

Buone prassi nelle imprese cooperative

di Maria Concetta Rizzo

Uno dei risultati dell'indagine "Il potenziale femminile nelle imprese cooperative" è stata la raccolta e l'analisi di una vasta gamma di strumenti e processi, presenti nell'universo d'indagine delle cooperative del campione, in grado di migliorare le condizioni di lavoro delle donne nelle imprese. La raccolta si è basata come fonti sui bilanci sociali delle cooperative, sui loro siti, sulle informazioni provenienti dai questionari somministrati sia alle cooperative che alle lavoratrici, sulle testimonianze, portate ai focus group, dai rappresentanti delle organizzazioni di settore e territoriali. E' stato in tal modo raccolto un buon numero di iniziative, progetti e strumenti attivati, complessivamente 61, che hanno consentito di mappare l'esperienza delle imprese cooperative (del campione), di realizzare un catalogo di processi e strumenti già in uso in alcune realtà aziendali. e di individuare tra questi le best practice.

La figura di seguita riportata evidenzia gli ambiti e i settori presidiati e il livello di presidio, dato dalla numerosità e dalla rilevanza di iniziative e di imprese cooperative che hanno attivato azioni positive per le Pari Opportunità.

Figura 1: Mappatura progetti e iniziative di PO e livello di presidio ambiti/settori

Ambiti di indagine Settori	Accesso e selezione	Percorsi di carriera	Politiche salariali	Sviluppo delle risorse umane	Conciliazione	Partecipazione e governance
Abitazione				★ Ansaloni	★ Ansaloni	★ Ansaloni
Agroalimentare						
Consumo	Coop Estense; Unicoop Tirreno; Coop Adriatica; Liguria; ★★ Lombardia; Centro Italia	★★ Coop Estense; Unicoop Tirreno		★★ Unicoop Tirreno; Coop Liguria	★★★★ Coop Estense; Unicoop Tirreno; Coop Adriatica; Coop Liguria; Coop Lombardia; Coop Centro Italia	★ Unicoop Tirreno
Costruzioni		★ Iter	★ Iter		★ CMC	★ CMC
Dettaglianti						
Manifatturiero					Bilanciai; Orchidea Blu ★	
Pesca						
Progettazione						
Servizi		★ Mediagroup 98	★ Mediagroup 98	★ Mediagroup 98	Mediagroup 98; CIR; Formula Servizi; ★★	★ Mediagroup 98
Sociali		★★ Codess Sociale; Koinè;		★ Koinè	★★★★ Valdocco; ★★ Coopsellios; Codess Sociale; Cadiai; Koinè; Progress; Gulliver;	★★ Codess Sociale; Cadiai; Progress;

★ Presidio Basso

★★ Presidio Medio

★★★★ Presidio Alto

Come si evince dalla figura, tutti i processi e gli strumenti sono stati organizzati secondo i sei ambiti d'indagine:

- accesso e selezione del personale
- percorsi di carriera
- politiche salariali
- sviluppo delle risorse umane
- conciliazione
- partecipazione e governance.

L'ambito più presidiato risulta essere quello delle politiche per la conciliazione, che oltre a raccogliere il numero maggiore di pratiche, 38 in tutto, è anche quello che presenta una maggiore diffusione nei settori di appartenenza delle imprese.

Al contrario l'ambito meno presidiato è quello delle politiche salariali laddove una delle due pratiche rilevate si riferisce ad un settore, come quello delle costruzioni, dove la presenza femminile è numericamente contenuta.

La ricchezza e la numerosità delle pratiche raccolte è un indicatore di vivacità del sistema Legacoop in tema di PO, ma va evidenziato come solo poche di esse risultano formalizzate e strutturate nelle descrizioni che di esse le cooperative hanno fornito. Nel sito della Commissione Pari Opportunità Legacoop sono riportate, nell'ambito del catalogo degli strumenti e delle best practice, tutte le pratiche di cui nel corso della ricerca si è venuti a conoscenza; fra queste, si è scelto di privilegiare, nella selezione da inserire nella presente pubblicazione, quelle maggiormente significative per completezza nella descrizione e per contenuti considerati replicabili.

