



PRO.GES.

COOPERATIVA SOCIALE
SERVIZI INTEGRATI ALLA PERSONA

BILANCIO SOCIALE 2007

**Una lunga storia nel sociale
a fianco delle persone**



BILANCIO SOCIALE 2007

**Una lunga storia nel sociale
a fianco delle persone**

**PUBBLICAZIONE A CURA DEL
GRUPPO BILANCIO SOCIALE PROGES**

INDICE

<i>Introduzione</i>	P. 7
INTERVISTA ALLA PRO.GES.....	P. 9
OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2009 - 2011	P. 14
IDENTITÀ AZIENDALE.....	P. 19
VALORE AGGIUNTO.....	P. 33
RELAZIONE SOCIALE	P. 37
GLOSSARIO.....	P. 63



Alla ricerca di modalità sempre più congeniali ed accessibili verso la base sociale (secondo l'indicazione emersa sia dalla riflessione del Gruppo di lavoro sul Bilancio Sociale, operante ormai da quasi tre anni, ma anche dall'indagine campione svolta nella primavera 2007), adottiamo in questa edizione 2008 una nuova formula editoriale che presenta una struttura profondamente rivisitata.

In una prima parte, dalla viva voce di alcuni protagonisti della Cooperativa ascolteremo, sotto forma di narrazione, l'esperienza dell'esercizio 2007, nonché il senso degli sforzi in atto (**Intervista alla Pro.Ges.**). Viene presentato inoltre il bilancio sociale di previsione 2009 - 2011, sotto forma di documento programmatico (**Obiettivi di miglioramento 2009 - 2011**)

Nella seconda parte, invece, troverà spazio il bilancio sociale consuntivo 2007, sotto forma di documento rendicontale (**Identità Aziendale, Valore Aggiunto, Relazione Sociale**). Infine abbiamo collocato il **Glossario** aggiornato.

Ci auguriamo che questo nuovo approccio risulti efficace, ai fini della lettura e quindi della comprensione da parte delle socie e dei soci, e venga accolto benevolmente: come fu la prima esperienza della festa sociale di fine anno realizzata a Parma. Potremo così tutti insieme contribuire ad avviare una nuova fase più partecipativa e maggiormente determinata attorno agli obiettivi sociali che la Cooperativa ed il Gruppo si propongono per i prossimi anni.

Cosa narriamo?

“C'era una volta...”: questo è l'inizio tradizionale delle favole per l'infanzia: un linguaggio piuttosto abbandonato, mentre le scienze della comunicazione indicano proprio nella forma letteraria tipicamente narrativa (da quelle più antiche come i libri sacri delle religioni o le opere mitiche dell'età classica, fino al romanzo moderno e contemporaneo) la modalità migliore per catturare l'attenzione dell'ascoltatore. Non potremo qui rappresentare sotto questa forma l'intera storia della Cooperativa PROGES, dai primordi fino ad oggi. Ci basti, almeno per ora, narrare quanto è accaduto nel corso dell'anno 2007, facendo parlare alcuni dei protagonisti in grado di aiutarci a capire quale è stato il significato essenziale, ridotto davvero all'osso, dell'esercizio 2007. Un modo, anche questo, di partire dalle persone per arrivare all'azienda! Questo l'obiettivo annunciato: la lettura anche soltanto di questa prima parte potrà mettere in grado ciascun Socia/o di comprendere il cammino compiuto insieme.

Chi vorrà e riuscirà, potrà poi addentrarsi nella lettura della parte seconda: all'inizio troverà ancora l'illustrazione del Bilancio Sociale 2007, presentata con un carattere più tradizionale di documento rendicontale.

Quindi, proseguendo, si imbatte in invece nella novità di questa fascicolo: la versione programmatica di quel Bilancio Sociale preventivo, annunciato lo scorso anno ed ora divenuto più concreto, in attesa di tradurlo in realtà (prima progettuali e poi operative) secondo le scelte che assumerà il CdA e che verranno sottoposte all'approvazione dell'Assemblea ordinaria 2009.

Infine, nella terza parte, potrà controllare qualche termine non del tutto chiaro, incontrato nella lettura, per coglierne tutto il pieno significato.

Quindi, non ci rimane che dirVi: ...buona lettura!

INTERVISTA ALLA PRO.GES.

Quattro chiacchiere con i... Capi!

Antonio Costantino, Presidente e Direttore Generale

Nel 2007 abbiamo investito circa 2 milioni 300 mila euro in nuovi cantieri che stanno entrando in produzione adesso. Molti investimenti sono stati effettuati su concessioni pluriennali acquisite tramite Zenit. Voglio ricordare gli interventi più significativi; Caronno RSA di 60 posti gestione decennale; Cassano RSA 60 posti gestione ventennale; nido d'infanzia Moby Dick di Torino gestione per 23 anni; CP di Alberi di Vigatto 60 posti gestione per 27 anni.

Il Patrimonio netto della cooperativa, compreso l'utile netto finale ammonta a circa 5 milioni trecentomila euro ed incide per il 18% sul totale del capitale investito.

L'importo accantonato per far fronte al contenzioso ormai storico con gli istituti previdenziali è di circa 2 milioni di euro. L'indebitamento con le banche, per far fronte ai nuovi fabbisogni, è aumentato a 4,8 milioni contro i due dello scorso anno. Infine la produzione media giornaliera è aumentata da 114 mila euro a 122 mila + 7% rispetto al 2006. Questi sono anni in cui siamo chiamati ad onorare incrementi sacrosanti sul costo del lavoro, sia per la parte retributiva che per la parte contributiva, ma sono anche anni in cui il panorama della cooperazione sociale sarà soggetto a trasformazioni notevoli e non sempre piacevoli: chi non ha saputo guardare al futuro, trasformarsi sia nelle dimensioni sia nella solidità patrimoniale, chi non ha saputo mantenere livelli qualitativi ed etici anche all'interno dei mutamenti, sarà oggetto di crisi profonde. Il percorso di ulteriore aumento di dimensioni e di rafforzamento territoriale vanno nella direzione di continuare ad essere soggetti protagonisti del nostro futuro e non semplici osservatori.

(Dalla Relazione sulla gestione 2007)

Giancarlo Anghinolfi, Direttore di Produzione

DOMANDA: Qual è il tuo giudizio sulle performance produttive della cooperativa nel 2007?

RISPOSTA: È sicuramente un giudizio positivo anche alla luce delle prestazioni importanti e significative che la cooperativa aveva fatto nel 2006. Il 2007 lo classifichiamo con una produzione in aumento, un aumento in percentuale minore dell'aumento avvenuto nel 2006, ma che consolida un trend significativo che la cooperativa ha avuto.

L'altra grande e significativa valutazione che si può mettere in evidenza è che ha mantenuto dei valori di **marginalità** elevati: quasi tutte le aree produttive della cooperativa, intese come area educativa, area degli anziani, area sanitaria, hanno chiuso con performance economiche significative, che hanno permesso anche quest'anno di dare ai soci un ristorno **significativo** e quindi mettere in atto questo criterio di suddivisione degli utili.

Poi c'è stata una rivalutazione del capitale sociale e quindi l'impegno che si è presa la cooperativa nei confronti dei soci nel momento in cui ha fatto quel grosso aumento del capitale sociale. Situazione complessiva abbastanza delicata perché il 2007 è stato l'anno in cui è iniziato il percorso, che finirà alla fine del 2009, per il superamento del salario convenzionale. Comunque, nonostante tutto questo, il 2007 da un punto di vista economico da annoverare in uno degli anni più positivi dell'ultimo periodo.

Questo dal punto di vista economico. Dal punto di vista strategico, delle opportunità, della solidità della cooperativa, è stato un anno nel quale abbiamo consolidato un modello organizzativo che già nel 2006 avevamo messo a punto, che è quello della suddivisione in Aree, e in più è iniziato "il pensare" alla cooperativa all'interno di un gruppo cooperativo che nel 2007 ha iniziato a prendere uno slancio maggiore.. Questo ci dà e ci ha dato la possibilità di vedere dei miglioramenti organizzativi e delle sinergie, delle economicità pensando alla cooperativa non solo come uno strumento isolato e unico, ma alla cooperativa all'interno di un sistema più ampio di unione con Ge.s.in. (ex Pulixcop) e con altre società come Multiservice ma soprattutto il confronto con l'organizzazione di ha fatto sì che verso la fine del 2007, iniziasse un percorso formativo per ridefinire un assetto complessivo del gruppo unendo alcune importanti funzioni come la Qualità, la Sicurezza, l'Amministrazione e Gestione ITC. Questo è un lavoro che sarà indispensabile per affrontare la complessità del futuro e per migliorare e fare sinergia, cioè fare dei risparmi per investire le nostre attività sul mercato: l'importanza di fare gruppo sono le **economie di scala** che riusciremo a mettere in campo. Queste economie sono il valorizzare le buone prassi operative che le 2 cooperative hanno nel tempo consolidato e farlo patrimonio globale sia dell'una che dell'altra cooperativa.



Gianluca Pelagatti, Responsabile Commerciale

Proges ha avuto nel 2007 uno sviluppo notevole. Come sempre la preoccupazione maggiore è quella di garantire il posto di lavoro alle proprie Socie e ai Soci. Nel 2007 si sono rinnovati molti appalti sia nella nostra provincia che nelle aree extraregionali. Le linee di sviluppo che sono emerse riflettono e rimarcano l'impostazione degli anni precedenti che si focalizzano sul superamento della logica dell'appalto di breve durata e punta maggiormente sugli appalti nei quali, oltre alla gestione di lungo periodo, è presente anche l'aspetto progettuale se non addirittura la costruzione dell'immobile. Questa è logica che Proges ha sposato da diversi anni e che ha premiato. Gestiamo infatti numerosi servizi, sia nell'Area Educativa sia nell'Area Anziani, con contratti che hanno una durata che può variare dai 15 ai 30 anni. Questo significa per le nostre Socie e i nostri Soci una lavoro garantito negli anni e quindi più sicurezza, più possibilità di progettare la propria vita tranquillamente.

Un altro importante aspetto della governance di Proges sono le politiche di sistema: cioè il fatto che Proges si è dotata di una serie di società che ha costituito insieme ad altre cooperative (Ge.s.in. per citare la più importante) per affrontare il dinamismo dei mercati in modo più consono e efficace. Società come Opere (ristrutturazioni immobiliari) o Digilan (servizi amministrativi e informatici). Abbiamo inoltre dato vita ad alcuni strumenti consortili come il consorzio IN RETE insieme alle 5 cooperative sociali più grandi dell'Emilia Romagna ma soprattutto il Consorzio Zenit con il quale abbiamo creato alcune importanti strutture, a Varese (Cassano Magnago, Caronno Pertusella e Tradate) a Torino (nido "Moby Dick") e a Parma recentemente abbiamo aperto la Casa di Riposo "La Casa di Alberi" a Vigatto.

Dotarsi di questi strumenti è uno sforzo che Proges deve compiere per far fronte in modo attento e puntuale alle attuali difficoltà economiche delle Amministrazioni pubbliche che ricadono su quegli Enti (Ipab e Asp ad esempio) che sono, spesso, i principali clienti delle cooperative sociali come la nostra.

Alberto Araldi, Responsabile Risorse Umane

DOMANDA: Alberto, quali sono i dati quantitativi della cooperativa Pro.Ges. relativi all'anno 2007?

RISPOSTA: Come si vede dai dati che avete elaborato come gruppo di Bilancio Sociale gli andamenti sono quelli ormai costanti nel tempo da un po' di anni. c'è un incremento dei dati occupazionali: aumenta il numero di soci in maniera significativa, che è un aumento costante da anni, tranne forse nel 2006 dove ci sono stati dei cali dovuti alla perdita di alcuni servizi. Quindi, il dato è positivo, creiamo occupazione, occupazione di lungo periodo, molto legata ad investimenti nostri, quindi non più legata ai singoli appalti di breve durata.

A questo dato positivo se ne collega un altro che è la diminuzione del turn over, quindi delle dimissioni in rapporto al numero di persone in forza. Anche questo è un dato che migliora; sono miglioramenti dell'1% all'anno, ma migliora ormai da 6-7 anni in maniera continua. Questo è il risultato probabilmente del lavoro impegnativo di chi fa selezione, di chi lavora sui servizi e dà una mano a cercare persone qualificate, dà una mano nell'attività di inserimento, di tirocinio delle persone che arrivano sui servizi. Diciamo che questi miglioramenti, presenti in cooperativa ormai da alcuni anni, ci aiutano nell'erogazione dei servizi, in tutte le attività, sia quelle specifiche, che più in generale della cooperativa.

DOMANDA: E per quanto riguarda gli aspetti qualitativi di questi indicatori?

RISPOSTA: Entrando un po' nel dettaglio, confermiamo il forte impatto dell'occupazione femminile: nei nostri servizi più del 90% dei Soci sono di sesso femminile, che è tradizionalmente definita una fascia debole del mercato del lavoro e che all'interno dei nostri servizi trova sicuramente spazio in misura significativa.

Altri elementi qualitativi sono legati all'aumento dell'anzianità media di servizio, vuol dire che mediamente le persone rimangono più tempo in cooperativa: lavoriamo meno per appalti, lavoriamo più su servizi in concessione o nostri, che hanno una durata più lunga. Il dato prima era molto basso, perché lavorando su appalti dopo un paio d'anni se perdi l'appalto, perdi le persone e quindi diminuisce l'anzianità media.

Un altro dato qualitativo rilevante che emerge dalla lettura delle vostre analisi è l'andamento dei livelli, intesi come livelli retributivi, contrattuali: ci sono sempre più persone inserite nei livelli retributivi che prevedono una qualifica professionale, quindi il quarto livello anziché il terzo, per le attività di assistenza, e poi un ragionamento particolare fra il quinto e il sesto sulle attività educative.

Lo spostamento è appunto dovuto alle attività di riqualificazione professionale, e questo ovviamente aumenta anche il livello di stipendio oltre alla soddisfazione professionale degli operatori.

DOMANDA: Rispetto quindi ai livelli di qualifica c'è un aspetto formativo importante.

RISPOSTA: Sì. Noi da anni siamo impegnati in maniera forte sulle riqualifiche professionali per le attività di assistenza. Nel corso del 2007 sono state erogate circa 30.000 ore di formazione "istituzionali", ossia gestite direttamente dalla techno struttura, che vuol dire che sono ore di formazione o legate alle qualifiche professionali, oppure ore di formazione chiamiamole trasversali, rivolte ai soci indipendentemente dal tipo di servizio. 30.000 ore sono tante: mediamente sono circa 15 ore a persona. Fuori da queste 30.000 ore ci sono le attività di formazione svolte direttamente sui cantieri e per le quali la techno

struttura non interviene, ma vengono lasciate alla libera gestione di chi gestisce i cantieri, dei soci impegnati sui cantieri. Avrei da aggiungere una cosa che completa il discorso relativo al 2007 e che riguarda il CCNL, il Contratto Collettivo Nazionale. Il 2007 è stato il secondo anno di mancato rinnovo del Contratto collettivo nazionale, quindi a fronte di tutti questi indicatori positivi, è giusto ricordare che ce n'è uno negativo, ovvero che gli stipendi sono rimasti sostanzialmente fermi. Adesso che si è chiusa quella partita, è stato rinnovato il contratto nel 2008, non torno sulle cose già dette nelle Assemblee, nelle pre-assemblee, scritte nelle lettere, nelle comunicazioni allegate alle buste o sul giornalino, però ritengo giusto rimarcare che il 2007 ha avuto anche questo elemento, indipendente dalla nostra volontà. Ci auguriamo che questo ultimo rinnovo contrattuale sia anche uno stimolo per fare in modo che i rinnovi contrattuali successivi siano più celeri e siano coerenti, di anno in anno, con l'andamento dell'inflazione, perché altrimenti il risultato è che gli stipendi rimangono fermi, tutti gli aumenti si concentrano in un anno, un anno e mezzo, e, per la cooperativa è abbastanza difficoltosa la questione da un punto di vista economico, perché bisogna recuperare i costi, anziché in 4 anni, in un anno e i nostri stipendi, per tre anni sono rimasti fermi. Ci auguriamo che questo rinnovo contrattuale sia un inizio di un nuovo modello di relazione con i sindacati.

Alberto Germani, Responsabile della Sicurezza

DOMANDA: Quali sono le criticità che l'Ufficio Sicurezza ha dovuto affrontare nel 2007 relativamente all'Area Anziani

RISPOSTA: Le problematiche maggiori sono legate ovviamente alla movimentazione. In quest'ambito il Servizio di Sicurezza è ormai anni che collabora con l'area attraverso corsi di formazione.

Continuando le azioni iniziate nel 2006 abbiamo continuato a fornire alle Operatrici del Settore ausili minori come ad esempio i teli di scorrimento che aiutano notevolmente nelle operazioni di movimentazione degli anziani non autosufficienti.

Abbiamo avuto anche i primi risultati di questa iniziativa. Confrontando i dati infatti del 2006 rispetto al 2007 abbiamo appurato che il numero di infortuni è rimasto identico e considerando l'aumento delle Operatrici del settore.

DOMANDA: Rispetto invece all'Area Educativa

RISPOSTA: Abbiamo affrontato anche nell'Area Educativa i problemi riguardanti la postura. Non avevamo indicatori che rivelassero il rischio legati alla movimentazione dei carichi. Ma confrontandoci con la medicina del lavoro dell'Usl di Parma siamo venuti a conoscenza che nei Nidi e Scuole d'Infanzia questo problema si era presentato negli anni passati. Abbiamo quindi deciso di attivare un corso gestito da una Fisioterapista. per sensibilizzare le Educatrici a questo problema. Si tratta in concreto della prima attività vera e propria di prevenzione nell'area Educativa. Un'altra criticità la stiamo affrontando nel settore psichiatrico relativo al problema delle aggressioni. Nel 2008, nell'ottica degli obiettivi di miglioramento, prevederemo di incontrare tutti i preposti per analizzare i problemi e individuare le possibili soluzioni.

Michela Bolondi, Responsabile Sistema Qualità

DOMANDA: Come si è sviluppato nel 2007 il lavoro relativo al sistema qualità?

RISPOSTA: Nel 2007 il lavoro del sistema qualità si è sviluppato con la pianificazione delle visite ispettive, gli audit, nei servizi oggetto di certificazione (ad oggi sono 35 i servizi che a vario livello sono all'interno del sistema) e con la pianificazione del lavoro all'interno della techno struttura.

Per quanto riguarda gli audit interni, nei servizi, noi abbiamo pianificazione per quanto riguarda il territorio di Trento, il territorio di Torino, Lombardia, Liguria e naturalmente Emilia Romagna.

Per quanto riguarda la technostruttura vengono toccati l'Ufficio Selezione e Gestione del personale, nonché il Direttore del Personale, la funzione Commerciale, la funzione della Produzione (gestione delle aree e il direttore di produzione), l'Ufficio Acquisti con i responsabili, nonché la manutenzione delle infrastrutture. Queste sono le parti su cui viene sviluppato il piano degli audit interni.

Poi a sua volta c'è un audit che viene effettuato sul processo, sulla gestione del sistema qualità. Non viene condotto da me, ma sono io a "subire" questo tipo di Audit, che viene normalmente condotto da personale esterno, da un consulente esterno che viene incaricato di verificare il mio lavoro.

Oltre a questo, l'Ufficio Qualità si preoccupa di fornire, all'interno delle strutture, tutta una serie di risposte che emergono dal sistema che viene portato avanti quotidianamente e si occupa anche di tutte quelle parti "di sistema" che sono collegate alla qualità: mi riferisco al sistema sull'igiene e sicurezza degli alimenti (HACCP e rintracciabilità) e privacy nell'ottica di gestione qualità. Accanto al sistema qualità vengono valutati anche i sistemi Haccp e privacy che rientrano all'interno del percorso per fornire un sistema qualitativamente adeguato al cliente finale, cioè al cliente che utilizza effettivamente il servizio.

Oltre a questa pianificazione il lavoro che viene effettuato internamente si sviluppa sulla strutturazione di piani, sia per quanto riguarda la formazione, sia per quanto riguarda la selezione: la pianificazione dei percorsi che le due aree, area educativa e area anziani, svilupperanno nell'arco dell'anno preso a riferimento, in questo caso il 2007, e le azioni portate a supporto nonché le verifiche intermedie e finali per il raggiungimento degli obiettivi.



DOMANDA: È un sistema che si è radicato bene nei servizi?

RISPOSTA: Diciamo che nei servizi il sistema è abbastanza radicato. È portato avanti in maniera direi splendida soprattutto dalle figure che coordinano i servizi, che hanno recepito in maniera forte il significato di questo sistema, appunto che è un sistema di gestione, quindi pianificazione, azione, monitoraggio e correzione degli eventuali errori, supportati dalle varie figure professionali che troviamo all'interno, quindi ad esempio per quanto riguarda la declinazione dell'HACCP, il personale di cucina, per quanto riguarda la declinazione delle attività alberghiere (pulizie) tutto il personale ausiliario e di pulizia, per quanto riguarda le attività educative o assistenziali gli educatori, Oss, Adb, tutto il personale che porta avanti i progetti Individualizzati. Una grossa fatica da parte dei coordinatori interni, che però ripaga lo sforzo con una puntualità e una precisione nel portare avanti questo percorso in maniera costante.

