



PIANO **FAMILY AUDIT** 2023



PROGES
Your Family Company

INDICE

MACROAMBITO E CAMPO D'INDAGINE:

- **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**
 - ORARI E PERMESSI 6
 - PROCESSI DI LAVORO 10
 - LUOGHI DI LAVORO 12
- **CULTURA AZIENDALE / DIVERSITY EQUALITY & INCLUSION MANAGEMENT - SVILUPPO DEL PERSONALE** 14
- **STRUMENTI PER INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE** 20
- **WELFARE AZIENDALE / PEOPLE CARING**
 - CONTRIBUTI FINANZIARI E BENEFIT 26
 - SERVIZI AL LAVORATORE E AI FAMILIARI 28
- **WELFARE TERRITORIALE**
 - RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA 30
- **NUOVE TECNOLOGIE - ORIENTAMENTO AI SERVIZI ICT PER GLI ASPETTI ORGANIZZATIVI/GESTIONALI E DI WELFARE AZIENDALE** 32

PREMESSA

Il Piano aziendale Family Audit è lo strumento con cui la cooperativa riassume le misure volte a favorire il bilanciamento degli impegni vita e lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

PROGES ha da poco terminato il primo anno della seconda fase di consolidamento di questo standard con il quale intende certificare il proprio impegno.

Il **piano delle attività viene aggiornato di anno in anno** e quella che presentiamo è l'elaborazione effettuata nei primi mesi del 2023. Il piano è composto da azioni che ricadono in differenti macroambiti e campi d'indagine.

MACROAMBITO E CAMPO D'INDAGINE: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ORARI E PERMESSI

- *Percorso formativo sulla cultura della conciliazione*
- *Flessibilità in entrata - uscita e pausa pranzo*

PERCORSO FORMATIVO SULLA CULTURA DELLA CONCILIAZIONE

L'azione intende diffondere la cultura della conciliazione, per questo è stato realizzato un percorso formativo che è a disposizione di tutte e tutti sul portale "Io sono socio", nell'area dedicata a Family Audit:

www.soci.proges.it/wp-content/uploads/2021/02/Family-Audit-Certificazioni.pdf

L'accesso al corso è individuale e spontaneo, integra il percorso formativo la Guida pratica alla conciliazione.

Il 23 marzo 2022, è stato realizzato un seminario per la diffusione dello standard Family Audit e delle buone pratiche messe in campo da PROGES e dalla cooperativa Aldia. *All'evento sono inoltre intervenute Lucia Claus, Direttrice Ufficio Family Audit, Federica Protti, Coord. Commissione Pari Opportunità di Legacoop ER e l'Assessora Pari Opportunità e Salute del Comune di Parma.*

L'iniziativa è rientrata all'interno della pianificazione delle attività legate alla giornata internazionale della donna del Comune di Parma. Al seminario sono stati invitati tutti i membri del consiglio di amministrazione, della direzione, del tavolo permanente, gli operatori della tecnostuttura.

La registrazione dell'evento è pubblica sui canali social della cooperativa e sul sito di Family audit al link:

www.trentinofamiglia.it/Certificazioni-e-reti/Family-Audit/Formazione/Webinar/Anno-2022

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA USCITA E PAUSA PRANZO

L'azione nasce con l'obiettivo di rendere stabile la possibilità di flessibilità in entrata-uscita e pausa pranzo per tutti i lavoratori e le lavoratrici della sede di Parma. I risultati attesi sono: la possibilità di soddisfare al meglio le esigenze familiari e personali, riduzione dei tempi per gli spostamenti e dei costi per il carburante, assenza di stress da traffico nelle ore di punta, maggiore controllo sulla pianificazione temporale e sull'ambiente di lavoro, riduzione dei ritardi e dell'assenteismo.

Nel 2022 la cooperativa ha effettuato una fusione con incorporazione con la cooperativa Ambra con sede operativa a Reggio Emilia. Alle lavoratrici ed ai lavoratori della nuova sede sono state estese flessibilità in entrata, uscita e pausa pranzo.