Riportiamo di seguito le cinque esperienze selezionate relative alle cooperative:

- 1. Coop Adriatica**
- 2. Cooperativa Iter**
- 3. Cooperativa Mediagroup 98**
- 4. Cooperativa La Valdocco**
- 5. Cooperativa Unicoop Tirreno.**

Cooperativa: **Coop Adriatica**

Settore di attività: **Consumo**

Principali dati (anno 2007): 8.740 occupati di cui 6.539 donne; 971.851 soci di cui 565.617 donne; valore della produzione € 1.789.212.834,00

Ambito: **Conciliazione**

Progetto: **Protocollo per le azioni positive**

Descrizione:

Il protocollo prevede diverse iniziative per il sostegno alle persone, ai loro diritti e a diverse loro esigenze, anche al di fuori dell'ambito lavorativo.

Sono previste diverse attività: dal fondo di solidarietà per le situazioni di particolare disagio, al monte ore straordinario per visite specialistiche e trattamenti legati a patologie particolari, alle ore di permesso per lo svolgimento di attività di volontariato.

Le commissioni paritetiche per la gestione degli interventi, una per ogni area contrattuale, si sono riunite circa una volta al mese (34 volte in tutto) per valutare le richieste presentate.

Complessivamente, il Protocollo ha consentito la fruizione di 4.860 ore di permesso per situazioni di grave difficoltà personali o per l'assistenza di familiari in gravi condizioni di salute, ma anche 317 ore per svolgere attività di volontariato. In 20 casi i lavoratori hanno anche potuto accedere a un contributo economico, per un totale di 52.000 euro.

Con l'obiettivo di facilitare i lavoratori che hanno particolari esigenze familiari, nel 2008 è stato anche realizzato uno studio di fattibilità sul telelavoro per i ruoli impiegatizi, dal quale è però emerso che al momento un'organizzazione del lavoro a distanza non è praticabile, se non per un numero molto limitato di casi.

Relativamente alla maternità, Coop Adriatica offre il proprio sostegno alle lavoratrici, anche consentendo loro di astenersi dal lavoro all'interno dei punti vendita per tutto il periodo della gestazione (nel 2008, infatti le 299 neo-mamme hanno fruito mediamente di quasi 10 mesi di aspettativa) e concedendo turni in orari comodi e permessi aggiuntivi nei primi anni di vita del bambino; inoltre la cooperativa ha riconosciuto contributi per complessivi 41 mila euro a 264 dipendenti che hanno avuto un figlio nel corso dell'anno.

Ambito: **Conciliazione**

Progetto: **Orario ad Isola**

Descrizione:

