

2026



**WELFARE E
CERTIFICAZIONE UNI PDR 125:2022
COOPERATIVA BILANCI AI**



COS'E' IL WELFARE PER BILANCIAl?

«Noi di Coop. Bilanciai perseguiamo con costanza e dedizione l'obiettivo **facilitare l'attività lavorativa** dei/lle dipendenti in un'ottica di **conciliazione dei tempi lavoro e famiglia**. **Supportare il personale** con iniziative volte al **miglioramento della qualità della vita** è un progetto che si può realizzare mettendo in atto **azioni concrete e quotidiane**»

(dalla sezione dedicata del nostro sito <https://www.coopbilanciai.com/it/coop-bilanciai/welfare/>)

Cultura e **valori cooperativi**.

Consapevolezza **dell'importanza ed attualità del tema** come **fattore critico di successo** per il **benessere** ed il **futuro** della Cooperativa.

Forte interesse e **coinvolgimento del Management**.

Opportunità di Bandi per facilitare l'avvio e l'accompagnamento di determinati servizi e progetti.





Servizi di welfare ed iniziative in corso

Misure di risparmio del tempo

- Servizio **Smart Locker** per consegna e ritiro pacchi (#Conciliamo);
- servizio **consegna Spesa** presso la sede aziendale (#Conciliamo);
- servizio **Stireria** presso la sede aziendale (#Conciliamo);
- **gruppi di acquisto solidale** (pasta, formaggio, olio).



Misure a supporto delle famiglie

- **Sportello anziani e disabili** (#Conciliamo);
- **borse di Studio** per figli dei dipendenti (Diplomi e Lauree);
- **bonus Libri** per figli dei Soci (scuole medie e superiori);
- **Rimborso spese acquisto occhiali** per Soci.



Misure a tutela della salute

- **Iniziative informative e di prevenzione con ANT**;
- Polizza **infortuni extra professionali**;
- Polizza Sanitaria **Unisalute**;
- Convenzione con **Polisportiva di Campogalliano** (sport gratuito in pausa pranzo);
- Convenzione con **Poliambulatorio Phorma**.
- **Sportello Counseling aziendale** (#Conciliamo).



Attività ludiche/ricreative

- **Iniziative sociali e gite aziendali**;
- **lotteria** di fine anno in occasione della **cena aziendale di Natale**;
- consegna **uova di Pasqua** (collaborazione con diverse **associazioni di beneficenza**);
- evento ludico/culturale in occasione della **Festa della Donna**.



Altro

- **Indagini di clima**;
- **impegno dell'ambito delle tematiche di D&I**;
- percorso di **certificazione per la Parità di Genere** (UNI PDR 125:2022).





Opportunità da Contratto Aziendale 2023-2025

Principali articoli



Permessi retribuiti per cure e visite mediche

Agevolazione per il pasto

Part time reversibile

Lavoro Agile

Flessibilità dei regimi di orario e banca ore

Ferie e Par Solidali

Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro

Opzione Welfare per premio di risultato

Anticipazione sul Tfr





Obiettivi del progetto:

- Valorizzare il **capitale umano** dell'azienda ed aumentarne il **benessere**;
- ottenere un quadro approfondito da ciascun/a dipendente al fine di comprendere ed attuare **possibili azioni migliorative e correttive**;
- facilitare ed approfondire il **dialogo** tra **HR** e **dipendenti** e consolidare il **rapporto** tra **HR-Direzione-Managers**.
- Far crescere il **senso di appartenenza** alla Cooperativa.



Temi indagati:

- **Carriera individuale**
- **Formazione**
- **Welfare e Work-life Balance**
- **Clima aziendale** e relazione con i colleghi e superiori
- **Salute, Sicurezza** e ambiente fisico
- **Comunicazione Aziendale** e disponibilità di informazioni





Carriera individuale e formazione:

- Focus su **soft skills** e **reali fabbisogni formativi**;
- focus su **onboarding** e **piani di successione** (WIP);
- avviare incontri individuali annuali manager-collaboratore/ricce ed un sistema di **performance management** (WIP);



Welfare & Work – Life Balance:

- **Conferma** di alcuni **servizi di «successo»** e **valutazione di nuovi servizi**;
- confronto risultati Indagine di Clima - Valutazione Rischio stress lavoro – correlato - analisi Digital Transformation;
- attivazione contratto con **Beaconforce** per proseguire con periodiche **Indagini di Clima online**;
- certificazione per la **Parità di Genere (UNI PDR 125:2022)**;

Politica retributiva:

- Analisi di **Job Evaluation** ed **Equità Interna**
- **Benchmark/Analisi di Competitività Esterna**



COMPENSATION
AND BENEFITS

Job Pricing
All About Rewards





**LA DIVERSITÀ
È UN FATTO,
L'INCLUSIONE
È UN ATTO.**

Verna Mayers



Motivazioni:

- consapevolezza dell'**attualità ed importanza del tema** da parte del management;
- sentita necessità di iniziare ad affrontare con sempre maggiore **rigore** e con i **giusti strumenti** le **tematiche di D&I**;
- dare sempre più **concretezza, forza ed attualità ai valori cooperativi**;

Obiettivi:

- creare un **ambiente di lavoro** sempre più **inclusivo, trasparente e privo di discriminazioni**;
- sensibilizzare e formare i/le **dipendenti** con la speranza di contribuire a renderli **cittadini più consapevoli e attivi** anche al di fuori del contesto aziendale;
- partire da questa specifica «dimensione di diversità» (il genere) per poi **ampliare la riflessione a tutte le dimensioni di diversità** (età, nazionalità, orientamento sessuale, religione, disabilità..)





