BILANCIO 2024

PROGES
Your Family Company

INDICE

1. NOTA METODOLOGICA

2. IDENTITÀ

a. Chi siamo 8
b. Mission 9
c. Il gruppo 10
d. Governance 12
e. Reti di collaborazione 22
f. Mappa degli stakeholder 32

3. OBIETTIVI STRATEGICI

a. Salute e benessere 37
b. Sviluppo economico sostenibile e lavoro 44
c. Inclusione e innovazione 52
d. Ridurre le disuguaglianze 56
e. Sostenibilità ambientale 64

4. ANALISI D'IMPATTO

a. Impatto sociale 74
b. Adozione a distanza 75
c. Sostegno al centro antiviolenza 76
d. Magnete 77
e. Operatore di comunità 78

5. IL LAVORO

a. Le persone 82
b. La formazione 87
c. Qualità e certificazioni 89
d. Indicatori economici 92
e. Valore aggiunto 100

6. IL PIANO DI SVILUPPO

a. Il piano industriale 2024-2028 106
b. Obiettivi di sviluppo 107
c. Investimenti 108
d. Progetti speciali 110

1.

NOTA METODOLOGICA

Il bilancio sociale è un importante strumento di rendicontazione e valutazione in merito agli obiettivi raggiunti dalla cooperativa nel corso dell'anno appena concluso, rappresenta inoltre un mezzo utile alla pianificazione e programmazione strategica per il futuro.

Il presente documento si propone di tratteggiare un quadro generale dell'impatto sociale della cooperativa sul territorio e sui propri stakeholder, nonché di valorizzare servizi, attività trasversali e progettualità che hanno connotato il 2024.

La sua finzione è espletata in riferimento ai seguenti obiettivi:

- **fornire agli stakeholder un quadro complessivo delle attività, della loro natura e dei risultati**
- **promuovere la partecipazione**
- **aprire un processo interattivo di comunicazione sociale**
- **fornire una completa rendicontazione economica**
- **dare conto dell'identità e del sistema di valori di riferimento assunti dalla cooperativa e della loro declinazione nelle scelte strategiche, nei comportamenti gestionali, nei loro risultati ed effetti**
- **spiegare obiettivi e azioni**
- **interagire con la comunità di riferimento**
- **rappresentare il valore aggiunto creato nell'esercizio e la sua ripartizione**

Il Bilancio Sociale 2024

è stato predisposto secondo quanto prescritto dalle linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore (ETS) emanate dal Ministero del Lavoro, con proprio decreto, il 4 luglio 2019 (pubblicato su GU n° 186 del 9 agosto 2019) in riferimento a quanto stabilito ai sensi dell'articolo 14 del D.LGS. 117/2017.

2.
IDENTITÀ

a. **CHI SIAMO**

Proges è una cooperativa sociale di tipo "A", che sviluppa servizi alla persona sia nel settore educativo, sia nel settore socio-sanitario. Nata a Parma nel 1985 con il nome "Il Cerchio" diventa Proges nel 1994. Sin dalla fondazione ha ricercato forme di collaborazione innovative tra il settore pubblico e privato come concessioni, project financing e società miste. Si tratta di progetti che hanno richiesto notevoli capacità di programmazione e finanziamento, con investimenti per oltre 65 milioni di euro, e contratti di gestione della durata di 50 anni. Proges è presente in 12 regioni italiane, con un radicamento più intenso nei territori di Torino, Milano, Trento, Piacenza e Parma, ma anche con sedi al di fuori dei confini nazionali.
L'8 ottobre 1986 ha aderito alla Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue, ai sensi del D.L.C.P.S. n. 1577 del 14 dicembre 1947, iscritta con il n. 10340389.

b. **MISSION**

La Mission definisce le principali finalità che Proges intende perseguire in campo economico e sociale. Sottende le azioni che coniugano concetti portanti per la cooperativa quali mutualità, uguaglianza, equità, partecipazione, con quelli della vocazione al mercato, dell'innovazione e della qualità.

Per essere rappresentativi ed efficaci, questi concetti devono tenere conto delle trasformazioni del contesto sociale ed imprenditoriale, dei bisogni delle persone oltre che dell'aumentata complessità dell'organizzazione.

- IL VALORE DEL LAVORO
- UNA MUTUALITÀ RINNOVATA

Creare e salvaguardare la continuità di occupazione, le migliori condizioni economiche e la crescita delle competenze dei soci, attraverso uno sviluppo imprenditoriale solido e sostenibile, una visione a lungo termine, un forte radicamento nei territori e la diversificazione delle aree di attività.

- IMPRENDITORIALITÀ SOCIALE E INNOVAZIONE

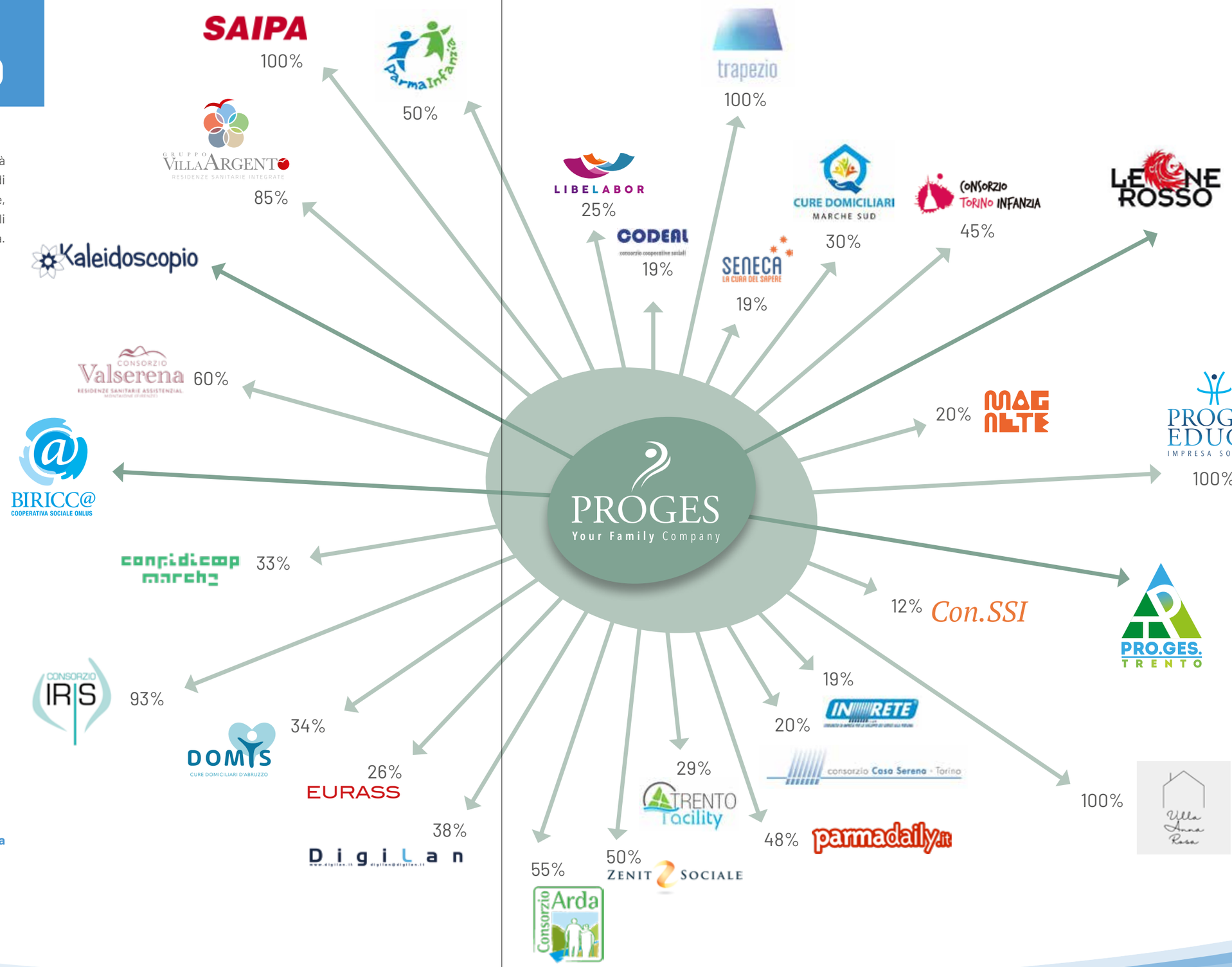
Valorizzare la partecipazione, il senso di appartenenza, la responsabilità e l'imprenditorialità dei soci, puntando su trasparenza, affidabilità e regole condivise. Ma anche attraverso politiche di conciliazione vita-lavoro, di parità di genere e di formazione costante.
Coltivare il protagonismo proattivo della cooperativa all'interno del mercato dei servizi alla persona, attraverso un'evoluzione dell'organizzazione, una crescita della cultura manageriale e una costante spinta all'innovazione.

- LE COMUNITÀ E I TERRITORI

Leggere, conoscere e anticipare i bisogni in costante evoluzione della comunità, in particolare dei soggetti più deboli e progettare e modificare i propri servizi per restituire risposte differenziate e diffuse, in dialogo e collaborazione con gli altri soggetti del Terzo Settore e in un costante e costruttivo confronto con l'ente pubblico e i suoi strumenti di programmazione.

C. IL GRUPPO

La governance del sistema delle società partecipate è delegata al comitato di direzione, coordinato dal direttore generale, e contenente i direttori e i responsabili delle funzioni trasversali a tutte le società.



PROPRIETÀ →

SOCIO SOVVENTORE →

Per i consorzi la percentuale è considerata in base ai voti e non al capitale sociale.

Aggiornata 31.12.2024

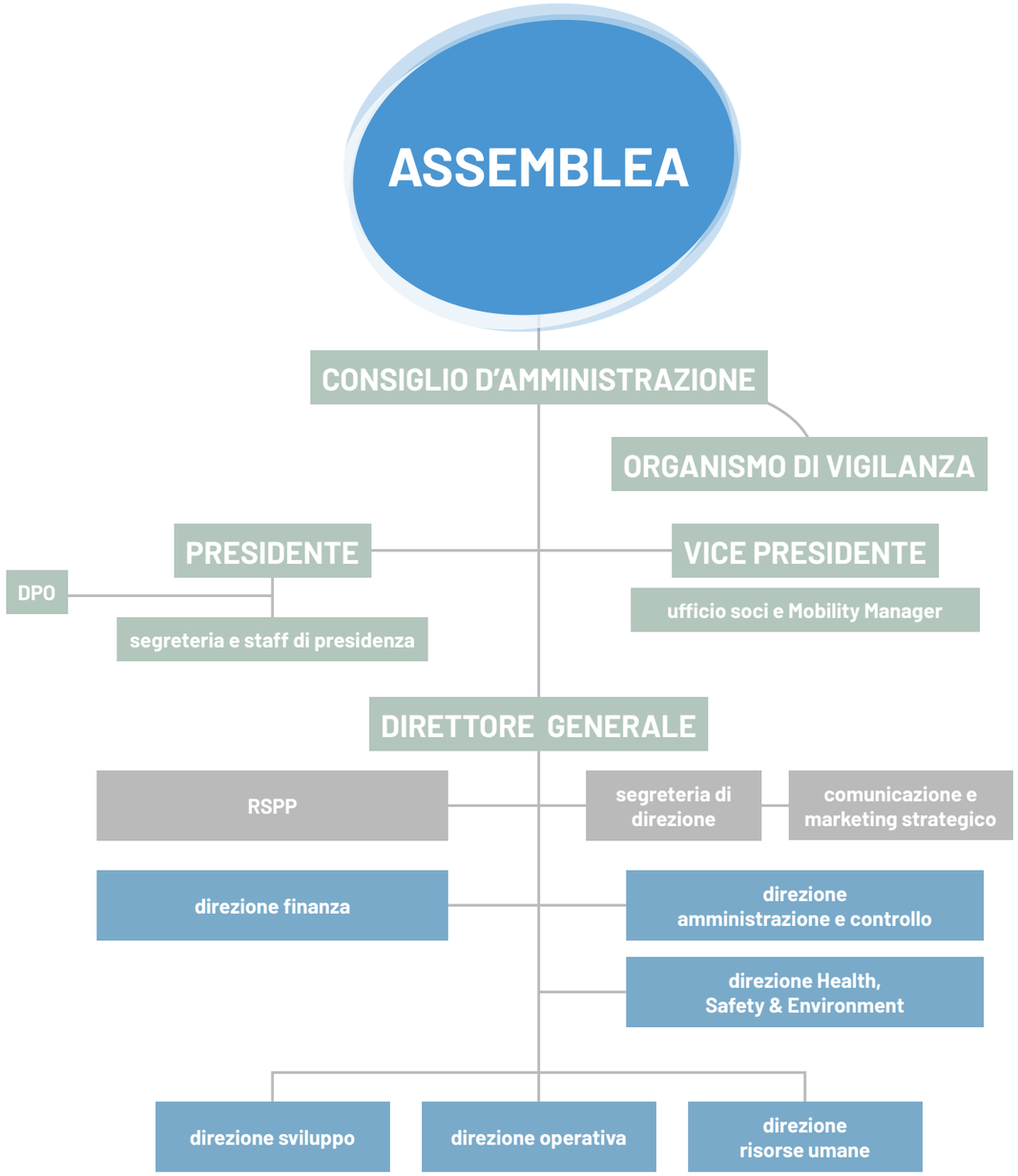
d. **GOVERNANCE**

L'ORGANIGRAMMA: LA NUOVA STRUTTURA ORGANIZZATIVA A PROCESSO

Come meglio illustrato nel capitolo 6, nel settembre 2024 è stato approvato il piano industriale per il quadriennio 2024-2028, necessario visto il percorso di crescita della cooperativa.
Il business plan incide sia sulla struttura della società e quindi nell'organizzazione aziendale, che nello sviluppo commerciale.
Nello schema della pagina a fianco rappresentiamo il nuovo organigramma, che prevede l'**introduzione di una struttura a processo**, volta a garantire la fluidità dei rapporti interfunzionali all'interno dell'azienda e **intraprendere un graduale processo di decentramento delle attività**.

Rispetto al precedente modello organizzativo, la nuova struttura prevede, l'introduzione delle seguenti direzioni:

- **direzione Health, Safety & Environment** con lo scopo di promuovere la cultura di salute, di sicurezza e sostenibilità dei luoghi di lavoro, sia nei cantieri che in tecnostruttura;
- **direzione Sviluppo** con lo scopo di integrare l'attività commerciale a quella di erogazione e gestione dello sviluppo dei servizi;
- **direzione Operativa** con lo scopo di massimizzare l'efficienza operativa del business.



SISTEMA DI GOVERNO

Il sistema di amministrazione e controllo adottato dalla cooperativa sociale Proges è di tipo tradizionale, è retto dal consiglio di amministrazione. Al 31 dicembre 2024 il CDA è costituito da 17 membri (di cui 15 soci lavoratori e 2 in rappresentanza del socio sovventore Camst).
Il consiglio di amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della cooperativa.
Il consiglio di amministrazione resta in carica per tre esercizi, gli amministratori scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.
Gli amministratori sono rieleggibili entro il limite di mandati consentito dalla normativa tempo per tempo vigente.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AL 31.12.2024

presidente: **BOLONDI MICHELA**

vicepresidente: **COROTTI FRANCESCA**

consiglieri: **CORVI LEONARDA**
MORI ROSSANA
VENTURI STEFANIA
MONTEVERDI MONICA
DI ZIO SILVIA
SALZANO FRANCESCA
ALBRIZZI SIMONE
MAFFEIS ELENA
PELACCI ANNALISA
LAMANNA MONSERRAT SARA
DALL'OLIO ILARIA
ROCCHI VALENTINA
CASIRAGHI ANDREA
POLIZZI MANUELA
GRAZIOLI LUISA

L'ASSEMBLEA DEI SOCI

La convocazione dell'assemblea dei soci è effettuata dal consiglio di amministrazione.
L'assemblea ordinaria ha luogo almeno una volta all'anno entro 120 (centoventi) giorni successivi alla chiusura dell'esercizio sociale, ovvero entro 180 (centottanta) giorni qualora ricorrano le condizioni di cui all'ultimo comma dell'articolo 2364 del codice civile.
L'organo, inoltre, può essere convocato tutte le volte che il consiglio di amministrazione lo ritenga necessario o ne sia fatta richiesta per iscritto, con indicazione delle materie da trattare, dal collegio sindacale o da tanti soci che rappresentano almeno un decimo dei voti spettanti a tutti i soci.

L'assemblea ordinaria, è regolarmente costituita in prima convocazione, quando sia presente o rappresentata la metà più uno dei voti dei soci aventi diritto al voto. In seconda convocazione l'assemblea ordinaria è regolarmente costituita qualunque sia il numero dei soci intervenuti o rappresentati aventi diritto al voto. L'assemblea ordinaria, in prima, seconda e in ogni ulteriore convocazione, delibera a maggioranza assoluta dei voti presenti o rappresentati.

L'assemblea straordinaria in prima convocazione, è regolarmente costituita quando sia presente o rappresentata la metà più uno dei voti dei soci aventi diritto al voto. In seconda convocazione l'assemblea straordinaria è regolarmente costituita qualunque sia il numero dei soci intervenuti o rappresentati aventi diritto al voto. L'assemblea straordinaria, in prima, seconda e in ogni ulteriori convocazione, delibera a maggioranza assoluta dei voti presenti o rappresentati, su tutti gli oggetti posti all'ordine del giorno.

Nelle assemblee hanno diritto al voto i soci che risultino iscritti nel libro soci da almeno novanta giorni e che non siano in mora nei versamenti dovuti.
Ciascun socio cooperatore persona fisica ha un solo voto, qualunque sia l'ammontare della sua partecipazione.
Ai soci finanziatori, cui nella delibera di emissione sia stato riconosciuto il diritto di voto nelle assemblee generali, è attribuito un numero di voti proporzionale al numero delle azioni sottoscritte.

COLLEGIO SINDACALE

Il collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. È composto da:

presidente del collegio sindacale: **CAPELLI MASSIMO**

sindaco: **PEZZUTO FABRIZIO**
SACCHI SERENA

sindaco supplente: **GHERARDI PIER LORENZO**
PANGARO BARBARA

SOCIETÀ DI REVISIONE

L'incarico di revisione legale dei conti è conferito dall'assemblea, sentito il collegio sindacale. Ha durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del terzo bilancio di esercizio dell'incarico. Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti e gli eventuali criteri di adeguamento dello stesso debbano essere determinati per l'intera durata dell'incarico.

PRICEWATERHOUSECOOPERS S.P.A.

Sede di Milano, piazza Tre Torri- 20145
Data atto di nomina: 26/6/2023
Durata della carica: 3 esercizi

ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

Il CDA della cooperativa sociale Proges in adesione alle previsioni di cui al D.LGS. 231/2001 (inerente la responsabilità amministrativa delle società), ha provveduto alla costituzione e alla nomina dell'organismo di vigilanza (ODV) nelle persone di:

MAZZONI BENONI LUCIANO - Presidente
Data atto di nomina: 2/07/2024
Durata della carica: 3 anni

ROTELLA TOMMASO - Membro
Data atto di nomina: 22/8/2024
Durata della carica: 3 esercizi

SPAGGIARI MIRCO - Membro
Data atto di nomina: 22/8/2024
Durata della carica: 3 esercizi

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Il CDA della cooperativa sociale Proges, in adesione alle previsioni di cui al D.LGS. 33/2013 inerente Il monitoraggio del funzionamento complessivo della cooperativa sociale Proges in merito al sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni con elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi, ha provveduto alla costituzione e alla nomina dell'organismo indipendente di valutazione (OIV) nella persona di

ORLANDINI CRISTINA
Data atto di nomina: 21/07/2021
Durata della carica: 3 anni

DATA PROTECTION OFFICER (DPO)

La cooperativa sociale Proges ai sensi dell'art. 37 del GDPR (General Data Protection Regulation) o regolamento generale sulla protezione dei dati (RGPD) cioè regolamento UE 2016/679 sulla "Protezione e libera circolazione dei dati personali" ha provveduto a conferire l'incarico di DPO a GIORGIO VIOLI.
Il DPO deve essere autonomo e indipendente, non deve ricevere alcuna istruzione dal titolare o dal responsabile per quanto riguarda la esecuzione dei compiti e non è soggetto a potere disciplinare o sanzionatorio e deve avere le risorse necessarie e il potere di spesa per potere assolvere ai compiti assegnati.

I compiti assegnati al DPO sono:

- **informare e fornire al titolare, al responsabile nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento, consulenza in merito agli obblighi normativi in materia;**
- **sorvegliare la osservanza della normativa in materia di protezione dei dati personali, nonché delle politiche in materia del titolare o del responsabile;**
- **fornire, se richiesto, pareri sulla valutazione di impatto;**
- **cooperare con l'autorità di controllo;**
- **fungere da punto di contatto con il garante della protezione dei dati per questioni connesse al trattamento.**

CAPITALE SOCIALE

La proprietà della cooperativa è dei soci che, riuniti in assemblea generale, approvano i bilanci, la destinazione degli utili, modificano gli statuti e regolamenti, oltre a nominare gli organi di rappresentanza e controllo: consiglio di amministrazione e collegio sindacale.
Qualunque sia la quota di capitale posseduta e la posizione lavorativa ricoperta, il valore del socio in assemblea è sempre uguale a uno.

Remunerazione del capitale sociale e ristorno
Quando il bilancio della cooperativa chiude con un margine positivo, l'assemblea può votare una limitata distribuzione ulteriore di risorse ai soci secondo le due modalità:

- **ristorno: è la maggiorazione retributiva per il lavoro prestato dai soci. La sua distribuzione va a remunerare la quantità e la qualità dello scambio mutualistico;**
- **remunerazione del capitale: è una quota di utile che può essere destinata dall'assemblea, su proposta del CDA, a remunerazione del capitale ed eventualmente a ulteriore aumento del capitale stesso. Proges ha, inoltre, attivato particolari convenzioni dedicate ai suoi soci, inerenti condizioni vantaggiose per acquisti, prestiti e servizi, insieme a Sostegno Maternità e SMA – assistenza Sanitaria Integrativa.**

TIPO SOCIO	NUMERO SOCI	SOTTOSCRITTO	VERSATO
SOCI ORDINARI	2778	5.879.304,73 €	4.137.019,78 €
SOCI SOVVENTORI PERSONE FISICHE	39	24.112,66 €	24.112,66 €
SOCI SOVVENTORI PERSONE GIURIDICHE	2	4.488.785,65 €	4.488.785,65 €
TOT	**2819**	**10.392.203**	**8.649.918,09**

HSE MANAGER

Davide Cortesi

Il 1° luglio 2024 Proges ha introdotto nel proprio organico la figura dell'HSE manager (Health, Safety & Environment – salute sicurezza e ambiente), con l'obiettivo di promuovere una cultura aziendale che metta la sicurezza e la salute dei dipendenti e degli utenti al primo posto.
L'HSE manager implementa politiche, procedure e programmi per ridurre al minimo i rischi connessi all'erogazione dei servizi e che consentano di prevenire gli incidenti.
Compito prioritario dell'HSE manager è garantire la conformità normativa e il rispetto da parte dell'organizzazione aziendale delle normative relative alla salute, alla sicurezza e all'ambiente e degli standard previsti dalle certificazioni che l'azienda sceglie di ottenere (UNI ISO 9001, 14001, 45001, eccetera).
L'HSE manager identifica e valuta i rischi potenziali all'interno dell'organizzazione, sviluppa e implementa politiche e procedure; monitora costantemente le prestazioni e identifica le aree per le azioni di miglioramento.
Infine fornisce consulenza e supporto a tutti i livelli dell'organizzazione per garantire la comprensione e il rispetto delle politiche e delle procedure.

