

Dalla grigliata al “mom coaching”, ecco le aziende friendly

written by Redazione
11 Giugno 2014



Clima più sereno, senso di appartenenza, di responsabilità e di partecipazione maggiori. Sono questi - misurati da studi - gli effetti nell'ambiente di lavoro dell'adozione da parte delle aziende di comportamenti family friendly, ovvero tutte quelle politiche interne che tengono conto della famiglia e della persona. A volte anche piccoli accorgimenti, che però possono fare la differenza, come sa bene una mamma che deve fare i salti mortali per “incastrare” ogni giorno le esigenze di casa e famiglia con l'attività lavorativa.

Per riconoscere l'impegno delle imprese bergamasche che hanno introdotto nella gestione delle risorse umane e nell'organizzazione del lavoro il principio delle pari opportunità e attuato azioni conciliazione vita-famiglia-lavoro, è nato nel 2012 il “Premio Aziende family friendly” che coinvolge in un'ottica di rete sette soggetti istituzionali - Camera di Commercio, Bergamo Sviluppo, Comitato per la

Promozione dell'Imprenditorialità Femminile, Consulta delle Politiche Familiari del Comune di Bergamo, Provincia di Bergamo, Consigliera di Parità della Provincia di Bergamo e Asl - oltre alle organizzazioni di categoria e sindacali. Visto che la comunicazione riservata alle buone prassi è ancora piuttosto scarsa, oltre a dare visibilità a chi le ha realizzate l'iniziativa punta a spronare altre imprese del territorio a mostrare maggiore sensibilità verso queste tematiche in modo da creare ambienti aziendali sempre più positivi.

L'edizione 2013 ha visto la partecipazione e la premiazione di 11 aziende, di cui tre che avevano già aderito all'edizione precedente, che hanno implementato le azioni. Si va dalla grande industria alla ditta individuale. I riconoscimenti sono andati ad Abb, Meccanotecnica, Erredue Prototipi, Fratus Pavimentazioni, Gamba Trasporti, Petra commercio pietre, Cooperativa Itaca, Severino Berardelli, che hanno partecipato per la prima volta, e a Ivs Italia, Tenaris Dalmine e Asilo nido La Stellina, già premiate nella prima edizione. Il Premio prevede sei categorie: Strategie per promuovere la valorizzazione del personale interno (anche attraverso attività di formazione), i temi della parità tra i generi e della conciliazione vita-famiglia-lavoro; Flessibilità lavorativa e organizzazione del lavoro condivisa; Strategie organizzative o benefit per sostenere la genitorialità e per conciliare famiglia-lavoro; Strategie per agevolare/sostenere la gestione domestica; Servizi e iniziative integrative per accrescere/migliorare la qualità della vita dei dipendenti e dei loro familiari; Partnership e accordi con il territorio per sviluppare servizi comuni o nuovi fruibili anche dai dipendenti.

Le aziende premiate potranno utilizzare per due anni il logo "family friendly" della Provincia di Bergamo in modo da rafforzare la propria immagine, potranno inoltre beneficiare sia del supporto della Rete territoriale di conciliazione gestita dall'Asl sia dell'attività di assistenza erogata dallo Sportello Welfare della Provincia di Bergamo.

ABB SpA / Dalmine

In azienda servizi salva tempo come lavanderia e take away

L'industria elettromeccanica ha ottenuto riconoscimenti in quattro categorie. È impegnata nella valorizzazione del personale interno con corsi di formazione e partecipa al progetto nazionale Valore D per sostenere la leadership femminile in azienda. Applica la flessibilità dell'orario in entrata per tutti i dipendenti (circa 600, per l'80% uomini), un'organizzazione del lavoro e delle ferie condivisa a livello di ufficio/area ed è aperta al telelavoro. Eroga borse di studio ai figli meritevoli dei dipendenti e organizza colonie estive coprendo il 70% delle spese. Favorisce inoltre la diffusione del "car-pooling" ed ha introdotto in azienda di alcuni servizi "salva tempo" come lavanderia, take away, sportello bancomat e convenzioni con ristoranti ed esercizi commerciali. Una convenzione con l'Atb che prevede sconti per i dipendenti su abbonamenti mensili e annuali e a spese dell'azienda alcune corse della linea 5 effettuano una deviazione del percorso con fermata davanti alla portineria. Sovvenziona anche l'associazione ricreativa aziendale e aderisce alla rete WHP (Workplace Health Promotion Network) dell'Asl.

