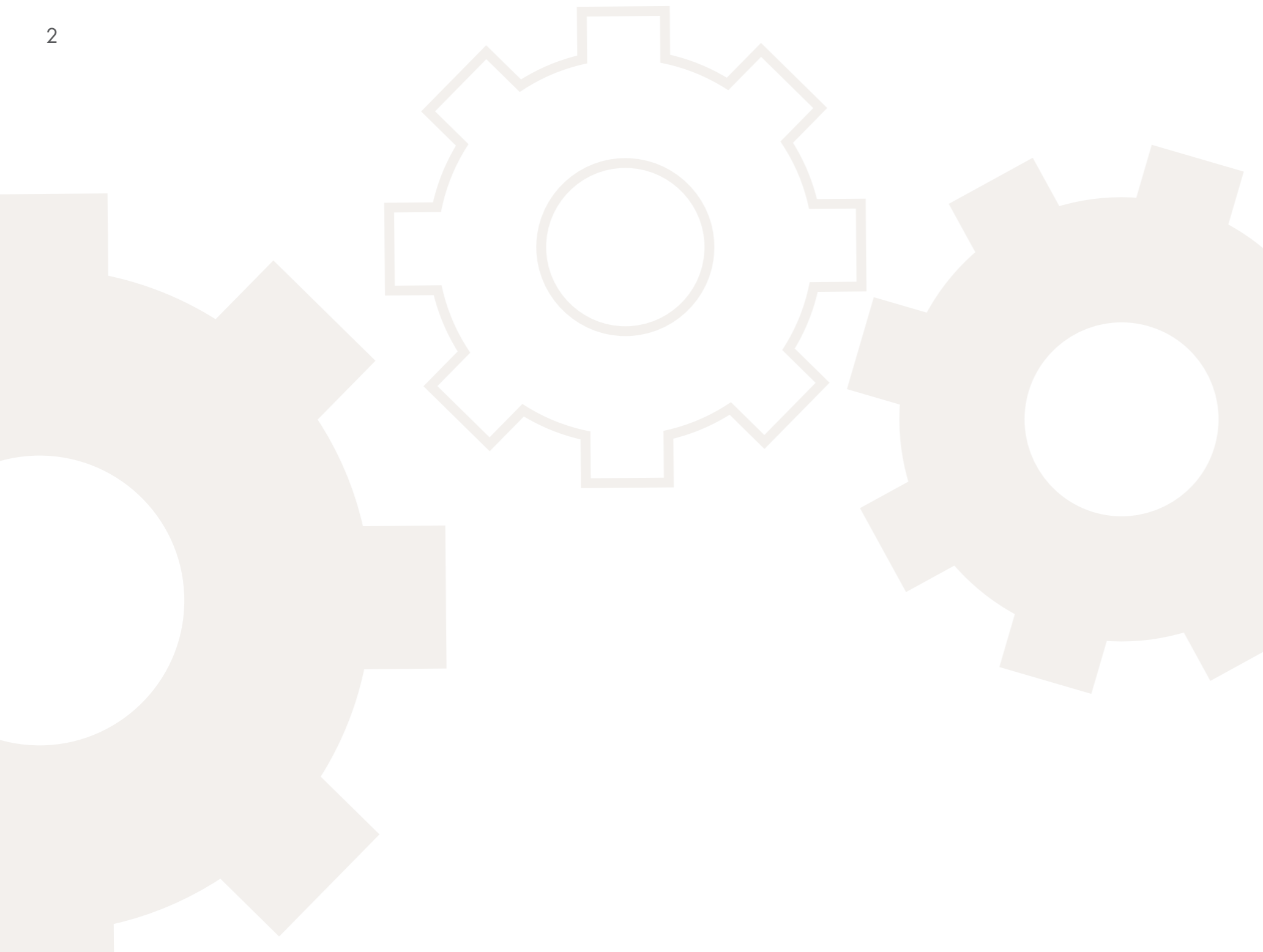


SESTA **EDIZIONE**

GUIDA PRATICA
ALLA
CONCILIAZIONE



PROGES
Your Family Company



INDICE

PREMESSA:

UNA NUOVA EDIZIONE.

Di Gaetana Capelli – Referente Family Audit Proges

PROGES E LA CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT:

UN VALORE AZIENDALE.

