta che circa 4.000 ore sono state fruite dal Personale della Linea Anziani e Sanità (ha interessato circa 500 lavoratori). Piuttosto rilevante è stata la formazione in tema di informatizzazione della cartella socio-sanitaria presso le RSA e le Strutture in genere di assistenza agli anziani. Le ore di formazione del Personale della Linea Socio-Educativa sono state invece 5.688, focalizzate perlopiù sui temi dell'infanzia (servizio di Nido e Materna) e con la partecipazione di circa 400 lavoratori). Le rimanenti 1.200 ore sono state impiegate in altri Settori e Servizi.

FORMAZIONE INTERNA ALLE ÉQUIPE.

Parte della formazione è relativa a interventi svolti in seno a singole équipe di lavoro, e consistente sia in auto-formazione che in docenze e consulenze destinate appunto a specifici gruppi di lavoro. Nel 2019 sono state impiegate in questo oltre 4.000 ore, registrati 84 eventi, cui hanno preso parte in tutto 940 lavoratori.

LA PIATTAFORMA PER LA FORMAZIONE ONLINE

La piattaforma è stata arricchita di nuovi corsi: oltre al corso Privacy sono ora presenti un corso di Educazione ambientale, uno sul Decreto 231/2001, uno sull'utilizzo del portale Zucchetti. Gli iscritti al corso privacy, per dare una idea della diffusione in Pro.Ges. di tale tipo di formazione, sono oltre 3.000.



I PIANI FORMATIVI FINANZIATI

È proseguito anche nel 2019 l'accesso al canale di supporto economico alle attività formative, rappresentato dal Fondo interprofessionale Foncoop, cui aderisce Pro.Ges.; ogni anno, stante le normative attuali, Pro.Ges. versa al fondo circa 100 mila Euro, che le vengono restituiti se e nella misura in cui li investe in iniziative formative per il Personale.

Andamento 2015-2019 dei finanziamenti ottenuti da Foncoop:

ANNO	CODICE DEL PIANO	PERIODO DI SVOLGIMENTO		FINANZIAMENTO PREVISTO	RIMBORSO OTTENUTO	
		DA	A			
2015	1732	Ottobre 2015	Ottobre 2016	29.463	23.706	80%
2016	630	Maggio 2016	Maggio 2017	155.430	142.913	92%
2016	1496	Agosto 2016	Agosto 2017	9.240	7.887	85%
2017	104	Gennaio 2017	Aprile 2018	108.766	101.013	93%
2017	2929	Settembre 2017	Settembre 2018	101.733	83.324	82%
2018	1212	Aprile 2018	Aprile 2019	56.905	46.152	81%
2019	3529	Ottobre 2018	Ottobre 2020	93.022	In corso	
2019	2395	Ottobre 2019	Dicembre 2020	151.225	In corso	
TOTALE				705.794	404.995	87,71%

* Prorogata la scadenza di circa un anno causa epidemia COVID-19

** Prevista la proroga della scadenza di almeno 4 mesi causa epidemia COVID-19

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. Il 2019 è stata la volta di Pro.Ges. Trento, con la partecipazione al cosiddetto "Avviso 43" di Foncoop, grazie a cui ha ottenuto un finanziamento a fondo perduto di euro 30.750.





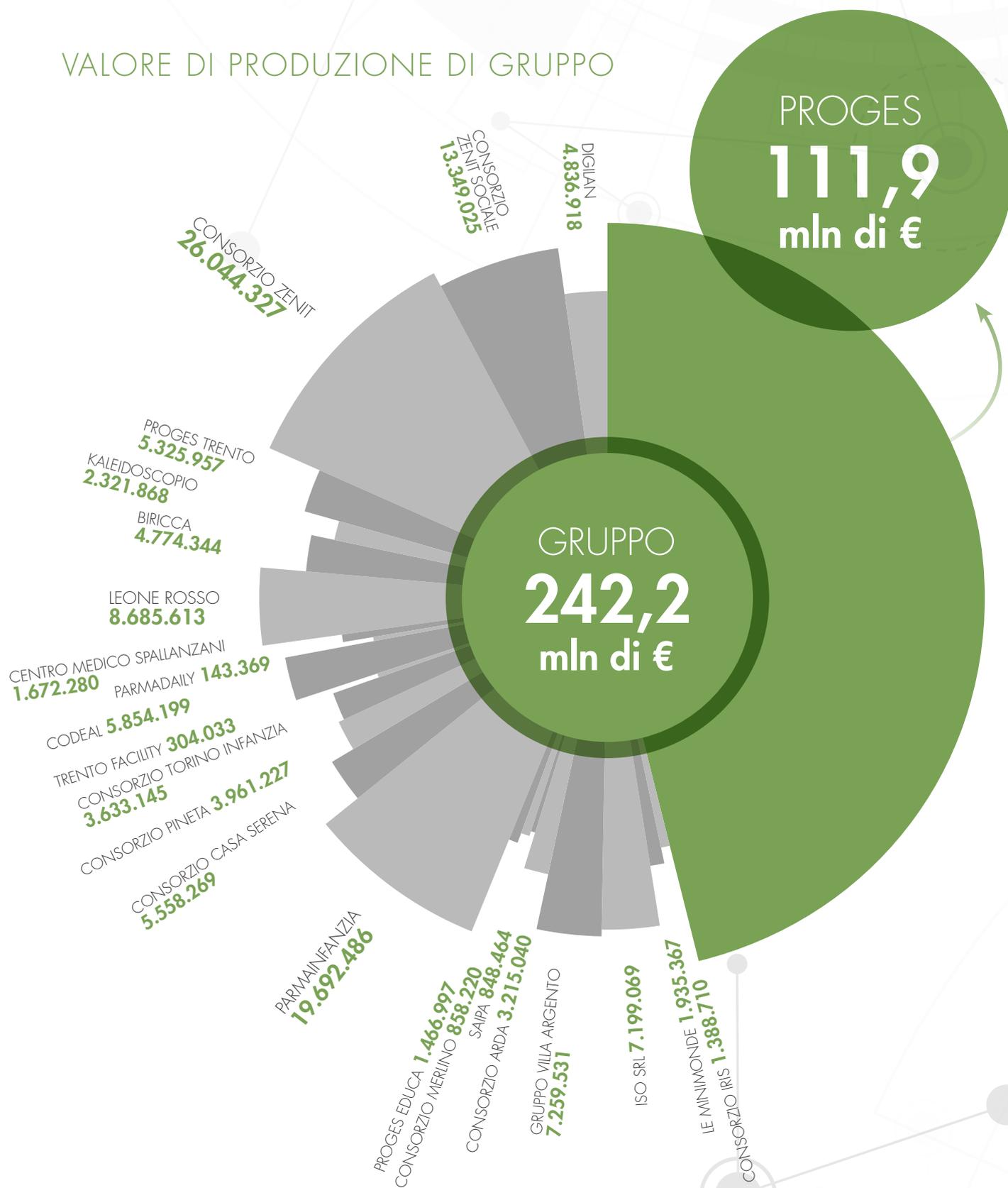
3.
IL NOSTRO
IMPATTO SOCIALE

La cooperativa partecipa alla compagine sociale di altre società, come proprietaria di parte del loro capitale, oppure come socio sovventore.