Un questionario di gradimento dell'azione sarà somministrato nel 2023.

Attualmente il numero di beneficiari è: 92

Numero di beneficiari Maschi: 30

Numero di beneficiari Femmine: 62

Volendo intendere la flessibilità in entrata/uscita solo quella derivante da una regolamentazione specifica si possono considerare solo gli impiegati delle tecnostutture, ma è un dato sicuramente approssimato per difetto poiché molti coordinatori dei servizi di produzione ne usufruiscono di fatto.

MACROAMBITO E CAMPO D'INDAGINE: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO PROCESSI DI LAVORO

- *Smart Working*

SMART WORKING

L'azione, messa in campo a circa metà del 2022 e la piena realizzazione da settembre prevedeva la redazione di un regolamento/linea guida aziendale che superasse l'applicazione del lavoro da remoto in emergenza, per arrivare ad una prassi consolidata efficace.

Diffusione dell'utilizzo dello Smart Working in tutte le aree in cui è possibile. I risultati attesi dall'applicazione di questa azione sono: la riduzione dei tempi per gli spostamenti e dei costi per il carburante, l'assenza di stress da traffico nelle ore di punta, maggiore controllo sulla pianificazione temporale e sull'ambiente di lavoro, riduzione dell'assenteismo.

L'attività è stata svolta da un tavolo di lavoro comprendente varie funzioni e la responsabile dell'Ufficio Soci.

Il regolamento per lo smart working (approvato dalla Direzione e validato dal CdA) è stato redatto ed è stato diffuso tramite un incontro online aperto a tutte le lavoratrici ed i lavoratori che svolgono un lavoro che ha le caratteristiche necessarie per essere svolto da remoto. L'incontro è stato promosso congiuntamente dall'Ufficio soci e dall'Ufficio personale. Ad oggi, tutti i lavoratori e le lavoratrici che hanno richiesto lo smart working lo hanno ottenuto e hanno ricevuto il regolamento e la necessaria informazione sulla sicurezza.

Attualmente il numero di beneficiari è: 97

Numero di beneficiari Maschi: 31

Numero di beneficiari Femmine: 66

Un questionario di gradimento dell'azione sarà somministrato a marzo 2023.

MACROAMBITO E CAMPO D'INDAGINE: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO LUOGHI DI LAVORO

- *Convenzioni con i mezzi di trasporto pubblici*

CONVENZIONI CON I MEZZI DI TRASPORTO PUBBLICI

I risultati attesi da questa azione sono: agevolare gli spostamenti di chi abita lontano dalla sede di lavoro o ha difficoltà negli spostamenti riducendo i costi degli abbonamenti, migliorare la qualità della vita del personale, ridurre l'utilizzo dell'auto privata e di conseguenza l'impatto ambientale attraverso la stipula di convenzioni per agevolazioni sull'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici presenti nei vari territori.

Indicatori di risultato:

Numero di abbonamenti nel 2022: 116

Di cui

A Milano: 89 di cui Femmine 81, Maschi 8

A Parma: 27 di cui Femmine 25, Maschi 2

Sono state incrementate le attivazioni di abbonamenti attraverso le convenzioni con le società di trasporto pubblico a Parma e a Milano (la media di incremento su Parma è di 4 unità all'anno).

Questa azione è ricompresa nel Piano di Spostamento Casa Lavoro che prevede la somministrazione di un questionario annuale sulle abitudini di spostamento, la promozione di azioni di sostenibilità in ottica di "distretto territoriale" in collaborazione con altre aziende sul modello del Comitato Eco-District Parma Nord, la promozione di una campagna su tematiche relative a salute e benessere in ottica di comportamenti ecosostenibili, la campagna di sensibilizzazione sull'utilizzo del trasporto pubblico.

