

# BLOCKNOTES

NOTIZIARIO TRIMESTRALE A CURA DEL  
GRUPPO COOPERATIVO COLSER AURORADOMUS

N. 17 - APRILE 2016

gruppo cooperativo  
servizi e sociale

**COLSER**  
SERVIZI  
aurora  
domus

2016: la Cooperazione conferma la  
sua tendenza alla crescita



pag.

2

Avviata la cartella informatizzata nei  
servizi socio sanitari di Auroradomus



pag.

16

Il Progetto Welfare porta i primi  
frutti



pag.

4

Colser all'ombra della  
Madonnina



pag.

18

Progetto europeo di mobilità  
sostenibile "Freigh Tails"



pag.

12

Saltatempo, grandi risultati per un  
lavoro di gruppo



pag.

19

## FOCUS ON

Le tante attese relative al "Progetto Welfare Cooperativo" hanno iniziato in questi primi mesi del 2016 a trovare risposte concrete e diversificate. Importanti iniziative e apprezzabili opportunità hanno preso già vita, mentre il calendario relativo alle proposte future va riempiendosi di contenuti.

Abbiamo dedicato la prima parte di questo "Block Notes" proprio a fare un punto della situazione di questa fase di avvio, cercando di promuovere ulteriormente tra i nostri lavoratori le modalità per accedere alle proposte del Progetto

Si parla sempre più nel nostro Paese di azioni di Welfare Integrativo attuate da imprese di vario tipo a favore dei propri lavoratori e alcuni recenti progetti di Legge hanno aumentato l'attenzione dell'opinione pubblica su questo tema.

Tra le varie possibilità di attuare le integrazioni welfare, il Gruppo Cooperativo ha scelto quella della massima condivisione possibile delle proposte: un sistema che parte dall'ascolto della base sociale per arrivare a sviluppare idee che incontrino realmente le necessità dei lavoratori.

Crediamo che proprio l'ascolto e la condivisione del maggior numero possibile di persone nello sviluppo delle proposte di Welfare possano rappresentare la cifra distintiva del Progetto del Gruppo rispetto ad altre realtà e che gli stessi elementi rappresenteranno, anche in futuro, una garanzia di poter disporre sempre di uno strumento facilmente fruibile e di reale utilità.

La Redazione

DIRETTORE RESPONSABILE: LUIGI PISCITELLI  
DIRETTORE EDITORIALE: FABIANO MACCHIDANI  
LA REDAZIONE: ERNESTO VIGNALI, ENRICO BATTINI, MARCELLO DI CASTRI,  
TAMARA JALANBOU, GIORGIO BARRAL, GIULIANO NOTARI, GIOVANNA BRUNO  
EDITORE: G.C.P. COLSER AURORA DOMUS - V. SONNINO 33/A - 43122 PARMA  
TEL. 0521 957595 - FAX 0521 290290 - C.F. 01520520345  
REGISTRAZIONE TRIBUNALE DI PARMA N° 28 DEL 21/11/1997  
PROGETTO GRAFICO: EUROPA/AGENZIA DI PUBBLICITÀ  
STAMPATO PRESSO MATTIOLI 1885 SRL - STRADA DELLA LODESANA 649/SX - 43036  
FIDENZA (PR)



# 2016: la Cooperazione conferma la sua tendenza alla crescita

Maurizio Gardini, presidente di Confcooperative, interviene al 120° anniversario della cooperazione Trentina



Maurizio Gardini, Presidente di Confcooperative

Negli anni più feroci della crisi, tra il 2008 e il 2014, sono fallite in Italia 82mila imprese con una perdita di circa 1 milione di posti di lavoro. Numeri spaventosi certificati dal Cerved che testimoniano quanto gravemente abbia inciso la recessione su un'economia già fragile come quella italiana.

Nello stesso lasso di tempo **le cooperative italiane** sono al contrario riuscite a mantenere l'occupazione – non senza sforzo e sacrificando gli utili –, realizzando un saldo positivo del 4 per cento e a oggi sono circa 1,3 milioni gli occupati nelle cooperative di tutta Italia.

*“Le sfide imposte dai tempi e le responsabilità a cui siamo chiamati oggi non permettono di soffermarci sui risultati passati – ha dichiarato recentemente **Maurizio Gardini, presidente di Confcooperative**, nel messaggio per il 120esimo anniversario della Cooperazione Trentina –, poiché dobbiamo concentrarci sulle sfide del futuro anche se il movimento cooperativo italiano esce dalla crisi con un saldo positivo sia nell'occupazione, dove rappresenta il 10% degli occupati delle imprese private, sia nel fatturato e quindi anche per la sua incidenza sul Pil”.*

La cooperazione, nonostante le difficoltà, esce quindi dal periodo di crisi – che almeno apparentemente sembra essere alle spalle – in maniera

abbastanza positiva, continuando a rappresentare un pilastro fondamentale per l'economia nazionale.

Una tendenza che si è rafforzata nel corso del 2015, come testimoniano i numeri riportati nella “pubblicazione mensile Note e commenti” di marzo dell'ufficio studi **dell'Alleanza delle Cooperative**. Lo scorso anno, infatti, sono nate 20 nuove cooperative al giorno, portando il numero complessivo a sfiorare le 80mila imprese mutualistiche registrate in Italia, per un aumento dell'1,5% rispetto al 2014.

Con un tasso di sviluppo triplo rispetto alle altre forme giuridiche, le cooperative sono pertanto le imprese che crescono di più tra i nuovi imprenditori e soprattutto tra le donne e nel Mezzogiorno. Il quadro generale alla fine del 2015 indica che **il 46% delle cooperative attive in Italia si trova al Sud, mentre il 35% è al Nord e il restante 19 al Centro**. La Sicilia guida la classifica delle regioni a più alta concentrazione di imprese mutualistiche con un numero di poco inferiore alle 12mila unità, seguita dalla Lombardia con 11mila e 200 e, più staccato, dal Lazio con poco meno di 8mila e 600 coop. Sempre lo scorso anno, inoltre, il saldo tra la costituzione di nuove imprese, circa 7mila, e le cessazioni è stato ampiamente positivo, attestandosi 2mila e 800 unità.

*“La crescita del numero di nuove cooperative in Italia – si legge ancora nel rapporto – oltre a rappresentare uno dei fattori di trasformazione e modernizzazione del sistema produttivo, conferma la forte radicalizzazione del movimento cooperativo*





*Si confermano in crescita i dati della cooperazione italiana*

*nel territorio. Si registrano, nel 2015, almeno 13 cooperative attive ogni 10mila abitanti (e quasi 24 cooperative ogni 10mila abitanti considerando il totale delle cooperative iscritte, attive e non attive, presso le Camere di Commercio italiane al 31 dicembre 2015). In alcune aree del Mezzogiorno si contano oltre 25 cooperative attive ogni 10mila abitanti”.*

Dal rapporto emergono poi alcuni dati interessanti, come **l'elevato tasso di partecipazione femminile e il contributo fondamentale dato all'integrazione**, specie in un periodo particolarmente complicato da questo punto di vista come quello attuale. Alla fine dello scorso anno si contano infatti oltre 18mila e 500 cooperative femminili, con un'incidenza sul totale che sale lievemente dal 23% del 2014 al 23,3% del 2015. Una dinamica che a livello territoriale si riscontra al Centro e soprattutto nel Mezzogiorno.

Dal canto loro, le cooperative di stranieri hanno registrato un leggero incremento nel corso del 2015, superando quota 4mila e 800.

La loro incidenza sul totale delle coop è passato dal 5,9 al 6,1 per cento. A livello geografico il



trend è ribaltato rispetto a quanto riscontrato per le donne: il peso della cooperative attive di stranieri è infatti molto più sostenuto al Nord rispetto al Centro e al Sud.

Un bilancio positivo dell'ultimo quadrimestre 2015 arriva anche dalla settima indagine congiunturale dell'Alleanza delle Cooperative, che registra al contempo un cauto ottimismo per quanto riguarda i primi tre mesi del 2016.

Secondo l'indagine, a tenere in maniera particolare sono state le imprese sociali e in misura ridotta quelle di servizi, entrambe in grado di creare occupazione a tassi tali da controbilanciare le perdite che si sono invece registrate nei settori delle costruzioni e dell'industria.

**In totale, l'84% delle cooperative** è riuscita a mantenere **stabili o addirittura ad aumentare i livelli occupazionali**. Nello specifico, il 18% ha visto crescere la forza lavoro, mentre il 16% è stata invece costretta a dolorosi tagli di personale.

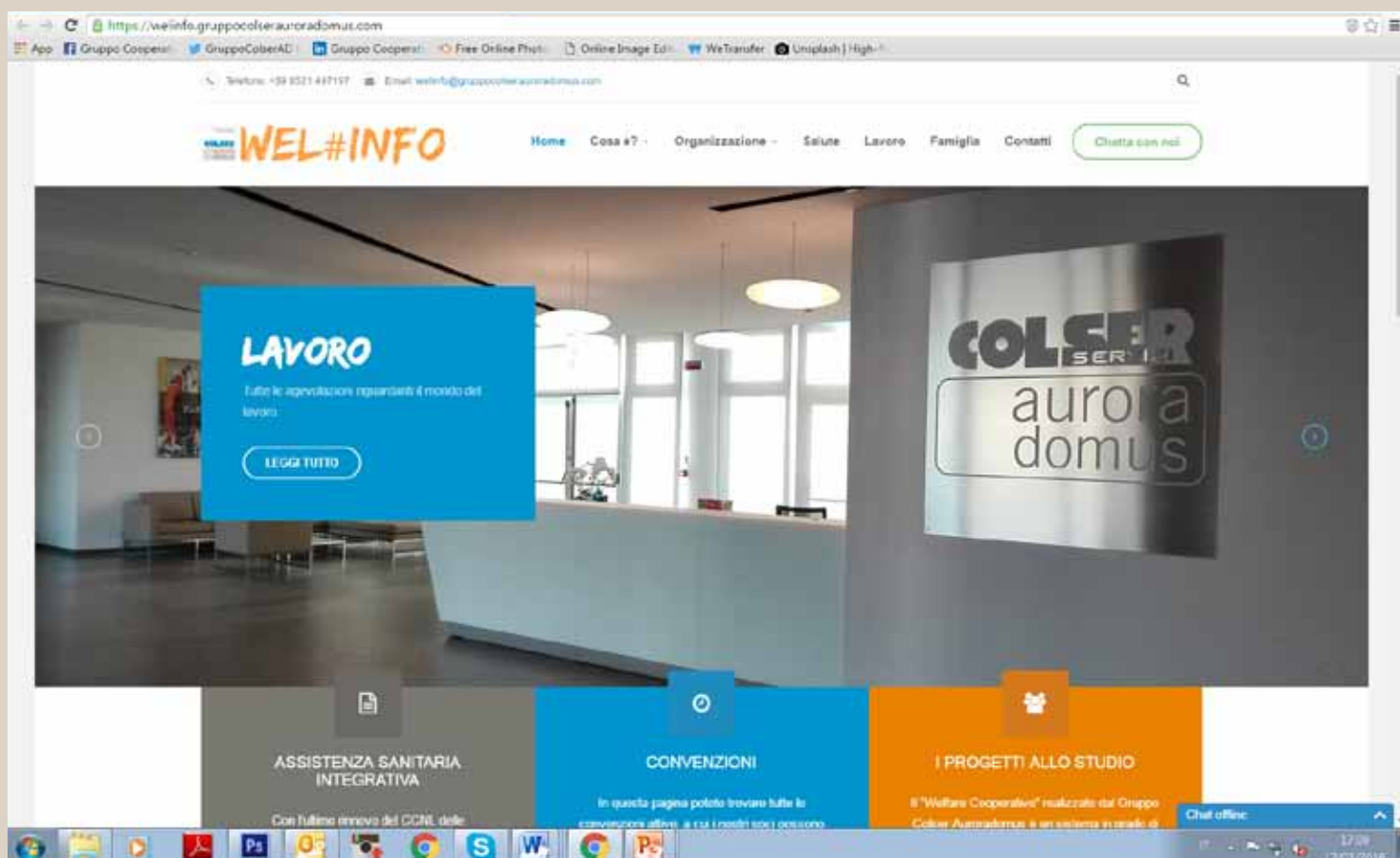
Il 2016 non si è aperto con particolari segni positivi rispetto allo scenario economico nazionale e anche la ripresa sembra essere piuttosto debole nei fatti. Eppure, secondo l'indagine, le cooperative si dichiarano pronte a investire e a continuare a creare ulteriore occupazione.