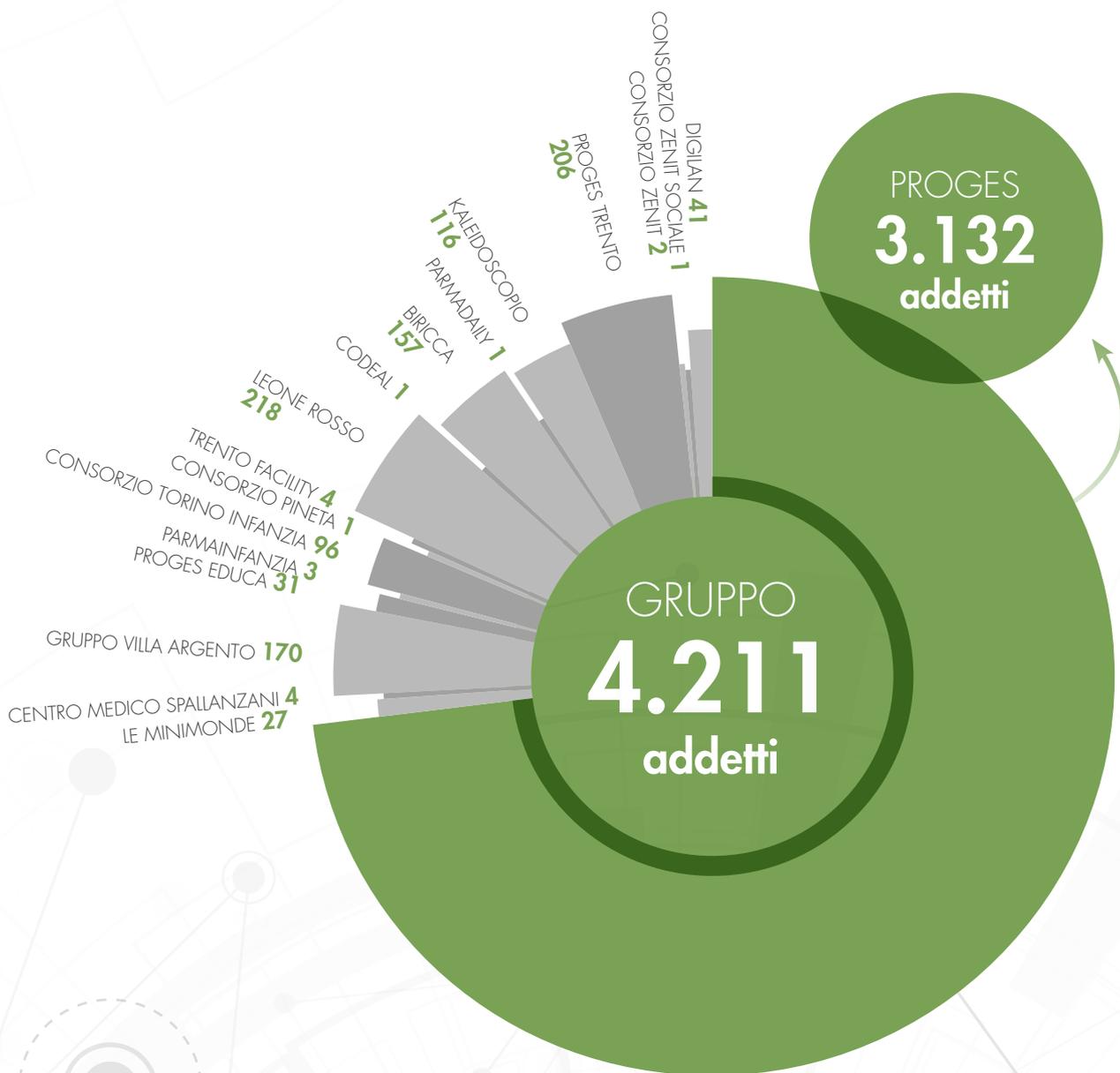
La Governance del sistema delle società partecipate è delegato al Comitato di Direzione, coordinato dal Direttore Generale, e contenente i Direttori e i Responsabili delle funzioni trasversali a tutte le società.

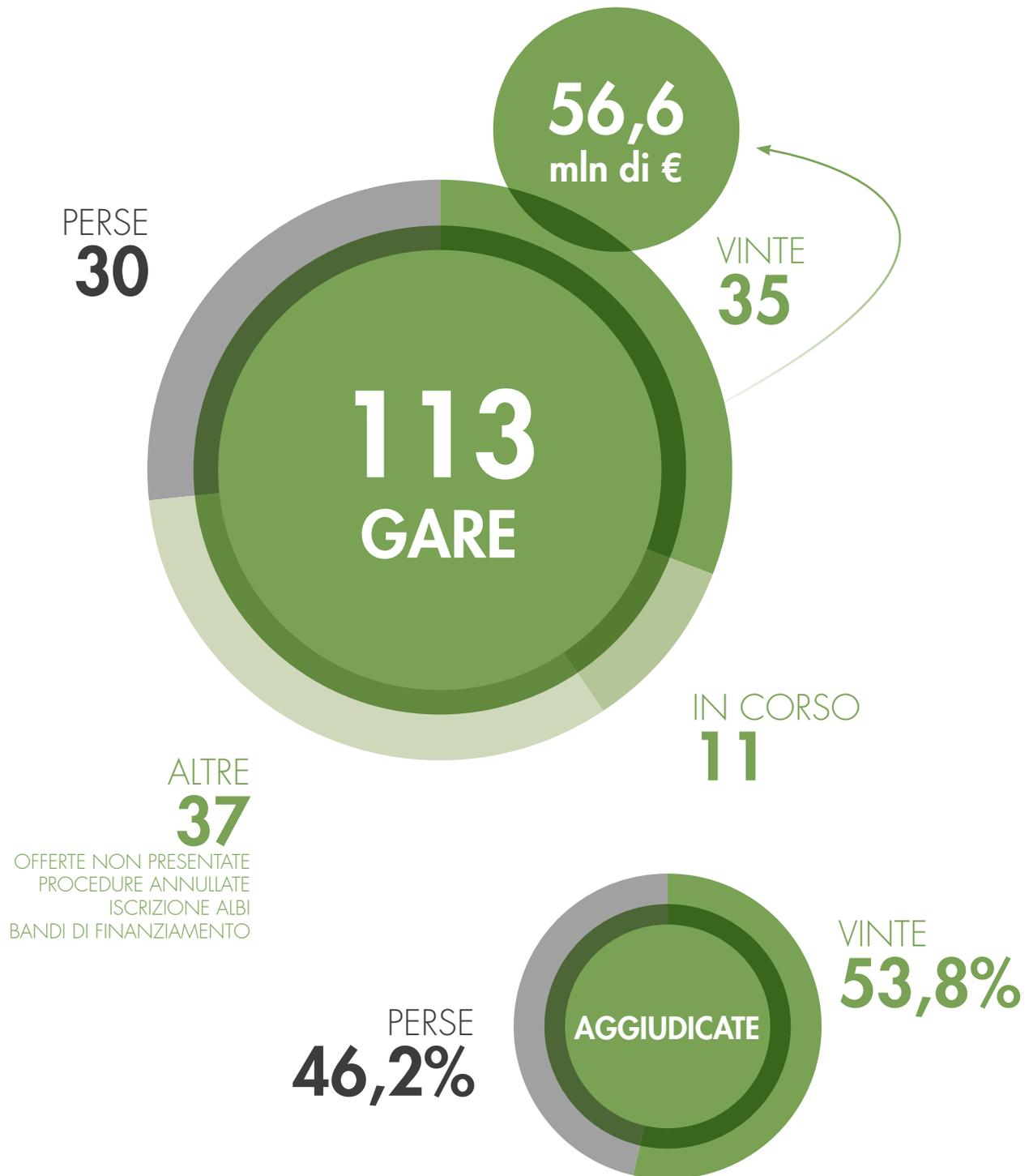


VALORE DI PRODUZIONE DI GRUPPO



OCCUPAZIONE DI GRUPPO.