Di Francesca Corotti – Vicepresidente e Responsabile Ufficio Soci Proges

CAPITOLO 1

GLI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE PRESENTI IN COOPERATIVA

A cura di Ufficio Risorse Umane

CAPITOLO 2

RACCOLTA DI BUONE PRASSI: LE ESPERIENZE DEI SERVIZI

A cura del Tavolo Family Audit

CAPITOLO 3

UFFICIO SOCI E WELFARE AZIENDALE

A cura di Ufficio Soci

RINGRAZIAMENTI



PREMESSA

UNA NUOVA EDIZIONE

Siamo arrivati alla sesta edizione di questa guida pratica, sviluppata nell'ambito del Piano Family Audit, con l'obiettivo di guidare le persone che lavorano all'interno della cooperativa nell'accesso ai servizi, alle attività loro dedicate e nell'esercizio dei propri diritti.

Il Piano Family Audit è uno strumento attraverso cui la cooperativa sintetizza le misure pensate per favorire il bilanciamento tra vita privata e lavoro per tutti i dipendenti, arricchendosi ogni anno di nuove azioni suddivise in diversi macroambiti e aree d'indagine. Per consultare la versione completa, è possibile scaricarla dal portale "Io sono socio" al seguente link: <https://soci.proges.it/vantaggi/family-audit/>.

Il piano è il risultato di un percorso di ascolto continuo delle persone e delle esigenze rilevate nei servizi, con l'obiettivo di promuovere il benessere nell'ambiente di lavoro. Le attività, i progetti e le azioni proposte mirano a migliorare l'organizzazione e a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, in un dialogo costante tra l'Ufficio Soci e l'Ufficio Risorse Umane.

In questa prospettiva, la guida ha anche un ulteriore scopo: promuovere la conoscenza reciproca. Oggi PROGES opera in numerose città e regioni con una varietà di servizi molto diversi tra loro: alcuni sono più tradizionali, altri più innovativi; alcuni di grandi dimensioni, altri più piccoli e specializzati in settori specifici. PROGES ha compreso l'importanza di mettere in rete conoscenze, esperienze e buone pratiche, un valore che unisce territori e realtà che, pur distanti tra loro, trovano così un punto di contatto.

La guida affronta diverse tematiche: i progetti promossi dall'Ufficio Soci nell'ambito del Mobility Management, la descrizione delle aree del welfare aziendale, le buone prassi su orari e flessibilità raccolte nei vari servizi e l'aggiornamento delle modalità di accesso agli strumenti di conciliazione e al welfare.

Inoltre Proges, insieme alle cooperative Kaleidoscopio e Leone Rosso ha partecipato all'Avviso #RiParto, che prevede

- a) supporto all'assunzione del nuovo ruolo genitoriale in un'ottica di armonizzazione della vita privata e lavorativa, e comprese iniziative di sostegno psicologico e fisico;
- b) incentivi economici finalizzati al rientro al lavoro dopo il parto/adozione;
- c) formazione e aggiornamento per l'accompagnamento al rientro al lavoro dopo il parto/adozione.

Il progetto è stato approvato e non appena sarà possibile iniziare il percorso verranno divulgate tutte le azioni anche attraverso l'aggiornamento di questa guida.

Gaetana Capelli
Referente Family Audit



LA CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT: UN VALORE AZIENDALE

Family Audit è una certificazione che Proges ha ottenuto e rinnovato dal 2012. Inizialmente adottata per partecipare alle gare d'appalto nel territorio trentino, nel tempo si è dimostrata uno strumento gestionale essenziale per sviluppare e sostenere politiche innovative di gestione delle risorse umane, orientate al benessere delle persone, alla crescita aziendale e al bilanciamento tra vita privata e lavoro. Questo percorso di certificazione ha valorizzato le buone pratiche già presenti nei servizi e negli uffici, favorendo un miglioramento organizzativo e guidando le scelte strategiche in materia di welfare aziendale e flessibilità lavorativa.

Oggi, la certificazione e le azioni che ne derivano rappresentano un elemento chiave delle politiche sociali della cooperativa. Queste scelte strategiche si articolano su tre grandi temi, che riflettono i valori fondanti della cooperativa:

Famiglia, vita, lavoro
Per un futuro sostenibile
Formarsi al cambiamento

Le azioni legate al Family Audit si collocano nel primo ambito, basato sull'idea che il lavoro debba integrarsi armoniosamente con i nostri progetti di vita. Sebbene questo concetto sia relativamente recente, è diventato un tema centrale di riflessione e miglioramento per molte imprese negli ultimi anni. Le nostre attività quotidiane si distribuiscono tra famiglia, salute e benessere, cultura, svago e tempo libero: solo trovando un giusto equilibrio tra tutti questi aspetti possiamo aspirare a un benessere completo e alla realizzazione personale.

