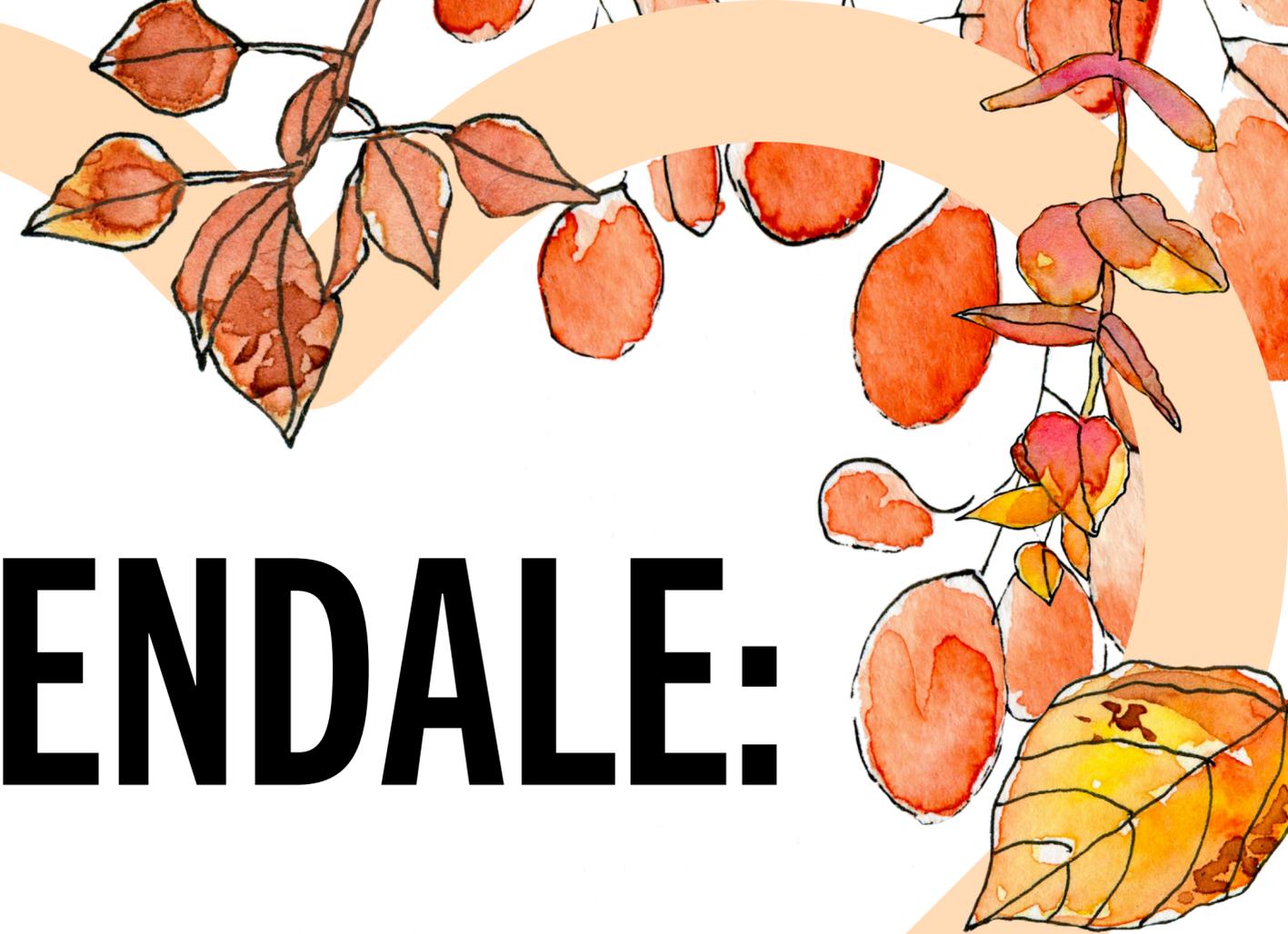


# WELFARE AZIENDALE: PROSSIMI PASSI



Nuovi luoghi comuni





# Comitato per il Welfare Aziendale

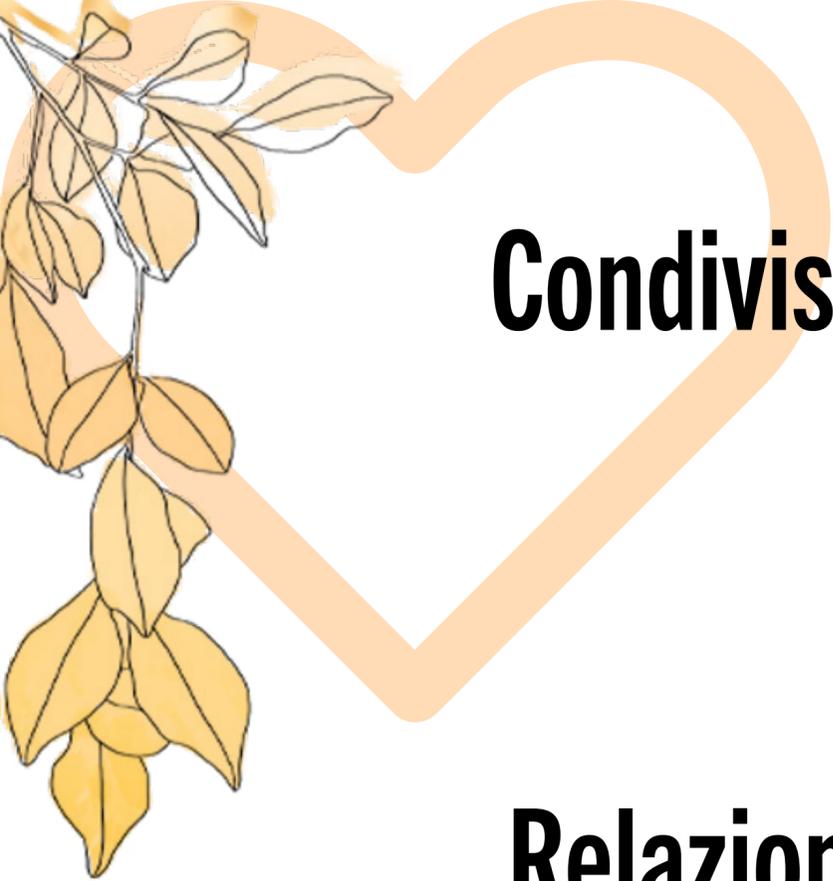
**Sandra Ceccarelli** [sceccarelli@cepisilos.com](mailto:sceccarelli@cepisilos.com)

**Costanza Evangelisti** [cevangelisti@cepisilos.com](mailto:cevangelisti@cepisilos.com)

**Stefania Montalti** [smontalti@cepisilos.com](mailto:smontalti@cepisilos.com)

**Davide Saputo** [dsaputo@cepisilos.com](mailto:dsaputo@cepisilos.com)





**Condivisione dei risultati dell'analisi del welfare aziendale**

**Introduzione della funzione di HR condiviso**

Corinna Crippa, Enrica Severi

**Relazione sul workshop *Non ci sono più le mezze stagioni***

**Proposta di Decalogo per la sostenibilità quotidiana**

Alessandra Mallamo

**Presentazione delle nuove attività aziendali**

**Nelle aree Qualità, Benessere e Formazione**



# **Cos'è l'HR condiviso?**

**Gestione delle risorse umane in Condivisione con Consulenti Esterni**

**Obiettivo 1 Supporto alla relazione aziendale**

**Obiettivo 2 Miglioramento del programma di welfare aziendale**

**Obiettivo 3 Comunicazione**



# Perch'è l'HR condiviso?

Espansione e potenziamento della funzione:  
un'investimento nel benessere delle persone

Da intuizioni disorganizzate a indagine sistematica

Rilievo sistematico del livello di benessere e/o disagio

Trasparenza, obiettività e sistematizzazione

Chiarezza su ruoli e presidi

Miglioramento

Comunicazione





# Analisi del welfare aziendale

**Area qualitativa (benessere relazionale, comunicativo e psicoemotivo )**

Enrica Severi

**Area quantitativa (composizione socio-demografica, carichi di cura  
e percepito rispetto al sistema di welfare esistente)**