FATTURATO NUOVE ACQUISIZIONI
DEL GRUPPO



3.b OBIETTIVI DI SVILUPPO

Nell'anno 2019 Proges ha deliberato il nuovo **Piano Industriale 2019/2023** con la consulenza di KPMG.

La Cooperativa ha inteso così massimizzare il valore del proprio lavoro al fine di raggiungere una maggiore redditività, che significa maggiore solidità nel tempo e sul mercato, e migliori condizioni per i propri soci e utenti, e un rafforzamento del proprio patrimonio.

Tale modalità di pianificazione era già stata adottata nel quinquennio precedente alla luce del volume di attività e di investimenti in continua crescita e dell'espansione territoriale costante della Cooperativa.

Il documento ha inteso tracciare gli obiettivi di sviluppo dell'azienda con un'accurata pianificazione economica e finanziaria.

La **crescita** è stata configurata secondo le seguenti caratteristiche:

- Un **orizzonte temporale a medio e lungo termine**, per ottimizzare gli investimenti e garantire prospettive di lavoro certe e continuative;
- Una **pianificazione delle risorse commerciali** necessarie, nel caso di obiettivi sia ordinari che non ordinari.
- Un **bilanciamento del rischio**, individuando prospettive di business con una forte valenza imprenditoriale ma con caratteristiche di mercato favorevoli e sicure.
- Una **suddivisione per aree geografiche**, in coerenza con il nuovo modello organizzativo.



La caratteristica di Proges, infatti, è sempre di più la differenziazione sui **Territori** e nei **Settori** in cui opera, sia direttamente che attraverso società controllate e partecipate, e grazie a una rete di partner appositamente individuati. Ciò ha garantito una crescita costante e bilanciata, poiché se un settore o area geografica subisce una flessione produttiva o di risultato, altri possono compensare e sostenerne il rilancio.

L'investimento nei territori è inoltre inteso ad aumentare il radicamento della Cooperativa nel tessuto sociale e produttivo nel quale si colloca con i propri servizi. Tale intenzione in alcuni casi ha portato alla creazione non solo di divisioni territoriali ma di società ad hoc che per dimensione, organizzazione e funzionamento fossero pienamente in grado di garantire presenza, vicinanza, presidio e possibilità di sviluppo (pensiamo ad esempio a Proges Trento in Trentino Alto Adige, Leone Rosso in Valle d'Aosta o alle società estere come Minimonde in Belgio, Proges International in Cina e La Villa in Russia).

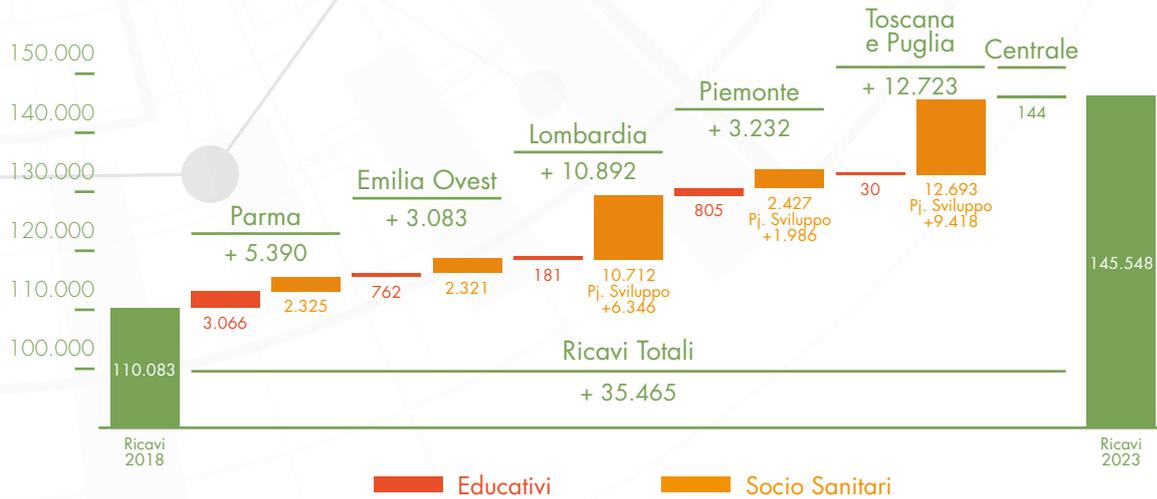
Il culmine naturale di questo processo è stato l'avvio del progetto di **internazionalizzazione** che continuerà ad essere sviluppato nel prossimo quinquennio, grazie alla maggiore expertise acquisita e ad elementi di studio e pianificazione sempre più mirati.

Gli elementi cardine del progetto sono:

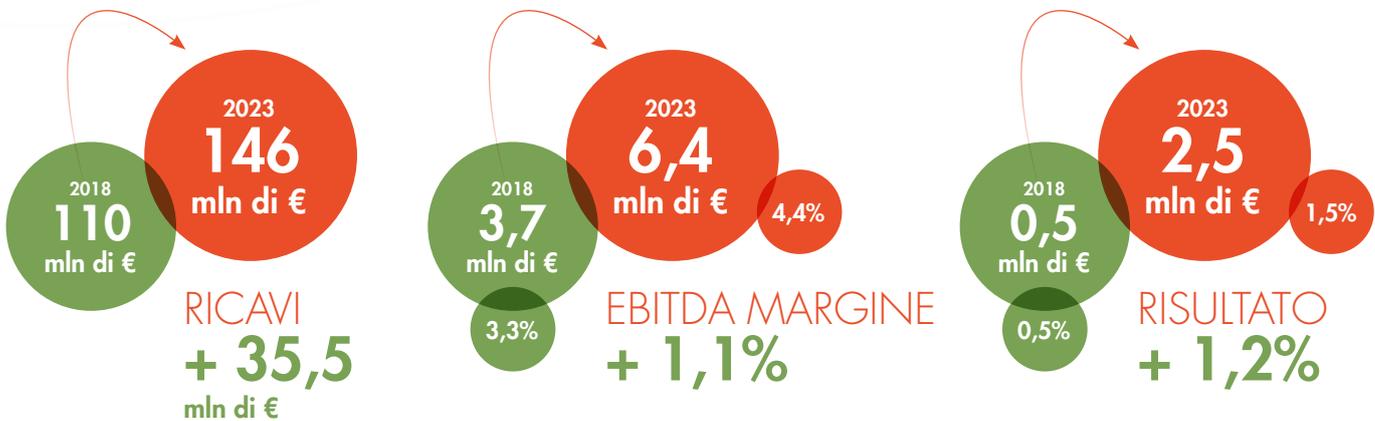
- L'attenzione a **limitare al minimo l'esposizione finanziaria** della Cooperativa, con investimenti residuali dal punto di vista quantitativo e con la **valorizzazione massima del know-how**, in quanto principale volano di sviluppo per il nostro settore all'estero;
- L'individuazione di **obiettivi pienamente focalizzati** dal punto di vista strategico (città capoluogo, paesi in crescita, settori in forte sviluppo come O-3 e RSA).
- Il **consolidamento delle reti di partnership**.

