
DOCUMENTO INFORMATIVO PER LA CONCILIAZIONE VITA&LAVORO:

CARTA DELLA CONCILIAZIONE GENERA

OTTOBRE 2019

Composizione sociale della Cooperativa Sociale Genera – ottobre 2019			
DIPENDENTI	TOTALE	UOMINI	DONNE
tempo pieno	28	10	18
tempo parziale	254	7	247
collaboratori	15	4	11
Organizzazione orario di lavoro			
distribuzione orario giornaliero	Orari differenti, sia diurni che notturni		
giorni lavorativi settimanali	Su cinque, sei, sette giorni		

SCOPO DEL DOCUMENTO

Con il presente documento la Cooperativa sociale Genera intende valorizzare la promozione del benessere dei propri lavoratori e delle proprie lavoratrici, come valore fondante di tutta la cooperativa. Di seguito sono elencate prassi, opportunità e servizi finalizzati al buon andamento del servizio e della conciliazione vita e lavoro.

La “[Carta della Conciliazione Genera](#)” è il punto di partenza dello sviluppo di un piano più articolato e rispondente alle esigenze dei lavoratori della cooperativa.

Ogni ulteriore suggerimento volto a migliorare ed arricchire le azioni proposte sarà tenuto in considerazione nell’interesse della cooperativa e di tutte le persone che la vivono ogni giorno.

La Cooperativa Genera intende perseguire gli obiettivi strategici aziendali coinvolgendo i lavoratori nella ricerca e costruzione di un benessere comune.

RESPONSABILE DELLA CONCILIAZIONE VITA&LAVORO

Nome Cecilia Storti

Mansione Welfare manager

Tel 3510149380

Mail cecilia.storti@generaonlus.it

COMPITI DELLA RESPONSABILE DELLA CONCILIAZIONE VITA&LAVORO

1. Individuare appositi strumenti di monitoraggio e di analisi criticità conciliazione vita e Lavoro (colloqui, questionari, riunioni, focus group);
2. Analizzare periodicamente le criticità emergenti;
3. Individuare, avviare e monitorare l'efficacia di iniziative volte al miglioramento della conciliazione vita&lavoro;
4. Comunicare e diffondere la cultura della conciliazione vita&lavoro;
5. Mantenere il collegamento con tutte le funzioni aziendali per garantire la trasversalità delle azioni e l'interconnessione tra le diverse azioni di welfare con i processi di lavoro.

ORARI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Vengono applicate forme di flessibilità oraria ai fini della conciliazione. In accordo con il coordinatore del servizio e la responsabile Risorse Umane si valutano le richieste che emergono durante la vita lavorativa di un dipendente, tenendo sempre conto del servizio di appartenenza e delle eventuali altre situazioni già presenti nel servizio di appartenenza.

Per quanto riguarda gli incarichi e gli orari si considerano le diverse fasi della vita e relative necessità, in considerazione delle necessità del servizio. Le domande di variazione oraria o di modifica della distribuzione dell'orario vengono accolte, ove possibile.

La prassi in essere, prima del rientro dalla maternità, o in situazione di particolari necessità familiari, prevede che le lavoratrici possano avanzare richieste per agevolare la conciliazione. E' fatta una valutazione interna al servizio coinvolto per verificare la richiesta all'interno dell'organizzazione dell'équipe. (turni fissi, scelta della fascia quotidiana, distribuzione oraria differente).

I servizi di flessibilità offerti sono pensati per precise richieste delle lavoratrici. Inizialmente l'attenzione maggiore era rivolta alle lavoratrici madri, perché la popolazione aziendale aveva un range di età tra i 20 e i 35 anni. A seguito della fusione nel 2013, la popolazione ha visto un aumento del range di età, quindi i bisogni si sono diversificati.

Il personale di coordinamento e responsabili di servizio possono gestire in propria autonomia il proprio orario di lavoro, concordando preventivamente con il proprio responsabile tempi e risorse nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

CONGEDI PARENTALI

Si concordano piani di congedo di maternità specifici per ogni lavoratrice. Non ci sono piani standardizzati, c'è un dialogo aperto per il rientro. Si vuole garantire il mantenimento della stessa posizione.

Il coordinatore contatta la persona in maternità qualche tempo prima della scadenza della maternità post-partum o obbligatoria per capire la sua posizione in merito al rientro. Successivamente avviene un colloquio con la responsabile RU per definire la situazione. RU interviene nel caso in cui la richiesta del

lavoratore, in seguito al colloquio con il coordinatore, non trova corrispondenza all'interno del servizio in cui dovrebbe rientrare.