Timeline del progetto

06/23: Incontro di
Kick off - Bando Leila

09/23: **Workshop di condivisione con il management**
guidato da **SCS**. **informativa a tutti/e i/le dipendenti**
e **assessn**



10/23 – 07/24: **costruzione del sistema di gestione per la parità di genere**



07/24:
Audit

09/24: conferma
ufficiale
dell'**ottenimento**
della **certificazione**



PROMOSSO DA:



IN COLLABORAZIONE CON:



Milestones del percorso di certificazione e costruzione del sistema di gestione per la parità di genere



Focus su **comunicazione e informazione al management e a tutti/e i/le dipendenti** in merito alle fasi core dell'**avanzamento del progetto**



Perfezionamento dei **processi e procedure HR**, creazione procedura di **gestione r**



Creazione **gruppo ambassador** e avvio della loro **formazione.**

see pink!

Formazione a tutti/e i/le dipendenti, survey e analisi dei risultati.

Predisposizione piano di comunicazione interna ed esterna e avvio delle relative attività. **Valorizzazione delle iniziative di welfare** già in essere.



Creazione **Comitato Guida**, definizione ed approvazione della **politica per la parità di genere**, del **piano strategico** e del **budget.**



LUNnuove
cooperativa sociale





Comunicazioni sul blog del sito e canali social

Stesse opportunità per tutti. Ancora non ci siamo. Ma è questo il mondo che vogliamo noi di Coop Bilanciai



Creazione brochure Welfare

Rassegna stampa e presentazione Manifesto



LA DIVERSITÀ È UN FATTO, L'INCLUSIONE È UN ATTO.



Verne Meyers

La promozione dell'inclusività e della parità di genere è fondamentale per la costruzione di una cooperativa equilibrata, trasparente e giusta. ECCO CINQUE VALORI CHE CI IMPEGNIAMO A DECLINARE IN AZIONI CONCRETE E IN COERENTI PRASSI ORGANIZZATIVE E GESTIONALI:

- 1 RISPETTO E INCLUSIVITÀ**
Promuoviamo una cultura aziendale che accoglie e celebra la diversità in tutte le sue forme, compreso genere, etnia, religione, orientamento sessuale, appartenenza politica, abilità e background socio-economici. Promuoviamo il rispetto reciproco e un ambiente inclusivo e paritario.
- 2 EQUITÀ E POLITICHE DI PARITÀ SALARIALE**
Crediamo in una remunerazione equa e trasparente per tutti i nostri lavoratori, indipendentemente dal genere. Effettuiamo regolarmente analisi salariali per identificare e correggere eventuali disparità di genere. Implementiamo politiche chiare che assicurano la parità salariale per ruoli equivalenti.
- 3 CONSAPEVOLEZZA E FORMAZIONE**
Atteniamo che la consapevolezza sia fondamentale per creare un ambiente di lavoro inclusivo. Riconoscere e affrontare i bias di genere è un passo fondamentale per promuovere l'uguaglianza. Offriamo programmi di formazione e percorsi psico-educativi periodici su temi legati all'uguaglianza di genere, compresa la sensibilizzazione sui bias inconsci e l'eliminazione di stereotipi di genere nei luoghi di lavoro.
- 4 VALORE DELLE PAROLE**
Un corretto uso delle parole rispecchia coerenza nei confronti dei nostri valori. Promuoviamo l'utilizzo di un linguaggio appropriato in termini di gesti, immagini e soprattutto parole.
- 5 INTERGENERAZIONALITÀ**
Incentiviamo l'interazione tra persone di età differenti promuovendo la contaminazione tra diverse generazioni per non disperdere il sapere e valorizzando le opinioni e le esperienze di ciascuno considerandole tutte valide e ritenendole un contributo fondamentale e di valore per la sussistenza, la crescita sana ed il miglioramento continuo della nostra cooperativa.

IL MANIFESTO DI COOP BILANCIAl



Riunione di Welcome per neo assunti





SeePink! è un «*corso di prevenzione, psicoeducazione e sensibilizzazione, rivolto a donne e uomini, che vuole porsi come percorso di consapevolezza sulle dinamiche e sulle problematiche della disparità e violenza di genere nei luoghi di lavoro*»



Punti di forza:

- ✓ **Equipe interdisciplinare** di formatori;
- ✓ **reale e concreta conoscenza** della tematiche;
- ✓ integrazione dei contenuti (parte cognitiva) in un **percorso fortemente esperienziale** (parte emotiva);
- ✓ setting della **Mindfulness**.