Corinna Crippa



# **Il benessere relazionale, comunicativo e psicoemotivo**

**Istanze intra-reparto**

**Istanze verso la governance**

**Istanze fra reparti**





Benessere relazionale, comunicativo e psicoemotivo

# Istanze intra-reparto

Buon indice generale di coesione  
Fiducia e cooperazione come risorse



Benessere relazionale, comunicativo e psicoemotivo

# Istanze verso la governance

Presenza

Organizzazione

Metodo di valutazione

Persone

Percorso di crescita



Benessere relazionale, comunicativo e psicoemotivo

# Istanze fra reparti

Rapporto comunicativo

Tempi

Feedback con retroazione

Feedback positivo

Confronto in fase progettuale

Momenti di confronto condiviso



# Composizione socio-demografica, carichi di cura e percepito rispetto al sistema di welfare esistente

Sanità

Sostegno al reddito

Formazione

Work-life balance

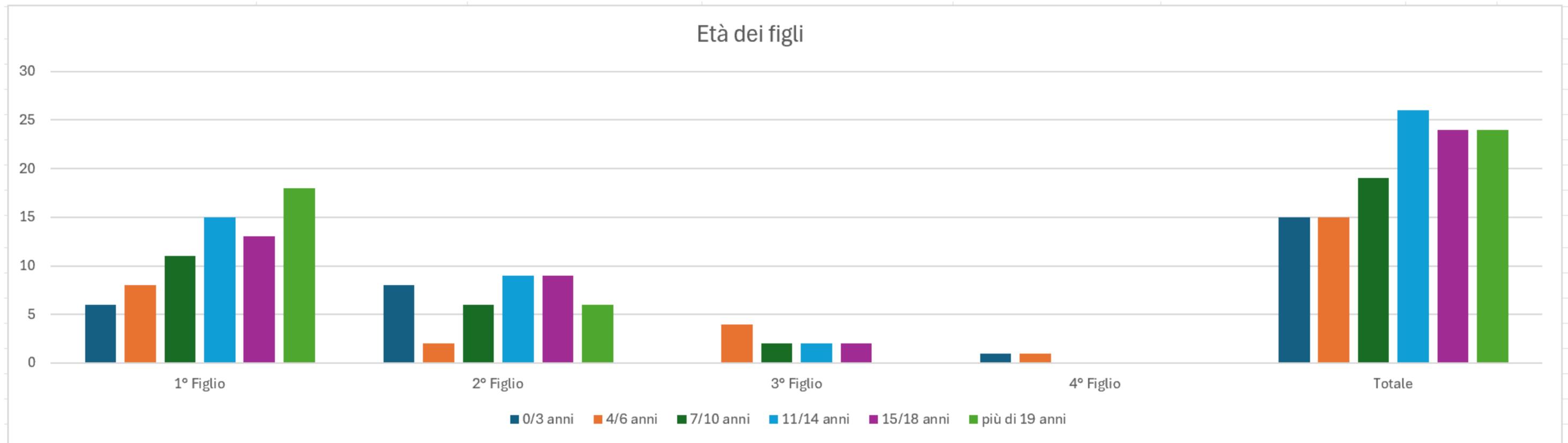
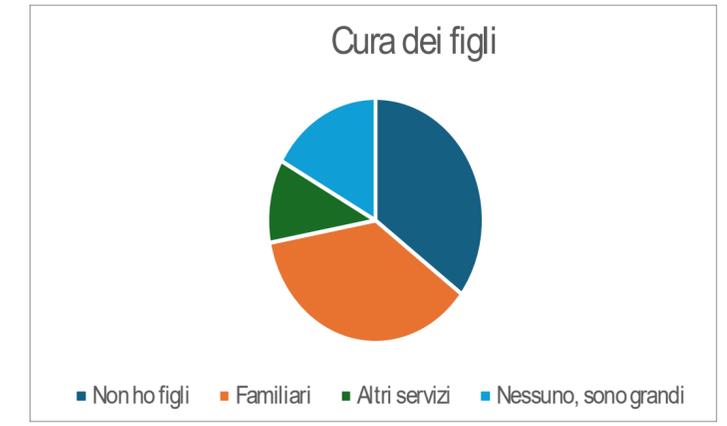
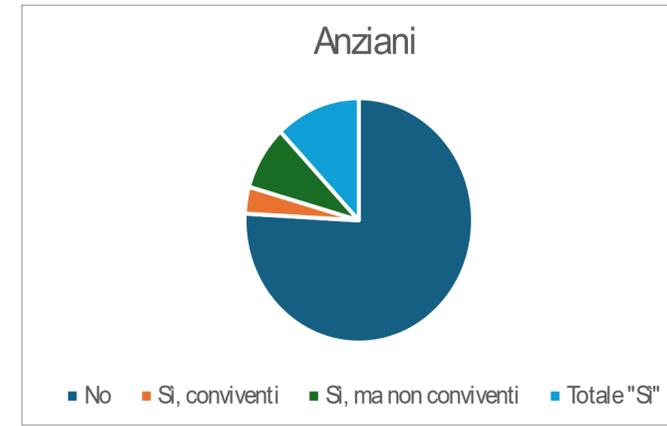
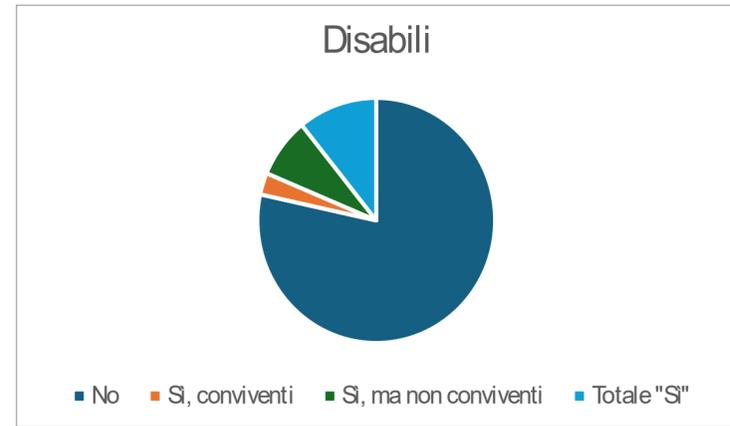
Cultura e socialità