LUOGO DI LAVORO

È iniziata una sperimentazione per poter svolgere il lavoro da casa o da altro luogo.

Esistono forme di comunicazione costante con l'azienda per i lavoratori che potranno usufruire del lavoro a distanza: cellulari, mail e messaggi. È disponibile il server da remoto per lavorare sui documenti mantenendoli nel server della cooperativa.

C'è la possibilità di accogliere i figli dei dipendenti nei servizi dove lavora la dipendente per alcune giornate all'anno previo accordo con il coordinatore del servizio. Obiettivo prossimo è stabilire le giornate in termine di numero e di organizzazione per rendere la presenza in linea con le esigenze del figlio e del servizio.

SERVIZI E CONVENZIONI

A tutti i lavoratori vengono messi a disposizione delle opportunità in materia di servizi e convenzioni sistematizzate nella pagina dedicata del sito aziendale suddivisi nelle seguenti categorie:

- Sport
- Bellezza e relax
- Benessere
- Corsi
- Vacanze e cultura
- Mutua Cesare Pozzo
- Per la casa
- Piattaforme di acquisto
- Servizi delle cooperative BeGroup
- Link utili

SCONTI SUI SERVIZI DELLA COOPERATIVA

Sono previste scontistiche a favore dei soci

CONVENZIONI PER ACQUISTI AGEVOLATI DI GENERI ALIMENTARI

Sono stati sperimentati gruppi di acquisti con Chico Mendes; obiettivo prossimo verificare l'interesse rispetto ai gruppi di acquisto.

CONVENZIONI SALUTE E PREVENZIONE – MUTUA CESARE POZZO

L'assistenza sanitaria integrativa prevista dal contratto è una leva economica (tariffe agevolate) e al contempo leva dei servizi (accesso facilitato e diffuso di prestazioni sanitarie). Il Fondo di Assistenza

Sanitaria Integrativa è stato istituito con la Mutua Cesare Pozzo in favore di lavoratori e familiari delle cooperative sociali aderenti o partecipate dal Consorzio SIS. I lavoratori delle cooperative hanno la possibilità di aderire a due forme di assistenza create ad hoc e che offrono numerose tutele sanitarie. In particolare:

Fondo Impresa Sociale 60, fondo dedicato per la cooperazione sociale in coerenza con l'obbligo di assistenza sanitaria integrativa presente nel Contratto Collettivo delle Cooperative Sociali.

Fondo Welfare Milano 156, dedicato al lavoratore

Fondo Welfare Milano 240, dedicato al nucleo familiare.

Chi aderisce al Fondo Welfare Milano usufruisce di tariffe agevolate e rimborsi per numerose prestazioni sanitarie, quali cure odontoiatriche, visite specialistiche, esami di laboratorio e di diagnostica strumentale, erogate dal Centro Medico e Odontoiatrico Solari 6.

SERVIZI SALVA TEMPO

C'è la possibilità di indicare la sede di lavoro per la consegna degli acquisti online

AFFITTO LOCALI DELLA COOPERATIVA PER EVENTI E FESTE PRIVATE

È possibile fare richiesta dei locali della cooperativa per eventi e feste private

PROCESSI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il personale, fermo restando l'organizzazione del servizio, è coinvolto nell'organizzazione del lavoro riguardo agli aspetti che impattano sulla conciliabilità vita&lavoro. Obiettivo prossimo è promuovere la cultura dell'organizzazione condivisa della gestione del servizio.

Tra gli strumenti utilizzati per il coinvolgimento del personale nell'ambito dei momenti di riesame dei processi, ci sono momenti di confronto tra le diverse funzioni, aree ed equipe. C'è una supervisione clinica e pedagogica. Supervisione specifica per responsabili e coordinatori.

I coordinatori sono direttamente coinvolti nell'organizzazione dell'orario di lavoro, nell'organizzazione dell'orario delle riunioni, nell'assegnazione dei compiti e delle scadenze, nell'assegnazione delle trasferte e nella pianificazione pause, permessi e ferie.

CULTURA DIRIGENZIALE

Per la responsabile vengono dedicati momenti di formazione relative alle tematiche della conciliazione attraverso la formazione specifica, la partecipazione a convegni, giornate di studio e meeting interni con altre figure coinvolte nell'organizzazione degli interventi.

