



**Cooperativa BilanciAI per il Benessere
delle proprie Persone: azioni di ascolto e
supporto.**



Contesto attuale: l'importanza di focalizzarsi sul benessere psicologico anche al lavoro.

Sicuramente il mondo negli ultimi anni è profondamente cambiato.

La **pandemia** e relativi **lock down** hanno accelerato determinate dinamiche, anche in contesti professionali:

«Le richieste di supporto psicologico per professionisti e lavoratori sono progressivamente aumentate a causa dell'aumento dello stress, di preoccupazioni economiche o abitative e, non meno importante, di timori legati al proprio benessere fisico.»

(«Benessere psicologico al lavoro: ecco perché le aziende dovrebbero eleggerlo a priorità» articolo del Sole 24 ore del 15 settembre 2025)

L'aumento di tali richieste riflette senza alcun dubbio un **cambiamento culturale** e l'**importanza ed urgenza di affrontare la salute mentale sul posto di lavoro**.



Contesto di Cooperativa Bilanciai: valori e cultura aziendale attenti al benessere delle proprie persone.



L'azienda ha sempre dimostrato attenzione nei confronti del **benessere delle proprie persone**.

Questo terreno fertile è stato creato ed è tuttora mantenuto grazie a diversi «asset»:

- **Valori Cooperativi** e valori promossi dal **Manifesto per la parità di genere**;
- **Consapevolezza** diffusa dell'importanza ed attualità di tematiche legate al **well being** dei dipendenti e **welfare** come **fattori critici di successo** per il **benessere ed il futuro della Cooperativa**;
- Forte **coinvolgimento** e reale interesse da parte del **Management**;
- **Opportunità di Bandi** per facilitare l'avvio e l'accompagnamento di determinati servizi e progetti nuovi per la Cooperativa.



Presupposto di base che «ci muove»:

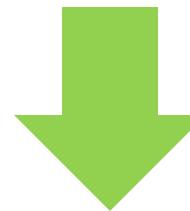
“La salute è uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, e non meramente l'assenza di malattia o infermità.”

Da un documento **dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS)** che definisce le linee guida per migliorare la salute pubblica in Europa.



«Mens Sana in Corpore Sano»

- **Sport gratuito** il pausa pranzo presso Polisportiva di Campogalliano;
- **Polizza sanitaria** Unisalute;
- Iniziative con **ANT**;
- **Frutta fresca gratuita** a disposizione dei dipendenti;
- Plenaria con **nutrizionista** (2026).



Benessere Psicologico

- **Figura dedicata** a progetti legati al **Welfare, Well Being** e tematiche **DEI**;
- Sportello **Consueling aziendale**;
- **Sondaggi**;
- **Percorsi psico-educativi** su parità di genere, linguaggio inclusivo e ambassador;
- Corso **Operatore Sentinella**;
- Percorsi su **aging** (2026).



Work life Balance, benessere e coesione sociale

- Flessibilità oraria, part time, **smart working**;
- **Permessi aggiuntivi** per visite mediche, ferie e par solidali;
- Sportello **facilitatore digitale**;
- Gruppi di **acquisto solidale**;
- **iniziativa sociali e gite aziendali**;
- **charity** e legame con il territorio.





Azioni ed iniziative di ascolto e supporto per il Benessere Psicologico delle nostre persone.



Inserimento di una figura dedicata per guidare progetti legati al Welfare, Well Being e tematiche DEI



Sportello Consueling aziendale



Sondaggi su Clima Aziendale, Welfare e percezione tema disparità, discriminazione e violenza di genere



Percorsi psico-educativi sul tema della parità di genere, linguaggio inclusivo e formazione ambassador per la parità di genere

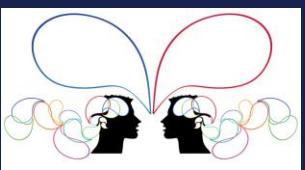


Supporto ad una dipendente per formarsi come Operatore Sentinella (percorso di Lunenuove)



Percorsi formativi e psico-educativi sul tema dell'aging, discriminazione legata all'età, inter-generazionalità (Orizzonte 2026)





Sportello Consueling aziendale.

