

Labor

RETI, TEMPI LAVORATIVI
VALORI CONDIVISI





Conciliazione Vita-Lavoro

LABOR

reti, tempi lavorativi, valori condivisi

report attività
a vantaggio di microimprese
e autoimprenditorialità femminile

PIANO TERRITORIALE DI CONCILIAZIONE 2017-2018 - DGR 5969 DEL 12/12/2016

Luglio 2019

Premessa

Questo report vuole documentare non solo il lavoro sviluppato all'interno del progetto LABOR, ma rendere partecipe il lettore del percorso di conoscenza svolto nel "mondo del welfare aziendale".

Scoperte che sono introduttive e non esaustive di un fenomeno che si sta diffondendo sempre più in questi anni e che a diritto è entrato fra gli elementi che formeranno la cultura di impresa del futuro.

Sempre più aziende, sempre più imprenditori si dimostrano attenti al benessere dei lavoratori.

In una storia industriale come quella italiana, che ha visto attori di primo piano quali Adriano Olivetti o Michele Ferrero, solo per citarne alcuni, guardare ai propri dipendenti come a preziosi collaboratori, senza i quali non c'è azienda e che quindi meritano di più che la sola paga, l'eredità e gli esempi non mancano.

Imprenditori che hanno costruito asili, centri culturali, creato borse di studio, promosso piani di residenzialità per gratitudine verso "il motore" della loro impresa. Una gratitudine reciproca che ha fatto dire a generazioni di dirigenti, capireparto e semplici operai il nome della propria azienda con orgoglio e commozione, perché aiutava nella casa, nello studio dei figli, nell'accesso alla cultura.

Qualche scettico ritiene che questo approccio sia frutto di una strategia con cui si premia per legare a sé la forza lavoro... e lo stesso si sente dire del welfare delle moderne imprese: "mi premiano per un loro tornaconto...".

Ma in realtà si tratta di buone prassi che cambiano lo sguardo sul lavorare insieme, sulla collaborazione che sola costruisce, pur implicando delle gerarchie, sul portare insieme il peso e la gioia del crescere le nuove generazioni (si pensi al welfare a vantaggio della famiglia, nelle sue molteplici forme).

Il cambiamento culturale di un'impresa è fondamentale perché non ci si limiti a replicare modelli di business efficienti e sostenibili, ma dove in fondo "il motore"- le persone - non sono il centro dell'impresa.

L'Officina, da realtà sociale qual è, con l'attenzione che il terzo settore sempre pone alla centralità della persona, ha approfondito con interesse questi temi, rivolti al lavoratore come uomo o donna la cui dignità, libertà e capacità di costruire sono tutte da scoprire e costituiscono i mattoni su cui si edifica ogni impresa.

Un racconto che spero possa rendervi partecipi di un'azione svolta all'interno del progetto Labor, ma in modo ben più vasto nei Piani di Conciliazione Vita lavoro della Regione Lombardia.

Un grazie particolare va a Donatella Barberis, Gerardo Fiorentino, Gian Marco Locatelli e ai partner dell'Alleanza che con noi hanno percorso i passi di questa sperimentazione tutta lodigiana

*Il presidente
Paola Pozzo*



1 giugno 2018, parte il progetto di autoimprenditorialità femminile di Labor

1. Conciliazione vita-lavoro

Welfare Aziendale: di cosa si tratta?

Il **welfare aziendale** è uno strumento a disposizione delle imprese per erogare bonus e servizi ai lavoratori.

Nello specifico con il nome di welfare aziendale si identificano l'insieme delle prestazioni non monetarie a sostegno del dipendente: un pacchetto di possibilità in affiancamento alla classica retribuzione nella forma di agevolazioni e rimborsi, che si traducono in benefit significativi per il dipendente e che arrecano importanti **vantaggi fiscali** per l'azienda.

Il welfare aziendale permette di finanziare servizi alle famiglie come gli asili nido e baby sitting, ma anche polizze sanitarie, spese mediche, previdenza complementare, abbonamento ai trasporti, viaggi e buoni spesa (l'erogazione di buoni d'acquisto per il carburante, lo shopping o la spesa al supermercato) con una gamma vastissima di premialità.

Un'alternativa al bonus monetario in busta paga, che rispetto ad esso offre ottimi incentivi fiscali e, in molti casi, la detassazione completa.

Fin qui il risultato "economico"...

Ma il risultato valoriale più interessante è che il welfare aziendale migliora il benessere dei dipendenti e soprattutto aumenta la produttività aziendale.

Nel **Rapporto Welfare Index PMI 2018*** che analizza il livello del welfare aziendale in 4.014 piccole medie imprese, risulta evidente la **stretta correlazione tra il miglioramento del benessere, la soddisfazione dei dipendenti e la crescita della produttività aziendale**: tutti fattori che, secondo il 42,1% delle imprese, sono il principale obiettivo che spinge a scegliere di attivare piani di welfare.

Il 35,6% delle imprese intervistate dichiara, infatti, di aver **umentato la propria produttività** come conseguenza di una maggiore soddisfazione tra i dipendenti. Questo vale ancor di più per le aziende già molto attive nel welfare: il 63,5% conferma di aver ottenuto un incremento produttivo.

Sempre secondo questo rapporto, nei prossimi 3-5 anni, il 52,7% delle PMI punta a un'ulteriore crescita del welfare aziendale, soprattutto nel campo dell'assistenza e salute, della conciliazione vita e lavoro, nella mobilità e nella formazione dei giovani (nel 2018 sono già il 38% le imprese che hanno introdotto questi ultimi temi nei loro piani di welfare).

Emergono nell'analisi elementi significativi riguardo proprio la **conciliazione vita lavoro**: le imprese che adottano misure di welfare sono passate dal 16,1% al 34,3% negli ultimi 2 anni, con un incremento molto significativo.



Altro contributo di rilievo è dato dall’impianto normativo che ha partire dalla legge di Stabilità 2016 e successive ha promosso gli investimenti a sostegno del benessere dei dipendenti e delle loro famiglie, attraverso deducibilità e azzeramento fiscale. Un aspetto molto significativo introdotto dalla normativa è la possibilità di convertire i premi aziendali legati a premialità di maggior produzione in servizi di welfare, esenti così da imposizioni fiscali o contributive.