Genera aderisce all'alleanza sulla conciliazione con capofila il Comune di Milano ("Smart Lab: Milano Concilia 4.0") che ha l'obiettivo di rafforzare le competenze in tema di conciliazione e welfare aziendale delle aziende dell'alleanza e di accompagnarle nella sperimentazione del Lavoro Agile. Aderisce anche al modello nazionale di Welfare aziendale del gruppo cooperativo CGM - CGM Welfare Aziendale, che ha l'obiettivo di valorizzare i servizi della cooperativa e promuovere azioni di welfare.

STRUMENTI DI COMUNICAZIONE

È possibile essere aggiornati sulle opportunità e iniziative di conciliazione di Genera tramite:

- Contatto diretto (colloqui personali e incontri periodici d'area)
- Assemblea soci
- Carta della conciliazione Genera
- Focus group tematici
- Social network
- Pagina dedicate sul sito aziendale
- Liste broadcast di whatsapp
- Incontri specifici per tutti i dipendenti

ANALISI DEI BISOGNI DI CONCILIAZIONE

In passato è stato somministrato un questionario previsto da un progetto di regione Lombardia.

Altri importanti strumenti di rilevazione dei bisogni sono i colloqui informali tra coordinatori e dipendenti, colloqui formali tra lavoratori e la responsabile Risorse Umane; in questo caso, il bisogno che emerge non è argomento iniziale del colloquio perché spesso, dietro ad una difficoltà lavorativa, si nasconde un bisogno individuale di difficoltà di conciliazione della vita-lavoro. I bisogni maggiormente espressi sono stati: aiuto pratico nella gestione dei figli (baby-sitter in caso di malattia bambini e/o durante chiusura servizi), richiesta di turnazioni fisse, scontistica servizi offerti dalla cooperativa.

Nell'ultimo semestre del 2018 sono stati svolte 7 interviste con i referenti di area e settori sul tema della conciliazione e dello sviluppo delle aree. Hanno evidenziato l'esigenza di affrontare il tema della conciliazione in termini culturali e di saperi condivisi. Azioni a supporto della conciliazione erano in essere (e lo sono ancora), ma si è evidenziata la necessità che fosse condiviso tra tutti i dipendenti.

Nel primo semestre del 2019 sono stati fatti 6 focus group nei servizi, selezionando un numero rappresentativo di lavoratori. È stato presentato il tema del welfare aziendale nella sua evoluzione storica e nel suo significato culturale. Sono state fatte riflessioni sul tema del benessere, valorizzando le azioni in essere e costruendo proposte di soluzioni. Sono state individuate proposte nelle seguenti aree:

- Attività di ricreazione e antistress
- Servizi salva tempo
- Flessibilità dell'orario di lavoro
- Servizi e benefit
- Convenzioni per servizi
- Servizi per la conciliazione dei tempi vita&lavoro
- Servizi per l'ambiente

➤ Servizi per la salute

Sulla base di queste proposte si sta procedendo per realizzare ciò che è possibile, programmando tempi diversi per le varie azioni.

È stata svolta nel mese di maggio 2019 una nuova rilevazione dei fabbisogni tramite la compilazione di un questionario. Hanno risposto 169 persone (64% del totale). I risultati mostrano congruenze tra i bisogni rilevati e le soluzioni proposte. I bisogni rilevanti sono sia di supporto economico che di gestione della conciliazione dei tempi.

Tra le soluzioni hanno rilevanza i servizi legati alla salute e al benessere in generale e convenzioni per ottenere tariffe calmierate per acquisti vari.

Nel primo semestre del 2019 sono stati fatti 6

PER IL FUTURO

È in programma la creazione di un Piano di Welfare aziendale interno, per valorizzare le azioni che come prassi si applicano da anni e valorizzare impegno e qualità dei risultati raggiunti dai dipendenti.

È in programma di costituire un punto di informazione sui servizi e sulle opportunità in essere.

Il tema del benessere e dei servizi di welfare aziendale saranno trattati a livello di BeGroup al fine di potenziare le attività e renderle sostenibili nel tempo.

E' in programma l'introduzione di una procedura nella quale i lavoratori sin dalla sottoscrizione del contratto vengano informati dell'ambito specifico organizzativo dedicato di Welfare Aziendale all'interno dell'area delle Risorse Umane dalla Cooperativa e dalla presenza della figura di una Responsabile con funzioni specifiche di sostegno ai lavoratori in relazione a tutte le tematiche inerenti il welfare aziendale e la conciliazione.

Valorizzazione e diffusione dei servizi sanitari offerti dalle strutture convenzionate con la mutua Cesare Pozzo localizzate in zone più vicine alle residenze dei lavoratori.