Esiste un gap tra l'interno e l'esterno, nel senso che dobbiamo rafforzare probabilmente gli strumenti per i flussi informativi che dall'esterno arrivano all'interno e dall'interno arrivano all'esterno. Mi sto sempre riferendo al sistema qualità, quindi l'occhio rivolto al cliente utilizzatore, altro tipo di flussi di informazione arrivano e circolano, sto parlando proprio del cliente utilizzatore, quindi raffinare, individuare maggiormente delle modalità per rendere più circolare questo tipo di informazione.

DOMANDA: Quali sono invece le criticità che sono emerse nel 2007?

RISPOSTA: Diciamo che le criticità che emergono sono di 2 tipi:

- una è quella intrinseca del sistema qualità e cioè cercare di standardizzare maggiormente le procedure e le modalità di lavoro. Non sempre lavorando su territori differenti questo è possibile. Ci siamo resi conto, facendo dei momenti di riflessione, che nelle Regioni esistono delle realtà territoriali, delle leggi regionali, che a volte sono un po' di "ostacolo" nell'applicazione di un sistema tale e quale. Il prossimo passo avanti sarà quello di andare a strutturare dei moduli specifici prendendo dentro anche le caratteristiche culturali delle singole regioni.
- L'altra criticità è invece una criticità più interna. Probabilmente l'ufficio qualità non ha trovato gli strumenti idonei per far dialogare all'interno di questo sistema di gestione, i processi primari, che sono la gestione del personale, il commerciale, nonché la produzione. Parlo della parte "alta", cioè quella che è la pianificazione strategica e la pianificazione d'area o di produzione. Questi elementi fanno fatica ad essere utilizzati concretamente, diventa difficile la loro stesura e quindi la verifica sul campo dell'obiettivo finale.

Filippo Finardi, Responsabile Area Anziani

DOMANDA: Quale è stato l'andamento dell'area anziani nell'anno 2007?

RISPOSTA: Dal punto di vista del mercato, ci sono stati dei cambiamenti, la domanda ha avuto una crescita, e quindi si è notata una variazione rispetto al passato; gli investimenti della regione per la domiciliarità hanno subito dei mutamenti; sicuramente è stato consolidato dalla presenza sul territorio delle badanti (non è una caratteristica esclusiva).

Le pubbliche amministrazioni hanno iniziato a trovare delle difficoltà nell'investire in questa area, visto anche le modifiche attuate a livello regionale (ad es. il superamento delle INDAP), l'avvento delle aziende ai pubblici servizi. Queste rappresentano i nuovi interlocutori dell'area anziani, il discorso dell'accreditamento, l'aumento del costo del lavoro ed il superamento del salario convenzionale.

Il piano dell'area anziani nel 2007 aveva due principali linee di sviluppo: da una parte si è puntato su una riorganizzazione interna, per una più chiara definizione dei ruoli, e funzioni delle figure intermedie di quest'area, allo scopo di riuscire a delegare una maggior responsabilità alle persone presenti nella gestione dei cantieri, e di rendere più flessibile il lavoro quotidiano con l'utenza e la committenza. È stato necessario rendere più stabile il governo di questi sistemi che permettevano di avere sotto controllo la gestione senza tralasciare le opportunità che il mercato offriva; infatti nel 2007 l'area anziani ha aumentato di un certo valore il fatturato, con l'apertura di altri servizi, non solo nella nostra provincia, ma nelle aree dove esistevano già altre strutture. Un altro aspetto su cui si è lavorato è stato il percorso formativo del personale, ossia la formazione istituzionale, quindi le riqualifiche per gli operatori (OSS) in relazione alla direttiva regionale, ed altri corsi per stabilizzare delle figure già presenti, in particolare per i referenti e le RAA, la formazione ha riguardato circa 15 soci.

DOMANDA: Quali sono a tuo parere i nodi da sciogliere per gli obiettivi di miglioramento?

RISPOSTA: I nodi sono legati agli aspetti su cui è necessario riflettere, per cercare di lavorare in futuro, e principalmente il tutto è legato al restringimento tra i costi ed i ricavi, e cercare di trovare quelle condizioni che ci permettono di rendere più efficienti i servizi, e fare in modo di non ridurre i margini di contribuzione dei servizi gestiti, dall'altra parte di sviluppare in maniera più capillare il sistema di gestione "Proges" verso l'esterno (cioè per renderlo più semplice) e che possa risultare facilmente esportabile.

Questo sistema deve essere basato sugli elementi richiesti dalla qualità, per essere una garanzia per gli utenti, nel senso che viene certificato.

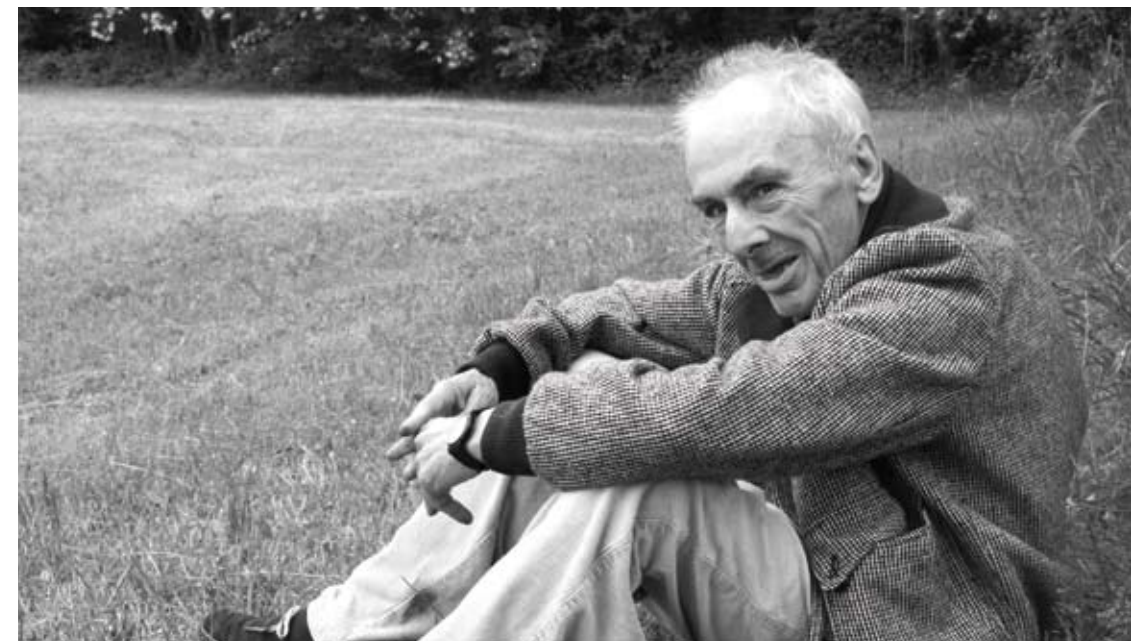
Marco Papotti, Responsabile Area Educativa

Nel 2007 per l'Area Educativa è stato un anno di grandi cambiamenti soprattutto per quanto riguarda i nuovi servizi che abbiamo acquisito attraverso gare d'appalto ma anche attraverso acquisizioni di rami d'aziende di altre società. Infatti siamo riusciti a venire incontro alle difficoltà di una cooperativa della provincia di Parma e precisamente a Salsomaggiore L'Airone. Subentrando nella gestione di due comunità una psichiatrica il "Villino" e una educativa per minori "Baccarat". Sono due esperienze importanti, di grande qualità e ci siamo adoperati immediatamente per risolvere i problemi, soprattutto organizzativi. Per quanto riguarda il settore 0-6 anni, i cambiamenti sono stati altrettanto importanti sia dal punto di vista quantitativo ma, soprattutto, dal punto di vista qualitativo. Abbiamo infatti aperto, con Parmainfanzia, il primo nido aziendale a Parma con l'AUSL e l'Azienda Ospedaliera. Poi un'altra grande soddisfazione per noi è stato l'incontro con la Valle d'Aosta regione nella quale abbiamo acquisito due nidi più importanti della città capoluogo e un nido a Morgex. Abbiamo trovato un gruppo di lavoro interessante e motivato. Poi abbiamo finalmente aperto anche il nostro nido di Torino il "Moby Dick", nido in parte privato in parte convenzionato.

A tutt'oggi nell'area educativa, che comprende oltre allo 0-6 anni anche i Minori la Disabilità e la Psichiatria, lavoriamo con più di 700 Socie e Soci. Per certi aspetti la cosa è gratificante ma a volte è anche un onere soprattutto tenere i collegamenti tra tecnostutture e sedi territoriali.

DOMANDA: Ci sono criticità, nodi da sciogliere nella tua area?

RISPOSTA: Le difficoltà sono soprattutto legate a questo ultimo aspetto. Avere un'espansione nell'area così forte, come è successo nel 2006 e nel 2007, significa avere a che fare con un numero sempre crescente di operatori ma anche di committenti e quindi conseguenza si eleva notevolmente l'intensità dei rapporti. Quindi la complessità di questa situazione ci porta a rivedere l'organizzazione della cooperativa. Abbiamo iniziato dal 2007 appunto ad impostare un discorso di tipo organizzativo più centrato sul territorio dove l'obiettivo finale è quello di dare autonomia forte alle realtà territoriale, mantenendo a livello centrale il modello pedagogico-tecnico. Questo permette ai coordinatori territoriali di esprimere competenze specifiche per quella data area locale.



OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2009-2011

BILANCIO SOCIALE PREVENTIVO PER IL TRIENNIO 2009-2011

INTRODUZIONE

L'intento profondo di questo primo Bilancio Sociale Preventivo è quello di imprimere una direzione chiara alla Cooperativa: sul piano della evoluzione culturale e del miglioramento organizzativo, in una logica di accompagnamento equilibrato della sua crescita imprenditoriale e delle sue performance economiche. Il suo senso nasce dalla 'autovalutazione' che la Cooperativa ha compiuto rispetto alla Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI): che se da un lato si compiace del cammino fin qui compiuto (con la stesura del Bilancio Sociale fin dal 1998), dall'altro non si considera giunta al traguardo, bensì intende qualificare ulteriormente questo versante attraverso un percorso etico innovativo ed esigente, il cui primo ambizioso scopo è quello di realizzare nel prossimo triennio quanto viene d'ora innanzi inserito nel Bilancio Sociale di Previsione, introdotto con decisione del CdA del 28 marzo 2008. Una volta acquisite tutte le sue premesse (pubblicate nel fascicolo del BS 2006 - edizione 2007, al cap. 1), la sua articolazione fondamentale assume la seguente struttura:

- a. **obiettivi valoriali [beni relazionali, motivazioni, clima interno, identità coop.va ed appartenenza, radicamento territoriale, coerenza tra identità-missione-strategia d'impresa]**
- b. **obiettivi sociali [comunicazione, partecipazione, crescita professionale, sviluppo mutualistico, evoluzione organizzativa, solidarietà, finanza etica, sviluppo democratico, turismo etico]**
- c. **bilancio di sostenibilità ambientale**
- d. **bilancio di genere**
- e. **finanza etica**
- f. **turismo etico e solidale**
- g. **dotazioni strumentali**
- h. **comunicazione interna**
- i. **iniziative esterne di presentazione pubblica nelle varie città e località**
- j. **soglie e fasi di verifica dei risultati.**

A. OBIETTIVI VALORIALI

L'Unione Europea ha assunto, prima con il Libro Verde di Lisbona (luglio 2001) e poi con successivi documenti della Commissione Europea (luglio 2002 e marzo 2006), la via della R.S.I. considerandola la 'strada maestra' per la guida dello sviluppo competitivo del sistema economico europeo. Inoltre il Forum Multistakeholder Europeo (giugno 2004) ha espresso tre raccomandazioni che vanno utilmente richiamate: 1) aumentare il livello di sensibilizzazione e di conoscenza delle pratiche responsabili, 2) sviluppare capacità e competenze per integrare la RSI nelle operazioni aziendali, 3) assicurare un ambiente favorevole alla RSI. Se ogni impresa, di qualsiasi tipologia societaria, è stata dunque invitata dalla Commissione Europea a muovere in questa direzione, ben di più la Società Cooperativa deve sentirsi sollecitata ad assumere a sua volta un impegnativo ruolo di costruzione e diffusione di un modello comportamentale (di ogni soggetto economico: sia esso individuale che collettivo) basato sui principi della RSI. In tal senso pare giusto muovere anzitutto a partire dai valori che caratterizzano la specifica natura della "Cooperativa Sociale", ambito di appartenenza di PROGÉS:

- **La centralità della persona:** costituisce da sempre il valore primo espresso nei principi ispiratori del Movimento Cooperativo. Un valore che pertanto va ripreso in ogni versante dell'attività cooperativa: sul lavoro, nella cura, nei rapporti esterni commerciali-sociali-istituzionali.
- **Il valore delle Relazioni umane:** è conseguente al precedente, ma va valorizzato anche alla luce delle moderne scienze umane che ne hanno evidenziato le connessioni ed implicazioni, le criticità nonché le potenzialità. Tutto questo a cominciare da quelle che si realizzano proprio all'interno dei processi lavorativi, non dimenticando che uno degli scopi della Società Cooperativa resta quello di lavorare in modo diverso, ricercando sempre -entro il possibile- spazi di collaborazione, umanizzazione, crescita e responsabilizzazione.
- **La responsabilità sociale** intesa, di conseguenza, come orizzonte inclusivo di ogni aspetto della vita sia della Cooperativa che dell'Impresa.
- **Il comportamento individuale e collettivo:** tanto a livello di singolo addetto, quanto a livello di azienda, tutti sono chiamati ad ispirarsi a principi di integrità ed equità, correttezza e trasparenza.
- **La protezione di lavoratori-clienti-utenti-consumatori:** una tutela da assumere ed assicurare nel senso più ampio, specie in direzione delle fasce più deboli ed esposte, ben presenti nell'ambito dei servizi alla persona ed alla comunità.
- **La crescita di una coscienza di "cittadinanza sociale" e di appartenenza comunitaria:** un apporto positivo contro le derive individualistiche e mercantistiche, che abbruttiscono i rapporti fino a negare la dignità umana e a far degenerare le logiche di mercato, come amaramente ammonisce la recentissima crisi finanziaria mondiale.

Da ultimo, sempre nell'orizzonte valoriale, va anche considerato il processo di formazione e di crescita del Gruppo Cooperativo, quale via di aggregazione tra imprese suggerita e consigliata dal Forum Italiano Multistakeholder (dicembre 2005) non solo ai fini di un consolidamento del tessuto produttivo ma anche rispetto a quello dell'estensione delle logiche della RSI. Sotto questo punto di vista, la Cooperativa PROGÉS si è dimostrata un esemplare veicolo di trascinarsi, sia nell'aggregazione consortile in Zenit, sia nella convergenza con Pulix-Gesin, sia nell'avvio di Gruppo Servizi. Essa è pertanto chiamata ad assolvere ora anche un'analogo funzione di fattore di innovazione, anche sul piano delle 'buone pratiche' proposte dalla RSI. Ciò sarà più agevole grazie al consolidamento del Gruppo di lavoro BS, che può essere considerato quale esperienza avviata con successo ed in grado di dialogare anche all'esterno, col mondo cooperativo, con gli Enti pubblici di riferimento, con i Partners e le Comunità che incontra nelle attività svolte.

B. OBIETTIVI SOCIALI

L'occupazione è stata la prima ragione della costituzione per molte coop sociali; ad essa si sono aggiunte via via altre finalità: la crescita dell'occupazione (stabile e non precaria), l'offerta di servizi alla cittadinanza, la qualificazione professionale degli addetti, la ricerca di modelli superiori di welfare.

Mentre occorre sempre richiamare tali obiettivi -ispiratori anche della genesi di PROGÉS - la mission ha via via aggiornato tali obiettivi, offrendone un'articolazione sempre più precisa ed evoluta...

A questo punto della sua storia aziendale (che vanta ormai 15 anni di esistenza) si tratta di mettere meglio a fuoco alcuni aspetti che - appunto grazie alla maturità conseguita sul piano imprenditoriale - possono risultare elementi utili ai fini di ulteriori balzi in avanti a livello di qualità totale:

- **VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE:** bilanci di competenza, sentieri di carriera, aggiornamento e valorizzazione professionale
- **PARTECIPAZIONE SOCIETARIA:** definizione dei regolamenti elettorali per la nomina degli Organi Sociali e degli Organismi consultivi
- **SOCIALIZZAZIONE DEL LAVORO:** costante cura dei rapporti cooperativi nelle attività lavorative, tanto fra i soci della coop. va quanto tra questi e gli soggetti interagenti
- **MUTUALITÀ INTERNA:** i tre fattori precedenti ne costituiscono già una parte rilevante, cui si aggiungono altre forme di scambio mutualistico (ristorno, prestito sociale, supporto finanziario ai soci, iniziative volontarie di aiuto, servizi di welfare aziendale, servizio interno di ascolto, rilevazioni sistematiche di audience della base sociale, momenti di ritrovo e di comunicazione)
- **MUTUALITÀ ESTERNA:** impegno della Coop.va su obiettivi socialmente meritevoli, con il coinvolgimento diretto della base sociale in esperienze di livello sovra aziendale, sia sui vari territori di presenza, sia rispetto al pianeta-mondo.

C. BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

La tutela degli interessi delle generazioni future, nel riconoscimento della interdipendenza tra decisioni aziendali e impatti ambientali, impone di andare al di là della mera osservanza delle normative di settore, per assumere invece avanzati obiettivi eco-efficienti ad ogni livello.

Pertanto inserire in un bilancio sociale, in particolare nella parte che riguarda il bilancio di previsione, un capitolo dedicato alla sostenibilità ambientale, ci pare ineludibile, prima ancora che eticamente corretto. Pro.Ges. si vuole pienamente inserire in un percorso virtuoso, che porti a scelte di sostenibilità ambientale e di riduzione dell'impatto inquinante, a partire dalla gestione delle strutture proprie o in appalto. Viaggiare lontano dalla demagogia, a favore di soluzioni praticabili ed economiche, oltre che ecologiche. Perché inquinare meno non solo si può e si deve, per mille ragioni: soprattutto conviene!

Queste sono alcuni elementi virtuosi già praticati, ovviamente in collaborazione con altre Ditte e in accordo con le Amministrazioni Comunali o altri Enti:

In alcuni Nidi e Scuole d'Infanzia sono in essere alcune iniziative, tra cui: l'utilizzo dell'acqua del rubinetto; la "messa al bando" delle stoviglie usa e getta; l'utilizzo di prodotti biologici, tipici e di stagione; l'introduzione di prodotti provenienti dal circuito del commercio equo e solidale; l'introduzione dei pannolini usa e getta biodegradabili; l'introduzione successiva dei pannolini lavabili.

Per quanto riguarda il Parco Automezzi, l'utilizzo di auto e mezzi Euro 4, già attuato in buona parte, è un obiettivo a cui adeguarsi, chiaramente nei tempi necessari ad ammortizzare i costi da sostenere. Allo stesso modo l'utilizzo di auto a metano, o gpl, soprattutto per i mezzi che non devono effettuare tragitti particolarmente impegnativi.

Più in generale, alcune linee utili da perseguire:

in ambito di formazione, proporre contenuti nei corsi di aggiornamento, nei diversi settori; inserire gli obiettivi e le scelte in ambito di sostenibilità alle procedure di certificazione e di qualità; collegare le politiche di sostenibilità ambientale a quelle sulla sicurezza e qualità del lavoro.

Queste sono azioni innovative che possono portare Pro.Ges. ad essere tra le Cooperative Sociali leader anche in campo di



sostenibilità ambientale. Nel campo dei servizi all'infanzia, e più in generale dei servizi alla persona, l'impegno per la riduzione dell'impatto inquinante delle attività e le scelte conseguenti sono un segnale chiaro, anche quando impegnativo, di stare pienamente dalla parte dei bambini. Questo il senso della presenza del gruppo alla fiera "Ecomondo: Cooperare e competere per uno sviluppo sostenibile" tenutasi a Rimini nel novembre del 2008.

Dalla parte dell'uomo, della sua dignità, dello sviluppo sociale.

Dalla nostra parte.

D. BILANCIO DI GENERE

La natura di Cooperativa di lavoro composta da un alto tasso di popolazione femminile rende ormai quasi d'obbligo l'adozione di un vero e proprio 'Bilancio di genere', concepito come strumento rivolto alla difesa, alla valorizzazione e, dove necessario, anche all'emancipazione delle donne, in un quadro di parità effettiva tra i generi. Il bilancio di genere è uno strumento che si pone nella prospettiva di sostenere le pari opportunità in tutte le fasi e a tutti i livelli della realtà aziendale coinvolgendo i soggetti attivi nei processi decisionali. La finalità/ l'obiettivo è duplice: da una parte invita a riflettere sulla necessità di una attenta analisi dell'impatto che ogni decisione ha sulle condizioni di vita degli uomini e delle donne; dall'altra rende evidente (ci auguriamo che renda evidente) come alcune scelte (a volte anche apparentemente neutrali) possano influire in maniera differente sui generi. Una volta condiviso l'obiettivo sarà necessario partire da una rilevazione dello stato attuale delle cose:

- quali sono le buone prassi/ le aree di eccellenza che PROGES già ha sperimentato, quali le condizioni di miglior favore rivolte alle socie e ai soci della Cooperativa; quali azioni positive sono già attive; e quali - infine - gli effetti sortiti;
- qual è la percezione delle socie e dei soci rispetto alla conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, quali i carichi più impegnativi, di quali azioni si sente maggiormente il bisogno.