Il piano industriale di Proges ha infine confermato la volontà di puntare sul sostegno e sul coinvolgimento delle **società del Gruppo**, pro-quota, nei nuovi investimenti.

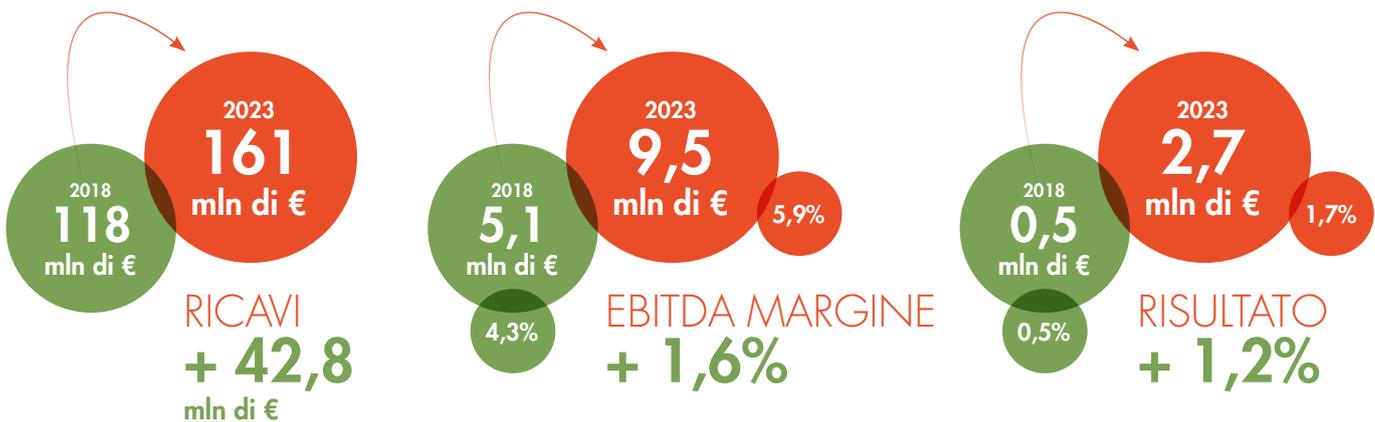
OBIETTIVI PER AREE GEOGRAFICHE



CONTO ECONOMICO



CONSOLIDATO - CONTO ECONOMICO



Dal punto di vista del bilancio consolidato, per l'anno 2019, è da segnalare in particolare:

- la fusione per incorporazione di Parma 0-6 in Parmainfanzia, deliberata dai CdA delle rispettive società miste pubblico-privato (Comune di Parma e Proges) con lo scopo di rafforzare il ruolo di un unico soggetto cittadino per la gestione dei servizi 0-6 anni, armonizzando quindi piani di intervento e investimenti.
- la fusione per incorporazione di Consorzio Pineta, società creata per la gestione della RSA e CD di Tradate (Va), in Proges.

Di seguito l'elenco dei principali **interventi-obiettivo** individuati dal Piano industriale:

Italia:

- **Lombardia, Milano: Adriano Community Center**, RSA (con Dementia Unit) 100 posti letto, RSD 40 posti letto, Centro Diurno 20 posti, Social Housing ed RST/Alloggi protetti, rispettivamente 22 e 17 appartamenti
- **Piemonte, Ovada: concessione RSA Lercaro** 80 posti letto
- **Puglia, Carbonara: project financing RSA Carbonara** 140 posti letto
- **Toscana, Empoli: project financing RSA Empoli** 150 posti letto
- **Emilia Romagna, Parma: CRA "Norge"** 39 posti letto

Esteri:

- **Belgio, Bruxelles: "Le Minimonde"**, 170 posti nido
- **Cina, Ningbo: tramite la joint venture "Proges International", RSA** 300 posti letto
- **Russia, Mosca: tramite la joint venture "La Villa", 2 RSA** 60 posti letto ciascuna

3.c MAPPA STAKEHOLDER

UTENTI

3.193 ANZIANI +
1.593 DEBOLI +
1.384 MINORI +
8.782 SANITÀ +
5.156 BAMBINI 0/6 =
20.108

Gli utenti sono persone che usufruiscono (gratuitamente o a pagamento) dei nostri servizi.

UTENTI
20.108

COMMITTENTI

146 PUBBLICI +
149 PRIVATI =
295

I committenti sono società private o enti pubblici che comprano i nostri servizi.

COMMITTENTI
295

FORNITORI

160 FORNITORI DI BENI +
62 FORNITORI DI SERVIZI +
2.431 FORNITORI OCCASIONALI =
2.653

I principali fornitori (suddivisi in di beni e di servizi) cubano il 90% degli acquisti del Gruppo. I restanti sono fornitori occasionali.

FORNITORI
2.653

ORGANIZZAZIONI SINDALI

8

ORGANIZZAZIONI
SINDACALI

8

PRO
Your Family

CHE COS'È UNO STAKEHOLDER?

Letteralmente la parola inglese stakeholder significa "portatore d'interesse". Con essa si indicano tutti coloro (persone oppure gruppi) che hanno interesse nel funzionamento di un'organizzazione. Per fare alcuni esempi, sono stakeholder un fornitore, un cliente, una società che collabora a un progetto, un ente di formazione, una fondazione bancaria che finanzia un'attività.

ENTI
RICERCA
E FORMAZIONE

140

ENTI DI RICERCA E FORMAZIONE

37 ISTITUTI SCOLASTICI +
33 ENTI DI FORMAZIONE +
19 UNIVERSITÀ ITALIANE +
2 UNIVERSITÀ STRANIERE +
49 FONDAZIONI, IMPRESE SOCIALI E ALTRI =
140

PARTNER

48

PARTNER

31 REALTÀ SOCIALI +
14 ASSOCIAZIONI +
3 ALTRI PARTNER =
48

I partner sono aziende che collaborano con noi in ATI (associazioni temporanee d'impresa), soggetti che finanziano nostri progetti e associazioni, comitati promotori o altri soggetti cui aderiamo.

ISTITUTI
DI CREDITO

24

ISTITUTI DI CREDITO

17 ISTITUTI DI CREDITO +
3 SOCIETÀ DI FACTORING +
4 SOCIETÀ DI LEASING =
24

3.d PROGETTI BANDIERA

PROGETTO CUSTOMER EXPERIENCE CASA RESIDENZA ANZIANI LORENZO PERACCHI - FONTANELLATO.

In collaborazione con Shifton Human Business Design, è stato avviato il progetto "Customer Experience; l'utilizzo di metodi e strumenti del design dei servizi ha permesso di migliorare l'esperienza degli attori principali nell'interazione con la Casa Residenza Assistenziale Lorenzo Peracchi di Fontanellato. Sono stati coinvolti gli ospiti della struttura, i loro familiari o caregiver e gli stakeholder istituzionali che contribuiscono al funzionamento delle attività. Un processo progettuale centrato sul soddisfacimento dei bisogni delle persone.

Le fasi del progetto sono state le seguenti:

- Workshop strategico per mappare il valore esistente
- Interviste a ospiti della CRA e familiari di anziani
- Ricerca di casi studio significativi
- Workshop di co-design
- Prototipazione dei servizi

La conclusione ha evidenziato la "Conversazione di qualità"; si è partiti dall'ascolto degli ospiti e delle loro famiglie, si sono "mappati" gli elementi di valore per arrivare a una vera e propria co-progettazione innovativa del servizio che mettesse al centro le loro esigenze.