OBIETTIVI

- **elaborazione della procedura di formazione obbligatoria per la gestione dei rischi;**
- **revisione della procedura, con relativa check list integrata, per la presa carico dei nuovi servizi;**
- **organizzare un capillare percorso formativo propedeutico al recepimento del nuovo sistema;**
- **analizzare il contesto e valutare i rischi connessi alle nuove iniziative commerciali;**
- **analizzare e migliorare il processo di trasferimento delle procedure e delle prassi dalla sede; ai territori e di rilevamento delle criticità sui servizi e il passaggio dai territori alla sede;**
- **adozione del rating di attività sostenibile, introduzione di vere e proprie due diligence della sostenibilità per valutare l'impatto dell'attività aziendale, coniugando il punto di vista socio-ambientale con quello finanziario.**

ENERGY MANAGER

Katia Bacchieri

Figura prevista dalla Legge 10/1991 l'Energy Manager (tecnico responsabile per la conservazione e l'uso razionale dell'energia) è un soggetto che ha il compito di gestire ciò che riguarda l'energia all'interno della struttura, verificando i consumi, ottimizzandoli e promuovendo interventi mirati all'efficienza energetica e all'uso di fonti rinnovabili.

L'ottimizzazione dei consumi si ottiene attraverso:

- **l'organizzazione di una regolare manutenzione ordinaria periodica, così da mantenere il funzionamento dei cespiti allo stato ottimale di efficienza energetica;**
- **la corretta regolazione degli impianti e il loro utilizzo appropriato dal punto di vista energetico;**
- **la promozione di comportamenti da parte dei dipendenti e/o degli occupanti della struttura energeticamente consapevoli;**
- **la proposta di investimenti in grado di migliorare le performance dei servizi collegati.**

L'Energy Manager, dunque, verifica i consumi, attraverso audit ad hoc o, se disponibili, tramite i report prodotti da sistemi di gestione, telecontrollo e automazione. Si preoccupa quindi di ottimizzare i consumi attraverso la corretta regolazione degli impianti e il loro utilizzo appropriato dal punto di vista energetico, di promuovere comportamenti da parte dei dipendenti e/o degli occupanti della struttura energeticamente consapevoli e di proporre investimenti in grado di migliorare i processi produttivi o le performance dei servizi collegati.

MOBILITY MANAGER

Francesca Corotti

Proges ha precorso i tempi individuando, prima dell'introduzione dell'obbligo di legge, questa figura, con funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile.

Il mobility management coordina l'insieme delle iniziative che ciascun ente, sia pubblico sia privato, pone in essere per gestire la mobilità dei propri lavoratori, con particolare attenzione agli spostamenti sistematici casa-lavoro-casa. Figura di riferimento per l'implementazione delle suddette iniziative è la Mobility Manager la cui attività è volta a promuovere forme di mobilità sostenibili, da un punto di vista ambientale, economico e sociale, e il conseguente cambiamento degli atteggiamenti e delle abitudini degli utenti.

RESPONSABILE GESTIONE SISTEMI INTEGRATI (RGSI)

Stefano Bianchi

Si occupa della progettazione, implementazione e mantenimento dell'efficacia del sistema di gestione integrato qualità, ambiente e sicurezza. Verifica il corretto funzionamento e il rispetto di procedure, linee guida e istruzioni redatte e implementate per il raggiungimento degli obiettivi.

Funge da tramite tra la direzione, il CDA, il management, i ruoli operativi:

- analizza assieme alla direzione il contesto dell'organizzazione, i punti forti e carenti della stessa e degli asset aziendali;
- gestisce la progettazione del sistema di gestione qualità nel contesto in cui opera l'azienda, definendone, assieme alla direzione, gli obiettivi e le azioni per il loro raggiungimento compresi i loro indicatori, ed i budget necessari.
- esegue la mappatura dei processi aziendali e per definirne criticità ed azioni di mitigazione, i requisiti normativi applicabili, quelli del cliente e li mantiene aggiornati;
- redige tutta la documentazione necessaria al funzionamento del sistema di gestione; coordina le verifiche interne su tutti gli aspetti ed applicando azioni correttive in caso di non coerenza con il sistema sia documentale, comportamentale, procedurale; si occupa di effettuare il riesame della direzione con le figure preposte.

e. **RETI DI COLLABORAZIONI**

Le reti di collaborazioni attivate da Proges e dalle società del gruppo sono ampie e complesse: riguardano sostanzialmente tre ambiti: enti pubblici, enti privati, terzo settore.
Il bilancio sociale 2024 fa emergere durante il suo svolgimento tutta la ricchezza dei rapporti e interazioni prodotti in queste reti di collaborazione.
In questo paragrafo si sceglie di approfondire soprattutto le reti di collaborazione attivate con le istituzioni scolastiche e di ricerca. Proges ha sempre ricercato una collaborazione concreta con le istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado. Numerose sono le docenze attivate con Atenei ed Enti di Formazione. Di seguito alcuni esempi che evidenziano diversi tipi di collaborazione.

DOTTORATI DI RICERCA

1. Università Cattolica del sacro Cuore di Milano - Dottorato di Ricerca in Pedagogia (Education)

Il progetto di ricerca è orientato ad affrontare le interazioni tra processi di rigenerazione urbana, cura e educazione negli spazi della città. In relazione ad una prospettiva interdisciplinare che si avvale degli apporti delle diverse scienze impegnate in una riflessione intorno alla città, con particolare riguardo alla sociologia urbana, all'antropologia culturale e alla pedagogia, il progetto si propone di approfondire teorie, competenze e pratiche educative di cura orientate alla promozione di un'idea di città e di salute con al centro le persone. Riconoscendo in particolare le persone nelle loro fragilità e potenzialità, nella loro diversità e pluralità, ma anche nelle loro transizioni difficili sia personali sia relazionali e sociali, il progetto mira a prendere in esame il situarsi educativo e formativo negli spazi della città come "luogo" di diritti, di relazionalità e di costruzione di un welfare di prossimità capace di riprogettare gli attuali modelli di risposta e di servizio.
Ponendosi nel solco di una "pedagogia della persona" e della "comunità educante", il progetto sarà orientato primariamente a sviluppare una ricognizione teorico-pedagogica intorno al concetto di pedagogia sociale, per rintracciare i fondamenti e le articolazioni di una "pedagogia della città" e procedere, successivamente, a una ricognizione di esperienze di rigenerazione urbana fondate sull'interazione tra bisogni/risposte/potenzialità delle persone, da cogliersi in una prospettiva non unidirezionale e generica, né solo rivolta all'erogazione di risposte standardizzate, ma in vista della promozione di percorsi personalizzati, dinamiche di crescita, progettualità finalizzate all'attivazione delle potenzialità latenti e uniche di ogni persona, all'apprendimento di competenze, alla produzione di significati culturali, di forme artistiche e di espressione all'interno dei luoghi rigenerati della città.
Nel 2024 è stata ampliata la collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, in continuità con il dottorato di ricerca in Pedagogia.
Nell'ambito del Corso di Alta Formazione "Formarsi alla relazione di aiuto per la persona anziana", guidato dalla professoressa Maria Musaio, a cui hanno partecipato diverse nostre figure direttive dei servizi e operatori della cura, siamo intervenuti al seminario introduttivo, come esperti del settore portando le nostre esperienze di innovazione nell'approccio alla long term care.

2. Università degli Studi di Milano. Bicocca

Dipartimento per le Scienze Umane della Formazione "Riccardo Massa" L'area educativa di Proges ha attivato un dottorato executive con l'Università di Milano Bicocca: "Il coordinatore pedagogico: un ruolo chiave per la realizzazione del sistema integrato 0/6".
La literature review svolta nel primo anno di ricerca ha messo in luce come le recenti normative nazionali e documenti di indirizzo necessitano di una più chiara definizione del ruolo del coordinatore pedagogico al fine di una completa e efficace attuazione del sistema integrato 0/6.
L'indagine ha intercettato nel costrutto teorico della leadership trasformativa una possibilità di modello che, all'interno di un sistema competente, può avviare una concreta trasformazione dei servizi. In questo secondo anno di ricerca, sono già state svolte interviste e focus group per rendere esplicito il modello di coordinamento agito dalla cooperativa.
La ricerca, infatti, vuole mettere i modelli di leadership a confronto – da un lato il modello emergente della cooperativa e dall'altro il modello necessario all'attuazione del sistema integrato 0/6 (leadership trasformativa) – al fine di generare proposte di cambiamento (tecnologico, organizzativo...) che implementerà le possibilità di rendere il coordinamento pedagogico un driver di trasformazione dei servizi.

OSSERVATORIO LONG TERM CARE (OLTC) DEL CERGAS – SDA BOCCONI

Anche nel 2024 Proges è stata inserita dall'Università Bocconi nel gruppo di ricerca dell'Osservatorio Long Term Care del CERGAS. Il lungo percorso ha stimolato il confronto fra i principali gestori pubblici e privati operanti nel settore dei servizi alle persone anziane in Italia. Il focus principale ha riguardato la sostenibilità del settore nel medio periodo, operando una fotografia della situazione attuale anche tramite un confronto internazionale con la Svezia, la Germania e la Francia, e ragionando sulle prospettive per il futuro.

Bisogni socio-sanitari sempre più complessi, contrazione delle risorse pubbliche disponibili e scarsità del personale sono alcuni tra i fenomeni che impattano direttamente sull'equilibrio del settore. Il Gruppo di Ricerca si è quindi chiesto quali siano le condizioni per costruire e garantire solidità nel tempo, con quali implicazioni sulla sostenibilità economica, del personale e dei modelli di servizio.

In esito a questo percorso il CERGAS ha pubblicato il **6° Rapporto dell'Osservatorio Long Term Care** (sul sito cergas.unibocconi.eu) che passa in rassegna queste domande portando evidenze per declinare lo stato attuale e identificare le piste di lavoro per il futuro.

Il Rapporto fra le altre cose pone in discussione la Legge delega 33/2023 e il relativo decreto legislativo attuativo, che non possono ritenersi soddisfacenti rispetto alle attese e alle proposte generatesi prima della loro pubblicazione, in particolare in seno al Patto per un nuovo welfare sulla non autosufficienza.
Si leggono infatti rinvii di numerose decisioni ad atti successivi non chiarendo alcuni nodi operativi e scelte di sistema riguardo all'istituzione dello SNAA, alla promozione della regolarizzazione e della professionalizzazione della cura informale, alla nuova prestazione integrata ADI-SAD, alla nuova prestazione universale, ecc.

Con queste premesse e senza innovazioni o cambi di rotta, la sostenibilità del settore al 2030 è altamente critica e manifesta diversi scenari problematici:

- il sistema di welfare pubblico rischia di essere sempre più residuale e a diventare secondario rispetto alla risposta privata;
- mancando di integrazione tra i diversi pilastri del welfare e tra interventi pubblici e privati, il sistema rischia di diventare sempre più frammentato e composto da interventi parziali, insufficienti e inefficaci se incapaci di fare rete tra le soluzioni esistenti;
- la staticità e scarsità della rete di offerta allontana sempre più i servizi dai bisogni espressi dalle persone anziane e dalle loro famiglie;
- il non riconoscimento del ruolo svolto dai gestori dei servizi, che garantiscono servizi nonostante le difficoltà gestionali ed operative, può portare alla fuoriuscita dal sistema di diversi operatori con la conseguente riduzione della capacità di presa in carico."

Questi scenari rappresentano concreti e seri rischi di sostenibilità del settore dal punto di vista economico, dei modelli di servizio, delle competenze e dell'adeguatezza dei contingenti professionali. Elementi cruciali a cui le riforme adottate in altri paesi hanno già fornito risposte concrete.

OPPORTUNITÀ DI DIFFUSIONE DEI VALORI DELLA COOPERAZIONE: BELLACOOPIA

Anche durante l'anno scolastico 2022-2023 Proges ha partecipato al progetto Bellacoopia di Legacoop Emilia Ovest finalizzato alla promozione e alla diffusione della cultura imprenditoriale cooperativa presso le scuole del territorio di Parma.
Un progetto che, attraverso il contributo di tutor della Business Area Assistenza di Proges, ha trasferito agli studenti dell'istituto tecnico tecnologico "C. Rondani" di Parma la consapevolezza e l'importanza dello sviluppo dello spirito imprenditoriale e ha promosso la cultura cooperativa.
Tra il tutor e gli studenti si è instaurato un importante dialogo e confronto che ha permesso la realizzazione di un progetto imprenditoriale innovativo e sostenibile (agenda Onu 2030).
Il progetto imprenditoriale è stato strutturato per fasi: dal primo approccio di introduzione al mondo cooperativo fino alla costituzione di una azienda cooperativa simulata.
Nella simulazione d'impresa gli studenti hanno assunto le parti di giovani imprenditori, sperimentando il modello lavorativo aziendale e apprendendo i principi di creazione e gestione di un'impresa.

Il percorso ha consentito agli studenti di sviluppare diverse competenze:

- tecnico professionali - approfondimento e applicazione del materiale di indirizzo;
- soft skills - capacità di lavorare in team, leadership, assunzione di responsabilità, rispetto dei tempi di consegna, spirito di iniziativa, capacità di delega;

- linguistico-comunicative - coinvolgimento delle discipline umanistiche per adattare le modalità di comunicazione in funzione del contesto e dello scopo da raggiungere.

Bellacoopia University è un percorso interdipartimentale nato dalla consolidata collaborazione tra Legacoop Emilia Ovest e Università di Modena e Reggio Emilia, che da un decennio accompagna decine di studenti in un articolato percorso di conoscenza dell'impresa cooperativa ed elaborazione di un progetto imprenditoriale innovativo, con simulazione di startup cooperative.
L'iniziativa si propone di trasmettere ai giovani i valori di socialità, eticità, mutualità, imprenditorialità, impegno civile, attraverso la conoscenza dell'esperienza cooperativa.
L'obiettivo è mostrare una via alternativa di fare impresa. Le proprie capacità personali vengono investite in una struttura societaria, quella cooperativa, in cui essere protagonisti mutualmente connessi e in cui la propria vocazione imprenditoriale viene valorizzata in un contesto stimolante di crescita e maturazione continua.
Nel contesto di Bellacoopia gli studenti sviluppano un sistema di conoscenza estremamente concreto e praticabile e vengono formati all'utilizzo di alcuni strumenti fondamentali, come il business model canvas, il business plan e il piano economico-finanziario.
Il corso Bellacoopia University dà diritto a 6 CFU e va quindi a integrarsi al percorso universitario degli studenti partecipanti, che ogni anno si attestano attorno alle 80 unità e provengono dai dipartimenti di Comunicazione ed Economia, Educazione e Scienze Umane, Scienze e Metodi dell'Ingegneria, Scienze della Vita ed Economia Marco Biagi.
Ognuno di loro entra a far parte di un gruppo di progettazione gemellato con un'impresa cooperativa tutor, che lo affianca nella redazione di un project work, fornendo una challenge a cui ispirarsi nell'ideazione del progetto di impresa.
Il minimo comune denominatore è la tecnologia al servizio dello sviluppo di tutti i settori, dal sociale ai servizi avanzati, dalla distribuzione alla progettazione di arredi, dal green al welfare.

Le presentazioni vengono sempre commentate da Mario Mazzoleni, noto economista e docente universitario, e da Gianluigi Cantini, esperto consulente aziendale, i quali valutano i progetti e forniscono suggerimenti, spunti e visioni.
Al termine viene assegnato un premio al progetto ritenuto più meritevole e innovativo.
Proges partecipa al percorso da diversi anni, offrendo la propria mentorship e la propria testimonianza di impresa.
La volontà è quella di contribuire fattivamente alla diffusione dell'etica cooperativa e di ricevere nel contempo nuovi stimoli e ispirazioni.
Il positivo scambio che si genera in Bellacoopia dà poi l'opportunità di conoscere giovani studenti e possibili futuri cooperatori con cui poter intraprendere percorsi di collaborazione in un'ottica di continuità fra generazioni e, in prospettiva, di continuità della cooperazione stessa.

FOCUS COLLABORAZIONI NELL'AMBITO DEI SERVIZI PER PERSONE CON DISAGIO PSICHICO

Nell'ambito di un approccio dinamico orientato a garantire servizi efficaci per persone con disagio psichico, la business area manager "Inclusione" si è impegnata attivamente con percorsi di formazione, sviluppo e ricerca.

Sono stati tre i momenti che hanno contributo in tal senso.

- La conferma, anche per il 2024, di un membro del comitato tecnico-scientifico della Area Inclusione nella commissione della World Association for Psychosocial Rehabilitation (WAPR), un'associazione scientifica internazionale per la promozione e la valorizzazione di pratiche innovative nel campo della riabilitazione psichiatrica e psicosociale.
- Possibilità di intraprendere uno studio di monitoraggio sul progetto milanese dedicato agli interventi intensivi territoriali e budget di salute "Piano urbano", in collaborazione con l'Istituto di ricerca "Mario Negri", con l'obiettivo di valutare e migliorare la qualità di un servizio storico nel periodo che va da giugno 2022 a fine 2024. Gli obiettivi fissati per lo studio prospettico devono inquadrarsi nelle aree del supporto all'abitare, quanto più possibile autonomo e stabile, del lavoro e dello studio, e del miglioramento delle relazioni sociali, durante un percorso di presa in carico fissato a 3 anni.
- Nel corso del 2024, Proges ha partecipato al progetto **Visiting**, promosso dal DAISM-DP dell'AUSL di Parma. Il **Visiting** è un'attività di valutazione partecipata che mira a migliorare la qualità dei servizi, in particolare delle strutture residenziali, attraverso l'osservazione diretta, il confronto e la condivisione tra operatori, utenti e familiari. Il progetto si propone di individuare buone pratiche e aree di miglioramento mediante un approccio collaborativo e orientato al cambiamento. Nel 2024, il DAISM ha scelto di coinvolgere anche il Terzo Settore in questo percorso, riconoscendone il ruolo attivo nella co-progettazione e nell'erogazione dei servizi. In linea con questa apertura, Proges ha aderito con convinzione, contribuendo alla valutazione e allo sviluppo di pratiche innovative. La partecipazione si è concretizzata anche attraverso il corso di formazione tenutosi il 12 aprile 2024 presso il Centro Formazione Fattoria di Vigheffio, nell'ambito del **Recovery College**. Durante la giornata sono stati affrontati temi chiave come i modelli di residenzialità, il benessere degli operatori, la sicurezza delle cure e la centralità della persona, con momenti di esercitazione pratica e simulazioni di intervento. Altri momenti formativi saranno inoltre previsti nel corso del 2025. Questa esperienza rappresenta per Proges un'opportunità per rafforzare la propria azione nei servizi, contribuendo in modo concreto al miglioramento continuo e partecipato della qualità.

FOCUS COLLABORAZIONI NELL'AMBITO DELLA CURA DELLE PERSONE AFFETTE DA DEMENZA

Nel 2024 è proseguita la collaborazione con l'**Associazione Insieme a te**, guidata dalla dottoressa Paola Brignoli, in qualità di unico soggetto italiano autorizzato all'espletamento dei **Virtual Dementia Tour®** per la qualificazione dell'approccio alla cura delle persone affette da demenza. Numerosi sono stati anche quest'anno gli eventi VDT realizzati nei servizi di Proges, che hanno offerto a operatori, famigliari e stakeholder territoriali l'opportunità di immergersi nell'esperienza della demenza per meglio comprenderne la condizione ed empatizzare con le persone colpite dalla malattia.
Successivamente a una sessione immersiva individuale, i VDT consentono di condividere esperienze e vissuti in un debriefing di gruppo in cui vengono messi a fattore comune riflessioni e apprendimenti, per generare un cambiamento positivo che è quanto più efficace quanto più diventa collettivo.
Nel 2025 è previsto il prosieguo e il consolidamento della collaborazione con ulteriori e più ampie iniziative.

Il 2024 ha visto, inoltre, il rafforzamento della relazione con la **Fondazione Piacenza e Vigevano** attraverso l'aggiudicazione del **Bando Anziani** con il progetto *"Senior Smart Care: progetto sperimentale interdistrettuale per un'assistenza 4.0 alle persone con demenza ed elevati bisogni di cura"*.

ADRIANO SICURA

Nell'ambito delle reti di collaborazione, segnaliamo "Adriano SiCura": una rete di servizi per la presa in carico precoce e tempestiva delle esigenze di salute delle persone anziane nel quartiere Adriano, a Milano.

Proges è capofila di una compagine di 8 soggetti nell'ambito del progetto **"Adriano SiCura. Rete di supporto e prossimità per la salute in età anziana"** (www.adrianosicura.it), finanziato da Fondazione Cariplo attraverso il bando "Welfare in Ageing".

I soggetti che compongono il partenariato sono:

- Spazio Aperto Servizi cooperativa sociale
- Azienda sanitaria ASST Fatebenefratelli – Sacco
- Associazione Amici di Casa della Carità
- AMA (Associazione Malattia di Alzheimer) Milano
- Associazione Atelier della Mente
- Industria Scenica cooperativa sociale
- Associazione per la Ricerca Sociale
- Punto di Comunità Magnete
- Adriano Community Center

Adriano SiCura è una rete di servizi per il sostegno precoce e integrato alle esigenze di salute e benessere delle persone anziane e dei loro famigliari/caregiver nel quartiere Adriano e non solo.
La rete si fonda su uno Sportello fisico e virtuale di ascolto, Ambulatori di prossimità multiprofessionali, un Centro Incontro Alzheimer, un FabLab occupazionale e da diversi altri servizi erogabili sia a domicilio che presso i presidi di comunità, in primis il Punto di Comunità Magnete (servizi di orientamento e consulenza, sostegno burocratico, supporto assistenziale e logistico, teleassistenza, counselling psicologico e psicoeducativo, socializzazione e animazione, stimolazione cognitiva, AFA e riabilitazione, ecc.) con un'équipe interdisciplinare che opera sul territorio e a domicilio con l'obiettivo di anticipare, facilitare e arricchire i percorsi di cura normalmente garantiti dalle istituzioni.
In Adriano SiCura operano le seguenti figure professionali: operatore di sportello, infermiere di famiglia e comunità, assistente sociale, geriatra, psicologo, fisioterapista, neuopsicomotricista, terapista occupazionale, operatori di quartiere, mediatori socioculturali, welfare community manager, che agiscono con il supporto di volontari e di altre risorse professionali specialistiche afferenti a ETS operanti nel territorio milanese.
Obiettivo del progetto è la ricomposizione della filiera dei servizi formali e informali in connessione con gli enti deputati (comune ed ASST tramite l'aggancio operativo con il servizio sociale, la Casa della Comunità e i MMG) e con la comunità di riferimento (associazioni, farmacie, esercizi commerciali, forze dell'ordine, centri ricreativi, ecc.) al fine non solo di intervenire sulla fragilità conclamata ma soprattutto sull'intercettazione precoce delle situazioni di vulnerabilità con funzioni sia di intervento sia di consulenza e orientamento.
Le attività di Adriano SiCura possono essere erogate in presenza e da remoto grazie a una piattaforma tecnologica apposita.