Il report che è stato elaborato sarà di utilità per la diffusione e la discussione e, ci si augura, il punto di partenza per l'elaborazione di proposte/obiettivi di sviluppo per gli anni successivi.

E. FINANZA ETICA

Il percorso sul versante della "finanza-etica", già avviato con l'adesione della Cooperativa alla BANCA ETICA (che ha la veste giuridica di "banca popolare scrI" con sede legale a Padova) potrà avere anche uno sviluppo prettamente locale, mediante la costituzione della *Banca di Parma - Credito Cooperativo*. Proges, fin dalle origini, ha sempre perseguito l'obiettivo di proiettare le proprie azioni verso l'esterno, pensando all'emancipazione dei propri soci. Oggi, a maggior ragione, dopo anni di crescita, vuole far valere questa "responsabilità sociale"; ecco allora l'esigenza di valorizzare la presenza in un contesto socio-economico allargato e di esaltare i valori e la cultura che Proges esprime nello svolgimento delle proprie attività.

Tutto ciò trova espressione nella partecipazione al progetto, intrapreso due anni or sono, per la costituzione della *Banca di Parma - Credito Cooperativo* che avrà compimento tra pochi mesi e darà inizio all'attività vera e propria in meno di due anni. In questo nuovo scenario si può ipotizzare un rilievo crescente delle capacità che la nostra organizzazione avrà nel suscitare fiducia verso i propri stakeholders sia interni che esterni, attraverso la costruzione di connessioni forti con il territorio, il coinvolgimento dei soci-lavoratori e l'impegno diretto nel raggiungimento di finalità socialmente condivise. Allo scopo di soddisfare tali esigenze, è divenuto opportuno partecipare a modelli organizzativi, che recuperino la centralità dell'etica contenuta nei paradigmi della cooperazione; questi elementi originari avranno implicazioni determinanti nella futura Banca di Credito Cooperativo.

A questo proposito, altro elemento fondamentale in questo percorso etico di responsabilità sociale d'impresa è la collaborazione che Proges ed il credito cooperativo, hanno con la Banca Etica di Parma che si occupa della gestione dei servizi di intermediazione finanziaria con lo scopo di rispettare determinati valori morali e di avere la necessità di riportare la finanza e con essa il "sistema banca", a svolgere la propria funzione originaria di garante del risparmio e di sostegno allo sviluppo dell'economia reale, evitando gli impieghi puramente speculativi e di considerare il credito un diritto di tutti.

Man mano che questa collaborazione crescerà, aumenterà l'impatto sociale di questa iniziativa, praticando e dimostrando il principio di democrazia che caratterizza le organizzazioni multistakeholder come la nostra ed evidenziando non solo il rispetto dei vincoli di ordine economico e finanziario ma anche il rispetto dei vincoli antispeculativi che caratterizzano le gestioni mutualistiche, il loro impegno sociale, in modo da legittimare il proprio operato nei confronti dei soggetti interessati, rendendo evidente e controllabile il diritto al risparmio ed alla sua tutela. Colmare questo scollamento facendo scelte di stampo etico, risulta il metodo migliore per iniziare questo cambiamento.

F. TURISMO ETICO E SOLIDALE

La partecipazione di PROGES ad iniziative internazionali promosse sia singolarmente (come l'iniziativa in Costa d'Avorio insieme all'Associazione Mani) sia dal Movimento Cooperativo (come quelle di Legacoop Parma in Nicaragua, a Cuba e nei Paesi Baschi), non solo ci spinge a cogliere le sollecitazioni delle ONG (Organizzazioni non Governative) impegnate nei Paesi in via di sviluppo (come è stato di recente per i Progetti presentati da "Terra Nuova" per il Nicaragua: in materia di prevenzione degli impatti del turismo sull'ambiente dell'Isola Corn-Island ed in materia di turismo rurale comunitario in

altre sei aree di terraferma); ma ci sprona ad assumere come nostri gli obiettivi di lungo periodo proposti dal movimento per il *turismo responsabile* che va via via allargandosi, in questa fase di accentuata ed accelerata globalizzazione. Facciamo pertanto nostri tali criteri, individuati dalla Associazione Italiana Turismo Responsabile (AITR): informazione dei turisti, rispetto dell'ambiente e delle culture, aiuto allo sviluppo autonomo locale, valorizzazione delle risorse naturali ed autoctone, rifiuto delle logiche speculative, ripudio delle prassi di rapina e di sfruttamento (ambientale, sessuale), sostegno all'autodeterminazione delle comunità locali.

Impegnandoci a favorirne la diffusione ed a individuare piste di sperimentazione da condividere con altri soggetti cooperativi, privati e pubblici.

G. DOTAZIONI STRUMENTALI

La possibilità di investire in tale direzione andrà misurata in termini di compatibilità economica, ma può essere fin d'ora considerata in diverse direzioni, tenendo conto delle indicazioni scaturite dall'indagine svolta presso la base sociale nella primavera-estate 2008 (pubblicate nel n.ro speciale di *Cooperattiva* del novembre 2008); ne ricordiamo le principali, da intendersi ancora nella veste di ipotesi [da sottoporre a verifica di fattibilità ed alle conseguenti decisioni nelle varie sedi]: servizio di ascolto interno, ufficio soci, regolamentazione ed evoluzione del modello di "governance", organismi collegiali consultivi (etici), codice etico, certificazione etica. Si tratta comunque di integrare anche questi aspetti con le politiche e la gestione della Qualità. A questo proposito - oltre alle procedure previste dal servizio Qualità ed oltre alla *Carte dei Servizi* ed alle rilevazioni esterne (*customer satisfaction*), nonché alle recenti decisioni assunte in materia di Legge 231 (con la prossima costituzione dell'Organismo di Vigilanza) - si prevede l'istituzione della *Giornata degli Stakeholders* (vedasi oltre), quale momento di proiezione pubblica per una rendicontazione trasparente e partecipata.

H. COMUNICAZIONE INTERNA

Quello della comunicazione è uno degli ambiti privilegiati della RSI. Comunicare la RSI significa informare i diversi interlocutori (stakeholder) sui valori dell'azienda e sui servizi che essa immette sul mercato, nonché proporsi quale esempio da imitare nella comunità imprenditoriale.

Anzitutto, per una Cooperativa, si tratta di comunicare bene ed in maniera davvero efficace con tutta la propria base sociale: cosa non facile da realizzare nell'attuale scala dimensionale, ma via irrinunciabile per assicurare una coerenza con la propria identità. Nello specifico caso di PROGES, per una precisa scelta, si intende agire soprattutto allo scopo di conseguire un migliore e più alto livello partecipativo, secondo modelli avanzati di *'democratic stakeholding'*, in grado di rimotivare e rinnovare il patto sociale tra Cooperativa e Socio. Tale impostazione, ove assunta, è evidente che vada ad impattare sul processo, recentemente avviato, di evoluzione del modello di "governance": aprendo spazi di presenza, responsabilità e democrazia davvero reali.

I. INIZIATIVE ESTERNE

La comunicazione andrà differenziata, declinandola opportunamente rispetto ai diversi ambiti di riferimento:

- comunicazione relativa al mercato
- comunicazione relativa all'ambito di lavoro
- comunicazione relativa alla comunità
- comunicazione relativa all'ambiente.

Essa dovrà conseguentemente rivolgersi ad indirizzi assai differenziati:

- sul piano geografico
- sul piano commerciale
- sul piano tipologico degli stakeholder.

Una formula indovinata, che potrebbe dare soddisfazione, da sperimentare prima a Parma per poi cercare di estenderla gradualmente alle altre zone di operatività è definibile come "LA GIORNATA DEGLI STAKEHOLDER": una occasione di presentazione/uscita/approfondimento (a seconda dei casi), che può diventare nel tempo un appuntamento fisso (nel periodo da valutare: giugno dopo l'assemblea di bilancio oppure alla fine dell'anno solare).

J. SOGLIE E FASI DI VERIFICA DEI RISULTATI

Secondo la logica della rendicontazione sociale, tutto quanto sopra va inteso come disegno da completare: da un lato con precisi progetti ed iniziative, dall'altro con obiettivi mirati e relativi criteri di verifica dei risultati. Momento conclusivo al quale deve concorrere una condivisione ampia della base sociale ed al quale va altresì assicurata una adeguata trasparenza nei confronti dei portatori di interesse esterni. Un corredo conclusivo dunque altrettanto impegnativo, sul quale si misurerà nel corso del 2009 lo sforzo del Gruppo di lavoro sul BS.





L'IDENTITÀ AZIENDALE



1.1 ASSETTO PROPRIETARIO

La funzione della proprietà è svolta dai **Soci**, che assumono le loro decisioni, inerenti il governo della cooperativa, quando si riuniscono nell'**Assemblea dei Soci**. L'**Assemblea** è sovrana e ha tra i suoi compiti più rilevanti l'elezione del Consiglio di Amministrazione, la nomina del Collegio Sindacale, l'approvazione dei regolamenti, l'approvazione del bilancio. Il consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della società: cura l'esecuzione delle deliberazioni assembleari, redige i progetti di bilancio consuntivo da presentare all'assemblea, approva il budget ed il piano strategico, può compiere tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione. Elegge il Presidente e il Vice Presidente.

Il Presidente ha la rappresentanza della società di fronte ai terzi, cura l'esecuzione delle deliberazioni consiliari, rappresenta la proprietà della cooperativa e costituisce il riferimento per la struttura gestionale.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Costantino Antonio	Presidente e Direttore Generale
	Pelagatti Gian Luca	Vice Presidente e Direttore Commerciale
	Donelli Claudia	
	Bolondi Michela	Responsabile assicurazione della Qualità
	Felletti Giovanna	
	Masarati Lorena	
	Bianchi Stefano	
	Gennari Ilaria	
	Circelli Rosetta	
	Rossi Filomena	
	El Ourtassi Halima	
	Giara Stefania	
	INVITATI	Andrea Albertini
Coscia Guido		Coordinatore Bilancio Sociale
Borghini Giovanni (*da novembre 07)		

CARICHE ISTITUZIONALI

PRESIDENTE	Costantino Antonio	Direttore Generale
VICE PRESIDENTE	Pelagatti Gianluca	Direttore Commerciale
	Donelli Claudia	Coordinatore Centro Servizi "Il Cerchio" (Pr)

Sulla base della riforma del diritto societario i Sindaci Revisori devono essere nominati esterni alla base sociale e devono essere iscritti all'albo dei Sindaci Revisori.

SINDACI REVISORI	Capelli Massimo
VICE PRESIDENTE	Cabassi Luca
	Savani Luigi



1.2 ASSETTO ORGANIZZATIVO

L'Organismo Imprenditoriale che presiede alle decisioni strategiche ed alla gestione operativa è la **Direzione Operativa** composta dai responsabili dei servizi centrali e dai responsabili delle aree operative.

Il coordinamento delle attività della direzione è assicurato dal Direttore Generale.

LA DIREZIONE OPERATIVA

DIRETTORI DI FUNZIONE	Antonio Costantino	Presidente e Direttore Generale
	Gian Luca Pelagatti	Vice Presidente e Direttore Commerciale
	Alberto Araldi	Direttore delle Risorse Umane
	Giancarlo Anghinolfi	Direttore di Produzione
	Guido Coscia	Direttore Amministrazione e Finanza
INVITATI PERMANENTI	Gianfranco Bertè	Responsabile Innovazione e Controllo
	Alberto Germani	Responsabile Sicurezza
	Francesco Altieri	Coordinatore Ufficio Gare
	Filippo Finardi	Responsabile Area Socio Assistenziale
	Marco Papotti	Responsabile Area Socio Educativa
	Luciano Mazzoni	Coordinatore Bilancio Sociale
	Michela Bolondi	Responsabile Assicurazione della Qualità
	Stefano Mambriani	Responsabile Area Sanitaria
	Sara Zolesi	Coordinatore Contabile e Fiscale

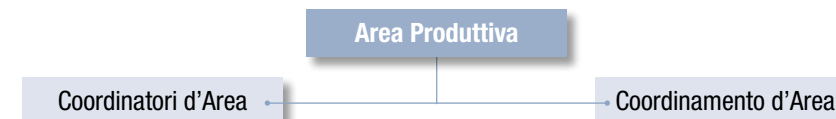
LE AREE DI PRODUZIONE

Nel 2006 è stata istituita la figura del **Direttore di Produzione** che ha il compito di dirigere le attività inerenti le aree di produzione.



Ogni Area ha un proprio Responsabile il quale si occupa, insieme al Direttore di Produzione, di selezionare le gare d'appalto, della gestione di tutte le strutture e i servizi di propria competenza. L'Area Anziani e l'Area Educativa, in quanto molto complesse, hanno anche i seguenti compiti:

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



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



1.3 PRINCIPALI ELEMENTI DI STORIA ED EVOLUZIONE DELLA COOPERATIVA

BREVE STORIA DI PRO.GES.

La Cooperativa Sociale Pro.Ges. Servizi Integrati alla Persona - O.N.L.U.S. - è nata ufficialmente il 1° Gennaio del 1994. La cooperativa prese forma legale dopo una serie piuttosto articolata di confronti e riunioni fra la Cooperativa sociale "Il Cerchio", che svolgeva attività nel settore anziani, e la Cooperativa Sociale "Gulliver" che svolgeva attività nel settore educativo. Lo sviluppo della nuova realtà imprenditoriale è da subito molto forte. Pro.Ges. procede rapidamente sulla strada della trasformazione in impresa, partecipando ad un sempre maggior numero di appalti. Alla fine degli anni '90 ad una significativa crescita in termini di fatturato, si affianca una profonda e radicale riorganizzazione interna portata a compimento con la definizione di deleghe operative alle figure dirigenziali. La cooperativa è sempre maggiormente proiettata verso un ulteriore sviluppo, ed è determinata ad investire per offrire pacchetti integrati ed assecondare le sempre più frequenti esigenze del cliente. Con l'avvio del nuovo millennio la cooperativa raggiunge ancora nuovi risultati, grazie al costante impegno delle risorse umane, dell'organizzazione e della cultura aziendale. L'impegno futuro di Pro.Ges. è quello di saper gestire la propria crescita che appare segnata da un costante sviluppo.

Nel corso della sua vita imprenditoriale Pro.Ges. ha affrontato altre fusioni, per incorporazione, con: la cooperativa **Trilly s.c.r.l** che svolgeva servizi alla prima infanzia, la cooperativa **Didasco s.c.r.l** che svolgeva servizi nell'ambito del disagio psichico e la **cooperativa Medoranza s.c.r.l** che svolgeva servizi nell'ambito della disabilità e del disagio minorile.

Questi processi hanno rafforzato e consolidato, nel tempo, la presenza e la capacità di Pro.Ges. di portare avanti il proprio progetto con forme sempre nuove di gestione e di organizzazione dei servizi rivolti alla persona.

L'IDEA ED IL PROGETTO

L'idea ed il progetto della nascita di Pro.Ges. si fonda sulla convinzione di corrispondere ad un'esigenza sociale sempre più diffusa:

- >> essere un interlocutore capace, professionalmente preparato, solidamente organizzato per rispondere globalmente, ai bisogni della persona, intervenendo in tutte le fasi della vita che necessitano di supporto educativo, assistenziale, ricreativo;
- >> divenire un soggetto che, attraverso competenza professionale, flessibilità organizzativa, capacità progettuale, si pone in un rapporto di integrazione al servizio pubblico e non più in veste di supplente.

In quindici anni Pro.Ges. è divenuta una solida realtà tra le prime aziende italiane del settore, sapendo tuttavia mantenere un forte radicamento nei territori di lavoro, sia per la presenza lavorativa dei propri soci, che per il numero di persone che hanno usufruito dei propri servizi.

Il **Progetto Gestione** (Pro.Ges.), Servizi Integrati alla Persona è, dopo 14 anni di vita, una moderna organizzazione in grado di rispondere al meglio alle nuove esigenze del mercato dei servizi alla persona. La creazione di sinergie ed alleanze ha permesso a Pro.Ges. di soddisfare le esigenze più diverse dei propri clienti sia pubblici che privati.

IL PROFILO SOCIALE E IMPRENDITORIALE

Pro.Ges. è una società cooperativa con sede a Parma, la base sociale è composta da soci - lavoratori. La cooperativa vive l'esperienza imprenditoriale come un importante forma di pluralismo economico, che si esprime all'insegna dei valori fondanti della mutualità e della socialità. Persegue la costante valorizzazione delle risorse umane e del lavoro e si propone di dare vita a un rapporto aperto e positivo con le comunità e i territori di insediamento. In ambito imprenditoriale il percorso di diversificazione delle attività ha permesso una maggiore penetrazione nel mercato di riferimento. Questa scelta permette di offrire un servizio complessivo a clienti sia pubblici sia privati ottenendo il vantaggio di poter garantire ai nostri soci - lavoratori continuità di lavoro.



1.4 EVOLUZIONE DELLA GOVERNANCE

POLITICHE DI GRUPPO

Per Pro.Ges. questo è un capitolo presente fin dall'inizio della sua costituzione, proprio perché connesso con la propria genesi, a cominciare dal rapporto di reciprocità stabilito con Ge.s.in.

Nel tempo, la cooperativa - mentre ha attuato una serie di fusioni per incorporazione con altre cooperative - si è dotata di una serie di strumenti idonei allo sviluppo imprenditoriale, che si possono così riassumere:

- >> **Consorzio Zenit:** Consorzio Servizi Integrati, a carattere intersettoriale, con partner anche di livello nazionale, orientato al 'global service';
- >> **Consorzio INRETE:** Consorzio formato dalle 5 cooperative sociali più rilevanti dell'Emilia- Romagna
- >> **Gruppo Servizi:** co-promosso con le Coop.ve Multiservice e Pulixcoop; dall'unica radice parmense, le tre Coop.ve si evolvono per essere sistema (secondo le regole del Gruppo Cooperativo Paritetico), operando in 7 Regioni e con un portafoglio di oltre 500 clienti.
- >> **la dotazione di partecipazioni societarie:** quote detenute in una molteplicità di Consorzi, organizzazioni mutualistiche e del Terzo Settore;

MOVIMENTI IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE

LE IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE COMPRENDONO:

- >> le partecipazioni in altre Società fra cui sono evidenziate le controllate e le collegate come da disposizione di cui all'art. 2359 c.c.
- >> i crediti immobilizzati

PARTECIPAZIONI

DESCRIZIONE	SALDO AL 31/12/2006	ACQUISTI SOTTOSCRIZIONI ANNO 2007	COPERTURA PERDITE E ALTRI DECREMENTI	CESSIONI	SALDO AL 31/12/2007
CONTROLLATE					
SANTANDREA Srl	58.445				58.445
R. & G. SERVIZI SPA	284.051				284.051
SAIPA Srl	262.105	704.164			966.269
PARMAINFAZIA SPA	284.000				284.000
SAN CAMILLO SRL		162.746	125.746		37.000
Totali CONTROLLATE	888.601	866.910	125.746		1.629.765
Fondo svalutazione partec.imp.controllate					37.000
COLLEGATA					0
OPERE SRL	27.000				27.000
PARMA DAILY		15.000			15.000
DIGILAN	77.000	13.000			90.000
Totali COLLEGATE		28.000			132.000
ALTRE PARTECIPAZIONI					
BANCA POPOLARE ETICA	2.582	43			2.625
FINCOOPER Consorzio in liq.volontaria	3.178		3178		0
C.C.F.S. Consorzio	58.042	2.446	0		60.488
C.S.A. Consorzio	20.248				20.248
INFORCOOP Scrl	2.582				2.582
APACCOOP Scrl	43.221	15.367			58.588
BELLELLI Scrl	12.889		0		12.889
WELFARE ITALIA SPA	51.646				51.646
LABOR Scrl - Sovv.	14.503		14.503		0



COOP.di GAR. MOV. COOP.VO P.SE	103			103
C.C.I.S. Consorzio Scrl	516			516
PULIX COOP. Scrl - Sovv.	250.000			250.000
IL TEMPO RITROVATO Scrl - Sovv.	2.582	2.582		0
CONSORZIO ZENIT Scrl	130.000			130.000
EDP SISTEM srl	12.500			12.500
COOP.VA SOCIALE BIRICCA	30.000	2.582		32.582
KALEIDOS COOP.VA	10.000			10.000
CONSORZIO PINETA SCRL	198.000			198.000
JOKER POINT SRL	520			520
EKOPOLIS Coop. Sociale Scrl - Sovv	25.000			25.000
IN RETE SCPA	512.000			512.000
GENETIC IMMUNITY Ilc	2.799			2.799
Tot. ALTRE PARTECIPAZIONI		20.438	20.263	1.383.086
Fondo svalutpartecipazioni				2.100

Di seguito si riporta il prospetto riepilogativo delle partecipazioni della Coop.va con la movimentazione dettagliata intervenuta nel corso dell'esercizio. Il valore di iscrizione a bilancio delle partecipazioni, al netto del Fondo Svalutazione, ammonta a Euro 2.295.999 al 31/12/06 mentre al 31/12/2007 l'importo è di Euro 3.105.751 con un incremento di Euro 810.152.