MACROAMBITO E
CAMPO D'INDAGINE:
**CULTURA AZIENDALE / DIVERSITY
EQUALITY & INCLUSION
MANAGEMENT - SVILUPPO
DEL PERSONALE**

- *Tavolo permanente sulla conciliazione*
- *Sistema di valutazione delle performance*
- *Indagine periodica sulle fasi di vita dei/le dipendenti*
- *Pari opportunità*

TAVOLO PERMANENTE SULLA CONCILIAZIONE

È stato istituito, all'inizio della certificazione, un tavolo permanente Family audit che lavora sui temi della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Sono stati definiti la composizione, dimensioni, articolazioni, obiettivi, competenze, ecc. il tavolo è in continua evoluzione per essere rappresentativo di tutti coloro che sono all'interno dell'organizzazione.

Il tavolo di lavoro è propositivo rispetto a tutto ciò che può riguardare la conciliazione ed è di supporto al referente interno nella realizzazione delle azioni Family Audit.

Il tavolo permanente sulla conciliazione vita lavoro nel 2022, ha collaborato alla realizzazione del seminario per la diffusione dello standard Family audit e delle buone pratiche messe in campo da PROGES.

Al seminario hanno partecipato anche membri del consiglio di amministrazione, della direzione, e operatori e operatrici della tecnostruttura.

La registrazione dell'evento è pubblica sui canali social della cooperativa e sul sito di Family audit al link:

www.trentinofamiglia.it/Certificazioni-e-reti/Family-Audit/Formazione/Webinar/Anno-2022

Obiettivo del 2023 sarà, inoltre, l'inclusione di partecipanti al tavolo dei nuovi territori acquisiti con la fusione con Ambra.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

L'idea è quella di integrare e valorizzare il sistema di valutazione delle performance introducendo indicatori che superino la presenza come unico elemento "qualificante" e considerino anche i carichi di cura.

Attraverso gli incontri/audit con i coordinatori e le coordinatrici si persegue la diffusione dei valori della cooperativa anche attraverso la presentazione degli strumenti e delle opportunità messe a disposizione e, allo stesso tempo, si favorisce l'emersione ed il "riconoscimento" delle buone pratiche già intraprese.

L'attività di audit e la conseguente rilevazione è proseguita in ogni servizio visitato di persona o a distanza, con una particolare attenzione ai nuovi servizi.

A supporto di questa attività di sviluppo del personale tra il 2022 e l'inizio del 2023 sono stati attivati i percorsi formativi: "Empowermet e assertività" (tre edizioni), "Ladies first, il valore del femminile in azienda".

Inoltre, sempre l'Ufficio Soci, ha sistematizzato il percorso di accoglienza per i nuovi soci, attraverso corsi online e trasversali, durante questo percorso vengono presentati: l'inquadramento tecnico e quello valoriale della cooperativa, i vantaggi riservati ai soci e alle socie le attività del piano Family Audit anche attraverso l'utilizzo della Guida pratica alla conciliazione.

INDAGINE PERIODICA SULLE FASI DI VITA DEI/LE DIPENDENTI

Formalizzare lo svolgimento di un'indagine periodica per capire le necessità e le possibili esigenze e dare risposte adeguate. Ma anche cogliere informazioni utili alla valutazione delle misure adottate precedentemente.

I risultati attesi sono il miglioramento del clima organizzativo in termini di benessere, soddisfazione del personale e la conseguente realizzazione dinamica del piano di welfare.

Nel 2022 sono stati inviati a tutti i dipendenti due questionari tramite il portale paghe.

Il primo questionario è quello periodico, annuale sui carichi di cura di tutta la base sociale per poter poi ragionare su quelle che possono essere le azioni per migliorare la conciliazione dei tempi; il secondo questionario, è un vero e proprio sondaggio sulla conoscenza e sul gradimento delle azioni proposte.

Il questionario UFFICIO SOCI - FAMILY AUDIT è volto a sondare alcune aree di intervento/azione che riteniamo necessarie per innescare un cambiamento positivo e duraturo (l'attività dell'ufficio soci, le azioni di sostegno alla maternità e alla genitorialità, la conoscenza/competenza nell'utilizzo dell'assistenza sanitaria integrativa, del prestito a socio e del libretto di risparmio, della formazione gratuita, delle azioni a sostegno della mobilità aziendale e del bilanciamento dei tempi di vita e lavoro, degli strumenti di comunicazione, della percezione rispetto alla parità di carriera e di salario rispetto al genere, delle azioni rivolte al contrasto alla violenza di genere...).