Avvio progetto
con **Bando Conciliamo**
(ottobre 2022)

Somministrazione
sondaggio (verifica
gradimento del
servizio)

Ottobre 2024 –
Settembre
2025: **58**
persone

Ottobre 2022 –
Settembre
2023:
34 persone

Ottobre 2023 –
Settembre
2024:
51 persone

Ottobre 2025:
62 persone

- Ore/Anno:**
 - 2022: 49 ore
 - 2023: 146 ore
 - 2024: 177 ore
 - 2025: 163 ore

- Adesione per genere.**
 - Ad oggi:
27 donne
35 uomini

- N° incontri per persona:**
 - In fase di avvio: **5**.
 - Da ottobre 2023 a ottobre 2024: **10**.
 - Dal 2025: valutazione individuale per **superare i 10 incontri**.

- Apertura Sportello.**
 - In fase di avvio: **4 mezze giornate/mese**.
 - Da ottobre 2023: **5 mezze giornate/mese**.

- Modalità:**
 - In presenza
 - Su Teams

Il counseling aziendale è un'attività finalizzata al **benessere dei collaboratori** e alla creazione di un **clima aziendale soddisfacente e motivante**

Benefici promossi tramite lo sportello:

- Miglioramento delle **competenze relazionali e comunicative**;
- disponibilità alla **cooperazione e partecipazione** al processo;
- maggiore conoscenza di **se stessi** e orientamento alle **life skills**;
- sviluppo delle **capacità di gestione dello stress** e dei **confitti**;
- superamento** di eventuali momenti di **difficoltà transitoria** e invio ad **altri professionisti**;





Sondaggi, risultati e azioni.

Indagine di
Clima
Aziendale
2022-2023

Sondaggio
su
percezione
di **disparità**
di genere
(inizio 2024)

Indagine di
Clima
Aziendale
Settembre
2025

Indagine di
Clima
Aziendale
Luglio 2024

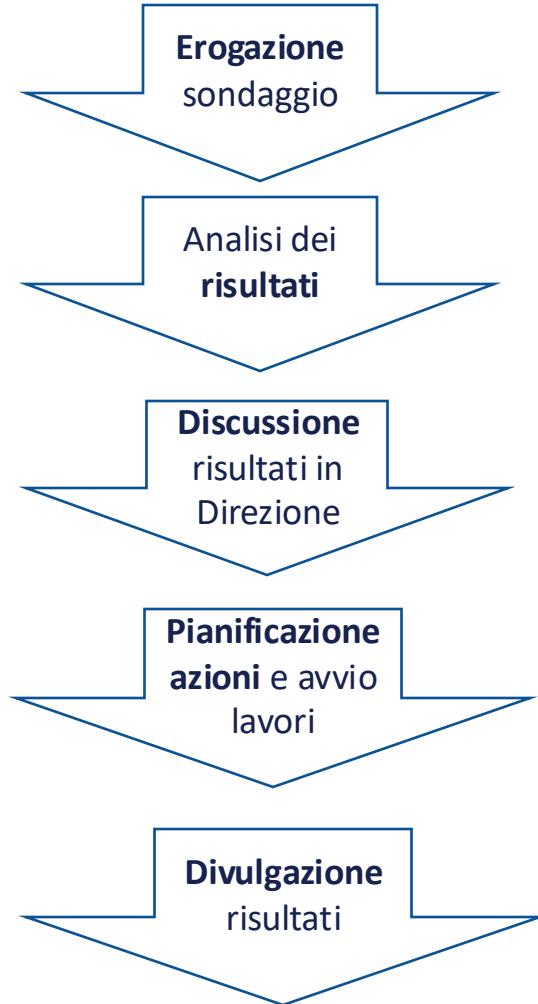
Sondaggio
sul **Welfare**
Aziendale
(febbraio
2025)

- Principali «interlocutori ed attori»:
- Tutta la **popolazione aziendale**;
 - Comitato Guida di Parità;
 - Direzione aziendale.