Concept del percorso «*Dal Pensiero Non Integrato al Pensiero Integrato ed Inclusivo*»:

- ✓ Disparità di Genere
- ✓ Violenza di Genere
- ✓ Diritti e Buone Prassi di Inclusività

see pink!

Numeri sulla formazione svolta:

- ✓ **12 ore in presenza** per membri della Direzione e Cda e Managers (tot: 45 persone)
- ✓ **8 ore per il resto dei dipendenti** (148 persone: 4 ore in presenza e 4 ore online; 58 persone dei reparti produttivi: 8 ore in presenza)





Obiettivi della survey (online) e della raccolta feedback (incontri in presenza):

- ✓ Raccolta di informazioni relative al **clima aziendale**, alla **percezione del problema** specifico tra i/le dipendenti e dell'**utilità di un focus** su tali temi;
- ✓ livello di **gradimento** del percorso formativo;
- ✓ possibilità di iniziare a **misurare**, anno dopo anno, le **variazioni** relative a queste **percezioni**.

Note:

Evidenziato in azzurro: la maggior parte delle risposte
In grassetto: la 2^a risposta più «numerosa».

Ritieni che nel luogo di lavoro esistano forme di disparità di genere?

- **Si**
- **No**
- Non saprei

Riflessioni su storie reali di violenza e discriminazione (risposte aperte)

La disparità di genere è un argomento di cui ti capita o ti è capitato di parlare con altre persone?

- **Spesso**
- **A volte**
- Mai
- Non saprei

Ritieni che sia utile affrontare il tema della violenza di genere nei luoghi di lavoro?

- **Si**
- No
- **Non saprei**

Secondo te la discriminazione basata sull'identità di genere o sull'orientamento sessuale è un problema:

- **sottovalutato;**
- sopravvalutato;
- **reale, ma c'è troppo allarmismo;**
- non mi sembra che esista;
- è un tema che mi mette a disagio e preferisco non parlarne;
- non so

Credi che sia opportuno che all'interno del tuo luogo di lavoro venga affrontato il tema della discriminazione basata sull'identità di genere e sull'orientamento sessuale?

- **Si**
- **No**
- Non saprei

Credi che la disparità di genere sia un problema:

- **Sottovalutato ed è giusto affrontarlo;**
- **Reale, ma non grave;**
- Sopravalutato;
- Non saprei.

see pink!





Modulo 1: Ruolo delle Ambasciatrici e degli Ambasciatori nella promozione della parità di genere

- Responsabilità delle Ambasciatrici e degli Ambasciatori nella promozione della parità di genere.
- Strumenti e strategie per influenzare positivamente la comunità aziendale.
- Comunicazione efficace ed empatica.

Modulo 2: Consapevolezza personale rispetto all'importanza della parità di genere e dell'inclusività

- Consapevolezza di sé: costruzione di un buon grado di consapevolezza personale (strumenti della Mindfulness).
- Sfida dei pregiudizi: la crescita personale passa dal riconoscimento dei propri schemi mentali e relativi pregiudizi.
- Sviluppo di leadership inclusiva al fine di rendere efficace il proprio 'modello positivo' nell'azienda e nella comunità in generale.

Modulo 3: Azioni e sensibilizzazioni concrete per la parità di genere

- Strategie ed azioni.
- Sensibilizzazione interna.
- Programmi di leadership verso altre aziende sulle tematiche della parità di genere e dell'inclusività.


Modulo 4: Azioni per contrastare e prevenire la violenza di genere all'interno dei luoghi di Lavoro

- Riconoscimento dei segnali e delle dinamiche della violenza di genere.
- Modalità e capacità di ascolto empatico nei confronti delle vittime.
- Prevenzione e intervento.

4 moduli per un totale di 8 ore di formazione psicoeducativa (maggio 2024):

12 Ambassadors (incarico triennale) appartenenti a **varie funzioni aziendali** per una equa copertura di tutti i reparti ed uffici.

Dopo lo svolgimento dei 4 moduli



10 ore di follow up con il tutor/docente intese come **spazio di analisi e restituzione dell'apprendimento** e della **messa in azione delle best practices.** (ottobre 2024)



Confronto con la Direzione

Piano Strategico triennale

Incontri di follow up ambassador e comitato guida

Azioni e attività future (2025)

Formazione su linguaggio inclusivo (tutti i dipendenti)

Adozione e divulgazione di linee guida sul linguaggio inclusivo

Procedura di onboarding post maternità

Attività per migliorare la comunicazione interna

Presentazione del gruppo ambassador e relative responsabilità ed attività

Survey sul tema specifico, ma anche sulle opportunità di welfare

Chiarire e migliorare la procedura di gestione reclami

Riunione informativa su congedi parentali e di maternità/paternità

Redazione di un piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro

Implementazione di un sistema di performance management e revisione job descriptions

Integrazione area violenza di genere nel DVR

Organizzazione di un evento aziendale sul tema specifico (stakeholder esterni)



Q&A