Ma quante sono le aziende che fanno welfare? Un dato decisamente rilevante del rapporto citato riguarda la diffusione di una “cultura” del welfare aziendale: solo il 24,6% delle piccole medie imprese interpellate conosce o ha attivato servizi di welfare nella propria azienda.

Le aziende sono spesso disinformate, o si limitano ad un “sentito dire” che non viene approfondito, anche quando i vantaggi sono notevoli. Il cambiamento spaventa...ma l’unica possibilità per un’apertura verso il “benessere aziendale” è conoscere.

** Rapporto Welfare Index Pmi 2018, che vede la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni.*

Perché sia possibile applicare la defiscalizzazione delle somme erogate, requisito essenziale è che il piano di welfare sia destinato alla **popolazione aziendale genericamente intesa** o a **categorie omogenee di dipendenti**.

Ad esempio dipendenti che hanno in comune la sede o l'ufficio, che condividono lo stesso livello salariale (in questo caso si possono identificare soglie sotto o sopra la quale sono riconosciuti certi benefit e non altri), dipendenti che hanno lo stesso livello contrattuale, con esigenze sociali, personali e organizzative simili.

Con la legge di stabilità 2017 la detassazione sui premi ha aumentato il limite per i bonus portandolo fino a 3.000€ (con un tetto massimo di reddito di 80.000€ lordi annui) *

Di seguito proponiamo una carrellata di esempi e notizie, in alcuni casi davvero incoraggianti, e che possono favorire un interesse per chi fa impresa nell'attivazione di piani di welfare e conciliazione vita-lavoro.



** Dati in continuo aggiornamento, si riferiscono all'anno precedente la stesura del presente report*

L'offerta

Le aree di servizio del welfare per le imprese sono:

- ✓ **la sanità** (ricoveri, visite specialistiche, cure odontoiatriche...);
- ✓ **mutui e prestiti**;
- ✓ **assistenza per persone non auto-sufficienti** (badanti e collaboratori familiari);
- ✓ **previdenza integrativa** (versamenti per fondi pensione aperti o chiusi);
- ✓ **istruzione** (asili nido, scuole inferiori e superiori, università e master, viaggi studio...);
- ✓ **cultura e tempo libero** (abbonamenti a palestre, accesso a musei...);
- ✓ **fringe benefits** (acquisti nella grande distribuzione, elaborazione 730, revisioni auto...).

Tanti benefici che possono essere riconosciuti volontariamente o sulla base di accordi collettivi o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale.

Ecco l'esempio di welfare introdotto in una grande azienda italiana:

L'esempio Fca e Cnh Industrial

*È il caso dell'accordo siglato con i gruppi **Fca e Cnh Industrial** dalle organizzazioni sindacali Fim, Uilm, FisMic, Uglm, Aqcfr per il piano di welfare aziendale 2018.*

L'intesa prevede l'aumento del contributo a carico delle aziende e, più in generale, condizioni maggiormente favorevoli per i dipendenti rispetto all'accordo dell'anno scorso a cui avevano aderito quasi in 29.288, facendo del piano welfare di Fca e di Cnh Industrial il primo in Italia per numero di adesioni.

*Principale novità del nuovo accordo è la possibilità per i dipendenti, a partire da quest'anno, di incrementare la quota dei **premi aziendali** percepiti sotto forma di welfare aziendale. In pratica, chi aderirà su base volontaria avrà maggiori possibilità di incrementare la quantità di salario destinata al sistema di welfare: da una soglia minima di 400 euro a un tetto massimo di 1.500. Sono previste anche altre quattro frazioni intermedie rispettivamente da 700, 800, 1.100 e 1.200 euro.*

*In particolare si potrà utilizzare parte dell'**incentivo di produttività** (quota minima 400 euro, media 800, massima 1.200 euro) e del **premio di efficienza** (300 euro). Anche il datore di lavoro darà il suo contributo, visto che nell'accordo è previsto un aumento delle quote salariali che FCA e CNH Industrial verseranno a vantaggio di chi ha aderito: in particolare la quota di contributo aziendale del 5% viene mantenuta sui primi 400 euro, mentre sui versamenti superiori a 400 euro salirà al **10%**.*



A volte la svolta è proprio il rinnovo contrattuale, come per gli aderenti a Federmeccanica, che con Fiom-Fim-Uilm, hanno introdotto nel contratto nazionale misure rivolte al welfare aziendale.

Si tratta di introdurre una nuova impostazione concettuale che considera l'impresa come un "valore sociale condiviso" e pone la centralità del ruolo del lavoratore rispetto ad essa, riconoscendo il valore del lavoratore come costruttore dell'azienda: welfare come riconoscimento dell'importanza dei collaboratori e non solo come primalità per gli obiettivi raggiunti.

Ma lo stesso è accaduto in altri settori, come per orafi e argentieri, nel settore delle telecomunicazioni ed altri per cui sono state previste misure per il 2018 in cui i lavoratori hanno avuto un ruolo di rilievo.

Ma vediamo nel dettaglio quali soluzioni, alternative al reddito, si possono applicare.

Buoni pasto

Benefit da sempre molto utilizzato è il **buono pasto**, il cui valore è variabile e totalmente a carico dell'azienda. Un accordo tra azienda e dipendenti in cui non ci sono eccezioni e il buono viene distribuito a tutti i collaboratori con lo stesso valore.



Auto aziendale

Per le altre tipologie di benefit il datore di lavoro può richiedere un contributo al collaboratore. In questo caso il benefit non scatta automaticamente, necessitando di un accordo e un'integrazione economica.

È l'esempio dell'**auto aziendale**, che può avere differenti modalità di utilizzo e cioè con un uso nell'esclusivo interesse dell'azienda, dell'azienda e del dipendente o nell'esclusivo interesse del dipendente. Il contributo richiesto al dipendente può cambiare a seconda dell'uso (aziendale o personale) del benefit, frutto di un accordo tra le parti.

Aiuto scolastico

Libri di testo e **rette scolastiche**, ma ora anche le **ripetizioni**, sono proposti come welfare aziendale per i dipendenti e le loro famiglie.

Sono sempre più richiesti servizi per la cura dei familiari e la formazione dei figli. D'altra parte, le famiglie moderne sono spesso lontane dalla famiglia d'origine e vincolati da un lavoro che coinvolge la maggior parte della giornata: per mamme e papà un **supporto nell'educazione scolastica dei figli** è diventata quindi una necessità concreta senza la quale conciliare in maniera efficace la vita lavorativa e quella familiare diventa una vera e propria impresa.

