



## 4° workshop I Web Meeting

21 maggio 2021

### Report

#### La Rete Welfare Aziendale-Territoriale Unione Terre d'Argine

Il progetto, finanziato dalla Regione Emilia-Romagna, prevede la promozione di una Rete per la **promozione di azioni Welfare Aziendale-Territoriale**.

E' una **partnership** tra imprese locali (e loro dipendenti) e altri soggetti (Comuni dell'Unione delle Terre d'Argine, Imprese sociali, altre organizzazioni no-profit) per migliorare la **Conciliazione Vita-Lavoro, Benessere e pari opportunità di genere nella vita economica del territorio**.

#### Obiettivi del 4° workshop

- Aggiornare sullo stato di avanzamento del percorso **"Rete Welfare Aziendale-Territoriale Unione Terre d'Argine"**;
- Confrontare le esperienze aziendali a seguito del "2° Lock-Down" Covid dopo circa 1 anno.
- Presentare i video di formazione Empowerment al Femminile come servizio di supporto alle imprese

#### Partecipanti

Nome e Cognome	Organizzazione
Alberto Artioli	Angelo Po S.p.A.
Tamara Calzolari	Comune Carpi - Ass.Welfare
Daniela Grenzi	Cooperativa Lune Nuove
Paola Vigarani	Cooperativa Lune Nuove
Walter Sancassiani	Focus Lab
Giulia Sacchetti	Liu Jo S.p.A.
Franca Scagliarini	Transmec Group spa
Patrizia Galantini	Unione Terre d'Argine

Il 4° incontro della Rete Welfare Aziendale- Territoriale Unione Terre d'Argine si è svolto il 21 maggio 2021 in modalità web meeting.

Resoconto nella pagina seguente.



## Resoconto di sintesi del 4° workshop

### 4° workshop 21.5.2021

#### Interventi

Tamara Calzolari – Assessore Pari Opportunità Unione Terre d'Argine:

- L'obiettivo è di riannodare i fili dei contatti con le aziende che avevano aderito al Progetto-
- Il percorso-progetto visto il contesto Covid è stato un stress test
- Le implicazioni dello Smart Working sono state multiple dal punto di vista sociale, in particolare per le famiglie, l'educazione DAD e ruolo dei genitori in termini di conciliazione
- C'è di conseguenza la necessità di attivare nuovi servizi e rilanciare quelli esistenti dove necessario.

Walter Sancassiani riassume le tappe del progetto, i vari prodotti realizzati, dalle indagini sui bisogni di Welfare presso i dipendenti alle pratiche di Welfare Aziendale-Territoriale (WAT) da parte di imprese del territorio locale, della mappatura delle organizzazioni che offrono servizi di Welfare Territoriale alla Guida ai Servizi di WAT distribuita alle aziende.

Avvia il confronto chiedendo alle imprese di raccontare le proprie esperienze sulle azioni gestite, le criticità incontrate ed eventuali nuove soluzioni da avanzare.

#### Testimonianze di imprese

##### Contesto ultimi 8 mesi

###### **Artioli – Angelo Po Cucine spa**

- Abbiamo distribuito il vademecum-guida ai servizi WTA alle RSU ma poi siamo stati travolti dal Lock-Down
- Non abbiamo avuto inizialmente un riscontro di interesse da parte delle RSU rispetto ai servizi proposti dal progetto
- Rispetto a nuovi servizi come i Centri Estivi, non abbiamo visto entusiasmo
- Questo Lock-Down ha raffreddato gli interessi anche di fronte a nuove servizi
  - Il mio impegno è di ri-attivare queste proposte con le RSU
- Considero positivo il percorso nonostante il periodo di questo anno particolare
- Abbiamo già un'App di servizi per i dipendenti ma c'è spesso il timore di essere "tracciati" – sorvegliati da parte dell'impresa.

###### **Franca Scagliarini – Transmec Trasporto spa:**

- Abbiamo avuto una Cassa integrazione "subita"
- C'è stata una gestione difficile tra amministrativi e camionisti per lo Smart Working
- Abbiamo definito una politica importante sul Welfare prima del Covid anche in collaborazione con Asl ma dopo si è tutto fermato e non abbiamo potuto sviluppare nuove azioni. Abbiamo sospeso il servizio di analisi per i dipendenti. In sintesi con il Covid ci siamo arenati e abbiamo rimandato le attività.
- Abbiamo una Piattaforma di servizi di Welfare Aziendale da 3 anni che comprende già molti servizi ma i dipendenti preferiscono soldi anziché i servizi alternativi.
- C'è stata una richiesta di supporto psicologico. Abbiamo attivato un servizio dedicato ma poi nessun dipendente ne ha fatto uso. Solo 1 persona ha aderito. Il contatto era diretto tra il dipendente e il servizio, ma probabilmente non si fidava. C'è ancora il timore di dare informazioni personali all'impresa.
- Come ambiti, prediligono servizi all'infanzia, spese scolastiche, spese di trasporto
- Sono contenta di aver partecipato al processo nonostante la situazione economica
- Per il futuro occorre valutare come conciliare la salvaguardia del lavoro e la qualità della vita dei dipendenti