Il percorso è stato completato con la realizzazione di un documento di progettazione che riassume le linee guida per innovare i servizi erogati.



RIPROGETTAZIONE DEL NUCLEO DEMENZE. CASA RESIDENZA ANZIANI G. SIDOLI

Nel corso dell'anno 2019 Proges ha ri-progettato il Nucleo Demenze della Casa Residenza Giuditta Sidoli. Un intervento complesso che ha ridefinito gli spazi fisici, sia con il rinnovo degli arredi e con l'adozione di varie soluzioni ambientali ad hoc, sia con l'utilizzo di strumenti innovativi per le terapie non farmacologiche.

Il tinteggio delle pareti è stato differenziato con contrasti cromatici specifici per ogni tipologia di locale: spazi di sosta, spazi di passaggio e spazi di attività. Di particolare rilevanza terapeutica è la realizzazione di una Snozelen Room: un ambiente dove gli ospiti si sentono al sicuro e dove si riproducono emozioni e benessere psico-sociale. I dispositivi tecnologici sono numerosi: poltrona a fasci di fibre ottiche, kit per aromaterapia, tubo a bolle, pannelli tattili e proiettori di luci.

Il percorso di ri-progettazione è stato accompagnato da un articolato corso formativo sulle "Terapie non Farmacologiche" rivolto a tutto il personale operante nel nucleo.

In occasione del "mese dell'Alzheimer" 2019 è stato inoltre organizzato il seminario "Come cambia il nostro nucleo dedicato alle demenze" che ha rappresentato un importante momento di condivisione, di riflessione e di confronto tra professionalità interne ed esterne al servizio. Ricordiamo molto volentieri il contributo fondamentale fornito dal compianto Dottor Ivo Cilesi.



ADRIANO COMMUNITY DAYS.

Tra le varie fasi del complesso progetto di realizzazione di realizzazione dell'Adriano Community Center (ACC), erano stati previsti anche gli Adriano Community Days. Si è trattato di 2 giorni densi di eventi organizzati da Proges in collaborazione con la Start-Up Shifton nell'ambito delle iniziative "Lacittàintorno" di Fondazione Cariplo.

Qualche numero riguardante ciò che è avvenuto il 23 e il 24 Novembre 2019: 24 associazioni coinvolte per mettere al centro la cultura e la socialità, strumenti più che mai attuali per riconnettere le persone e rilanciare la riqualificazione del quartiere Adriano; oltre 60 attività, concerti, spettacoli teatrali, laboratori di tutti i tipi, mostre, eventi di danza, incontri e molto altro.

Ma il festival è stato solo l'avvio di un percorso che vuole portare nel quartiere le infrastrutture tecniche e sociali che mancano. Tra queste avrà un'importanza fondamentale l'apertura dell'Adriano Community Center, una struttura polivalente con 15.000 m2 di superficie coperta. Conterrà appartamenti protetti e di social housing, uno spazio di comunità, ambulatori medici, una Residenza sanitaria per Anziani e Disabili con uno specifico nucleo Alzheimer, un auditorium con caffetteria e spazi espositivi, una nuova piazza attrezzata aperta alla cittadinanza. L'Adriano Community potrà rappresentare il cuore pulsante del progetto di rigenerazione del quartiere; non solo una residenza per anziani ma un vero e proprio centro di comunità.



PROGETTO TESEO E ORIENTAMENTO.

Con la Legge Quadro 285/97 Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza" e il relativo finanziamento ministeriale del secondo triennio (nell'anno 2000) il Comune di Parma promosse un progetto molto innovativo (grazie anche alla sperimentazione fatta nei due anni precedenti) dall'allora Centro Studi per la scuola; il progetto già denominato fin dall'inizio TESEO prevedeva diversi interventi per la promozione del benessere a scuola e il contrasto del disagio e dell'abbandono scolastico. La principale innovazione era nell'azione di co-progettazione (parola oggi molto utilizzata ma all'epoca suonava nuova) con alcune scuole della città - allora chiamate medie - sulle strategie migliori per permettere alla maggior parte degli studenti di stare bene a scuola e di "non perdere nessuno per la strada". Nascevano quindi interventi inconsueti come i percorsi "scuola-lavoro" poi denominati di orientamento formativo, ancora oggi attivati dalle scuole e riconosciuti come una palestra "formativa" irrinunciabile per alcuni ragazzi in difficoltà. Gli sportelli di ascolto agiti da pedagogisti e rivolti ai ragazzi e alle famiglie come spazi di cura relazionale e con un accento sull'individualità, anche se la classe è sempre il gruppo di riferimento per qualsiasi azione scolastica.

Nasceva poi in maniera molto embrionale la figura dell'"educatore scolastico" con una funzione centrata su alcuni ragazzi che avevano bisogno di sviluppare competenze più operative e trovare uno spazi di agio scolastico. Nel tempo questa figura si è talmente accreditata presso le scuole che ha assunto un ruolo promozionale e progettuale, volto alla cura dei gruppi e delle opportunità, una figura di soglia tra il dentro e il fuori la scuola, una figura in dialogo con il servizio sociale, i centri giovanili, le ludoteche e le famiglie.

Oggi il progetto TESEO e il suo naturale ampliamento nel Progetto Orientamento dedicato alle azioni di orientamento scolastico per famiglie e ragazzi, è ancora fucina di cambiamento, di tessitura di relazioni e di risoluzione collettiva dei problemi a scuola. Rappresenta una reale opportunità di cambiamento e risponde a pieno alle proposte arrivate in parlamento circa l'istituzione della figura dell'educatore scolastico come "dispositivo inclusivo" non solo per i ragazzi fragili ma con vere e proprie azioni di tutoring scolastico rivolto a tutta la popolazione scolastica.

Proges in questo caso in ATI con il Consorzio Solidarietà Sociale di Parma non gestisce delle attività o un appalto ma co-progetta e innova, crede nel grande potenziale di cambiamento che la scuola può instillare nelle persone; stiamo investendo in un progetto prima di tutto culturale ed educativo che esiste da circa 20 anni e che nel tempo ha fondato salde le proprie radici alla terra e si alza verso l'alto.

BOX: il progetto TESEO del Comune di Parma raggiunge tutti i 13 Istituti scolastici comprensivi della città di Parma e in tutti ha sviluppato le 3 azioni principali: educatore scolastico, percorsi di orientamento formativo, sportelli di ascolto pedagogico. TESEO è gestito con risorse del Bilancio del Comune di Parma - Servizi alla Scuola; Il Progetto ORIENTAMENTE sviluppa azioni di orientamento degli studenti con colloqui individuali e attività di promozione scolastica in collaborazione con Scuole secondarie di Primo e Secondo grado e l'Università di Parma. Il progetto è finanziato tramite Bando dalla Regione Emilia Romagna.

SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE.



Dal 2017 Proges insieme a Legacoop Emilia Ovest ha iniziato il percorso di accreditamento come Ente per gestire i Progetti di Servizio Civile oggi definito anche Universale (ai sensi del Dlgs. 6 marzo 2017, n. 40 coordinato con il Dlgs. 13 aprile 2018 n.43 , il servizio civile da nazionale è diventato universale).