Si tratta probabilmente dell'ottimismo della volontà che si oppone alla fredda realtà dei numeri e che fa dichiarare a una cooperativa su 4 di aver messo in cantiere nuovi investimenti per migliorare il proprio posizionamento sul mercato, in particolare tra le cooperative sociali e tra quelle attive nell'agroalimentare. L'11% prevede poi un aumento dell'occupazione e una su 5 ipotizza anche una crescita del giro d'affari nel primo quadrimestre del 2016. Pochi sono invece i dubbi relativi alla strada da intraprendere per accrescere la competitività del sistema: **il 20% delle cooperative ritiene che non ci siano alternative all'aggregazione con altre realtà per dare vita a strutture più solide, in grado di reggere il confronto con la concorrenza e conquistare nuovi mercati.**



# Il Progetto Welfare porta i primi frutti

A tre mesi dall'avvio un primo bilancio dell'attività svolta



La pagina web del Welfare Cooperativo <https://welinfo.gruppocolserauroradomus.com>

A tre mesi dall'avvio un primo bilancio dell'attività svolta. I primi mesi del 2016 hanno visto l'avvio del Progetto Welfare Cooperativo che ha già proposto diverse iniziative e opportunità e che vuole diventare un programma costante di azioni e servizi da mettere a disposizione dei lavoratori del Gruppo per creare agevolazioni in diversi ambiti: **Salute**, **Famiglia** e **Lavoro**. Le azioni che si andranno a sviluppare sono il frutto di un percorso di partecipazione che ha cercato di coinvolgere il maggior numero possibile di persone e che ci permetterà di pensare e di sviluppare opportunità per tutti all'interno del Gruppo Cooperativo. Sperimentare, progettare e divulgare politiche di Welfare potrà consentire al Gruppo di inserire un importante valore aggiunto nelle azioni che già venivano realizzate a favore

dei lavoratori con l'opportunità di diventare un modello virtuoso per il territorio.

## IL WEL#POINT

Per realizzare in maniera concreta il sistema welfare volendo divulgare su ampia scala le iniziative proposte si è pensato da subito di istituire il **WEL#POINT**, un punto informativo dedicato al "Progetto Welfare". Si tratta di uno strumento di Welfare concreto in grado di aggiornare tutti i lavoratori sulle iniziative messe a disposizione dal Gruppo. Inoltre sono calendarizzati appuntamenti informativi con i soci e i dipendenti sia presso la Sede di Parma che presso le diverse filiali del Gruppo sparse sul territorio nazionale, per raggiungere anche chi lavora nelle regioni più lontane.



L'inizio del Progetto Welfare, la riunione iniziale di coordinatori, referenti e capisquadra.



Il Wel#Point nella sede di Parma

Il WEL#POINT è funzionale a offrire chiarimenti sulle proposte in essere e ad accompagnare all'utilizzo completo e consapevole della Sanità integrativa.

**È possibile contattare il WEL#POINT:**

- attraverso una linea dedicata attiva il **Lunedì, Mercoledì e Venerdì dalle 09.00 alle 13.00** chiamando il numero **0521 497197**,
  - collegandosi al sito internet [welinfo.gruppocolserauroradomus.com](http://welinfo.gruppocolserauroradomus.com) dove è presente anche una chat on line
  - inviando una mail a [welinfo@gruppocolserauroradomus.com](mailto:welinfo@gruppocolserauroradomus.com)
  - presso la sede di Parma, previo appuntamento
- Il WEL#POINT è attivo il 1° e il 15° giorno di ogni mese e vede la presenza fisica del Referente del Progetto Welfare **Maurizio Marciano**.

**IL WEL#POINT ITINERANTE**

Dal mese di Giugno 2015 il WEL#POINT ha già effettuato circa 15 aperture.

Il **WEL#POINT** è diventato anche **"itinerante"** ovvero, oltre che nella sede di Parma, è operativo anche nelle varie filiali del Gruppo secondo un calendario già definito, almeno per i primi 6 mesi del 2016.

L'obiettivo è che le informazioni sulle possibilità del Welfare Cooperativo siano sempre vicine e disponibili.

Da Gennaio 2016 il WEL#POINT ha iniziato il suo tour itinerante mettendosi a disposizione dei lavoratori nelle **filiali di Piacenza, Pisa, Delebio/Chiavenna e Ripalta Cremasca**. Attraverso il WEL#POINT itinerante si è avuta la conferma di quanto sia importante per i lavoratori avere chiarimenti sulle

modalità di utilizzo della mutua sanitaria integrativa, oltre alle altre proposte già in programma. In particolare si è rilevato un notevole interesse dei lavoratori verso iniziative come la recente **"Prendiamoci del Tempo"** (in collaborazione con **LILT**), ma anche su tutto l'ambito del convenzionamento per l'ottenimento di agevolazioni economiche per l'acquisto di beni e servizi. Da segnalare, a questo proposito, l'apprezzamento manifestato da parte di molti lavoratori per la convenzione attivata con **"The Space Cinema"** per l'acquisto dei biglietti ai tutti gli spettacoli del circuito ad un prezzo ridotto del 40%.

I Prossimi appuntamenti vedranno il WEL#POINT coinvolgere le **Filiali di Sassuolo (15 Aprile) e Trieste (16 e 17 Maggio)**.

**SITO WEB**

Per poter raggiungere la massima diffusione possibile delle opportunità del Progetto Welfare è stato creato e messo a disposizione anche un sito internet <https://welinfo.gruppocolserauroradomus.com> raggiungibile anche dai siti web del Gruppo, di COLSER e di Auroradomus cliccando sull'icona "Welfare Cooperativo" presente nella home.

All'interno del sito si trovano tutte le opportunità e le informazioni aggiornate relative al Progetto Welfare Cooperativo, una finestra virtuale dove poter osservare l'evoluzione del sistema Welfare anche in maniera attiva, comunicando attraverso la chat oppure inviando una email all'indirizzo [welinfo@gruppocolserauroradomus.com](mailto:welinfo@gruppocolserauroradomus.com).

Il sito negli ultimi mesi, grazie anche all'intensificarsi delle iniziative e delle opportunità, ha visto crescere la sua fruizione e consultazione da parte dei lavoratori del Gruppo. Rileviamo in particolare il dato del mese di Febbraio 2016 dove si sono registrati circa 3000 accessi.

Le sezioni del sito più visitate sono risultate essere nell'ordine:

- Sezione Convenzioni;
- Specifica convenzione con "Space Cinema"
- Sezione Famiglia
- Sezione copertura sanitaria integrativa
- Sezione Lavoro



*Il Wel#Point nella filiale di Pisa*



*Il Wel#Point nella filiale di Delebio*



*L'accesso alla pagina del Welfare Cooperativo dal sito del gruppo*



## SANITÀ INTEGRATIVA



*L'opuscolo informativo tascabile sulla sanità integrativa*

Per favorire l'accompagnamento ad un utilizzo consapevole della Mutua Sanitaria Integrativa, in collaborazione con **COOPERAZIONE SALUTE (sistema mutualistico Nazionale di CONFCOOPERATIVE)** e **CAMPA**, sono stati attivati strumenti per una maggiore Informazione e per monitorare lo stato di avanzamento delle pratiche di rimborso:

- **Un opuscolo informativo tascabile** distribuito a tutti i lavoratori,
- **Attivazione dell'APP CAMPA;**
- **CARD CAMPA** inviata a tutti i lavoratori con le credenziali per l'accesso all'Area Riservata del sito della Mutua Sanitaria Integrativa CAMPA dove è possibile accedere direttamente alle modalità di richiesta rimborso, monitorare la propria pratica e verificare lo stato di utilizzo personale.

Per favorire un miglioramento di questo importante strumento di sostegno dei lavoratori, il gruppo di progetto ha calendarizzato una serie di incontri con COOPERAZIONE SALUTE e CAMPA al fine di verificare i dati di utilizzo servizio. Lo scopo è quello di sollecitare, grazie anche alle informazioni raccolte durante i confronti con i lavoratori del WEL#POINT itinerante, l'ampliamento del numero dei



*L'iniziativa "Prendiamoci del tempo" a Trieste*



*"Prendiamoci del tempo" a Crema*

centri convenzionati con CAMPA, soprattutto in quei territori dove tali strutture sono assenti.

## PERCORSI SALUTE

Questo punto del Progetto Welfare si concretizzerà in un ricco e articolato ventaglio di offerte in ambito della promozione della salute, un impegno verso la prevenzione primaria e secondaria.

**La prevenzione primaria** è finalizzata alla diffusione di stili di vita più sani con l'attivazione di un programma di workshop e iniziative che avranno l'obiettivo di migliorare i comportamenti attraverso semplici azioni quotidiane quali l'equilibrio nutrizionale, l'attività fisica, il controllo dell'alcool e del fumo.

**La prevenzione secondaria** è volta a individuare in fase iniziale le patologie tumorali più diffuse e non solo. L'impegno del Gruppo verso la diagnosi precoce si concretizzerà in alcune iniziative rientranti nel **Piano Diagnosi Precoce**, ovvero screening di prevenzione oncologica effettuato da specialisti, suddiviso per fasce di età e sesso, sui diversi territori dove il Gruppo Cooperativo è presente.

La prima di una serie di iniziative realizzate sulla prevenzione secondaria è stata **"PRENDIAMOCI DEL TEMPO"** un importante evento realizzato, in occasione della Festa della Donna, sempre grazie alla preziosa collaborazione con LILT. (vedi articolo nelle pagine successive)

A seguito delle numerose richieste di adesione all'iniziativa è emerso quanto è importante riuscire a concretizzare i progetti del Percorso Salute con iniziative simili che possano coinvolgere i lavoratori che operano in anche in altri territori come ad esempio Piacenza, Siena, Milano e Roma.

## EVENTI IN FASE DI PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE

## Mese della Prevenzione odontoiatrica

Il gruppo di coordinamento del Progetto Welfare sta lavorando all'organizzazione del **Mese della Prevenzione Odontoiatrica** al fine di sensibilizzare i lavoratori sull'importanza della salute orale. L'accesso ai servizi di cura odontoiatrici è noto essere difficoltoso soprattutto a causa dell'impegno economico richiesto alle famiglie. Un tema affrontato spesso, ma al quale sembra difficile dare delle risposte concrete a supporto dei lavoratori. Si sta quindi cercando di coinvolgere COOPERAZIONE SALUTE e CAMPA nella realizzazione di un progetto volto a mettere a disposizione visite dentistiche gratuite unite anche a con-

creti interventi di cura, a prezzi agevolati, che andremo a definire. L'iniziativa è stata calendarizzata per l'autunno del 2016 e tutti i dettagli saranno di volta in volta comunicati sul sito WEL#INFO.