Welfare Aziendale e la proposta di Skuola.net

“Partendo da qui, abbiamo deciso di fare un passo avanti e di entrare nei circuiti di welfare aziendale per i dipendenti con proposte mirate, come quella di proporre voucher per usufruire delle ripetizioni” dichiara Marco Sbardella, co-founder di Skuola.net: il portale per gli studenti che aderisce ai programmi di welfare aziendale, collaborando al momento con realtà come Edenred e Poste Italiane.

Nato nel 2016, e semplice da usare, Skuola.net permette di prenotare il proprio tutor sia a domicilio, sia per le lezioni online. Gli studenti hanno la possibilità di scegliere ciò che è meglio per loro, selezionando il livello di preparazione del tutor e la materia, pagando in modo sicuro e tracciabile o usufruendo dei voucher aziendali assegnati dall'azienda. Attualmente, sono oltre 500 le materie coperte dal servizio, attivo in tutte le grandi città e in 5mila piccoli centri. “Siamo certi – aggiunge Sbardella - che il benessere dei dipendenti e delle famiglie passi soprattutto da queste forme di supporto indirette, che rispondano alle esigenze di sostegno familiare in ambito scolastico”. Guardando ai costi, in media, le famiglie spendono 20 euro per ogni ora di lezione.

Ma quali sono i tutor (e le materie) più cercati sul web? La situazione cambia a seconda della regione. Partendo dagli studenti delle scuole superiori, fisica è la materia più richiesta in Emilia Romagna e in Sicilia. A Roma ci si concentra su matematica. Per quanto riguarda le materie umanistiche, al Nord prevale latino, in particolare a Milano, greco in Liguria; gli studenti fiorentini cercano aiuto soprattutto in filosofia, i padovani in storia. Infine il picco di richieste di ripetizioni per l'inglese si vede a Cagliari. Dando uno sguardo invece alle materie più gettonate dagli studenti universitari, economia sembra affermarsi come la più ostica in tutta Italia.

Nel 2017 il numero delle lezioni acquistate sulla piattaforma Skuola.net si è quasi triplicato rispetto all'anno precedente. La piattaforma che conta circa 35.000 tutor iscritti, ha registrato una crescita del 200% dal 2016 al 2017 con un trend in costante aumento. Prenotate sul web, il 90% delle lezioni si svolgono in un luogo fisico, a casa del docente o dello studente, mentre solo il 10% svolge le lezioni online.



Mobilità

Welfare aziendale è anche **mobilità**. L'auto aziendale o il finanziamento per abbonamenti al trasporto pubblico sono solo alcuni esempi di welfare aziendale applicato alla mobilità, che vede nella condivisione, o "sharing", una creatività a vantaggio dell'ambiente e delle relazioni fra colleghi.

È il caso del *car pooling*, cioè la condivisione dell'automobile tra dipendenti di una stessa azienda: il dipendente dotato di una propria auto, mette a disposizione i posti liberi in cambio di una partecipazione alle spese.

Condivisione che incentiva il "fare squadra", le relazioni fra colleghi, riducendo lo stress di chi si trova nel traffico e, riducendo le emissioni, da una mano all'ambiente!

Il caso Jjob: quasi 46mila viaggi condivisi nel 2017

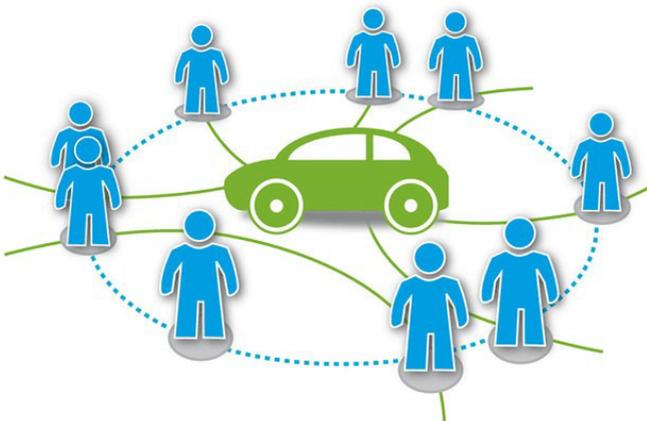
*L'operatore di **car pooling** aziendale Jjob - che tramite piattaforma web e app su smartphone permette ai dipendenti della stessa azienda o di aziende limitrofe di certificare la condivisione dell'auto nel tragitto casa lavoro registrando un vero e proprio boom nel 2017.*

Sono infatti aumentati del 199% (da circa 20.000 a 59.738) i dipendenti che scelgono di condividere quotidianamente l'auto. Un'alternativa di trasporto che ha permesso di risparmiare - quindi di non percorrere - ben 1.714.120 Km, un dato cresciuto del 164% rispetto al 2016. Numeri importanti che vedono triplicati i viaggi condivisi, che sono passati da 16.500 ai 45.668 del 2017 (+177%), evitando di

emettere in atmosfera 222.835 Kg di CO₂, pari a un bosco di 11.148 alberi.

Notevoli i benefici anche a livello economico: secondo il Rapporto **Carpooling Aziendale 2017** stilato da **Jojob** sono stati risparmiati 300mila euro. Sul fronte aziendale, ad oggi, oltre 1.700 aziende hanno scelto **Jojob** come piattaforma welfare per i propri dipendenti: Mutti, Bulgari, Ducati, Lavazza, Salvatore Ferragamo, Aeroporti Di Roma, OVS, Philip Morris, Consorzio COOP Nord Ovest, Saipem, Reale Group e Findomestic sono stati i primi. Nell'ultimo anno si sono aggiunti EAV, Laika, Gruppo MutuiOnline, CNH Industrial, Lima Corporate, ABS Acciaierie Bertoli Safau. Il principale consorzio attivo è quello del Carnia Industrial Park, in provincia di Udine. Nel corso del 2017 l'azienda più attiva è stata Bulgari: i dipendenti hanno condiviso ben 22.557 viaggi, risparmiando 43.574 kg di CO₂, equivalenti a 2.179 alberi. Sul podio delle migliori aziende anche Philip Morris (8.676 viaggi e 15.119 kg di CO₂ risparmiata) e Ducati (3.164 viaggi e 5.724 kg di CO₂ risparmiata).