Nel 2024 abbiamo partecipato al **Forum nazionale della non autosufficienza** di Bologna presentando il progetto Adriano SiCura all'interno di un **workshop dedicato** che ha visto una folta partecipazione, con relatori, per Proges, Annalisa Pelacci in qualità di specialist Manager socio-sanitaria e Marica Mainolfi assistente sociale project manager, per ASST FBF-Sacco l'infermiere di famiglia e comunità Raimondo Chiaramonte, per ARS la ricercatrice Francesca Pozzoli e per l'Università Cattolica di Milano Marisa Musaio, professoressa associata di Pedagogia.
Prosegue la relazione con **Fondazione Cariplo**, attraverso il **bando Innovawelfare**, a cui abbiamo partecipato con il progetto **"Adriano SiCura Smart"** che ha superato la fase 1 ed è ora al vaglio definitivo della commissione di valutazione.
L'obiettivo del progetto è implementare una serie di tecnologie di Ambient Assisted Living in collaborazione con ASST FBF-Sacco, già partner di Adriano SiCura, con lo scopo di favorire la permanenza a domicilio in condizioni di agio, sicurezza e socialità.

CURE TERRITORIALI DI PROSSIMITÀ

In tema di sviluppo di **cure territoriali di prossimità** a sostegno della terza età (persone anziane e caregiver) dal 2024 siamo anche soggetti capofila della coprogettazione "Dimissioni difficili" con il Comune di Parma (su fondi PNRR), che ci vede coordinare l'equipe multidimensionale socio-sanitaria pubblico-privata che si interfaccia con ospedale e territorio per accompagnare il percorso di dimissione fornendo a seconda dei casi assistenza domiciliare (con OSS e/o assistenti famigliari) o accoglienza residenziale per persone senza fissa dimora.
Anche in questo caso il progetto è di rete fra risorse formali e informali con Parma WelFARE e Nonpiusoli.

Abbiamo inoltre promosso nel **Distretto di Fidenza** un'azione a **sostegno dei caregiver domiciliari** e degli operatori in collaborazione con i **Comuni**, **AUSL** e **ASP**, sotto la guida di Giuseppe Gaiani, maestro di musica e responsabile delle attività di animazione ed educative di Proges per la terza età.
Il progetto "Ti ascolto, la musica della cura", che ha preso avvio nel 2023 e si è concluso nel 2024, ha veicolato con la musica il recupero e la narrazione delle memorie di vita vissuta con i propri cari affetti da demenza, contribuendo a recuperare il significato e il valore della cura e ad allentare le tensioni e le frustrazioni che emergono tipicamente quando la relazione non riesce più a fondarsi sulla comunicazione verbale.

PROGESMAG – UNA SVOLTA NELLA COMUNICAZIONE DEL GRUPPO PROGES

Nel 2023 è nato ProgesMag, il magazine del gruppo Proges consultabile all'indirizzo web www.progesmag.it e aggiornato in tempo reale.

Il magazine nasce come evoluzione di Wecoop, storico cartaceo informativo quadrimestrale.
Sono 4 i livelli dei contenuti pubblicati sul magazine:
1. news relative ai servizi del gruppo (educazione, assistenza, inclusione) e a informazioni sul terzo settore ritenute di interesse;
2. brevi dai cantieri e segnalazioni di eventi;
3. illustrazione di progetti del gruppo che abbiano le caratteristiche della rilevanza e della specificità;
4. approfondimenti sui temi del terzo settore grazie a contributi di professionalità interne ed esterne al gruppo.

ProgesMag ha sostituito il trimestrale Wecoop con evidenti vantaggi dal punto di vista della comunicazione:

- offre un mix tra una comunicazione interna rivolta ai soci e una esterna rivolta alle famiglie e agli stakeholder;
- pubblica di norma sei notizie alla settimana;
- le visite mensili al sito di ProgesMAG sono 15.000-20.000;
- permette un aggiornamento della newsletter inviata ogni settimana a 4.500 persone;
- garantisce la possibilità di valorizzare di più i cantieri, non avendo limitazioni nella fogliazione e quindi nel numero degli articoli;
- è uno stimolo ai soci sparsi in tutti Italia a collaborare segnalando all'indirizzo email redazione@progesmag.it iniziative e riflessioni;
- permette di avere un beneficio ambientale: in un'ottica di responsabilità d'impresa e di attenzione alle tematiche green abbiamo ritenuto significativa la scelta di non utilizzare più il supporto cartaceo;
- realizza l'azzeramento dei costi di impaginazione, stampa e postalizzazione.

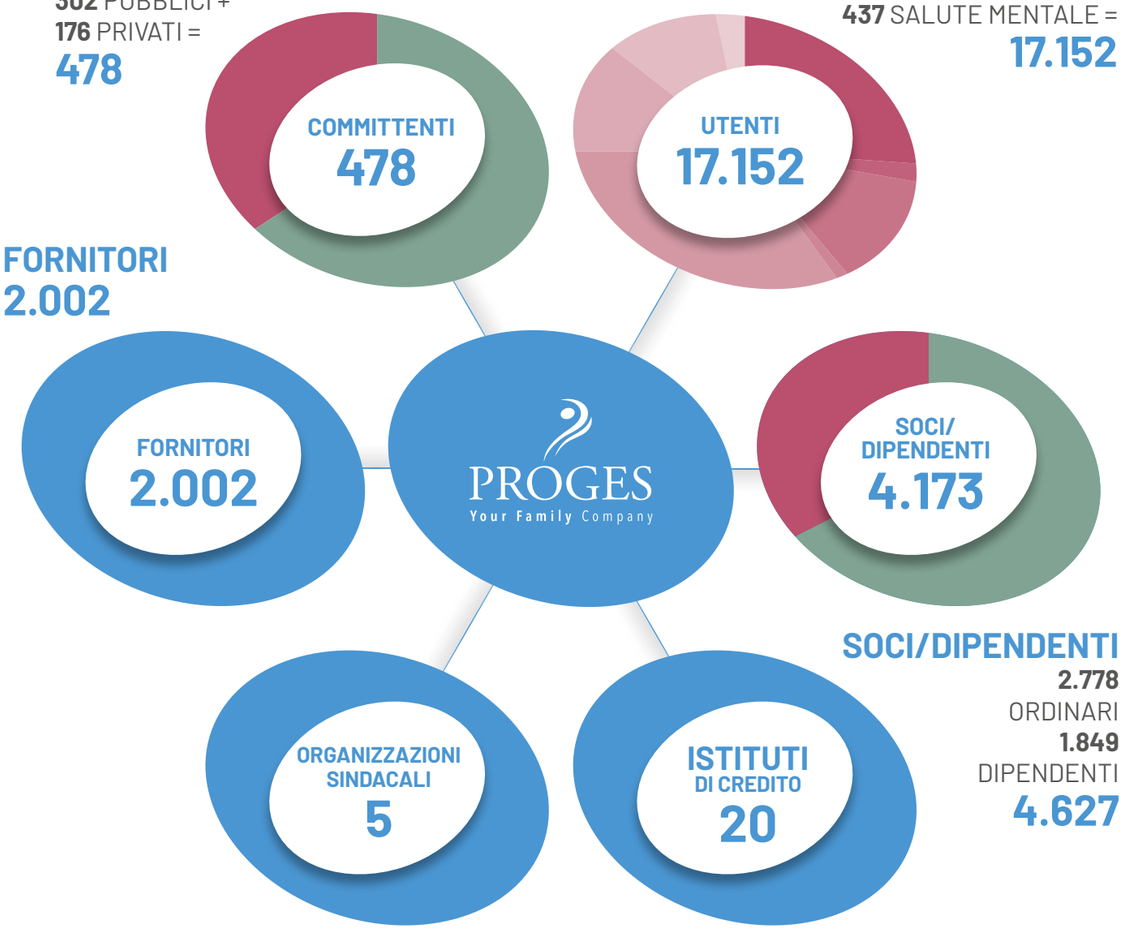
f. MAPPA DEGLI STAKEHOLDER

CHE COS'È UNO STAKEHOLDER?

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

COMMITTENTI
302 PUBBLICI +
176 PRIVATI =
478

UTENTI
3.823 ANZIANI +
361 MINORI +
2.638 FRAGILI +
115 SANITÀ +
4.707 BAMBINI 0/6 +
4.227 EDUCATIVA +
844 SOCIO-SANITARIA +
437 SALUTE MENTALE =
17.152



SOCI/DIPENDENTI
2.778
ORDINARI
1.849
DIPENDENTI
4.627

ORGANIZZAZIONI SINDACALI
5

ISTITUTI DI CREDITO
20

3.
OBIETTIVI STRATEGICI

AGENDA 2030.
OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Proges come impresa sociale complessa e diffusa vuole contribuire al raggiungimento degli "Obiettivi di sviluppo sostenibile" approvati nel 2015 dalle Nazioni Unite all'interno dell'Agenda globale per lo sviluppo sostenibile.
L'agenda tratta cinque aspetti fondamentali: persone, pianeta, prosperità, pace e partnership. Temi da perseguire, attraverso il raggiungimento di 17 obiettivi entro il 2030.

Nel 2024, nell'agire quotidiano e nelle nostre attività, ci siamo concentrati su alcuni obiettivi coerenti con la nostra mission. Obiettivi volti alla creazione di benessere per i soci, ma anche di sensibilizzazione al concetto di sostenibilità al fine di creare una cultura di cura e rispetto tra le persone e verso il pianeta.
Di seguito gli obiettivi rilevanti e alcuni dei progetti realizzati nel 2024 che li rappresentano.

a. SALUTE E BENESSERE

AGENDA 2030, OBIETTIVO 3:
ASSICURARE LA SALUTE E IL BENESSERE PER TUTTI E TUTTE LE ETÀ

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

È un obbligo contrattuale a carico della cooperativa che realizziamo attraverso SMA (Società di Mutua Assistenza) e prevede la possibilità di rimborsi per visite mediche specialistiche, diagnostica strumentale, prevenzione. Nel tempo abbiamo saputo trasformare un adempimento in un benefit personale e personalizzato ampliando, in collaborazione con la mutua, gli ambiti sanitari disponibili.
Nel 2024 sono state rimborsate prestazioni per un totale di 43.718 euro, in aumento rispetto all'anno precedente.

FIT&RUN: CORRERE PER STARE BENE, INSIEME

La finalità è quella di promuovere sani e corretti stili di vita: è un progetto di salute e benessere che prevede un percorso di allenamento e nutrizione.
È realizzato con la collaborazione e il supporto tecnico-specialistico dell'associazione sportiva CUS Parma che ha messo a disposizione un preparatore atletico e una nutrizionista e si è concretizzato con un piano di allenamenti e un piano alimentare. L'iniziativa ha accompagnato e coinvolto 30 partecipanti di diverse funzioni e ambiti della cooperativa e si è conclusa con la partecipazione alla Parma Mezza Maratona a settembre.
Tra le note più interessanti di Fit&Run ci sono state sicuramente il clima aggregante e positivo degli allenamenti, è stata un'occasione per conoscersi e costruire legami positivi.
In un contesto grande e articolato come Proges, è molto importante attivare e consolidare relazioni significative, anche tra persone che lavorano in diversi ambiti.
Da sottolineare anche il fatto, non scontato, che molti soci abbiano deciso di coinvolgere i figli nell'esperienza e nella mezza maratona.

PROGETTO DI ASCOLTO E SOSTEGNO PSICOLOGICO

Si tratta di un progetto di supporto psicologico promosso in collaborazione con SMA (Società di Mutua Assistenza). Un'attività di sostegno gratuita condotta da professionisti, rivolta a lavoratori e familiari, fruibile online. Sono tanti i fattori che negli ultimi anni stanno mettendo in difficoltà la tenuta psicologica delle persone alle prese con eventi inaspettati, complessi, talvolta drammatici. E aiutare la psiche significa prevenire comportamenti a rischio, disturbi, malattie, senso di inadeguatezza, paura e depressione. L'iniziativa ha avuto un'ottima risposta, ci sono state molte richieste e molti hanno domandato di proseguire il percorso dopo il primo ciclo di incontri.
Complessivamente sono state erogate 340 ore di terapia psicologica a favore dei soci.
Occorre comunque andare oltre il dato quantitativo, analizzando quello qualitativo. In cooperativa è aumentata la consapevolezza circa l'importanza della cura del sé: un segnale importante che va rilevato.

PROGETTO ZONA WELLNESS

Si tratta di una iniziativa di salute e prevenzione. È articolata tra incontri di ginnastica di gruppo e sedute fisioterapiche individuali ed è mirata all'attivazione di un percorso di cura e prevenzione con un duplice obiettivo. Il primo è avere cura di chi cura, dedicando la necessaria attenzione ai lavoratori che si occupano quotidianamente dell'assistenza a persone non autosufficienti: chi svolge questo tipo di lavoro, che comporta anche un elevato sforzo fisico, trae sicuramente beneficio da trattamenti riabilitativi. In secondo luogo condividere momenti extra lavorativi in cui approfondire i temi della salute e del benessere, creando situazioni che migliorano il clima lavorativo, il senso di appartenenza e la coesione dell'équipe di lavoro.
I primi servizi che hanno beneficiato dell'iniziativa sono quelli situati nel comune di Salsomaggiore Terme (PR), la Casa Residenza e il Centro Diurno Anziani, il Servizio di Assistenza Domiciliare e il Pensionato San Francesco. Sono così state messe insieme professionalità diverse e differenti livelli di assistenza.

L'attività è stata estesa anche ad altri servizi di Proges e sono stati coinvolti alcuni servizi educativi, nello specifico i nidi d'infanzia di Fontanellato, Fontevivo e Noceto, in quanto chi vi opera quotidianamente non è esente dagli effetti dello sforzo fisico prolungato.
Nel 2024 è stato attivato un percorso alla CRA Vassalli Remondini e la Comunità Alloggio Belforti Barani di Castell'Arquato (PC).
Per ottenere feedback ben circostanziati è stata predisposta una specifica analisi di customer satisfaction, completamente informatizzata.
I rimandi hanno confermato le sensazioni: il percorso è stato molto apprezzato e sono giunte unanimi richieste di prosecuzione delle attività.
I positivi esiti del progetto ci spingono a far diventare Zona Wellness un'attività continuativa, che coinvolga sempre più servizi della cooperativa, in quanto la prevenzione, la riabilitazione e la cura sono fondamentali.

INDAGARE LA POSTURA CORPOREA ADULTA NELLA RELAZIONE EDUCATIVA

La ricerca che ha coinvolto i gruppi educativi del nido intercomunale "La rondine" di Felino e del micronido "Arcobaleno" di San Michele Tiorre in provincia di Parma, inizia due anni fa con la partecipazione, come nidi capofila, a un percorso di formazione promosso dal Coordinamento Pedagogico Distrettuale del Distretto sud est (Pr).
Il percorso a cui ha preso parte Ugo Morelli, professore di scienze cognitive e saggista, poneva rilievo ai processi psicodinamici nella costellazione affettiva primaria, con particolare attenzione alla sostenibilità comunitaria, ambientale e degli affetti, ricercando le connessioni tra corpo, emozioni, trans-soggettività e contesto nell'educazione con le bambine e i bambini.
Siamo stati accompagnati, da Claudio Milani, artista e formatore con cui da anni la cooperativa collabora, nell'approfondire i temi che ci stavano già impegnando attraverso una riflessione su quali strumenti digitali potessero sostenere la nostra ricerca.
Nel 2024 abbiamo anche approfondito il tema del corpo adulto nella relazione educativa insieme alle insegnanti della scuola d'infanzia statale "Don Minzoni" di Felino, nell'ambito di un percorso di continuità, partecipando, come unica realtà del territorio, a un progetto di ricerca in collaborazione con il Gruppo Nazionale Nidi e con il Teatro Testoni La Baracca di Bologna.
Gli esiti di questo progetto sono stati da noi portati all'interno del festival Visioni a Bologna e al seminario nazionale del GNNI a Vicenza.
Lavorare con un gruppo così ampio, circa 30 tra educatori ed insegnanti, su questo tema ha voluto dire dedicarsi tempo. Tempo per ascoltare noi stessi, di autoriflessione, tempo di scambio tra i servizi, di conoscenza sulle pratiche agite in sezione, di progettazione di attività osservative condivise e tempo di messa in discussione, di rielaborazione e di riprogettazione.

Abbiamo ripensato agli spazi educativi e ai significati impliciti che riserviamo ai luoghi che abitiamo, al nostro corpo in relazione con lo spazio e con l'altro da noi, adottando posture di maggior apertura e possibilità.
I bambini e le bambine sono stati con noi in questa esplorazione e riflessione. Abbiamo potuto sperimentare di come sia necessario accompagnare ogni educatore a decodificare il proprio personale alfabeto gestuale per arrivare a sentirsi con consapevolezza e aprirsi all'altro, sia esso stesso adulto o bambino.
Lo stare nelle situazioni si è tradotto con il diventarne parte: questo è stato un passaggio fondamentale nel nostro percorso per permetterci di uscire dall'ovvio e accorgersi di avere cornici. Oltre ai momenti di collettivo, abbiamo utilizzato come strumento di indagine una videocamera indossabile, la GoPro, che ci ha permesso un'osservazione immersiva e partecipata del contesto. Pertanto ecco che come educatori siamo cresciuti nel confronto con gli altri, abbiamo attivato rappresentazioni della realtà, fatto i conti con l'imprevisto, visto non come vincolo ma come possibilità, ci siamo interconnessi sulle reali imperfette istanze che abitano il mondo, accettando il rischio dell'imperfezione, rendendoci vulnerabili, ma accoglienti alle idee dell'altro, costruendo un complesso e imperfetto sistema di vita che mira all'essere un luogo foriero e generativo.

"AFFI-DARSI": UN MODELLO DI INTERVENTO COMUNITARIO PER L'AFFIDO FAMILIARE

Nel corso dell'ultimo anno, abbiamo collaborato attivamente con il Comune di Busto Arsizio per dare vita al progetto Affi-DARSI, un'iniziativa strategica volta a promuovere l'affido familiare e la vicinanza solidale come risposte concrete ai bisogni di bambini, ragazzi e famiglie del territorio. Questo progetto rappresenta un esempio virtuoso del nostro impegno nel generare valore sociale attraverso interventi innovativi e radicati nella comunità.
Affi-DARSI nasce dalla consapevolezza della necessità di superare approcci tradizionali nella promozione dell'affido.
È stata adottata una strategia incentrata sul coinvolgimento attivo del tessuto comunitario, mobilitando risorse e competenze diverse per costruire una rete di sostegno solida e partecipata. Il ruolo di Proges si è concretizzato nella co-progettazione e nel coordinamento di diverse iniziative chiave. La cooperativa ha contribuito attivamente alla realizzazione della mostra interattiva "Cantiere creativo: la città che vorrei", offrendo ai giovani uno spazio di espressione e ascolto. Ha inoltre sostenuto la messa in scena dello spettacolo teatrale "Anche le spine hanno le rose", veicolo potente di sensibilizzazione sulle tematiche dell'affido.
Un momento centrale del progetto è stato il convegno "L'affido familiare: accogliere, sostenere, crescere insieme", che ha visto la partecipazione di esperti di rilievo.
Abbiamo giocato un ruolo attivo nell'organizzazione e nella facilitazione dell'evento, contribuendo a creare un'occasione di confronto e apprendimento per operatori del settore, istituzioni e cittadini interessati.
L'impegno della cooperativa si è ulteriormente concretizzato nella sottoscrizione del "Manifesto del progetto Affi-DARSI", un patto di comunità che testimonia la volontà condivisa di rafforzare il sostegno alle famiglie vulnerabili.
L'approccio innovativo del progetto ha già prodotto risultati significativi. L'interesse suscitato nel territorio ha, infatti, portato trentuno famiglie a manifestare la propria disponibilità ad approfondire il tema dell'affido, un segnale tangibile della capacità del progetto di intercettare nuove sensibilità e superare timori preesistenti.
Per noi, il progetto Affi-DARSI rappresenta un investimento strategico nel rafforzamento del welfare comunitario e nella promozione di soluzioni di cura innovative e sostenibili. L'iniziativa dimostra la capacità della cooperativa di agire come un motore di cambiamento sociale, costruendo ponti tra istituzioni, cittadini e organizzazioni del territorio per rispondere ai bisogni più fragili. Il nostro impegno proseguirà nei prossimi anni, con l'obiettivo di consolidare le relazioni create e ampliare l'impatto positivo del progetto sulla comunità di Busto Arsizio, generando valore sociale misurabile e duraturo per tutti gli stakeholder coinvolti.

RICERCA-AZIONE SUI PROGETTI DI TEMPO LIBERO PER PERSONE CON DISABILITÀ

Dopo vent'anni di attività, il progetto di tempo libero e weekend solidali per persone con disabilità è stato oggetto di una ricerca-azione finalizzata a rileggere bisogni, aspettative e significati attuali per famiglie, operatori e istituzioni del territorio. Promossa insieme ai Comuni di Torrile, Colorno e Sorbolo, la ricerca ha integrato prospettive biografiche, professionali e istituzionali, valorizzando il metodo partecipativo e la funzione trasformativa della ricerca stessa.
L'obiettivo principale della ricerca è stato provare a comprendere l'evoluzione del significato del tempo libero per le famiglie, valutare l'efficacia delle attuali offerte, raccogliere indicazioni per l'innovazione progettuale. Le interviste a famiglie, educatori, assistenti sociali e stakeholder hanno evidenziato un sistema territoriale ricco, ma che comunque mostra la necessità crescente di diversificazione e personalizzazione e una nuova ridistribuzione degli interventi socio-educativi. La continuità educativa, la fiducia e la coesione costruita nel tempo tra le persone partecipanti e gli operatori e le famiglie, l'integrazione con il centro socio-occupazionale "Il Porto di Coenzo", la

varietà delle attività proposte si sono rivelate un punto di forza della progettualità.
Tuttavia, emergono nuove sfide: accogliere i giovani con disabilità lieve, supportare il "dopo la scuola", affrontare il "durante e dopo di noi", rispondere alla complessità delle situazioni con una disabilità più grave.
Il progetto viene riconosciuto come strumento di inclusione e sollievo per le famiglie, con un ruolo chiave nella costruzione del progetto di vita dei partecipanti. L'auspicio è che si possa ampliare anche ai minori, valorizzando le funzioni educative dell'équipe come "broker di territorio", potenziando le collaborazioni interistituzionali e una nuova configurazione del CSO come hub territoriale.
Le famiglie chiedono più ascolto, orientamento, sostegno alla genitorialità, e percorsi di accompagnamento che diano dignità e prospettiva ai propri figli. In un contesto che cambia, il progetto è chiamato a rilanciare una visione educativa e comunitaria, flessibile, integrata e centrata sulla persona, capace di dare risposte a bisogni espliciti e inespressi lungo l'intero arco della vita.