### **Prestazioni sanitarie non comprese nella copertura sanitaria integrativa**

A completamento delle possibilità offerte dalla Copertura Sanitaria Integrativa, stiamo cercando di ottenere agevolazioni presso alcuni Centri Polispecialistici rispetto a prestazioni non coperte dalla mutua (miglioramento opportunità in ambito odontoiatrico, ottica, fisioterapia, terme, benessere).

### **Formazione**

Nei prossimi mesi prenderà il via un **programma di formazione** che vedrà l'attivazione di diversi corsi. Sono in fase di progetto:

- **Corsi di «difesa personale», richiesti da diverse lavoratrici che effettuano spesso turni serali o notturni.**
- **corso di alfabetizzazione informatica.**
- **corso di lingua italiana per il personale straniero.**

Nel corso del 2016 verrà realizzato almeno uno dei corsi individuati, la cui iscrizione è libera e gratuita per tutti coloro che ne faranno richiesta.

### **Internet Point in sede e nelle filiali**

In concomitanza con l'attivazione del **“portale on line”** di COLSER, che si aggiunge a quello già attivo di Auroradomus, che consentirà a tutti i lavoratori di scaricare e consultare la propria busta paga e tutte le comunicazioni direttamente da pc o da cellulare, si predisporranno su tutte le filiali postazioni internet per facilitare e rendere accessibile questo importante servizio anche a coloro che non dispongono di un computer o di una rete internet. Anche questa azione rappresenta una risposta ai bisogni emersi durante il percorso di partecipazione.

### **Convenzioni con trasporti pubblici**

La mobilità resta un problema molto sentito, soprattutto da parte dei lavoratori che non dispongono di una patente o di una autovettura e devono recarsi al lavoro in strutture o cantieri lontani da casa. Per questo motivo di sta lavorando alla possibilità di mettere a disposizione dei lavoratori del Gruppo di tariffe agevolate sull'acquisto di abbonamenti per il trasporto sui mezzi pubblici. E' in fase di ultimazione la mappatura delle principali città nelle quali è possibile attivare convenzioni con le diverse Aziende di trasporto.

### **Giornata della mamma e del papà che lavorano**

Il Welfare è anche un ottimo strumento di aggregazione e condivisione. Quanto si trasforma anche in momento ludico può diventare utile per porre l'accento su temi importanti come la conciliazione dei tempi tra il lavoro e la vita privata. Già in passato il Gruppo ha dimostrato di essere sensibile a questo argomento. Per questo motivo si è voluta riproporre una iniziativa, promossa su scala nazionale dal Sole 24 Ore e dal **Corriere della Sera: La Festa della**



### **Mamma che Lavora.**

Il Gruppo ha voluto però dare una lettura più moderata all'iniziativa ampliando il pubblico a cui è rivolta per ricordare che anche la figura maschile è oggi chiamata a impegnarsi nella gestione della crescita dei figli. E' nata così in casa del Gruppo la **FESTA DELLA MAMMA E DEI PAPA' CHE LAVORANO.**

A maggio le porte della sede del Gruppo verranno aperte a tutti i figli dei nostri lavoratori per un pomeriggio di festa e per far conoscere il luogo dove lavorano mamma e papà. Quest'anno l'iniziativa verrà sperimentata presso la Sede di Parma, ma l'intenzione è quella di poter presto organizzarla anche presso le filiali del Gruppo.

### **Convenzioni**

#### **Le convenzioni attualmente attive sono:**

- Fidenza Village
- Hertz autonoleggio
- Camst Ristorazione
- Best Western Catena di Alberghi
- Auto 2000 autofficina di Lemignano di Collecchio
- Italcars carrozzeria di Parma
- Tena prodotti per l'incontinenza
- Farmoderm
- Salmoiraghi e Viganò Ottica
- Europa Teatro
- Teatro delle Briciole
- The Space Cinema
- Easypark
- Associazione Calcio Parma 1913

Sono sicuramente le azioni di welfare più tradizionali, ma molto apprezzate dai lavoratori. Puntano ad agevolare la quotidianità con scontistiche presso negozi, carrozzieri, alberghi, teatri e strutture sportive. Si stanno sviluppando ulteriormente il numero di convenzioni attive cercando di renderle specifiche anche per i singoli territori. E' importante ricordare di visitare periodicamente il sito <https://welinfo.gruppocolserauroradomus.com> (raggiungibile anche dai siti web del Gruppo, di COLSER e di Auroradomus cliccando sull'icona "Welfare Cooperativo") per poter vedere in "tempo reale" lo stato delle convenzioni attive.



# Prendiamoci del tempo

*In occasione della festa della donna, due giornate di visite senologiche gratuite per le socie e dipendenti del Gruppo, in collaborazione con LILT.*

Se si escludono i tumori cutanei, il tumore al seno è il tumore più frequentemente diagnosticato nelle donne in tutte le fasce di età

Negli ultimi anni purtroppo si è registrato un aumento dell'incidenza del tumore al seno tra le donne in età compresa tra i 40 e i 49 anni che suggerisce un monitoraggio attento dei profili di rischio anche nelle donne dai 25 ai 39 anni.

Essendo questa una fascia di età "esclusa" dal programma di screening previsto dal Servizio Sanitario Nazionale, riservato alle donne di età compresa tra i 50 e i 69 anni, abbiamo voluto inserire all'interno delle **attività di welfare dedicate ai nostri soci e dipendenti** anche delle iniziative rivolte a promuovere la cultura della **prevenzione come stile di vita**. Grazie a una sempre più corretta informazione oggi la guaribilità dal cancro al seno si è attestata intorno all'85%-90%, ma si potrebbe parlare di guaribilità del 98% se tutte le donne eseguissero i relativi esami per una diagnosi sempre più precoce.

Sappiamo che i ritmi imposti dal lavoro e dalla cura della propria famiglia spesso non permettono a tutte le nostre lavoratrici di trovare il tempo per sottoporsi a visite ed esami di prevenzione.

Per questo motivo abbiamo scelto un periodo dell'anno tradizionalmente dedicato alle donne per invitare le nostre socie e dipendenti a prendersi del tempo. L'8 e il 9 marzo, infatti, la sede e le filiali del Gruppo hanno ospitato dei medici specialistici, messi a disposizione dalla **LILT (Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori)**, che hanno effettuato visite senologiche gratuite alle lavoratrici che ne avevano fatto richiesta.

Per arrivare al maggior numero possibile di lavoratrici, le visite si sono svolte presso le infermerie della sede di **Parma** e delle filiali di **Ripalta Cremasca** e **Pisa**, mentre a **Trieste** sono state effettuate presso la struttura "Casa Bartoli", presso la quale il Gruppo impiega un notevole numero di socie e dipendenti del territorio friulano. Sono pervenute numerose richieste e molte lavoratrici hanno espresso con mail e telefonate il loro apprezzamento. Molta disponibilità è stata riscontrata da parte del Comune di Trieste che ha prestato gli spazi ai medici e ha così consentito alle nostre lavoratrici di poter effettuare le visite direttamente sul posto di lavoro. Un'iniziativa che è stata accolta con grandissimo entusiasmo, ha coinvolto circa 140 lavoratrici e darà il via ad una serie di appuntamenti dedicati al benessere e ai corretti stili di vita. Ma non solo.

Il progetto Welfare sta continuando il suo percorso di sostegno ai lavoratori del Gruppo e alle loro famiglie con altre interessanti proposte visionabili sul sito <http://welinfo.gruppocolserauroradomus.com> dove sono disponibili tutte le informazioni negli ambiti Salute, Famiglia e Lavoro.

## LILT

La Lega Italiana per la Lotta contro i tumori (LILT) è un Ente Pubblico su base associativa che opera sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica e sotto la vigilanza del Ministero della Sanità. Opera senza fini di lucro e ha come compito istituzionale primario la prevenzione oncologica. L'impegno della LILT nella lotta contro i tumori si dispiega principalmente su tre fronti: la prevenzione primaria (stili e abitudini di vita), quella secondaria (promozione di una cultura della diagnosi precoce) e quella terziaria (l'attenzione verso il malato, la sua famiglia, la riabilitazione e il reinserimento sociale).



*Ampia adesione all'iniziativa di prevenzione proposta dal Gruppo. La sede di Parma*



*Numerose richieste anche nella filiale di Pisa*



# Cedolini on-line per tutto il Gruppo Cooperativo

Si completa il progetto con COLSER, COFACILITY e SALTATEMPO

Dal 15 Aprile tutti i lavoratori del Gruppo COLSER Auradoms potranno accedere alla loro busta paga on line direttamente dai siti istituzionali delle aziende del Gruppo; si conclude così il progetto partito 2 anni fa con Auradomus e che oggi si completa **con l'estensione ai lavoratori di COLSER, di Cofacility e di Saltatempo.** Abbiamo ritenuto di fornire un servizio ancora migliore ai Lavoratori mettendo a disposizione un Portale On Line da cui poter accedere ai prospetti paga mensili, ai CU, alla modulistica di servizio ed alle comunicazioni che ciascuna Cooperativa riterrà opportuno inviare all'attenzione dei propri lavoratori.

Naturalmente sarà sempre possibile stampare tutti i documenti presenti nel portale oppure salvarli nei propri archivi.

In un mondo sempre più digitale, sempre più attento ad evitare sprechi ambientali e consumi non necessari crediamo che il portale sia una risposta importante del Gruppo e nello stesso tempo fornisca un servizio di qualità per i lavoratori.

In particolare, relativamente all'informatizzazione dei cedolini tutti i lavoratori potranno usufruire di:

- Assoluta puntualità nella distribuzione del cedolino;
- Capillarità e precisione nella distribuzione;
- possibilità di avere un archivio on line di tutti i cedolini ricevuti;
- comodità di poter consultare e stampare il cedolino direttamente da casa.

Per fruire di questi servizi occorre solo avere la disponibilità di un collegamento a Internet e delle creden-

ziali di accesso Codice fiscale e password. Il sistema è stato progettato in modo che la Password sia conosciuta solo dal lavoratore, sia modificata dallo stesso al momento del primo accesso. In caso di smarrimento o dimenticanza la password potrà essere rigenerata sempre e solo tramite il Portale On Line.

**Per i lavoratori che non avessero disponibilità di collegamento ad internet** il Gruppo Cooperativo ha attivato nella sede di Parma e nelle filiali di Pisa, Piacenza, Sassuolo e Ripalta Cremasca postazioni che permettono di collegarsi al portale ed accedere ai propri cedolini.

Ricordiamo a tutti che il collegamento al portale e la consultazione dei documenti potrà avvenire da un qualsiasi pc dotato di collegamento ad internet anche non di vostra proprietà o da un qualsiasi internet point.