Il successo di servizi come *BlablaCar* (attivo in 22 paesi e con un numero crescente di utilizzatori) a *Roadsharing* (servizio analogo, con una restituzione di "dati ambientali" quale le emissioni di CO₂) dimostrano che la condivisione è una frontiera ormai consolidata, apprezzata e che incontra il bisogno di tanti utenti, giovani e meno giovani.



Ma fa bene all'ambiente anche l'utilizzo del **trasporto pubblico**.

La legge di Bilancio del 2018 riporta "non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro, o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute [...] per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico". Agevolazione che viene applicata sia che sia destinata al dipendente sia che il beneficiario sia un suo familiare (naturalmente a carico). Se si considera che è riconosciuta una detrazione dal reddito complessivo IRPEF, pari al 19% dell'ammontare delle spese sostenute per l'acquisto di abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico, ma anche del trasporto ferroviario, con un tetto massimo di 250€\anno, si evidenzia la "competitività" di ottenere da parte dell'azienda un benefit di questo tipo.



Fringe benefits

I portali di scontistica e promozioni consentono ai dipendenti di un'azienda di accedere a beni e servizi con prezzi ridotti e condizioni agevolate, dall'**elettronica** all'**abbigliamento**, dalle **strutture ricettive** ai **voli aerei**, fino a **sconti su libri** e **ingressi ai musei**, così come su qualsiasi categoria di oggetti e prestazioni utili alla vita quotidiana.

Sono molte le piattaforme online a disposizione delle imprese, con ottimi vantaggi e un risultato win-win tra azienda e dipendente.

Piattaforme che rappresentano una forma di **sostegno al reddito aumentando il potere d'acquisto** dei beneficiari.

Come uno smartphone a un prezzo ridotto o un risparmio del 50% su una vacanza “all inclusive”, piuttosto che sconti sui migliori brand di abbigliamento.

Tra gli incentivi sicuramente la **convenienza economica e fiscale** e la possibilità di riconoscere un **benefit ai collaboratori** sostenendo la loro capacità di spesa e rispondendo ai bisogni della loro vita quotidiana.



Le piattaforme sul mercato rispondono alla difficoltà che le imprese, specie le più piccole, incontrano non avendo le dimensioni per “attrezzarsi in proprio” con uno spazio **palestra** o un **asilo interno**. Attraverso il convenzionamento, anche diretto, spesso l’azienda riesce a garantire una prossimità al posto di lavoro di servizi che offrono la comodità del “sotto casa” aiutando single e famiglie a risparmiare tempo.

Salute e tempo libero

Anche la **salute** e il **tempo libero** rappresentano ambiti interessanti per la conciliazione vita-lavoro oltre che per un benessere psico-fisico dei dipendenti che facilita il lavoro e una significativa riduzione fiscale.

Un esempio è il sistema chiamato “zainetto fiscale”: si tratta di una cifra, versata all’ente sanitario come una sorta di prepagamento di servizi sanitari,

che però vengono detratti ai fini Irpef (fino ad un massimo di 3.615,20 euro all'anno). Il **dipendente però avrà accesso ai rimborsi** e alle prestazioni della cassa soltanto per l'ammontare che ha versato.



Ma alcune aziende si sono spinte oltre, mettendo a disposizione piani di prevenzione e diagnostica, perché prevenire è meglio che curare!

Un'azienda attenta alla salute può anche salvare la vita ai suoi dipendenti.

È il caso di Permasteelisa, multinazionale delle costruzioni basata a Vittorio Veneto e attiva in trenta Paesi, tra i leader mondiali nei rivestimenti architettonici in vetro e in acciaio per grandi edifici.

*Nel 2009 ha avviato un progetto di welfare aziendale di **prevenzione cardiologica e oncologica** che ha migliorato lo stile di vita dei dipendenti e ha diagnosticato la malattia di alcuni di loro.*

Il programma, chiamato "Prevenire è Vita", è stato portato avanti assieme alla Cosimelli&Co, società creata da Maurizio Cosimelli, oncologo dell'Istituto Nazionale Tumori Regina Elena di Roma, proprio per diffondere la cultura della prevenzione medica in azienda. Nei primi otto anni 781 dipendenti sui circa 900 della sede italiana di Permasteelisa si sono sottoposti a 1.924 visite di prevenzione cardiologica e oncologica.

Cosimelli&Co ha offerto percorsi di screening differenziati per sesso e per età, programmi per chi ha meno di 40 anni, chi ha tra i 40 e i 60 anni, per chi ha oltre 60 anni.

I check up, che si tengono nel Centro di Medicina di Treviso, durano 4 ore per dipendente e sono sue due turni, uno la mattina e uno al pomeriggio, sempre in orario di lavoro. Si inizia con un'intervista medica e poi ci si sottopone a diverse visite specialistiche e indagini diagnostiche. Seguono la consegna dei risultati e una scheda individuale.

Per Permasteelisa, che offre tutti questi servizi gratuitamente, il costo complessivo è nell'ordine dei 200-250mila euro all'anno.

I risultati sono più che significativi. In otto anni sono state diagnosticate: 7 neoplasie maligne, 53 benigne, e circa 2mila patologie di altro genere. Soprattutto, tra i dipendenti di Permasteelisa si è diffusa l'abitudine a uno stile di vita migliore.

Grazie a questo programma di welfare aziendale, si è ridotto del 50% il numero di dipendenti che consuma troppo alcol, quelli in sovrappeso o con un'alimentazione ipercalorica sono diminuiti del 40%, la quota di non fumatori è salita di un terzo.

Le persone che non presentano nessuno dei tre principali fattori di rischio (fumo, alcol, alimentazione sbagliata) sono passate da 27 a 70, un aumento del 159%.

Il maggiordomo aziendale

Le tante incombenze quotidiane possono essere supportate dal maggiordomo “tuttofare”, reclutato direttamente dall’azienda e che si occupa di sbrigare faccende di vario tipo per conto dei dipendenti: il pagamento delle bollette, la spesa al supermercato, lo stirare le camicie, il lavaggio dell’auto, il disbrigo di pratiche burocratiche, il ritiro di farmaci e analisi cliniche etc. Il maggiordomo prende nota delle commissioni da fare presso ciascun lavoratore, organizza la propria agenda e disbriga per tutti, ottimizzando tempo e risorse, ma soprattutto facendone risparmiare al lavoratore. È in fondo una forma di condivisione di un aiuto familiare che vari dipendenti condividono come servizio “salvatempo”.

