

carta della conciliazione e del benessere



Con il presente documento la cooperativa Paolo Babini intende valorizzare la promozione del benessere delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori, come valore fondante di tutta la cooperativa.

La cooperativa è consapevole che la conciliazione, e cioè l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro, è fondamentale per la crescita personale e professionale dei lavoratori, per creare un contesto lavorativo sereno e per stimolare la motivazione ed il senso di appartenenza.

La cooperativa Paolo Babini crede inoltre nell'importanza di creare un ambiente di lavoro inclusivo, che metta al centro la persona e si impegna a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna.

La cooperativa decide pertanto di impegnarsi nello sviluppo di politiche o strategie di conciliazione intervenendo su tre ambiti tra loro complementari:

- ♦ L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
- ♦ I SERVIZI AZIENDALI DI SUPPORTO E IL SISTEMA DI BENEFIT
- ♦ LA CULTURA AZIENDALE

Per ognuna di queste aree di intervento vengono indicate le misure adottate. In tal senso, la Carta intende rappresentare un punto di partenza implementabile di buone pratiche da mantenere in vigore in modo permanente.

RESPONSABILE DELLA CARTA

FRANCESCA FIORI Responsabile Risorse Umane

Tel: 0543/23905

Mail: francesca.fiori@paolobabini.it

COMPITI DELLA RESPONSABILE DELLA CARTA

- ♦ Definire la strategia e gli obiettivi cui si vuole rispondere
- ♦ Progettare le azioni attuabili
- ♦ Realizzare le azioni e valorizzare quelle esistenti
- ♦ Monitorare e verificare tali azioni rispetto agli obiettivi
- ♦ Comunicare e diffondere la cultura dell'inclusione e della parità di genere

Di seguito sono elencate prassi, opportunità e servizi finalizzati a favorire la conciliazione vita e lavoro:

La cooperativa favorisce la riorganizzazione del lavoro al fine di accogliere, laddove possibile e compatibilmente con la mansione, le richieste di flessibilità oraria dei propri lavoratori per favorire i loro bisogni di conciliazione; lo fa con l'adozione delle seguenti misure, a seconda della mansione e dell'area di servizio:

- part-time
- flessibilità oraria
- cambio di servizio/struttura
- possibilità di avere aspettativa non retribuita anche oltre i 6 mesi previsti dal CCNL
- misure specifiche a supporto di maternità e genitorialità (allegato)

SERVIZI AZIENDALI DI SUPPORTO, CONVENZIONI E BENEFIT

CONVENZIONI E BENEFIT

- orari tailor made di frequenza ai nostri nidi, costruiti cioè sul bisogno del lavoratore/trice, compatibilmente con i posti disponibili e l'organizzazione del servizio
- mensa gratuita per i figli dei lavoratori che usufruiscono del servizio di centro estivo sconto del 10% sulla retta di frequenza al centro educativo pomeridiano per i figli dei lavoratore/trice

SERVIZI SALVA TEMPO

- Possibilità di indicare la sede di lavoro per la consegna di acquisti on line
- Supporto digitale alle pratiche

SERVIZI A SUPPORTO DEL BENESSERE DEI LAVORATORI

- Supporto psicologico al bisogno
- Seminario della cura
- Momenti dedicati alla rigenerazione

BENEFIT: SANITA' INTEGRATIVA

- Assistenza sanitaria integrativa Campa Solcoop Blue (livello copertura alto per lavoratori atempo indeterminato)

BENEFIT: PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Contributo previsto dal CCNL a carico del datore di lavoro per i versamenti a fondo chiuso di categoria, esteso anche ad altri fondi aperti:

- FONDO ARCA (Banca Popolare Emilia Romagna)
- Fondo Allianz Previdenza (Assicurazione Allianz)
- Fondo BCC (Banca di credito cooperativa Ravennate-Forlivese-Imolese)
- Fondo Itas (Assicurazione Itas)
- Fondo Generali (assicurazioni Generali)

BENEFIT: ASSICURAZIONE

- POLIZZA RC tutela civile e penale per tutti i lavoratori
- Assicurazione per amministratori

***Il dettaglio delle azioni è riportato nel piano Ben-Essere Paolo Babini**

CULTURA AZIENDALE

La cooperativa è attenta alle esigenze di vita e familiari delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori e cerca soluzioni che possono rispondere ai bisogni di conciliazione, agisce in modo socialmente responsabile, agendo con equità e promuovendo la coesione all'interno dell'organizzazione, adotta inoltre strategie per prevenire in modo efficace i rischi di burnout.