Il progetto prende avvio nel 2002 per volontà del Consiglio di Amministrazione che ne ha tratteggiato le linee strategiche sulla base delle quali la Direzione aziendale ha fissato gli obiettivi e ha dato mandato alla Direzione del Personale e ad un gruppo di lavoro interno di renderlo operativo. Gli obiettivi sono di rispondere alla necessità di conciliare le esigenze individuali dei lavoratori, ma soprattutto delle lavoratrici – il 90% del personale della barriera casse è costituito da donne – riguardo al tempo di “non lavoro” con quelle organizzative di presidio del servizio in cassa. Alla base del progetto sta la ricerca di un modello organizzativo che ponga al centro le esigenze individuali delle persone rispetto a quelle organizzative dell’impresa nella definizione degli orari giornalieri e settimanali. L’intento del progetto è di agevolare le donne a costituire un proprio orario di lavoro, flessibile nella giornata e nella settimana, ottenuto armonizzando gli aspetti di vita privata con gli impegni lavorativi. Il progetto intende dunque operare un rovesciamento nelle logiche di definizione dell’organizzazione dell’orario di lavoro: da un orario subito – in quanto costruito dal responsabile della barriera casse – ad un orario creato su misura e da proporre ai colleghi. Si tratta di un concetto innovativo la cui esigenza è particolarmente sentita all’interno del settore casse, dove la quasi totalità del personale è formato da donne, che spesso, avendo una famiglia e minori a carico, devono conciliare il lavoro con gli impegni derivanti dalle esigenze dei figli nonché dal desiderio di coinvolgersi nella loro crescita. Il tipo di organizzazione proposta nel progetto permette di essere più presenti in ambito familiare, di ricavare lo spazio per portare il figlio dal medico, accompagnarlo a scuola, seguirlo nelle attività sportive o, semplicemente, stargli più vicino. Permette inoltre di ottimizzare gli spostamenti per recarsi al lavoro recuperando tempo e denaro. Il progetto, indirettamente, incide positivamente anche su coloro che non hanno una famiglia (per effetto della complementarietà). E’ così che un lavoratore può scegliere di effettuare un determinato orario perché gli consente di frequentare un corso di studi, praticare uno sport, svolgere attività di volontariato o, soltanto, ama far tardi la sera e preferisce riposare al mattino. Il punto di forza di questa formula può essere così descritto: invece di proporre delle organizzazioni del lavoro a partire dalle quali i lavoratori si costruiscono la propria vita personale, vengono offerte delle organizzazioni in cui il tempo di lavoro si inserisce in modo più naturale nel tempo di vita. Questo sistema garantisce l’equilibrio dei tre fattori chiave per il successo dell’impresa: la soddisfazione del cliente, l’efficienza dell’impresa, la motivazione del personale complementari tra loro. Gli elementi importanti introdotti dal sistema sono: la flessibilità e la modulazione. La flessibilità è intesa come la possibilità di scegliere orari di lavoro sempre diversi in termini sia di durata che di giorni e momenti della giornata. La modulazione è intesa come la possibilità, stabilite le regole di funzionamento del sistema e con una remunerazione che rimane immutata, di utilizzare le proprie ore lavorative in un sistema di debito/credito ripartendo il

proprio tempo di lavoro su scala periodica, mensile o annuale. L'isola si fonda sul concetto delle diversità/complementarietà delle esigenze individuali. E' infatti composta da persone che hanno stili di vita diversi in funzione del carico familiare . Perché possa funzionare, il sistema necessita che nei colleghi si sviluppino principi di equità e solidarietà. Le parole chiave del sistema sono infatti: solidarietà - i membri dell'isola sono solidali nel farsi carico della “curva di carico” prevista; concertazione - più i membri dell'isola si concertano e si accordano per ottimizzare i loro orari, migliore è la flessibilità; responsabilità - ogni membro dell'isola è responsabile dell'orario che ha contribuito a costruire e partecipa al buon esito finale; adattabilità - i membri individuano soluzioni e si adattano alla fluttuazione delle esigenze che sorgono nell'isola e modulano i propri orari in funzione delle proprie esigenze e della capacità organizzativa del gruppo.

Cooperativa: **ITER**

Settore di attività: **Costruzioni**

Principali dati (anno 2007): 475 occupati di cui 51 donne; 246 soci di cui 35 donne; valore della produzione € 190.628.996,00

Ambito: **Percorsi di carriera**

Progetto: **Modello di revisione delle qualifiche**

Descrizione:

Il modello di revisione delle qualifiche per i percorsi di carriera viene sviluppato con l'obiettivo di elevare la motivazione del personale, all'interno di un sistema fortemente orientato alla valorizzazione del merito, legando il trattamento retributivo a posizione, professionalità e potenzialità espressi dall'individuo.

È un processo differenziato per tre categorie: la prima comprende impiegati, quadri, dirigenti e capi cantiere; la seconda gli operai della sede; la terza gli operai fuori sede.

È composto da due fasi, una serie di interventi individuali che rappresentano l'essenza del processo e una verifica globale periodica ogni 18 mesi, in cui si analizza la fase precedente e se ne integrano le eventuali lacune. Il processo inizia con la candidatura individuale rivolta alle Direzioni di Settore, proveniente dalla struttura o dal candidato stesso: è la direzione di settore che svolge l'attività principale di valutazione con la collaborazione della Direzione del Personale che verifica l'uniformità delle metodologie.