La conciliazione come valore guida. La nostra visione di equilibrio tra vita, lavoro e famiglia si fonda sulla promozione della salute, intesa non solo come benessere fisico, ma anche psicologico e relazionale. Ciò include la cura delle malattie, la diagnosi precoce, la prevenzione e l'adozione di stili di vita sani. Anche l'organizzazione del lavoro deve riflettere il principio dell'equilibrio con la vita personale e familiare. Per i soci, ciò significa poter investire nella professione energie positive e consapevoli, mentre per la Cooperativa significa perseguire la sua missione mutualistica, orientata al benessere del lavoratore.

Tra i fattori che rendono possibile una reale conciliazione, rientrano le politiche di genere, che promuovono l'inclusione, la tutela delle differenze e le pari opportunità, contribuendo a creare un ambiente di lavoro equo e rispettoso.

Francesca Corotti
Vice Presidente
Responsabile Ufficio Soci



CAPITOLO 1 GLI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE PRESENTI IN COOPERATIVA

In questa sezione il lavoratore/la lavoratrice, troverà una serie di indicazioni utili per richiedere gli strumenti di conciliazione messi a disposizione dalla cooperativa, insieme alle linee guida che li ordinano. Inoltre, vengono indicate le altre attività di work life balance caratteristiche del welfare aziendale più che delle risorse umane, che possono incidere in modo positivo sulla quotidianità.

In particolare, negli ultimi tre anni, abbiamo visto l'applicazione di misure straordinarie sullo smart work e proprio per questo, abbiamo voluto inserirlo come primo strumento di conciliazione.

SMART WORK

CHE COS'È

Chiamato anche "lavoro agile", è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che non comporta rigidi vincoli di orario o luogo di lavoro: l'attività lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, e in cui è data maggiore rilevanza agli obiettivi, al risultato, agli esiti. La produttività è quindi il dato essenziale, adottando il concetto secondo cui lasciando il lavoratore libero di organizzarsi spazi, tempi e luoghi di lavoro, egli si rende più responsabile del proprio operato e degli obiettivi da raggiungere in totale autonomia. È una modalità di impiego in cui le esigenze individuali del lavoratore si compenetrano in modo complementare con quelle dell'impresa e rappresenta una forma evoluta di telelavoro.

CHI LO PUÒ RICHIEDERE

In linea di massima può essere richiesto da tutti i lavoratori non riconducibili ad un incarico che prevede il lavoro frontale di contatto con il pubblico o l'utenza. Il regolamento interno declina l'istituto.

COME RICHIEDERE LO SMART WORK

Per sua natura, lo Smart work non si presta ad essere considerato tanto una tipologia contrattuale da richiedere, quanto più un patto, un accordo, un'intesa tra lavoratore e azienda, nonostante rappresenti sempre una forma di lavoro subordinato, quindi con contratto di assunzione. Discende innanzitutto, appunto, da un accordo con il proprio Responsabile a cui in prima istanza ci si deve rivolgere formalizzando un accordo secondo un modello predefinito.

PART TIME

CHE COS'È

In generale, con "part time" (tempo parziale) si intende un contratto in cui è previsto che l'attività lavorativa sia svolta per un numero di ore inferiore a quanto indicato nel contratto di categoria. Proges applica tre tipologie di part time: orizzontale, verticale, misto.

PART TIME ORIZZONTALE - È definito orizzontale quando prevede la riduzione del normale orario di lavoro. Ad esempio: se la giornata lavorativa normale è di 6 ore, un contratto part time orizzontale prevede che sia di 4 ore.

PART TIME VERTICALE - È definito verticale quando prevede che l'attività di lavoro debba essere svolta a tempo pieno ma soltanto in alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno. Ad esempio: se la giornata lavorativa normale è di 6 ore per 6 giorni alla settimana, un contratto part time verticale prevede che sia invece di 6 ore per 4 giorni alla settimana.

Il contratto part time può essere anche temporaneo, e quindi reversibile (si può ritornare al contratto a tempo pieno), purché questa temporaneità sia concordata e specificata nel contratto.

CHI LO PUÒ RICHIEDERE

In linea di massima, ogni lavoratore può chiedere di trasformare il proprio contratto da tempo pieno a part time. La concessione del part time è però sempre preceduta da una valutazione di compatibilità, vale a dire dal verificare che l'incarico ricoperto dal lavoratore, l'organizzazione del lavoro e degli orari nei quali è inserito, consentano la riduzione dell'orario di attività.

