



PIANO DI WELFARE AZIENDALE

Gennaio 2021

Bando attuativo della Misura POR FSE 2014/2020 1.8iv.3.2.4
Progettazione e attivazione di interventi di welfare aziendale



PREMESSA

Il Piano di welfare aziendale è stato definito e verrà realizzato nel corso dell'anno 2021 grazie al finanziamento concesso dalla Regione Piemonte nell'ambito del Bando "Progettazione e attivazione di interventi di welfare aziendale".

Il Piano coinvolge in rete 11 cooperative, ciascuna con specifiche caratteristiche, anche molto diverse tra una cooperativa e l'altra, che trovano unitarietà nell'obiettivo comune di un welfare aziendale declinato secondo gli obiettivi di conciliazione, pari opportunità e benessere individuale e aziendale che indicata dalla Regione Piemonte attraverso la Strategia WE.CA.RE.

LE COOPERATIVE

Denominazione	Area di attività	Dipendenti
UNIONCOOP-TORINO s.c.	Come società di servizi di emanazione di Confcooperative Piemonte Nord, eroga servizi di diverse tipologie alle cooperative associate	31
GIULIANO ACCOMAZZI s.c.s.	Lavora per e con i bambini, i ragazzi e le loro famiglie, con particolare attenzione alle situazioni di disagio e difficoltà	114
ASSISTE s.c.s.	Opera in ambito socio-assistenziale, attraverso l'erogazione di servizi integrativi domiciliari, ospedalieri, socio-sanitari e educativi e la gestione diretta di strutture socio-sanitarie	423
CRESCERE INSIEME s.c.s.	Il suo impegno sociale e culturale è storicamente dedicato a progetti rivolti a bambini, adolescenti e giovani. Nel tempo, ha sviluppato servizi rivolti ad anziani, diversamente abili, malati.	57
ESSERCI s.c.s.	Gestisce diverse tipologie di servizi e progetti: accoglienza, promozione socio-culturale, prevenzione socio-assistenziale e sanitaria, recupero del disagio, cura, riabilitazione, supporto all'inserimento lavorativo, sostenibilità abitativa, integrazione e inclusione.	179
E.T. s.c.s. onlus	Promuove progetti educativi per il ben-essere e il ben-stare della persona e della comunità attraverso la formazione, lo studio, la ricerca e il confronto	142
ETA BETA s.c.s.	Offre servizi destinati e all'inserimento lavorativo e all'accompagnamento sociale: grafica, programmazione, gestione documentale, catalogazione, archiviazione, monitoraggio qualità, applicazioni web, promozione online, formazione e informazione, ricerca e progettazione sociale.	16
GRUPPO ARCO s.c.s.	Gestisce strutture e servizi a sostegno del disagio psicofisico e/o emarginazione sociale per dipendenze da sostanze, carcere e disadattamento, a favore di minori, persone extracomunitarie, persone con disabilità o con ritardi di apprendimento.	80
LA DUA VALADDA s.c.s.	Opera nella progettazione, realizzazione e gestione di servizi alla persona in ambito socio-sanitario, assistenziale, educativo e alberghiero.	48
PANTA REI s.c.s.	Opera in ambito socio-assistenziale, attraverso gestione di strutture di comunità e servizi di autonomia autorizzati, accreditati e convenzionati e centri di accoglienza straordinaria	20
TERRA MIA s.c.s.	Promuove e realizza progetti di prevenzione e servizi di rigenerazione sociale e solidarietà ambientale a sostegno delle diverse forme di difficoltà ed emarginazione.	116



IL PERCORSO DI REDAZIONE DEL PIANO DI WELFARE

Propedeutica alla individuazione dei servizi di welfare è stata la somministrazione, presso ogni cooperativa, di un questionario, destinato a meglio comprendere le necessità di welfare e trovare le soluzioni migliori per rispondere, in modo innovativo e complessivo, ai bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici e per attivare servizi di welfare adeguati.