SEMINARIO 2024 ORGANIZZATO DAL GRUPPO DI RICERCA PEDAGOGICA: DUE GIORNATE DI LANCIO DEI PERCORSI DI RICERCA NEI SERVIZI 0-6

A ottobre si è svolto il Seminario 2024, organizzato in due giornate e curato dal Gruppo di ricerca pedagogica (GRP) di Proges, dedicato alla valorizzazione del pensiero e alla promozione della ricerca riflessiva nei servizi educativi 0-6.
Le due giornate di studio si inseriscono all'interno di un dispositivo strutturato dal GRP di "riti e ritmi di lavoro", pensato per accompagnare il gruppo dei coordinatori pedagogici e il lavoro educativo con appuntamenti riflessivi e operativi, i laboratori di pensiero. L'obiettivo è sostenere una postura di ricerca, che renda i servizi educativi contemporanei, dinamici e capaci di rispondere alle domande emergenti della società.

11 ottobre: "Innescare un continuum di ricerca nei servizi educativi 0-6"

È stato approfondito il ruolo del coordinatore pedagogico come promotore di innovazione. Un momento partecipato e ricco di contenuti, che ha coinvolto in presenza e on-line i coordinatori pedagogici di Proges e le cooperative del Gruppo: Proges Trento, Kaleidoscopio e Leone Rosso, oltre ad alcuni dei pedagogisti dei CPT di Parma e Reggio Emilia.
In avvio è stato restituito il lavoro di ricerca svolto nell'ambito del dottorato executive in Scienze dell'educazione - Università Bicocca, con Claudia Ciccardi, coordinatrice pedagogica servizi educativi a Torino.
Gli interventi, dei relatori Chiara Agostini, responsabile Area Progetti di Ricerca e Sviluppo, Percorsi di Secondo Welfare, Laura Anzideo, responsabile programma QuBì Area Servizi alla Persona Fondazione Cariplo e Mariangela Scarpini, ricercatrice Università di Parma, moderati da Giulia Pastori (Università Milano Bicocca) hanno esplorato strumenti e metodologie per condurre ricerca nei contesti educativi, con particolare attenzione alla riflessività nei gruppi di lavoro, alla leadership trasformativa e alla funzione sociale dei servizi.
A chiudere la giornata, l'atelier "Piccole gigantesche cose" a cura di Antonia Chiara Scardicchio, pedagogista e docente presso l'Università di Bari, ha accompagnato i partecipanti in un viaggio introspettivo e creativo attraverso la scrittura bio-creativa. Un'esperienza che ha mescolato parole, emozioni e pedagogia, offrendo spazio a riflessioni personali e collettive.

12 ottobre: "Spalancare lo sguardo. Comunità adulta in ricerca."

La mattina successiva è stato proposto un secondo incontro a cui hanno partecipato più di 350 educatori delle cooperative, in cui è stato approfondito l'apprendimento della comunità educante adulta. Come apprende un gruppo professionale? Quali fattori favoriscono o ostacolano il cambiamento nei servizi?
Attraverso un approccio interdisciplinare e narrativo - sono intervenute Manuela Tassan, antropologa e docente dell'Università Milano Bicocca, Bianca Boriello, storyteller e Consulente in Comunicazione e nuovamente Antonia Chiara Scardicchio - affrontando temi legati all'identità dei servizi, alla narrazione come strumento trasformativo e alle sfide culturali nell'educazione della prima infanzia. Un confronto che ha messo in luce la necessità di costruire una prospettiva comune tra professionisti, capace di connettere esperienza, conoscenza e innovazione.
Il seminario ha rappresentato una tappa significativa all'interno del percorso promosso dal GRP, contribuendo ad alimentare una comunità professionale che fa del pensiero critico e della ricerca riflessiva strumenti fondamentali per abitare consapevolmente i servizi educativi e che si nutre di sguardi molteplici con una visione condivisa: quella di un'educazione viva, capace di interrogarsi, trasformarsi e generare senso nel presente, con lo sguardo rivolto al futuro.

b. SVILUPPO ECONOMICO SOSTENIBILE E LAVORO

AGENDA 2030, OBIETTIVO 8: PROMUOVERE UNA CRESCITA ECONOMICA DURATURA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, LA PIENA E PRODUTTIVA OCCUPAZIONE E UN LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI.

GARE E ACQUISIZIONI

Nel 2024 c'è stata una lieve flessione nella partecipazione alle procedure di gara: sono state complessivamente 79 le iniziative per cui abbiamo presentato offerta, contro le 92 del 2023.
È però migliorato il rapporto tra gare vinte e gare perse: sono state poco meno del 70% le aggiudicazioni del 2024, contro il 55.43% dell'anno precedente.
Tra le aggiudicazioni sono state tante le riconferme di servizi già gestititi dalla nostra cooperativa e i cui contratti erano in scadenza nel corso dell'anno.
Tra Parma e provincia ci siamo riaggiudicati vari servizi storici come il servizio di tutela, accoglienza e sostegno socio-educativo in favore di minori e famiglie del Comune di Parma, il nido "Bosco Incantato" e "La Collina dei Conigli" di Noceto, il micronido di Tizzano e la comunità alloggio di Corniglio.
Inoltre è stata rinnovata la gestione del servizio inclusione, del CPE e dei servizi estivi per disabili del Comune di Torrile, che gestiamo da circa 20 anni.
Per quanto riguarda il Comune di Parma, sicuramente le aspettative erano molto elevate per la gara di Parmainfanzia. Tramite una procedura aperta è stata selezionata, nuovamente, Proges come socio privato operativo di minoranza della società "Parmainfanzia spa" cui è affidata la gestione dei servizi per l'infanzia comunali per la durata di nove anni.
Un'altra importante riconferma in provincia di Parma è quella del servizio di assistenza scolastica ed extrascolastica del Comune di Sorbolo che ci siamo riaggiudicati in ATI con la cooperativa AuroraDomus fino al 2029.
Sempre in Emilia-Romagna, tra le nuove acquisizioni, possiamo sicuramente menzionare un servizio del Comune di Rimini, utile a consolidare la nostra presenza sul versante adriatico.
Riguarda la stipula di un accordo quadro triennale per la gestione del servizio inclusione scolastica delle alunne e degli alunni, delle studentesse e degli studenti con disabilità certificata frequentanti le scuole statali d'infanzia, primarie, secondarie di primo e secondo grado.
Ci siamo aggiudicati il servizio in ATI con "Il Millepiedi" cooperativa sociale (mandataria) e "CAD" società cooperativa.
Molte sono state anche le riaggiudicazioni di servizi già in gestione, in particolare servizi che abbiamo "acquisito" a seguito della fusione con la cooperativa "Città del Sole", in provincia di Bergamo.

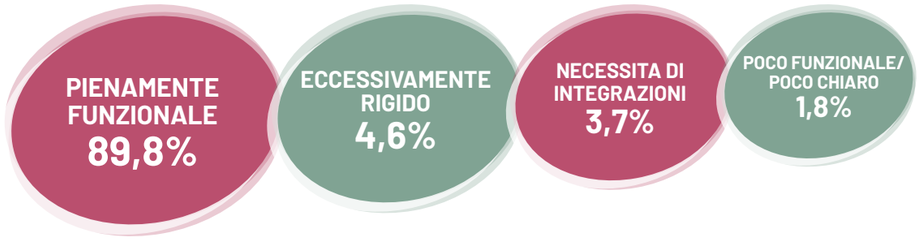
Ricordiamo i nidi dei Comuni di Sovere (vinta nel 2025) e Dossena, l'assistenza educativa scolastica di Gorle e Mozzo, i centri estivi dei Comuni di Gorle e Cividate del Piano, il segretariato sociale e lo spazio autonomia del Comune di Pedrengo.
Tramite una procedura di co-progettazione abbiamo inoltre acquisito la gestione di un nuovo servizio di nido d'infanzia nel Comune di Spirano (BG).
Sempre in provincia di Bergamo, hanno avuto positivo riscontro anche offerte presentate a committenti privati, tra cui ricordiamo la gestione del CRE della Fondazione Amedeo Mini di Scanzorosciate e il progetto giovani della Fondazione Arcainsieme di Osio Sotto, che si rinnovano di anno in anno.
È invece un servizio nuovo per la nostra cooperativa, la gestione della scuola materna "Beato Giovanni XXIII" della Fondazione Scuola dell'Infanzia di Entratico.
Sempre in Lombardia, a Milano, ci siamo riaggiudicati il contratto quinquennale per l'esecuzione di attività di carattere riabilitativo psichiatrico, per il reinserimento sociale di venti pazienti psichiatrici ospitati in sei residenze leggere certificate di ASST Grande Ospedale Metropolitano Niguarda di Milano, servizio questo gestito da anni, inizialmente tramite la cooperativa "Ambra".
Altra importante riconferma in Lombardia è il nuovo contratto per la gestione del nido d'infanzia "Charlie Chaplin" del Comune di Poggio Rusco (MN).
Restando in Lombardia, va sicuramente ricordata la conferma, tramite ripetizione di servizio, della nostra presenza nel Comune di Tradate (VA) con il servizio per la promozione dei diritti e delle azioni di tutela dei minori con le loro famiglie per l'ambito distrettuale di Tradate per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2026.
Anche in Friuli Venezia Giulia sono da segnalare diverse riaggiudicazioni di servizi educativi. Ricordiamo il nido "Ipplis" di Premariacco (PN) e la sezione primavera dell'istituto "Tina Modotti" del Comune di Pordenone, oltre al rinnovo del servizio di front office della Biblioteca del Comune di San Quirino (PN).
La nostra presenza in Friuli è stata inoltre rimarcata grazie all'aggiudicazione di due nuovi servizi educativi in provincia di Udine. Si tratta del nido d'infanzia comunale "Cjase di Catine", sito nella frazione di San Lorenzo del comune di Manzano, che può ospitare fino a quarantaquattro bambini e dell'affidamento in concessione della gestione del servizio di asilo nido integrato, in via Dei Tigli a Pasiano, frazione del comune di San Quirino per un periodo di cinque anni.
In provincia di Torino, confermiamo e arricchiamo la nostra presenza nel settore prima infanzia in modo strategico, grazie all'aggiudicazione di servizi di coordinamento pedagogico territoriale come quelli dei Comuni di Giaveno, di Nichelino e di Moncalieri.
È stata, inoltre, presentata una co-progettazione, in ATI con Orsa, per la gestione di un servizio educativo 0-3 anni, che potrebbe trasformarsi in un polo educativo 0-6, con OMI (Opera Munifica

Istruzione) di Torino, con cui già collaboriamo da anni per la gestione del nido della Musica.
Sempre in Piemonte, ma in altro settore, ricordiamo il rinnovo della concessione per la progettazione e gestione della Casa di Riposo C.S.S.A.A. Ipab Lercaro di Ovada (AL) per l'importo di 4.727.411 per una durata complessiva di sessantasette anni e anche il rinnovo del servizio di gestione della casa di riposo RSA - RA "La Madonnina" del comune di Rivalta Bormida (AL), del servizio di ristorazione scolastica (micronido e scuole dell'infanzia, primaria e secondaria di primo grado) e della fornitura pasti a domicilio per il periodo di sessanta mesi.
Tra le nuove acquisizioni del 2024, va sicuramente menzionata la gara del Parlamento Europeo per la gestione completa della struttura per la custodia dei bambini a Bruxelles, in Rue Wayenberg. Questa gara ha visto la partecipazione e aggiudicazione, di Proges in ATI con la cooperativa Coopselios di Reggio Emilia e Mona Lisa School srl. Quest'ultima società è stata costituita a Bruxelles per la gestione operativa del servizio (che equivale ai nostri servizi di nido d'infanzia e scuola d'infanzia) ed è partecipata da Minimonde srl e da Esedra srl. Il servizio ha preso avvio dal 1° febbraio 2025.
Tramite questa procedura abbiamo consolidato la nostra presenza a Bruxelles, dove già dal 2012 gestiamo tre nidi d'infanzia convenzionati con la Commissione Europea tramite la società Le Minimonde srl.

TOTALE GARE PROGES 2024	79
VINTE	**55**
PERSE	**16**
IN CORSO (non ancora aggiudicate)	**5**
ALTRO (offerte non presentate, procedure annullate, iscrizione albi, bandi di finanziamento, etc)	**3**

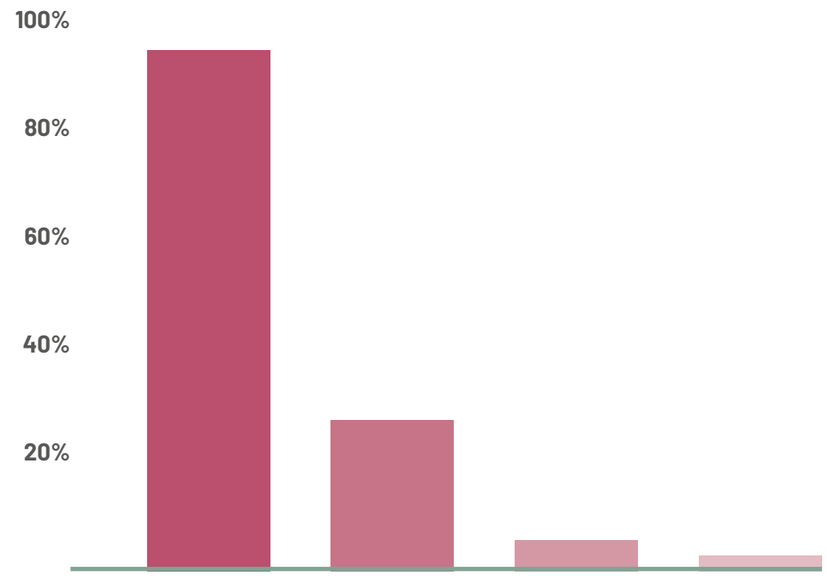
INDAGINE SULLO SMART WORKING 2024 INTERVISTE AI LAVORATORI

Durante il 2024 è stata condotta un'indagine sullo smart working, fra le lavoratrici e i lavoratori di Proges che operano principalmente in tecnostruttura o nei cantieri che prevedono un tipo di lavoro impiegatizio. Per altre tipologie d'impiego (educatori, oss, ecc.) sono, infatti, previsti altre tipologie di flessibilità.
Dal punto di vista metodologico, l'indagine qualitativa è stata realizzata attraverso un questionario on-line anonimo.
Il campione è stato di 144 persone (78,4% delle quali donne e 21,6% uomini); 109 sono state le risposte (il 76% degli aderenti). C'è stata dunque una buona partecipazione e numerosi, liberi e articolati sono stati i commenti.
Ciò che è emerso dall'elaborazione dei dati, che ha restituito i risultati preliminari, è che la misura dello smart working favorisce il benessere lavorativo. Dalle risposte emergono inoltre proposte e suggerimenti per migliorare l'attuale sistema, in particolare nell'ambito della comunicazione.
Il giudizio sul modello di smart working attualmente in uso (applicazione negoziata) è ampiamente positivo L'89,8% degli intervistati lo ha giudicato, infatti, pienamente funzionale, solo il 4,6% eccessivamente rigido, il 3,7% dice della necessità di integrazioni, l'1,8% lo giudica poco funzionale e poco chiaro.



Tra i vantaggi: conciliazione tempi di vita/lavoro (per l'85,8%), migliore qualità della vita (75,4) e risparmio dei costi per il lavoratore (66%).

Il 50,9% ha affermato che non c'è nessuno svantaggio nell'utilizzo dello smart working, il 17,9% ha segnalato difficoltà di comunicazione, il 6,6% maggiore insicurezza nel gruppo di lavoro.
Alla domanda "come viene vissuto lo smart working nel gruppo di lavoro", il 96,2% ha dichiarato che si tratta di una opportunità di miglioramento della propria organizzazione di vita.



Per il 51,4% è migliorato il funzionamento degli uffici, per il 32.7 è invariato per l'11,2% è migliorato per alcuni aspetti e peggiorato per altri.
Per il 60% degli intervistati potrebbe essere utile qualche forma aggiuntiva per i genitori con i figli in età scolare.

Maggiore flessibilità
Possibilità di dividere lo SW in mezze giornate
Possibilità di modificare orario e giornate di SW in base alle necessità
Possibilità di inserire più giornate quando si hanno problemi in famiglia
Aggiungere più giorni durante la pausa scolastica estiva
Ritardare l'orario di ingresso
Possibilità di saltare l'ora di pausa pranzo per poter uscire prima
Anticipare l'orario di ingresso
Stabilire fasce orarie di reperibilità quando si è in SW

E non sono mancate le proposte di miglioramento da parte dei lavoratori.

1. **Ampliamento** dei giorni concessi
2. Maggiore **flessibilità** nell'organizzazione dello SW
3. Maggiori **vincoli** nell'organizzazione dello SW
4. **Formazione** sulla comunicazione e la relazione virtuale e da remoto
5. **Personalizzazione** SW in base ad esigenze specifiche
6. Possibilità di **frazionare le giornate** di SW
7. Fare un giorno settimanale di **chiusura** totale della struttura per ridurre i costi

C. INCLUSIONE E INNOVAZIONE

AGENDA 2030, OBIETTIVO 9: COSTRUIRE INFRASTRUTTURE RESISTENTI, PROMUOVERE L'INDUSTRIALIZZAZIONE INCLUSIVA E SOSTENIBILE E PROMUOVERE L'INNOVAZIONE.

ALLENARSI ALLA LEADERSHIP

Sollecitati dai coordinatori territoriali, i referenti Specialist Educazione, insieme all'ufficio formazione, hanno progettato "Allenarsi alla leadership", un percorso di formazione condotto da Alessandro Fusaro, psicologo e formatore storico della cooperativa.

Una dozzina di partecipanti (referenti e coordinatori di servizi residenziali, semiresidenziali, domiciliari e gruppi appartamento per persone disabili adulte) provenienti da Piemonte, Emilia-Romagna, Toscana e con esperienze lavorative diverse, hanno avuto l'opportunità di confrontarsi su tematiche centrali del ruolo del coordinatore di servizi complessi, a partire dalla riflessione su sé stessi, sul proprio modo di agire e su come si viene percepiti dai colleghi, committenti e ospiti e familiari.

Il coordinatore è una figura complessa, al crocevia delle esigenze di tutti gli interlocutori, chiamato a rappresentare sempre il servizio e ad assumersi responsabilità continue.

Allenarsi alla leadership assume un valore fondamentale: sapersi far comprendere, risultare credibili, spronare il gruppo verso obiettivi comuni, affrontando anche decisioni difficili con responsabilità.

Durante gli incontri il confronto tra coordinatori ha permesso di condividere fatiche e strategie e ha portato a una riflessione profonda su cosa significhi davvero ricoprire questo ruolo.

Il coordinatore si riconosce come figura chiave di un lavoro che, nel suo significato più profondo, è politico: prendersi cura delle persone affidate in una società complessa, richiede valori come rispetto, dignità e speranza.

La costruzione di una squadra coesa, l'interazione virtuosa tra figure diverse, la definizione di obiettivi credibili ma ambiziosi sono alla base di un cambiamento possibile. Un cambiamento che implica alle volte dover gestire conflitti e scelte talvolta dolorose, ma necessarie.

Al coordinatore spetta anche il compito di trasmettere la forte connotazione etica del mestiere, mostrando che non basta la buona volontà, ma serve una preparazione professionale strutturata.

È un ruolo evoluzione, che richiede la capacità di mettere in discussione prassi consolidate e adattare i sistemi ai bisogni reali delle persone.

NIDI POLI-TECNICI: TRA RICERCA E INNOVAZIONE PEDAGOGICA

Dare una più marcata "identità POLI_TECNICA" ai nidi aziendali del Campus Leonardo e Bovisa: questo l'obiettivo principale di un significativo progetto nato da una sollecitazione del Comitato Scientifico del Politecnico di Milano per cui Proges gestisce dal 2013 i nidi aziendali e che ha visto impegnate per due anni le equipe dei servizi, insieme al formatore Mao Fusina, in un percorso di rinnovamento dei nidi.

Il percorso, che ha coinvolto attivamente bambini, bambine e le loro famiglie, ha condotto alla progettazione di nuovi contesti educativi, ispirati ai principi pedagogici che pongono al centro le scoperte e le ricerche di ciascuno, valorizzando gli apprendimenti basati sull'esperienza e riconoscendo i bambini come soggetti attivi, competenti e protagonisti nei loro ambienti di vita. Gli ambienti sono stati via via allestiti e ri-allestiti con una pluralità di proposte in dialogo con i diversi modi di conoscere dei bambini, integrandone i molteplici linguaggi (espressivi, creativi, materiali non strutturati, luce, proiezioni, ambienti digitali, indagini sonore, ecc.).

Le azioni principali intraprese si sono focalizzate quindi su diversi aspetti, a partire dalla riprogettazione degli spazi in ambienti poli-funzionali, pluri-esperienziali, pluri-sensoriali e flessibili capaci di sostenere le azioni, i movimenti e le esplorazioni dei bambini, luoghi in cui l'estetica è stata curata in coerenza con i contenuti pedagogici, creando un sistema di bellezza che accoglie e accompagna il bambino.

In secondo luogo c'è stata la ricerca e la scelta di mettere a disposizione dei bambini principalmente materiali non strutturati, inclusi elementi naturali e di recupero industriale, selezionati per la loro capacità di sollecitare la creatività, il pensiero critico e l'esplorazione multisensoriale.

Sono poi stati implementati degli esploratori intesi come luoghi privilegiati per l'esplorazione e la ricerca.

Si è lavorato sul principio dei centri di interesse: spazi caratterizzati da coerenza e dialogo tra diverse aree, in cui le proposte e i luoghi di interazione sono messi al centro, mentre le zone dedicate all'approfondimento individuale, alla riflessione sull'esperienza, all'osservazione del lavoro altrui e alla libera fruizione del tempo sono collocate lateralmente.

Infine diverse azioni si sono indirizzate sull'integrazione di strumentazioni tecnologiche come supporto all'esplorazione scientifica di fenomeni quotidiani, favorendo un approccio pratico e

sperimentale alla conoscenza.
Il processo di cambiamento intrapreso ha richiesto un significativo impegno da parte dei gruppi educativi, traducendosi nella capacità di rimettere in discussione pratiche consolidate, adottando una postura di ricerca, esercitando l'attitudine a porsi e porre domande, promuovendo nei bambini modalità autonome di esplorazione e interpretazione della realtà e supportandoli nell'attribuzione di significato delle esperienze fatte.
Fondamentale è stato il coinvolgimento dei genitori valorizzandone le loro competenze politecniche e scientifiche, co-progettando insieme e condividendo attivamente le esperienze dei bambini.
L'esito di questo progetto (ma nuovo punto di partenza) è stato quindi la co-costruzione di un ambiente di apprendimento innovativo in cui i bambini si configurano come ricercatori attivi e curiosi, capaci di esprimere e sviluppare le proprie conoscenze, formulare domande e interpretare la realtà in modo autonomo e creativo.