Supporto alla persona

## Composizione socio-demografica, carichi di cura e percepito

<b>Composizione del nucleo familiare (convivente)</b>							
<b>INTERVISTATI</b>	<b>Vivono da soli/e</b>	<b>Convivono</b>					
Uomini	14	78					
Donne	5	27					
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>105</b>					
N.B. Dal conteggio è stata esclusa una risposta "vivo da solo", in quanto selezionata assieme all'opzione "coniuge/ convivente" (dato che, di fatto, può contraddire l'altro)							
<b>Altri dettagli sul nucleo familiare (per "specificità" del nucleo)</b>							
<b>Convivono con</b>	<b>Coniuge/ convivente</b>	<b>Uno o più figli</b>	<b>Genitori</b>	<b>Fratello/Sorella</b>	<b>Altre combinazioni</b>		
Uomini	17	4	9	0	48		
Donne	8	3	4	0	12		
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>60</b>		
Con "Altro" si intendono quei nuclei familiari in cui possono esserci convivenze contemporanee con coniugi e/o genitori e/o fratelli ecc.							
In 4 dichiarano di convivere con fratelli/sorelle, ma anche coi genitori, per cui rientra in "Altro"							
(Per un dettaglio sui figli si veda la tabella che segue)							
<b>Figli a carico</b>							
<b>INTERVISTATI</b>	<b>1 Figlio</b>	<b>2 Figli</b>	<b>3 Figli</b>	<b>4 Figli</b>	<b>Totale con Figli</b>	<b>Totale Figli</b>	
Uomini	24	23	8	2	57	102	
Donne	7	7	0	0	14	21	
<b>Totale</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>71</b>	<b>123</b>	
N.B. La tabella indica se il singolo individuo ha un solo figlio/ due figli ecc. (Ad es. 8 uomini dichiarano di avere 3 figli)							
N.B. Il conto totale dei figli non può tener conto di eventuali "risposte doppie" (ad esempio, di moglie e marito che rispondono singolarmente)							

## Composizione socio-demografica, carichi di cura e percepito



## Composizione socio-demografica, carichi di cura e percepito

### Cura dei figli (quando sei a lavoro)

SE NE OCCUPA	Non ho figli	Familiari	Altri servizi	Nessuno, sono grandi
Uomini	32	41	10	16
Donne	16	9	5	7
<b>Totale</b>	<b>48</b>	<b>50</b>	<b>15</b>	<b>23</b>