## PORTALE ON LINE – I VANTAGGI PER I LAVORATORI

### SEMPLICITÀ DI ACCESSO

- si entra con il proprio codice fiscale (senza username “strani”) e con la password creata personalmente dopo il primo accesso

### SEMPLICITÀ DI CONSULTAZIONE

- si può accedere da un qualsiasi pc dotato di collegamento ad internet
- un solo click sul documento che si vuole visualizzare, con possibilità di salvarselo e/o stamparselo

### SEMPLICITÀ DI RINTRACCIARE I DOCUMENTI

- I cedolini ed i CU saranno conservati e archiviati per almeno 10 anni;
- i documenti di servizio (es. richiesta ferie, autodichiarazioni, ...) saranno sempre disponibili e nel formato corretto

### SEMPLICITÀ DI GESTIONE

- in caso di smarrimento delle credenziali di accesso la password può essere rigenerata direttamente dal portale con l'invio della stessa al proprio indirizzo mail (se lo avete comunicato in Cooperativa) o con l'invio sul cellulare come messaggio (sms)

### MASSIMA SICUREZZA E PRIVACY

- i vostri dati, i vostri documenti ed i vostri cedolini saranno accessibili esclusivamente a voi

I NOSTRI APPROFONDIMENTI

# Il “Dopo di noi” nell’ambito della disabilità

Prosegue l’iter della proposta di legge a favore delle persone disabili



Il tema del dopo di noi costituisce, e ben ne è consapevole chi condivide l’esperienza dei genitori di persone disabili, una delle maggiori preoccupazioni che viene manifestata quando ci si confronta riguardo il tema della disabilità. Il percorso di affiancamento che solitamente i genitori devono compiere nel seguire il cammino di autonomia che contraddistingue il normale evolversi della persona umana qui incontra purtroppo difficoltà ed intoppi che rischiano di esasperare la vita di persone segnate già da un’esperienza complessa. Accade infatti spesso che, terminato il percorso scolastico, la persona con disabilità fatica ad inserirsi attraverso i normali percorsi di collocamento ed anche la normativa specifica deve confrontarsi con una realtà che si dimostra, purtroppo, poco inclusiva.

Le stesse problematiche emergono riguardo la vita sociale, la vita affettiva e nel complesso la possibilità di sviluppare relazioni significative; spesso, anche se questa fortunatamente non è la condizione di tutti, la persona con disabilità si trova a vivere relazioni quasi esclusive con genitori che diventano sempre più anziani e mancano reali occasioni per costruire relazioni significative.

Il tema vero è quello di favorire le condizioni affinché la persona disabile possa, sostenuta ed accompagnata, esprimere i propri desideri ed i propri bisogni, occorre creare le condizioni per ritenere la disabilità non una patologia ma la conseguenza di scelte e servizi poco inclusivi e non sufficientemente attenti alle esigenze specifiche del singolo.

Questa situazione sicuramente non rassicura i familiari; il continuo confronto con condizioni non facili di integrazione e servizi che con l’aumentare dell’età faticano

sempre più a rispondere in maniera adeguata a bisogni complessi, non fanno che aumentare il senso di insicurezza e di preoccupazione per il futuro.

*Che ne sarà di mio figlio quando noi non ci saremo più? A chi ne affideremo la cura, con chi crescerà?* Queste le domande legittime e preoccupate di genitori che oltre a dover affrontare il proprio percorso di invecchiamento devono anche costantemente confrontarsi con il “dopo di noi”, una spada di Damocle che minaccia la serenità di interi nuclei familiari.

Oggi, finalmente qualche cosa è cambiato; il 4 febbraio 2016 la Camera dei Deputati ha approvato il disegno di legge n. 2232 intitolato “*Disposizioni in materia di assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare*” trasmettendo lo stesso al voto al Senato per il via libero definitivo.

Il disegno di legge, che unifica sei diversi disegni di legge presentati negli anni precedenti, è “*volto a favorire il benessere, la piena inclusione sociale e l’autonomia delle persone con disabilità*” (art.1) *attraverso misure di assistenza, cura e protezione in favore di persone con disabilità grave, non determinata dal naturale invecchiamento o da patologie connesse alla senilità, prive di sostegno familiare in quanto mancanti di entrambi i genitori o perché gli stessi non sono in grado di sostenere la responsabilità della loro assistenza.*” (art. 2).

La legge prevede, tra l’altro la costituzione di un “*Fondo per l’assistenza alle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare*” (art. 3) che avrà per l’anno 2016 una dotazione di 90 milioni di euro; le finalità dello stesso sono le seguenti:

- *Attivare e potenziare programmi di intervento volti a favorire percorsi di deistituzionalizzazione e di sostegno alla domiciliarità in abitazioni o gruppi appartamento*
- *Realizzare interventi per la permanenza temporanea in una soluzione abitativa extrafamiliare per far fronte ad eventuali situazioni di emergenza*







- Realizzare interventi innovativi di residenzialità volti alla creazione di soluzioni alloggiative di tipo familiare e di co-housing

- Sviluppare programmi di accrescimento della consapevolezza, di abilitazione e di sviluppo delle competenze per la gestione della vita quotidiana e per il raggiungimento del maggior livello di autonomia. (art. 4).

Altro aspetto innovativo, almeno per la realtà italiana, è la possibilità di costituire **trust** (art.6) a favore di persone con disabilità. Ricordiamo che il trust è un istituto giuridico con cui una o più persone - disponenti - trasferiscono beni e diritti sotto la disponibilità del trust, il quale assume l'obbligo di amministrarli nell'interesse di uno o più beneficiari o per un fine determinato. Il trust non è un soggetto giuridico come una società o una persona fisica. Il Trust è un rapporto giuridico in forza del quale determinati beni o diritti sono sottoposti al controllo del trustee affinché quest'ultimo li amministri.

In questa prospettiva e con l'obiettivo di tutelare la persona disabile è stata prevista anche la possibilità di elevare l'importo massimo dei premi di assicurazione da potersi destinare ad assicurazioni aventi per oggetto il rischio di morte finalizzate alla tutela delle persone con disabilità grave.

### **Quali sono state le reazioni suscitate dall'approvazione di questo disegno di legge?**

Occorre intanto sottolineare come sia riconosciuto da tutti il fatto che questa legge costituisca un miglioramento indubbio nei confronti di una problematica che fino ad oggi in Italia non aveva ancora ricevuto nessuna regolamentazione. Detto questo gli spunti di miglioramento sono tanti; riportiamo alcune considerazioni di Vincenzo Falabella, Presidente della Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap: *“Ci auguriamo che in Senato ci possa essere una correzione degli ele-*

*menti che in questo testo non convincono e innescano, al contrario, molti dubbi.”* – prosegue Vincenzo Falabella – *“Ci aspettavamo una norma che contrastasse in modo deciso l'istituzionalizzazione delle persone con disabilità, impedendo il riprodursi di istituti e residenze segreganti. Chiedevamo che fosse prevista e programmata una progressiva deistituzionalizzazione delle persone che oggi vivono reclusi in queste strutture. Confidavamo in un organico ripensamento delle politiche e dei servizi mirati a consentire alle persone di vivere dignitosamente nelle loro collettività, nei loro territori, obiettivo ambizioso ma ineludibile.*

Altre considerazioni sono riportate da Roberto Speciale, presidente di Anffas, che ha seguito fin dall'inizio il cammino della legge. *Possiamo esprimere soddisfazione per questo primo e importante passo in avanti, ma al tempo stesso vogliamo ricordare a tutti gli attori istituzionali e non che il sì dell'Aula di Montecitorio di certo non risolve totalmente le problematiche del Durante e Dopo di Noi. Devo dire che alcuni emendamenti approvati in Aula sono significativamente migliorativi, ad esempio il rafforzamento della possibilità di continuare a vivere nella propria abitazione, con il solo requisito dell'abitabilità perché non vogliamo che gli appartamenti si trasformino, per legge, in soluzioni sanitarizzate.*

Dalla lettura del testo emergono anche altri aspetti da chiarire come ad esempio l'attribuire all'amministratore di sostegno il compito di definire ed aggiornare i termini del progetto individuale di vita che, come tutti sappiamo è un documento tecnico redatto dall'equipe multidimensionale.

L'auspicio è che con il passaggio in Senato gli elementi di criticità segnalati dalle associazioni del settore siano recepiti e concorrano a produrre un documento adeguato alle complesse esigenze di questa fondamentale dimensione di vita delle persone.



# Progetto europeo di mobilità sostenibile "Freigh Tails"

*I referenti del Westminster City Council di Londra in visita presso il servizio Ecocity di COLSER*



*La visita dei referenti del Westminster City Council*

## **Progetto europeo di mobilità sostenibile "Freigh Tails" – I referenti del Westminster City Council di Londra in visita presso il servizio Ecocity di COLSER**

La piattaforma logistica Ecocity, gestita in maniera diretta da COLSER e la galleria mercatale del Centro Agroalimentare Logistico di Parma, ove COLSER opera con i propri servizi, sono state oggetto di visita nelle scorse settimane da parte dei referenti del **Westminster City Council di Londra** che coordina il progetto europeo "Freight Tails", nell'ambito del programma europeo Urbanct, volto a migliorare la logistica delle merci in dieci città europee: oltre a **Parma, Bruxelles (Belgio), Maastricht (Paesi Bassi), La Rochelle (Francia), Split (Croatia), Umea (Svezia), Tallin (Estonia), Suceava (Romania), Gdynia (Polonia) e Londra (Regno Unito)**.

Dopo essere stati accolti in Comune dal Sindaco Federico Pizzarotti e da alcuni assessori, dirigenti e tecnici comunali che si occupano di mobilità e di commercio, Charlotte Knell e Philip Stein, referenti del progetto, successivamente ad un momento di confronto con le Associazioni di categoria e rappresentanti di settore del mondo imprenditoriale di Parma sono stati accompagnati al Centro Agroalimentare e Logistico di Parma dove hanno incontrato **Pierfrancesco Calestani**, responsabile operativo area Parma di COLSER.

A lui abbiamo chiesto di spiegarci questo progetto e le opportunità che potrebbero derivare dal suo sviluppo.

### **In cosa consiste il progetto europeo "Freight Tails"?**

*Deriva da una iniziativa europea denominata URBAN Act III, ovvero un programma europeo di cooperazione territoriale tra città di 28 stati membri dell'UE più Svizzera e Norvegia.*

*Il progetto si pone come obiettivo la promozione di un modello di sviluppo urbano integrato e sostenibile volto a salvaguardare l'ambiente ed a supportare con maggiore efficienza la mobilità interna alle aree cittadine e nello specifico nei centri storici, in ragione delle problematiche generate dalla criticità delle attuali reti infrastrutturali.*

*Prevede come attività l'analisi di esperienze, problemi e soluzioni e la successiva diffusione dei risultati al fine di arrivare all'individuazione di buone prassi e allo sviluppo di politiche urbane condivise.*

*L'incontro con i referenti del Westminster City Council di Londra ha lo scopo di rendere più concreta questa esperienza di condivisione permettendo agli attori coinvolti di confrontarsi sulle esperienze che le varie città vivono quotidianamente nello svolgimento dei loro servizi.*

### **Ecocity è un servizio che COLSER ha preso in gestione da alcuni mesi. Quali potranno essere gli sviluppi di questa area ecologica?**

*Ecocity, o meglio Ecologicistic, è un servizio che COLSER rilevato attraverso l'affitto di un ramo di azienda dal Centro Agroalimentare Logistico di Parma, società partecipata del Comune di Parma, circa 9 mesi fa.*

*Si tratta di un servizio attraverso il quale COLSER distri-*



*Pierfrancesco Calestani*



buisce sul territorio parmense, nelle specifico sull'area urbana della città di Parma, merci alimentari a temperatura controllata o secche che, attraverso la rete dei vettori nazionali e della grande distribuzione, vengono scaricate presso la piattaforma logistica Ecocity per far sì che i nostri mezzi, quotidianamente consegnino attraverso il cosiddetto "ultimo miglio" direttamente al rivenditore finale.

Principalmente vengono serviti negozi alimentari, ristoranti e piccoli supermercati rionali, conseguentemente l'organizzazione della piattaforma è pianificata in modo tale che la merce, prossima alla distribuzione, sostenga il meno tempo possibile presso la piattaforma logistica e al fine di permettere una puntuale consegna ai clienti finali.