PERCORSO CP JUNIOR: LA VOCE DELLE NUOVE COORDINATRICI PEDAGOGICHE

Il percorso di formazione "CP Junior" è stato ideato e strutturato da specialist educazione e responsabili coordinamento pedagogico di Parma con l'obiettivo di consolidare competenze e ampliare la gamma di conoscenze delle due nuove coordinatrici pedagogiche.
È stato realizzato un articolato programma di incontri, un'esperienza formativa ricca, valutata dalle giovani coordinatrici un'importante opportunità per dotarsi di tutte le conoscenze necessarie per agire il ruolo di coordinatrice pedagogica e per maneggiare, in uno spazio di supervisione, le competenze acquisite. Gli ambiti che oggi sono di riconosciuta competenza del coordinatore rimandano a: conoscenze approfondite della cultura dell'infanzia, delle politiche rivolte all'infanzia e alle famiglie, dei dispositivi di gestione legati ai budget dei servizi, dei territori e delle committenze; capacità di conduzione dei gruppi di lavoro; competenze organizzative, relazionali e nella gestione dei progetti; padronanza della comunicazione efficace.
Attraverso l'affiancamento da parte dei professionisti che operano nei diversi nuclei della cooperativa, sono stati esplorati i saperi ritenuti imprescindibili per ricoprire il ruolo di coordinatrice pedagogica, nonché gli strumenti di cui dotarsi per allenarsi all'utilizzo versatile di linguaggi plurimi.
Il percorso ha rappresentato una sfida che ha accompagnato le due coordinatrici nella costruzione della propria identità professionale, aiutandole a posizionarsi all'interno di un ruolo che spazia dagli aspetti organizzativi e gestionali a quelli pedagogici, legati sia allo "stare" nelle dimensioni che toccano le relazioni, individuali e di gruppo, sia alla sua funzione di movimento e di ricerca continua.

Le parole delle due coordinatrici, raccolte al termine dell'esperienza formativa, restituiscono la profondità e la cura dell'esperienza proposta, sottolineando quanto sia importante accompagnare, sostenere e formare con consapevolezza chi assume un ruolo centrale nella qualità dei servizi educativi.

HOME VISITING

Tra le azioni più innovative sviluppate nell'ambito di "Essere all'altezza" abbiamo anche l'"home visiting" attivato per alcuni nuclei familiari stranieri residenti a Lagrimone, nel comune di Tizzano. È una progettualità nata dal confronto e dalla collaborazione tra servizi sociali, neuropsichiatria, centro per le famiglie e figure di sistema del progetto "Essere all'altezza". Riconoscendo la famiglia e la casa come l'habitat privilegiato per la crescita di bambine e bambini, gli obiettivi di questo intervento sono stati quelli di promuovere una relazione positiva tra bambini e adulti di casa, supportandoli nell'interpretare e riconoscerne i bisogni, rafforzando nei genitori la fiducia in sé stessi e individuando, insieme a loro, risorse e servizi presenti sul territorio. Successivamente abbiamo dato vita alla "scuola di italiano" a Lagrimone, primo momento di aggregazione e attività comune per queste famiglie.

d. **RIDURRE LE DISEGUAGLIANZE**

AGENDA 2030, OBIETTIVO 10: RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

LA RIVOLUZIONE GENTILE – IL VALORE DEL FEMMINILE IN COOPERATIVA

Per Proges il "femminile" rappresenta da sempre una presenza significativa, ma nel tempo è diventato anche un valore consapevole. Con una base sociale composta in larga parte da donne, abbiamo progressivamente maturato l'esigenza di superare una visione puramente protettiva del femminile, per riconoscerlo invece come risorsa culturale, trasformativa e strategica, capace di generare valore in azienda a livello relazionale, organizzativo e decisionale.

Questa scelta si è concretizzata in una serie di azioni strutturate, volte a integrare la parità di genere nei processi organizzativi e a generare spazi stabili di ascolto, confronto e proposta.

Negli anni abbiamo portato avanti politiche di genere molto interessanti e innovative che nel tempo si sono evolute nell'approccio. Per esempio il riconoscimento del 100% dello stipendio durante la maternità obbligatoria, il rimborso sulle visite mediche durante la gravidanza, il part time e lo smart working per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, gli sconti sulle rette dei nidi per contrastare la dispersione lavorativa a seguito della maternità.

Queste azioni evidenziano il percorso di consapevolezza maturato sul tema del femminile: da un approccio come tutela al focus sulla conciliazione. Un approccio comunque ancora orientato verso una concezione del femminile come uno svantaggio, come un qualcosa da tutelare. Passaggi necessari ma non più sufficienti per un'organizzazione moderna.

Dal 2023 c'è stato un cambio di paradigma e si è cominciato a pensare al femminile come valore aggiunto per le organizzazioni. Il progetto Ladies First per esempio, che si è aggiudicato il Premio GED 2023 della 9° edizione del Premio innovatori responsabili promosso dalla Regione Emilia-Romagna, ha rappresentato un primo passo importante per stimolare consapevolezza, valorizzare i vissuti e aprire uno spazio di dialogo tra generazioni, funzioni aziendali e approcci diversi alla leadership.

Nel corso del 2024 in virtù di quell'esperienza sono stati organizzati eventi pubblici e occasioni di dialogo per promuovere questo tipo di riflessione e di approccio.

A giugno, alla libreria Mondadori dell'Eurotorri di Parma, si è svolta la presentazione del libro "La grande D – come la leadership femminile trasforma le organizzazioni" edito da Luiss e scritto Paola Lazzarini, formatrice e Head of CSR & Senior Consultant Manager Cegos Italia. In dialogo con l'autrice è intervenuta la vice presidente di Proges che, insieme a Paola Lazzarini, ha realizzato in cooperativa il progetto Ladies First.

A novembre abbiamo aderito e partecipato come parte attiva all'iniziativa "Protagoniste cooperative: parole, imprese, società", promossa da Legacoop Emilia Ovest e inserito nell'ambito del circuito OFF del festival L'Eredità delle Donne, dedicato all'empowerment femminile.

Nel 2025, questo percorso troverà una nuova continuità con l'avvio del cammino verso la certificazione di genere. Un passo che consolida l'impegno già avviato nel 2012 con la certificazione Family Audit, e che mira a rafforzare in modo sistemico la cultura organizzativa in tema di equità, pari opportunità e sostenibilità sociale.

Valorizzare il femminile in azienda, oggi, significa soprattutto ripensare i modelli di leadership e governance, affinché non siano basati su logiche di potere e controllo, ma su ascolto, co-costruzione, responsabilità condivisa e intelligenza emotiva.

Significa anche riconoscere il contributo delle donne non solo in termini di presenza, ma di prospettiva: un femminile che sa innovare, che costruisce relazioni e che accompagna il cambiamento con competenza e visione.

Noi scegliamo di investire in una cultura organizzativa che riconosca il valore delle differenze, promuova la partecipazione e crei le condizioni per una leadership realmente inclusiva, equa e generativa.

Perché il futuro delle organizzazioni passa dalla capacità di trasformarsi mettendo al centro le persone e le persone non sono mai tutte uguali.

UN IMPEGNO CONCRETO PER LA TUTELA DELL'INFANZIA E LO SVILUPPO DEI TERRITORI

Nel 2024 abbiamo rafforzato il nostro impegno a favore della protezione dei minori e della qualità dei servizi educativi, dando continuità al progetto "Essere all'altezza", avviato nel 2022 e selezionato da Impresa Sociale Con i Bambini per contrastare la povertà educativa nei territori montani dell'Appennino parmense.

Grazie a questo percorso, finanziato con un contributo complessivo di 920.000 euro, sono stati realizzati interventi capillari di potenziamento dei servizi per la prima infanzia, tra cui l'apertura di spazi dedicati alle famiglie, il prolungamento degli orari dei nidi, servizi educativi flessibili e diversificati nelle proposte rivolte anche ai non iscritti, e iniziative aperte alla comunità. Abbiamo, inoltre, proposto diversi percorsi formativi al personale sui temi dell'accessibilità e dell'innovazione sociale per cercare di co-progettare insieme un

modello di Nido Hub che si apre al territorio, offre nuove opportunità di partecipazione con la funzione di promuovere ed espandere la cultura dell'infanzia.
L'intreccio tra la dimensione progettuale e la costruzione di una cultura organizzativa della cura, rappresenta oggi un punto di forza del nostro lavoro, che guarda allo sviluppo dei territori con uno sguardo educativo, inclusivo e generativo.

CHILD SAFEGUARDING POLICY

Proprio nell'ambito di "Essere all'altezza" è nata l'elaborazione della Child Safeguarding Policy, che sarà adottata dalla cooperativa come strumento guida per la tutela di bambine, bambini e adolescenti.
La policy definisce azioni e responsabilità concrete per prevenire abusi, maltrattamenti e comportamenti inappropriati, promuovendo ambienti sicuri e relazioni educative fondate su rispetto, ascolto e responsabilità condivisa. Il documento si integra nei nostri processi organizzativi e gestionali e prevede azioni chiare e operative in termini di sensibilizzazione, prevenzione, formazione, gestione dei rischi, segnalazione e risposta, coinvolgendo tutti i livelli della cooperativa, dai soci agli operatori, fino ai partner esterni.
Per favorirne la diffusione e l'adozione trasversale, abbiamo avviato nel 2024 diversi percorsi formativi sulla prevenzione del maltrattamento all'infanzia rivolti agli educatori dei nidi coinvolti in "Essere all'altezza", ai coordinatori pedagogici, alle figure di sistema del progetto.

POLITICHE E BUONE PRASSI: L'ESPERIENZA DEL NIDO BELLENTANI DI BEDONIA

Un altro dei momenti importanti di confronto e restituzione sul percorso di "Essere all'altezza" è stato l'incontro pubblico, dal titolo "Politiche e buone prassi: l'esperienza del nido Bellentani di Bedonia", che si è tenuto sabato 6 aprile 2024 nell'omonimo comune montano alla presenza di amministratori locali, ufficio di Piano della Valli Taro e Ceno e vari enti che si occupano di prima infanzia e sostegno alla genitorialità.
L'incontro è stato un'importante occasione per valorizzare come grazie a "Essere all'altezza" sia stato possibile aprire una nuova sezione di Nido dando una risposta concreta alle famiglie in lista d'attesa. Le attività messe in campo con il progetto, l'accompagnamento alla nascita e nel primo anno di vita, oltre

che attività per genitori e figli nei primi mille giorni hanno consentito alle famiglie di conoscere il nido, favorendone anche l'incremento delle iscrizioni.

PROGETTO TESEO 2024 "LA BELLEZZA DI ESSERCI INSIEME"

"Teseo" è nato poca prima del 2000 grazie alle opportunità di co-progettazione portate dalla legge 285/97 *"Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza"*.
In seguito sono state messe in campo strategie mirate e innovative per rispondere ai bisogni che via via emergevano nelle scuole della città di Parma.
Il progetto ha da sempre lavorato per il contrasto della dispersione scolastica e oggi è diventato un vero e proprio servizio del Comune di Parma. In tutti i 13 istituti comprensivi della città, insieme agli insegnanti lavora un'équipe composta da educatori, psicologi, mediatori culturali, facilitatori linguistici e orientatori.
L'obiettivo? Il benessere dei ragazzi a scuola. Alle attività proposte nel contesto scolastico si affianca una ricca offerta di azioni e supporti extrascolastici e di recente si sono aggiunte anche le proposte di Led-Laboratorio Energie Educative e Didattiche del Comune di Parma, che ha allargato il campo d'azione fino ai 18 anni, puntando in particolare sull'orientamento e il riorientamento di chi, avendo "sbagliato strada", è tentato di abbandonare la scuola e sull'accoglienza degli alunni neoarrivati in Italia e delle loro famiglie. Per questi servizi educativi, orientativi, di mediazione culturale e facilitazione linguistica il Comune di Parma ha stanziato più di 760mila euro per il biennio 2023/24, con un impegno quadriennale.
Proges quale capofila in associazione temporanea di impresa con Consorzio solidarietà sociale e Mediagroup98 attiva le diverse azioni durante tutto l'anno scolastico.
In particolare nel 2024 abbiamo dato avvio ad un lavoro innovativo e complesso quale la progettazione e lo sviluppo del lavoro delle équipe multiprofessionali in cui anche la scuola co-progetta strategie per accompagnare i bisogni educativi di ragazzi e famiglie, dentro una società che cambia.

Abbiamo dato spazio a un momento di riflessione comune SO-stare nel labirinto della complessità, che si è tenuto all'auditorium della scuola Anna Frank di Parma il 15 febbraio e che ha visto il contributo di Ivo Lizzola, ordinario di Pedagogia Sociale dell'Università di Bergamo e di Katia Provantini psicologa ed esperta di apprendimento scolastico del noto Centro Minotauro di Milano. Entrambi hanno puntato alla riflessione sulla visione di futuro che oggi hanno adulti e ragazzi. Visione che non può essere disgiunta perché altrimenti per gli uni diventa arduo, se non impossibile, il compito di educare e per gli altri si insinuano e trovano casa sentimenti di solitudine, abbandono e ineluttabilità.

"Educare è sempre accompagnare ad aprire un futuro possibile, nel quale saper scegliere tra possibile e possibile... Educare è un 'attendamento' in cui si pratica e si immagina un futuro buono e abitabile. Se non ci sono luoghi in cui si fa pratica dell'immaginazione di futuri possibili, davvero è catastrofe educativa".

(Ivo Lizzola)

Il progetto prosegue nel prossimo anno scolastico e vedrà il consolidarsi di strategie per migliorare il benessere scolastico dei ragazzi e delle ragazze, in accordo con il Comune di Parma che, da sempre, progetta insieme al terzo settore l'innovazione e le nuove traiettorie di sviluppo.

"A SCUOLA CI SONO I BAMBINI MASCHI E FEMMINE, TUTTI BELLI"

Lunedì 19 febbraio 2024, alla Sala Polivalente dell'Istituto Mario Lodi di Parma, si è tenuto l'incontro "A scuola ci sono i bambini maschi e femmine, tutti belli", un incontro per un'educazione libera dagli stereotipi di genere rivolto a educatori e insegnanti interessati a riflettere sul tema dell'equità di genere nei contesti educativi.

L'iniziativa, promossa insieme e ParmaInfanzia, ha proposto un dialogo aperto per promuovere una cultura pedagogica capace di superare gli stereotipi e accogliere la pluralità delle identità fin dalla prima infanzia.

Relatrice dell'incontro è stata Annalisa Falcone, pedagogista e formatrice, che da anni si occupa di educazione inclusiva, equità di genere, letteratura per l'infanzia e contrasto alle discriminazioni.

Attraverso il suo intervento, ha offerto spunti teorici ed esperienze concrete per costruire ambienti educativi più consapevoli, rispettosi e liberi da ruoli imposti.

Ad aprire il pomeriggio, un breve intervento di Claudio Milani, autore teatrale sensibile ai temi dell'infanzia, che ha introdotto con delicatezza il senso dell'incontro: ascoltare i bambini e le bambine, riconoscerli nella loro unicità e bellezza, senza etichette.

L'incontro ha rappresentato un'occasione preziosa per approfondire come il linguaggio, i giochi, i libri e le relazioni possano essere strumenti per un'educazione realmente inclusiva, dove ogni bambina e ogni bambino si senta valorizzato per ciò che è.

COORDINAMENTO PROGETTI OCCUPAZIONALI E DI ANIMAZIONE

La Cooperativa per rispondere alle esigenze di valorizzazione e implementazione di nuovi progetti occupazionali e di animazione declinati alle strutture per anziani, ha sviluppato all'interno della Business Area Assistenza, il coordinamento dei progetti speciali il quale si occupa di formazione, ideazione e assistenza nella realizzazione di nuovi progetti, formulazione programma animazione per i nuovi servizi, rapporti con il territorio per l'organizzazione di diversi eventi e l'implemento di nuove attività, anche per rispondere all'obiettivo di promuovere l'inclusione sociale contribuendo a ridurre le disparità di accesso alla sanità contribuendo così alla coesione sociale, attraverso il miglioramento delle condizioni di salute e di benessere anche tramite una socializzazione mirata e progettuale.

La cultura come cura risulta così la cifra di molti percorsi progettuali che vedono da tempo gli ospiti di Proges a contatto con la bellezza nelle varie forme d'arte, come la musica, la pittura, l'architettura e la storia.

Diverse sono le attività occupazionali e di animazione implementate nei nostri servizi tra cui si distinguono i "progetti speciali".

Viaggio nella grande bellezza alla scoperta delle meraviglie museali del territorio nazionale, con un esperto interno alla Business Area che accompagna piccolissimi gruppi di ospiti dei diversi servizi, con cui interagire personalmente durante la visita e beneficiare insieme del patrimonio culturale che la nostra nazione ci offre.
Musicoterapia: orchestra ritmica e guida all'ascolto è una progettualità che comprende la formazione di una vera e propria orchestra ritmica con strumenti professionali per accompagnare brani famosi di grandi autori contemporanei e del passato, con l'ausilio di un esperto interno alla Business Area, il quale si occupa inoltre di veicolare notizie, emozioni e reminiscenze attraverso un percorso conoscitivo con la guida all'ascolto di vari generi musicali che comprendono la musica classica, la musica lirica e la musica popolare di diverse nazioni.
Noi per gli Altri vede la vicinanza fattiva dei nostri ospiti verso realtà istituzionali come Associazioni per la difesa e tutela dei volatili a cui sono stati donati nidi di lana, o il canile municipale per cui sono stati realizzati cappotti e coperte per gli amici a quattro zampe ricevendo, per l'originalità dell'iniziativa, un eco molto importante sulla stampa nazionale.
Mostre ed eventi vede la realizzazione di mostre di pittura e scultura all'interno di alcuni nostri servizi, con opere realizzate dagli stessi ospiti, immersi nella bellezza della forma e del colore dando spazio ad ogni forma di creatività molto spesso inattesa.
Radio Anche Noi primo e unico podcast in Italia che vede protagonisti gli ospiti di luoghi protetti, nella realizzazione di documentari sonori su diversi temi di varia attualità creando una vera e propria redazione spalmata sul territorio nazionale, coordinato e realizzato sempre all'interno della Business Area Assistenza, per dare "voce" a pensieri, sensazioni e modalità narrative degne di trasmissione e archiviazione, per le generazioni future.
Utilizzo delle nuove tecnologie vede i nostri ospiti coinvolti nell'utilizzo delle nuove tecnologie per poter relazionare con l'esterno attraverso i social e usufruire degli innumerevoli argomenti veicolati dalla rete.

Tra le progettualità ideate nel 2024 che saranno operative nel 2025 c'è il progetto "Poesia", un percorso anche in questo caso a contatto con la bellezza della cultura come cura. Si sviluppa scoprendo la storia della poesia, toccando diversi famosi poeti e narratori come i cantautori nazionali, dando la possibilità agli utenti anziani di creare loro stessi una pagina poetica. Il percorso si concluderà con un concorso di poesia.

CO-PROGETTAZIONE FATTORIA DI VIGHEFFIO

A seguito dell'avviso pubblico di AUSL Parma (delibera n. 404 del 22/09/2022), insieme ad altre due cooperative già presenti nell'area della Fattoria di Vigheffio (EMC2 e Avalon), Proges si è costituita in ATS rispondendo alla procedura a evidenza pubblica finalizzata alla selezione di un soggetto a cui affidare attività di riabilitazione e reinserimento sociale destinate a pazienti provenienti da ex OPG e/o percorsi giudiziari.
Il progetto si articola nella struttura denominata "Centro per la promozione della salute, il benessere, la formazione e l'inclusione sociale a carattere polivalente" situata nel complesso de "La fattoria di Vigheffio" e prevede una durata di affidamento di due anni, dal 1° settembre 2023 al 31 agosto 2025.
La trama che si articola nella sinergia di strumenti, soggetti, opportunità e relazioni messi a disposizione dalle cooperative, intercetta e risponde ai diversi bisogni della persona, in accordo all'oggetto della co-progettazione, mettendo a disposizione azioni e competenze utili alla concreta partecipazione delle persone ai percorsi riabilitativi, all'acquisizione di conoscenze e competenze professionali necessarie ad espletare le mansioni lavorative che aggregano nell'area della Palazzina (ristorazione, cura del verde, gestione della segreteria organizzativa) ma anche nel sostegno alla persona nella gestione di situazioni di fragilità psichica, psicologica e sociale.

e. **SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE**

AGENDA 2030, OBIETTIVO 11:
CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

AGENDA 2030, OBIETTIVO 12:
CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILE

AGENDA 2030, OBIETTIVO 15:
VITA SULLA TERRA

VERSO IL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ ESG

In un mondo segnato da sfide globali come i cambiamenti climatici, le crisi umanitarie e le disuguaglianze sociali, il nostro impegno per la sostenibilità assume un valore ancora più profondo e urgente. Come organizzazione del terzo settore, crediamo che il benessere delle persone e del pianeta siano due facce della stessa medaglia e siamo convinti che ogni azione, anche la più piccola, possa contribuire a creare un impatto positivo.

Environmental (ambientale), Social (sociale) e Governance, sono gli aspetti fondamentali per valutare l'impegno di un'impresa in termini di sostenibilità. E, nonostante le recenti modifiche apportate alla **CSRD*** dal pacchetto Omnibus, che con la direttiva "stop the clock" proroga di due anni per le grandi imprese l'obbligo di rendicontazione sulla sostenibilità, noi abbiamo deciso di proseguire, con responsabilità e trasparenza, il percorso che porterà alla redazione del bilancio di sostenibilità sulla base degli standard ESRS (standard europei per la rendicontazione della sostenibilità).

Questa scelta testimonia il nostro impegno a migliorare continuamente le performance sociali, ambientali ed economiche, a contribuire attivamente alla sostenibilità del proprio operato e del contesto in cui è presente, rispettando le risorse a disposizione, che verranno ereditate dalle future generazioni.

Di seguito troverete una sintesi dell'analisi di contesto elaborata assieme ad i nostri partner di Uniaudit.

ANALISI DI CONTESTO PROGES 2024 – SINTESI RAGIONATA IN OTTICA ESRS

In queste pagine vogliamo rappresentare una sintesi ragionata dei materiali raccolti da ciascun owner nell'ambito dell'analisi di contesto, per restituire una narrazione organica del posizionamento attuale della nostra cooperativa in termini di governance, impatti ambientali e sociali, rischi, strategie e pratiche già in corso.

La scelta di rinviare la rendicontazione ambientale a un ciclo successivo non equivale a una sospensione della responsabilità: al contrario, è segnale di una volontà di evolvere con metodo e solidità verso un sistema di rendicontazione completo, credibile e coerente con la complessità delle attività gestite.

NOTE* *La CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) è un nuovo requisito di rendicontazione aziendale progettato per migliorare la qualità, la coerenza e la comparabilità della rendicontazione di sostenibilità da parte delle aziende che operano nell'Unione Europea.*

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E VISIONE STRATEGICA

La lettura incrociata del bilancio sociale, dello statuto vigente, del business plan aggiornato e dell'organigramma conferma che Proges è oggi una realtà cooperativa articolata e in profonda trasformazione.

A livello di governance interna, la presenza di un consiglio di amministrazione rinnovato, l'adeguamento statutario e la definizione aggiornata delle funzioni operative delineano un assetto solido, multilivello, orientato alla responsabilità diffusa.

Nel nuovo disegno organizzativo, segnaliamo l'istituzione delle direzioni HSE, Sviluppo e Operativa, con responsabilità trasversali su territorio, qualità, innovazione e impatto.

Il business plan 2024–2028, documento strategico di riferimento (di cui parliamo ampliamente nel capitolo 6), evidenzia come la cooperativa abbia già assunto una visione di medio periodo, fondata su parole chiave come benessere organizzativo, economia della conoscenza, cura, prossimità, territorio.