Ad entrambi ha partecipato tutta la base sociale della cooperativa.

I risultati e le azioni che ne sono derivate, verranno presentati al prossimo tavolo 2023.

PARI OPPORTUNITÀ

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Sono state individuate alcune aree di intervento/azione per innescare un cambiamento positivo e duraturo in termini di pari opportunità e valutare, per ognuna di esse, cosa è stato fatto e quali sono gli ambiti ancora da potenziare.

Le aree sondate tramite il questionario sono: il sostegno alla genitorialità, la ricerca di un maggiore equilibrio tra lavoro e vita privata, il benessere mentale e fisico, la lotta a qualsiasi forma di violenza o molestia, la lotta agli stereotipi di genere, la parità di opportunità formative, le pari opportunità di carriera, la parità salariale.

I risultati attesi sono quelli di favorire l'inclusione attraverso azioni concrete ed il benessere al lavoro.

È stato realizzato il progetto Ladies First, il valore del femminile in azienda volto a favorire la piena consapevolezza imprenditoriale e valoriale al femminile dentro le imprese.

In Proges si è tradotto in un format ricco e articolato, dedicato alla valorizzazione del femminile in azienda: un percorso di crescita e di consapevolezza di genere nella leadership, interpretato da dieci socie under 40, attive nella tecnostruttura. Il prossimo passo, nel 2023, sarà estendere il progetto ad altre donne di Proges.

MACROAMBITO E
CAMPO D'INDAGINE:
**STRUMENTI PER
INFORMAZIONE E
COMUNICAZIONE**

- *Spazio internet*
- *Festa della Famiglia*
- *Spazio nel giornalino aziendale dedicato alla conciliazione e al Family Audit*
- *Guida pratica sulla conciliazione*

SPAZIO INTERNET

L'azione ha previsto di sviluppare, nell'area dedicata ai soci e alle socie, uno spazio dedicato al Family Audit dove trattare temi che riguardano i vari aspetti/situazioni che può vivere una famiglia nel suo ciclo di vita.

I risultati attesi da questa azione sono quello di aumentare la conoscenza e l'informazione sulla conciliazione e su Family Audit di tutto il personale, inoltre si vuole aumentare la circolazione delle informazioni utili e di interesse.

L'attività prosegue: all'interno del portale dedicato ai soci e alle socie è presente un'area "Family Audit" nella quale sono presenti il corso libero on-line sulla certificazione Family Audit, la Guida pratica alla conciliazione e notizie. Vi si accede direttamente anche dal sito della cooperativa e dall'App.

FESTA DELLA FAMIGLIA

Organizzare un incontro/festa annuale, in ogni territorio dove è presente la cooperativa, per aprire le porte dell'organizzazione alle famiglie dei/le dipendenti.

Risultati attesi di questa azione sono: socializzare il luogo di lavoro e i valori condivisi all'interno dell'organizzazione con i propri familiari e potenzialmente con il territorio di riferimento.

Sono state organizzate nel tempo varie iniziative "Oggi vengo anch'io!" nella sede e in altri territori ed è stato pubblicato un libricino sull'esperienza dal titolo "Che lavoro, ragazzi!".

L'attività è stata sospesa a causa della pandemia.

Prossimo compito del tavolo permanente sarà quello di individuare nuove forme per questa azione.

SPAZIO NEL GIORNALINE AZIENDALE DEDICATO ALLA CONCILIAZIONE E AL FAMILY AUDIT

Prevedere uno spazio nel giornalino aziendale dove inserire le novità riguardanti il FA, informazioni su argomenti e/o iniziative che riguardano la conciliazione, ecc.

I risultati attesi sono la maggiore diffusione della cultura della conciliazione, di conoscenze ed informazioni.

Nel numero di settembre 22 è stato pubblicato l'intervento della vice Presidente riguardante gli aggiornamenti Family Audit. Per una più capillare distribuzione e veicolazione dei contenuti, il giornale sarà pubblicato on line, nel corso del 2023.

