



PIANO **FAMILY AUDIT** 2024

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 attualmente è nel secondo 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 qui è l'elaborazione effettuata nel 2024. Il piano 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.

È disponibile, inoltre la registrazione del seminario del marzo 22 realizzato per la diffusione dello standard Family audit e delle buone pratiche messe in campo da PROGES e dalla cooperativa Aldia. (All'evento sono 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).

Oltre ai canali social della cooperativa la registrazione è disponibile 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 2023 è stato somministrato un questionario di gradimento della misura applicata i risultati dei singoli quesiti riguardanti entra/uscita e pausa pranzo hanno superato il di gran lunga l'obiettivo (oltre il 90% per tutti i quesiti).

- La flessibilità oraria in ingresso è stata valutata positivamente dal 90% delle persone che l'hanno utilizzata, ritenendola un fattore che ha migliorato l'equilibrio tra vita privata e lavoro.
- La flessibilità oraria in uscita è stata valutata positivamente dal 94% delle persone che l'hanno utilizzata, ritenendola un fattore che ha migliorato l'equilibrio tra vita privata e lavoro.
- La flessibilità in pausa pranzo è stata valutata positivamente dal 91% delle persone che l'hanno utilizzata, ritenendola un fattore che ha migliorato l'equilibrio tra vita privata e lavoro.

L'obiettivo è il mantenimento dell'attività.

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 ha visto la realizzazione di un regolamento aziendale per il consolidamento della prassi che viene diffuso a tutti coloro che usufruiscono dello smart work.

Lo smart work è stato diffuso in tutte le aree in cui è stato possibile farlo.

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.

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.

Nel corso del 2023, è stata effettuata un'indagine sull'utilizzo e la valutazione di impatto rispetto alla misura di conciliazione ed è stata valutata positivamente dal 90% delle persone che l'hanno utilizzata, ritenendola un fattore che ha migliorato l'equilibrio tra vita privata e lavoro.

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

Numero di abbonamenti nel 2023: 139

Sono state incrementate le attivazioni di abbonamenti attraverso le convenzioni con le società di trasporto pubblico a Parma e a Milano. 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 è stato aggiornato nella sua composizione per meglio rappresentare la base sociale della cooperativa e si è riunito il 05/12/2023. Sono stati trattati tutti gli argomenti del piano.

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 sono stati attivati i percorsi formativi: "Empowermet e assertività" (tre edizioni), "Ladies first, il valore del femminile in azienda". Altre azioni di empowerment femminile sono previste nel corso del 2024. Fa parte dell'attività anche la presentazione, promossa da Proges e avvenuta lo scorso 14 giugno, presso la libreria Mondadori di Parma, del libro "La grande D – come la leadership femminile trasforma le organizzazioni" edito da Luiss e scritto Paola Lazzarini, formatrice e Head of CSR & Senior Consultant Manager Cegos Italia.

Inoltre, 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.

Per la rilevazione 2022 e 2023 è stato somministrato il questionario sui carichi di cura.

Nel 2024 è stato elaborato il questionario UFFICIO SOCI - FAMILY AUDIT. Il questionario volto a sondare alcune aree di intervento/azione ritenute 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...) sono state elaborate e diffuse attraverso il Bilancio Sociale e il magazine on line aziendale ProgesMag.

Ad entrambi ha partecipato tutta la base sociale della cooperativa

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.

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. Nel 2023, il progetto è stato esteso ad altre donne di Proges ed è in continua diffusione.

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

Di seguito sono riportati alcuni dati significativi.

Sostegno alla genitorialità, ricerca di un maggiore equilibrio tra lavoro e vita privata:

- il 66,3% dichiara di avere usufruito di misure di conciliazione riguardanti l'orario di lavoro;
- l'87,6% anche se non ne ha mai usufruito ritiene utili le misure di conciliazione riguardanti l'orario di lavoro;
- "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.
 - Ha usufruito dell'azione solo il 4% del totale
 - Tra coloro che ne hanno usufruito il 97% la ritiene un'azione utile per la conciliazione

Benessere mentale e fisico:

- La percentuale di persone che conosce il servizio di supporto psicologico è solo il 37,8%
- La percentuale di persone tra quelle che lo conoscono, che ne ha usufruito è il 91,8%
- La percentuale di persone che, avendone usufruito, ritiene utile il servizio di supporto psicologico è il 94,8%

L'iniziativa ha avuto una risposta molto positiva, sono state svolte 159 sedute per un totale di 795 ore di terapia psicologica a favore dei soci. il 12,5% delle richieste pervenute ha riguardato i figli dei soci, in particolare minori

Cultura dell'eguaglianza, della parità dei diritti e della equità di trattamento sul posto di lavoro:

Nel suo agire quotidiano, PROGES promuove una cultura dell'eguaglianza, della parità dei diritti e della equità di trattamento sul posto di lavoro garantendo a lavoratrici e socie (circa il 90% del totale) l'assenza di discriminazioni di genere all'interno delle proprie politiche organizzative e retributive.

La sintesi dei dati è a disposizione della Direzione e del tavolo permanente Family audit.

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.

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, la pagina dedicata è stata ampliata nel 2023 con l'inserimento del Piano delle attività e viene costantemente aggiornata e diffusa attraverso ProgesMag.

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 gennaio 24 è stato pubblicato l'intervento della vice Presidente riguardante gli aggiornamenti Family Audit, vengono pubblicati aggiornamenti periodici anche sulle singole azioni.

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.

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.

Nel 2023 sono state rimborsate prestazioni per un totale di € 30.643 in aumento del 17% rispetto allo scorso anno (corrispondono a 1.003 rimborsi).

A partire dal 2024 è ampliato il Piano sanitario con la possibilità di estendere i rimborsi ai familiari con un contributo calmierato.

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 2024 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/iniziativa, 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 prosegue per coprire tutta la necessità dovuta alla normale routine, all'attivazione di Smart Work e alle 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. L'utilizzo degli strumenti digitali è divenuto ormai strutturale e le attività di aggiornamento sono quotidiane.



PROGES Società Cooperativa Sociale
Via Colorno 63, 43122 Parma

www.proges.it