Il piano individua progetti strutturali ad alto impatto sociale (ampliamenti residenziali, strutture sociosanitarie in aree nuove, riqualificazioni immobiliari e energetiche), ma anche percorsi trasformativi trasversali, come l'integrazione di modelli di valutazione d'impatto, la transizione digitale, l'incremento dell'efficienza organizzativa. Il linguaggio adottato è già compatibile con l'approccio ESRS, pur in assenza di una tassonomia tecnica strutturata.

È presente, ad esempio, una lettura per capitale umano, sociale, territoriale.

SISTEMA DI GOVERNANCE, GESTIONE DEL RISCHIO E COMPLIANCE

Il sistema di governo di Proges è documentato e dotato di strumenti regolativi chiari.

Il modello organizzativo ex D.LGS. 231/2001 è attivo, aggiornato e presidiato da un ODV collegiale con competenze effettive, che ha a disposizione canali di segnalazione (whistleblowing), procedure e policy.

Il codice etico 2023, recentemente aggiornato, è coerente con i principi di trasparenza, legalità, rispetto dei diritti e impegno verso gli stakeholder.

La funzione di compliance è completata da un disciplinare tecnico su privacy, ICT e protezione dei dati in coerenza con ISO 27001, oltre che da policy di sicurezza fisica e informatica.

L'area del rischio è formalizzata attraverso il tavolo di risk management, i cui verbali mettono in evidenza un presidio reale e dinamico. Le riunioni documentano attività puntuali su rischio clinico, sicurezza del lavoro, piani di miglioramento, prevenzione vaccinale, aggiornamento delle deleghe.

Si delinea dunque un impianto già perfettamente compatibile con i requisiti degli standard ESRS G1 e con le metriche previste dai principali standard internazionali (GRI inclusi).

CAPITALE UMANO, BENESSERE ORGANIZZATIVO, STAKEHOLDER

L'area sociale rappresenta da sempre il cuore dell'identità della nostra cooperativa.

I documenti forniti evidenziano un sistema strutturato di gestione del personale, che non si limita agli aspetti giuridici e amministrativi ma si estende al benessere, alla partecipazione, alla formazione e alla valutazione. Nel 2024 risultano attivi e aggiornati: un piano sanitario integrativo (GEA), una guida alla conciliazione e un Piano Family Audit, documenti che testimoniano un investimento continuo e coerente su temi centrali per gli standard ESRS S1 (condizioni di lavoro) e S2 (lavoratori della catena del valore).

L'analisi dei dati UNIEMENS di dicembre 2024 conferma che la nostra forza lavoro supera i 4.600 dipendenti. La selezione del personale è regolata da una policy chiara (Zucchetti In Recruiting), che si articola in un processo formalizzato, tracciabile e basato su criteri condivisi.

I requisiti minimi per ciascuna figura professionale sono aggiornati al 2024 e recepiscono le evoluzioni normative nazionali e regionali.

Viene dato ampio spazio ai tirocini (curricolari, extracurricolari, di inclusione), che utilizziamo anche come canale per l'innovazione interna.

Numerose indagini qualitative dimostrano un'attività sistematica di coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni.

I questionari di customer satisfaction (CRA, CD, SAD) restituiscono un'immagine articolata della percezione di utenti e familiari. L'indagine sulla soddisfazione lavorativa del personale mostra non solo il livello di empatia e coinvolgimento, ma anche suggerimenti diretti su organizzazione, carichi di lavoro e bisogni formativi.

L'evento "Senior Experience" è stato non solo un'occasione formativa ma anche un dispositivo di ascolto e riflessione collettiva. Si costruisce così un ecosistema in cui la qualità non è solo procedura ma relazione.

CATENA DEL VALORE, FORNITORI E ACQUISTI RESPONSABILI

Il nostro approccio alla gestione della catena del valore evidenzia un'evoluzione sostanziale verso la sostenibilità integrata. La cooperativa ha strutturato un albo fornitori 2025 che include procedure di qualifica, griglie di valutazione, criteri selettivi e meccanismi di monitoraggio periodico. Le schede tecniche utilizzate per la valutazione dei partner (come nel caso di Salus Srl) contengono riferimenti espliciti a standard volontari (ISO 9001, 14001, 45001), politiche di responsabilità sociale (SA8000), sistemi di gestione della privacy e della sicurezza, continuità operativa e sostenibilità ambientale.

L'intero processo di selezione è orientato a garantire trasparenza, equità, e coerenza con i valori cooperativi. Il monitoraggio delle performance ambientali e sociali è reso possibile da strumenti digitali interni e dalla collaborazione con gli enti di controllo. L'ufficio acquisti lavora a stretto contatto con il settore qualità e la funzione HSE per consolidare le prassi di verifica dei requisiti minimi e per introdurre indicatori ambientali specifici. Inoltre, la raccolta dati sulle transazioni energetiche, il controllo dei consumi dei mezzi aziendali e l'analisi della distribuzione territoriale degli impatti consentono un tracciamento già orientato alla disclosure ESRS.

La seguente tabella sintetizza i criteri applicati nella qualifica dei fornitori:

AREA DI VALUTAZIONE	CONTENUTO SPECIFICO
Certificazioni	ISO 9001, 14001, 45001, SA8000
Sicurezza	DVR, formazione, sorveglianza sanitaria
Privacy & ICT	Trattamento dati, misure tecniche e organizzative
Continuità operativa	Presenza di piani e procedure per emergenze
Responsabilità ambientale	Gestione rifiuti, uso risorse, rispetto normative
responsabilità sociale	Contrattualistica, parità di genere, tracciabilità

La struttura è pronta per un'evoluzione verso un sistema a punteggio ponderato, in grado di associare rating ESG (Environmental, Social, Governance) ai fornitori principali.

AMBIENTE E TRANSIZIONE ALLA RENDICONTAZIONE ESRS

Abbiamo deciso di rendicontare separatamente il capitolo ambientale all'interno del bilancio sociale 2024, è stata una scelta strategica, in previsione di una transizione completa verso la rendicontazione secondo gli standard ESRS, in particolare l'area E1 (cambiamenti climatici) e, in prospettiva, anche E2 (inquinamento), E3 (risorse idriche), E4 (biodiversità) ed E5 (uso risorse).

Tale sospensione non rappresenta un arretramento bensì un riallineamento verso una disclosure più solida e strutturata. A supporto, sono stati comunque raccolti e messi a disposizione i dati ambientali consolidati.

Nel 2024, i consumi registrati sono pari a 1.655,52 TEP (tonnellate equivalenti di petrolio) per energia elettrica e 1.593,80 TEP per gas, per un totale di 3.249,32 TEP, in calo del 2,4% rispetto ai 3.331,79 TEP del 2023.

Consumi energetici 2024:

TIPOLOGIA DI CONSUMO	VALORE 2023 (TEP)	VALORE 2024 (TEP)	VARIAZIONE
ENERGIA ELETTRICA	-	1.655,52	-
GAS NATURALE	-	1.593,80	-
TOTALE	3.331,79	3.249,32	-2,4%

SEDE	TEP GAS	TEP ELETTRICA	TOTALE TEP 2024
RSA PER CONIUGI (MI)	151,58	149,98	301,56
RSA FERRARI (MI)	146,55	151,99	298,54
VILLA SERENA MONTAIONE (FI)	137,91	83,03	220,93
RSA PINETA TRADATE (VA)	57,19	115,12	172,31
RESIDENZA VIA ADRIANO (MI)	–	161,5	161,5
CP R&G GARDENIA (PC)	–	152,27	152,27
MONTE S. QUIRICO (LU)	73,46	40,87	114,33
CENTRO SERVIZI SIDOLI (PR)	24,73	74,98	99,72
S.ANDREA CASSANO MAGNAGO (VA)	63,69	34,65	98,34
PIA CASA (LU)	56,87	28,14	85,01
RSA VILLA SOLARIA	35,71	43,50	79,21
BERTANI STIOLO S. MARTINO RIO (RE)	45,54	24,45	69,99
CASE PROTETTE FOND. MARUFFI (PC)	51,02	16,47	67,49
S.RITA SORAGNA (PR)	34,64	26,65	61,29
SALSOMAGGIORE (PR)	37,22	22,84	60,06
SAN MICHELE MONDOVI' (CN)	36,07	21,55	57,62
CITTA' DI BOLLATE (MI)	18,78	37,47	56,25
VILLA LAGUIDARA (LU)	33,23	22,75	55,98
ANNA ROSA CA' DEL BOSCO SOPRA (RE)	41,92	14,02	55,95
COMPLESSO ACC	–	50,80	50,80
ROBINIE CORREGGIO (RE)	23,99	25,02	49,01
VILLA ARGENTO ANDRIA (BAT)	46,37	–	46,37
VAL CEDRA MONCHIO CIPPATO (PR)	26,73	15,44	42,18
FOND. MARUFFI VIA LANZA PIACENZA (PC)	21,55	19,92	41,48
AUSL IL VILLINO - BAC (PR)	22,32	14,83	37,16
VILLA NORGE ROCCABIANCA (PR)	17,79	18,39	36,18
VILLA BIANCONI VALSAMOGGIA (BO)	22,20	12,56	34,76

L'analisi dei dati permette una mappatura puntuale dei principali poli di consumo, che rappresentano oltre l'80% dei TEP aziendali. Questo approccio consente di identificare aree prioritarie per la futura pianificazione di obiettivi di riduzione, in coerenza con quanto richiesto dagli ESRS E1. Il livello di granularità raccolto offre già oggi la possibilità di stimare le emissioni Scope 1 e Scope 2, nonché di valutare scenari di efficientamento energetico.
Sul piano qualitativo, abbiamo consolidato una cultura ambientale diffusa grazie a pratiche sistemiche quali la diagnosi energetica per sede, la tracciabilità dei consumi per punto di erogazione, la raccolta centralizzata dei dati di carburante e una prima sperimentazione di KPI ambientali (Key Performance Indicators, indicatore chiave di prestazione).

CONCLUSIONE E PROSPETTIVE

Il 2024 rappresenta per la nostra cooperativa un anno di passaggio, di sedimentazione e di preparazione. Abbiamo già attivato strumenti, raccolto dati, costruito linguaggi e policy compatibili con gli standard ESRS, anche se non obbligata formalmente a farlo. L'analisi di contesto qui proposta dimostra come il sistema cooperativo sia già oggi in grado di leggere i propri impatti e presidiare le aree chiave ESG e pianificare una transizione credibile verso la rendicontazione di sostenibilità integrata.
La rendicontazione ambientale, oggi riassunta in forma sintetica, potrà diventare nel prossimo bilancio un capitolo tecnico completo, validabile e comparabile. La parte sociale è già in larga parte conforme agli standard ESRS S, mentre la governance è documentata e attiva. Il 2025 si aprirà con la possibilità concreta di un bilancio di sostenibilità coerente con il quadro europeo e perfettamente aderente alla natura cooperativa, sociale e partecipativa di Proges.

4.
ANALISI D'IMPATTO

a. **IMPATTO SOCIALE**

Valutare l'Impatto significa dare valore alle "trasformazioni", ai cambiamenti stabili, duraturi e misurabili che avvengono in un contesto, rispetto a un progetto o a un gruppo di persone.
L'impatto delle nostre proposte progettuali, dell'attuazione delle nostre idee e più semplicemente delle nostre azioni, disegna le origini, i processi e gli esiti che ci siamo prefigurati ogni volta che la cooperativa consulta e chiede ai propri stakeholder lo sforzo di immaginare ciò che sarà.

Proges nel 2024 è stata protagonista e promotrice di alcune trasformazioni, come la riorganizzazione delle funzioni progettata elaborando il proprio piano industriale triennale 2024-28 (vedi capitolo 6); ma ha anche continuato grazie alla messa in opera di attività e progetti peculiari, un lavoro di conoscenza e di interpretazione delle tendenze e dei cambiamenti socio-economici che hanno interessato principalmente il sistema del welfare. Pertanto ha individuato alcune attività e progettualità che oggi trovano nella lettura degli impatti un valore aggiunto fondamentale per determinare nuovi orizzonti di lavoro e di sviluppo.

I principali criteri con cui la cooperativa agisce nella valutazione delle proprie progettualità strategiche ma anche "routinarie" sono riferibili a concetti di: efficacia, cioè la capacità di un progetto di raggiungere gli esiti desiderati; l'efficienza cioè migliorare le performance controllando i costi; di effectiveness cioè la capacità di produrre un effetto di "benessere"; coerenza tra i bisogni di un territorio e le preferenze sociali; in ultimo l'equità cioè la giusta distribuzione degli interventi rispetto ad una popolazione target.

b. **ADOZIONE A DISTANZA**

Con Caritas Children, da più di vent'anni, sosteniamo a distanza cinque ragazzi in progetti dislocati in Thailandia, Eritrea ed Etiopia.
Il contributo economico di Proges, anche nel 2024 ha garantito loro il diritto all'infanzia, allo studio, cure mediche ed è stato un contributo al sostentamento di tutta la famiglia.
Caritas Children, è un'associazione nata nel 2004 dalla Caritas Parmense con sede a Parma ma di respiro internazionale e ha all'attivo più di quaranta progetti di sostengo a distanza e cooperazione internazionale in Africa, Asia e Sud America.

c. **SOSTEGNO AL CENTRO ANTIVIOLENZA DI PARMA**

Nel nostro agire quotidiano promuoviamo una cultura dell'eguaglianza, della parità dei diritti e dell'equità di trattamento sul posto di lavoro garantendo alle nostre lavoratrici e socie (circa il 90% del totale) l'assenza di discriminazioni di genere all'interno delle politiche organizzative e retributive.
Da sempre siamo impegnati sul tema della violenza sulle donne con iniziative di sensibilizzazione all'interno delle sue strutture, all'esterno in collaborazione con enti pubblici e associazioni, tramite i nostri canali social e il magazine ProgesMag.
Anche nel 2004 abbiamo dato un contributo economico al Centro Anti Violenza di Parma, realtà divenuta punto di riferimento per donne in difficoltà, rifugio, luogo di ascolto, nonché possibilità di rinascita.
L'obiettivo è supportare le donne nella società, tutelare la loro libertà di scelta e i loro diritti, diffondere la cultura della non-violenza.

d. **MAGNETE**

Magnete è un'impresa sociale che gestisce l'Auditorium all'interno della struttura dell'Adriano Community Center di Proges in quartiere Adriano a Milano. Magnete coordina un progetto culturale e sociale fortemente sperimentale che aggrega 28 organizzazioni, molte delle quali lavorano con diverse fasce di popolazione, in stretta relazione con il quartiere.
Giovani, famiglie, migranti, persone di seconda generazione, persone con disabilità, sono soggetti attivi e partecipi di processi sociali e culturali innescati nello spazio e nel quartiere.
I diversi linguaggi artistici, la danza e il teatro in primis, ma anche l'arte partecipata, la robotica, l'orientamento al lavoro e moltissime iniziative di formazione, compongono un'offerta poliedrica per il territorio e offrono una nuova narrazione di Adriano, non solo come quartiere residenziale ma parte integrante della città, un luogo da conoscere e da vivere. Un luogo di sperimentazione aperto al territorio e alla città. Un modo per allargare la geografia cittadina, variare il suo racconto, connettendo le comunità locali e la città metropolitana. www.magnete.mi.it

e. **OPERATORE DI COMUNITÀ**

La crisi pandemica ha evidenziato, una volta per tutte, l'importanza di offrire servizi declinati in una dimensione territoriale.
Essa è l'unica che può garantire risposte corrette e personalizzate in equilibrio tra un'adeguata lettura del bisogno e il rispetto delle autonomie e della storia di vita dell'anziano.
In questo quadro nel 2022 con il Comune di Sissa-Trecasali (provincia di Parma), in collaborazione con Asp Fidenza, abbiamo lanciato la creazione sperimentale di una nuova figura: "l'operatore di comunità".

L'operatore di comunità agisce come un vero e proprio tutor della persona anziana, un'interfaccia tra il bisogno, l'assistente sociale di riferimento e l'intera rete dell'offerta.
Il progetto ha come obiettivo primario facilitare la lettura dei bisogni inespressi (ovvero che non vengono verbalizzati al momento di esprimere il bisogno, ma sono implicitamente inclusi) attraverso un approccio d'iniziativa e mediante la creazione di relazioni personalizzate con i cittadini. Gli anziani vengono supportati nella ricerca di risposte adeguate e orientati tra le diverse opportunità offerte dalla rete dei servizi. Il fine ultimo è promuovere un invecchiamento positivo, soprattutto relativamente alla funzione cognitiva.

Il servizio non è limitato agli utenti già seguiti dai servizi, ma si rivolge alla popolazione anziana nella sua interezza. In questo senso rappresenta una preziosa opportunità di inclusione, prevenzione delle fragilità e presa in carico delle tante necessità che oggi non riescono a emergere.
La mappatura del bisogno, svolta dall'assistente sociale comunale, in collaborazione con l'operatore di comunità e il servizio di assistenza domiciliare del Comune (già accreditato a Proges), è funzionale alla individuazione di quelle situazioni di solitudine e/o disagio che trarrebbero beneficio dal nostro progetto di intervento.

Il progetto si sviluppa poi per fasi. Nella prima fase il percorso conoscitivo della persona anziana è avviato attraverso un percorso semi-strutturato; le informazioni vengono inserite in un apposito documento riepilogativo. L'esito di questo approccio conoscitivo iniziale fornisce importanti indicazioni per la fase successiva che consiste nella definizione della progettualità meglio corrispondente alle esigenze, alle inclinazioni individuali e ai gusti dell'anziano. Il successivo obiettivo riguarda la programmazione e la realizzazione delle attività specifiche previste dai progetti individuali che sono realizzati al domicilio oppure in un ambiente appositamente attrezzato in paese; quindi si passerà alla valutazione finale del percorso, a un'indagine di customer experience e all'invio periodico dei relativi report.
Il progetto prevede la mappatura e il conseguente coinvolgimento della realtà associative, culturali, di volontariato, che arricchiscono di ulteriore valore aggiunto gli obiettivi progettuali.

Breve elenco delle attività svolte:

Musicoterapia, guida all'ascolto: con gli anziani saranno individuati metodi e contenuti musicali appropriati, in linea con i gusti e agli obiettivi di benessere condivisi

Atelier arte: consiste nella ricerca del benessere psicofisico attraverso l'espressione artistica dei pensieri, dei vissuti e delle emozioni, valorizzando le potenzialità del paziente

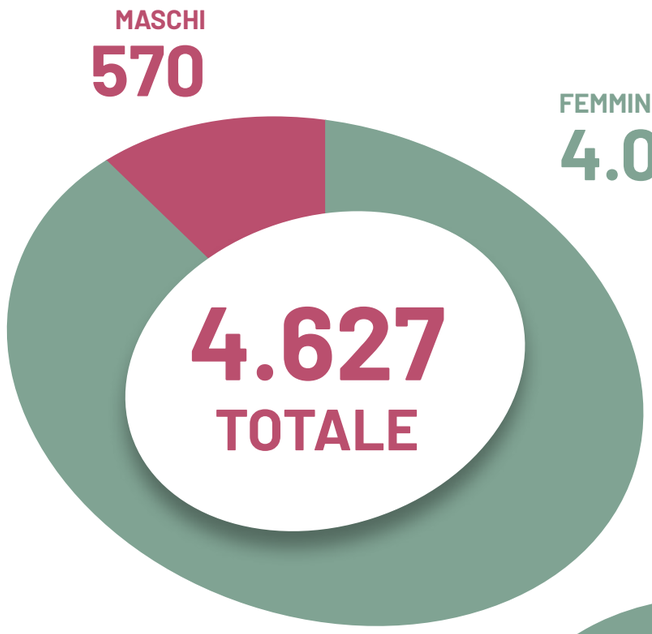
Viaggio virtuale: un percorso per ritrovare in un "viaggio virtuale", ricco di cultura, di immagini, di luoghi che evochino reminiscenze e che stimolino il dialogo e la condivisione dei propri ricordi
Progetto di letture: condivisione di scritti di autori famosi per viaggiare con le parole dei personaggi e creare un percorso dilatato, pieno di stimoli e fantasia
Uscite personalizzate accompagnamenti in paese e nelle zone limitrofe e in luoghi di particolare interesse del territorio.

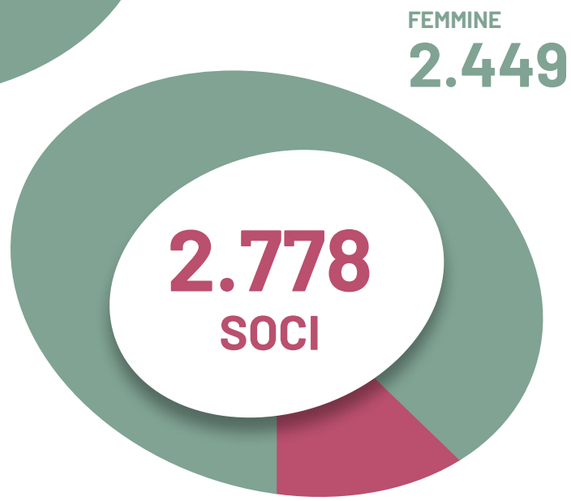
Tutte le attività sono eseguite da figure professionali qualificate alle quali sono richieste "hard skills" (conoscenza del territorio, conoscenza rete servizi, competenze tecnico-metodologiche) e "soft skills" (empatia, flessibilità, fantasia, creatività, capacità di ascolto, gestione incertezza, proattività, problem-solving, programmazione). Operatore di comunità deve avere buona capacità di relazione dovendosi rapportare con l'assistente sociale, l'OSS, il coordinatore attività occupazionali, lo psicologo.
Il progetto prevede la possibilità di uno Sportello di ascolto gestito da uno psicologo che rappresenta un sostegno e una consulenza per anziani e caregiver di fronte ai disagi derivanti dall'invecchiamento.