COME RICHIEDERE IL PART TIME

Per richiedere il part time occorre presentare una domanda all'Ufficio Risorse Umane di Proges, all'attenzione del Direttore Risorse Umane. Sulla domanda occorre specificare, oltre al proprio nome e cognome, quale tipo di orario di lavoro si intende richiedere. In alternativa, è possibile utilizzare un modulo standard, distribuito dall'Ufficio Risorse Umane; il medesimo ufficio è a disposizione per aiutare il lavoratore nel presentare la domanda.

FLESSIBILITÀ ORARIA

CHE COS'È

La flessibilità oraria individuale consiste nella possibilità di variare i tempi di ingresso e uscita dall'azienda entro certe fasce orarie predeterminate, pur rimanendo immutato il numero di ore di lavoro giornaliero previste. Questa variazione di orari di ingresso e uscita può comprendere anche, ad esempio, la riduzione o l'ampliamento della pausa pranzo. Un esempio di flessibilità diffuso è quello in base a cui viene definita una fascia oraria (ad es. dalle 8.00 alle 9.00) entro cui il lavoratore deve timbrare il suo ingresso al lavoro; sta a lui scegliere, anche di giorno in giorno, a che ora giungere al lavoro purché sempre all'interno di quella fascia oraria e nel rispetto della quantità di ore giornaliere di lavoro previste.

CHI LA PUÒ RICHIEDERE

In linea di massima può essere richiesta da chi svolge un'attività non necessariamente e rigidamente legata a un orario di inizio e di fine o da chi svolge un'attività di front office con il pubblico. Abitualmente, la flessibilità è destinata a chi svolge lavoro presso uffici.

COME RICHIEDERE LA FLESSIBILITÀ

La flessibilità è prevista e normata da regolamento interno, non è quindi necessario richiederla ma deve essere concordata con il proprio responsabile di funzione.



CAPITOLO 2 RACCOLTA DI BUONE PRASSI: **LE ESPERIENZE DEI SERVIZI**

AZIONI DI CONCILIAZIONE
INTRAPRESE
E RICONFERMATE NEL TEMPO.



SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE PARMA

TIPO DI MISURA INTRAPRESA

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO/ORARI



- Flessibilità della turnazione
- Flessibilità oraria
- Possibilità di scambiare turno tra operatori
- Dispensa dal prestare servizio in particolari fasce orarie
- Dispensa dal prestare servizio in particolari giorni
- Flessibilità nella gestione ferie
- Incontri riunioni e formazione a fine turno

CHI È STATO COINVOLTO

COINVOLGIMENTO DI TUTTO IL PERSONALE PROGES



BREVE DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ

La **flessibilità della turnazione**, con i turni organizzati con matrice fissa, permette di poter prevedere il prossimo impegno lavorativo con anticipo e possibilità di scambio tra gli operatori.

Gli **orari flessibili** in entrata ed uscita in determinati periodi sono un'alternativa per far fronte ad eventi particolari oltre che consentire ai soci giovani di proseguire gli studi. La conciliazione di fatto sul servizio, non viene ridotta alla genitorialità o ai problemi legati alla maternità ma risulta essere un tutto tondo attorno alla famiglia e investe tutto il ciclo di vita, in particolare se pensiamo ad alcune socie, impegnate tra l'essere nonna, il continuare a lavorare, l'avere figli con un lavoro precario e, in alcuni casi, un genitore non-autosufficiente a carico. Per questo la conciliazione nel senso più ampio del termine, così com'è praticata (una via ed un canale aperto verso il futuro) ad oggi trova espressione anche nel consentire dispensa in determinate fasce orarie e giorni legate anche ad osservanze religiose (come ad esempio il mese del ramadan).

La **flessibilità nella gestione delle ferie** è organizzata su rotazione del periodo con la possibilità di scambio tra operatori con concessione di lungo periodo per rientro al paese natale e la possibilità di bloccare la banca delle ore e smaltirla allungando il periodo di permanenza.

L'**orario delle riunioni e degli eventi formativi**, viene definito in modo da favorire la partecipazione e diminuire i disagi, alla fine o a cavallo dei turni di lavoro.



QUESTA AZIONE È TRASFERIBILE AD ALTRI SERVIZI/TERRITORI?



Certo, in generale conciliare è faticoso, ma è possibile perché frutto di un lavoro costante di valutazione, negoziazione e di rete e le varie azioni possono essere replicate e trasferite anche in altri ambienti di lavoro, servizi e territori.

Se abbiamo appreso la lezione, quanto sperimentato anche in tempo di pandemia che ha messo a nudo il valore incommensurabile della persona, può veramente aiutarci ad essere più capaci di conciliare e combinare armonicamente nella nostra giornata le quattro dimensioni fondamentali del vivere (lavoro, cura delle relazioni, formazione, tempo libero).

SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE PARMA



TIPO DI MISURA INTRAPRESA

- Organizzazione incontri d'equipe e riunioni con le famiglie
- Apertura spazi del servizio



CHI È STATO COINVOLTO

Personale Proges occupato nel Nido/Scuola.
Genitori del servizio.



BREVE DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ



Nel periodo della pandemia sono stati organizzati incontri d'equipe, riunioni con le famiglie, ma anche formazioni on line che hanno permesso di mantenere legami educativi di qualità nonostante la distanza fisica e le differenti necessità e carichi famigliari di ciascuno.

Inoltre è in fase di progettazione l'apertura del giardino del Nido una volta alla settimana per attività ricreativa rivolta a genitori ed educatori/insegnanti del servizio. Durante l'attività i bambini potranno fermarsi al nido sotto la sorveglianza delle educatrici non impegnate nell'attività.

QUESTA AZIONE È TRASFERIBILE AD ALTRI SERVIZI/TERRITORI?

I progetti sono trasferibili ad altri servizi.



Altre azioni di conciliazione intraprese e riconfermate nel tempo.

TURNO DI LAVORO

PIANIFICAZIONE DI UN TURNO A MATRICE FISSA

La proposta di un turno a matrice fissa è nata dall'esigenza di combinare la continuità nell'erogazione del servizio e quella del lavoratore di poter sapere con buon anticipo il proprio impegno lavorativo. Questo dà la possibilità di concedere cambi turno con un po' più di agilità ma rimane la necessità, per dare continuità all'erogazione del servizio rivolto ad un'utenza fragile, di dover richiamare in turno un lavoratore.

DISPONIBILITÀ AL CAMBIO TURNO

Il lavoratore ha a disposizione la possibilità di richiedere un determinato numero di cambi turno al mese che sono concessi secondo regole condivise da tutto il gruppo di lavoro e consentono, nel contempo, la continuità necessaria per l'erogazione del servizio del nucleo di lavoro.

TURNO DI LAVORO MENSILI ESPOSTI IN ANTICIPO

I turni vengono consegnati giorni prima della fine del mese e per tutto il mese ed esposti in bacheca. Assegnando la turnazione con questo anticipo, il personale ha maggiori opportunità di organizzazione della vita non lavorativa.

COMUNICAZIONE

INDIVIDUAZIONE DI UN MOMENTO STABILITO PER LE COMUNICAZIONI CON IL COORDINATORE/REFERENTE

Individuazione di un momento stabilito per le comunicazioni con il coordinatore/referente: durante l'attività lavorativa spesso i lavoratori cercavano spazi per chiarimenti o richieste amministrative che, per forza di cose, venivano evase in tempi rapidi e non sempre con il successo della comunicazione. Per ovviare a questo, si è condiviso con gli operatori uno spazio temporale preciso per la consegna di eventuali permessi o ferie o altre pratiche amministrative. L'orario individuato, in cui è sempre presente la figura di riferimento, è quello del cambio turno.

L'aver attuato questa buona pratica ha portato risultati significativi: innanzitutto quello di dare ascolto e, se possibile, risposta immediata alle richieste del lavoratore dedicandovi il tempo necessario (chiarimenti sulla busta paga, disbrigo di atti amministrativi come richieste di assegni nucleo, richieste di permessi e ferie), ma anche non abbandonando i nuclei durante l'erogazione del servizio. La cosa che ha però creato maggiore effetto positivo è che il lavoratore può trovare un momento a lui dedicato in cui ricevere l'attenzione necessaria alla risposta dei quesiti.

FERIE

GESTIONE CONCORDATA E DETTAGLIATE DELLE FERIE E DELLE PRESENZE DURANTE LE FESTIVITÀ

Pianificare le ferie con largo anticipo ha permesso una migliore gestione delle stesse, in particolare nei periodi "rossi" (quelli maggiormente critici), consentendo un'ottimizzazione dell'organizzazione delle proprie ferie anche in termini di budget. Questo ha permesso di ragionare insieme a tutto il personale e di trovare soluzioni che tenessero conto di più variabili (periodi degli anni precedenti, ecc...). Allo stesso modo si è proceduto per la scelta di una festività non lavorativa legata al periodo natalizio, cosa non scontata visto che il servizio non può prevedere giorni di chiusura. Anche quest'ultima pianificazione nasce dall'esigenza dei lavoratori di avere una giornata da pianificare con la propria famiglia.