Abbiamo provveduto a dare continuità sia in termini di numeri che di organizzazione a quella che era la gestione precedente. Abbiamo provveduto in fase di avviamento ad inserire ns. specifiche risorse ed abbiamo provveduto al successivo consolidamento per quanto riguarda la tipologia di merci, le destinazioni e le direttrici principali attraverso le quali vengono smistate le merci sul territorio cittadino di Parma e provinciale.

**Abbiamo stimato, quale valore indicativo, un quantitativo di circa 20 mila consegne con una decina di mezzi per un totale di 2,5 milioni di kg di merce trasportata su base annua.**

La piattaforma dispone, oltre alle aree di smistamento delle merci, anche di una capiente cella frigorifera a temperatura controllata +4° dove stazionano e vengono eventualmente ventilate le merci fresche stoccate e consegnate nei giorni successivi o che sostano all'interno della cella il tempo necessario per essere smistate sui nostri mezzi.

Il mantenimento della **catena del freddo** rappresenta una peculiarità del nostro servizio che ci pone nella condizione di dover garantire alti standard nei processi di mantenimento delle temperature e della conservazione delle merci.

Stiamo quindi ultimando la fase di studio che è stata molto utile per capire quali possano essere gli sviluppi

successivi di questa piattaforma che ha sulla carta grandi potenzialità. Questo anche grazie alla sua collocazione molto vicina al centro e alle reti autostradali, quindi in un'area della città estremamente strategica per la futura realizzazione di un "transit point" presso il quale sia la grande distribuzione che i corrieri potranno fare sosta con i loro automezzi e usufruire di un servizio in grado di consegnare le merci in modo più capillare e veloce ai punti vendita finali.

Inoltre Ecocity è collocata presso il Centro Agroalimentare di Parma che accoglie il mercato ortofrutticolo, all'interno del quale opera COLSER, una struttura estremamente importante e ben organizzata per quanto riguarda il ricevimento delle merci e l'accoglienza di automezzi e vettori.

Si potranno in questo modo mettere in atto sinergie tra le due gallerie mercatali che potranno anch'esse sfruttare internamente dei servizi di trasporto urbano Ecocity per migliorare sia i flussi di ricevimento che di consegna delle merci ai punti vendita.

**Il tema della mobilità sostenibile è molto sentito all'estero, forse più che in Italia. Quali spunti o suggerimenti sono arrivati dal confronto con gli ospiti inglesi?**

Il confronto che abbiamo avuto con gli ospiti stranieri referenti del Westminster City Council di Londra che coordina il progetto europeo "Freight Tails" ha messo in evidenza due aspetti importanti. Il primo è che a parità di dimensioni e a parità di conformazione delle città di analizzate (centri storici simili, strade strette, difficoltà in manovra, zone a traffico limitato) **i problemi che vengono riscontrati in tutta Europa sono estremamente comuni** e quindi analizzabili complessivamente.

Il secondo è che nel nord Europa il problema della sostenibilità urbana è stato affrontato con notevole anticipo rispetto all'Italia, infatti in alcune città coinvolte nel progetto già esiste una regolamentazione molto rigida che permette la messa in pratica di azioni concrete atte a rendere sostenibile la mobilità all'interno dei centri storici: l'individuazione di zone di scarico e carico predefinite, consegne degli "ultimi metri" effettuate manualmente, fasce orarie e percorsi di avvicinamento al centro storico dedicati.

Attualmente a Parma sta per partire un'importante pianificazione strategica che è quella del Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS), del quale sono già state redatte le linee guida alla fine del 2015 e che verrà concluso entro l'anno in corso.

La necessità di redigere questo Piano Urbano che non riguarda solo il trasporto di merci, ma tutto quello che è mobilità all'interno della città, trasforma la partecipazione al progetto Freight Tails in **valore aggiunto attraverso il quale la città di Parma, anche grazie all'importante contributo degli stakeholders, potrà sviluppare e integrare la propria progettualità con le buone pratiche già adottate da altre realtà europee.**



Il CAL di Parma

# Formazione a distanza: uno strumento per rendere più capillare e fruibile l'attività formativa



## Formazione a Distanza: uno strumento per rendere più capillare e fruibile l'attività formativa

Da parecchi anni il monte ore dell'attività formativa realizzata ogni anno in Auroradomus è aumentato in modo costante e notevole. Le principali cause di questo aumento sono due: la crescita della Cooperativa e l'entrata in vigore della normativa sull'Accreditamento Regionale dell'Emilia-Romagna. Questa grande mole di attività formativa comporta, naturalmente, un notevole impatto organizzativo. In effetti, nella sua realizzazione è necessario tener conto di molti fattori, ad esempio: la turnistica dei servizi; la loro sede fisica; la necessità di costituire gruppi-aula equilibrati; la necessità di concentrare l'attività nei mesi non interessati dai piani ferie; la disponibilità delle aule e dei docenti.

Da ciò la decisione della Direzione di sperimentare una via alternativa a quella della formazione in aula: la Formazione a Distanza (FAD). La FAD consiste nell'erogazione di contenuti formativi attraverso una piattaforma informatica. Da un punto di vista organizzativo, i punti forti della FAD sono numerosi. Visto che ogni utente accede alla formazione in modo individuale, ovvero da dove preferisce e quando preferisce, la formazione risulta in questo modo completamente svincolata dalle circostanze di spazio e di tempo.

Da questa impostazione derivano numerosi importanti vantaggi per tutti i soggetti coinvolti nell'organizzazione e nella realizzazione delle attività formative. Il lavoratore può svolgere la formazione quando vuole e dove vuole: senza dover garantire la presenza in momenti determinati, pienamente libero di frazionarne la fruizione secondo le proprie necessità,

senza tempi e costi di trasferimento per raggiungere la sede del corso. Chi gestisce il servizio non deve preoccuparsi dell'interferenza della formazione con turnazioni, riposi e piani ferie. Chi organizza la formazione non deve costruire calendari che concilino le disponibilità di servizi, partecipanti, aule e docenti, né prevedere più edizioni di ciascun percorso per consentire la partecipazione anche nei servizi che operano su più turni, né, infine, preoccuparsi di imprevisti di qualsiasi natura che impongano modifiche ai calendari e della necessità di organizzare recuperi delle ore di formazione perse. A tutto ciò si aggiunge un ulteriore vantaggio: la FAD consente di avere immediato riscontro dello svolgimento dei percorsi. Queste, in estrema sintesi, sono le considerazioni che hanno convinto la Direzione di Auroradomus ad imboccare la strada della FAD.

Naturalmente, per poter essere gestita con successo, la FAD necessita di due principali condizioni: una piattaforma informatica efficiente, e la possibilità, per i fruitori, di aver accesso a strumenti informatici (PC o *tablets*). Per garantire che queste condizioni fossero rispettate, Auroradomus ha, innanzitutto, stabilito una collaborazione con una società specializzata, che ha già realizzato importanti progetti con grosse aziende di diversi settori, comprese importanti realtà del







**Michele Battaglioni**

mondo cooperativo, e che ha, quindi, accumulato una notevole esperienza. Oltre a ciò, per venire incontro ai lavoratori che non avessero accesso ad un computer, Auroradomus ha messo a disposizione dei com-

puters presso la Sede Centrale e presso la filiale di Piacenza e dei tablets presso i servizi con organici più numerosi.

Per capire meglio l'impatto della FAD sui nostri servizi abbiamo rivolto alcune domande a **Michele Battaglioni** – responsabile operativo dei servizi del Comune di Trieste, **Cinzia Bottazzi** – coordinatrice del Pensionato Albergo di Fidenza e **Maria Corsini** – referente presso il Centro Servizi San Leonardo di Parma.

#### **Come valuti l'esperienza della FAD nel 2015?**

**Michele B.:** Ritengo che per servizi nuovi come quelli di Trieste la FAD ha costituito un elemento di sicura novità; nel 2015 abbiamo prevalentemente lavorato in FAD per quanto concerne la formazione generale sulla sicurezza dei nuovi assunti. Direi che l'approccio dei soggetti coinvolti è stato tutto sommato positivo, ovviamente di più tra i giovani.

**Cinzia B.:** L'esperienza è stata positiva e la maggioranza del personale coinvolto ha terminato in breve tempo il percorso formativo proposto.

**Maria C.:** L'esperienza all'inizio ha creato qualche problema nei tempi di connessione, anche nei test di esame se non si riusciva a scaricare l'attestato veniva segnalato che la persona non aveva svolto il corso. I problemi poi si sono risolti attraverso il numero verde e il portale a cui mandare le segnalazioni

#### **Come è stata accolta la sperimentazione dal gruppo di lavoro?**

**Michele B.:** Direi bene; abbiamo iniziato ad utilizzare anche i tablet forniti ai servizi per la formazione in loco e questo sta consentendo, a chi non è dotato di un pc personale, di non doversi appoggiare a terzi.



**Maria Corsini**

notevole di tempo.

**Maria C.:** La sperimentazione è stata accolta bene dal personale, qualcuno era preoccupato del fatto di non avere un computer personale, ovviato poi dall'utilizzo del computer in Cooperativa e successivamente con l'utilizzo dei tablet in struttura e/o nei servizi di riferimento.

#### **Hai qualche osservazione da aggiungere?**

**Michele B.:** Ritengo che per dei servizi con numeri di personale elevati come i nostri la fornitura di qualche tablet in più aiuterebbe a smaltire più agevolmente i debiti formativi tra i soci, venendo loro incontro con la possibilità di potersi formare sul servizio, anche dopo un turno di lavoro.

**Cinzia B.:** Rimane ancora da risolvere il problema del personale che non sa utilizzare il computer e quindi non riesce a seguire il percorso FAD.

**Maria C.:** La formazione FAD lo scorso anno è partita a metà anno e molto concentrata nell'ultima tranche, quest'anno dopo l'esperienza precedente, dovrebbe trovare una risposta ottimale

#### **I tuoi suggerimenti per i prossimi anni?**

**Michele B.:** Penso che per la nostra organizzazione possa essere utile, negli anni, andare a costruire in FAD un portafoglio formativo su diverse tematiche che consenta ai servizi, negli anni, di offrire ai propri soci sempre nuovi spunti ed arricchire il proprio bagaglio di conoscenza professionale.

**Cinzia B.:** Si dovrà lavorare per Fare in modo che tutto il personale possa agevolmente seguire il percorso FAD aumentando il numero di pc presenti sul posto di lavoro e individuare una figura all'interno del gruppo di lavoro che possa accompagnare queste persone alla realizzazione del percorso formativo

**Maria C.:** Auspico che ogni formazione a distanza possa essere differenziata da servizio a servizio, in modo che possa rispondere sempre al meglio alle esigenze formative del personale. Sarebbe anche utile che alla fine di ogni modulo formativo ci fosse una scheda riassuntiva finale che sintetizzi l'intero corso per avere sotto mano i punti essenziali prima del test finale.



**Cinzia Bottazzi**

# Avviata la cartella informatizzata nei servizi socio sanitari di Auroradomus



*Infermieri al lavoro con la cartella informatica al Centro Servizi San Leonardo*

A distanza di alcuni mesi dall'avvio della sua fase sperimentale possiamo finalmente darvi conto di una grossa novità all'interno dei servizi socio sanitari di Auroradomus, in particolare per ora nell'Area Anziani. Ha ormai preso avvio infatti il progetto di informatizzazione basato sul sistema **Cartella Web (SoftwareUno)** la cui tecnologia permette di gestire tutta la parte dei servizi socio sanitari riguardante l'**organizzazione della struttura in reparto** e la cui caratteristica fondamentale è quella di essere **condivisibile**, a discrezione della struttura, con un **accesso profilato e sicuro** con qualsiasi Entità Socio-territoriale esterna (Asl, Regioni, Comuni, Famiglia). Il progetto è partito nel 2014 con l'implementazione presso il Centro Servizi San Leonardo (identificato come struttura pilota) per poi proseguire in altri servizi in gestione AD. Si tratta di un progetto tuttora in corso di svolgimento il cui completamento è previsto a fine 2017 ma che, come vedremo, sta cominciando a dare i suoi frutti.

