



POLITICA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO ED AGEVOLAZIONE DI PATERNITA'/MATERNITA' IN AZIENDA

In conformità con la Direttiva UE 2019/1158 del 20.06.2019

La Direzione aziendale della Cooperativa Sociale Uno tra Noi attraverso il presente documento (*diretto a tutto il personale interno ed al personale esterno che collabora con continuità*) intende implementare i sistemi in grado di incidere favorevolmente sul benessere dei lavoratori, delle lavoratrici e delle loro famiglie.

Considerato il contesto evolutivo, la presente policy definisce i principi e gli obiettivi che determinano l'impegno dell'Azienda nei confronti dei temi della conciliazione vita lavoro (*c.d. work-life balance*) volti prevalentemente a tutelare:

- Qualità e quantità del tempo che il lavoratore trascorre con il proprio nucleo familiare;
- Le condizioni del periodo di maternità e paternità;
- L'esperienza della genitorialità.

La Cooperativa intende promuovere anche in osservanza delle prescrizioni previste dalla Direttiva UE 2019/1158 del 20.06.2019, la giusta concezione secondo cui la vita privata e la vita lavorativa non contrastano tra di esse. Al contrario, il soddisfacimento delle esigenze proprie del nucleo familiare di ciascun lavoratore ed i risultati sul lavoro, sono legati da reciproche influenze grazie alle quali è possibile osservare come un miglioramento di una delle due sfere alimenti un progresso anche nell'altra, così come un peggioramento di una produca impatti negativi sulla seconda.

La Direzione aziendale, pertanto, con le proprie iniziative, è certa di poter apportare poderosi miglioramenti della condizione familiare in termini di armonia della vita, gestione delle relazioni, riduzione dello stress dei lavoratori, beneficiando contemporaneamente delle positive ricadute che tali miglioramenti generano nella sfera lavorativa, quali riduzione dell'assenteismo, riduzione del turnover, aumento della motivazione ed incremento della produttività, facilitazione delle assunzioni, miglioramento dell'immagine aziendale.

La Uno tra Noi si è resa infatti promotrice e finanziatrice di diverse iniziative e attività volte a garantire a tutti gli stakeholders numerosi benefits in grado di migliorare l'esperienza del lavoratore all'interno dell'azienda secondo il seguente schema.

TIPOLOGIA BENEFIT	MODALITA ATTUATIVE	OBIETTIVO
BENEFIT ECONOMICO	Adesione alla polizza assicurativa Cooperazione Salute, a carico della azienda, che garantisce copertura spese sanitarie secondo un Piano specifico.	Ottimizzazione della Conciliazione tempi vita-lavoro (<i>c.d. work-life balance</i>), maggior riconoscimento del lavoratore come risorsa umana (e non solo come forza lavoro) e integrazione del reddito del lavoratore
ASSISTENZA ED ACCESSO FACILITATO	Assistenza e supporto per: - spedizioni e consegne pacchi o posta; - supporto per informazioni su agevolazioni legislative	Ottimizzazione della Conciliazione tempi vita-lavoro (<i>c.d. work-life balance</i>).