5.
IL LAVORO

a. LE PERSONE

PERSONALE OCCUPATO E BASE SOCIALE





Nota: Personale occupato al 31/12/2024

NAZIONALITÀ E FASCE D'ETÀ

NAZIONALITÀ DEGLI OCCUPATI SOCI

NAZIONALITÀ	SOCI
ITALIANA	1.936
EUROPEA	154
EXTRAEUROPEA	688
	2.778

NAZIONALITÀ DEGLI OCCUPATI NON SOCI

NAZIONALITÀ	NON SOCI
ITALIANA	1.505
EUROPEA	78
EXTRAEUROPEA	266
	1.849

OCCUPATI SOCI PER FASCE DI ETÀ

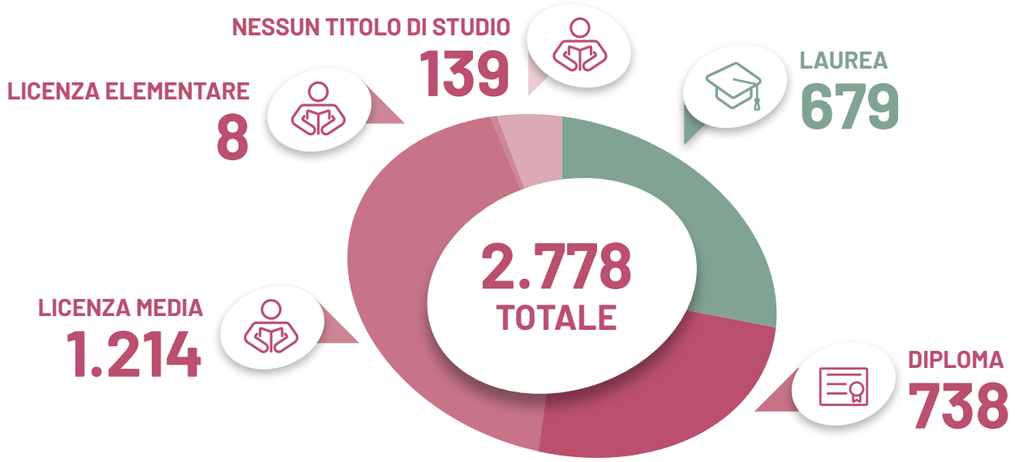
FASCE DI ETÀ	SOCI
FINO A 40	876
41-60	1.670
OLTRE I 60	232
	2.778

OCCUPATI NON SOCI PER FASCE DI ETÀ

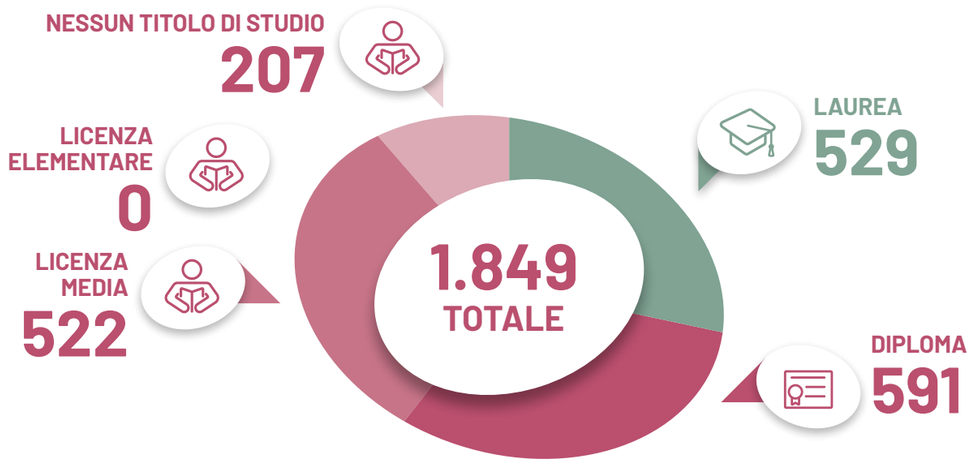
FASCE DI ETÀ	NON SOCI
FINO A 40	954
41-60	789
OLTRE I 60	106
	1.849

TITOLI DI STUDIO

OCCUPATI **SOCI** PER **TITOLO DI STUDIO**



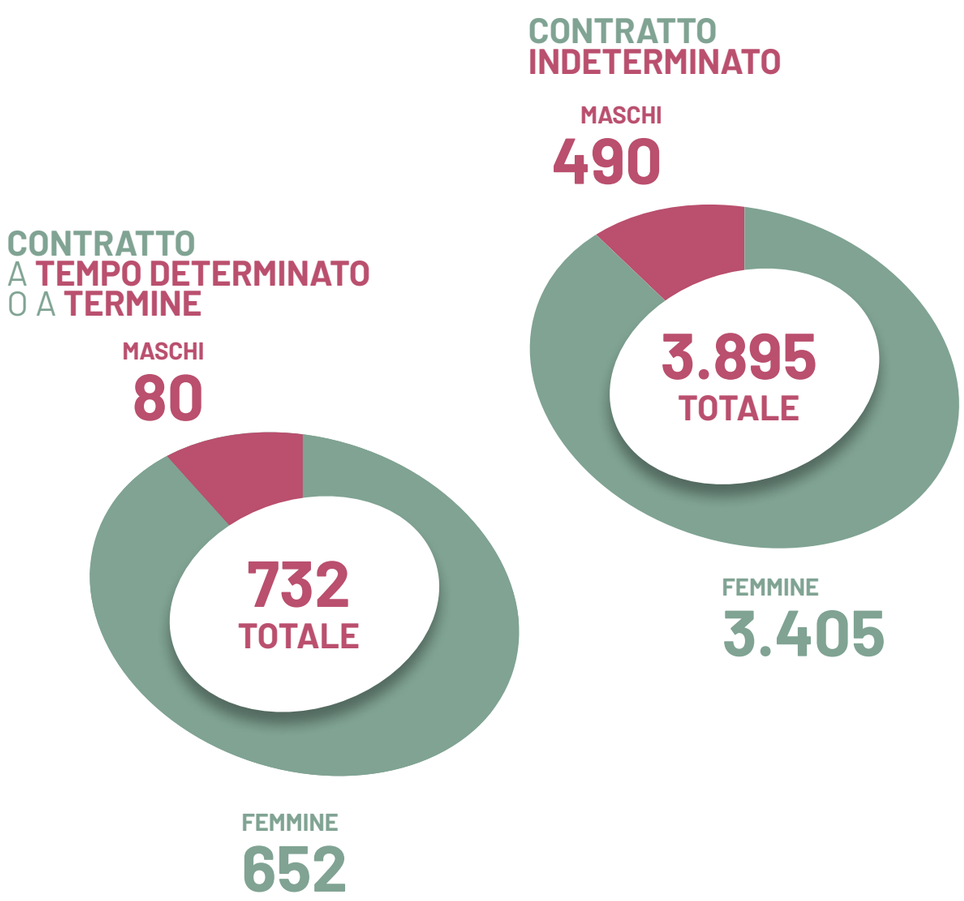
OCCUPATI **NON SOCI** PER **TITOLO DI STUDIO**



ASSUNZIONI E CESSAZIONI

ASSUNZIONI	1.490
CESSAZIONI	1.862

TIPOLOGIA DI CONTRATTI DI LAVORO APPLICATI



LIVELLO CONTRATTUALE

	FEMMINILE	MASCHILE	TOTALI
LIVELLO ATT.	NR	NR	NR
A1	71	5	76
A2	187	16	203
B1	436	62	498
C1	485	87	572
C2	957	132	1.089
C3	54	7	61
D1	747	71	818
D2	932	136	1.068
D3	23	2	25
Dirigente	1	3	4
E1	83	22	105
E2	71	21	92
E20	2		2
F1	1	2	3
F10	5	4	9
F20	2		2
Totali	4.057	570	4.627

b. LA FORMAZIONE

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

La formazione obbligatoria riguarda l'insieme di tutte quelle attività formative che permettono ad un'azienda di adeguarsi alle normative vigenti nel suo ambito operativo.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

La formazione professionale comprende tutti quei percorsi che consentono di sviluppare le competenze tecnico-professionali, cioè che permettono ai lavoratori di essere maggiormente in grado di svolgere il proprio ruolo, di affrontare la complessità connessa ai loro servizi e alle richieste di utenti e committenti in termini di attività di qualità e di introdurre elementi di innovazione.

I percorsi formativi che hanno coinvolto il personale dei servizi all'infanzia hanno riguardato principalmente il tema dell'outdoor education, la filosofia del riuso e il valore educativo dei materiali di scarto in relazione all'essenza dei temi dell'educare, il tema della comunicazione digitale e di come si differenzia da quella cartacea, il rapporto con le famiglie.

I percorsi formativi che hanno coinvolto il personale dei servizi rivolti all'assistenza agli anziani hanno riguardato principalmente le dinamiche di gruppo per migliorare la capacità degli operatori di intervenire adeguatamente nei servizi per il benessere degli anziani, la gestione dei pazienti che presentano disturbi aggressivi, la comunicazione con i familiari.

CRESCITA PERSONALE

Nell'ambito delle azioni di welfare aziendale, la cooperativa nel corso dell'anno ha realizzato un percorso formativo rivolti ai soci con l'obiettivo di andare oltre la formazione professionale per promuovere la crescita personale e la cura del sé, finalizzati alla creazione di legami positivi, al rafforzamento del di senso di appartenenza e delle relazioni e tra le persone.

SCIOGLIERE E LEGARE: GRUPPO DI CONDIVISIONE PSICOLOGICA

Sciogliere nodi emotivi e rinforzare i legami relazionali sono due dei principali obiettivi da perseguire per raggiungere il benessere psicologico per ogni lavoratore.

Il gruppo di condivisione psicologica è animato dal desiderio di capire meglio questo tempo eccezionale in cui vive oggi la cooperativa, cercando, tuttavia, di favorire non tanto narrazioni collettive, quanto piuttosto permettere alle narrazioni individuali di armonizzarsi con lo spazio collettivo, permettendo a chi lo desidera di interrogarsi insieme ad altri sul proprio lavoro e sulle ricadute personali che questo ha.

Il gruppo di condivisione psicologica che si propone ha pertanto lo scopo di facilitare lo scambio e l'attivazione di risorse in individui che si trovano a confrontarsi con problematiche e tematiche comuni.

La condivisione di esperienze simili ha infatti il duplice scopo di alleggerire il vissuto individuale e promuovere la costruzione di strategie per la risoluzione delle difficoltà sperimentate. Inoltre il benessere psicologico in ambito lavorativo rappresenta un importante obiettivo da raggiungere per garantire la massima tutela della salute del lavoratore e coinvolge sia l'azienda sia ogni singola persona nel processo di attuazione delle misure per raggiungerlo.

Il gruppo di condivisione psicologica prevede la presenza di un conduttore, uno psicologo formato nella conduzione di gruppi, che si fa promotore dell'interazione, orienta i partecipanti al processo di gruppo, invitandoli all'autocomprensione e auto-esplorazione.

FORMAZIONE	ORE
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	**19.705 ore**
FORMAZIONE PROFESSIONALE	**28.445 ore**
TOT FORMAZIONE 2024	**48.150 ore**

C. QUALITÀ E CERTIFICAZIONI

Proges aderisce agli standard UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e UNI ISO 45001:2018, integrando inoltre le linee guida UNI 10881:2013 (Servizi di assistenza residenziale agli anziani) e UNI 11034:2003 (Servizi all'infanzia - Requisiti del servizio). Questa scelta riflette l'impegno della cooperativa nell'adozione di un sistema integrato di qualità, ambiente e sicurezza, con l'obiettivo di consolidare il proprio ruolo nelle comunità in cui opera.

Nel corso degli anni, Proges ha maturato una crescente attenzione alla tutela ambientale, alla salute e alla sicurezza dei lavoratori e dei luoghi di lavoro. L'adozione di un sistema di gestione certificato garantisce la capacità di erogare servizi in modo continuativo e conforme a standard riconosciuti, rafforzando la fiducia delle parti interessate e migliorando la comunicazione interna, con effetti positivi sull'ambiente di lavoro.

SCOPO DELLE CERTIFICAZIONI (9001, 14001, 45001)

"Progettazione ed erogazione di servizi socio-sanitario-assistenziali (comunità protette ad alta e media intensità – residenze sanitarie psichiatriche e per disabili – residenze sanitarie assistite – centri diurni – centri diurni socio – riabilitativi per disabili) ed educativi (asili nido e scuole dell'infanzia) in strutture a gestione globale. Progettazione ed erogazione di servizi socio - assistenziali, psico - sociali territoriali per tutela minori e famiglie e servizi socio-educativi assistenziali per l'accompagnamento ai percorsi scolastici dei minori con disabilità certificate. Progettazione ed erogazione di servizi di assistenza domiciliare integrata".

IL PIANO DI CERTIFICAZIONE

Il rinnovo delle certificazioni UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 45001, unitamente al monitoraggio triennale della UNI EN ISO 9001, ha avuto esito positivo. Il sistema di gestione integrato di Proges è stato validato con successo dagli audit dell'ente di certificazione.

GLI STANDARD

La UNI EN ISO 9001 garantisce un sistema di gestione aziendale orientato alla soddisfazione del cliente e al miglioramento continuo. Definisce principi guida quali: centralità del cliente, coinvolgimento del personale, approccio per processi e ottimizzazione delle prestazioni aziendali.

La UNI EN ISO 14001 è norma volontaria che specifica i requisiti di un sistema di gestione ambientale, facilmente integrabile con altri sistemi di gestione. L'adozione di questa certificazione richiede un'analisi ambientale approfondita, il rispetto delle normative vigenti e la definizione di una politica ambientale volta alla riduzione degli impatti ambientali e all'ottimizzazione delle risorse.

La UNI EN ISO 45001 si rivolge alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, fornendo criteri di gestione dei rischi professionali e promuovendo un ambiente di lavoro sicuro e consapevole. La norma valorizza il miglioramento continuo e l'identificazione delle opportunità di ottimizzazione della sicurezza aziendale.

LA CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT

Il Family Audit è uno standard che supporta le organizzazioni nell'implementazione di strategie per il bilanciamento tra vita lavorativa e familiare. Questo sistema prevede misure per la flessibilità oraria, la riduzione degli oneri domestici e la promozione di una cultura aziendale orientata alla conciliazione.
La Regione autonoma Trentino Alto Adige, che ha emanato lo standard Family Audit, ha posto come requisito fondamentale per proseguire il percorso di certificazione che la regione nella quale la società ha sede legale aderisse allo standard entro il 2024.
Regione Emilia-Romagna non ha aderito allo standard e di conseguenza vengono a mancare i presupposti per il proseguimento del percorso di certificazione che termina il 14 marzo 2025 alla scadenza del certificato Family Audit di Proges.

LA CERTIFICAZIONE UNI PDR 125:2022 PARITÀ DI GENERE

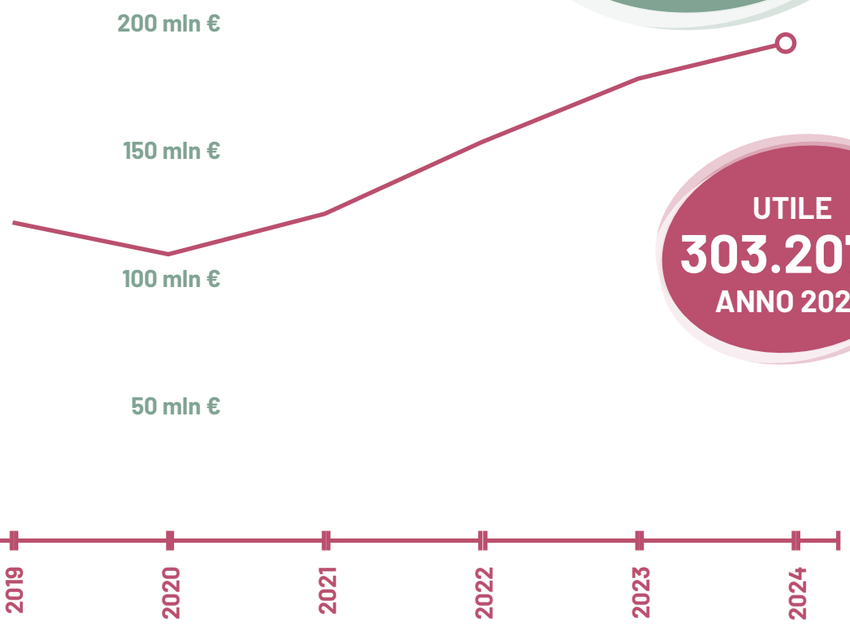
La UNI PdR 125:2022 stabilisce linee guida per la certificazione della parità di genere, attraverso indicatori chiave (KPI) che misurano e migliorano le politiche aziendali su equità salariale, le opportunità di carriera, la conciliazione vita-lavoro e inclusione.
Proges ha avviato il percorso di certificazione per la parità di genere, istituendo un gruppo di lavoro dedicato e stipulando un contratto con un ente di certificazione accreditato. L'obiettivo è ottenere la certificazione nel corso del 2025.

OBIETTIVI 2024

1. Consolidare le certificazioni UNI EN ISO 9001, 14001 e 45001 nel sistema integrato di Proges e delle altre società del gruppo.
2. Ottenere la certificazione UNI PdR 125:2022 per la parità di genere, rafforzando il nostro impegno per un ambiente di lavoro inclusivo ed equo.