Il sistema consente di registrare tutti i dati relativi alle attività svolte nei servizi (parliamo di importanti attività come presa in carico, terapia farmacologica, gestione delle lesioni cutanee, gestione delle protezioni, alzata e igiene quotidiana, gestione della consegna di fine turno, PAI, ecc.) non più su carta ma su supporto informatizzato mediante l'utilizzo di postazioni pc e di smartphone in dotazione a tutto il personale. Questo ha significato ovviamente coinvolgere tutte le figure professionali presenti

nei servizi, Coordinatori, Raa, Responsabili delle attività sanitarie, Infermieri, Fisioterapisti, OSS, Animatori, ecc., nella realizzazione di un progetto innovativo con un notevole impiego di risorse in termini di tempo, formazione, tecnologie e investimenti.

In un campo come quello dei servizi alla persona dove è importante avere a disposizione il maggior numero d'informazioni, precise ed attendibili, nel più breve tempo possibile, è stato quindi naturale e necessario organizzare le informazioni in uno schedario multidisciplinare facilmente accessibile a tutti gli operatori. Possiamo parlare quindi di una rivoluzione copernicana all'interno dei servizi fortemente sostenuta dalla direzione di AuroraDomus per rispondere a indispensabili esigenze di innovazione. Abbiamo ascoltato il parere di alcune persone direttamente coinvolte sin dall'inizio nella realizzazione di questo importante progetto rivolgendole alcune domande.

**Nella Faimali, Responsabile Tecnico di Settore dell'Area Anziani, cosa ha spinto la Direzione a dare avvio all'informatizzazione dei servizi?**

*Mi piace rispondere a questa domanda con una citazione che trovo molto calzante. Un giorno un giovane vice chiese al suo capo: **“Certo investiamo molto tempo e denaro per la formazione dei nostri dipendenti e concediamo loro di crescere in competenza e motivazione. Pensa al danno se poi queste persone in cui investiamo se ne vanno via a lavorare per qualcun altro...”** Il capo più anziano guarda il suo vice e risponde: **“Pensa invece cosa succederebbe se decidessimo di non investire nelle nostre risorse e poi queste decidessero invece di rimanere...”***

*La tecnologia è ormai ovunque e noi non potevamo sottrarci a questa necessità di innovazione facendola diventare un nostro punto di forza. È stata una decisione che è nata dal bisogno non solo dettato dai requisiti dell'accreditamento ma anche dalla necessità di gestire una grande quantità di informazioni e di avere al tempo stesso la possibilità di rintracciarle in maniera veloce e maneggevole. Il tutto per avere un quadro attendibile e completo di tutte le situazioni e così poter intervenire in modo rapido e incisivo.*

**Una volta individuata la struttura pilota è iniziata la fase sperimentale. Qual è stata la reazione del personale?**

*Il personale è stato davvero molto motivato. Era curioso, forse preoccupato ma non spaventato. Tutto il personale ha aderito al progetto e ci ha messo molto del suo non solo durante l'orario di lavoro. Si sono presi del tempo per avvicinarsi a questi strumenti con i quali non tutti avevano dimestichezza.*



**Il tutto si inquadra ovviamente in un processo di innovazione che significa investimento per il futuro del Gruppo cooperativo.**

*Certo anche perché non dimentichiamo che è stato ed è ancora un lavoro molto impegnativo. Se avrà dei buoni risultati e dei buoni ritorni è perché è il frutto di una precisa scelta strategica e perché le persone hanno risposto in maniera motivata e chiara alle nostre richieste.*

**Francesco Zito, tu hai seguito tutto il progetto sin dalla prima fase entrando in contatto diretto con i servizi. Raccontaci la tua esperienza.**

*Questo progetto è stato fortemente voluto dalla Direzione di Auroradomus; si è creato un gruppo di lavoro composto dal Direttore generale Rocco Ceresini, dal responsabile dell'ufficio informatico Marco Passera, da Roberta Lasagna e Nella Faimali per l'Area Welfare e da me che sono stato identificato come capo progetto per la sua realizzazione nei servizi. Siamo partiti con l'area anziani, parliamo ormai di 2 anni fa era il 2° trimestre 2014, e ho iniziato ad accedere nei servizi; ne abbiamo identificati tre pilota che sono stati il **Centro Servizi "San Leonardo"**, la **"Casa Anziani" di Collecchio** e il **Centro Polifunzionale "Corsini" di Pellegrino**. Ho raccolto una serie di dati in più sessioni con il coordinatore o con la Raa e la Ras per rendermi conto di come funzionasse la struttura sotto diversi aspetti. Tutti questi aspetti sono stati indagati a uso del progetto informatizzazione.*

*Dopo questa fase preliminare di analisi a maggio dell'anno scorso siamo partiti in via sperimentale dalla prima struttura pilota, il Centro Servizi "San Leonardo" di Parma, e abbiamo cominciato la formazione del personale dotando la struttura delle postazioni pc. Allo stato attuale il progetto vede già coinvolte, oltre alle prime tre strutture, anche quelle di Varsi e Varano de' Melegari. Non solo, oltre alla cartella informatizzata vera e propria, abbiamo importato nelle strutture il sistema WiPai che permette l'utilizzo del software tramite tablet e smartphone distribuiti al personale.*

**Quale è stato l'approccio del personale alla novità e quali sono state le difficoltà incontrate lungo il percorso?**

*L'approccio nel complesso è stato positivo. C'è stato entusiasmo e solo alcune piccole resistenze affrontate volta per volta con le dovute rassicurazioni e con la spiegazione che il tutto non serve "solo" per il gusto di eliminare il cartaceo ma rientra in un'evoluzione della gestione dei servizi che permette di avere dei dati salvati, che non andranno mai persi. Pregiudizio e paura ci sono state ma gli equivoci si sono risolti e il bilancio è più che positivo. Diciamo che la difficoltà maggiore è stata ed è ancora in una certa misura gestire un processo che è critico di per sé, con il passaggio da un metodo di lavoro a un altro. Ancora adesso ci sono domande e preoccupazioni ricorrenti che mi vengono sottoposte, come: ma se va via la luce? Cosa succede se non va internet? Ab-*

*biamo dato tutte le risposte necessarie e adesso stiamo lavorando al resto.*

**A tuo avviso come sta cambiando il modo di lavorare nelle strutture coinvolte?**

*Presso il San Leonardo, che è la prima struttura in cui il progetto è partito, possiamo dire che nel servizio infermieristico si stanno avendo i primi riscontri prima di tutto in un'ottica di ottimizzazione dei tempi. Il sistema informatizzato ad esempio ha avuto una forte incidenza nella somministrazione delle terapie e nella compilazione delle consegne, due passaggi fondamentali nella gestione di un servizio infermieristico, che attualmente sono svolte con un notevole risparmio di tempo nell'ordine della ½ ora in meno per turno.*

**Lyuba Lypchuk, tu gestisci il servizio infermieristico presso il "San Leonardo" come Responsabile delle Attività Assistenziali. Sei sicuramente la persona giusta per fornire un primo bilancio del passaggio alla Cartella informatizzata.**

*Sono stata subito entusiasta all'idea di informatizzare il servizio perché lo considero un grande passo avanti nella nostra attività. I vantaggi di cui adesso godiamo sono evidenti: una maggiore precisione nelle attività svolte, il rischio di errore è ridotto al minimo perché la registrazione delle attività da parte degli infermieri avviene in tempo reale, nel momento stesso in cui è eseguita la prestazione. Non dobbiamo più scrivere ad esempio a fine turno tutta la consegna col rischio di dimenticare qualcosa. Si risparmia del tempo, utile per essere impiegato nella cura degli anziani, e di sicuro c'è una maggiore tutela del nostro lavoro.*

*Il bello è che tutto il gruppo ha preso la novità con molto piacere...anche persone che non avevano mai utilizzato un pc hanno approfittato dell'occasione per acquistarne uno e fare pratica. Il giudizio complessivo è più che positivo e se me lo chiedessero...non tornerei indietro!*



*Lyuba Lypchuk al lavoro con la cartella informatica*

# Gli ospedali di Milano si affidano a COLSER

*Continua l'ampliamento dei servizi di sanificazione ospedaliera sulla piazza milanese*



*L'ingresso del Presidio Ospedaliero Buzzi*

Dopo l'affidamento ad aprile dello scorso anno dei servizi di pulizia e sanificazione presso l'Istituto Nazionale dei Tumori, polo di eccellenza per l'attività di prevenzione e cura delle neoplasie, COLSER ha rafforzato la scorsa estate la propria presenza sul territorio milanese aggiudicandosi i servizi presso la **Fondazione Nazionale IRCSS - INT e Azienda Ospedaliera Istituti Clinici di Perfezionamento che comprende il Presidio Ospedaliero Bassini, il Presidio Ospedaliero Buzzi, il Presidio Ospedaliero CTO e il Presidio Ospedaliero Città di Sesto San Giovanni.**

La particolarità dei trattamenti eseguiti sui degenti dell'Istituto Nazionale dei Tumori ha richiesto l'introduzione di sistemi per la pulizia e la disinfezione che **non prevedano l'uso di acqua**, in quanto veicolo di contaminazione, e l'utilizzo di materiale monouso.

All'interno dell'Istituto sono inoltre presenti locali di preparazione farmaci in aree classificate ISO 7 e ISO 8, ovvero camere bianche la cui caratteristica principale è la presenza di aria molto pura, cioè a bassissimo contenuto di microparticelle di polvere in sospensione. Vengono quindi attivati specifici protocolli riguardanti sia la vestizione/svestizione degli operatori che l'utilizzo di materiali che non rilascino particelle.

Anche per questo motivo particolare attenzione è stata rivolta alla **formazione del personale**. Fin dal

primo mese di avviamento sono stati effettuati percorsi formativi riguardanti sia gli aspetti tecnici che quelli della sicurezza, oltre ad una corrispondente selezione dei sistemi adottati per l'esecuzione del servizio che hanno consentito di ottenere degli standard qualitativi in linea con le aspettative del capitolato e del cliente.

L'avviamento contemporaneo di queste quattro grandi strutture sanitarie ha richiesto un grande sforzo da parte di tutta la struttura organizzativa di COLSER, consentendo di attivare la fase di start up senza creare disagi e criticità nel servizio.

Sono stati coinvolti **tutti i tecnici che operano nell'area sanitaria aziendale affiancati dai responsabili del personale** che hanno curato sia le assunzioni che gli aspetti sindacali, mentre i fornitori sono stati allertati per ottenere l'approvvigionamento simultaneo dei materiali e delle attrezzature indispensabili per lo svolgimento dei servizi non solo presso le grandi strutture, ma anche presso i poliambulatori esterni sparsi in tutta la città di Milano.