Si sono conclusi in marzo 2020 i primi percorsi di servizio civile che hanno coinvolto 11 ragazzi e ragazze in servizi educativi per l'infanzia, per la disabilità e per le persone anziane nel territorio di Parma. Sono stati percorsi durati 12 mesi con 30 ore settimanali di servizio integrati ad un'attività formativa molto impegnativa insieme agli altri ragazzi in percorso in altre cooperative e con le équipe dei servizi coinvolti. I progetti costruiti dai nostri uffici insieme a Legacoop Emilia ovest sono diventati parte di un più ampio progetto nazionale presentato da Legacoop nazionale e che hanno ottenuto un buon gradimento da parte del Ministero e sono stati finanziati. I volontari rappresentano infatti una grande risorsa per le organizzazioni che possono coinvolgere giovani, solitamente motivati ed entusiasti, volenterosi e con competenze specifiche già maturate.



Non è da confondere con un'attività di tirocinio professionale che chiede alle persone un atteggiamento e un posizionamento all'interno delle strutture definito dagli enti che li propongono (enti di formazione e Università) ma sono una vera e propria scelta "che ti cambia la vita" (rubiamo lo slogan a colleghi di un altro ente), perché molto indicativa di come si possa affrontare tale esperienza. La spensieratezza, l'idea di dare un apporto volontario, gratuito, libero e senza l'ansia della performance e con la possibilità di portarsi a casa energia, esperienza in una parola vita.

Questo è quello che abbiamo provato a costruire nei percorsi supportando le persone, chiamandole alla responsabilità di una scelta e all'impegno richiesto. Quasi tutti ce l'hanno fatta fino in fondo e chi ha abbandonato speriamo sia rimasto "colpito" comunque e possa farne frutto.

Il servizio civile universale è rivolto ai ragazzi dai 18 ai 28 anni e possono candidarsi ai Bandi emessi dagli enti accreditati a cui siano stati approvati e finanziati progetti di servizio civile. Tutte le informazioni sono sul sito del Ministero dell'Interno https://www.serviziocivile.gov.it/menusx/bandi/progetti-sc/2019_avvisoprogrammi2020.aspx o sul sito di Legacoop Emilia Ovest <https://www.legacoopemiliaovest.it/app/facebook-769127.jsp> I candidati selezionati sono destinatari di un contributo mensile ministeriale di circa 438 €.

Proges attiva i progetti di servizio civile in Emilia Romagna nelle proprie strutture accreditate a Parma: Nido Scuola Casa dei Bambini San Donato e Nido Scuola Lo Scoiattolo (per l'area Infanzia); Comunità alloggio Via Mordacci e CSRD Varese (per area disabilità); Casa Residenza Anziani ALBERI e Centro diurno e Residenziale Sidoli (per l'area anziani).

Proges ha partecipato all'ultimo Bando emesso (scaduto il 29 maggio u.s.) con la presentazione di progetti in tutte e 3 le aree e in accordo con altri soggetti cooperativi del territorio grazie al supporto di Legacoop Ente nazionale accreditato di secondo livello.

IL NIDO DELLA MUSICA.

Tra le acquisizioni significative per l'anno 2019 intendiamo segnalare "Il Nido della Musica" situato in Centro a Torino presso la sede storica di OMI (Opera municipale Istruzione) IPAB (presto Fondazione) con la quale è in atto un contratto di associazione in partecipazione a seguito di Bando di gara.

Tale forma di contratto rende salda la collaborazione per la buona riuscita del progetto di sviluppo che prevede non solo la gestione delle attività ordinarie del servizio alle famiglie ma vuole costruire una relazione significativa con la comunità territoriale. In questa vede infatti un contesto di apprendimento molto importante per lavorare con le famiglie, per declinare un servizio in modo moderno, agile e volto all'innovazione.

Il nido può quindi diventare qualcosa di diverso da sé pur rimanendo un servizio a forte identità. Può fare un'operazione di immaginazione importante ed entrare in dialogo con soggetti differenti che non si occupano di infanzia ma che possono apportare molte opportunità (architetti, scienziati, filosofi), potrebbe rendere stabili alcune collaborazioni professionali per includerle in una proposta forte e dedicata (medici, linguisti, insegnanti). Potrebbe provare a dare corpo a nuove figure professionali come quella del "case manager" in ambito educativo che stiamo già sperimentando in altri progetti. Proges quindi mette in campo, non solo in questo progetto, le competenze legate allo sviluppo di comunità, all'innovazione sociale e alla possibile contaminazione tra servizi differenti, in poche parole prova a costruire risposte collettive, comunitarie per bisogni sempre più complessi e diversificati. Il Nido insieme ad altri soggetti della città di Torino ha vinto la call lanciata dall'Ordine degli architetti di Torino sulla rigenerazione di spazi pubblici e privati attraverso azioni di costruzione di legame sociale (Progetto Bottom UP <https://www.bottomuptorino.it/>) con un progetto sui propri "cortili". Il Progetto è oggi la base di partenza per riaprire i cortili e gli spazi dei servizi all'infanzia che prevedono le Linee per

Il Nido della Musica, Via delle Rosine, 14 Torino è convenzionato con Città di Torino. https://www.facebook.com/pg/ilnidodellamusica/about/?ref=page_internal

3.e PARTECIPAZIONE E MUTUALITÀ

L'obiettivo di Proges è quello **accrescere le opportunità a sostegno dei soci, dei lavoratori e delle loro famiglie nell'acquisto di beni e nell'accesso ai servizi in diversi ambiti.** La centralità della



persona, in questo caso del socio, fa parte del DNA del mondo cooperativo e la nostra esperienza di welfare aziendale si fonda proprio su questo assunto.

Tre fattori principali hanno portato alla realizzazione di questa esperienza, che si esprime attraverso numerose attività che negli anni si sono rafforzate e rese più evidenti.

- In primo luogo si è voluto esplicitare e concretizzare maggiormente la **cultura mutualistica** quale elemento costitutivo dell'identità cooperativa.
- In secondo luogo, si è cercato di fornire un sostegno alle persone per contrastare gli effetti negativi della crisi economica. In un periodo di crisi e di diffusa incertezza economica, si è cercato di realizzare un sistema di iniziative per la **tutela del potere di acquisto** dei lavoratori, soci e non.
- Le iniziative di welfare si inseriscono, infine, all'interno di una **strategia generale di valorizzazione delle persone volta a rafforzare i legami cooperativi** per garantire una tenuta delle imprese, sia sotto il profilo delle relazioni sia in termini economici e patrimoniali.

Il socio, e anche il lavoratore, deve percepire e sperimentare che la sua cooperativa è il luogo in cui si intercettano bisogni e necessità anche extra-lavorative e si avviano processi di cambiamento e si attivano misure di supporto e di tutela dei suoi interessi.

In questo modo i principi cooperativi si traducono in una serie di criteri che determinano le strategie imprenditoriali, affermando un'idea di responsabilità sociale che diventa una componente essenziale delle scelte e degli orientamenti dell'impresa cooperativa.



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

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

SINTESI ATTIVITÀ

ESITO

Convenzioni per acquisti agevolati



Sostegno all'accesso al credito/opportunità finanziarie



Mobilità Sostenibile e sicurezza stradale



Iniziative di coinvolgimento delle famiglie: Oggi vengo anch'io, Trekking sull'appennino, pomeriggi con Zebre Rugby.



Corsi di formazione extra lavoro (es. corso alfabetizzazione informatica)



Azioni per la conciliazione dei tempi vita-lavoro: Servizi "Salvatempo"



SMA – Sanità Integrativa e iniziative di prevenzione e salute



LA PARTECIPAZIONE.