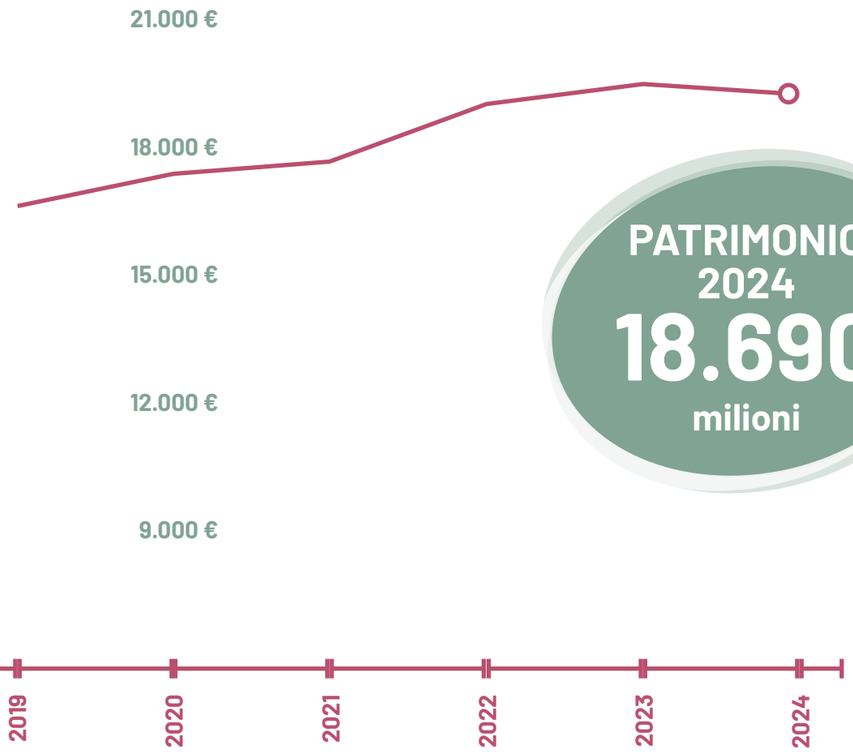
d. **INDICATORI ECONOMICI**

FATTURATO 2024
190.911
milioni



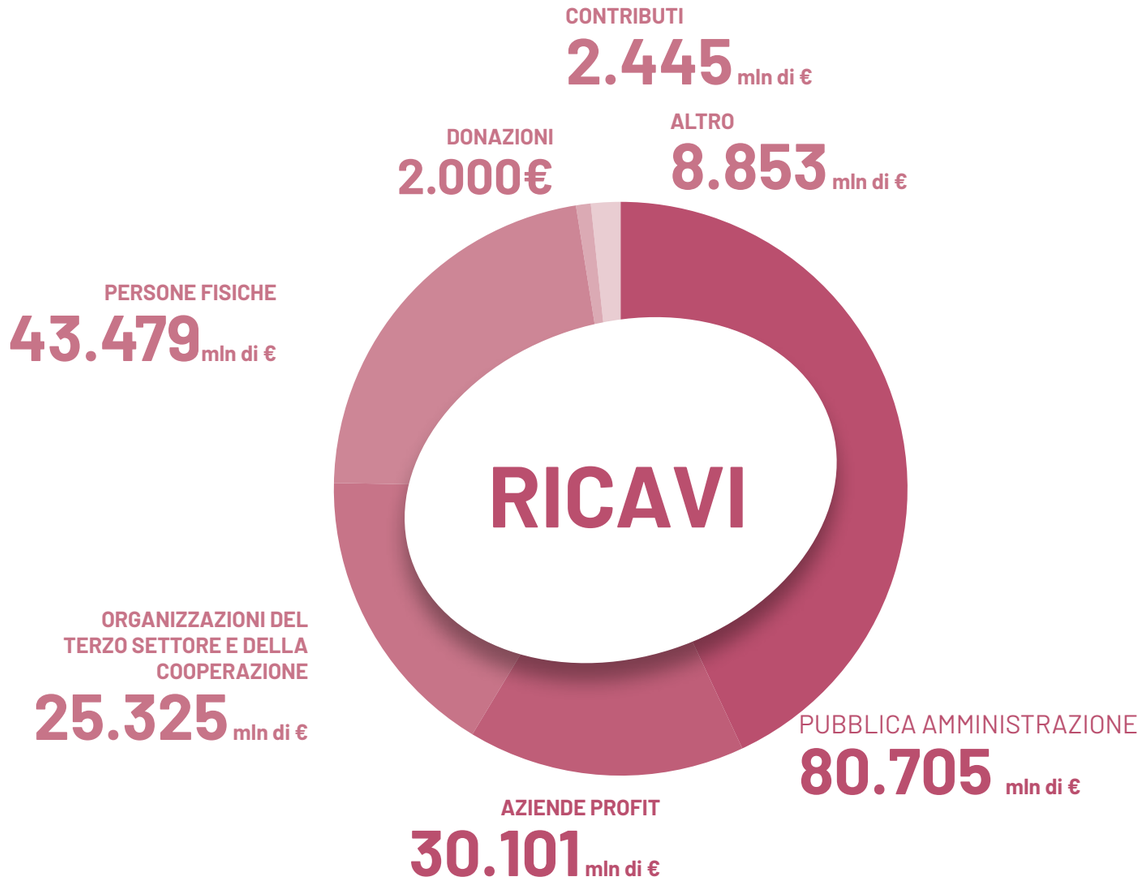
UTILE
303.207€
ANNO 2024

PATRIMONIO

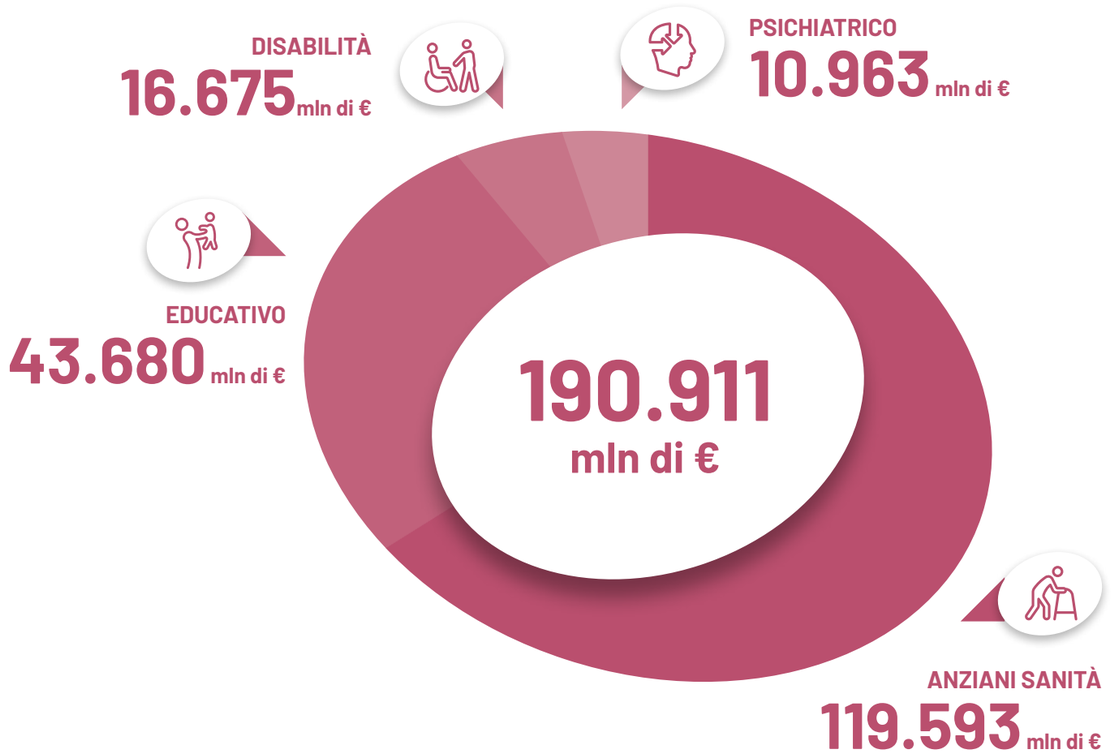


PATRIMONIO 2024
18.690
milioni

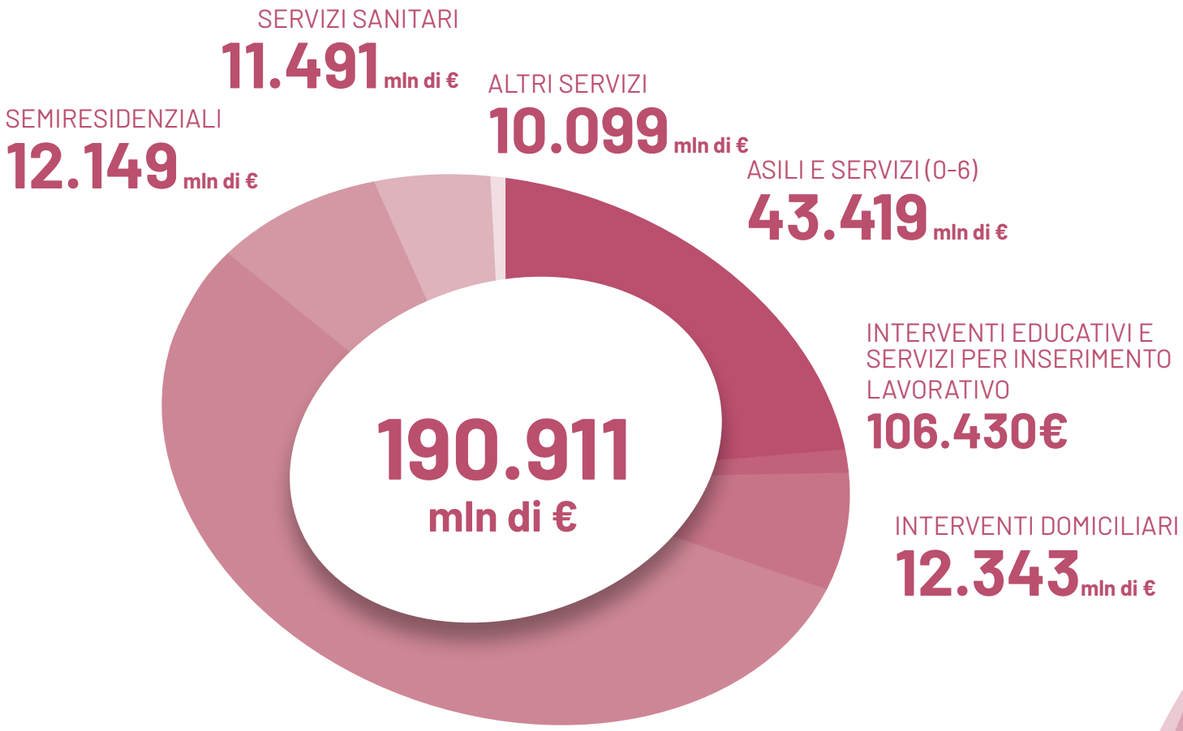
COMPOSIZIONE DEL VALORE DI PRODUZIONE



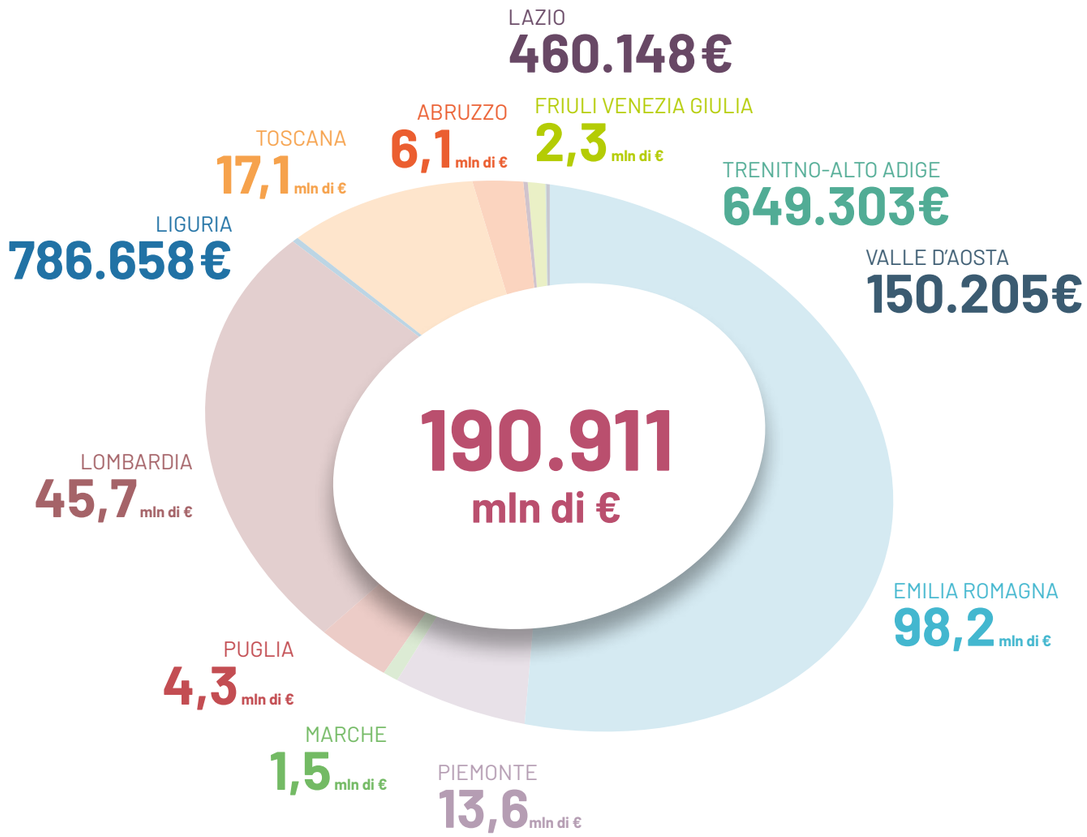
VALORE DI PRODUZIONE PER SETTORI DI ATTIVITÀ



VALORE DELLA PRODUZIONE PER TIPOLOGIA DI SERVIZIO



VALORE PRODUZIONE PER AREE GEOGRAFICHE



e. **VALORE AGGIUNTO**

Il valore aggiunto è un'espressione numerica che rappresenta la capacità di produrre ricchezza per poi distribuirla ai vari stakeholder.
Il tradizionale bilancio contabile evidenzia la situazione patrimoniale ed economica dell'azienda, quello sociale è un completamento del primo e, attraverso il valore aggiunto, evidenzia le interrelazioni esistenti far la gestione aziendale e la sua influenza sul piano
economico e sociale.
Mentre il bilancio d'esercizio è la rappresentazione della composizione dell'utile di esercizio formato dalla differenza tra costi e ricavi, il bilancio sociale evidenzia la formazione della ricchezza prodotta dall'azienda e la sua distribuzione ai vari stakeholder.
Gli stakeholders sono tutti i soggetti che direttamente o indirettamente partecipano al processo produttivo e di distribuzione della ricchezza prodotta: fra questi, a titolo esemplificativo: il personale dipendente e i soci, i finanziatori, i clienti, i fornitori, lo stato e gli stessi enti locali, il soggetto economico aziendale, eccetera.

VOCE	ESERCIZIO 2024	%	ESERCIZIO 2023	%	VARIAZ. ASSOLUTE	VARIAZ. %
VALORE DELLA PRODUZIONE	190.911.258	100,00	174.739.991	100,00	16.171.267	9,25
Consumi di materie prime	7.169.234	3,76	7.208.335	4,13	-39.101	-0,54
Altri costi (per servizi e per godimento di beni di terzi)	52.062.032	27,27	57.039.787	32,64	-4.977.755	-8,73
VALORE AGGIUNTO	131.679.992	68,97	110.491.869	63,23	21.188.123	19,18
- Costo del personale	118.761.672	62,21	103.458.334	59,21	15.303.338	14,79
MARGINE OPERATIVO LORDO	12.918.320	6,77	7.033.535	4,03	5.884.785	83,67
- Accantonamenti	2.718.750	1,42	0	-	2.718.750	-
Ammortamenti e svalutazioni	3.746.982	1,96	2.745.620	1,57	1.001.362	36,47
"RISULTATO OPERATIVO CARATTERISTICO (Margine Operativo Netto)"	6.452.588	3,38	4.287.915	2,45	2.164.673	50,48
- Oneri diversi di gestione	3.386.373	1,77	2.355.274	1,35	1.031.099	43,78
REDDITO ANTE GESTIONE FINANZIARIA	3.066.215	1,61	1.932.641	1,11	1.133.574	58,65
+ Proventi finanziari	643.658	0,34	659.402	0,38	-15.744	-2,39
+ Utili e perdite su cambi	0	-	0	-	0	-
"RISULTATO OPERATIVO (Margine Corrente ante oneri finanziari)"	3.709.873	1,94	2.592.043	1,48	1.117.830	43,13
+ Oneri finanziari	-2.538.159	-1,33	-2.143.573	-1,23	-394.586	-18,41
REDDITO ANTE RETTIFICHE DI ATTIVITÀ E PASSIVITÀ FINANZIARIE	1.171.714	0,61	448.470	0,26	723.244	161,27
+ Rettifiche di valore di attività e passività finanziarie	-370.647	-0,19	0	-	-370.647	-
+ Quota ex area straordinaria	0	-	0	-	0	-
REDDITO ANTE IMPOSTE	801.067	0,42	448.470	0,26	352.597	78,62
- Imposte sul reddito dell'esercizio	497.860	0,26	427.509	0,24	70.351	16,46
REDDITO NETTO	303.207	-	20.961	-	282.246	1.346,53

VALORE DELLA PRODUZIONE

Rappresenta il totale dei ricavi caratteristici.

COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE

Sono i costi cosiddetti "esterni" intesi come "acquistati all'esterno della cooperativa per realizzare la propria produzione. Sono
compresi, quindi costi come l'acquisto di materiali, di servizi, costi per affitti, noleggi e altri costi esterni di minore rilevanza.

VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO

È la quantità di "ricchezza" che rimane dopo il pagamento dei costi "esterni".

COMPONENTI ACCESSORIE STRAORDINARIE

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

VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO

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

AMMORTAMENTI

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

VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO

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

REMUNERAZIONE DEL PERSONALE

Il gruppo è diviso in due sottoinsiemi fondamentali:
personale dipendente (con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato);
personale non dipendente.

RISTORNO SOCI

Il ristorno è una modalità tipica di distribuzione della ricchezza prodotta dalle società cooperative.
Il ristorno viene attuato
utilizzando parte degli utili d'esercizio.
Il ristorno è quindi un elemento importante di un'impresa cooperativa che, attraverso di esso, può compiutamente realizzare lo
scopo sociale, concretizzando il vantaggio mutualistico dei soci.

REMUNERAZIONE DELLO STATO

Rappresenta il beneficio economico acquisito dalla Pubblica Amministrazione. Gli elementi costitutivi sono:
imposizione diretta;
imposizione indiretta;
sovvenzioni in conto esercizio.

REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO

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

REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA

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

REMUNERAZIONE DEL CAPITALE SOCIALE

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

FONDO DI PROMOZIONE E CONTRIBUTI ASSOCIATIVI

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

LIBERALITÀ ESTERNE

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

6.

IL PIANO DI SVILUPPO

a. IL PIANO INDUSTRIALE 2024-2028

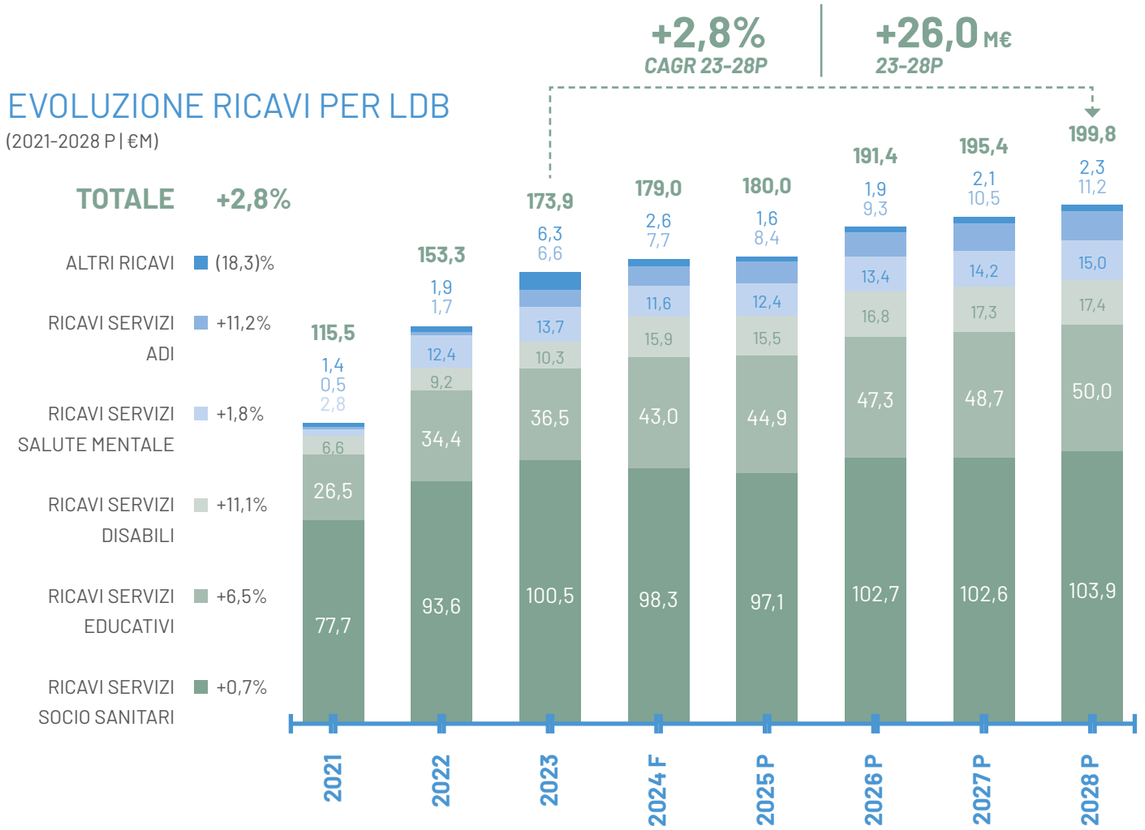
Nel settembre 2024 è stato approvato il piano industriale per il quadriennio 2024-2028, resosi necessario in considerazione del percorso di crescita intrapreso dalla cooperativa.
Il piano incide sia sulla struttura della società e quindi nell'organizzazione aziendale, che nello sviluppo commerciale.
È stata quindi rivista la struttura organizzativa con lo scopo di allineare l'organigramma aziendale alle esigenze dettate dallo sviluppo del business. Nel nuovo organigramma è stata introdotta una "struttura a processo" per garantire la fluidità dei rapporti inter-funzionali e a intraprendere un graduale processo di decentramento delle attività.
Rispetto al precedente modello organizzativo, sono state introdotte la direzione Health, Safety & Environment, la direzione sviluppo e la direzione operativa.
La direzione HSE ha l'obiettivo di promuovere la cultura di salute, sicurezza e sostenibilità dei luoghi di lavoro, sia nei cantieri che in tecnostruttura.
La direzione sviluppo integra l'attività commerciale a quella di erogazione e gestione dello sviluppo di servizi, mentre la direzione operativa ha l'obiettivo di massimizzare l'efficienza operativa di business.

b. OBIETTIVI DI SVILUPPO

L'assistenza domiciliare rappresenta uno dei punti cruciali della "Missione 6 - Salute" del PNRR, con 3 miliardi di euro stanziati, l'obiettivo è di rendere la casa il primo luogo di cura.
Dunque, in continuità con il precedente piano industriale, Proges conferma la previsione di crescita del segmento ADI di 4.6 milioni di euro tra il 2023 e il 2028. In particolare, l'incremento sarà di circa 0.5 milioni di euro in Emilia-Romagna con crescita costante del +5%, di circa 1.5 milioni di euro nelle Marche e in Puglia, con tassi di crescita tra il 33% e il 25% tra la fine del 2024 e la fine del 2028 e circa 2 milioni di euro nei cantieri dell'area 6 (ex Ambra), per i quali è stata prevista un rapido aumento.

EVOLUZIONE RICAVI PER LDB

(2021-2028 P | €M)



c. INVESTIMENTI

Il piano di investimenti, di 17,7 milioni di euro si sviluppa su tre aree principali:

- efficientamento energetico delle strutture in modo da ridurre sia i costi di gestione, sia il loro impatto ambientale.
- riqualificazione delle strutture pubbliche con l'ammodernamento e messa in sicurezza di proprietà della PA, molte delle quali di interesse storico;
- aumento dell'offerta di servizi socio sanitari sul territorio, con l'obiettivo di incremento dei volumi gestiti, aumentando l'offerta si servizi socio sanitari sul territorio

Gli investimenti saranno principalmente rivolti all'efficientamento energetico e alla riqualificazione di strutture appartenenti alla pubblica amministrazione. In questo ambito è previsto un piano di manutenzione di 9 milioni di euro.
Oltre a questo, è stato pensato un piano di investimenti ad hoc per due strutture: la residenza per anziani "Belvedere Lercaro" a Ovada (Alessandria) e la comunità alloggio psichiatrica "Villa Vittoria" a Filo di Argenta (Ferrara).
Lo stanziamento per la residenza Belvedere Lercaro è di 3,7 milioni di euro e per Villa Vittoria è di 1,1 milioni di euro.

17 M€
Piano Investimenti 24F – 28P

Efficientamento Energetico delle strutture

All'interno del piano sono stati previsti interventi di efficientamento energetico delle strutture; in modo da ridurre sia i costi di gestione delle strutture e sia il loro impatto ambientale.

Riqualificazione delle strutture pubbliche

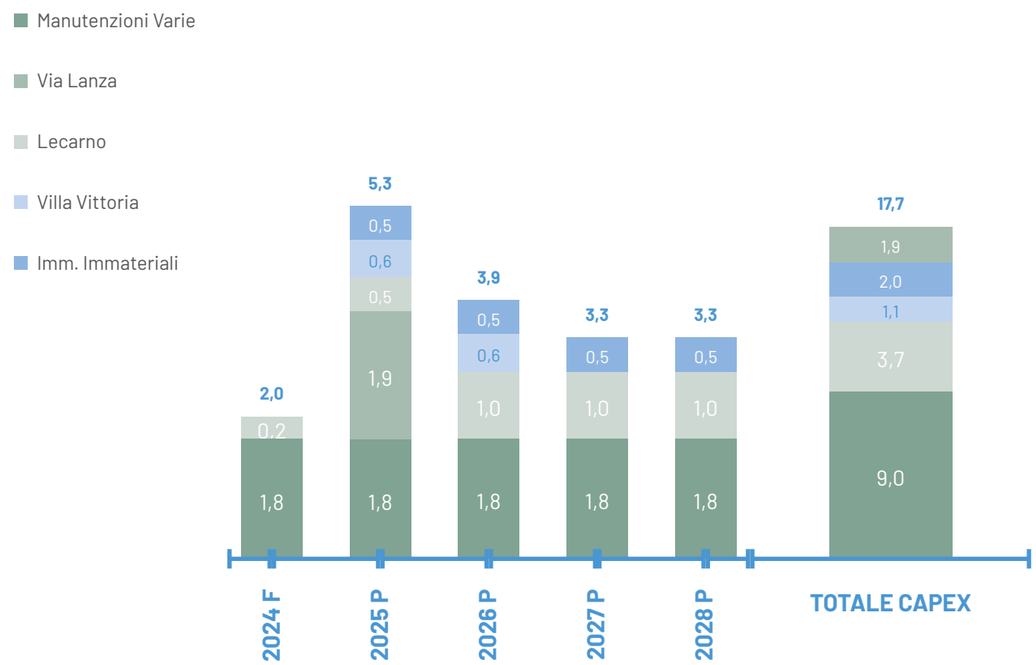
Gli investimenti previsti a piano sono destinati alla riqualificazione, ammodernamento e messa in sicurezza di strutture appartenenti alla Pubblica Amministrazione, molte delle quali di interesse storico.

Aumento dell'offerta di servizi

Gli interventi previsti in arcopiano sono destinati ad aumentare i volumi gestiti, aumentando così l'offerta di servizi socio-sanitari sul territorio.

PIANO INVESTIMENTI

(2021-2028 P | €M)



d. **PROGETTI SPECIALI**

Lo sviluppo economico finanziario di Proges, tra la fine del 2024 e il 2028 si svolgerà sia attraverso investimenti diretti che indiretti in tre progetti speciali.

Investimenti diretti

Centro per anziani Aosta Brocherel

È previsto il completamento dell'edificio e futura gestione di un centro polivalente socio sanitario e di un poliambulatorio diagnostico "Brocherel" con i primi investimenti già partiti alla fine del 2024. Complessivamente gli investimenti saranno di 13 milioni di euro (tra il 2024 e il 2027). Proges avrà una quota del 50% del centro.

CRA Parma

Costruzione di un centro residenziale di 70 posti per anziani a Parma. Il progetto sarà interamente gestito da Proges e prevede un investimento complessivo di circa 6,2 milioni di euro. La costruzione della struttura partirà nel 2026 e l'inizio dell'attività è prevista per il 2028.

Investimenti indiretti

Montaione

Il progetto prevede la costruzione di una RSA in Toscana per circa 146 ospiti a regime. L'investimento sarà gestito attraverso il "Consorzio Valserena" e non avrà impatti diretti sui prospetti economico patrimoniale e finanziario di Proges. L'investimento previsto sarà di circa 8,9 milioni di euro distribuiti in quattro anni.

Ampliamento del personale

Per supportare il piano di crescita è previsto un aumento del personale, con un aumento del costo di circa 26 milioni di euro.

- **17 milioni per aumenti introdotti dal Contratto collettivo nazionale del lavoro (CCNL)**
- **9 milioni per aumento del costo del personale a supporto della crescita del business**

Tra il 2023 e il 2024 l'aumento è principalmente dovuto all'integrazione di "Città del Sole", oltre che a una crescita del business e agli aumenti del CCNL.

L'aumento del volume di business e il conseguente incremento del personale comportano una crescita di ore erogate (+ 450.000 tra la fine del 2024 e la fine del 2028).

Considerando l'aumento atteso di ore da personale dipendente, è stato previsto il potenziamento del piano formativo di circa 9.000 ore.

I costi dei liberi professionisti (classificati come servizi prestazioni di produzione) che hanno avuto un picco nel 2023, tra il 2024 e il 2028 crescono proporzionalmente alla crescita del business.

Grafica.

parmadaily.it

PROGES
Your Family Company

PROGES Società Cooperativa Sociale
Via Colorno 63, 43122 Parma
Tel 0521 600611
Mail proges@proges.it · Pec pro.ges@legalmail.it

www.proges.it