Questa importante aggiudicazione apre scenari interessanti per COLSER, non solo per le opportunità derivanti dal radicamento sul territorio milanese e lombardo, ma anche per la possibilità, prevista da questo affidamento, che in futuro possano aderire anche altre strutture ospedaliere milanesi facenti parte del **Consorzio Aziende Ospedaliere e Fondazioni IRCCS di Milano e Provincia, di Monza e di Pavia.**



*Intervento di sanificazione in ambiente ospedaliero*



# Saltatempo, grandi risultati per un lavoro di gruppo

Prima importante aggiudicazione di una gara pubblica per la cooperativa di tipo B del Gruppo



L'assemblea di "Saltatempo"

Saltatempo comincia a muovere i primi passi nel settore dei servizi alla pubblica amministrazione. Alla fine del 2015 infatti la cooperativa di tipo B del Gruppo ha partecipato alla gara d'appalto indetta dal Comune di Parma per la gestione del servizio di sanificazione e guardiania di alcuni impianti sportivi in città.

L'affidamento di questo importante servizio, con una base d'asta di oltre 180 mila euro per tre anni di gestione, è il risultato di una **forte sinergia che si è messa in campo tra le aree commerciali e tecniche di COLSER, Auroradomus e Saltatempo**. Un importante lavoro di gruppo che ha permesso alla cooperativa di tipo B del Gruppo di raggiungere un primo importante obiettivo nell'ambito dei servizi rivolti al settore pubblico.

L'esperienza di COLSER nella gestione di questa tipologia di servizi e le competenze progettuali sul difficile tema dell'inserimento lavorativo di Auroradomus hanno consentito a Saltatempo di presentare una proposta organizzata e coerente capace di soddisfare le richieste del committente.

Dal primo novembre del 2015 quindi la cooperativa sta gestendo il servizio di sanificazione, e in alcuni casi la custodia, di undici palestre della città. I soci lavoratori coinvolti, nei prossimi tre anni, si occuperanno di svolgere tali attività all'interno delle palestre comunali in orario extrascolastico, successivamente alle concessioni date da parte del Comune alle società sportive di Parma accreditate all'utilizzo. In una delle 11 palestre, un operatore si occuperà anche del servizio di custodia che implicherà anche il supporto

alle società sportive nella gestione degli spazi e degli strumenti necessari allo svolgimento delle diverse attività.

Nella realizzazione del servizio ad oggi sono stati coinvolti 11 soci lavoratori di cui 6 nuove assunzioni. Il passaggio d'appalto necessario, vista la precedente gestione di COLSER di buona parte delle palestre aggiudicate, ha visto impegnato l'ufficio personale per garantire continuità lavorativa a buona parte degli operatori che già stavano lavorando sul servizio, favorendo senza complicazioni l'assunzione da parte di Saltatempo. Altro aspetto, non di secondaria importanza e che rientra nella mission della cooperativa sociale di tipo B, **è stata la creazione di nuovi posti di lavoro per persone svantaggiate**. Infatti, oltre ad essere aumentato il numero degli addetti sono aumentati anche il numero dei soci lavoratori diversamente abili seguiti con Progetto Individualizzato d'inserimento lavorativo. Gli operatori hanno, in questo modo, l'opportunità non solo di poter svolgere un lavoro, ma soprattutto di poter intraprendere un percorso professionale protetto orientato al raggiungimento delle autonomie e alla possibilità di diventare protagonisti attivi nel loro progetto di vita.

Grazie alle sinergie attivate con COLSER, Saltatempo è riuscita a replicare lo stesso modello organizzativo adottato in altre esperienze oramai già avviate. È stato così attivato di un gruppo di lavoro coordinato dal responsabile tecnico **Luciana Panizzi**, new entry in Saltatempo, e supportato da **Alessandra Allegri**, preziosa tutor per i progetti d'inserimento lavorativo.

"Importante risultato ottenuto con l'acquisizione di questo nuovo servizio – ha voluto sottolineare Maurizio Marciano Presidente di Saltatempo – è la possibilità di poter collaborare con un'amministrazione pubblica, in questo caso il Comune di Parma, nella cura di spazi pubblici socio educativi". "Un'occasione importante da un punto di vista professionale – ha aggiunto Marciano – che come cooperativa abbiamo la responsabilità di portare avanti con tutta la nostra competenza. La collaborazione con il Comune di Parma ci permetterà inoltre di maturare anche una esperienza nella gestione di servizi rivolti alla comunità, condizione fondamentale per consentirci di affrontare con maggiore determinazione sia il mercato pubblico che privato"

# Apprendimento integrato con il metodo Montessori: il percorso della Scuola Marchi di Parma

*Tante le iniziative e le possibilità a disposizione*



Il nido d'infanzia e la scuola dell'infanzia "Marchi", o per i parmigiani più semplicemente "la Scuola Marchi", è una bellissima struttura che si sviluppa su tre piani collegati in un'antica casa colonica circondata da un grande giardino. La Marchi è profondamente radicata sul territorio cittadino ed ha una lunga storia collegata con il quartiere Crocetta che la ospita dal 1972, anno della sua fondazione e da diversi anni è gestito da Auroradomus. Questo servizio è caratterizzato sul territorio della città di Parma come uno dei rari poli educativi 0-6 anni presenti ed in grado di offrire ai propri piccoli ospiti ed alle loro famiglie, in un'ottica di continuità di valori ed azioni tra nido e scuola dell'infanzia, opportunità e stimoli che consentano la costruzione dell'identità, dell'autonomia e dell'interazione con altri bambini ed adulti. A rendere possibile questa magia è un'équipe di personale estremamente qualificato, composto da: coordinatrice pedagogica, psicologa, educatrici ed insegnanti, operatori ausiliari e cuoche. Queste ultime, in particolare, permettono di offrire un menù stagionale e caratterizzato dalla ricerca di prodotti a km 0 adeguato alla fascia di età e al fabbisogno giornaliero dei bambini ed approvato dall'Ausl di Parma. Da un punto di vista educativo e pedagogico, alle famiglie è offerto un servizio in grado di coniugare:

- **il progetto pedagogico** – educativo 0-6 che segue il bambino e la sua famiglia durante tutto questo importante percorso di sviluppo;
- **la sicurezza e l'accessibilità** che caratterizzano l'edificio che ospita il servizio, in grado di accogliere, rispettare ed offrire pari opportunità anche per i bambini diversamente abili;

- **l'interazione nel tessuto fisico e sociale circostante**, caratterizzato da una solida rete con il servizio di neuropsichiatria infantile, le biblioteche della zona, il teatro delle Briciole e con molti altri servizi educativi del Settore e del Territorio;
- **l'agio e la gradevolezza degli spazi** e della tipologia degli arredi frutto di importanti riflessioni sull'influenza dello spazio di vita nello sviluppo del bambino;
- **la possibilità di personalizzazione dei tempi di frequenza**;
- **un'organizzazione partecipata** con le famiglie che collaborano alla realizzazione del progetto educativo. È in questo polo scolastico, già conosciuto sul territorio per i suoi progetti di continuità educativa 0/6 anni, che Auroradomus ha voluto dare voce alla propria declinazione di **apprendimento integrato** (un concetto che, oggi, è sempre più discusso per i suoi orizzonti educativi e per gli sviluppi normativi che offre ai servizi alla prima infanzia). La volontà di sperimentare tale opportunità educativa ha preso concretezza dando ad un gruppo di bambini di età compresa tra 18 e 36 mesi l'opportunità di compiere insieme a bambini nella fascia 3-6 anni un percorso educativo attraverso una formula di condivisione quotidiana degli adulti di riferimento, di ambienti, di modalità di organizzazione delle routine; godendo di più stimoli per la socializzazione, di diversificate occasioni di apprendimento e di maggiori opportunità di stabilire relazioni significative. Tutto questo si è sposato alla volontà di fornire alla città anche una proposta pedagogica alternativa: il metodo Montes-







sori. Si tratta di un diverso approccio all'educazione ed alla vita, ma è soprattutto il risultato di studi scientifici che ne attestano la fondatezza e validità.

**Ad accompagnarci nella strutturazione di questo percorso è stata l'Associazione Montessori Brescia** che ha formato il personale che opera al Marchi e ne supervisiona la fedeltà dell'operato alle indicazioni del Metodo ed un comitato scientifico che ha accompagnato la fase di start-up composto da: due formatrici dell'Associazione Montessori, il prof. Caggio dell'Università di Milano Bicocca, il responsabile del Settore Montessori della Ditta Gonzagarredi, rappresentanti delle insegnanti di nido e scuola del Polo in cui si applica il metodo tradizionale della pedagogia della relazione, personale con formazione montessoriana e rappresentanti del Settore Educativo. Questa sfida, tra le prime sulla città di Parma, ci ha consentito di fare cultura insieme alle famiglie sull'apprendimento integrato che afferma il diritto dei bambini di poter godere di un percorso educativo più complesso e attento alle nuove esigenze di crescita. Gli spazi che sono stati dedicati a questa sperimentazione sono al primo piano della struttura e godono anche di un accesso esclusivo: ne è nata una sezione che vive del contributo di tutti gli adulti presenti nei momenti di accoglienza e di restituzione dei bambini alle famiglie, mentre gode nei momenti centrali della giornata della educatrice e dell'insegnante ad essa dedicate. Una posizione speciale, nel Metodo Montessori – e quindi nella nostra sperimentazione – è occupata dal materiale. È il capitolo centrale del metodo e rende l'insegnante stessa una figura di contatto e di mediazione. Il materiale è, per così dire, un eserciziaro dello spirito, in quanto il bambino vi esercita la propria sensorialità ed intelligenza, liberamente attirato dalle segrete informazio-

ni e dalle inesplorate soluzioni che esso racchiude. Per questi motivi, nell'organizzazione della nuova sezione si è posta particolare attenzione nel mettere a disposizione dei bambini i materiali più adatti alla loro crescita.

Al termine del percorso di sperimentazione il personale del Polo Educativo Marchi ha manifestato l'esigenza di continuare una formazione *comune* e condivisa, aumentando i momenti collettivi, per approfondire la conoscenza del metodo e provare a sperimentare nelle sezioni tradizionali ciò che ha affascinato. Educatrici ed insegnanti, inoltre, hanno compiuto un'approfondita analisi sull'importanza dell'ambiente e della sua strutturazione: si sono realizzate modifiche in molti spazi della struttura, per rendere più autonomo l'accesso agli stessi da parte di tutti i bambini nell'ottica del dettame di Maria Montessori: *"aiutami a fare da solo"*. E l'introduzione del Metodo ha portato anche una ridiscussione del ruolo dell'insegnante/educatore: attraverso l'analisi della differenza fra le modalità di entrare in relazione con i bambini ed affrontando la fatica del dialogo costruttivo e quotidiano tra educatore di nido ed insegnante di scuola dell'infanzia. Una messa in discussione che ha portato anche alla nascita di nuovi strumenti di lavoro per consentire un monitoraggio costante della sperimentazione, per restituire in modo sempre più affinato i dati al comitato scientifico. Ma non solo il personale ha tratto vantaggio da questa originale sperimentazione, le famiglie:

- *Hanno vissuto nuove occasioni di coinvolgimento, attraverso incontri, eventi, laboratori e corsi di formazione per affinare la conoscenza del metodo;*
- *Hanno visto aumentare il numero di colloqui individuali con le singole famiglie anche in fase di iscrizione poichè chi si avvicina a questo metodo ora, rispetto al passato lo fa con consapevolezza e determinazione*

**In conclusione, un'esperienza felice di Auroradomus che ancora oggi può vantare di essere fra i primi ad aver sperimentato così profondamente il Metodo Montessori sul territorio cittadino e provinciale di Parma.**



# Il Gruppo Cooperativo in libreria

**Area Anziani suggerisce.**

**"L'uomo del futuro"**

di Eraldo Affinati, Mondadori, 2016

A quasi cinquant'anni dalla sua scomparsa don Lorenzo Milani, prete degli ultimi e straordinario italiano, tante volte rievocato ma spesso frainteso, non smette di interrogarci. Eraldo Affinati ne ha raccolto la sfida esistenziale, ancora aperta e drammaticamente incompiuta, ripercorrendo le strade della sua avventura breve e fulminante: Firenze, dove nacque da una ricca e colta famiglia con madre di origine ebraica, frequentò il seminario e morì fra le braccia dei suoi scolari; Milano, luogo della formazione e della fallita vocazione pittorica; Montespertoli, sullo sfondo della Gigliola, la prestigiosa villa padronale; Castiglioncello, sede delle

mitiche vacanze estive; San Donato di Calenzano, che vide il giovane vice-parroco in azione nella prima scuola popolare da lui fondata; Barbiana, "penitenziario ecclesiastico", in uno sperduto borgo dell'Appennino toscano, incredibile teatro della sua rivoluzione. Ma in questo libro, frutto di indagini e perlustrazioni appassionate, tese a legittimare la scrittura che ne consegue, non troveremo soltanto la storia dell'uomo con le testimonianze di chi lo frequentò. Affinati ha cercato l'eredità spirituale di don Lorenzo nelle contrade del pianeta dove alcuni educatori isolati, insieme ai loro alunni, senza sapere chi egli fosse, lo trasfigurano ogni giorno.