GUIDA PRATICA SULLA CONCILIAZIONE

Realizzazione di una guida sulla conciliazione per i/le dipendenti per offrire informazioni sugli strumenti di conciliazione e anche sulle loro conseguenze sui percorsi lavorativi, per favorire lo sviluppo della cultura della conciliazione.

Risultati attesi: Offrire informazioni e strumenti utili ai/le dipendenti per valutare attentamente le scelte di conciliazione attivabili.

La guida è stata aggiornata con la collaborazione ed i suggerimenti del tavolo permanente Family Audit che ogni anno individua le buone prassi da condividere. Nell'ultimo periodo, oltre agli aggiornamenti organizzativi, è stato dato largo spazio alle buone pratiche individuate in fase pandemica.

MACROAMBITO E CAMPO D'INDAGINE: WELFARE AZIENDALE / PEOPLE CARING CONTRIBUTI FINANZIARI E BENEFIT

- *Implementazione del Welfare Aziendale*

IMPLEMENTAZIONE DEL WELFARE AZIENDALE

L'azione era nata con l'obiettivo di verificare la fattibilità e promuovere la realizzazione di una Banca del tempo, uno spazio virtuale "compro, vendo, scambio", un Gruppo d'Acquisto Solidale (GAS) allo scopo di favorire lo sviluppo di una rete di supporto tra i/le dipendenti per necessità che riguardano la gestione, organizzazione della quotidianità e (lavoro di cura e di riproduzione).

L'azione è stata riformulata quest'anno e comprende tutte le attività di welfare dell'Ufficio soci.

A partire dal 2020 è stata aggiunta l'attività Un posto al nido: iniziativa di conciliazione a sostegno della genitorialità la convenzione è Proges e Kaleidoscopio in una logica di welfare territoriale. È dedicata ai soci, inserita nell'ambito delle politiche sociali, legata alla conciliazione vita/lavoro come valore a sostegno alla genitorialità. Proges, insieme ad altre società del Gruppo quali Kaleidoscopio, congiuntamente impegnate nella gestione dei servizi educativi per i minori 0-6 anni, ha attivato una particolare iniziativa dedicata ai soci, che si inserisce nell'ambito delle politiche sociali, legato alla conciliazione vita/lavoro come valore a sostegno alla genitorialità. L'iniziativa "Un Posto al Nido" offre la possibilità di iscrivere i propri figli di età compresa 0-6 anni ai servizi educativi erogati su posto privato delle Cooperative Proges e Kaleidoscopio presso i Nidi d'Infanzia/Scuole d'Infanzia/Micronido/Educativa Domiciliare/Piccolo Gruppo Educativo, indipendentemente dall'appartenenza del socio lavoratore all'una o all'altra cooperativa, beneficiando di una scontistica particolare.

MACROAMBITO E
CAMPO D'INDAGINE:
**WELFARE AZIENDALE / PEOPLE CARING
SERVIZI AL LAVORATORE
E AI FAMILIARI**

- *Sanità Integrativa: Nuove opportunità*

SANITÀ INTEGRATIVA: NUOVE OPPORTUNITÀ

L'obiettivo di questa azione è quello di favorire/implementare l'accesso alla sanità privata. Da diverse fonti si evince che la grave situazione di crisi del paese ha determinato un calo significativo nella prevenzione e nella cura, favorire la possibilità di accedere a prestazioni con costi ridotti sia, perciò, significativo. Inoltre, per i soci, i rimborsi sono cumulabili con gli sconti per i soci. La diffusione dell'attività è realizzata attraverso il canale on line di distribuzione dei cedolini paga e attraverso la pubblicazione WEcoop, sulla news letter e sul portale lo sono socio.

Il nuovo piano che comprende condizioni migliorative rispetto a: visite specialistiche, indennità giornaliera di ricovero, diagnostica strumentale, riabilitazione cicli di terapie, esami sangue - urine - feci, area sostegno alla genitorialità, area odontoiatrica, visite specialistiche è iniziato a gennaio 2022 e prosegue anche per il 2023.