L'impegno lavorativo e imprenditoriale non si può sviluppare senza partecipazione. I soci devono sapere come vanno le cose e come si può dare un proprio contributo come Soci e Lavoratori. In una parola, serve un dialogo e un impegno reciproco, un "patto di fiducia" sempre più forte tra Socio e Cooperativa.

La cooperativa è un sistema aperto. Ciò comporta un'importante scelta di meccanismi e di atteggiamenti: creare un sempre crescente di **coinvolgimento e partecipazione dei Soci** attraverso la conoscenza delle scelte e degli obiettivi che la cooperativa si pone. In questa logica viene attuata una campagna di ascolto permanente che prevede anche lo spostamento sui cantieri per entrare in contatto con il maggiore numero possibile di Soci.

L'obiettivo è diffondere il più possibile una cultura sociale di partecipazione, in sintonia con i tempi e le trasformazioni, per poter identificare nel lavoro cooperativo una possibilità, un valore aggiunto rispetto ad altri luoghi di lavoro. In coerenza con questa visione vengono realizzate la ricerca delle migliori condizioni e opportunità economiche a favore dei soci creando un sistema di convenzioni che facilitano i Soci nelle loro spese quotidiane.

ORGANI IN CUI SI ESPRIME LA PARTECIPAZIONE:

Assemblea Generale dei Soci: è l'organo sociale per eccellenza. In sintonia col principio di mutualità ogni Socio ha diritto ad un voto qualunque sia la somma di capitale versata fino a quel momento.

L'Assemblea elegge il Consiglio d'Amministrazione, che rappresenta la proprietà della cooperativa e nomina il Presidente.

Presidente: Michela Bolondi

Vice Presidente: Francesca Corotti

ASSEMBLEA GENERALE DEI SOCI	2019	2018	2017	2016	2015
N°SOCI PRESENTI / N°AVENTI DIRITTO	217/2.639	315/2.642	355/2.759	260/2.093	284/2.235
VALORE % DELLA PRESENZA	8%	12%	13%	12%	13%
Quota sociale (in euro)	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
N° Libretti di Risparmio (prestito da Socio)	85	80	49	45	40
Totale Libretti di Risparmio (in euro)	582.845	467.961	430.160	232.970	215.077

Ufficio Soci: è composto da una persona che risponde direttamente alla Presidenza. Si impegna su ambiti di lavoro connessi allo sviluppo di vantaggi e servizi innovativi per i soci. Favorisce il dialogo e la partecipazione tra socio e cooperativa anche attraverso un calendario di riunioni fondato su alcuni temi centrali, tra cui: **sviluppo della mutualità, identità e qualificazione del Socio, partecipazione e rappresentanza**. Garantisce una presenza sui servizi per ricevimenti individuali volti a dare informazioni sulle novità e le iniziative riservate ai soci.

RIUNIONI UFFICIO SOCI	2019	2018	2017	2016	2015
N° RIUNIONI CON I SOCI	65	83	89	97	62
N° SOCI PRESENTI	1.276	1.475	1.102	1.722	1.240

Coordinamento Bilancio Sociale: Il Bilancio Sociale è lo strumento/documento che rendiconta attraverso rilevazioni economiche ed extraeconomiche e descrizioni quali-quantitative le attività finalizzate al raggiungimento della mission aziendale, gli impatti prodotti su tutti gli interlocutori con cui l'azienda entra direttamente/indirettamente in contattato.

Il Gruppo del Bilancio Sociale è formato da soci che lavorano nei cantieri rispettando la rappresentanza delle aree di lavoro (anziani, disabili, psichiatria, educativo e tecnostuttura) effettua 2 o 3 riunioni all'anno finalizzate alla redazione del Bilancio Sociale Proges.



Tavolo Family Audit: una ventina di persone scelte in modo da dare massima rappresentanza a tutte le persone della Cooperativa. Si riunisce periodicamente per definire e monitorare le azioni di conciliazione come previsto dall'omonima Certificazione.

La certificazione Family Audit® ha l'obiettivo di sostenere il benessere familiare nelle organizzazioni attraverso la conciliazione tra famiglia e lavoro.



Redazione WE-Coop: gruppo composto da vari referenti degli uffici e dei servizi. La redazione è un tavolo aperto a contributi da parte di tutti e fa 4 riunioni all'anno.

Equipe e collettivi: il nostro "modo" di lavorare. Si tratta di riunioni regolari 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 insieme nuove soluzioni e condividendo i percorsi di cura.

MUTUALITÀ.

Lo scopo mutualistico per una cooperativa sociale come Proges si esprime attraverso due binari:

- **INTERNA: qualificazione e continuità occupazionale per i soci e i lavoratori.** Questo è il principale obiettivo perseguito dalla cooperativa attraverso molteplici strumenti e una strategia imprenditoriale che negli anni si è caratterizzata per forti capacità di innovazione e radicamento nei territori. Project-financing, società miste, progetti di rigenerazione urbana e processi di internazionalizzazione sono le leve attraverso cui Proges ha espresso la visione di sviluppo, coerente con la mission.
- **ESTERNA: un contributo attivo al welfare di comunità.** La crescita interpretata come sviluppo di competenze, di capacità manageriali e nuove leve finanziarie per ricercare un confronto con l'ente pubblico per contribuire in modo attivo alla programmazione e allo sviluppo del welfare. Cooperare con gli altri soggetti del terzo settore, del privato sociale e con le organizzazioni sindacali per incentivare una cultura innovativa nella gestione dello stato sociale. Connotare il proprio ruolo di impresa sociale attraverso l'integrazione con le comunità locali.



La costituzione italiana

Articolo 45

La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità. La legge provvede alla tutela e allo sviluppo dell'artigianato.

BENESSERE E QUALITÀ DELL'ESSERE SOCI.

La certificazione Family Audit® ha l'obiettivo di sostenere il benessere familiare nelle organizzazioni attraverso la conciliazione tra famiglia e lavoro.

Il tavolo permanente Family Audit si confronta sulle tematiche connesse alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nel tavolo sono presenti lavoratori e lavoratrici dei diversi territori e con differenti ruoli lavorativi in modo da rappresentare tutta la realtà di PROGES.

Il Piano Family Audit prevede una serie di azioni volte a creare:

- un contesto organizzativo flessibile, al fine di accogliere le necessità personali e professionali dei lavoratori della cooperativa, in modo armonioso rispetto alle caratteristiche dei servizi erogati dalla cooperativa stessa;
- una struttura pronta ad accogliere e gestire in modo positivo le situazioni legate alla maternità e ai carichi di cura dei lavoratori.

La certificazione è stata un'opportunità per mettere a sistema una serie di progetti e per creare una maggiore sinergia tra funzioni e uffici con il comune obiettivo di definire un Piano pluriennale di azioni che sono state approvate dalla Direzione e dal Consiglio d'Amministrazione della Cooperativa.