La banca del tempo

La condivisione genera rapporti, facilita le relazioni. E se scopo è risparmiare tempo, perché non usare proprio il tempo come moneta di scambio.

Può capitare che orari e impegni lavorativi, per esempio nelle aziende che lavorano su più turni, lascino fasce di tempo libere che si possono “condividere” con i colleghi: “se tu mi stiri le camicie, io ti guardo i bambini”, “ti porto il cane dal veterinario e tu lavi anche la mia auto”. Le ore di prestazione vengono amministrate da una banca del tempo, amministrata dalla stessa azienda che con un matching tra domanda e offerta favorisce lo scambio di “favori” tra colleghi. In fondo sfruttando una dinamica che tra chi lavora in piccole aziende può nascere spontaneamente.

Sportello familiare

La maggior parte delle famiglie vede impegnati in attività lavorative entrambi i coniugi, con un appesantimento del ménage familiare.

E poi possono esserci problemi legali, psicologici, con i figli, problemi piccoli e grandi che magari necessitano di un supporto psicologico alla famiglia o ai suoi componenti. Alcune aziende hanno iniziato ad attivare servizi di supporto familiare e psicologico, spesso telefonici, mirati a offrire consulenza e assistenza ai lavoratori. Consulenze che possono riguardare anche le sfere fiscali e legali, aiutando il benessere dei propri dipendenti.

La SPA

La salute attraverso l'acqua. Un modo di rilassarsi e in alcuni casi di curarsi, se la SPA offre servizi termali interessanti.

Molte aziende offrono fra i benefit per i loro dipendenti convenzioni o ingressi ai centri, sempre più diffusi, per trattamenti di benessere a base di massaggi, saune, bagni salini, acquafitness e altri servizi personalizzati.

La mediateca

Un modo per rilassarsi e passare una sera in famiglia o con amici è guardare un bel film...o nel week end leggere un buon libro. Nelle aziende medio-grandi si sta diffondendo l'offerta di una mediateca a disposizione dei dipendenti, dove passando a consultare il catalogo aziendale di libri, film e cd si può usufruire di una vasta gamma di titoli.



Prodotti a Km 0

Ormai la ricerca di cibi sani, genuini e di qualità è sempre più diffusa, ma mal si concilia con il tempo che un lavoratore può dedicare alla spesa settimanale. Molte aziende hanno cominciato a organizzare vendite settimanali con il modello del mercatino aziendale, all'interno del posto di lavoro. Questo permette di accedere a prodotti di qualità, di produzione sociale e di filiera corta, con sconti e promozioni dedicate.

Un modo di fare la spesa senza spostarsi dal proprio luogo di lavoro.



Smart working: ottimizzare i propri tempi lavorativi e personali

Spesso i lavoratori impiegano molto tempo per arrivare al posto di lavoro, affrontando un viaggio stressante, nel traffico o su mezzi pubblici.

I pendolari, solo in Lombardia, superano le 700.000 persone al giorno, con una perdita di tempo valutata mediamente intorno alle 3 ore giornaliere impiegate in spostamenti. Senza contare che il vincolo di orari, limita la possibilità di piccole commissioni, visite mediche, colloqui con i professori, ecc... che normalmente coinvolgono il lavoratore vicino all'abitazione e lontano dal luogo di lavoro.

In questi ultimi anni, per i lavori "da ufficio" si è sviluppato moltissimo lo smart working, il lavoro da casa, permettendo di conciliare i tempi di vita e lavoro a ormai un numero sempre più grande di lavoratori.

Ma l'azienda deve mettere a disposizione un'organizzazione che lo consenta oltre agli strumenti informatici adeguati.

Una modalità di lavorare sempre più diffusa e che va di pari passo con l'informatizzazione che coinvolge sempre più aspetti del fare impresa.

Si valuta che più di 300.000 persone utilizzino in Italia questa forma di lavoro agile, con una previsione di rapido aumento delle unità di lavoro a distanza nel corso dei prossimi anni.

Una delle aziende pioniere dello smart working è la Siemens, azienda informatica che ha fatto del **modello work-life balance un modo abituale di fare impresa**, riassunto dallo slogan: "Lavora dove vuoi, lavora quando vuoi, lavora bene". Nel 2018, grazie ad un accordo sindacale da poco sottoscritto la totalità dell'organizzazione potrà lavorare da casa, con ricadute sul benessere e sulla conciliazione fra vita lavoro molto significative.

Un modello basato su linee-guida innovative riguardo a sicurezza informatica e utilizzo degli strumenti di lavoro che sta facendo scuola.

*Un esercito di oltre 2mila lavoratori "smart"
A oggi, gli smart workers di Siemens Italia sono 1.700, ma con l'inizio dell'anno il numero è ulteriormente cresciuto grazie all'accordo raggiunto dall'impresa con le tre principali sigle sindacali. «In questi anni, i sindacati hanno potuto constatare che il lavoro agile aumenta il benessere aziendale, favorendo integrazione e diversità nel personale», spiega Fasoli (HR di Siemens). «Abbiamo molte mamme, anche di tanti bambini, in ruoli manageriali che riescono a conciliare carriera e famiglia con serenità ed efficacia». A trarre vantaggio dalla flessibilità di orari e*

luogo di lavoro, però, non è solo l'occupazione femminile: «Lo smart working agevola anche l'impiego di persone con disabilità motorie, calendari religiosi o stili di vita diversi». I risultati sono incoraggianti: l'engagement survey, che ogni due anni sonda la soddisfazione dei dipendenti, certifica un miglioramento delle condizioni di lavoro e del benessere in azienda delle persone impiegate in Siemens Italia. Alla domanda "Riuscite a conciliare vita personale e lavorativa", le risposte positive superano del 9% la media delle altre aziende italiane. Indice del fatto che questo modello organizzativo migliora significativamente il work-life-balance. E se il dipendente è più felice e sereno, anche l'azienda ne guadagna, sottolinea Fasoli: «Il tasso di assenteismo è inferiore del 7% nelle divisioni dove è applicato lo smart working».