BANCA DELLE ORE

PIANIFICAZIONE CONCORDATA DELLO SMALTIMENTO DI BANCHE ORE POSITIVE

Lo smaltimento delle banche ore positive (ore effettuate dal lavoratore per esigenze organizzative del servizio) ha portato a condividere e accontentare gli operatori laddove è possibile usufruirne in giornate comode a loro ed ai loro impegni. Ciò ha come impatto positivo sull'organizzazione l'incentivazione di questo tipo di collaborazione.

PROGRAMMAZIONE INCONTRI E FORMAZIONE

RIUNIONI E INCONTRI FORMATIVI

Per ottimizzare i tempi e ridurre gli spostamenti casa-lavoro tutte le attività di formazione, supervisione e le riunioni organizzative sono pianificate alla fine del turno del mattino. La difficoltà espressa dai lavoratori era gestire la propria vita familiare per rientrare al di fuori del turno se comunicato con poco preavviso e ricordare le date previste con molto anticipo. Inoltre gli infermieri segnalavano la difficoltà a raggiungere i crediti formativi ECM. Sono state messe in campo le seguenti azioni:

- Predisposizione di un calendario annuale con le date programmate degli incontri formativi, delle giornate di supervisione e delle 3 riunioni organizzative.
- Sui turni le date programmate sono evidenziate con gli stessi colori utilizzati per il calendario.

La riduzione degli spostamenti casa-lavoro/lavoro-casa incide in modo positivo su tempo e risorse dei lavoratori, la programmazione anticipata e con questo sistema permette un'organizzazione che facilita la partecipazione agli eventi senza interferire con la vita familiare.



CAPITOLO 3 UFFICIO SOCI E WELFARE AZIENDALE

Le attività sviluppate in questi anni coniugano le esigenze della certificazione Family Audit con i macro-obiettivi individuati dalla Cooperativa in termini di politiche sociali.

I progetti hanno l'obiettivo di trovare risposte ai bisogni della vita quotidiana dei soci e delle famiglie.

È importante ricordare che il piano welfare si sviluppa attraverso molteplici strumenti e tavoli di ascolto, coniugando le esigenze delle persone e delle famiglie con la valorizzazione del rapporto tra socio e cooperativa.

Le azioni a sostegno dei soci sono riconducibili ai seguenti ambiti:

AZIONI DI SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

MATERNITÀ 100%

È una condizione di miglior favore che prevede per le socie da almeno due anni l'integrazione dello stipendio nel periodo di astensione dal lavoro per maternità obbligatoria. Questo consente di percepire per tutto il periodo il 100% dello stipendio.

Questa azione della quale Proges è stata promotrice da tanto tempo, è stata finalmente ricompresa nell'aggiornamento del CCNL.

UN POSTO AL NIDO

L'iniziativa offre la possibilità di iscrivere i 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.

Ad oggi sono coinvolti i territori di Parma, Torino, Brescia e Reggio Emilia ma si prevede di allargare l'iniziativa alle prossime acquisizioni.

Per usufruire dell'iniziativa, occorre contattare l'Ufficio Soci.

AZIONI DI SOSTEGNO ALLO STUDIO

È stata istituita una borsa di studio per la frequenza del Liceo Quadriennale STEAM International di Parma.

Il Liceo STEAM Olivetti di Parma, è un Liceo quadriennale internazionale orientato allo sviluppo delle competenze scientifiche e tecnologiche ma con una attenzione profonda allo sviluppo umano della persona. Una proposta che coniuga l'apprendimento con la crescita, l'innovazione con la tradizione, il territorio con una visione globale, il futuro con il presente.

La visione su cui poggia la missione del Liceo STEAM è sapere e saper fare insieme: essere una scuola capace di rendere le persone attive e realizzate, capaci di vivere un mondo iper-complesso.

È dalla condivisione di tali assunti, che Proges ha voluto offrire un aiuto concreto ai propri soci/e attraverso l'istituzione di una borsa di studio che copra l'intero percorso scolastico. Con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo del potenziale di persone che dovranno affrontare scenari futuri complessi. Inoltre per concorrere alla riduzione del gender gap in ambito STEAM e per sostenere i futuri percorsi di carriera femminili nell'ambito delle scienze, si è scelto a parità di requisiti, di dare la precedenza alle studentesse.