N.B. Dal conteggio è stato escluso un "nonni" e un "altri parenti" perché inserito assieme a "non ho figli" (infatti non ne ha, basandosi sulle altre risposte)

N.B. In 4 casi, però, la voce "nessuno" è contraddetta dall'inserimento di altre opzioni (ad es. "nonni")

### "Altri Servizi" nel dettaglio

SE NE OCCUPA	Babysitter o simili	Asili nido/ altri centri
Uomini	4	7
Donne	2	3
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>10</b>

### "Familiari" nel dettaglio

SE NE OCCUPA	Coniuge	Nonni o altri parenti
Uomini	20	28
Donne	1	8
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>36</b>

### Cura dei familiari con fragilità

SE NE OCCUPA	Tu personalmente	Coniuge	Altri parenti	Struttura residenziale	Centro diurno	Infermieri a casa	Assistente domiciliare	Badante	Altro
Uomini	15	4	18	2	0	1	0	2	3
Donne	10	2	7	1	0	0	1	0	1
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

Nessuno ha però specificato la voce "Altro"

### Gestione necessità quotidiane

SE NE OCCUPA	Coniuge	Fratelli/Sorelle	Figli	Altri parenti	Vicini/Amici	Persone pagate	Genitori/Suoceri	Nessuno	Tu personalmente
Uomini	60	4	3	1	0	0	17	4	42
Donne	16	0	2	0	2	3	5	3	17
<b>Totale</b>	<b>76</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>59</b>

### Mobilità: tempo impiegato per recarsi a lavoro

INTERVISTATI	Fino a 15 minuti	16-30 minuti	31-60 minuti	Più di un'ora
Uomini	55	31	6	0
Donne	13	15	4	0
<b>Totale</b>	<b>68</b>	<b>46</b>	<b>10</b>	<b>0</b>



## **Sanità**

**Bisogno: garantire la salute del personale**  
UNISALUTE/Fondo EBM Salute, Consulenza OPF

## **Sostegno al reddito**

**Bisogno: supportare economicamente il personale**  
Premio di risultato, Fringe benefit, Welfare aziendale,  
Piattaforma welfareX + sportello,  
Buoni pasto

## **Formazione**

**Bisogno: crescita del capitale umano  
ed empowerment personale**  
ATENA: formazione specialistica e trasversale

## **Work-life balance**

**Bisogno: supporto alla gestione dei carichi di cura  
e maggior benessere**  
Sistema di gestione UNI125

## **Cultura e socialità**

**Bisogno: relazione interpersonale e condivisione  
di momenti di svago**  
Palestra due volte a settimana, Nuovi luoghi comuni,  
Natale, Nuove attività in arrivo

## **Supporto alla persona**

**Bisogno: gestione dello stress emotivo**  
Sportello psicologico, Supervisione dei gruppi,  
Sistema di gestione UNI125



## Costanza Evangelisti

Responsabile Risorse Umane  
Processi HR standard  
e primo contatto

[cevangelisti@cepisilos.com](mailto:cevangelisti@cepisilos.com)

*In ufficio: 11-12 previo  
appuntamento*

## HR Condiviso

## Corinna Crippa

Welfare Manager  
Accesso al welfare aziendale

[info@socialwelfare.coop](mailto:info@socialwelfare.coop)

*Tel: 348 8616803*

*Sportello Welfare mensile*

*Prossimo appuntamento:  
15/11 ore 10:00 - 13:00*

## Enrica Severi

Psicologa del lavoro  
Cura della relazione aziendale

[enrica.severi@gmail.com](mailto:enrica.severi@gmail.com)

*Tel: 348 8616803*

[www.cepisilos.com/whistleblowing](http://www.cepisilos.com/whistleblowing)

*Sportello d'ascolto bimensile*

*Prossimo appuntamento:  
13/11 ore 12:00 - 16:00*





# Relazione sul workshop

## *Non ci sono più le mezze stagioni*

Proposta di Decalogo per la sostenibilità quotidiana

*Alessandra Mallamo, Good Com*

NON CI SONO PIU'  
Le MEZZE STAGIONI  
IMMAGINARE NUOVI LUOGHI COMUNI

Nuovi luoghi comuni





## **Workshop di Design Thinking**

Creatività collettiva volta a mettere in luce idee e suggerimenti per migliorare il modo di stare insieme in CEPI

**Approccio progettuale centrato sulle persone per sviluppare risposte innovative e orientate alle esigenze del gruppo**

Basato sull'empatia, sull'ideazione e sulla sperimentazione rapida  
Incoraggia la collaborazione e il pensiero fuori dagli schemi

**L'obiettivo è stato di dar vita  
al “Decalogo per la sostenibilità quotidiana”**





## Tree aree tematiche:

**Persone/Relazioni** Come possiamo accrescere e diffondere il nostro senso di collaborazione e di coinvolgimento all'interno dell'azienda?