IVS ITALIA / Seriate

Fari puntati su alimentazione, sicurezza stradale e mobilità sostenibile

Al secondo anno di partecipazione al Premio, l'azienda - che si occupa della gestione di distributori automatici con oltre mille dipendenti, di cui 180 nella sede di Seriate - ha confermato le azioni indicate nel 2012 e segnalato novità. In particolare nella gestione delle maternità e nell'attenzione alla salute. Ha infatti aderito al progetto WHP (Workplace Health Promotion Network) dell'Asl scegliendo come obiettivi corretta alimentazione, sicurezza stradale e mobilità sostenibile. Su quest'ultimo aspetto sono stati realizzati incontri formativi sulla guida sicura per tutti gli autisti in tutta Italia, è stato rinnovato il parco automezzi a livello nazionale e sono state acquistate auto elettriche per usarle nei centri storici.

Per tutte le mamme che l'hanno chiesta è stata adottata nel 2013 la flessibilità in entrata e in uscita (fino ai 3 anni del bambino è concessa in automatico, poi è

davalutare). Attualmente la flessibilità coinvolge 10/12 donne e può riguardare anche tutti i giorni della settimana.

FRATUS PAVIMENTAZIONI / Palosco

Spazio agli eventi culturali nello showroom “fatto in casa”

L'azienda, che dà lavoro a 20 persone di cui due donne, è attenta alla formazione, in particolare quella sulla sicurezza, con corsi anche oltre gli obblighi di legge per tutelare maggiormente i dipendenti ed evitare infortuni. Permette una gestione condivisa tra i colleghi di ferie e permessi ed organizza cene aziendali ed eventi culturali coinvolgendo i dipendenti. L'ultimo, ad esempio, è stato un'esposizione d'arte contemporanea con opere di vari artisti per il 30esimo di attività. La mostra è stata allestita nel settembre 2013 nello showroom aziendale, realizzato “in casa” dai dipendenti qualche anno fa. L'iniziativa era aperta a tutti, ma per l'inaugurazione, durata mezza giornata, sono stati invitati i dipendenti con le loro famiglie, i clienti, i fornitori, le autorità politiche e i collaboratori a cui è stato offerto aperitivo dall'azienda. L'azienda partecipa a fiere di settore a cui invita i dipendenti e organizza, a spese proprie, la cena natalizia.

ASILO NIDO LA STELLINA / Azzano San Paolo

La gestione di turni e orari viaggia su WhatsApp

Flessibilità e organizzazione del lavoro condivisa sono diventate ancora più facili con la creazione di un gruppo in WhatsApp. L'applicazione per la messaggistica permette infatti alle otto dipendenti di concordare tra loro cambi di orario e permessi. Quando il personale è a casa continua ad essere partecipe e informato sull'attività del nido. Il clima di collaborazione instaurato con la titolare permette poi di parlare senza problemi delle necessità o dei progetti personali, migliorando l'organizzazione delle sostituzioni e il passaggio delle consegne. L'asilo nido, già premiato lo scorso anno, sta inoltre sviluppando l'interazione con il territorio. Collabora con la biblioteca e la polizia locale e partecipa attivamente alla vita della comunità. Organizza, oltre a corsi serali per adulti, un atelier di cucito per bambini di età superiore a quella del nido a costi molto bassi ed è inoltre attento

alla solidarietà. Nel 2013 ha iniziato un progetto educativo intergenerazionale: una volta al mese i bambini si recano alla casa di riposo del paese per cantare, giocare e fare uno spuntino con un gruppo di venti ospiti.