**Area giovani suggerisce.**

**"Stai zitta e va' in cucina"**

di Filippo Maria Battaglia, Bollati Boringhieri, 2015

A casa sono le regine indiscusse, fuori le suddite sottomesse. Viste dalla politica, le donne italiane devono essere così. «La moglie fa la moglie e basta», deve essere «remissiva», ha molti doveri, pochi diritti e «specifiche attitudini». Se la donna è emancipata diventa subito di «facili costumi», se è bella «è per questo che fa carriera», se è brillante non può che essere «abilmente manovrata». Stai zitta e va' in cucina è la storia degli insulti, delle discriminazioni e dei pregiudizi politici nei confronti delle donne. Nell'Italia repubblicana la crociata sessista arruola

tutti: premier, segretari di partito, ministri, capi di Stato, giù giù fino all'ultimo portaborse sconosciuto. Dopo il suffragio universale, «concesso» nel '45, il maschilismo italico si fa sentire già con la stesura della Costituzione, per proseguire fino ai giorni nostri, tra appelli, citazioni sofisticate e insulti da bettola. Dalla battaglia sul divorzio alle norme contro la violenza sessuale, dall'accesso alla magistratura al dibattito sulle quote rosa, questo libro è un succinto racconto storico, incredibilmente attuale, per capire come si è diffusa e perpetrata la misoginia politica in uno dei Paesi più maschilisti d'Europa.



**Area educativa suggerisce.**

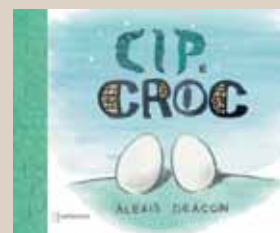
**"Cip e Croc"**

di Alexis Deacon, Settenove, 2015

Sulla sabbia, una accanto all'altra, ci sono due uova abbandonate. Quando il guscio si rompe due fratelli si affacciano al mondo:

un pappagalino e... un coccodrillo! Qual è il proprio posto nel mondo? Qual' è il gruppo sociale di cui dobbiamo fare parte? Alexis Deacon in Cip e Croc dà la risposta che nessuna società

sembra offrire: nessuno può rispondere per noi soprattutto nessuno può dirlo a un bambino. Cip e Croc è un'opera illustrata raffinata, delicata, umana che introduce il piccolo lettore - ascoltatore - al miracolo che è la possibilità di scegliere seguendo il proprio cuore. Chi è a decidere che un coccodrillo e un pappagalino non possono essere fratelli? Piume e squame possono viaggiare nella stessa direzione, possono cantare la stessa canzone quando la notte le sorprende e possono stringersi per ripararsi dal freddo.



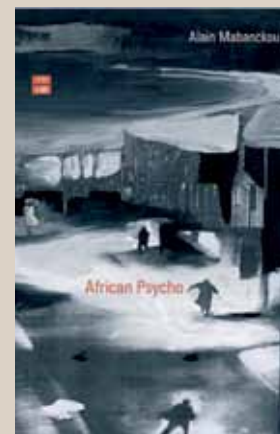
**Area Servizi suggerisce.**

**"African psycho"**

di Alain Mabankou, 66thand2nd, 2015

Grégoire Nakobomayo è cresciuto tra i vicoli di Colui-che-beve-l'acqua-è-un-imbecille, quartiere di prostitute, ubriaconi e delinquenti. Nonostante le difficoltà e l'aspetto non proprio attraente - è basso, ha la testa a rettangolo, il naso grosso, gli occhi piccoli e la pelle nerissima -, è riuscito a imparare un mestiere rispettabile e passa le giornate nella sua carrozzeria a picchiare sulle carcasse delle auto. Ma l'ambizione di Grégoire è un'altra: lui vuole essere un serial killer, il suo idolo Angoualima, lo spietato

pluriomicida, da cui vorrebbe apprendere tutti i trucchi del mestiere. Peccato che Grégoire non abbia proprio la stoffa dell'assassino, e collezioni un insuccesso dietro l'altro - al suo attivo può vantare ben poche imprese, tra le quali una martellata in testa al notaio Quiroga e uno stupro fallito per problemi di erezione. Ma lui non demorde, e ha già individuato la sua prima vera vittima: la prostituta Germaine. La strada del crimine però è irta di ostacoli e il risultato è tutt'altro che garantito.





# Il Gruppo Cooperativo al cinema

SPECIALE

## Area disabili suggerisce: "Room"

Tratto dall'omonimo romanzo di Emma Donoghue, Room racconta la vicenda di Ma', prigioniera da sette anni in una stanza insieme al figlio Jack, di cinque, che non ha mai visto il mondo esterno e conosce solo la stanza in cui vive segregato dal loro carceriere, il Vecchio Nick. La stanza è la loro casa, il loro mondo. Ma' escogita così un piano per fuggire con suo figlio, ma non sa quanto potrà essere traumatico e difficile il passaggio da quell'universo chiuso al mondo là fuori. I problemi infatti nascono anche fuori dalla stanza, perché il confronto sociale e familiare non è facile e la libertà sembra solo una parola. Room è un film che mette a disagio, anche estremo, sin dalle prime battute ma è anche un film carico di tensione, di speranza, paura, gioia immensa o immenso sollievo, come accade nella scena della fuga, una delle più emo-

zionanti del cinema recente, così forte da lasciare in apnea. La stessa scena che segna una cesura importante: da quel momento infatti la stanza non è più il luogo fisico in cui si muovono (per così dire) Ma' e Jack, ma diventa un luogo solo mentale e anche se la vicenda si apre al mondo esterno la trama che segue è tutta interiore e intima. Ma in fondo al tunnel, come si sa, c'è la luce. E l'handicap vissuto da Ma' e Jack è destinato a dissolversi in un momento magico: quell'attimo nel quale il piccolo Jack, superato il rifiuto di un "mondo esterno" che aveva spargliato le sue primitive certezze – compresa l'esclusività del rapporto materno – scopre la sua nuova identità e la capacità di confrontarsi con gli altri, di fare amicizia con un coetaneo, di far tornare, con questo, il sorriso sul volto di Ma'.



## Area anziani suggerisce: "Il Caso Spotlight"

Il Caso Spotlight racconta la storia del team di giornalisti investigativi del Boston Globe soprannominato Spotlight, che nel 2002 ha sconvolto la città con le sue rivelazioni sulla copertura sistematica da parte della Chiesa Cattolica degli abusi sessuali commessi su minori da oltre 70 sacerdoti locali, in un'inchiesta poi premiata col Premio Pulitzer. Via via che i giornalisti del team parlano con l'avvocato delle vittime, intervistano adulti molestati da piccoli e cercano di accedere agli atti giudiziari secretati, emerge con sempre maggiore evidenza che l'insabbiamento dei casi di abuso è sistematico e che il fenomeno è molto più grave ed esteso di quanto si potesse immaginare. Uno scandalo che diede il via a una indispensabile, anche se comunque sempre troppo tardiva, presa di coscienza in ambito cattolico della piaga degli abusi di minori ad opera di sacerdoti. Un film quindi che rappre-

senta uno straordinario inno al giornalismo vero, quello di inchiesta, e che risulta cinematograficamente efficace sia perché sorretto da un cast di attori tutti aderenti al ruolo ma anche perché finisce con l'affermare un dato di fatto incontrovertibile. La Chiesa Cattolica, grazie ad alcuni suoi esponenti collocati ai livelli più alti della gerarchia, ha creduto di 'salvare la fede dei molti' nascondendo la perversione di pochi. Ha invece ottenuto l'effetto contrario finendo con il far accomunare nel sospetto di un'opinione pubblica, spesso pronta alla semplificazione, un clero che nella sua stragrande maggioranza ha tutt'altra linea di condotta. E la forza con cui Papa Francesco ha condannato, anche con la detenzione entro le mura vaticane, i colpevoli di questo tipo di reati è prova di un'acquisita nuova consapevolezza in materia.



## Area educativa consiglia: "Zootropolis"

Nella moderna metropoli di Zootropolis vive serenamente ogni tipo di animale: bradipi impiegati alla motorizzazione, cavalli hippie, roditori che citano il Padrino, donnole che vendono cd taroccati, elefantesse insegnanti di yoga, gazzelle superstar con le movenze di Shakira. Il sindaco della città è un leone, mentre a capo della polizia c'è un enorme bufalo muschiato. Toccherà a Judy, una inesperta ma coraggiosa coniglietta agente di polizia, fare

chiarezza su un misterioso caso di rapimenti anche grazie all'aiuto di Nick, una volpe loquace e truffaldina. Un film per bambini che affronta temi moderni e ostici anche per gli adulti come l'uso della paura come strumento di governo, l'esistenza o meno di una predisposizione biologica al crimine per alcune razze e alcune etnie fino ad arrivare più semplicemente al sogno tipicamente americano del volere è potere.



## Area servizi consiglia: "Carol"

Anni '50, New York. Due donne si incontrano in un grande magazzino. Therese, una giovane commessa del reparto giocattoli con un bel fidanzato pronto a sposarla e una passione per la fotografia, e Carol, borghese elegante con un matrimonio in crisi che cerca di tenere in piedi per amore della figlia. Come in tutte le storie d'amore basta uno sguardo. Ma questa non è la solita storia d'amore, o almeno non lo è per la moralista società ame-

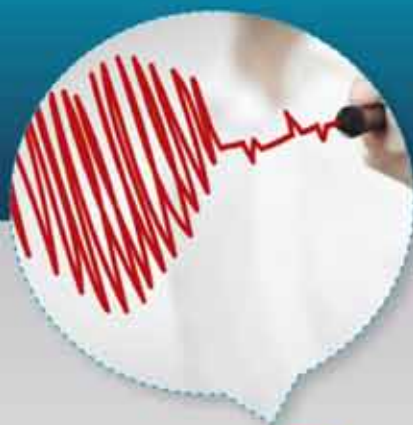
ricana degli anni '50, per il marito possessivo, incapace di comprendere le scelte della moglie, per l'innamorato e ingenuo fidanzato che forse preferisce non capire. Carol e Therese intraprendono un breve viaggio, una fuga dalle rigide convenzioni, per tornare presto ad affrontare una realtà non tanto diversa da quella moderna.



# WEL#POINT



## WELFARE COOPERATIVO



SALUTE



FAMIGLIA



LAVORO