I criteri di valutazione della Direzione di Settore sono: a) posizione organizzativa; b) prestazione fornita; c) potenzialità espressa.

Nel momento in cui viene considerata una candidatura, particolare attenzione viene dedicata all'equilibrio comparativo, per cui la Direzione di Settore produce una graduatoria del proprio organico all'interno di ciascuna categoria di ruoli o funzioni omogenei per verificare se il candidato si colloca al vertice nel proprio gruppo di appartenenza e nello stesso tempo se, collocato nel gruppo superiore, non appare come elemento di disomogeneità. Queste due regole comportamentali forniscono una garanzia di equità ed equilibrio in quanto consentono di valutare se altri, pur non considerati, siano altrettanto, se non più, meritevoli della candidatura esaminata. Inoltre permettono di valutare se la candidatura in esame, pur rappresentando il "top" rispetto al proprio gruppo, possa costituire un elemento di disequilibrio per il livello superiore e quindi essere prematura. La Direzione Operativa, il Consiglio di Amministrazione sono coinvolti come successivi organismi di valutazione ed approvazione di quanto deliberato dalla Direzione di Settore.

La verifica globale periodica ha lo scopo di garantire l'equità dell'intero processo. Tutti i lavoratori vengono esaminati e valutati in modo da garantire a tutti una valutazione periodica, evidenziare le crescite graduali, più lente e meno appariscenti, realizzare il confronto con il mercato.

Quanto appena descritto vale per il processo di valutazione di impiegati, quadri, dirigenti e capocantiere; per quanto riguarda le altre categorie le differenze fondamentali consistono, nel caso degli operai della sede, nella presenza di un Gruppo di Valutazione. La presenza di questo gruppo nasce dalla considerazione che, per l'operaio di sede è alta la probabilità di cambiare cantiere, è quindi responsabile durante il periodo preso in esame. Tale gruppo è pertanto uno strumento della Direzione di Settore che ha il compito di raccogliere le informazioni ed i pareri necessari ad una corretta valutazione delle candidature in esame.

Ambito Politiche Salariali

Progetto: Retribuzione variabile

Descrizione:

I modelli applicati per la retribuzione variabile, risultano fortemente differenziati tra due categorie: la prima comprende dirigenti, quadri e tutti i responsabili di unità organizzative; la seconda tutti gli altri lavoratori, con almeno 5 anni di anzianità aziendale, che hanno posizioni di minor responsabilità.

Per la prima categoria esiste un Sistema di Valutazione della Prestazione introdotto nel 2002, mentre per la seconda un Premio di Partecipazione ai risultati positivi, introdotto nel 2006.

Oltre ad essere un metodo di valutazione, il Sistema di Valutazione della Prestazione è un metodo di qualificazione che favorisce il trasferimento delle competenze e la ricerca del miglioramento continuo.

Questo sistema è un modello che è stato elaborato dal 2001 in collaborazione con l'Università Bocconi ed è un sistema per rendere oggettiva la valutazione ed uniformare i giudizi.

Il processo avviene attraverso due incontri annuali, il primo con lo scopo di definire e quantificare gli obiettivi e le risorse del singolo collaboratore, il secondo con lo scopo di valutare la prestazione con l'analisi degli scostamenti e delle cause.

Questo processo continuo porta alla stesura di una scheda di valutazione composta da due parti, la prima tende a valutare quanto le competenze dell'individuo siano adeguate/idonee rispetto al ruolo ricoperto. Si cerca quindi di misurare ad una certa data il valore progressivo delle esperienze passate e conseguentemente del potenziale percepito per le prestazioni future. La seconda tende invece a misurare effettivamente i risultati dell'ultimo periodo e quindi i principali obiettivi che il responsabile si attende vengano realizzati dal proprio collaboratore: questi obiettivi vengono

calibrati su ogni singolo individuo in modo da promuovere ed orientare la sua crescita professionale. A questa parte viene connesso un premio di prestazione legato alla realizzazione degli obiettivi assegnati che assume connotati di una remunerazione variabile che può andare dal 2% al 7% della remunerazione fissa.