Nel 2022 è stata rimodulata la convenzione con il Centro medico Spallanzani di Parma, che però si è interrotta a fine anno per cause non dipendenti da Proges.

MACROAMBITO E
CAMPO D'INDAGINE:
WELFARE TERRITORIALE
**RESPONSABILITÀ SOCIALE
D'IMPRESA**

- *Relazione ai soci e alle socie sul Family Audit*

RELAZIONE
AI SOCI E ALLE SOCIE
SUL FAMILY AUDIT

RENDICONTAZIONE FAMILY AUDIT

Prevedere una relazione per l'assemblea annuale di presentazione del Bilancio Sociale in cui raccontare delle buone prassi FA e dei risultati ottenuti.

Risultati attesi: Maggiore condivisione della vision e dell'impegno della Cooperativa per la conciliazione lavoro-famiglia.

Nel 2022 la vice Presidente e Responsabile dell'Ufficio soci ha effettuato la sua relazione durante l'assemblea, presentando tutte le attività di welfare, i piani di sviluppo e le azioni Family Audit.

MACROAMBITO E
CAMPO D'INDAGINE:
**NUOVE TECNOLOGIE - ORIENTAMENTO
AI SERVIZI ICT PER GLI ASPETTI
ORGANIZZATIVI/GESTIONALI E DI
WELFARE AZIENDALE**

- *Portale di utility*
- *Dotazione tecnologica per i coordinatori e le coordinatrici*
- *Alfabetizzazione digitale*

PORTALE DI UTILITY

Sviluppo di un portale autogestito per mettere in contatto soci/e e dipendenti, ad es. di un territorio, per informazioni e scambi quali: Banca del tempo, carsharing, mercatino e annunci, informazioni per i soci, link utili (per sede e x argomento, es.: bimbi, anziani, ecc.). L'obiettivo di questa azione è favorire ed agevolare le relazioni e gli scambi tra dipendenti.

Le informazioni ai soci possono riguardare anche l'arrivo su territori diversi o il trovarsi ad affrontare per la prima volta un certo problema.

È stato creato il portale che ha assunto nel tempo caratteristiche un po' diverse dal proposito iniziale. Nel portale dedicato ai soci e alle socie nell'area "Blog" nelle sezioni: novità per i soci/iniziative, e nell'area "Responsabilità sociale" sono caricate tutte le notizie di interesse generale che possono riguardare lavoratori e lavoratrici.

DOTAZIONE TECNOLOGICA PER I COORDINATORI E LE COORDINATRICI

Valutare quale dotazione tecnologica è più adeguata all'organizzazione del lavoro e alle modalità lavorative di coordinatori e coordinatrici anche per favorire ed agevolare il lavoro con l'intento di liberare tempo da dedicare alla vita privata.

L'attività è proseguita anche durante il 2022, riuscendo a coprire tutta la necessità straordinaria dovuta all'attivazione di SVV e attività di comunicazione on line.

ALFABETIZZAZIONE DIGITALE

L'ufficio soci, negli incontri con il personale, ha raccolto l'esigenza di colmare un deficit nell'alfabetizzazione digitale per poter accedere a servizi on line, ormai di uso comune, come home banking o spese a domicilio, ecc. L'obiettivo di quest'azione è quello di promuovere e realizzare corsi gratuiti e periodici di informatica di base ed allo stesso tempo presentare i servizi on line della cooperativa (cedolino paga, comunicazioni, news letter, portale, ecc...) per agevolare l'accesso a servizi on line che possono essere di ausilio nelle attività della vita quotidiana.

Le attività di alfabetizzazione informatica per i soci e le socie sono state realizzate nei primi anni con diversi corsi in aula. Dall'inizio della pandemia l'attività ha assunto un carattere più diffuso, capillare e individuale dovuto alla necessità dell'utilizzo di strumenti digitali.



Pro.Ges. Società cooperativa sociale Onlus a r.l.
Via Colorno 63, 43122 Parma

www.proges.it