Fondo svalutazione partecipazioni

Il Fondo svalutazione partecipazioni imprese controllate ammontava al 31/12/2006 a Euro 75.823, è stato stornato in quanto si ritiene che la partecipazione Saipa a fronte degli sviluppi avuti nel corso del 2007 non giustifica più la sua esistenza.

L'importo di Euro 1.589 con riferimento alla partecipata Fincooper scrl in liquidazione è stato chiuso. Il Fondo svalutazione partecipazioni ammonta ad Euro euro 2.100,00.

Il Fondo svalutazione partecipazioni imprese controllate di 37.000 Euro riguarda la partecipata San Camillo.

Commenti riguardanti le partecipazioni:

>> **SANTANDREA Srl:** nel dicembre 1997, fu costituita la società immobiliare, avente quale finalità principale la realizzazione di strutture a carattere socio - sanitario e PRO.GES. possiede direttamente una quota pari al 53%.

La cooperativa detiene, inoltre, una piccola quota di partecipazione anche indirettamente tramite WELFARE ITALIA SpA . L'attività della società ad oggi è stata la realizzazione di una casa protetta in località S.Andrea Bagni, in provincia di Parma, che la società ha alienato in data 2 ottobre 2007. Il bilancio 2007 chiude con un utile di Euro 827.173 destinato a riserva.

>> **R. & G. SERVIZI S.p.A.:** si tratta di una Società per Azioni a capitale minoritario pubblico che fu costituita in data 23/3/2000. Gli azionisti sono l'IPAB, Istituto Enrico Andreoli di Borgonovo Val Tidone (PC) - Ente Promotore - ed il Comune di Borgonovo Val Tidone.

PRO.GES. è proprietaria del 55% e controlla la Società, in qualità di soggetto vincitore della gara bandita dall'Ente Promotore per la selezione del contraente al fine della costituzione di una SpA mista a maggioranza privata.

R. & G. SpA, sulla base di apposita convenzione con l'IPAB Andreoli, gestisce direttamente il reparto "GARDENIA", all'interno dei locali di proprietà dell'Ente Promotore stesso, per un totale di 96 posti letto dal 1/11/2000. La convenzione scade il 22/3/2010.

Il bilancio della Società, chiuso al 31.12.2007, evidenzia un utile di 3.161 Euro fronte di una produzione di circa 3.087.757 Euro.

>> **SAIPA Srl:** In data 27/11/2007 Saipa ha modificato il proprio statuto trasformandosi in società immobiliare/impresa di costruzioni. Nella stessa data è stato deliberato un aumento di capitale sociale fino a 3.000.000 di Euro con delega all'organo amministrativo per la collocazione anche all'esterno della compagine societaria di quel momento. In seguito, prima della chiusura dell'esercizio, Zenit ha ceduto la propria quota a Pulix Coop e successivamente Proges ha concesso a Pulix Coop la possibilità di aumentare la propria quota fino al 50%. Al 31/12/2007 il capitale è così ripartito:

SOCIO	CAPITALE SOCIALE	%
PRO.GES. SCRL	800.000	79,76
PULIX COOP SCRL	202.964	20,24
TOTALE	1.002.964	100,00

In data 30/11/2007, Saipa ha stipulato un preliminare per l'acquisto di un terreno di rilevante dimensioni registrato il 3/12/2007 e trascritto il 04/12/2007 a Parma, da destinarsi alla futura costruzione delle sedi di Proges e Pulix. Il trasferimento definitivo di proprietà è previsto entro fine 2008. A dicembre 2007 la società ha acquistato una porzione di fabbricato in via Colorno 63, da destinarsi ad uso uffici. Tali immobili saranno ristrutturati entro fine 2008. Il risultato di bilancio del 2007 è pari ad Euro 6.533.

>> **PARMAINFANZIA SPA:** Si tratta di una società per azioni a capitale minoritario pubblico, con sede in Via Tonale 6 a Parma, promossa dal Comune di Parma, costituita il 30/07/2003 ed avente la finalità di gestire servizi per l'infanzia ed attività ad essi connesse. Tra i soci figurano i comuni di Noceto, Medesano, Salsomaggiore Terme. Pro.Ges. è risultata vincitrice della gara bandita dall'ente promotore per la selezione del socio privato e, come da previsione di gara, possiede il 51% del capitale. La società ha chiuso il quarto esercizio al 31/08/2007 con ricavi per circa 6.9 ml di euro ed un utile di 17.259 Euro, destinato a riserva.

>> **SAN CAMILLO SRL:** Proges detiene una partecipazione di controllo pari al 74% nella San Camillo srl che a sua volta controlla la società Poliambulatorio Spallanzani srl al 100%. Il bilancio della San Camillo al 31/12/2007 recepisce anche il risultato della controllata che evidenzia una consistente perdita. È in corso di attuazione una ristrutturazione che prevede anche modifiche nella configurazione societaria. Nel frattempo, come da accordi fra i soci, le perdite al 31/12/2007 saranno interamente ripianate dai soci e al riguardo Proges ha provveduto all'intera svalutazione della propria partecipazione oltre all'accantonamento del fondo per la copertura della perdita residua.

>> **BANCA POPOLARE ETICA SPA:** rappresenta l'acquisto di n. 50 azioni della Banca Etica primo istituto bancario italiano che ispira la propria attività ai principi della finanza eticamente orientata.

>> **FINCOOPER Consorzio:** rappresenta una quota di partecipazione al Consorzio finanziario di Bologna in liquidazione volontaria .

>> **C.C.F.S. Consorzio:** rappresenta il valore della quota azionaria di partecipazione al Consorzio finanziario per lo sviluppo di Reggio Emilia. L'incremento di Euro 2.446 è dovuto alla rivalutazione delle azioni ed alla attribuzione di dividendi.

>> **C.S.A. Consorzio:** rappresenta una quota di partecipazione al Consorzio Servizi Amministrativi di Parma. Il consorzio, a seguito di una situazione reddituale negativa, sta attraversando una fase di trasformazione e ristrutturazione delle proprie attività. Il patrimonio netto al 31/12/2007 ammonta a circa 1.000.000 di euro. Il fatturato è di circa 2.4 ml di euro e la perdita 2007 è di circa 20.000 euro, decisamente inferiore a quella 2006.

>> **INFORCOOP scrl:** rappresenta una quota di partecipazione nell'Istituto Nazionale di Formazione.

>> **APACOOOP scrl:** trattasi di una quota di partecipazione ad una cooperativa avente per oggetto attività di promozione finalizzata allo sviluppo cooperativo sul territorio di Parma.

In data 7/12/2007 la società ha incorporato la società cooperativa Labor. Nel 2007 il valore della produzione è stato di circa 200.000 Euro con utili per oltre 80.000 Euro. Il patrimonio netto supera i 4.7 ml. di Euro.

>> **BELLELLI scrl:** rappresenta la quota di partecipazione ad una cooperativa avente per oggetto lo svolgimento di attività immobiliare.

>> **WELFARE ITALIA S.p.A.:** Società controllata da PAR.CO. SpA avente quale oggetto prevalente lo svolgimento di attività nel settore dei servizi socio-sanitari. La quota di partecipazione diretta al 31/12/2007 è del 1,036%. Il bilancio al 31.12.2007 chiude con un utile di Euro 33.710. Il patrimonio netto è di quasi 5.9 ml di euro.

>> **LABOR scrl:** rappresenta la quota di partecipazione di PRO.GES., in qualità di socio sovventore, nella Cooperativa, avente scopo consortile, che si occupava, a Parma, di lavoro interinale in data 7/12/2007 la società è stata incorporata da Apacoop.

>> **COOP.GARANZIA MOV.COOPVO PSE scrl:** rappresenta la quota di partecipazione di PRO.GES. nella Cooperativa di Garanzia del Movimento Coop.vo di Parma.

>> **C.C.I.S. CONSORZIO scrl:** trattasi di una quota di partecipazione al Consorzio Cooperativo Iniziative Sociali di Reggio Emilia avente finalità di promozione per le cooperative sociali.

>> **PULIX COOP. Scrl:** rappresenta il capitale versato in qualità di soci sovventori della Cooperativa PULIX Coop. di Parma con cui si intrattengono da anni rapporti di reciproca collaborazione. Dal 2000 tali relazioni sono state ulteriormente intensificate e, le due cooperative individuano strategie comuni di sviluppo soprattutto nel settore dei servizi multipli e integrati. Nel 2004 è stata incrementata la partecipazione sino ad un importo di 250.000 Euro. Tale aumento fa parte di una





- ben più ampia operazione di sostegno alla cooperativa che ha visto protagonisti Legacoop Parma ed alcune importanti cooperative locali. Il bilancio 2007 a fronte di una produzione superiore ai 14,6 ml di euro, chiude con circa 167.000 euro di utile.
- >> **IL TEMPO RITROVATO srl:** trattasi di una partecipazione, in qualità di soci sovventori, in una cooperativa sociale di tipo "B" di Parma operante, in particolare, nel settore della psichiatria. A fine 2007 è stata incorporata in Biricca.
 - >> **CONSORZIO ZENIT srl:** in data 13/12/2000 è stato costituito il Consorzio ZENIT in forma di Cooperativa. Tramite ZENIT, le cooperative socie intendono approcciare il mercato dei servizi multipli e integrati e, anche, del "global-service". Il bilancio 2007 chiude con ricavi per oltre 12 ml di euro e con un utile di 96.317 euro.
 - >> **EDP SISTEM srl:** società operante da anni nel settore informatico ed attiva soprattutto nella progettazione di nuovi pacchetti software prevalentemente orientati alle esigenze del mondo cooperativo (soci, movimentazione etc.). A seguito dell'aumento di capitale sociale avvenuto nel 2007, Pro.Ges è socia con una quota di circa l' 3,29%, .
 - >> **CONSORZIO PINETA SCRL:** in data 28/05/2001 si è costituito il Consorzio in forma di società cooperativa a responsabilità limitata per la costruzione e gestione di una residenza sanitaria per anziani nel comune di Tradate (Varese) con la tecnica del project financing art 19 L.109/94. La convenzione con la locale ASL è stata sottoscritta in data 17/07/2001. Il Consorzio è costituito dalle cooperative "LARIO Srl" con sede in Como, 34% "PRO.GES. SCRL", 33% e "RAINBOW SCRL in liquidazione" con sede a Como, 33%. nel mese di settembre 2004 è iniziata l'attività di gestione. Nel mese di gennaio 2005 è stata conclusa la contrattualizzazione dell'accreditamento con l'Azienda USL di Varese. Nel novembre del 2005 Pineta srl ed ASL di Varese hanno modificato la convenzione di costruzione e gestione prolungandola di 3 anni ed estendendola quindi fino al 2031. Nell'autunno 2006 è stato accreditato il centro diurno. La gestione dal 2007 è a pieno regime. Il bilancio 2007 si è chiuso con una produzione di euro 3.3 ml ed un utile di circa 25.000 euro. La struttura è a riempimento oltre 99%.
 - >> **JOKER POINT srl:** in data 26/06/01, è stata costituita questa Società fra JOKER srl al 50% PULIX coop al 49% e PRO.GES. all'1% per l'adeguamento e la gestione, per dieci anni, dell'impianto sportivo di via Zarotto in Parma. Il bilancio 2007 chiude con una produzione di 954.000 euro e con un sostanziale pareggio.
 - >> **EKO-POLIS SCRL:** Cooperativa sociale con sede a Brescia ed operante nei settori dell'assistenza agli anziani e nel settore minori - handicap, con la quale PRO.GES. intrattiene da alcuni anni rapporti di collaborazione su iniziative in territorio lombardo. La quota di capitale è stata sottoscritta a titolo di socio sovventore.
 - >> **GENETIC IMMUNITY LLC:** Società di diritto statunitense che si occupa di ricerca medica avanzata.
 - >> **BIRICCA COP.SOCIALE:** Coop.va sociale di tipo B costituita nel 2003 in cui Pro.Ges. ha svolto attività di tutoraggio ed ha sottoscritto inizialmente 10.000 euro a titolo di socio sovventore, portati poi nel corso del 2006 a 30.000 per sostenere ulteriori iniziative di sviluppo. Il bilancio 2007 attesta ricavi per 482.979 euro ed una perdita di circa 18.701 euro.
 - >> **KALEIDOS COOP.VA SOCIALE:** Coop.va sociale costituita nel 2003 che si occupa di servizi rivolti all'infanzia e di servizi di mediazione culturale. Proges ha svolto attività di tutoraggio ed ha sottoscritto 10.000 euro di capitale a titolo di socio sovventore. Il bilancio 2007 registra ricavi per 480.708 euro, in forte crescita rispetto al 2006 e registra un utile di Euro 14.486.
 - >> **DIGILAN SRL:** Società operante nel campo della fornitura di hardware, software, nell'assistenza tecnica e attività di supporto amministrativo. Dal 1/1/2008 Digilan si occupa del coordinamento amministrativo e finanziario del gruppo oltre che dell'elaborazione delle buste paga. Il risultato 2007 è positivo per euro 5.858, la produzione è stata di 1.186.174 euro.
 - >> **IN RETE SCPA Società** costituita nel 2005 che ha come soci le cinque maggiori cooperative sociali dell'Emilia Romagna aderenti a Legacoop ed i consorzi nazionali Coopfond e CCFS. La società ha un capitale sociale di 5 ml di euro, si occupa di progetti di sviluppo nei settori socio-sanitario-educativo-assistenziale e svilupperà il concetto di rete tra le cooperative socie, con il supporto patrimoniale e finanziario dei consorzi nazionali. Nei primi mesi del 2008 è iniziata la gestione relativa alla concessione per la ristrutturazione e gestione per 10 anni del centro di riabilitazione geriatrica presso la struttura Ospedaliera di Viadana (MN). Il bilancio 2007, chiude con perdite per circa 135.000 euro.
 - >> **OPERE SRL.** Società a cui partecipiamo dal novembre 2006 e che si occupa di attività edile in genere e gestioni immobiliari, attraverso la quale riteniamo di poter svolgere in modo efficace le attività manutentive sulle strutture di cui abbiamo la gestione. Nel corso del 2007 la società ha chiuso con un risultato positivo di 57.580 euro e di un valore della produzione di 1.353.485.
 - >> **PARMA DAILY SRL:** È stata costituita nei primi mesi del 2007. Proges detiene una quota pari al 33,33%. Parmadaily pubblica il primo quotidiano on line di Parma.

Partecipazioni controllate

Sulla base di quanto previsto dal 1° comma dell'art. 27 D.L.G. 127 - 1991 in combinazione con l'articolo 46, per l'anno 2007 sussiste l'obbligo di redazione del bilancio consolidato.

A norma dell'art.2427 Cod.Civ., relativamente alle partecipazioni controllate, vengono confrontati i valori di carico con le corrispondenti frazioni di patrimonio netto risultanti dall'ultimo bilancio disponibile.

SOCIETÀ CONTROLLATE	CAPIT. SOCIALE	PATRIMONIO NETTO CONTABILE	UTILE O PERDITA	% DIRETTA POSSESSO	VALORE A BILANCIO (NETTO FONDI)	FRAZIONE PATRIMONIO NETTO
SANTANDREA SRL Via Danubio n.19 42100 Reggio Emilia	96.900	966.920	827.173	53,00	58.445	512.468
R. & G. SERVIZI S.p.A. Via Pianello n. 100 29011 Borgonovo Val Tidone (Piacenza)	516.450	602.351	3.161	55,00	284.051	331.293
SAIPA SRL Via Mordacci n.10 43100 Parma	1.002.964	1.118.006	6.533	79,76	966.269	891.722
SAN CAMILLO SRL	50.000	-201.930	-244.366	74	0	-180.381
PARMAINFANZIA SPA. Via Tonale 6 43.100 Parma	556.800	598.078	17.259	51,00	284.000	305.020
TOTALI	2.173.114	3.285.355	609.760		1.592.765	1.860.122

Come risulta dal precedente prospetto, le frazioni di patrimonio netto delle partecipate, rispetto al valore di carico risultano complessivamente superiori per Euro 94.908. Erano superiori per euro 47.908 al 31/12/05. Tutte le attività hanno redditività positiva.

Stat up

Con il termine startup si identifica l'operazione di avviamento di un'impresa. Si tratta di solito di imprese appena costituite, nelle quali vi sono ancora processi organizzativi in corso. Nello startup possono avvenire operazioni di acquisizione delle risorse tecniche correnti, di definizione delle gerarchie e dei metodi di produzione, di ricerca di personale, ma anche studi di mercato con i quali si cerca di definire le attività e gli indirizzi aziendali. Proges ha partecipato all'avviamento delle Cooperative Biricca e Kaleidos (Coop. di tipo B).





1.5 CONTESTO NORMATIVO

La Cooperativa Sociale Pro.Ges. esiste ed opera nell'ambito della Legge 8 novembre 1991 n. 381 "Disciplina delle cooperative sociali" e della Legge Regionale 9 giugno 1994 n. 18 "Norme di attuazione della Legge 8 novembre 1991 n. 381". Tale legislazione ha disciplinato, ma soprattutto recepito un movimento che dagli anni '80 aveva individuato nella formula cooperativa un valido strumento per attuare la lotta all'esclusione lavorativa di soggetti fragili e per la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi. Separando queste due funzioni in due tipologie di cooperative sociali, (A e B) il legislatore ha eliminato il rischio di confusione tra due ruoli spesso legati, ma essenzialmente diversi, chiarendo che il lavoro che si svolge in una cooperativa di tipo B è altro dalla fruizione di un servizio. Dal 2002, Pro.Ges. ha recepito inoltre la Legge 3/4/2001 n. 142 "Disciplina del socio lavoratore".

Aggiungere applicazione della riforma del diritto societario

LA COSTITUZIONE

L'articolo 45 della Costituzione recita testualmente:

"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 Cooperazione è dunque parte integrante di questo stato che ha il compito di promuoverne lo sviluppo.

1.6 LA RIFORMA DEL DIRITTO SOCIETARIO

Dopo decenni di sollecitazioni, il Parlamento ha finalmente adottato una 'riforma organica' della cooperazione, nel quadro della Riforma del Diritto Societario in modifica al Codice Civile (D.lgs. n. 6/2003). Essa supera le tradizionali concezioni che avevano fino ad allora differenziato le società economiche in soc. di persone / soc. di capitali ed introduce per le Società Cooperative alcune novità significative:

- >> La distinzione principale in Coop.ve mutualistiche e non: ove il requisito per lo scopo è connesso al principio di 'prevalenza' (attività prevalente a favore delle Socie/i);
- >> L'esistenza dei requisiti mutualistici dà diritto esclusivo alle forme di agevolazione fiscale previste (con istituzione di apposito Albo delle Coop.ve a mutualità prevalente presso le Camere di Commercio).
- >> La ridefinizione del rapporto mutualistico tra Socie/i e Cooperativa: la formazione del capitale sociale tramite azioni/quote, l'introduzione di altre forme partecipative al capitale e finanziarie, la reintroduzione regolata del 'ristorno'.
- >> La libera opzione tra SpA ed Srl.
- >> L'introduzione di riserve 'divisibili', accanto a quelle 'indivisibili'.
- >> Le possibili forme di 'governance' (monista o dualista).
- >> Gli organismi di controllo
- >> Il Gruppo Cooperativo Paritetico.

A seguito dell'entrata in vigore di detta Riforma, sono stati adeguati gli Statuti di ogni Società Cooperativa: Pro.Ges. ha provveduto a tale obbligo con atto notarile del 18/3/2005.



1.7 ADESIONE AL MONDO COOPERATIVO

PROMOZIONE E SVILUPPO

Una cooperativa è fatta non solo di patrimoni tecnici, di procedure, di finanza, di brevetti, di mezzi: è fatta anche della propria storia, del lavoro dei operatori, dei successi e degli insuccessi che ne hanno segnato l'esistenza. Il carattere intergenerazionale del patrimonio, cioè le riserve indivisibili che i soci hanno costituito nel tempo, definisce con nitidezza uno dei valori distintivi dell'impresa cooperativa. In questo modo, accantonando, cioè, la maggior parte degli utili d'impresa privilegiano lo sviluppo del patrimonio della cooperativa, i soci sono i protagonisti nella realizzazione di quell'importante e necessario valore che è la creazione di lavoro e di opportunità per le generazioni future. Pro. Ges. intende formare i nuovi soci alla specificità cooperativa della vita dell'impresa, per trasferire loro i principi cooperativi, aumentando la consapevolezza e responsabilizzazione dell'essere socio. Una ulteriore manifestazione concreta di sostegno al Movimento Cooperativo si esplica con la destinazione annuale del 3% degli utili al fondo mutualistico Coopfond, in base a quanto stabilito dalla legge 59/92. Coopfond gestisce il Fondo Mutualistico alimentato dalle cooperative aderenti a Legacoop, al fine di promuovere nuove cooperative, sostenere società costituite da cooperative che vogliono avviare nuove attività e, attraverso un'apposita sezione, sostenere lo sviluppo di quelle esistenti.