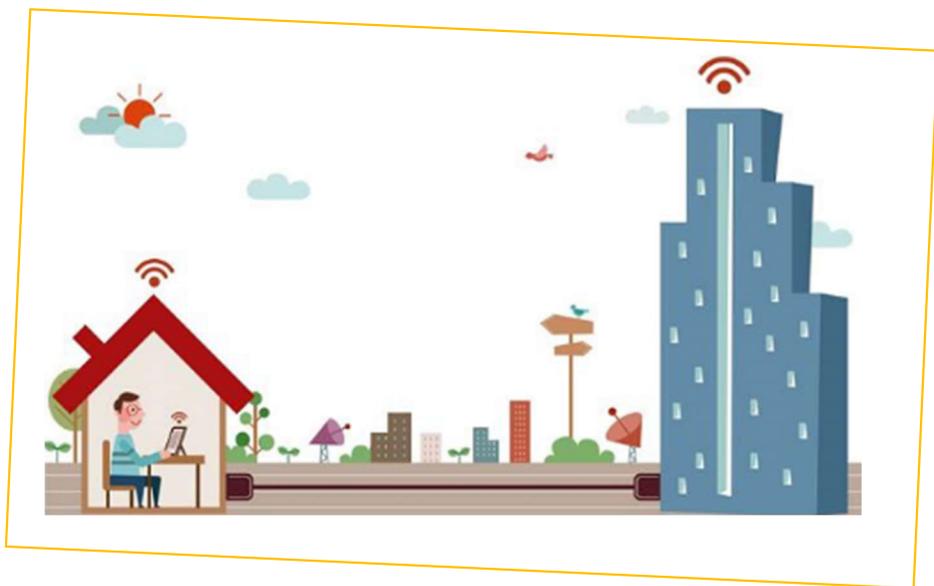
Il lavoro agile è parte del programma di sostegno alla genitorialità che comprende anche abbonamenti per il trasporto pubblico, contributi per asili e scuole dei figli, assicurazione sanitaria per la famiglia. Da maggio il sistema di welfare aziendale si è arricchito ancora: «Nel piano Good Life, solo per fare un esempio», conclude Fasoli, «abbiamo aggiunto corsi di formazione per i genitori su come aiutare i figli a evitare la dipendenza da Internet o da altri strumenti digitali». Iperconnessi sì, ma con responsabilità!



Smart working, i numeri di un fenomeno

Una recente ricerca condotta dall'**Osservatorio Smart Working** della School of Management del Politecnico di Milano analizzando numeri del 2017 ha rilevato 305.000 lavoratori che hanno usufruito di questa modalità di lavoro. Con una crescita del 14% rispetto al 2016. Circa un terzo delle grandi aziende ha avviato piani di smart working strutturati, mentre se si analizzano le PMI la percentuale scende a circa 1 su 4. Diminuisce l'assenteismo, i costi per gli spazi e per i servizi al personale e migliora la produttività, fino al 15%!

Il lavoro a distanza genera benefici ambientali impressionanti, con una riduzione di CO2 decisamente elevata e una rivitalizzazione dei quartieri, soprattutto periferici, che godono della maggior presenza di persone attive durante la giornata con vantaggi al commercio di vicinato e alla socialità rionale.



L'Osservatorio Smart Working nasce ufficialmente nel 2012, inserendosi in un più ampio contesto di Ricerca che da più di 10 anni si occupa di studiare l'evoluzione del modo di lavorare delle persone. Per Smart Working intendiamo: "Una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui

risultati". L'Osservatorio si propone come il punto di riferimento per lo sviluppo della cultura dell'innovazione dei modelli di lavoro in ottica Smart Working e per la definizione di metodologie, caratterizzate da un approccio multidisciplinare, a supporto dei Decision Maker (Responsabili dei Sistemi Informativi/CIO, Responsabili delle Risorse Umane/HR, Facility Manager) di organizzazioni pubbliche e private.

L'Osservatorio promuove dal 2012 il premio Smart Working Award per sostenere la cultura dell'innovazione nello Smart Working, generare un meccanismo virtuoso di condivisione delle esperienze di eccellenza e dare visibilità alle iniziative di maggior successo.

https://www.osservatori.net/it_it/osservatori/smart-working

I progetti messi in piedi dalle aziende

Tra i progetti di lavoro agile più significativi lanciati da aziende italiane ci sono quelli che hanno vinto gli Smart Working Award, i premi istituiti dallo stesso Osservatorio del Politecnico.

C'è per esempio, chi, come Axa Italia, si è aggiudicato il riconoscimento nel 2017, "Smart working, smart life". L'iniziativa, che ha coinvolto in poco più di un anno e mezzo quasi tutta la popolazione aziendale, prevede diversi elementi tra cui il dare a ogni team la possibilità di costruire il proprio modello di lavoro agile, il lavorare da remoto fino a due giorni alla settimana, l'eliminazione delle postazioni fisse, la creazione di ambienti per favorire la collaborazione e il mettere a disposizione di tutti un laptop.

Una menzione speciale del Politecnico nel 2017 è andata poi a Benetton per "Stretch your time", un meccanismo di flessibilità oraria in entrata e in uscita all'interno di una fascia oraria specifica che ha consentito, da ottobre 2016, a oltre mille dipendenti del gruppo di avere più elasticità nel gestire gli orari e nel timbrare il cartellino.

Nel 2015 a vincere lo Smart Working Award era stata invece Siemens Italia, che proprio quest'anno, dopo sei anni di sperimentazione parziale, ha siglato un accordo con i sindacati in base al quale dal primo gennaio 2018 tutti i dipendenti (tranne i tecnici) possono scegliere ogni giorno

se lavorare da casa o in ufficio senza l'obbligo di timbrare il cartellino.

La valutazione delle prestazioni lavorative sarà fatta quindi non in base alla presenza in azienda, ma ai risultati raggiunti: un principio cardine dell'approccio "smart".

Un altro caso degno di attenzione è quello di Mars Italia, dove ogni assunto (chiamato "associato" e non "dipendente"), mettendosi d'accordo con superiori e colleghi, ha autonomia nello scegliere di lavorare anche da casa o in altri luoghi, come caffè o biblioteche.

Anche qui, i dipendenti ricevono in dotazione laptop e software per comunicare a distanza

Ecco le aziende premiate dal 2012:

2012 | Gruppo Amadori e Gruppo Sace.
Menzione speciale a Heineken Italia

2013 | Mars Italia e Tetra Pak
Menzione speciale a BARILLA

2014 | Provincia Autonoma di Trento, American Express, Unicredit e Nestlé

2015 | Abb Italia, Banca Intesa Sanpaolo, Bnl - Gruppo Bnp Paribas, L'Oréal Italia, Siemens

2016 | Alstom, Philips, Sisal, Subito, Zurich.
Menzione Speciale a EdiliziAgile del Comune di Torino.