La somministrazione del questionario è stata condotta tra fine novembre e inizio dicembre 2020, gestita autonomamente da ogni cooperativa, ma utilizzando un unico format, costruito insieme, in modo da rendere confrontabili i dati e consentire la definizione di un Piano di welfare che sia in grado di rispondere alle diverse esigenze e caratteristiche di ogni cooperativa, ma che, allo stesso tempo, sia organico e uniforme nella sua struttura complessiva. In questa logica, ogni cooperativa ha proceduto con approfondimenti e con proprie elaborazioni dei dati, che sono stati condivisi in riunioni di coordinamento e che hanno consentito, grazie al confronto, di individuare alcuni elementi ricorrenti, come di seguito sinteticamente riportati, in relazione anche alle sollecitazioni che ne derivano rispetto alla definizione del Piano di welfare

FATTORI EMERGENTI	SOLLECITAZIONI PER IL WELFARE
Forte prevalenza femminile tra le persone che hanno risposto al questionario, a specchio della composizione aziendale, ma interpretabile anche come maggiore interesse da parte delle donne rispetto al tema del welfare	<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere servizi di supporto alle donne • Lavorare per rendere entrambi i generi consapevoli e sensibili rispetto al welfare aziendale.
Consapevolezza rispetto alle responsabilità familiari e di cura, tuttavia ancora in larga misura interpretati dalla donne come ambiti di cui farsi carico personalmente e, quindi, preferibilmente da non affidare a persone o servizi esterni alla famiglia, anche quando riferiti non alla cura delle persone ma alla gestione della casa.	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare una sensibilizzazione nelle donne sulla capacità di delega • Valorizzare la condivisione delle responsabilità e il ruolo del padre nella cura dei figli • Supportare le persone nel definire le effettive necessità di caregiving
Tra le strategie di welfare preferite, quella maggiormente indicata riguarda la flessibilità degli orari, a chiara indicazione di quanto una maggiore libertà di ingresso e di uscita dal lavoro sia interpretata come modalità che può concretamente migliorare la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita (anche al di là delle esigenze portate dai carichi familiari).	<ul style="list-style-type: none"> • Individuare con le aziende modalità di organizzazione degli orari di lavoro attenti alle esigenze del personale • Guidare il personale a una migliore definizione dei carichi di lavoro • Discernere tra bisogni percepiti e bisogni reali
La dotazione tecnologica personale è pressoché totale, mentre è più limitata quella aziendale.	<ul style="list-style-type: none"> • Attivare strategie tali da superare il deficit digitale • Promuovere modalità di lavoro smart realmente utili ed efficaci per l'azienda e per lavoratori e lavoratrici

I SERVIZI DI WELFARE

Il Piano di welfare pone attenzione a rispettare le diverse caratteristiche aziendali, prendendo a riferimento le esigenze del personale nella definizione delle modalità attuative del welfare. L'intento è quello di declinare il welfare in modo equo e, insieme, attento alle differenze tra persone, cogliendo le esigenze di servizio espresse dal personale. Data questa impostazione, alcune attività sono destinate all'intero personale di tutte le cooperative coinvolte, mentre altre iniziative, più mirate alle singole esigenze personali e professionali, sono indirizzate a target specifici, in modo da perseguire una reale efficacia dei servizi attivati.

Inoltre, valorizzando la partnership, alcuni servizi di welfare saranno condivisi, non solo nella impostazione, ma anche nella realizzazione.

L'organizzazione della logistica sarà oggetto di specifica progettazione di volta in volta in relazione alle specifiche attività previste di informazione e formazione. Questo in relazione all'evolversi della situazione pandemica connessa al COVID-19 e al permanere o meno dell'emergenza sanitaria. La volontà di coinvolgere anche più aziende insieme e, in alcuni casi, un pubblico anche più vasto rispetto al solo personale dipendente resta infatti immutata, purché possibile.