**Ambiente/Comportamenti Ecologici** Quali azioni possiamo intraprendere per ridurre il nostro impatto sull'ambiente e fare il meglio per il pianeta terra?

**Cura dei Luoghi Comuni** Come possiamo preservare, migliorare e vivere con più partecipazione gli spazi condivisi all'interno di CEPI?





## Trasformazione delle idee:

**Digitalizzazione** i post-it raccolti durante il workshop sono stati trasformati in un documento digitale condiviso categorizzando i post-it nelle tre aree tematiche

**Clusterizzazione** le idee sono state riorganizzate in cluster o categorie tematiche per identificare i temi ricorrenti e le soluzioni comuni

**Sviluppo del Decalogo** Ogni punto del Decalogo mira a essere chiaro, specifico e accompagnato da azioni pratiche che le persone possono adottare o che la leadership si impegna a implementare



# Proposta di Decalogo per la Sostenibilità Quotidiana

## 1. Costruire, non distruggere

Essere positivi e non solo critici, enfatizzando non solo i problemi ma anche i successi

## 2. Comunicare molto e bene

Comunicare efficacemente sia dal vivo che tramite email

## 3. Essere generosi

Collaborare e scambiare le competenze

## 4. Essere dinamici

Rendere l'ambiente di lavoro più dinamico e promuovere la conoscenza reciproca

## 5. Fare e stare insieme

Promuovere iniziative di socializzazione

## 6. Creare nuovi luoghi comuni

Creare spazi di benessere e relax e migliorare gli ambienti, anche in ottica green

## 7. Aver cura delle fonti energetiche

Fare attenzione all'efficienza energetica e ai consumi inutili

## 8. Aver cura dei materiali

Ridurre gli sprechi di materie prime e riciclare

## 9. Recuperare e riusare

Riusare i prodotti, le loro componenti e i loro materiali

## 10. Condividere e ottimizzare

Creare e usufruire dei servizi aggiuntivi e delle facilitazioni sostenibili



# **Nuove attività aziendali**

## **Area Qualità**

**HR condiviso**

**Ufficializzazione dei mansionari**

**Infografica dei flussi di lavoro**

**Riunioni trimestrali con la Direzione**

**ZETA CONNECT app**





# **Nuove attività aziendali**

## **Area Benessere**

**Documento di guida al programma di welfare aziendale**

**Percorso benessere nel campo e Orto (min 5 volontari)**

**Zona pallacanestro**

**Tavolo da ping pong in mensa**

**Istituzione del CRAL per attività ricreative (min 5 volontari)**

**Contenitori per raccolta dei vestiti usati**





# **Nuove attività aziendali**

## **Area Formazione**

**Pillola formativa su come scrivere e gestire le email**

**Formazione con Enrica Severi su strategie di comunicazione di base**





# Contatti e modalità di feedback

## Comitato per il Welfare

Sandra Ceccarelli [sceccarelli@cepisilos.com](mailto:sceccarelli@cepisilos.com)

Costanza Evangelisti [cevangelisti@cepisilos.com](mailto:cevangelisti@cepisilos.com)

Stefania Montalti [smontalti@cepisilos.com](mailto:smontalti@cepisilos.com)

Davide Saputo [dsaputo@cepisilos.com](mailto:dsaputo@cepisilos.com)

## Corinna Crippa

[info@socialwelfare.coop](mailto:info@socialwelfare.coop)

## Enrica Severi

[enrica.severi@gmail.com](mailto:enrica.severi@gmail.com)

## Piattaforma Whistleblowing

[www.cepisilos.com/whistleblowing](http://www.cepisilos.com/whistleblowing)

## Box suggerimenti



**silodibene**



**+39 375 834 9481**

**Nuovi luoghi comuni**