Per i lavoratori ai quali, non avendo ruoli di responsabilità di unità organizzative, non può essere applicato il Sistema di Valutazione della Prestazione, viene applicato un sistema di Premio di Partecipazione ai Risultati Positivi. Il premio intende valutare comportamenti e non più il raggiungimento di obiettivi quantificati, in quanto i soggetti interessati non dispongono singolarmente di leve operative sufficienti a condizionare direttamente i risultati aziendali.

Le condizioni per il riconoscimento del Premio di Partecipazione sono le seguenti.

1. risultato economico aziendale positivo,
2. anzianità aziendale di almeno cinque anni,
3. ore lavorate ordinarie di almeno 1.500 annue,
4. parere favorevole dei diretti superiori.

La logica è quindi quella di favorire i lavoratori che abbiano un rapporto stabile con la cooperativa.

In sede di consuntivo di esercizio la Direzione del Personale comunica alle Direzioni di Settore l'elenco dei dipendenti in forza aventi i prerequisiti per la valutazione del premio di partecipazione.

La Direzione di Settore si fa carico di raccogliere attraverso i propri diretti collaboratori le eventuali esclusioni causa giudizio negativo del diretto responsabile, che vengono argomentate e comunicate.

L'approvazione definitiva avviene in sede di Consiglio di Amministrazione e il premio di riferimento massimo è pari al 4% della retribuzione fiscale annua

Cooperativa: **Mediagroup98**

Settore di attività: **Servizi (Comunicazione, eventi ecc.)**

Principali dati (anno 2007): 299 occupati di cui 230 donne; 255 soci di cui 192 donne; valore della produzione € 7.516.393,00

Ambito: **Percorsi di carriera**

Progetto: **Sperimentazione percorsi di consulenza individuale**

Descrizione:

La cooperativa Mediagroup ha partecipato ad un progetto europeo EQUAL (direttiva comunitaria Equal It-G2-Emi-0031) la cui finalità è stata quella di favorire la conciliazione “tempi di vita – tempi di lavoro”, con particolare riferimento alla componente femminile. Le azioni positive per lo sviluppo di carriera femminile attivate nel 2007 in collaborazione con l’ente di formazione CESVIP e con il supporto dell’Università di Modena e Reggio Emilia sono state la sperimentazione di percorsi di consulenza a singole lavoratrici che ha previsto azioni di coaching e counselling individuale, la sperimentazione di percorsi di consulenza all’organizzazione aziendale che ha previsto l’analisi delle esigenze di conciliazione dell’impresa, alla quale è seguita una fase di sperimentazione al fine di elaborare modelli o censire le buone pratiche in atto nella cooperativa

Ambito: **Politiche salariali**

Progetto: **Valutazione delle posizioni trasparente per garantire la parità retributiva**

Descrizione:

La cooperativa prevede parità retributiva per il superamento dei differenziali di genere attraverso l’utilizzo di un metodo per la valutazione delle posizioni che utilizza un insieme articolato e complesso di fattori riconducibili a 3 variabili:

*finalità

*competenze

*problem solving

Ambito: **Conciliazione**

Progetto: **Accordi sindacali per azioni in materia di Pari Opportunità**

Descrizione:

Sono stati siglati due importanti accordi sindacali:

-il primo, firmato il 24 ottobre 2006, è incentrato sulla volontà di attivare azioni positive in materia

di Pari Opportunità e di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita

-Il secondo, datato 28 ottobre 2007, considera il Telelavoro come una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa all'interno della cooperativa, consentendo così di modernizzare l'organizzazione del lavoro e di conciliare l'attività professionale dei lavoratori con la propria vita sociale e familiare. Entrambi gli accordi vanno ad aggiungersi alla buona pratica, ormai consolidata con lavoratrici e lavoratori, relativa alla possibilità di gestire singolarmente e in modo flessibile il proprio tempo lavorativo. L'articolazione della flessibilità in senso stretto si è poi sostanziata con conseguenti modifiche del normale assetto organizzativo del lavoro, con particolare attenzione all'orario lavorativo. In particolare, l'introduzione di interventi di flessibilità organizzativa favorevoli alla conciliazione, è avvenuta attraverso:

- *flessibilità orari/turni;

- *telelavoro ed orario concentrato,

- *prolungamento aspettativa facoltativa;

- *priorità utilizzo ferie e permessi;

- *congedi;aspettative per conciliazione e studio;

- *concessione part time verticali, orizzontali o misti per rientro dalla maternità

Ambito: Conciliazione

Progetto: Strumenti per la conciliazione

Descrizione:

a)La cooperativa ha implementato all'interno del sistema web una sezione specifica sulle Pari Opportunità e la conciliazione - www.mediagroup98.com/conciliazione -, in grado di informare tutti i soci non solo della legislazione vigente, ma anche di quanto nello specifico viene effettuato dalla cooperativa: nell'home page vengono esplicitate le finalità dell'azione "questo nostro sito, ha l'obiettivo di far emergere le buone prassi sviluppate ed implementate da Mediagroup98, dando rilievo alla flessibilità espressa dalla nostra azienda, quella stessa flessibilità che rappresenta un valore aggiunto per i lavoratori, ma anche per la clientela. Attraverso queste pagine, Mediagroup98 aggiornerà costantemente i propri soci e lavoratori su procedure, scadenze, opportunità, perseguendo quella politica di trasparenza ed equità che da sempre contraddistingue la nostra azienda",

b)l'erogazione di "voucher di cura" ai lavoratori richiedenti: azione che si è sostanziata con il finanziamento del servizio di babysitting per una lavoratrice in posizione di responsabilità, attività che ha consentito il rientro al lavoro in un momento di particolare esigenza da parte della cooperativa con evidente beneficio reciproco.

c)Un altro strumento di flessibilità molto utilizzato dai lavoratori della cooperativa, sia per motivi personali che di studio, è l'aspettativa: Mediagroup98 infatti prevede in aggiunta alle aspettative previste dal CCNL e dalla legge, anche una aspettativa da regolamento interno per motivi di studio o familiari, fino ad un massimo di 6 mesi. Nell'anno 2007 mediamente ogni mese sono stati assenti per aspettativa 14 persone (circa il 5% dell'organico), di cui 8 per maternità e 6 per motivi di studio o familiari.

*Ambito: **Partecipazione e governance***

Progetto;:Baby sitting durante l'assemblea dei soci

Descrizione:

Attivazione del servizio di babysitting in occasione dell'Assemblea dei soci, per l'organizzazione del quale sono stati predisposti e distribuiti ai soci i moduli di richiesta del servizio

Cooperativa: **La Valdocco**

Settore di attività: **Sociale A**

Principali dati (anno 2007): 1.048 occupati di cui 879 donne; 1.003 soci di cui 836 donne; valore della produzione € 28.916.185,30

*Ambito:***Conciliazione**

Progetto: **Organizzazione flessibile degli orari di lavoro**

Descrizione:

La tipologia dei servizi è molto ampia. A tale varietà corrispondono diverse esigenze organizzative legate alla definizione dell'orario di lavoro.

I servizi domiciliari e territoriali sono quelli caratterizzati dal tasso più alto di flessibilità oraria.

L'orario di lavoro non è definito a monte ma viene concordato nella relazione tra operatore e utente. In questi servizi la funzione aziendale preposta alla determinazione dell'orario non è gerarchica rispetto al socio lavoratore: è questo stesso incaricato di definire l'orario in relazione alle esigenze del cliente/utente e alle richieste del cliente/committente. E' ipotizzabile che in questi servizi ci sia ampio spazio per una determinazione dell'orario da parte del socio lavoratore che tenga conto anche delle proprie esigenze familiari e personali.