###### **Giulia Sacchetti – Liu Jo spa**

- Abbiamo deciso di focalizzare le buone pratiche di Welfare Aziendale.
- La formazione è una soluzione strategica per fare crescere il Welfare

- Lo Smart Working è una condizione necessaria ma da utilizzare nel modo più corretto, con un nuovo progetto che si avvierà da settembre, con un'attività di formazione per dirigenti e capi-ufficio per un corretto utilizzo dello Smart Working
- Abbiamo divulgato la guida Servizi WAT. Abbiamo cercato il contatto diretto tra dipendente e imprese fornitrici. Ma non abbiamo avuto particolare riscontri sulle convenzioni offerte.
- Crediamo che il momento di grande incertezza non abbia favorito, vista anche la non possibilità di muoversi fisicamente
- Stiamo lavorando ad una piattaforma per i dipendenti che sia attraente, coinvolgente per la comunicazione interna in modo da rendere più accessibile anche i servizi di Welfare Aziendale
- I nuovi dipendenti da fuori ci chiedono convenzioni su ricerca casa, co-housing, servizi smart,

## Eventuali sviluppi :

### **Artioli – Angelo Po Cucine spa**

- I servizi della Guida sono tanti e interessanti. Non ne aggiungerei.
- Penso che i dipendenti non abbiano avuto la possibilità di individuare in modo chiaro i propri bisogni di fronte al contesto Covid
- C'è la necessità di condividere meglio questa offerta in un contesto di maggiore stabilità.

### **Franca Scagliarini – Transmec Trasporto spa**

- Da noi prevale l'esigenza del "soldo subito"
- Occorre far capire che le imprese sono soggetti che sono a fianco dei dipendenti non contrapposti.
- Non viene capito di fondo perché un'impresa debba offrire servizi di Welfare
- Serve un passaggio di mentalità nei dipendenti. E' un lavoro che va promosso dai Manager.
- Tuttavia prima erano contenti di servizi di prevenzione oncologica ma poi sospesi. Bisognerebbe continuare su servizi di prevenzione.

### **Giulia Sacchetti – Liu Jo spa**

- La guida va bene ma devono essere presentati in una piattaforma on-line e magari anche con un App. Un dipendente carpigiano di qualsiasi azienda può poter aderire a servizi, confrontare e scegliere.
- Vanno distinti dei servizi differenziati per persone senior, persone con famiglie e giovani, perchè hanno diverse esigenze
- Un tema chiave è la mobilità casa-lavoro. Chi arriva in treno a Carpi deve avere la possibilità di arrivare in modo economico e green nelle aree industriali
- Occorre inserire dei servizi di "ambassador" per far conoscere la città per i neo assunti e favorire networking ed eventi per i nuovi lavoratori che arrivano a Carpi.

### **Tamara Calzolari - Assessora**

- Anche per noi il tema casa è un'esigenza sollecitata da parte di vari attori per dare risposte. (es. Carpi Calcio per i suoi giocatori)
- Ci stiamo confrontando con Acer e Casa del Volontariato e le Immobiliari del territorio per mettere a disposizione immobili.
- Come Comune c'è volontà di investire e lavorare sulla mobilità dolce e spostamenti casa-lavoro
- Abbiamo assunto un Mobility Manager per affrontare la gestione della mobilità in previsione del nuovo ospedale, con collegamenti dedicati, anche per l'Area Nord
- Serve fare un buon lavoro per spiegare meglio ai dipendenti i vantaggi del WAT, per superare timori/diffidenze, con una buona analisi dei bisogni e con delle risposte adeguate.
- Un altro asso di lavoro è sull'Empowerment e protagonismo delle donne.

### **Daniela Grenzi – Coop Le Nuove – Presentazione Video**

- Siamo partiti da un'idea di formazione in aula per poi passare ad una formazione on-line. Questo ci ha portato a nuove opportunità di cambiamento e di formazione più coinvolgente e da remoto.
- La formazione può essere un'"entrata" con i dipendenti per creare nuove relazioni e benessere
- Abbiamo previsto 2 filoni tematici del corso: disparità di genere + violenza di genere con 4 unità didattiche e diverse modalità: 1. frontale (teorica docente); 2. interattiva (interviste + case history); 3. relazionale (dipendenti e docente, e tra dipendenti); 4. esperienziale (piccoli strumenti sulla gestione dello stress, con esercizi di Mindfulness)
- Abbiamo previsto un corso modulabile in funzione delle esigenze delle aziende e con un'interfaccia gradevole di accesso ai video: [www.venere50.it](http://www.venere50.it)

Vari documenti al link: [www.terredargine.it/servizi/pari-opportunita-utda/retewelfare](http://www.terredargine.it/servizi/pari-opportunita-utda/retewelfare)