Prossimi
passi

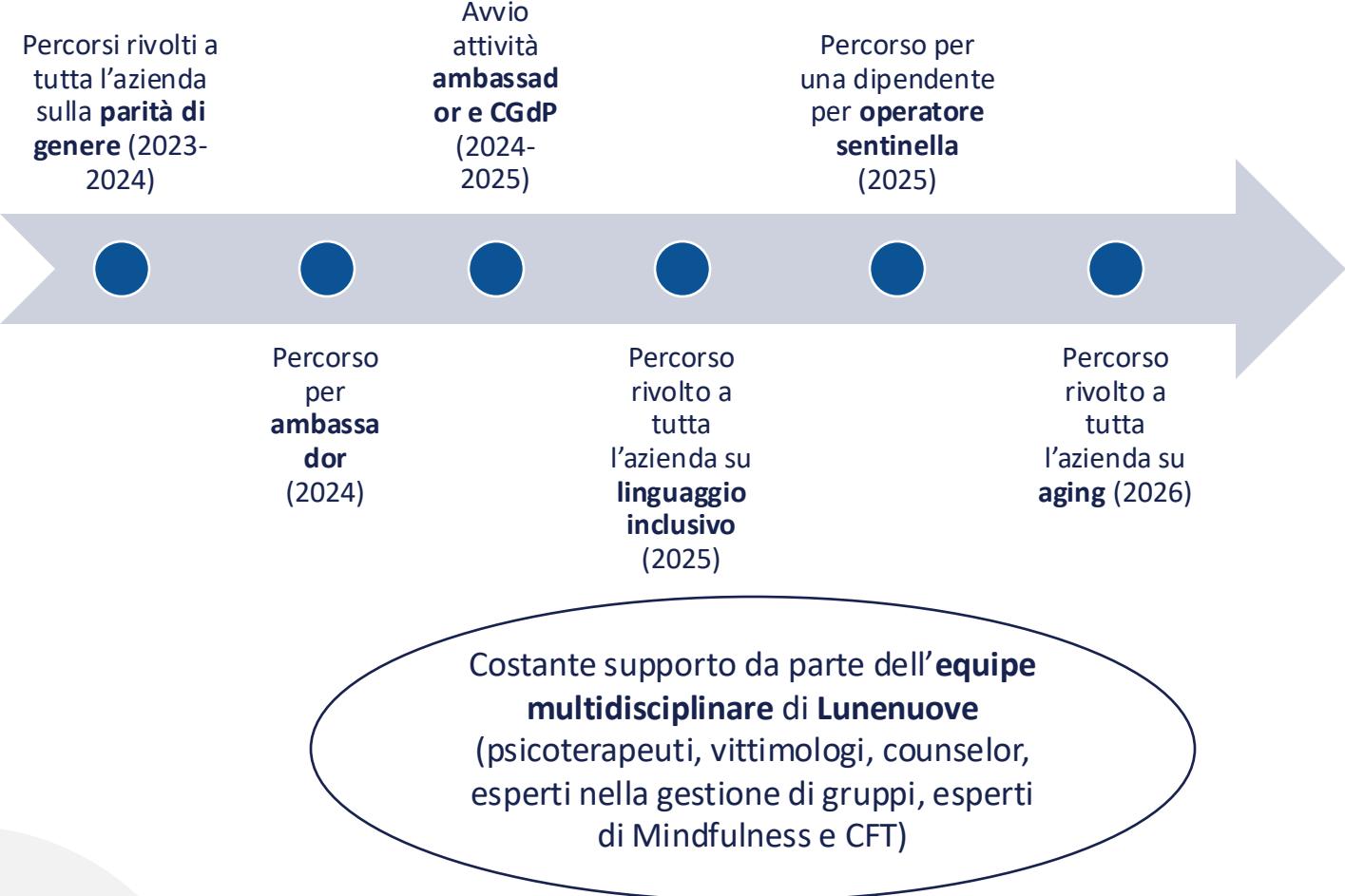
Obiettivi:

- Sondare la **percezione di tutta la popolazione aziendale** rispetto a certi temi (**ascolto attivo**);
- Aumentare il **coinvolgimento e senso di appartenenza** delle nostre persone;
- **Valorizzare il capitale umano** dell'azienda ed **aumentarne il benessere**;
- Progettare ed intraprendere **azioni volte al miglioramento**.





Percorsi formativi e psico-educativi, creazione di una **equipe** dedicata.



Percorsi di **prevenzione, psicoeducazione e sensibilizzazione** che si pongono come percorsi di consapevolezza su dinamiche e problematiche relative a:

- **disparità e violenza di genere** nei luoghi di lavoro;
- **linguaggio inclusivo**;
- **Discriminazione** legata all'età.

Creazione di una **equipe** dedicata (CGdP, Ambassador), in costante dialogo e collaborazione con la Direzione Aziendale.

Tutto questo permette di:

- Approfondire e migliorare le **relazioni**;
- Affrontare con sempre maggiore competenza e consapevolezza **aspetti «inusuali»** in ambito aziendale (**percezioni, sentimenti, emozioni** etc.);
- Dare spazio alla **sfera personale** in azienda per migliorare il funzionamento dell'organizzazione ed il clima.





Q&A