AZIONI DI SOSTEGNO ALLA SALUTE E PREVENZIONE

SMA Assistenza Sanitaria Integrativa

L'assistenza sanitaria integrativa è un obbligo derivante dal CCNL. Il lavoro fatto dalla Cooperativa è di forte informazione e formazione sull'utilizzo di questo benefit, volto a incentivare meccanismi di salute e prevenzione. In particolare il lavoro dell'Ufficio Soci negli ultimi anni è stato a supporto della Direzione del Personale: i soci sono stati informati e spesso accompagnati nella richiesta dei rimborsi. Il riscontro è risultato positivo, sia in termini di raccolta della modulistica necessaria all'attivazione della tutela, sia in termini di volumi di rimborsi erogati.

I rimborsi sono su visite fatte in regime privato e/o tramite SSN.

Nell'arco dell'anno è possibile usufruire di prestazioni gratuite come prevenzione della salute.

Si tratta di una detartrasi e una visita specialistica a scelta tra

- VISITA CARDIOLOGICA + ECG
- VISITA FISIATRICA
- VISITA UROLOGICA
- VISITA GINECOLOGICA
- VISITA OCULISTICA

Nel corso dell'anno è stato realizzato un servizio di supporto psicologico che consiste in un percorso di cinque incontri online di un'ora con uno psicologo psicoterapeuta. L'iniziativa è rivolta ai soci e ai loro familiari.

Per usufruire dei rimborsi e delle altre iniziative messe a disposizione, è necessario accedere al portale SMAconTE.

I SOCI VANTAGGI ATTIVITÀ IO SONO SOCIO PODCAST CONTATTI

SMA - Assistenza Sanitaria Integrativa

Home / VANTAGGI / SMA - Assistenza Sanitaria Integrativa

SMA - Assistenza Sanitaria Integrativa

Un Benefit personale e pagato dalla Cooperativa.
Per te RIMBORSI fino a 6.515 € e PREVENZIONE GRATUITA.

La Sanità Integrativa è personale e rivolta a tutti i soci e ai dipendenti a tempo indeterminato.

1. VISITA

- **Come?** Procurati l'impegnativa del medico di base o di uno specialista.
- **Dove?** Privatamente nei centri SMA/MUSA/FIMV e Servizio Sanitario Nazionale.
- **Per?** Visite, Diagnostica, Esami, Riabilitazione, Assistenza Domiciliare, Ostetricia, Inglese, Gravidanza e Allattamento, Indagini, Gestione di Ricovero e Pronto Soccorso.

2. DOCUMENTI

- **Documenti da conservare:**
- Ricevuta del centro privato convenzionato SMA/MUSA/FIMV.
- Ticket del Servizio Sanitario Nazionale.
- Impegnativa del Medico di base o di uno specialista. Necessario il questo diagnosi.

3. RIMBORSO

- **Come?** Accedi al Portale Sma con Te, entro 90 giorni dalla prestazione medica e invia impegnativa e ricevuta di pagamento.
- **Quando?** Entro 45 giorni, riceverai il rimborso sul tuo conto corrente.

CONSULTA IL PORTALE SMA CON TE! SCARICA PDF - PIANO SANITARIO 2023

PORTALE SMA CON TE!

RICHIEDI E VERIFICA IL TUO RIMBORSO - ACCEDI ALLA PREVENZIONE GRATUITA

conte.smamodena.it

AZIONI DI SOSTEGNO AL REDDITO

La cooperativa prevede diverse possibilità di sostegno economico ai soci.

PRESTITO A SOCIO

Offre la possibilità di concedere un finanziamento (massimo €1.500) dalla Cooperativa a fronte di specifiche richieste da parte dei soci. Per richiedere il prestito occorre fare domanda online dal portale delle buste paga dalla sezione Area Soci.

CONVENZIONE CON BPER BANCA

Offre prodotti bancari a condizioni vantaggiose riservati ai Soci del Gruppo e un servizio di consulenza esclusivo. Per richiedere una consulenza occorre contattare l'Ufficio Soci.

LIBRETTO DI RISPARMIO

Offre una possibilità di risparmio riservata ai Soci. Il Libretto di Risparmio è come un salvadanaio: si possono mettere da parte piccoli risparmi, remunerati e svincolati, cioè disponibili in qualsiasi momento e senza spese di gestione. È uno strumento dal grande valore sociale, che promuove la capacità di risparmio e, al tempo stesso, contribuisce allo sviluppo della cooperativa e quindi del nostro lavoro. Per richiedere l'attivazione occorre contattare l'Ufficio Soci. Sul portale delle buste paga nella sezione Area Soci è possibile visionare il saldo.

CONVENZIONI

PORTALE BENEFIT

È una piattaforma per acquisti online riservati ai soci che prevede convenzioni, sconti e offerte su un'ampia gamma di prodotti e servizi dei più prestigiosi marchi e delle migliori aziende.