2017 | AXA, CNH Industrial, Costa Crociere, Generali Italia e Hilti,
Menzione speciale a Benetton

2018 | A2A, Gruppo Hera, Intesa Sanpaolo e Maire Tecnimon



Fin qui fattori positivi, incentivanti, premianti.

Il welfare aziendale appare come un “far bene che fa bene”, un vantaggio per azienda e dipendente... Ma qualche obiezione nel quadro finora descritto è sollevata dagli stessi dipendenti.

Se ne è parlato a *Nobilita*, il festival sulla cultura del lavoro che si è svolto a marzo 2018 a Bologna, in cui è emerso che se da un lato si tratta di “ricevere”, le formule standardizzate non sempre soddisfano ...

Capita che aziende si dotino di portali e convenzioni che non vengono sempre usufruite dai dipendenti o che l’acquisto di beni sia inizialmente un bel regalo, ma negli anni utilizzato “per non farlo scadere”...

Per non parlare della palestra convenzionata in cui si incontrano gli stessi colleghi con cui si è lavorato tutto il giorno.



Ecco perché alcune aziende hanno cominciato a “ribellarsi” a questa offerta preconfezionata a vantaggio di un welfare “cucito su misura dei dipendenti”, delle loro reali esigenze, del luogo in cui lavorano e dei condizionamenti che caratterizzano in modo differente le aziende.

Un esempio è **Sebia**, azienda con **60 dipendenti** che si occupa di diagnostica in vitro. Un gruppo di dipendenti si è offerto volontariamente di metterci la testa e individuare le necessità dei colleghi. Risultato? È emerso il desiderio di aggregazione, del fare insieme qualcosa di grande, partecipare ad un progetto comune, ad esempio fare volontariato insieme.

O il caso di **Vetrya**, azienda di **140 dipendenti**, con sede a Orvieto che fornisce piattaforme online e servizi digitali, definita la "Google" italiana. Quasi la metà dei dipendenti è donna, con un alto tasso di natalità che tiene occupati mamme e papà. Invece dell'asilo interno si è preferito un miniclub per il dopo asilo e per l'estate.

Ma parliamo di aziende che introducono benefit "interni" quali campus con palestra, biblioteca, centro benessere, per non parlare degli incontri culturali con scrittori e musicisti, aziende dove si lavora per obiettivi potendo organizzare liberamente il proprio tempo.

È evidente che il terreno del confronto si amplia oltre i canoni tradizionali della premialità... si tratta di un cambiamento culturale, del modo di fare impresa, di lavorare, da parte di datori di lavoro e lavoratori.

Non è infatti solo un problema dell'imprenditore che deve in qualche modo andar incontro al suo dipendente, ma di "costruire insieme", concepirsi insieme nel lavoro e nella propria umana avventura.

Colonia crenoterapica di Trescore Balneario per i figli dei dipendenti Dalmine





2. Il progetto Labor

LABOR - reti, tempi lavorativi, valori condivisi

L'Alleanza lodigiana del Piano territoriale di conciliazione famiglia-lavoro di ATS Città Metropolitana di Milano 2017-18 ha preso il nome di LABOR - reti, tempi lavorativi, valori condivisi

Composta da 26 partner e capofila la Provincia di Lodi, ha avviato sul territorio un progetto che attuando le direttive della DGR 5969 del 12/12/2016 ha scelto di sviluppare alcune azioni ed in particolare:

- Azione di time saving in favore di titolari o dipendenti di imprese commerciali e artigianali con massimo di tre occupati
- Azioni in sinergia con altre reti regionali (Reti WHP)
- Accompagnamento e supporto per usufruire del regime di defiscalizzazione, anche attraverso iniziative di formazione per micro, piccole e medie imprese e reti partner e di imprese
- Iniziative per lo sviluppo e la riorganizzazione delle reti

I partner hanno sottoscritto un regolamento che disciplina l'organizzazione e la *governance* dell'Alleanza Locale del progetto Labor. Un'Alleanza il cui capofila è la Provincia di Lodi è un partenariato composto da attori pubblici e privati i quali hanno l'obiettivo comune di definire e realizzare azioni in sinergia tra loro, anche grazie alla valorizzazione di competenze diverse.

Essa rappresenta un partenariato locale che opera per la messa in rete di servizi e interventi a sostegno della conciliazione vita-lavoro, in un'ottica di costruzione e sviluppo di un coerente sistema di politiche e di azioni integrate, con l'obiettivo di:

- ✓ **potenziare il benessere della comunità** e la competitività del sistema economico territoriale;
- ✓ **migliorare il benessere all'interno del nucleo familiare**, con particolare riferimento alla condivisione dei compiti di cura e ad un migliore bilanciamento dei tempi della famiglia con quelli lavorativi;
- ✓ **sostenere la libera partecipazione al mercato del lavoro** dei lavoratori e delle lavoratrici gravati dai compiti di cura dei familiari;
- ✓ **facilitare la diffusione delle buone pratiche e della cultura in tema di conciliazione**, delle politiche dei tempi, del secondo welfare, della valorizzazione del personale, della organizzazione del lavoro;
- ✓ **favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro**.

L'Alleanza Locale si è aperta nel tempo alle più ampie adesioni e pertanto nuovi enti interessati a farne parte hanno potuto aderire cammin facendo, presentando istanza al Capofila ed avendo aderito alla Rete territoriale di conciliazione ATS della Città Metropolitana di Milano.

Sono entrati a far parte dell'Alleanza è L'Officina, cooperativa sociale di Codogno che sviluppa percorsi lavorativi per soggetti fragili, in particolare persone con autismo, Famiglia Nuova e Mosaico servizi, tra gli enti del terzo settore più rappresentativi del lodigiano.

Dall'Alleanza si può anche uscire, ma nel percorso attuato nessuno ha abbandonato i lavori.