COOP ITACA / Morengo

Grazie al bando regionale, sviluppato il telelavoro

La cooperativa - impegnata con 150 dipendenti, in gran parte donne, in servizi socio educativi - ha ottenuto un finanziamento attraverso il bando della Regione "Sostegno al welfare aziendale ed interaziendale della conciliazione famiglia-lavoro in Lombardia". Ciò ha permesso di investire negli strumenti per favorire il telelavoro (attivato per le mansioni di coordinamento e direzione, 11 dipendenti) e la gestione dell'attività anche al di fuori dalla sedi lavorative.

Per facilitare il rientro di tutti i lavoratori dopo un periodo di assenza prolungata per malattia o congedo o per facilitare il passaggio di consegne prima del congedo è previsto un percorso di accompagnamento. Non c'è un numero di ore prestabilito o una modalità formale, il tempo del passaggio è proporzionato all'attività e al ruolo della persona. Durante l'assenza, il lavoratore è comunque informato su tutte le attività che vengono messe in atto dalla cooperativa, sia via mail, sia attraverso "La Tela di Penelope", una newsletter allegata alla busta paga. La cooperativa ha anche elaborato e diffuso tra tutti i dipendenti e i portatori di interesse il bilancio di responsabilità sociale.

PETRA / Palosco

La formazione non si ferma mai

Nata nel 2000, l'azienda è attiva nel commercio all'ingrosso e al dettaglio di pietre e dà lavoro a dieci persone, di cui due donne. Ogni sei mesi vengono organizzati corsi di aggiornamento sulla sicurezza aziendale con contenuti diversi (sicurezza su strada, in cantiere, in movimentazione, ecc.) avvalendosi di società specializzate. L'aggiornamento è aperto a tutti i dipendenti, anche alle referenti amministrative, ed è svolto in azienda nelle ore di lavoro. Viene proposta, fuori dall'orario lavorativo, anche la partecipazione ai corsi e alle riunioni di

aggiornamento sulle normative di interesse aziendale organizzate da Confartigianato Bergamo a cui l'azienda aderisce. L'azienda ha sostituito la maternità di una delle due dipendenti con un'apprendista che ora, al rientro della collega dal congedo, rappresenta un sicuro appoggio per la lavoratrice, alla quale è stato permesso di gestire autonomamente, e in modo compatibile con il lavoro aziendale, gli orari, le pause, le ferie e i permessi in concomitanza delle ore di allattamento previste. Anche per gli uomini c'è la possibilità di organizzare in autonomia tra colleghi i turni in base alle necessità familiari.

ERREDUE PROTOTIPI / Nembro

Viaggi insieme per "fare gruppo"

Attiva nei servizi e nelle tecnologie per la prototipazione rapida, la società promuove iniziative con l'obiettivo di creare momenti di coinvolgimento dei dipendenti. Di solito viene organizzato un viaggio all'anno (dalla crociera nel Mediterraneo al week end in Sardegna). Nel viaggio non si parla di lavoro, ma si fanno iniziative per stare insieme e "creare gruppo". I viaggi sono spesi dall'azienda, che in quei giorni resta chiusa. Possono partecipare anche i familiari a proprie spese. A Natale viene organizzata una cena conviviale a carico dell'azienda, aperta ai familiari. Sette persone (non chi è alle macchine in officina) godono di flessibilità di 30 minuti nell'orario di ingresso (8.30-9.00). Delle 4 persone che compongono l'amministrazione (quattro donne), due sono part-time. L'organizzazione del lavoro è condivisa tra i colleghi, che concordano tra loro le ferie e i permessi o le necessità familiari, in modo da garantire sempre la copertura.

TENARIS DALMINE / Dalmine

Debutta il coach di supporto alla maternità

Al secondo anno di partecipazione al Premio, l'azienda ha presentato una nuova iniziativa, il Mom Coaching. Da novembre 2013 è stato strutturato un percorso di supporto alla maternità che prevede il coinvolgimento di coach professionisti esterni che aiutano le future/neo mamme ad affrontare in modo sereno prima il

distacco dal lavoro e poi il rientro. L'intervento si struttura in diversi momenti: 1 o 2 sessioni, della durata di un'ora, quattro mesi prima del congedo (una sessione con la futura mamma, l'altra anche con il referente dell'ufficio), nel corso delle quali la futura mamma si dà un obiettivo relativo ad una criticità/preoccupazione che verrà affrontata nel corso del percorso di coaching; seguono poi un paio di sessioni telefoniche quando la mamma è a casa e 1 o 2 sessioni al rientro in azienda. L'iniziativa si sta sperimentando: ad aprile 2014 sono 6 le dipendenti che stanno usufruendo del servizio. Il progetto prevede anche un'attività di training specifica per i responsabili degli uffici in cui si verificano casi di maternità, in modo da favorire il dialogo e la condivisione dei problemi con le dipendenti coinvolte. Le donne rappresentano il 30% dei mille occupati nello stabilimento di Dalmine.