ALLEANZA COOPERATIVA INTERNAZIONALE

L'Alleanza Cooperativa Internazionale è riconosciuta dall'ONU. Ogni anno, il primo sabato di Luglio, si festeggia la giornata mondiale della Cooperazione. I Principi che seguono sono stati approvati nel Congresso del Centenario dell'Alleanza Cooperativa Internazionale svoltosi a Manchester nel Settembre 1995.

>> 1° Principio: Adesione Libera e Volontaria

Le cooperative sono organizzazioni volontarie aperte a tutti gli individui capaci di usare i servizi offerti e disposti ad accettare le responsabilità connesse all'adesione, senza alcuna discriminazione sessuale, sociale, razziale, politica o religiosa.

>> 2° Principio: Controllo Democratico da parte dei Soci

Le cooperative sono organizzazioni democratiche, controllate dai propri soci che partecipano attivamente a stabilirne le politiche e ad assumere le relative decisioni. Gli uomini e le donne eletti come rappresentanti sono responsabili nei confronti dei soci. Nelle cooperative di primo grado, i soci hanno gli stessi diritti di voto (una testa, un voto), e le cooperative di altro grado sono ugualmente organizzate in modo democratico.

>> 3° Principio: Partecipazione economica dei Soci

I soci contribuiscono equamente al capitale delle proprie cooperative e lo controllano democraticamente. Almeno una parte di questo capitale, è di norma, proprietà comune della cooperative. I soci, generalmente, percepiscono un compenso limitato, se disponibile, sul capitale sottoscritto come requisito per l'adesione. I soci allocano gli utili per uno o più dei seguenti scopi: sviluppo della cooperativa, possibilmente creando riserve, parte delle quali almeno dovrebbero essere indivisibili; benefici per i soci in proporzione alle loro transazioni con la cooperativa stessa, e sostegno ad altre attività approvate dalla base sociale.

>> 4° Principio: Autonomia ed Indipendenza

Le cooperative sono organizzazioni autonome, autosufficienti, controllate dai soci. Nel caso in cui sottoscrivano accordi con altre organizzazioni, inclusi i Governi, o ottengano capitale da fonti esterne, le cooperative sono tenute ad assicurare sempre il controllo democratico da parte dei soci ed a mantenere la loro indipendenza cooperativa.

>> 5° Principio: Educazione, Formazione ed Informazione

Le cooperative forniscono educazione e formazione ai soci, ai rappresentanti eletti, ai dirigenti e lavoratori, così che essi possano contribuire efficacemente allo sviluppo delle proprie cooperative. Le cooperative inoltre informano il pubblico generale - in particolare i giovani e gli opinion leaders - sulla natura ed i benefici della cooperazione.

>> 6° Principio: Cooperazione fra cooperative

Le cooperative servono più efficacemente i propri soci e rafforzano il movimento cooperativo lavorando insieme attraverso strutture locali, regionali, nazionali ed internazionali

>> 7° Principio: Interesse verso la Comunità

Le cooperative lavorano per lo sviluppo sostenibile delle proprie comunità attraverso politiche approvate dai propri soci.





1.8 LE CENTRALI COOPERATIVE

Nell'ambito dell'Alleanza Cooperativa Internazionale (ACI-ICA), in ogni Paese sono venute formandosi delle Organizzazioni Nazionali dette Centrali Cooperative: esse, a seconda delle situazioni, associano le Cooperative o su base territoriale oppure settoriale. In Italia, unico caso al mondo, la Lega Nazionale Cooperative e Mutue (costituita nel 1893), ha subito nel tempo delle scissioni, portando così ad una pluralità di Centrali, identificate su base ideologica: da tempo, essendo ormai finita l'epoca della 'guerra fredda', si auspica l'avvio di un processo di unificazione che riporti ad una unica rappresentanza in Italia, tanto più necessaria in sede di Unione Europea. Pro.Ges. aderisce alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue.

1.9 ETICA E COOPERATIVA

"Ci sentiamo parte della cooperazione internazionale e della sua storia gloriosa"

I principi ed i valori in cui ci riconosciamo sono quindi quelli universali della cooperazione recentemente aggiornati, rispetto a quelli originali e storici dei Probi Pionieri di Rochdale, dal congresso del Centenario dell'Alleanza Cooperativa Internazionale, tenutosi a Manchester nel 1995.

DEFINIZIONE

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

VALORI

Le cooperative sono basate sui valori della mutualità, della democrazia, dell'eguaglianza, dell'equità e della solidarietà. I soci delle cooperative credono nei valori etici dell'onestà, della trasparenza, della responsabilità sociale e dell'attenzione verso gli altri.

PRINCIPI

I principi cooperativi sono linee guida con cui le cooperative mettono in pratica i propri valori.



1.10 I VALORI E LA MISSIONE DI PRO.GES.

Un'impresa è un soggetto collettivo, essa è infatti costituita da donne e uomini. Ma in una cooperativa ciò assume un significato particolare, perché queste donne e questi uomini hanno pari peso e valore al fine delle decisioni. L'obiettivo prefissato è il gestire questo soggetto imprenditoriale valorizzando il lavoro e le capacità professionali dei soci, contribuendo a migliorarne le condizioni economiche, sociali e di sicurezza.

Lo scambio mutualistico è la radice della cooperazione: i soci decidono di conferire alla cooperativa il proprio lavoro perché essa lo valorizzi sul mercato. Sviluppando l'autogoverno, il proprio senso di responsabilità e la salvaguardia del patrimonio tecnico a disposizione il socio si impegna a farsi carico delle esigenze della propria impresa.

La cooperativa è una forma di impresa che viene gestita con criterio democratico, dove ogni socio vale come ogni altro. La democrazia cooperativa non deve essere considerata solo un obiettivo morale, ma soprattutto una modalità per la costruzione delle decisioni.

Tutto ciò è un patrimonio da salvaguardare e da valorizzare, per avere consapevolezza di ciò che significa il nostro lavoro, i nostri desideri e il nostro futuro.

Le nostre missioni, frutto del lavoro di elaborazione da parte di un gruppo di soci nel 1998, sono così definite:

>> Articolo 1 - GARANZIA E QUALIFICAZIONE DEL LAVORO

Garantire e sviluppare l'occupazione dei soci. Qualificare il lavoro con la ricerca continua delle migliori condizioni economiche, sociali e professionali, senza mai prescindere dall'interesse degli utenti e tutelandone il diritto alla promozione dell'individualità.

>> Articolo 2 - PARTECIPAZIONE E IMPRENDITORIALITÀ SOCIALE

Accrescere il senso di appartenenza alla cooperativa e le opportunità di partecipazione democratica dei soci. Ricercare una forte condivisione per promuovere disponibilità ed entusiasmo verso l'imprenditorialità sociale. Percorrere strade innovative e originali facendosi carico della persona.

>> Articolo 3 - QUALITÀ, ETICA, PROFESSIONALITÀ

Distinguersi nel mercato dei servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi come impresa qualificata nella progettazione ed erogazione di servizi integrati alla persona. Potenziare l'offerta in gestione diretta ricercando efficienza e redditività per finanziare l'innovazione, gli investimenti e lo sviluppo. Garantire qualità, etica e professionalità come tratti distintivi di Pro.Ges.

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

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





IL VALORE AGGIUNTO



2.1 IL PROSPETTO DI DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

Il parametro del valore aggiunto misura la ricchezza prodotta dall'azienda nell'esercizio, con riferimento agli interlocutori (*stakeholder*) che partecipano alla sua distribuzione, principalmente i Soci della cooperativa.

Il processo di calcolo riclassifica i dati del conto economico in modo da evidenziare la produzione e la successiva distribuzione del valore aggiunto agli *stakeholder* di riferimento. Il valore aggiunto viene rappresentato in due distinti prospetti:

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

PROSPETTO DI DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

	2005		2006		2007	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Valore della Produzione	38.212.225	100,00%	41.521.665	100,00%	44.481.807,00	100,00%
Costi intermedi della produzione	8.893.506	23,0%	10.648.243	26%	1.511.202,00	3,4%
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	29.318.719	77,0%	30.873.422	74%	33.046.933	74,3%
Componenti accessori e straordinari	-43.237		-490		-56.945	
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	29.275.482	77,0%	30.872.927	74%	33.181.280	74,6%
Ammortamenti gruppo omogeneo beni	459.227	1,0%	487.198	1,0%	623.122	1,4%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	28.816.255	75,0%	30.385.729	73	32.558.158	73,2%

A - VALORE DELLA PRODUZIONE

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

B - 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.

C - VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO

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

D - COMPONENTI ACCESSORI STRAORDINARI

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

E - VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO

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

F - AMMORTAMENTI

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

G - VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO

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

2.2 IL PROSPETTO DI RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO

A - REMUNERAZIONE DEL PERSONALE

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

Il gruppo è diviso in due sottoinsiemi fondamentali:

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

B - REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Rappresenta il beneficio economico acquisito dalla Pubblica Amministrazione, in termini diretti, per effetto dell'operare dell'azienda (nei limiti dei dati risultanti dal bilancio di esercizio).

Gli elementi costitutivi sono:

- >> Imposizione diretta;
- >> Imposizione indiretta;
- >> Sovvenzioni in c/esercizio.

C - REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO

Costituiscono interlocutori di questa voce, i fornitori di capitale ad interesse esplicito (Banche, Istituti Finanziari ecc.): di funzionamento o di finanziamento; di breve o di lungo termine. Le classi di dettaglio riflettono la seguente analisi:

- >> Oneri finanziari su capitale di credito a breve termine;
- >> Oneri finanziari su capitale di credito a lungo termine, ulteriormente suddivise per classi di finanziatori.

D - REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA

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

E - LE LIBERALITÀ ESTERNE

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

PROSPETTO DI RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO

	2005		2006		2007	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Valore aggiunto globale netto	28.816.225	100,00%	30.385.729	100,00%	32.558.158	100,00%
Remunerazione del Personale	27.469.047	95%	28.980.416	95%	31.216.758	70,2%
Remunerazione della Pubblica Amm.	872.940	3%	869.977	3%	762.267	1,7%
Remunerazione del capitale di credito	128.548	0,44%	162.513	1%	190.011	0,4%
Remunerazione capitale sociale	55.697	0,19%	79.775	0,26	109.397	0,2%
Remunerazione dell'azienda	206.966	0,71%	210.254	0,69	187.988	0,4%
Liberalità esterne	9.933	0,034	8.824	0,029	16.239	0,037%
Remunerazione movimento cooperativo	73.124	0,25	73.970	0,24	75.498	0,170%
<i>Contributi associativi al sistema Legacoop</i>	65.000		65.000		66.300	
<i>Contributi al fondo di prom. coop. Coopfond</i>	8.124		8.970		9.198	



A photograph of a man smiling and holding a crying toddler, overlaid with a large white number 3. The man is wearing sunglasses on his head and a dark t-shirt. The toddler is wearing a light-colored t-shirt with a watermelon slice graphic. The entire image has a green tint.

3

LA RELAZIONE SOCIALE



3.1 IL PATRIMONIO UMANO

La base sociale al **31 dicembre 2007** è composta da 1565 soci lavoratori e 52 Dipendenti che costituiscono il soggetto imprenditoriale della cooperativa; nel corso del 2007 si è avuto un incremento della base sociale per effetto dell'acquisizione di nuovi servizi.

VARIAZIONE BASE SOCIALE

ANNO	LAVORATORI	INCREMENTO
2005	1696	
2006	1477	-4,46 %
2007	1617	+ 5,6 %

DETTAGLIO 2007

SOCI	DIPENDENTI	COLLABORATORI
1565	52	11

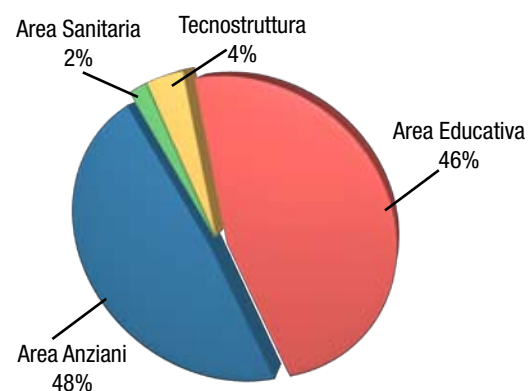
AREE DI PRODUZIONE

L'organizzazione della Cooperativa prevede 3 Aree più la Tecnostruttura

- >> Area Educativa
- >> Area Anziani
- >> Area Sanitaria
- >> Tecnostruttura

AREE DI PRODUZIONE

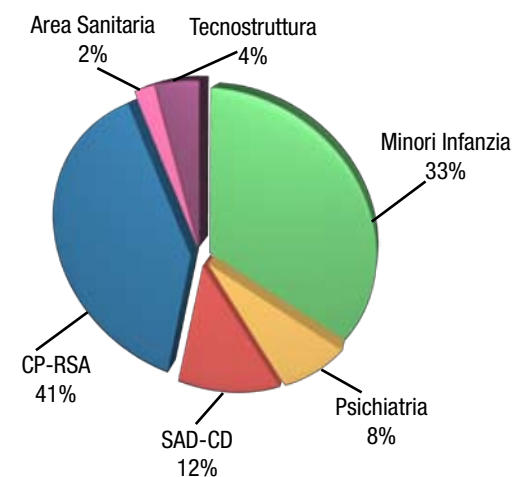
AREE	LAVORATORI 2005	LAVORATORI 2006	LAVORATORI 2007	INCREMENTO
Area Educativa	600	679	763	11%
Area Anziani	1044	706	763	7,4%
Area Sanitaria	-	31	30	- 3%
Tecnostruttura	52	61	61	-



SUDDIVISIONE PER SETTORI

AREE	SETTORI	2005	2006	2007
Area Educativa	D. Abilità	113	110	142
	Minori Infanzia	437	458	499
	Psichiatria	135	111	122
Area Anziani	SAD-CD	245	195	176
	CP-RSA	754	511	587
Area Sanitaria		13	31	30
Tecnostruttura	Impiegati	52	61	61

PERCENTUALE PER SETTORE



DIFFERENZE DI GENERE

ANNO	GENERE			
	F		M	
2005	1676	91 %	181	9 %
2006	1344	85 %	133	15 %
2007	1475	91 %	142	9 %

Il dato della differenza di genere evidenzia un ritorno alle quote di presenza "standard" per la nostra cooperativa dopo la dismissione, nel 2006, di alcuni importanti servizi (le Case Protette di Bazzano e Felino in provincia di Parma e il SAD di Tolmezzo).



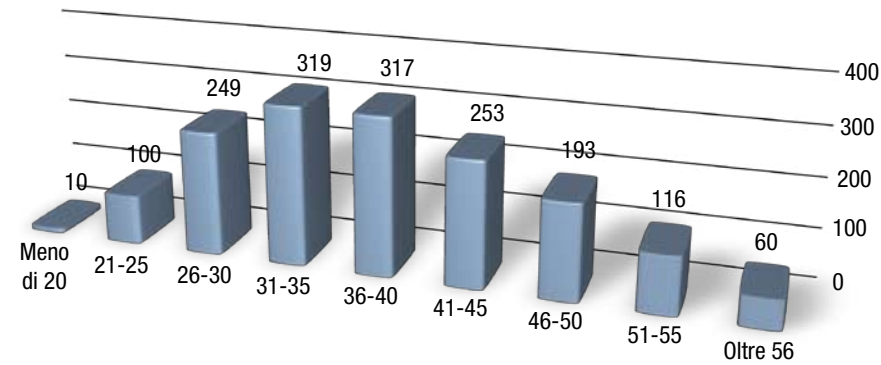


DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÀ ANAGRAFICA

Il dato evidenzia che il 46% dei soci/lavoratori ha un'età compresa fra i 35 anni, contribuendo così ad affermare un valore tipico della cooperazione che è, appunto, il creare lavoro e futuro per le generazioni più giovani.

DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÀ ANAGRAFICA

	2005	2006	2007	%
Meno di 20	13	3	10	0,6
21 - 25	161	102	100	6,1
26-30	305	237	249	15,3
31 - 35	362	310	319	19,7
36 - 40	354	281	317	19,6
41 - 45	281	224	253	15,6
46 - 50	208	149	193	11,9
51 - 55	117	98	116	7,1
Oltre 56	56	63	60	3,7

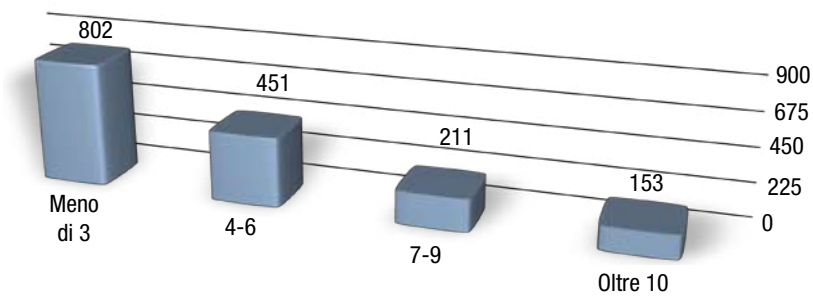


DISTRIBUZIONE PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO

In relazione al dato dell'età anagrafica proponiamo il dato dell'anzianità di servizio che evidenzia in particolare

DISTRIBUZIONE PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO

	2005	2006	2007
Meno di 3	1170	920	802
4 - 6	288	287	451
7 - 9	127	146	211
Oltre 10	105	122	153



DISTRIBUZIONE PER PAESI DI CITTADINANZA

EUROPA Tot. 1418				
	ALBANIA	20	MOLDAVIA	15
	BELGIO	3	MOLDOVA	15
	BIELORUSSIA	1	POLONIA	10
	CROAZIA	3	ROMANIA	34
	FRANCIA	11	RUSSIA	4
	GERMANIA	1	SPAGNA	1
	GRAN BRETAGNA	6	SVIZZERA	6
	ITALIA	1267	UCRAINA	18
	JUGOSLAVIA	1	UNGHERIA	1
	LETTONIA	1		

AFRICA Tot. 132				
	BENIN	1	MAROCCO	34
	BURUNDI	1	MAURITIUS	2
	CAMERUN	7	NIGERIA	14
	COSTA D'AVORIO	38	SENEGAL	7
	ETIOPIA	6	SOMALIA	1
	EGITTO	1	TOGO	2
	GHANA	5	TUNISIA	10
	KENYA	2	MOZAMBICO	1

SUD AMERICA Tot. 60				
	ARGENTINA	1	PERU'	15
	CILE	1	REP. DOMINICANA	8
	COLOMBIA	4	PARAGUAY	1
	CUBA	5	URUGUAI	2
	ECUADOR	18	VENEZUELA	5

ASIA Tot. 7				
	FILIPPINE	4		
	INDIA	2		
	COREA DEL SUD	1		

SOCI/LAVORATORI COMUNITARI E NEO COMUNITARI	1330 (80,3%)
SOCI/LAVORATORI EXTRA COMUNITARI	287 (17,3%)

- >> l'85,3 % dei lavoratori proviene dall'Europa
- >> l'7,9 % dei lavoratori proviene dall'Africa
- >> l'0,5 % dei lavoratori proviene dall'Asia
- >> il 3,5 % dei lavoratori proviene dal Sud America

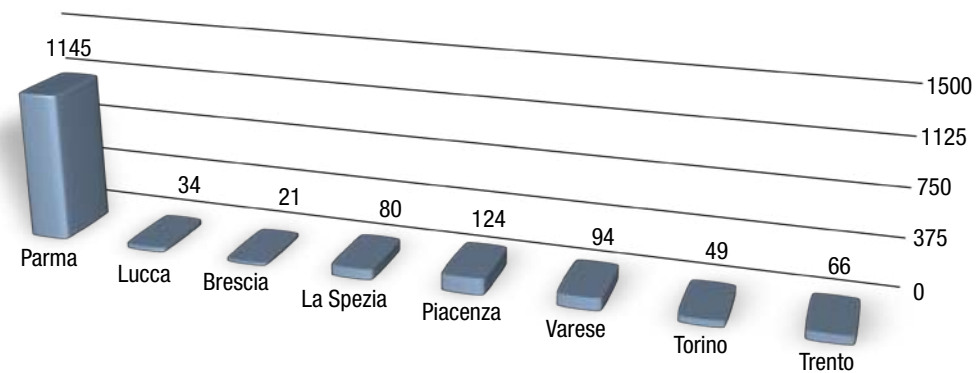
Il lavoro femminile nel nostro settore, rispetto alla provenienza extra-UE, è spesso associato a situazioni di non regolarità dal punto di vista contrattuale. Pro.Ges. rispetta sempre la donna che lavora assumendola in maniera regolare e dando uno stipendio in base alla qualifica e inquadrandola come convenuto dal nostro CCNL.