MOBILITY MANAGEMENT E SERVIZI SALVATEMPO

Le attività riconducibili alla mobilità sostenibile coniugano le esigenze della certificazione Family Audit con i macro-obiettivi individuati dalla Cooperativa in termini di politiche sociali e ambientali. Infatti le azioni di mobility management sono in capo all'Ufficio Soci che si esprime come Mobility Manager.

La figura della Mobility Manager svolge un ruolo di sensibilizzazione, di pianificazione e coordinamento in armonia con le politiche di mobilità sostenibile del territorio in cui si trova l'azienda. Il decreto Ronchi (decreto del Ministero dell'Ambiente 27/1998) istituisce la figura del Mobility Manager.

Le esigenze legate alla riduzione del rischio di contagio da Covid-19 e la normativa in materia (Decreto Rilancio 19/05/20 Art 229 comma 4) hanno messo l'accento sulle attività del Mobility Manager in termini di pianificazione della mobilità e facilitazione all'accesso di strumenti che favoriscono la flessibilità.

Nel 2021 c'è stato un aggiornamento della normativa che sottolinea la necessità di una riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare privato e definisce le linee guida per la redazione del Piano Spostamento Casa Lavoro. Proges redige il PSCL dal 2017.

Di seguito le azioni che in tema di sostenibilità meglio rappresentano il punto di vista della conciliazione e del welfare aziendale.

Incentivi all'utilizzo del Trasporto Pubblico Locale a Parma e Milano tramite la sottoscrizione di abbonamenti a tariffa agevolata e dilazione del pagamento.

Punto Locker presso la sede di Parma. Si tratta della possibilità di far recapitare presso la sede, con il supporto della segreteria generale, piccoli pacchi personali attraverso corrieri.

Adesione all'iniziativa **Bike to work**. Una giornata che a livello nazionale promuove la mobilità casa-lavoro attraverso l'uso della bicicletta in collaborazione con FIAB.



Servizio Salvatempo in collaborazione con la Coop. Soc. Biricca: è stato attivato presso la sede a Parma e in due strutture a Milano, un servizio di lavanderia settimanale.

IO SONO SOCIO:

**UN PORTALE
E UN'APP
DEDICATA AI SOCI**

Il portale: www.soci.proges.it è anche un'App per avere sempre a portata di mano tutte le informazioni e i documenti utili della cooperativa.



Convenzioni e Vantaggi per Te.

Il nostro impegno: **elevare il valore dello scambio mutualistico e trovare risposte ai bisogni della vita quotidiana dei soci e delle famiglie.**

Le attività sviluppate coniugano le esigenze della certificazione Family Audit con i macro-obiettivi individuati dalla Cooperativa in termini di politiche sociali.

Scopri tutte le condizioni riservate ai soci!



Portale
BENEFIT



SMA Sanità
Integrativa



VANTAGGI



BUSTA PAGA



NOVITÀ

Il portale offre molte opportunità, tra cui, nella sezione **VANTAGGI**:

PORTALE BENEFIT

Una piattaforma di convenzioni riservata ai soci

PORTALE SMACONTE - Sanità Integrativa

Area riservata per gestire le richieste di rimborso delle spese mediche

VANTAGGI

Descrizione di tutte le sezioni utili per i soci (**Family Audit, Maternità, Servizi Salvatempo, Prestito, Libretto di risparmio, Mobilità Sostenibile**)

PORTALE HR-CEDOLINI ON LINE

La piattaforma delle buste paga e di tutti i documenti utili per il rapporto lavorativo e da socio della cooperativa.

COMUNICAZIONE

Sezione dedicata alle news e alle informazioni della cooperativa.

NOVITA'

Sezione podcast.

RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA

Sezione dove è stato dato risalto ai temi della prevenzione sulla violenza contro le donne e alle adozioni a distanza che da oltre vent'anni la cooperativa sta portando avanti.

Nel portale soci è presente uno spazio dedicato al **FAMILY AUDIT**.

All'interno si possono trovare le edizioni della Guida pratica, del Piano family Audit e il corso formativo sulla cultura della conciliazione.



CORSO



CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT IN PROGES



RINGRAZIAMENTI

Questo percorso non sarebbe stato possibile senza il prezioso sostegno del Consiglio d'Amministrazione e della Direzione della Cooperativa.

Inoltre si ringraziano tutti i componenti del tavolo permanente Family Audit e tutti coloro che hanno collaborato a questa edizione della Guida Pratica alla Conciliazione.



PROGES Società Cooperativa Sociale
Via Colorno 63, 43122 Parma

www.proges.it