La responsabile della conciliazione si forma rispetto alle tematiche relative al tema D&I, lavora per la promozione di questi temi anche nella rete CSS di cui la cooperativa fa parte (tavolo RGRU).

In ottica di parità di genere e di inclusione la cooperativa valorizza il proprio capitale umano senza differenze lavorando per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità. A questo proposito la cooperativa dal 2022 ha sottoscritto la Carta Pari Opportunità.

E' possibile essere aggiornati sulle opportunità e iniziative di conciliazione della cooperativa tramite:

- Assemblea dei soci
- Newsletter interna dipendenti
- Riunioni di equipe o di progetto
- Gruppo whatsapp
- bacheca in reception

STRUMENTI DI COMUNICAZIONE

La cooperativa Paolo Babini intende coinvolgere i lavoratori nella ricerca e costruzione di un benessere comune, pertanto 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 vi lavorano.

COME SI POSSONO PORTARE LE PROPOSTE?

Direttamente alle responsabili delle Risorse Umane (Monica De Pace e Francesca Fiori), in alternativa, da lunedì 4 dicembre 2023, sarà disponibile in Reception una "cassetta dei suggerimenti" dove ciascuno potrà lasciare il proprio contributo.

Si concordano piani di congedo maternità specifici per ogni lavoratrice e si vuole promuovere un dialogo costante con la donna in maternità; al suo rientro, anche attraverso un piano formativo adeguato, si vuole garantire il mantenimento della stessa posizione occupata dalla lavoratrice prima del congedo. Azioni previste:

- colloquio con il proprio coordinatore e con il responsabile risorse umane prima dell'inizio del periodo di congedo per pianificare e ridefinire responsabilità e ruoli che verranno trasferiti ad altri durante la maternità;
- affiancamento di un collega in sostituzione o di una persona con altra modalità contrattuale a cui verranno trasferiti ruoli e competenze per mantenere un equilibrio organizzativo con l'ingresso in maternità, e facilitare il rientro dal congedo;
- aggiornamento periodico sull'evoluzione della cooperativa per le lavoratrici assenti per maternità e possibilità di partecipare a momenti formativi o informali;
- colloquio con il proprio coordinatore e le risorse umane prima della fine del congedo per definire modi e tempi del ritorno al lavoro;
- colloqui di orientamento al rientro dalla maternità per l'ottimale reinserimento professionale;
- possibilità di supporto alla genitorialità per la lavoratrice neo-mamma;
- concessione di orari ridotti (part-time) o flessibili al rientro dalla maternità;
- in caso di cambio della mansione, eventuale formazione per aggiornamento e tutoring al fine di agevolare le dipendenti al rientro dalla maternità
- supporto psicologico al bisogno
- momento di accoglienza mamma-bimbo nel proprio gruppo di lavoro
- possibilità di coinvolgere figli o altri familiari in occasione di feste/uscite/gite/vacanze di lavoro compatibilmente con l'organizzazione del proprio servizio
- sono a disposizione dei lavoratori consulenze di esperti circa le varie fasi dell'infanzia e dell'età evolutiva
- sono promossi durante l'anno incontri informativi su temi educativi

In cooperativa si può fare l'esperienza dell'accoglienza di minori che necessitano di un contesto familiare, questo consente di acquisire "competenze" legate alla genitorialità anche attraverso percorsi di tutoraggio, formazione e gruppi di auto mutuo aiuto, condotti da professionisti della coop.va. A questi percorsi partecipano entrambi i partner della coppia in un percorso di crescita e consapevolezza del ruolo che pertanto viene così condiviso fra uomo e donna.