DISTRIBUZIONE PER PROVINCIA

PROVINCIA	2005	2006	2007
Parma	1379	1017	1145
Lucca	15	26	34
Brescia	15	13	21
La Spezia	83	83	80
Piacenza	128	123	124
Varese	87	86	94
Torino	40	44	49
Trento	62	66	66
Mantova	-	-	4



ANDAMENTO DELL'OCCUPAZIONE

ANNO	LAVORATORI AMMESSI	LAVORATORI DIMESSI
2007	732	297
2006	545	572
2005	539	349



3.2 IL PATRIMONIO SOCIALE

IL CAPITALE SOCIALE

In una società cooperativa il capitale sociale è l'insieme dei valori in termini economici apportati dai soci. Il versamento della quota sociale è indispensabile per godere dei diritti a partecipare attivamente alla gestione della cooperativa.

Il valore nominale di ciascuna quota risponde ad una esigenza di rafforzamento della struttura patrimoniale della società cooperativa, per sviluppare potenzialità economica, per fornire garanzie in caso di richiesta di finanziamento, e per riuscire a compiere forme di investimento sufficienti a metterla in concorrenza con le altre imprese sociali. (Non solo no profit). Il capitale sociale ha avuto un primo considerevole incremento nel 1998 quando la cooperativa decise di intraprendere la via di una maggiore capitalizzazione. La decisione in tal senso produsse l'innalzamento della quota sociale minima detenuta da ciascun socio che passò da due quattrecentomila del vecchio conio a un milione di lire. L'importo della quota sociale da sottoscrivere all'atto della domanda di ammissione in qualità di socio è stata successivamente rivista due volte dopo deliberazione dell'Assemblea Generale dei Soci nel 1998 e nel 2001.

Attualmente la quota sociale è di € 1.033

IL CAPITALE SOCIALE

2005	1.742.624	
2006	2.436.652	+ 39,82%
2007	2.881.726	+ 18,26%

Al 31.12.2007 il capitale sociale totale è di € 2.881.726

MODALITÀ DI VERSAMENTO DELLA QUOTA SOCIALE

CHI	COME
Soci assunti con qualifica dal 1° al 4° livello e tutti i soci con contratto par-time	<ul style="list-style-type: none"> >> il primo mese di assunzione 1 quota di 15,49 € >> il 2° e il 3° mese di assunzione non si versa nulla >> dal 4° mese di assunzione 10 quote mensili pari a 51,65 € >> a seguire 32 quote mensili da 15,49 € >> in ultimo 1 quota mensile da 5,33 €
Soci assunti con qualifica dal 5° al 10° livello	<ul style="list-style-type: none"> >> il primo mese di assunzione 1 quota di 15,49 € >> il 2° e il 3° mese di assunzione non si versa nulla >> dal 4° mese di assunzione 10 quote mensili pari a 51,65 € >> a seguire 19 quote mensili da 25,82 € >> in ultimo 1 quota mensile da 10,33 €

L'INCREMENTO QUOTA SOCIALE

Ristorno

Il **ristorno** è una modalità tipica di distribuzione della ricchezza prodotta dalle società cooperative. Nelle **cooperative di lavoro** (produzione e lavoro e servizi) il **ristorno rappresenta una modalità di integrazione della retribuzione** complessiva corrisposta ai soci-lavoratori.

Il **ristorno viene attuato** utilizzando parte degli utili d'esercizio, **sottraendoli in sostanza sia all'imposta sul reddito d'impresa che ai dividendi**, perseguendo in tal modo lo **scopo mutualistico attraverso la valorizzazione dello scambio**. Il ristorno è quindi un **elemento importante di un'impresa cooperativa** che, attraverso di esso, può compiutamente **realizzare lo scopo sociale, concretizzando il vantaggio mutualistico dei soci**. Infatti, nelle **cooperative di lavoro** il ristorno consente ai soci-lavoratori di ottenere una **remunerazione maggiore** rispetto a quella ottenibile nel mercato del lavoro.

Rivalutazione del Capitale Sociale

In campo economico il termine **rivalutazione** indica l'aumento del valore nominale di un capitale nel



corso del tempo, in virtù di automatismi (ad esempio la rivalutazione del trattamento di fine rapporto, il cui il tasso di rivalutazione è fissato dal codice civile) o dell'andamento di determinati indici.

Le rivalutazioni automatiche in genere consentono di conservare sostanzialmente il valore reale del capitale. Da art. 7 legge 59/92 è possibile rivalutare il capitale sociale previo passaggio in assemblea generale di bilancio.

La rivalutazione del capitale sociale è uno strumento che è in atto in cooperativa dal 2001.

Il capitale sociale versato e rivalutato nel 2007 è stato del 6% per un importo pari a euro 2.881.726

L' ASSEMBLEA DEI SOCI

Nel 2007 si è tenuta 1 Assemblea Ordinaria dei Soci. L'assemblea 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. Nel corso del 2007 è stata formalmente convocata una assemblea generale dei soci che ha coinciso con l'approvazione del bilancio economico; ha visto una partecipazione del 10% degli aventi diritto al voto di cui il 4% erano rappresentati da deleghe.

Per facilitare l'informazione la cooperativa si è adottata dello strumento delle preassemblee nelle aree distaccate dalla sede legale. Questa soluzione si rivela necessaria per permettere ai soci impossibilitati ad intervenire all'assemblea di poter delegare con cognizione di causa altri soci. Nell'anno 2007 sono state effettuate 12 preassemblee.

La bassa affluenza può essere individuata anche attraverso la fatica del lavoro che facciamo. Lavorare infatti sui servizi alla persona, porta a vivere il proprio tempo libero anche come "distacco" dal mondo del lavoro. L'azienda dimostra di essere in grado di comunicare i risultati economici ed operativi ottenuti, così come i soci operatori sentono abbastanza sicuro il loro posto di lavoro e ritengono buono il grado di innovazione. Il punto di criticità concerne il clima aziendale in termini di spirito di cooperazione, di lealtà organizzativa e di cultura di risultato, condizionato da situazioni critiche in alcune aree che vivono la difficoltà della lontananza dalla sede operativa centrale. Il management aziendale deve lavorare su questo punto che necessariamente deve migliorare per produrre, oltre alla soddisfazione del cliente esterno, avere quella del cliente interno.

ASSEMBLEA DEL 15/06/2007

ORDINE DEL GIORNO:

- 1) **Presentazione del Bilancio di esercizio al 31/12/2006, corredato dalle relazioni del Consiglio di Amministrazione e della Società di Revisione; Relazione del Collegio Sindacale; provvedimenti conseguenti;**
- 2) **Nomina soggetto adibito a Revisione e Certificazione del Bilancio di esercizio e del Bilancio Consolidato per gli esercizi 2007/2009;**
- 3) **Determinazione della composizione numerica del Consiglio di Amministrazione ed eventuale nomina di un Amministratore (articolo 2383 del c.c.);**
- 4) **Varie ed eventuali**

Socie/i presenti: n°159, di cui 96 presenti personalmente in sala e 63 presenti per delega su un TOTALE di 1378 socie/i aventi diritto al voto



3.3 LO SVILUPPO DEL LAVORO

L'azienda ha negli ultimi anni diversificato il panorama dei servizi in grado di offrire, presentandosi sul mercato come un'impresa che avvalendosi di un'unica organizzazione è in grado di supportare l'affidamento complessivo del servizio di gestione. È il global service, vale a dire la gestione integrata di tutti i servizi, l'innovativa risorsa sperimentata con successo da Pro.Ges. in strutture socio-educative-sanitarie e case di riposo.

Il 2007 si è chiuso in modo positivo, con un risultato in sostanziale linea con il budget previsto. L'esercizio 2007 si chiude quindi con un utile di euro 307 mila al netto di 270 mila euro accantonati in via prudenziale per far fronte ad eventuali richieste arretrati sul contratto nazionale di lavoro scaduto. Tale importo si aggiunge ai 260 mila euro accantonati nel 2006 per un complessivo 530 mila euro. 400 mila euro inseriti nel costo del personale a titolo di ristorno da distribuire ai soci secondo quanto previsto dall'apposito regolamento. La crescita riguarda tutti i settori di attività della Cooperativa e tutte le aree territoriali in cui da tempo siamo presenti. Rimane certamente prevalente il lavoro svolto nel nostro territorio (Parma e Piacenza) che pur prevedendo un incremento del 20% ridimensiona il suo peso sul totale della produzione arrivando al 70%. Incrementi particolarmente significativi vanno registrati nelle province Lombarde con un incremento del 60% e nell'area Piemonte - Aosta con un incremento del 150%. Siamo sempre meno Emiliani centrici a testimonianza che il lavoro serio, il modello di impresa cooperativa viene riconosciuto ed apprezzato anche nei contesti con minor tradizione cooperativa.

A. Costantino - dalla relazione sulla gestione 2007

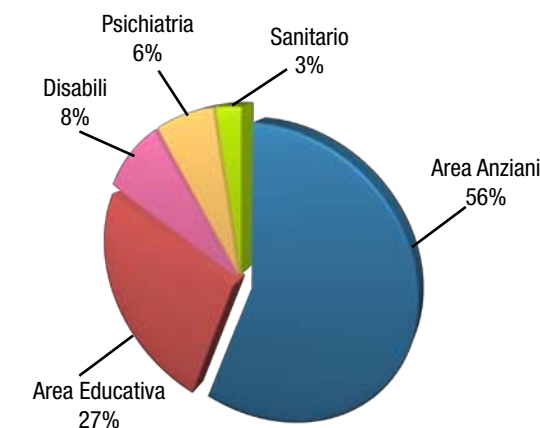
VALORE DELLA PRODUZIONE 2007

	VALORE DELLA PRODUZIONE	
2005	38.212.225	
2006	41.521.665	+ 8,6 %
2007	44.481.807	+ 7,3 %

Il fatturato complessivo della Cooperativa al 31.12.2007 è di € 44.481.807.

VALORE DELLA PRODUZIONE 2007 PER SETTORI

SETTORE	ANNO 2006	ANNO 2007
Settore anziani	24.274.310	24.746.647
Settore educativo infanzia	10.253.024	11.729.033
Settore educativo estivo	367.881	410.587
Settore handicap	3.402.164	3.644.707
Settore psichiatria	2.424.748	2.837.199
TOTALE	40.722.127	43.368.173
Altri ricavi non ripartiti	799.538	1.113.634
TOTALE PRODUZIONE	41.521.665	44.481.807



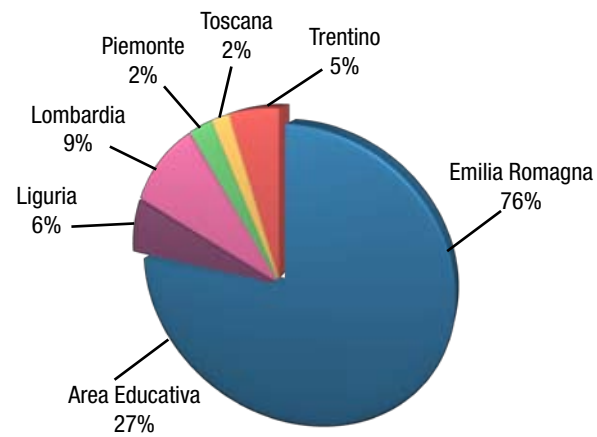


VALORE DELLA PRODUZIONE PER AREA GEOGRAFICA

I dati sul valore della produzione fanno emergere in modo dominante la collocazione geografica della Pro.Ges. sul totale del fatturato

SETTORE	ANNO 2006	ANNO 2007
Emilia Romagna	31.912.046	33.095.334
Lombardia	3.091.149	3.948.608
Liguria	2.471.252	2.560.745
Toscana	573.174	770.905
Piemonte	808.371	1.074.229
Friuli	358.128	0
Trentino	1.773.493	2.061.792
TOTALE	40.987.613	44.481.807
Altri ricavi non ripartiti	534.052	
TOTALE PRODUZIONE	41.521.665	44.481.807

FATTURATO PER REGIONI



3.4 IL PERSONALE

COMPOSIZIONE PER QUALIFICA 2007

(sono rappresentate le principali qualifiche)

QUALIFICHE	2006	2007
Ausiliarie/i	68	74
O.S.S, O.S.A, ed Equipollenti	442	490
O.S.A. senza qualifica	227	252
Educatrici/ori	382	395
Infermiere/i Professionali	21	14
Assistenti sociali	10	15
Impiegate/i	48	44
T. d. R.	1	3
R.A.A.	15	14
Coordinatrici/ori	18	22
Cuoca/o	20	19
Aiuto-cuoca/o	19	16
Add.Inf. con funzione non educativa	128	130
Istruttori Att. Man.	39	49
Autisti	6	6

IL CONTRATTO

Lo stipendio medio (minimo conglobato) è calcolato sulla media delle 165 ore mensili feriali e diurne al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali. Sono escluse da questo calcolo tutte le maggiorazioni dovute. Tale stipendio è calcolato sulla media delle 38 ore settimanali feriali e diurne dal lunedì al sabato al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali. Lo stipendio medio (minimo conglobato) è calcolato sulla media delle 165 ore mensili feriali e diurne al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali. Sono escluse da questo calcolo tutte le maggiorazioni dovute.

LIVELLI ECONOMICI

Livello 1	1008,13
Livello 2	1017,44
Livello 3	1064,84
Livello 4	1145,21
Livello 5	1214,33
Livello 6	1280,96
Livello 7	1363,65
Livello 8	1471,85
Livello 9	1625,61
Livello 10	1856,51

TIPO DI CONTRATTO

ANNO	TIPO DI CONTRATTO			
	FT	%	PT	%
2005	1465	87 %	292	13 %
2006	1191	80,6 %	286	19,4 %
2007	1319	77,7 %	298	22,3 %

(box rinnovo CCNL ?)



**PROFESSIONALIZZAZIONE**

Dall'analisi dei dati risulta evidente come l'assetto della Cooperativa sia incentrato sui livelli che rappresentano il cuore delle sue attività: gli operatori dei servizi ed i loro coordinatori. Negli anni c'è stato un progressivo spostamento degli operatori addetti alle pulizie dal 1° al 2° livello, considerato ormai come livello minimo di inquadramento in Cooperativa, così come si nota un costante aumento degli operatori inseriti nei livelli corrispondenti al possesso di qualifiche o titoli (4° e 6° livello), frutto degli impegni sia in fase di selezione che di formazione.

PROFESSIONALIZZAZIONE

ANNO	LIVELLO								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2007	0	63	362	707	374	131	25	10	3
2006	62	78	340	400	260	93	21	8	5

L'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Il livello di inquadramento professionale è regolato dal Contratto Collettivo di Lavoro ed è determinato effettivamente dalle mansioni svolte nei servizi.

All'interno dello stesso livello sono generalmente presenti diversi profili professionali e a livelli crescenti corrispondono retribuzioni crescenti, ad esempio:

1° livello	addetti alle pulizie, alla sorveglianza e custodia locali
2° livello	centralinisti, addetti alla cucina
3° livello	addetti all'infanzia con funzioni non educative, aiuto cuoco, assistenti di base non formati, addetti alla segreteria
4° livello	cuochi, animatori senza titolo, istruttori di attività manuali ed espressive, assistenti di base formati, impiegati
5° livello	educatori, capi cuochi, responsabili attività assistenziali, impiegati di concetto,...
6° livello	educatori professionali, assistenti sociali, infermieri professionali, impiegati con responsabilità specifiche
7° livello	capi ufficio, coordinatori di unità operative semplici
8° livello	medici, coordinatori di unità operative complesse
9° livello	responsabili di area aziendale, medico con almeno 5 anni di esperienza
10° livello	direttore

LA SELEZIONE

L'Ufficio Selezione della Cooperativa prende visione delle domande di lavoro che pervengono in cooperativa, sia tramite la compilazione delle Schede di Selezione prestampate e presenti al front-office/centralino, sia attraverso curricula che vengono inviati a mezzo posta, fax o posta elettronica o attraverso il sito della cooperativa. In casi particolari si avvale anche di inserzioni su quotidiani locali. I candidati, che risultano idonei al momento del colloquio, in base alle esigenze del momento e all'analisi dei curricula, potranno essere inseriti nei servizi, previa valutazione con un responsabile della struttura stessa o con l'Ufficio Gestione Risorse. I dati che seguono riportano alcune indicazioni che riteniamo utili per il monitoraggio dell'attività svolta e, di conseguenza, per definire gli obiettivi da perseguire nel breve periodo.

Nessun risultato del 2007 risulta inferiore rispetto agli obiettivi dichiarati; i dati relativi al turn over risultano decisamente migliori rispetto alle aspettative, mentre sono coerenti rispetto agli obiettivi il numero di colloqui svolti e il numero di domande di lavoro arrivate in cooperativa.

Visti i buoni risultati del 2007, ci si propongono obiettivi di mantenimento rispetto a tutti gli indicatori.

EFFICACIA GESTIONE, CAPACITÀ DI MANTENIMENTO

	RISULTATO 2006	OBIETTIVO 2007	RISULTATO 2007	2008 (OBIETTIVO)
Dimessi nell'anno su forza al 31/12	16,5%	Mantenimento sotto al 20%	15,7%	Mantenimento sotto al 20%

EFFICACIA RICERCA E SELEZIONE

	2006	2007	2008 (OBIETTIVO)
Dimessi nell'anno su assunti nell'anno	13,4 %	14,1 %	Mantenimento sotto al 15%
Dimessi in prova su assunti anno	9,2%	4,6%	Mantenimento sotto al 10%
N. colloqui effettuati	580	581	Mantenimento
Domande di lavoro arrivate	3120	3321	Mantenimento

STAGE/TIROCINI

	2006	2007	2008 (OBIETTIVO)
Convenzioni per Stage/Tirocini in percorsi formativi	51	70	Mantenimento
Ore formazione erogate	1815	1559	Mantenimento

LA FORMAZIONE 2007

Pro.Ges. si qualifica per la valorizzazione del lavoratore sia sotto l'aspetto organizzativo, sia sotto l'aspetto della crescita culturale personale. La valorizzazione della formazione permette ai lavoratori di acquisire un livello di competenze ed abilità tali da costruire un requisito essenziale per il lavoro stesso. In questa logica la formazione è un continuo stimolo alla riflessione. Attraverso l'ampliamento e la continuità dell'offerta formativa, si creano opportunità tese a perfezionare le professionalità ed a mantenere alto il livello di attenzione nelle azioni quotidiane nel rapporto persona-persona.

FORMAZIONE 2007

DATO RIASSUNTIVO 2007	
Lavoratori formati	870
Totale ore formazione	24.318
Media su formazione	47
Numero Corsi	105

FORMAZIONE PER SETTORE

SETTORE	N° EVENTI FORMATIVI/ AGGIORNAMENTO	OPERATORI	ORE TOTALE
ANZIANI	40	218	19.722
EDUCATIVO	39	587	2547
PSICHIATRICO	9	42	1788
SANITARIO	4	4	35
TECNOSTRUTTURA	2	19	226



FORMAZIONE PER TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ

TIPOLOGIA ATTIVITÀ	ORE SVOLTE	ORE PROGRAMMATE
Qualificazione sul lavoro	18.055	20.000
Aggiornamento tecnico	8.172	7.000
Aggiornamento gestionale	1.448	1.340
TOTALI	27.675	28.340

Nel 2007 state svolte le attività formative, agite direttamente o partecipate, riportate sul Rapporto attività di formazione e registrate sulle schede individuali formazione; è stato riportato il seguente esito quantitativo, calcolato in ore/corso/allievo:

Come programmato nell'anno precedente, anche nel 2007 sono proseguiti a regime i processi di formazione per OSS, che hanno caratterizzato per quantità di ore l'impegno della cooperativa nelle attività formative, con un totale delle ore di formazione svolte superiore all'anno precedente.

In questo ambito sono stati effettuati gli interventi maggiormente significativi: hanno infatti partecipato ai corsi di qualificazione sul lavoro 40 soci, per un totale, al termine del 2007, di 18.055 ore di corso. Tranne che per le ore svolte nelle attività di qualificazione sul lavoro, le ore di formazione effettuate nel corso del 2007 sono state leggermente maggiori a quelle programmate, per l'incremento del numero degli addetti verificatosi in corso di anno. Il minore numero di ore effettuate nei corsi di qualificazione sul lavoro (431 ore ad allievo anziché di 500) è dato dal ritardo nella approvazione del Piano Provinciale di Parma che è stato protratto nell'anno; ciò ha spostato in fine dei percorsi formativi all'anno successivo. Le valutazioni sull'efficacia e sul gradimento delle attività formative per i corsi di durata superiore alle 20 ore sono riportate in allegato.