GAMBA TRASPORTI / Zogno

Salute e guida sicura in primo piano

Dato che i trasporti per conto terzi non si fermano neanche nel fine settimana, nella pianificazione dei turni si tiene conto anche delle esigenze della famiglia del dipendente (in particolare di chi è genitore, o dei genitori separati ai quali non si dà il turno proprio nel week end in cui possono stare con i figli). L'attribuzione del lavoro ai dipendenti con famiglia segue il calendario delle vacanze scolastiche.

L'azienda aderisce alla rete WHP (Workplace Health Promotion Network) dell'Asl e nel 2013 ha scelto le tematiche "sicurezza stradale e mobilità sostenibile, alcool e sostanze". Su quest'ultimo tema sono stati realizzati incontri di aggiornamento in orario lavorativo per tutti i 23 dipendenti. L'azienda sottopone a controlli periodici di tipo preventivo i dipendenti (esami del sangue e delle urine da effettuare in strutture convenzionate; i costi sono sostenuti dall'azienda per tutti gli autisti). Vengono organizzati corsi di guida sicura e nell'acquisto di tutti gli strumenti necessari per lo svolgimento del lavoro sono scelti fornitori attenti alla sicurezza e alla sostenibilità.

SEVERINO BERARDELLI / Costa Volpino

Anche le grigliate fanno crescere fiducia e collaborazione

La metalmeccanica ha cinque dipendenti fissi ed altrettanti a progetto. Il principio adottato è quello della fiducia nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori, che possono gestire in autonomia, accordandosi con gli altri, gli orari di lavoro in base alle priorità familiari/personali perché c'è forte coesione. Ogni dipendente ha le chiavi dell'azienda. Un altro fondamento del lavoro è che "bisogna essere intercambiabili": l'attività formativa che viene proposta ai dipendenti è di tipo tecnico (per chi lavora alle macchine a controllo numerico), ma "tutti devono essere in grado di fare tutto", anche i lavoratori a progetto.

A rafforzare lo spirito di gruppo ci sono le periodiche grigliate organizzate dai titolari nella loro cascina e non mancano eventi ed incontri. L'estate scorsa hanno collaborato con il Comune di Rogno, insieme ad altre aziende, per realizzare "Decathlon Rogno", gare di decathlon per gli abitanti del comune, con l'obiettivo di vivacizzare il paese.

MECCANOTECNICA / Gazzaniga

Assistenza sanitaria integrativa coperta dall'azienda

La società opera nella progettazione, costruzione e commercializzazione di macchine per la legatoria e l'industria grafica con 116 dipendenti, di cui otto donne. Ha sottoscritto un contratto con un Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa del quale sostiene l'intero premio per ogni dipendente. Il fondo prevede la possibilità di accedere a una capillare rete di strutture sanitarie convenzionate (case di cura, poliambulatori diagnostici, day hospital, daysurgery, studi odontoiatrici e strutture ospedaliere) o di ottenere un rimborso delle spese sanitarie. La copertura è estesa anche al nucleo familiare del lavoratore.

Sul piano formativo, ogni anno viene stilato un piano con corsi finalizzati all'accrescimento delle competenze per ciascuna mansione. Nel 2013 sono stati seguiti da circa 40 lavoratori. A Natale l'azienda eroga a tutti i dipendenti in forza (sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato) una serie di buoni sconto spendibili in vari esercizi commerciali convenzionati (10 buoni da 25 euro i

dipendenti a tempo pieno, 5 per quelli part-time e 10 buoni 15 euro per gli apprendisti).