Ciò non è comunque del tutto escluso neppure nei servizi residenziali, almeno nelle comunità alloggio. Le loro piccole dimensioni ne favoriscono la flessibilità. Anche in questi servizi, la definizione dell'orario di lavoro non è funzione svolta dall'esterno ma è demandata all'equipe stessa. Così succede che i soci lavoratori si accordino per orari più vicini all'approccio del lavoratore autonomo che a quello di lavoratore dipendente: per esempio preferendo definire turni più lunghi nei weekend onde evitare di avere impegnati più weekend al mese, oppure adattando la turnazione in relazione alle esigenze dei singoli operatori

*Ambito:***Conciliazione**

Progetto: **Spostamento di servizio**

Descrizione

All'interno della cooperativa esiste l'Istituto della mobilità su richiesta del socio lavoratore: la possibilità cioè di chiedere lo spostamento in altro servizio. Si è rivelato funzionale a più di un'esigenza personale degli operatori. Non ultimo a quella delle donne che, al rientro dalla maternità, hanno bisogno di tipologie di servizio più adattabili alle esigenze della famiglia.

Ambito:Conciliazione

Progetto: Il part time reversibile

Descrizione

L'opzione per il part time in cooperativa è un modo per conciliare impegni familiari e di lavoro. Nella cooperativa può facilmente conciliarsi con esigenze organizzative di servizio: la presenza del part time, per esempio, può facilitare la copertura dell'assenza di un collega. Le donne costituiscono quasi il 90% del part time al di sotto delle 35 ore settimanali e quasi l'87% del part time fino alle 20 ore settimanali.

Va inoltre sottolineato che le richieste fatte dal socio lavoratore sono sempre revocabili: il socio può chiedere di tornare a tempo pieno dopo essere passato part time e viceversa come può chiedere ulteriori spostamenti di servizio pur avendone già usufruito. Condizioni per l'accoglimento della sua richiesta sono la disponibilità di incarichi compatibili con le sue esigenze e la valutazione tecnica da parte della funzione Gestione Risorse umane, valutazione legata all'opportunità di cambiamento all'interno delle equipe coinvolte, soprattutto in relazione al rapporto con l'utenza.

Ambito:Conciliazione

Progetto: Micronido aziendale

Descrizione

In relazione alle problematiche legate alla conciliazione degli impegni di cura familiari con il lavoro professionale, nel 2003 è stato finanziato un progetto (nell'ambito dei fondi F.S.E. per le Pari Opportunità 2000/2006, obiettivo 3 misura E1) per la realizzazione di un Micronido aziendale rivolto alle famiglie dei lavoratori di tutte le cooperative aderenti al consorzio.

Nell'ottica di gestire la sostenibilità economica del servizio, il progetto prevedeva che il micronido sfociasse nell'apertura di un centro multifunzionale per l'infanzia rivolto non più unicamente alle famiglie dei lavoratori delle cooperative aderenti al consorzio, ma anche, come spazio gioco, ai clienti del centro commerciale di un IPERCOOP collocato nelle vicinanze, come micronido, a tutti i cittadini. Ai soci continuano ad essere riservate condizioni tariffarie di favore.

Cooperativa: Unicoop Tirreno

Settore cooperativo: Consumo

Principali dati (anno 2008 fonte BS): 6.270 occupati di cui 3.917 donne; 817.026 soci di cui 465.705 donne; valore della produzione pari a € ml 1.194

Ambito: Accesso e selezione

Progetto: Protocollo di selezione per l'assunzione del personale

Descrizione:

Dal 2007 è stato messo a disposizione un nuovo modello di domanda di lavoro unico per tutti i canali di vendita e la sede direttamente on line Lavora con noi . Il modello si caratterizza per lo snellimento dei dati richiesti, nonché per il richiamo esplicito alla Carta dei Valori in termini di trasparenza e pari opportunità per tutti. In base al nuovo Codice di Condotta, il Gruppo Unicoop Tirreno ha poi adottato dall'anno 2007 un Protocollo di selezione per l'assunzione del personale. Si tratta di un documento che disciplina le modalità di svolgimento del processo interno delle attività di scelta dei nuovi dipendenti: dall'individuazione dei soggetti responsabili al controllo delle fasi del processo di selezione. L'articolo 17 del Codice di Condotta recita: "La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione richiedente e, sempre, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. La Direzione del Personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