FORMAZIONE PREVISTA

Il presente piano formativo, concertato con le parti sociali, è stato redatto sulla scorta di un'analisi effettuata dalla Direzione Aziendale della cooperativa Pro.Ges. Il piano prevede la realizzazione di **6 percorsi formativi**:

- >> Competenze per l'assistenza di base e lingua italiana per donne straniere
- >> L'approccio all'utente psichiatrico e psicogeriatrico
- >> La gestione dell'aggressività e dei livelli di stress conseguenti in servizi con ospiti ad alto carico assistenziale
- >> La relazione con i familiari e la gestione dello stress
- >> L'animazione: creatività e innovazione
- >> Informatica: Excel

La finalità dell'intervento formativo, nel complesso, è quella di migliorare la professionalità dei soci che ricoprono diversi ruoli in Cooperativa (addetti all'assistenza, animatori, referenti, coordinatori, personale della tecnostruttura), incrementando ed aggiornando le loro competenze relativamente a:

per le donne straniere che si occupano di assistenza:

- >> comprensione e capacità di risposta dei bisogni di assistenza sociale dell'utente e della famiglia;
- >> capacità di rapportarsi con le strutture sociali, ricreative e culturali del territorio al fine di garantire un servizio altamente integrato;
- >> igienizzazione e sanificazione degli ambienti di vita, delle attrezzature e degli ausili utilizzati dell'utente e operazioni di igiene personale, con diversi livelli di intervento in funzione del grado di autonomia dell'utente;
- >> assistenza nella deambulazione;
- >> rischi presenti sul luogo di lavoro e strategie utili alla loro prevenzione;
- >> lingua Italiana parlata e scritta;

per gli operatori assistenziali che lavorano in strutture ad alto carico assistenziale:

- >> principali patologie psichiatriche e problematiche relazionali ad essa connesse;
- >> problematiche di tipo relazione, in particolare con le famiglie degli utenti;
- >> tecniche di risoluzione dei problemi, gestione degli imprevisti e comunicazione efficace;
- >> identificazione dei segnali di stress e delle strategie efficaci alla loro gestione;

per gli animatori:

- >> capacità di lavorare in collaborazione con gli altri membri dell'equipe e di proporre iniziative di animazione ed eventi maggiormente legati alla tradizione e al territorio;

- >> conoscenze relativamente ai bisogni e alle esigenze delle persone anziane per adeguare gli interventi di animazione;

per i referenti, i coordinatori e il personale della tecnostruttura:

- >> utilizzo di Excel come strumento di condivisione e di organizzazione del lavoro.

Il piano formativo richiesto dalla Cooperativa Pro.Ges, che da anni gestisce servizi di tipo educativo e socioassistenziale sul territorio emiliano e nazionale, si propone di realizzare interventi formativi finalizzati allo sviluppo e al consolidamento delle competenze del personale che si occupa di assistenza alla persona. Il lavoro degli operatori socio-sanitari è caratterizzato da un alto rischio di burnout, per il contatto costante con le richieste dell'utenza che si trova in una condizione di bisogno e di sofferenza. Tale carico si aggrava nel caso di servizi in cui **l'utenza è caratterizzata da un alto carico assistenziale o da patologie psichiatriche** in cui l'operatore spesso si trova anche a dover gestire **episodi di aggressività**.

Un altro elemento chiave del lavoro dell'operatore socio-sanitario è rappresentato dalla **relazione con i familiari** che spesso rischiano di diventare un ulteriore fonte di stress per le loro richieste e apprensioni, piuttosto che una risorsa per l'utente e per il servizio.

La delicatezza del lavoro di assistenza, inoltre, implica la necessità di fornire alle operatrici straniere, presenti in elevato numero nei vari servizi della Cooperativa, un'adeguata **conoscenza della cultura italiana per quanto riguarda la relazione di aiuto e il modello di famiglia**, per evitare che differenze di tipo culturale possano compromettere la qualità dell'assistenza e della relazione con gli utenti. Inoltre per le lavoratrici straniere è di grande importanza un adeguato livello di conoscenza della lingua italiana e delle norme di sicurezza presenti sul luogo di lavoro.

Un'altra esigenza avvertita dalla Cooperativa consiste **nell'aggiornamento del servizio di animazione presente nelle strutture per anziani, per persone con disabilità e per minori**.

I nuovi bisogni della popolazione anziana rappresentano una sfida per gli operatori, i quali devono saper rispondere con azioni efficaci. I servizi più attenti riconoscono che la formazione ha un ruolo strategico per migliorare la qualità del lavoro degli operatori e, quindi, la qualità delle organizzazioni. Le attività di animazione rivestono una notevole importanza nel favorire e stimolare la motivazione del singolo a partecipare alla vita della comunità, nel valorizzare le competenze, le capacità, le autonomie di ogni ospite, il proprio passato e le esperienze precedenti. Proprio per questo importante ruolo, è necessario che l'animatore sociale sia in grado di progettare gli interventi tenendo conto dell'ambiente di vita, del contesto sociale e del territorio, individuando le risorse necessarie, e valutando di volta in volta i bisogni e le aspettative della persona.

L'ultima necessità riscontrata dall'analisi dei fabbisogni interna alla Cooperativa riguarda **l'utilizzo del software Excel** da parte dei referenti/coordinatori e del personale della tecnostruttura.

Per rispondere in modo congruo alle esigenze dei soci, si è pensato di sottoporre i candidati ad un test di ingresso finalizzato ad individuare il loro livello di conoscenza del programma e poter così adattare l'erogazione della formazione ai bisogni riscontrati. A seconda dell'esito del test sarà possibile attivare percorsi formativi di livello base, intermedio o avanzato.





3.5 GARE D'APPALTO 2007

GARE D'APPALTO 2007

VINTE	25 (42,4%)
PERSE	32 (54,2%)
TOTALE	57

	EDUCATIVO	ANZIANI	SANITARIO
VINTE	16 (43,2%)	8	1
PERSE	19 (51,4%)	13	0

	PARMA E PROVINCIA	ALTRI TERRITORI
VINTE	17 (81%)	8 (21%)
PERSE	4 (19%)	28 (74%)

I NUOVI CANTIERI ACQUISITI

ENTE	SERVIZIO
Comune di Salsomaggiore T. - PR	Comunità Psichiatrica - Comunità Educativa
Comune di Fontanellato	Ist. "L. Peracchi - SAD CD
Comune di Collecchio - Pr	Centro Estivo Minori
Comune di Fontanelle - Pr	Fondazione "E. Poli" CP
Comune di Cairate -Va	SAD
Comune di Nichelino - To	Nido d'Infanzia
Comune di Aosta	Nido d'Infanzia "Roma"
Comune di Aosta	Nido d'Infanzia "Berra"
Comune di Morgex - Ao	Nido d'Infanzia



3.6 SCAMBIO MUTUALISTICO

Il forte coinvolgimento e partecipazione dei soci alle scelte strategiche fondamentali della cooperativa si è accompagnato a un innalzamento dello scambio mutualistico tra la cooperativa stessa e i propri soci. Tale processo potrebbe essere sintetizzato nel concetto fondamentale che a fronte di maggiori impegni corrispondono maggiori vantaggi. I vantaggi di cui i soci possono beneficiare sono di natura economica e socio-culturale.

Polizze Assicurative

Oltre alle polizze obbligatorie per legge sono applicate in più polizze assicurative anche per tutelare il socio mentre si reca al lavoro oppure mentre si reca a casa con interessanti massimali che coprono anche in caso di invalidità o di evento luttuoso.

Il prestito ai soci

Il prestito ai soci è una opportunità interna che prevede che i soci della cooperativa, a seconda di norme stabilite in un apposito regolamento, possono accedere a piccoli prestiti.

I soci operatori sono coinvolti nella cooperativa anche attraverso la possibilità di accedere ad un prestito. L'obiettivo è quello di fornire ai soci lavoratori la possibilità di accedere a mezzi finanziari di cui ha bisogno (riducendo così la necessità di ricorrere a fonti esterne) accedendo a tassi di remunerazione del prestito molto vantaggiosi rispetto al mercato. I soci fruitori sono stati 32 per una somma totale pari a 42.200 euro.

IL PRESTITO AI SOCI

ANNO	N° PRESTITI	EROGAZIONE	
2006	34	50.411	
2007	32	42.200	- 16,2 %

Buoni Natalizi

Il contributo di Pro.Ges. a queste iniziative è stato quantificato in 46.000 euro di finanziamenti sotto forma di pacco natalizio recapitato a tutti i soci.

BUONI NATALIZI

ANNO	EROGAZIONE	
2006	26.000	
2007	46.000	+ 43,4 %

COOPERATIVA - House Organ

CooperAttiva ha come obiettivo la comunicazione sociale in tutte le sue parti ed espressioni. Ha cadenza quadrimestrale e consta di diverse rubriche nelle quali sono trattati argomenti che riguardano la vita della cooperativa, le attività svolte, la promozione della cultura cooperativa, le attività delle consociate, dei consorzi nei quali la cooperativa è coinvolta e le comunicazioni operative ai soci in riferimento al proprio lavoro. Nel 2007 sono state create due nuove rubriche:

>> "Oltre il Lavoro"

Gli articoli di questa rubrica creata da un suggerimento di una socia, hanno come oggetto le attività particolarmente qualificanti che le strutture o i servizi che mettono in atto durante l'anno.

>> "La pagina della salute"

Curata dagli specialisti del Centro Medico Spallanzani, tratta argomenti inerenti la salute.





Oltre ai numeri canonici Cooperattiva esce con due **Speciali**: lo speciale **Assemblea** e lo speciale **Bilancio Sociale**. Nel primo caso, oltre all'ordine del giorno, vengono anticipati i temi che verranno poi affrontati in Assemblea. Il secondo è un sunto del Bilancio Sociale della Cooperativa. CooperAttiva ha nella redazione soci che lavorano nei cantieri in rappresentanza delle aree di lavoro; il numero dei redattori è aperto e variabile a seconda degli articoli prodotti. Nel corso del 2007 sono stati pubblicati 6 numeri all'interno dei quali sono apparsi 90 articoli.

COOPERATIVA	NUMERI PUBBLICATI	SPECIALI	ARTICOLI
2006	3	1	54
2007	4	2	90

Il sito Pro.Ges. e Area Web

Pro.Ges è stata una delle prime realtà del mondo cooperativo ad avvalersi delle potenzialità del web e della posta elettronica come strumento di comunicazione. Era il '95 e, pur essendo ancora uno strumento limitato, se ne colsero immediatamente le potenzialità. Con l'aumento sia della complessità organizzativa (l'aumento dei soci, le nuove strutture, i nuovi clienti, l'espansione geografica) sia dell'importanza di Internet come strumento di comunicazione, la Cooperativa ha scelto, nel 2004, di dotarsi di una figura con lo specifico compito di tenere aggiornato il sito, oltre ad altre funzioni legate alla comunicazione.

Lo scopo principale è quello di rispecchiare la grande crescita di Pro.Ges. negli ultimi anni. Rispetto agli aggiornamenti precedenti ora è stato dato maggior risalto all'aspetto produttivo, quindi all'area Sanitaria ed Educativa. Un'altra novità consiste nella creazione dell'area news che riporta le novità che riguardano i diversi aspetti della vita della Cooperativa.

Nel luglio del 2004, a conferma dell'impegno profuso dalla Cooperativa, il nostro sito è stato premiato come uno migliori del mondo cooperativo all'interno della quinta edizione del premio Coopnet, alla quale hanno partecipato, oltre al Presidente di Legacoop Giuliano Poletti, il Presidente di SMAU ed i principali partner tecnologici di Legacoop.

Negli anni successivi è stata creata la barra di navigazione "In Primo Piano" nella quale erano inserite news o documenti (Bilancio Sociale, Coopattiva) che è possibile consultare o scaricare. Inoltre nel 2007, è stata attivata la piattaforma di e-learning per la formazione a distanza.

VALORE AGGIUNTO NEI CONFRONTI DELLA PERSONA

Nei cantieri dove lavora Pro.Ges. vengono attivate iniziative volte a migliorare l'attenzione e le esigenze degli utenti dei servizi e dei loro familiari. Queste iniziative assumono forme diverse a seconda dell'area di lavoro.

>> Riunioni di equipe con gli utenti dei servizi Area Psichiatrica

presso la comunità psichiatrica di Vigheffio sono previsti incontri settimanali che coinvolgono l'utenza ed hanno lo scopo di mettere in comune i tempi e le modalità organizzative;

>> Riunioni di equipe con familiari degli utenti Area Educativa

presso le strutture educative sono previsti due volte all'anno, a seconda dei momenti riunioni che coinvolgono le famiglie nell'organizzazione di particolari attività od iniziative che coinvolgeranno successivamente i bambini;

>> Comitati di gestione con familiari degli utenti

vengono incentivati, in tutti i cantieri, i rapporti con i familiari che possono sfociare in proposte di miglioramento o adeguamento delle strutture sia tecniche che operative. In questo senso, l'opportunità che si dà ai familiari, è quella di sentirsi parte di un sistema e di poter agire con gli operatori per trovare insieme, sulla base delle competenze specifiche del familiare, forme di integrazione;

>> Colloqui con familiari - Quotidianità

In tutti i cantieri sono comunque previste anche riunioni individuali e periodiche con i familiari, inoltre è molto importante sottolineare che, un momento forte di condivisione con i familiari è, dove previsto, il momento della riconsegna e del ritorno a casa. Oppure, per le strutture residenziali, il contatto con i familiari che si recano presso la struttura.

>> Maternità

Le Socie con due o più anni di anzianità godono di una condizione di maggior favore: all'80% del salario la Cooperativa integra volontariamente il 20% allo scopo di non svantaggiare quelle Socie che entrano in maternità.

3.7 PARI OPPORTUNITÀ

AZIONI DI PARI OPPORTUNITÀ

>> **Condizioni di miglior favore:** stipendio pieno in gravidanza per le socie da più di 2 anni

>> **Partecipazione al Equal Progetto di Legacoop/Cesvip**

"Azioni positive per lo sviluppo di carriera femminile: sperimentazione di percorsi di consulenza alle lavoratrici".

2 livelli: >> sostegno alla carriera

>> supporto orientativo nel rientro al ruolo

Dalla ricerca nasce un progetto/percorso di **Sostegno alle Referenti**

Il progetto riguarda l'Area Anziani e terminerà a settembre. Sono previsti degli studi di rilevazione dei fabbisogni individuali e un'analisi del progetto in toto.

>> **Banca del tempo**

Applicata al SAD: nasce come incremento di una realtà già in uso.

È prevista una verifica a settembre

>> **Part-time misti**

Formula valida per tutti i soci ma che nasce da un'esigenza lavorativa femminile.

Si tratta di una retribuzione annuale su media oraria in modo da percepire lo stipendio anche durante la sospensione estiva dei servizi.

>> **Borsa di studio "Daniela Mazza"**

Istituita nel 1997 a cadenza biennale, è promossa dall'Assessorato Pari Opportunità di Parma in collaborazione con il Consiglio regionale dell'Emilia Romagna con il sostegno di Pulix e Pro. Ges. Viene assegnato dal Dipartimento di Storia dell'Università degli Studi di Parma a due tesi di contenuto storico discusse negli atenei della Regione Emilia Romagna che riguardano la presenza delle donne nelle società.

>> **Corso di alfabetizzazione e approccio all'utenza**

Rivolto a socie straniere, fa parte del progetto più ampio di analisi dei fabbisogni e conseguenti azioni formative.





3.8 LA QUALITÀ

ISO 9000 identifica una serie di norme e linee guida sviluppate dall'**ISO**, che propongono un sistema di gestione per la qualità, pensato per gestire i processi aziendali affinché siano indirizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione oltre che alla soddisfazione del cliente. La ISO 9001:2000 prevede un approccio globale e completo di certificazione per cui non è possibile escludere alcuni settori o processi aziendali, se presenti nell'organizzazione o necessari a soddisfare i "clienti".

L'unica norma della famiglia ISO 9000 per cui una azienda può essere certificata è la ISO 9001; le altre sono solo guide utili, ma facoltative, per favorire la corretta applicazione ed interpretazione dei principi del sistema qualità. Il nome completo della norma recepita in Italia è UNI EN ISO 9001:2000 in quanto la norma **ISO** è armonizzata, pubblicata e diffusa dall'**Ente Nazionale Italiano di Unificazione** e dal **Comitato Europeo di Normazione in Europa**.

Le norme ISO 9000 sono universali e la loro applicabilità prescinde dalla dimensione o dal settore dell'attività, che può essere un'**azienda** o qualsiasi altro tipo di organizzazione. Esse definiscono principi generici che l'azienda deve seguire ma **NON** il modo in cui deve produrre determinati prodotti: per questo non sono applicabili ai prodotti ma solo all'azienda che li produce. Secondo quest'ottica, la ISO 9001 garantisce il controllo del processo produttivo e la sua **efficacia**, ma non la sua **efficienza**. Secondo quest'approccio, tutta l'organizzazione deve essere coinvolta nel raggiungimento dell'obiettivo (*mission*). Ciò comporta anche il coinvolgimento e la mobilitazione dei lavoratori e la riduzione degli sprechi in un'ottica di ottimizzazione degli sforzi.

Sono otto i principi di gestione per la qualità definiti all'interno della norma:

1. orientamento al cliente
2. leadership
3. coinvolgimento del personale
4. approccio per processi
5. approccio sistemico alla gestione
6. miglioramento continuo
7. decisioni basate sui dati di fatto
8. rapporti di reciproco beneficio coi fornitori.

L'organizzazione che intraprende la strada della Qualità ha davanti a sé due possibilità di scelta: modificare i sistemi oppure modificare la cultura. L'intervento sui **sistemi** implica il rispetto dei requisiti fissati dallo standard **ISO 9000**, attraverso documentazione sistematica e monitoraggio continuo. L'intervento sulla **cultura** implica invece la definizione di una "missione aziendale" e di alcuni "valori guida", che stimolino un atteggiamento nuovo verso il lavoro e verso i clienti, in altre parole di una **cultura della qualità** nell'organizzazione.

Tra i valori guida vi sono:

- >> l'attenzione al cliente,
- >> l'aumento di responsabilità dei collaboratori e il miglioramento continuo (introduzione di team e gruppi di lavoro per la soluzione dei problemi, con il miglioramento costante dei prodotti e dei servizi),
- >> il miglioramento del processo produttivo con metodi rigorosi di controllo statistico (non selezionando i fornitori in base al prezzo, ma facendo formazione sul campo)

Uno dei concetti di base della qualità è che ogni analisi della situazione ed ogni azione di miglioramento deve essere basata su dati oggettivi, e non su sensazioni, in modo da poter comprendere e misurare il fenomeno e valutarne quindi l'effettivo miglioramento o meno.

Sulla base di questo principio, la qualità fa largo uso degli strumenti della statistica

Dal punto di vista metodologico, invece, i principali concetti sono:

- >> il daily routine work
- >> i diagrammi di causa-effetto
- >> il concetto plan-do-check-act

I miglioramenti possono essere perseguiti o tramite azioni di miglioramento continuo, quindi con attività permanente, o mediante l'istituzione di temporanei specifici gruppi di progetto.

Strumento fondamentale per l'applicazione del sistema qualità è l'**AUDIT**

L'AUDIT

Con il termine audit ci si riferisce normalmente "ad un processo strutturato per la raccolta di informazioni sull'efficienza, efficacia e affidabilità del sistema di gestione del sistema e dei rischi. Questo al fine di pianificare le azioni necessarie a correggere eventuali carenze o più generalmente per determinare un continuo miglioramento delle prestazioni".

Pro.Ges. è consapevole che un audit efficace deve prima di tutto orientarsi a fotografare il più fedelmente possibile, il gap esistente fra i comportamenti e le regole, ma anche fra obiettivi e risultati e fra attese e realtà.

L'audit è uno strumento che può essere usato con grandissima flessibilità e adattato costantemente in base alle varie esigenze. Importante è la modalità delle registrazioni che sono essenziali e focalizzate sugli aspetti critici.

METODOLOGIA DELL'AUDIT

Sono introdotti e pianificati due livelli di auditing:

- >> audit interne di miglioramento (di seconda parte)
- >> audit esterni (di terza parte)

Pro.Ges. ha definito una pianificazione per la conduzione degli Audit interni che tocca tutti i 28 servizi che sono rientrati all'interno dello scopo della certificazione.

Le attività di Audit interno sono condotte dalla responsabile dell'ufficio qualità. L'esito è condiviso con i responsabili della cooperativa per intraprendere le specifiche azioni correttive o di miglioramento. L'obiettivo delle audit interne è di miglioramento e di verificare costantemente che le metodologie e i processi trasmessi ai soci in fase di formazione/addestramento siano attuati correttamente nella fase operativa di erogazione del servizio per garantire efficacia ed efficienza.

L'audit esterno è pianificato in accordo con l'ente che ha rilasciato il certificato a Pro.Ges. (QUASER), anno dopo anno. È condotto da ispettori esterni che verificano a campione sia i servizi, sia i processi che sono applicati all'interno nella tecnostruttura: Selezione e formazione del personale, modalità di gestione delle risorse umane, modalità per l'approvvigionamento e gli acquisti, attività commerciale, pianificazione e gestione della produzione, manutenzioni e gestione del sistema stesso. Alla fine dell'audit sono rilasciati dei verbali che sanciscono l'esito positivo o meno della visita e le attività che Pro. ges. deve intraprendere per il miglioramento o la risoluzione di problematiche emerse in sede di Audit Per il 2007 gli Audit interni hanno dato risultati positivi così come l'Audit condotto dall'ente di certificazione che ha rilasciato un verbale positivo riconfermando la certificazione

L'ufficio qualità oltre ad occuparsi della gestione del sistema è attivo anche all'applicazione delle normative inerenti l'igiene e al sicurezza degli alimenti (sistema di autocontrollo HACCP, Rintracciabilità ...) e adempimenti relativi la legge sulla privacy il DLGS 196 del 2003 e suoi aggiornamenti. Diverse sono le attività legate a questi due aspetti, tra questi la formazione obbligatoria ai soci-lavoratori. In merito all'igiene degli alimenti diverse sono le figure che sono coinvolte a seconda dei ruoli svolti all'interno del servizio e della normative regionali da rispettare (es. corsi sostitutivi per i libretti sanitari) con aggiornamenti costanti.