SINTESI DELLE AZIONI DEL PIANO FAMILY AUDIT DI PROGES:

- Linee guida sulla gestione degli orari e delle forme di flessibilità oraria e Studio di fattibilità sulla introduzione di misure di flessibilità;
- Convenzioni con i mezzi di trasporto pubblici e Promuovere il car sharing tra i colleghi (entrambe hanno come obiettivo quello di migliorare la qualità degli spostamenti casa-lavoro e di implementare la diffusione di strumenti/azioni che riducano l'impatto ambientale);
- Percorso formativo sulla cultura della conciliazione (dirigenti); supporto formativo a coordinatori, coordinatrici, componenti il tavolo permanente;
- Sistema di valutazione: inserimento di nuovi indicatori di performance e Sistema di valutazione delle performance;
- Tavolo permanente sulla conciliazione;
- "OGGI VENGO ANCH'IO!" Giornata aperta alle famiglie;
- Spazio nel giornalino aziendale dedicato alla conciliazione e al family audit;
- Guida pratica alla conciliazione (2ª edizione caricata sul sito www.soci.proges.it non più stampata per rispettare l'ambiente!)
- Welfare aziendale, agevolazioni di pagamento per la salute, Sostegno al diritto di famiglia, convenzioni con negozi e strutture nei vari territori;
- Sanità integrativa: nuove opportunità
- Spazio dedicato al Family Audit nel Bilancio Sociale e Relazione ai soci e alle socie su Family Audit;
- Portale di Utility sul sito "soci Proges"
- Dotazione tecnologica per i coordinatori e le coordinatrici
- Alfabetizzazione digitale
- Attività di monitoraggio sull'invecchiamento della popolazione lavorativa ed età, genere e anzianità di servizio.

Per diffondere la conoscenza della certificazione Family Audit e delle attività sviluppate, è stato predisposto un corso on line pubblicato sul nuovo portale soci (www.soci.proges.it) insieme alla seconda edizione della guida pratica alla conciliazione.



FOCUS: CONCILIAZIONI DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Parlare di conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro riporta spesso all'idea del lavoro femminile.

In realtà, **questa necessità non è solo ad appannaggio delle donne ma riguarda anche coloro che devono accudire un proprio familiare bisognoso di particolari cure** (caregiver).

Il tema della conciliazione rimane tuttavia uno dei nodi più delicati del capitolo "rosa" e ha a che fare con la possibilità concreta di trovare e mantenere un'occupazione, soprattutto dopo la nascita dei figli. Gli impegni familiari si concentrano infatti sulle spalle di donne e mamme, costrette a rocambolesche imprese per incastrare tutti gli impegni della giornata: il lavoro, la casa, i figli.

All'interno del percorso Family Audit si inseriscono molte delle attività promosse dalla cooperativa tramite l'Ufficio Soci, in particolare le seguenti:

1. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

SMA - Sanità Integrativa è un benefit personale e rivolto a tutti i soci e dipendenti a tempo indeterminato. Sono previsti rimborsi per: visite specialistiche, diagnostica, esami clinici di laboratorio, odontoiatria e implantologia, cicli di terapie riabilitative. Inoltre è possibile accedere alle campagne periodiche di prevenzione gratuita.



2. SERVIZI SALVATEMPO

Sono servizi avviati in via sperimentale per il Personale che lavora presso la sede di Via Colorno: servizio di consegna dei prodotti del Forno di Ranzano, servizio di lavanderia e riparazione sartoriale.

Entrambi i servizi sono erogati tramite Biricc@, cooperativa sociale di tipo B.



I servizi SalvaTempo di Biricc@ 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 a 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!

3. MOBILITY MANAGEMENT

Il Mobility Management svolge la funzione di tramite tra l'offerta di trasporto (tradizionalmente gestita dall'ente locale) e la domanda (di cittadini e dipendenti)

OBIETTIVI 2019:

ESITO POSITIVO

Campagne di comunicazione e sensibilizzazione sulla mobilità sostenibile



Mantenimento delle iniziative e dei servizi attivati (formazione, servizi di conciliazione)



Formazione guida sicura ed ecosostenibile



Incentivare modelli di car pooling



Convenzione TPL per acquisto biglietti agevolati a favore dei dipendenti



Digitalizzazione:

- Realizzazione nuovo portale e App "Io Sono Socio" (www.soci.proges.it)
- Portale convenzioni e benefit (sezione dedicata alla mobilità e viaggi)
- Portale dedicato alla sanità integrativa SMAconTe



4. CREDITO E RISPARMIO

Sono previste agevolazioni riservate esclusivamente ai Soci:

- Il Prestito a Socio offre la possibilità di ottenere un finanziamento (massimo €1.500) dalla Cooperativa a fronte di specifiche richieste da parte dei soci.
- Il Prestito Speciale Welfare si rivolge a chi è socio da almeno 7 anni e prevede la possibilità di finanziamenti fino a €5.000.
- Finanziamento a tasso 0 per acquisto libri scolastici e per la convenzione Mobility su abbonamenti TPL.
- Le convenzioni con Istituti di credito: prodotti bancari riservati ai Soci del Gruppo e un servizio di consulenza 24 ore su 24.
- Libretti di risparmio in cooperativa: una possibilità di risparmio riservata ai Soci e a condizioni eccezionali!

✓ Costi e Spese Zero: apertura, operazioni, estinzione e qualsiasi tipo di comunicazione. Tutte le operazioni sono gratuite.

✓ Oggi nessuna Banca garantisce quasi 1% oppure 2% netto 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.

5. CORSI DI FORMAZIONE

L'Ufficio Soci, dopo aver condotto un sondaggio circa l'interesse manifestato dai Soci, ha individuato e proposto due tipi di corsi:

- **CORSO DI LINGUE:** inglese. tramite piattaforma on line aperta a tutti i livelli di conoscenza della lingua;
- **CORSO DI INFORMATICA:** alfabetizzazione informatica e corso avanzato.

6. MATERNITÀ

In Proges, da molti anni è attiva un'azione di sostegno economico alla maternità: si prevede l'integrazione dello stipendio per le Socie, nel periodo della maternità obbligatoria.

È un'azione volontaria della Cooperativa, volta a sottolineare l'impegno nel favorire occupazione femminile e il sostegno della famiglia.



7. CONVENZIONI

I Soci hanno accesso a convenzioni con diverse attività commerciali per acquisti e servizi a prezzi vantaggiosi. 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 informazioni più dettagliate e aggiornate si trovano sul sito www.soci.proges.it

The screenshot shows a web browser window with the address bar displaying 'soci.proges.it/vantaggi/'. The website header includes a navigation menu with the following items: 'I SOCI', 'VANTAGGI', 'BLOG', 'CONTATTI', and 'Area Riservata'. The 'VANTAGGI' item is highlighted in orange. The main content area features a large purple and orange banner with the word 'VANTAGGI' in white. Below the banner, there is a section titled 'Vantaggi e Convenzioni' with a sub-header 'Home / VANTAGGI'. The text below reads: 'I Soci hanno accesso a convenzioni con diverse attività commerciali per acquisti e servizi a prezzi va...'. There are two circular icons: a blue one with a person icon labeled 'SMA Assistenza Sanitaria Integrativa' and a red one with a thumbs-up icon labeled 'PORTALE BENEFIT'. An illustration of a family with a stroller and a child on a bicycle is also visible.

COORDINAMENTO COMUNICAZIONE E BILANCIO SOCIALE.

Alberto Padovani
Andrea Marsiletti
Annalisa Pelacci
Antonella Arcomano
Chiara Marando
Elisa Verduri
Federica Bruno
Francesca Mediolì
Francesca Salzano
Gaetana Capelli
Giovanna Passeri
Giuseppe Massimo
Ilaria Dall'Olio
Ilaria Gennari
Lorenzo Lasagna
Marco Pozzi
Mariangela Ciavarrella
Michela Bolondi
Sara Lamanna
Sara Zolesi
Stefano Mambriani

GRAFICA.





PROGES
Your Family Company



Pro.Ges. Società cooperativa sociale Onlus a r.l.
Via Colorno 63, 43122 Parma

www.proges.it