Di seguito, una tabella di dettaglio dei servizi di welfare definiti per ogni cooperativa



	ACCOMAZZI	ASSISTE	CRESCERE INSIEME	ESSERCI	ET	ETA BETA	GRUPPO ARCO	LA DUA VALADDA	PANTA REI	TERRAMIA	UNIONCOOP
--	-----------	---------	------------------	---------	----	----------	-------------	----------------	-----------	----------	-----------

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Attivazione di postazioni di smartworking	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Formazione connessa all'attivazione di modalità di lavoro smart	X		X	X	X	X	X	X	X	X	
Maggiordomo/fattorino aziendale (per spesa alimentare, stireria, ecc.)	X	X				X	X	X			
Sportelli pratiche e consulenza fiscale e contributiva, con disponibilità settimanale in orari fissati e/o su appuntamento	X	X					X	X	X	X	

POLITICHE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Seminari eventi tematici sulla condivisione responsabilità di cura	X		X	X	X		X			X	X
Seminari sulla genitorialità	X		X	X	X				X		X
Percorsi di sostegno al rientro lavorativo dopo assenze per conciliazione					X		X				
Integrazione persone disabili (formazione e attivazione del disability manager)				X		X					
Sportelli sulla condivisione responsabilità di cura, con disponibilità bisettimanale o mensile e/o su appuntamento						X	X				
Informazione a sportello sulla genitorialità		X			X		X		X		

SOSTEGNO ALLA CULTURA DEL BENESSERE

Seminari e workshop su salute e benessere di lavoratori e familiari (alimentazione sana, benessere psico-fisico sul lavoro e nella vita, gestione delle relazioni conflittuali, sviluppo sostenibile, ecc.)	X		X		X	X	X			X	X
Sportelli di sostegno psicologico individuale/genitori, in particolare connesso alla gestione dei figli in età adolescenziale			X		X		X				X

LA COMUNICAZIONE

Unitariamente e a supporto all'ampio spettro di servizi attivati, la pianificazione del welfare da parte dei partner comprende un'azione di produzione di materiali (brochure, locandine, manifesti, ecc.), da distribuire nelle aziende e presso gli attori coinvolti e che, anche in economia di scala, potranno essere prodotti congiuntamente.

È stato pertanto definito un logo e un layout grafico che accompagneranno tutto il percorso.

La diffusione sarà interna, destinata a facilitare il cambiamento e valorizzare i risultati raggiunti presso dipendenti e collaboratori, ed esterna, volta a disseminare e trasferire i cambiamenti avvenuti, migliorare l'immagine dell'impresa, creare consenso diffuso e potenziare la cultura del welfare.

LA VALUTAZIONE

Il processo nel suo insieme sarà letto in funzione valutativa con metodologia realistica, ovvero come sequenza di azioni e di comportamenti complementari tra loro e in relazione ai soggetti coinvolti e che, per essere "di successo", devono rappresentare scelte giuste nei momenti giusti. Questa catena è "gioco di esternalità reciproche", che si traducono nella capacità di innescare meccanismi di crescita e miglioramento e in cui la valutazione si innesta come osservazione della molteplicità di relazioni e trasformazioni intercorse. Ciò significherà leggere l'insieme di azioni e meccanismi progettuali, a partire dalle indicazioni strategiche del bando, osservando e analizzando: le attività, le metodologie applicate, i soggetti coinvolti, gli strumenti utilizzati, i punti di forza e di debolezza.

A supporto metodologico, verranno utilizzati una serie di indicatori, in particolare:

- **Pertinenza:** attendibilità delle decisioni in rapporto all'azione; coerenza tra gli obiettivi del progetto e il contesto aziendale e territoriale in cui si realizza
- **Sostenibilità:** flusso dei risultati dell'azione nel tempo e grado di probabilità che i benefici prodotti continuino a prodursi
- **Efficacia:** aderenza agli obiettivi e adozione di risposte adeguate ai fattori esterni
- **Efficienza:** realizzazione secondo parametri di qualità; capacità di gestire le risorse; relazione tra risultati e risorse
- **Impatto:** influenza del progetto e dei suoi risultati nell'ambito di riferimento e rispetto alle scale settoriali coinvolte; innovazioni attivate; sviluppo di fattori positivi a diversi livelli; trasferibilità in altri contesti.

Si prevede in particolare una misurazione da parte di lavoratori e lavoratrici del **gradimento dei servizi offerti**, attraverso somministrazione di una survey almeno a 6 mesi dall'attivazione dei servizi stessi.

La valutazione su modalità attuative e risultati del Piano e la misurazione del gradimento tra dipendenti consentiranno di "validare" le azioni di welfare attivate e di selezionare quelle prioritarie da tradurre in modalità perduranti nel tempo, che entrino a far parte dell'organizzazione aziendale.