Per quanto riguarda la Privacy la formazione per Pro.Ges. è complessa, poiché deve, per le caratteristiche intrinseche dei propri servizi, essere estesa a tutti i soci indipendentemente dalla mansione svolta. Tale formazione è effettuata una volta e ripetuta solo in caso di modifiche legislative.

Di seguito la tabella riassuntiva della formazione effettuata sul sistema HACCP

SISTEMA HACCP

SERVIZIO	N° OPERATORI	ORE TOTALE
Diversa Abilità	24	48
Infanzia	40	160
SAD + CD	24	48
Case Protette	4	12
Psichiatria	21	42





Di seguito la tabella riassuntiva della formazione effettuata sul sistema inerente la Privacy

SISTEMA INERENTE LA PRIVACY

SERVIZIO	N° OPERATORI	ORE TOTALE
Diversa Abilità	21	42
Infanzia	42	84
Psichiatria	4	8
Tecnostruttura	7	14

PER QUANTO RIGUARDA LA FORMAZIONE SULLA QUALITÀ

SERVIZIO	N° OPERATORI	ORE TOTALE
Infanzia	45	90

È stato intrapreso anche un percorso specifico con il personale ausiliario

SERVIZIO	N° OPERATORI	ORE TOTALE
Infanzia	26	208
Case Protette	21	168



3.9 LA SICUREZZA SUL LAVORO

Il dato che risulta più evidente nel 2007 per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro è che il numero degli infortuni è rimasto pressochè stabile rispetto all'incremento del numero dei soci. Questo significa che l'attenzione che la cooperativa ha nei confronti della salute e della sicurezza dei propri soci è sempre alta.

Un aspetto importante da sottolineare per quanto riguarda la Sicurezza nel 2007 sono i corsi sulla movimentazione relativi al Settore educativo. Mentre nel settore Anziani sono ormai una consuetudine visto il tipo di utenza e i rischi connessi alla movimentazione di soggetti anziani, nell'Educativo è stato iniziato un percorso di prevenzione legato alla corretta postura durante le normali attività di lavoro. Non risultavano ancora evidenze di criticità dal punto di vista infortunistico in questo ambito, ma dopo esserci confrontati con l'USL che segue le educatrici comunali, si è evidenziata la necessità di intraprendere un percorso preventivo. Si tratta, forse per la prima volta, di una strategia di prevenzione degli infortuni messa in atto dalla nostra cooperativa.

Per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro è stata completata la dotazione di presidi sanitari nei settori Anziani.

GLI R.L.S. ATTUALMENTE IN CARICA

1. Debeljak Jelenko (Parma)
2. Mion Barbara (Parma)
3. Colla Germano (Parma)
4. Dalla Monica Rita (Parma)
5. Borello Elena (Torino)
6. Riardi Caterina (Brescia)
7. Paola Tonoli (Piacenza)

CORSI DI FORMAZIONE

DIVISIONE	NR. CORSI 2005	NR. CORSI 2006	NR. CORSI 2007
SOCIO EDUCATIVA	37	44	41
SOCIO ASSISTENZIALE	28	33	67

TIPOLOGIA CORSI DIVISIONE SOCIO EDUCATIVA

TIPOLOGIA CORSO	ANNO	NR. CORSI	ORE CORSO	NR. PARTECIPANTI
PREPOSTI	2005	2	32	59
	2006	2	4	18
	2007	2	4	12
EMERGENZE/ PROVA EVACUAZIONE	2005	29	8	260
	2006	27	3	289
	2007	24	2	395
626/94	2005	6	4	39
	2006	12	4	64
	2007	1	2	20
	2007	4	4	36
CORSO POSTURE ERGONOMICHE	2007	10	2	180



TIPOLOGIA CORSI DIVISIONE SOCIO SANITARIA + PSICHIATRIA + DISABILI

TIPOLOGIA CORSO	ANNO	NR. CORSI	ORE CORSO	NR. PARTECIPANTI
PREPOSTI	2005	1	16	35
	2006	2	2	25
	2007	2	4	26
EMERGENZA / EVACUAZIONE	2005	9	4	131
	2006	9	3	178
	2007	11	2	256
626/94	2005	5	2	68
	2006	8	2	49
	2007	15	2	68
		4	116	
CORSO 1° SOCCORSO	2007	1	4	25
MOVIMENTAZIONE MANUALE PAZIENTI	2005	13	4	182
	2006	20	4	231
	2007	38	4	179
		2	103	
3		4		
2,5		7		

CORSI ADDETTI ANTINCENDIO

DIVISIONE	ANNO	ORE CORSO	NR. PARTECIPANTI
SOCIO EDUCATIVA	2005	16	11
	2006	24	60
	2007	8	23
SOCIO ASSISTENZIALE	2005	16	45
	2006	48	49
	2007	16	69

TECNOSTRUTTURA	ANNO	ORE CORSO	NR. PARTECIPANTI
EMERGENZA/ EVACUAZIONE	2007	1	26

LE VISITE MEDICHE

I cinque medici competenti che operano nelle province in cui si articolano i servizi organizzati da Pro. Ges. hanno svolto nel complesso 548 visite ad altrettanti soci, suddivise tra visite preventive all'atto dell'assunzione e periodiche. Le visite sono così ripartite: 43 nel settore Diversa Abilità; 182 nel settore Infanzia; 61 nel settore SAD+CD; 200 nel settore Case Protette; 49 nel settore Psichiatria; 13 nella tecnostruttura. Le visite hanno dato luogo ai relativi giudizi di idoneità che fotografano una situazione tranquillizzante se confrontiamo gli esiti con il numero dei soci lavoratori occupati.

VISITE MEDICHE 2007

	ANNO	N° LAVORATORI
Diversa Abilità	2007	23
Infanzia	2007	225
SAD+CD	2007	54
Case Protette	2007	284
Psichiatria	2007	58
Tecnostruttura	2007	42
San.	2007	16



GLI INFORTUNI

Anche il 2005 è stato un anno tendenzialmente positivo per quanto riguarda la situazione degli infortuni. Infatti sebbene il nr. assoluto degli infortuni passa da 115 a 121 (escludendo gli infortuni in itinere) l'indice di incidenza e quello di frequenza calano sensibilmente come è indicato in tabella 1. In effetti l'incremento infortunistico trova motivo nel progressivo aumento di servizi e personale che accompagna ormai da diversi anni il cammino di Pro.ges. E' dal 2001, come è chiaramente indicato nella tabella 1, che gli indici di incidenza e frequenza calano progressivamente. Ciò a dimostrazione dell'attenzione e dell'impegno mostrati da Pro.ges. ai temi della prevenzione e sicurezza sul lavoro. Bisogna segnalare però che sebbene l'incidenza degli infortuni è in costante calo, il 2005 evidenzia una controtendenza: l'indice di gravità, interrompendo un andamento ormai consolidato, aumenta sensibilmente. Ciò significa che i giorni di assenza media per infortunio sono aumentati. Dall'analisi dei dati risulta che gli infortuni che incrementano il grado di gravità sono: gli strappi e le distorsioni; le cadute; gli urti con oggetto e soprattutto gli schiacciamenti di mani e dita.

INDICI DI INCIDENZA, FREQUENZA E GRAVITÀ

ANNO	NR. LAVORATORI	ORE LAVORATE	NR. INFORTUNI *	GG. INFORTUNIO	INDICE DI INCIDENZA	INDICE DI FREQUENZA	INDICE DI GRAVITÀ
2004	1400	1.693.876	115	2.920	8,21	67,89	1,72
2005	1500	2.070.059	121	4.144	8,07	58,45	2,00
2006	1600	2.156.861	145	4511	9,06	67,23	2,09

(* sono esclusi gli infortuni in itinere)

% INFORTUNI 2006



GLOSSARIO

Il seguente glossario serve per aiutare i lettori a comprendere il significato di alcuni termini tecnici e specifici.

Accountability (rendicontazione sociale)

Dovere e responsabilità di un'azienda di spiegare, giustificare, a chi ne ha diritto, che cosa sta facendo per rispettare gli impegni presi con gli interlocutori sia sul piano economico-reddituale (per esempio verso gli investitori attuali e potenziali), sia da altri punti di vista. Un'organizzazione o un'impresa è accountable se rende conto periodicamente e comunica in modo trasparente alle parti interessate quanto è stato fatto nel corso delle proprie attività.

Accreditamento

Termine con cui si indica il sistema di erogazione di servizi in cui l'utente può scegliere tra differenti offerte, in base a precise norme e procedure, quello che ritiene complessivamente migliore è più rispondente alle proprie esigenze

Articoli

Nel bilancio sociale sono le fasi in cui esplicitano le mission: ogni articolo guida e orienta la raccolta di dati e permette di comprendere, attraverso lo strumento dell'analisi, la situazione della cooperativa, rispetto gli obiettivi fondamentali che si è data.

Audit o verifica ispettiva

La verifica ispettiva serve per controllare se le attività descritte nella documentazione del sistema qualità sono nella pratica realizzate. Gli audit possono essere: · di prima parte: sono i cosiddetti audit interni, svolti generalmente da personale dell'azienda adeguatamente addestrato e mirano a verificare l'applicazione del sistema qualità rispetto a quanto pianificato. · di seconda parte: sono svolti dai clienti al fine di verificare la rispondenza del sistema qualità implementato (o parte di esso) rispetto a quanto concordato. · di terza parte: sono gli audit svolti dagli enti di certificazione al fine di rilasciare la certificazione di sistema. Mirano a verificare la rispondenza del sistema qualità applicato e documentato alle prescrizioni della ISO 9001.

Audit etico interno

Attività nata come estensione delle tradizionali forme di audit di tipo finanziario e di gestione che ha come obiettivo la verifica dell'eticità dei comportamenti e delle procedure aziendali.

Bilancio Sociale

Il Bilancio Sociale è il documento che individua e misura una serie di elementi significativi che descrivono l'attività dell'azienda. In questo senso è una "fotografia" sociale dell'azienda che va dall'1/1 al 31/12. È un documento informativo neutrale, imparziale, oggettivo e trasparente, capace di delineare in maniera semplice e concisa gli aspetti e i principi più importanti per gestire il processo di reporting del valore creato all'interno e all'esterno dell'impresa, rispetto ai portatori di interessi interni ed esterni all'azienda (stakeholder). È un efficace strumento di dialogo con gli stakeholder e uno strumento di gestione atto a favorire la costruzione di un'identità e cultura aziendale basata sulla condivisione di valori sociali. Il suo obiettivo principale è quello di misurare il comportamento sociale delle imprese.

Bilancio Amministrativo

Il Bilancio Amministrativo è un documento ufficiale, redatto secondo precise norme di legge, che descrive la situazione economico finanziaria di una azienda nel periodo compreso fra l'1/1 al 31/12.

Codice Etico

Il Codice Etico è l'altra faccia del Bilancio Sociale. Infatti dalla missione aziendale si possono diramare due attività concomitanti, una più generale rivolta al controllo delle politiche d'impresa (il Bilancio Sociale), l'altra ai comportamenti individuali (il Codice Etico).

Può definirsi come la "Carta Costituzionale" dell'impresa, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale.

È un mezzo efficace a disposizione delle imprese per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda, perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e spesso anche fornitori verso i diversi gruppi di stakeholder.

Esso è il principale strumento di implementazione dell'etica all'interno dell'azienda. La struttura del Codice Etico può variare da impresa ad impresa, ma generalmente viene sviluppato su tre livelli:

- >> I principi etici generali che raccolgono la missione imprenditoriale ed il modo più corretto di realizzarla;
- >> Le norme etiche per le relazioni dell'impresa con i vari stakeholder (consumatori, fornitori, dipendenti, etc.);
- >> Gli standard etici di comportamento
 - >> Principio di legittimità morale
 - >> Equità ed eguaglianza
 - >> Tutela della persona
 - >> Diligenza
 - >> Trasparenza
 - >> Onestà
 - >> Riservatezza
 - >> Imparzialità

Può essere adottato anche un Codice Etico in applicazione alla legge 231 inerente la Responsabilità degli Amministratori.

- >> Tutela ambientale
- >> Protezione della salute

Consumerismo

Il Consumerismo è un movimento nato con l'espansione dei consumi e lo sviluppo della produzione di massa. Non ancora molto conosciuto fino a pochi anni fa, ora ha acquistato maggiore importanza grazie ad un'attenzione più diffusa alle tematiche di sicurezza e qualità. In particolare, la legge 281 del 30 luglio 1998 ha introdotto nell'ordinamento italiano la tutela di tali diritti. Con tale termine si intende il riconoscimento di alcuni specifici diritti del cittadino nella sua veste di consumatore di beni e utente di servizi.

Corporate Governance

All'interno di un'azienda (*corporate*) si definisce **Corporate Governance** l'insieme di regole, di ogni livello, (leggi, regolamenti etc..) che disciplinano la gestione dell'azienda stessa. La corporate governance include anche le relazioni tra i vari *attori* coinvolti (gli *stakeholders*, chi detiene un qualunque interesse nella società) e gli obiettivi per cui l'azienda è amministrata. Gli *attori* principali sono gli azionisti (*shareholders*), il management e il consiglio di amministrazione.

È, in sostanza, un sistema di regole interne che definisce la distribuzione dei diritti e delle responsabilità tra i partecipanti (dirigenti, amministratori, azionisti, altre parti interessate) alla vita di una società. Esistono due modelli principali di corporate governance: il modello anglosassone in base al quale l'interesse del Consiglio di Amministrazione è rivolto principalmente alla creazione di valore per gli azionisti; e il modello dell'Europa continentale che prevede un attento bilanciamento tra gli interessi dei vari stakeholder.

Customer satisfaction

Soddisfazione del cliente. Rappresenta l'obiettivo principale dell'azienda orientata al marketing, i cui sforzi tendono allo sviluppo di una relazione di qualità con la clientela e alla sua conseguente fidelizzazione.

Ethics

L'insieme delle problematiche di tipo economico, relativi alla sfera etica

Fidelizzazione

La "fidelizzazione" è l'insieme delle azioni che un'impresa persegue per il mantenimento della clientela già esistente, che rappresenta la prima linea di difesa di ogni azienda. Il miglior modo per aumentare la "fidelizzazione" consiste nel realizzare un elevato grado di soddisfazione che, a sua volta, si traduce in un elevato tasso di fedeltà.

Global Service

Termine che indica una modalità di produzione di servizi complessi. Basato sull'offerta di pacchetti di servizi integrati, nella logica dell'efficienza, dell'economicità e della migliore realizzazione dei servizi stessi.

Mission

Risponde all'esigenza di definire ed identificare lo scopo della cooperazione tra gli stakeholder. È il nucleo che giustifica l'operare dell'impresa intorno al suo core business. La missione stabilisce finalità e scopi fondamentali che l'impresa intende perseguire e le conseguenze che intende generare attraverso le sue attività; essa è la ragione d'essere delle attività intraprese dall'organizzazione.

Rendicontazione etico-sociale

Attività di public reporting (bilancio sociale, ambientale, di sostenibilità) con la quale l'impresa comunica periodicamente all'esterno una misurazione dell'impatto sociale, ambientale ed economico delle proprie attività, una valutazione dei risultati ottenuti in relazione agli impegni assunti e agli effetti prodotti sui diversi stakeholder.

Responsabilità sociale delle imprese RSI

(Corporate Social Responsibility - CSR) "Integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate. Essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili, ma anche andare al di là, investendo nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate" (come da definizione data dal Libro Verde della Commissione Europea). La CSR è un modello di governance allargata con una gestione aziendale responsabile non solo nei confronti della proprietà (azionisti), ma anche verso quei portatori di interesse (stakeholder) che influenzano o sono influenzati dall'attività d'impresa.

"Al fine di evidenziare la propria gestione responsabile nei confronti della popolazione e dell'ambiente in cui operano, le imprese integrano nei propri interessi commerciali e nelle proprie operazioni gli aspetti sociali ed ambientali su base volontaria, ed estendono questa preoccupazione anche a tutti coloro che, identificabili sotto il termine anglosassone di "stakeholder", portano interessi all'impresa stessa, cioè influenzano il suo comportamento o sono influenzati da esso."

Il concetto di responsabilità sociale delle imprese (CSR - Corporate Social Responsibility) viene concordemente definito come "l'integrazione su base volontaria, da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ecologiche nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate (stakeholder)1." L'adesione da parte delle imprese a questo comportamento virtuoso denota l'adozione volontaria di strategie aziendali socialmente responsabili connotate dall'obiettivo di perseguire uno sviluppo sostenibile.

Ristorno

Quota di utile attribuita al socio in proporzione agli scambi mutualistici intercorsi con la cooperativa. Il ristorno, pertanto, si caratterizza per i seguenti elementi:

- >> i beneficiari sono i soci;
- >> è commisurato allo scambio mutualistico;
- >> può essere riconosciuto solo se esiste un utile d'esercizio derivante dai rapporti sviluppati con i soci.

SA 8000 (Social Accountability 8000)

Standard internazionale sviluppato dal Social Accountability International (SAI, ex CEPAA) in cooperazione con un vasto numero di aziende, organizzazioni non governative e sindacati. Basato sui principi delle 12 convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, la convenzione dell'ONU sui Diritti del Bambino, la convenzione dell'ONU per eliminare tutte le forme di discriminazione sulle donne e sulle consolidate norme ISO 9001 e 14001, lo standard di Social Accountability SA 8000 è stato pubblicato nel 1997 con l'obiettivo di migliorare globalmente le condizioni di lavoro, combattere lo sfruttamento dei bambini e fornire beneficio al mercato e ai consumatori.

Le disposizioni principali riguardano il divieto di lavoro infantile e obbligato, la garanzia di un luogo di lavoro sicuro, il rispetto dei diritti sindacali e il divieto di effettuare o sostenere qualsiasi tipo di discriminazione.

Shareholder

Termine, contrapposto a stakeholder, che identifica il possessore delle azioni (azionista), quindi il portatore di interessi economici precisi nei confronti dell'azienda.

Social Accountability 8000 (SA8000)

La norma SA8000 rappresenta il primo standard internazionale in tema di RSI, anch'esso ad applicazione volontaria, nato con l'obiettivo di fornire garanzia sull'"origine etica" di prodotti e servizi. La norma, che rimanda ai principali documenti internazionali in tema dei diritti umani e dei lavoratori, comporta il rispetto di una serie di requisiti minimi e prevede che la loro applicazione sia verificata e certificata da un organismo esterno indipendente. In sostanza, l'azienda certificata SA8000 vuole dimostrare di agire rispettando i diritti umani, senza ricorrere al lavoro minorile né a quello obbligato, di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e di riconoscere i loro diritti astenendosi da comportamenti discriminatori, assicurando orari di lavoro, livelli retributivi ed eventuali procedure disciplinari regolari e rispettando il diritto alla contrattazione collettiva ed alla libertà di associazione. Tra i punti più significativi rientra il meccanismo di selezione dei fornitori, che si ripropone di far os-

servare i principi etico-sociali lungo tutta la catena di fornitura: i fornitori dell'azienda certificata non sono obbligati a certificarsi, ma devono impegnarsi a rispettare a loro volta i requisiti della SA8000.

Stakeholder

Chiunque, persona fisica o giuridica, abbia interesse diretto o indiretto con la cooperativa. Nel nostro caso: soci lavoratori, utenti fruitori dei servizi e loro famiglie, fornitori, clienti, amministrazioni pubbliche, enti privati, le locali rappresentano la nostra "mappa" degli Stakeholder.

Sviluppo sostenibile: nel 1987 la Commissione Brundtland lo ha definito come un processo in grado di soddisfare i bisogni delle generazioni attuali senza rischiare di negare lo stesso diritto alle generazioni future ribadendo, dunque, quella necessità di azione sinergica tra sviluppo tecnologico-impresa-ambiente-società-istituzioni. Secondo quest'ottica non si può parlare di sviluppo qualora questo non si realizzi entro la capacità di carico dell'ecosistema, non rispetti le fondamentali leggi dell'economia e non miri alla promozione della dignità umana in tutte le sue forme.

Triple Bottom Line (o Triple P Approach)

Approccio secondo il quale la misurazione dei risultati raggiunti da un'azienda deve avvenire non solo sulla base di criteri economici, ma anche di quelli ambientali e sociali.



HANNO COLLABORATO:

GAETANA CAPELLI
FRANCESCA COROTTI
ALESSANDRA DOCENTE
ILARIA GENNARI
MARIANGELA MINATI
CARLO CANTINI
MICHELANGELO FERRARI
CRISTIAN GAIANI
ALBERTO PADOVANI

COORDINATORE DEL GRUPPO DEL BILANCIO SOCIALE:

LUCIANO MAZZONI (CSA)

Progetto grafico e fotocomposizione:
Coop. Sociale Cabiria

Stampa:
Tipografia Toriazzi

Finito di stampare:
Dicembre 2008

PRO.GES.
società cooperativa sociale
Via Colorno, 63 - 43100 Parma
Telefono: 0521 600611 - Fax: 0521 606260
proges@proges.it
www.proges.it