Ambito: Percorsi di carriera

Progetto: Valorizzazione delle differenze di genere

Descrizione:

La valorizzazione della diversità di genere in ambito lavorativo rappresenta un'opportunità strategica di sviluppo per Unicoop Tirreno, nell'ottica della capitalizzazione del totale del potenziale e del rilancio della motivazione. La maggioranza del personale impiegato in Unicoop Tirreno è donna, con il 65% sul totale nel 2008. A ciò non fa seguito né una relativa equa divisione tra i vari livelli di inquadramento né una presenza omogenea nei vari settori e mansioni dell'organizzazione della Cooperativa. Il 97,6% del totale del personale femminile rientra nella categoria "impiegati". Tra gli impiegati direttivi e i quadri solo il 24,8% è rappresentato dalle

donne, mentre per i dirigenti la percentuale si attesta sull'8,3%. Uno degli obiettivi di medio lungo periodo della Cooperativa è proprio un intervento deciso sui meccanismi interni di inclusione, nell'intento di valorizzare le diversità di genere e puntare ad un riequilibrio tra i generi . Con interventi mirati su temi cardine quali, la conciliazione, la genitorialità, la qualità dell'occupazione, la cultura dell'organizzazione aziendale, lo sviluppo delle risorse umane, puntando a rimuovere le cause che provocano il gap. L'impegno è stato assunto dalla Cooperativa, attraverso un Piano triennale (2007-2010) approvato dal Consiglio di Amministrazione. Il Piano ha concretamente inciso sul rilancio e potenziamento dello Sportello Maternità Paternità, sull'estensione delle Isole del Tempo, per la realizzazione di una nuova edizione del Mentoring, sull'adozione del Codice Antimolestie. Nel 2009 ha preso avvio concreto una formazione interna rivolta ai capi sul Valuing & Managing Diversity per l'adozione di sperimentazioni dirette nei pdv nell'ottica del monitoraggio e del miglioramento continuo.

Ambito: Percorsi di carriera

Progetto: Mentoring 3° edizione “Ognuno è unico” Progetto Mentoring Pari Opportunità(2008-2010)

Descrizione

1.Valorizzare la differenza di genere, in particolare quegli aspetti maggiormente femminili (“più rossi e gialli”), che non solo non ostacolano la performance lavorativa, ma che anzi ne ottimizzano l'efficienza, in quanto migliorano i rapporti interpersonali e quindi le condizioni psicologiche delle persone. 2. Ottimizzare le risorse e i punti di forza della donna e/o delle risorse junior, cercando di migliorare quelle che sono le proprie aree di sviluppo e colmando eventuali gap che ostacolano il raggiungimento di una performance ottimale. 3. Contribuire alla realizzazione di un contesto lavorativo in cui le donne possano essere maggiormente motivate allo sviluppo, in quanto riconosciute per le loro competenze. 4. Prendere consapevolezza del proprio stile di comunicazione. Rivolto a dodici coppie (di cui 15 donne e 9 uomini)

Processo:

1°step: compilazione online di un questionario

2° step: 1 giornata con le risorse junior e senior per l'individuazione dei propri punti di forza e delle proprie aree di miglioramento sia in condizioni normali che sotto stress.

3° step: 1 giorno di formazione per le risorse junior per aiutarle ad elaborare in forma scritta un piano di auto sviluppo

4° step: 3 giorni di Coaching & Mentoring per tutte le risorse.

5° step: Incontri Follow Up. Dopo circa 1 mese dalla partenza del processo sono previsti degli incontri a scadenza mensile tra tutte le coppie monitorare il percorso, di valutare cosa sta andando bene e cosa potrebbe essere migliorato nella relazione creata.