POLITICA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO ED AGEVOLAZIONE DI PATERNITA'/MATERNITA' IN AZIENDA

In conformità con la Direttiva UE 2019/1158 del 20.06.2019

A SERVIZI	previste	
INIZIATIVE PER LA TUTELA DELLA MATERNITÀ/PATERNITA'/GENITORIALITÀ	Pre-congedo: Affiancamento alla futura madre/padre da parte di una risorsa interna che supporterà sull'invio di richieste o pratiche inerenti alla maternità/paternità. Periodo di congedo: Mantenimento dei rapporti in essere con la lavoratrice/il lavoratore coinvolgendola/o (ove ve ne fossero condizioni e occasione) in attività formative in modalità telelavoro; Back to work: 1. Organizzazione di uno o più incontri con la lavoratrice/il lavoratore per ridefinire le modalità di re- inserimento stabilendo orari in grado di conciliare le esigenze di madre/padre con quelle produttive organizzative; 2. Organizzazione di attività e incontri con il coordinamento al fine di riprendere il proprio ruolo e proprie mansioni; 3. Partecipazione alle riunioni di equipe che precedono il rientro al lavoro Post-Congedo: Concessione di congedi extra di genitorialità sino ai 12 anni di vita del figlio, garantendo alla lavoratrice/al lavoratore il mantenimento del proprio ruolo e dei benefit ad esso connessi;	Ottimizzazione della Conciliazione tempi vita-lavoro (c.d. work-life balance), maggior riconoscimento del lavoratore come risorsa umana.
INIZIATIVE PER LA TUTELA DEI CAREGIVER	1. Flessibilità oraria 2. Concessione legge 104 anche su base oraria giornaliera. 3. Supporto e assistenza all'individuazione di figure idonee all'assistenza del familiare non autosufficiente del caregiver.	Ottimizzazione della Conciliazione tempi vita-lavoro (c.d. work-life balance), maggior riconoscimento del lavoratore come risorsa umana.



POLITICA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO ED AGEVOLAZIONE DI PATERNITA'/MATERNITA' IN AZIENDA
In conformità con la Direttiva UE 2019/1158 del 20.06.2019

ACCESSO AL LAVORO FLESSIBILE	- Modifica stabile dell'orario settimanale: il/la dipendente chiede una modifica della distribuzione dell'orario settimanale di lavoro, inizialmente stabilito; in questo caso la direzione, compatibilmente con la mansione del lavoratore/della lavoratrice e con le esigenze produttive/organizzative, concorda una nuova distribuzione dell'orario di lavoro; - Modifica dell'orario della giornata lavorativa, per sopraggiunte esigenze non programmabili: il/la dipendente, di fronte ad un'esigenza temporanea (inserimento del figlio a scuola, malattia di un familiare, problemi con il mezzo di trasporto), può richiedere flessibilità d'orario fino alla risoluzione del problema. la direzione, di norma, concede la modifica;	Ottimizzazione della Conciliazione tempi vita-lavoro (c.d. work-life balance).
--	--	---

La Cooperativa Uno tra Noi inoltre, al fine di meglio comprendere le esigenze delle/i proprie/i lavoratrici/i, sostiene diversi processi attui ad una maggiore condivisione di dati ed informazioni utili alla individuazione ed adozione di ulteriori provvedimenti in materia di Welfare e Work-Life Balancing.

Essa favorisce un rapporto di dialogo aperto e continuo tra i dipendenti ed i propri superiori, tra i dipendenti e la Direzione Generale. Questo aspetto, oltre a migliorare le reciproche relazioni tra Governance, Management e Lavoratori, permette ai dipendenti di sentirsi liberi di avanzare richieste e di illustrare situazioni di particolare bisogno senza timore di ripercussioni.

La direzione ed il coordinamento sono disponibili ad accogliere suggerimenti e/o reclami, anche in forma anonima, per migliorare il benessere lavorativo.

Ai dipendenti viene somministrato un questionario in forma anonima, sul grado di soddisfazione dell'ambiente lavorativo e della gestione del personale in generale. Sulle risposte fornite viene elaborata una analisi statistiche delle esigenze ed aspettative dei lavoratori volte a migliorare, eventualmente le condizioni lavorative.

La Uno tra Noi comunica inoltre l'istituzione del Comitato Guida per la Work-Life balance, che sarà eterogeneamente composto *previa apposita candidatura e votazione, da personale facente parte dell'impresa comprendendo almeno un padre, una madre, un rappresentante per l'ufficio delle risorse umane ed un rappresentante della Governance.*

Compito del Comitato sarà raccogliere "su campo" richieste e suggerimenti dei dipendenti, facendosi carico di studiare insieme all'intera Governance, strategie per migliorare il benessere dei dipendenti, relazionando tutto in programmate riunioni i cui esiti e verbali saranno resi pubblici a tutti i lavoratori della Società.



Signature: Marie Quilès