Scheda Sintetica Progetto Labor

Nome Progetto: LABOR - reti, tempi lavorativi, valori condivisi (Piano territoriale di conciliazione famiglia-lavoro di ATS Città Metropolitana di Milano 2017-18)

Capofila: Provincia di Lodi **Partner di progetto:** Azienda Speciale Consortile del Lodigiano per i Servizi alla Persona - Ente capofila Piano di zona, Gesam srl, EBT Lodi, Asst Lodi, L'Azienda Speciale di Servizi di Casalpusterlengo (A.S.S.C.), Fondazione Santa Chiara Lodi, Auser Lodi, Cgil- Camera Lavoro, Cisl, Uil, Confcommercio provincia di Lodi, Azienda di servizi alla persona Valsasino San Colombano al Lambro, Unione artigiani e Imprese Lodi, Consorzio per la Formazione Professionale e l'Educazione Permanente (CFP Lodi), Asvicom Lodi, Confartigianato provinciale Lodi, Università Degli Studi di Milano Bicocca - Dipartimento di sociologia e ricerca sociale, Fondazione Bignaschi, Fondazione Opere Pie Codogno, Comune di Lodi, Comune di Casalpusterlengo, A.C.L., L'Officina cooperativa sociale.

Durata progetto: 18 mesi

Descrizione del progetto: Il progetto ha lo scopo di incoraggiare le imprese (MPMI e grandi aziende) ad avviare/completare i piani di welfare aziendale a favore dei loro dipendenti, valorizzando la rete dei servizi socio-assistenziali presenti sul territorio e sostenendo la nascita di una nuova impresa sociale al femminile per erogazione dei servizi "salvatempo"; nel piano del progetto sono previste azioni per la sensibilizzazione, formazione e consulenza alle imprese e incentivi per acquisto dei servizi di welfare.

Nello specifico il progetto mette a disposizione delle aziende e del territorio risorse per:

✓ l'acquisto di servizi salvatempo per microimprese fino a tre dipendenti

- es, spesa pronta con prodotti locali/km0 con consegna in azienda, servizio pasti take-away, servizio lavanderia/stireria, disbrigo pratiche burocratiche-amministrative, lavaggio e assistenza auto, raccolta pacchi da corrieri;
- asilo nido, baby sitting, colf, badanti di supporto nella gestione dei figli e dei parenti con difficoltà, centro estivo, servizi custodia minori in periodi di chiusura scuole;
- acquisto biglietti eventi culturali/ricreativi/sportivi, libri scolastici, palestre, cinema, trasporti, abbonamenti.
- ✓ **accompagnare per la realizzazione del piano di welfare**
- analisi dei bisogni dei dipendenti;
- consulenza per la defiscalizzazione degli oneri destinati al piano di welfare;
- assistenza e supporto per la contrattazione di secondo livello;
- incontri informativi e formativi, workshop.
- ✓ **gestire piani di welfare aziendale attraverso piattaforme digitali interaziendali del territorio**
- accesso a servizi di welfare aziendale con piattaforma web per reti di impresa e terzo settore, quest'ultimo nella sua duplice veste di erogatore di servizi e provider per aziende private o istituzioni pubbliche;
- partecipazione parti sociali, datoriali e delle professioni;
- gestione di flexible benefit, welfare marketplace, gestione e validazione rimborsi, centrale di acquisto.

Informazioni utili per gli enti Partner:

- nella fase di sensibilizzazione, comunicazione e sostegno alle imprese è cruciale il ruolo delle associazioni datoriali, dei sindacati e degli altri partner di progetto;
- sarà importante individuare le imprese e invitarle ad incontri di informazione e sensibilizzazione, recependo le loro esigenze e le loro difficoltà.

Ruolo dell'impresa:

- La programmazione degli orari delle attività produttive nei fatti spesso non si concilia con gli orari di esigenze familiari, scuole, sportelli di enti, ecc... Ciò si ripercuote sul benessere e la concentrazione del dipendente anche sul lavoro. Tuttavia, un'impresa può favorire un miglioramento nella gestione dei tempi, acquisendo servizi di conciliazione finanziati dal progetto. Le diverse possibili opzioni, ovviamente, saranno declinate in funzione delle singole specificità di attività, settore, programmazione produttiva.
- La normativa più recente agevola le prestazioni di welfare aziendale erogate dai datori di lavoro attraverso la detassazione delle prestazioni. Il progetto accompagna le imprese verso la definizione dei propri piani di welfare aziendale, garantendo un'opportunità di relazione e di dialogo quotidiano con i propri dipendenti. La reciproca soddisfazione diventa una importante leva di competitività e produttività.

- Le imprese, attraverso la partecipazione all'alleanza locale di progetto, possono assumere la forma di rete d'impresе del territorio e stipulare convenzioni per l'erogazione di servizi di conciliazione a favore dei dipendenti. Lo scopo è quello di cogliere le reali necessità di lavoratori e imprese, offrendo beni che rispecchiano i bisogni che emergono all'interno delle aziende, valorizzando pienamente le persone che ci lavorano e promuovendo un ambiente di lavoro familiare.

Analisi del contesto

L'opportunità di questo bando regionale risponde alla nostra esigenza territoriale di far incontrare il welfare della rete dei servizi socio-assistenziali con il mondo produttivo delle imprese e delle aziende socio-sanitarie per rispondere ad una domanda crescente delle famiglie in tema di conciliazione famiglia-lavoro per i carichi di cura nei confronti di anziani, di disabili e di minori. All'interno dell'analisi di contesto realizzata a livello di ATS Città Metropolitana di Milano e ben descritta nel documento di indirizzo sulla Conciliazione, per quanto riguarda il territorio di Lodi gli aspetti rilevanti ai fini della proposta di idea progettuale che si propone sono i seguenti:

La rete dei servizi territoriali potenzialmente può costituire l'offerta per i piani di welfare e per le azioni di conciliazione, ma necessita di essere sviluppata, dislocata e integrata da servizi e modalità innovative di fruizione per rispondere alle esigenze delle famiglie e agli obiettivi di welfare aziendale delle imprese. Sarà anche oggetto di modellizzazione ai fini di costituire offerta di servizi accessibili anche tramite piattaforme digitali dei provider di welfare aziendale.

Il sistema produttivo del lodigiano

La difficoltà registrata nella scarsa adesione a precedenti bandi di conciliazione o di welfare aziendale (1) risiede in più cause, fra queste una prevalente è data dalla configurazione del sistema produttivo del lodigiano che si presenta come una realtà di micro imprese e di PMI molto diffuse.

(1) La forma del Bando 2012, rivolto a imprese più strutturate rispetto alla media lodigiana, è risultata poco consona al tessuto imprenditoriale locale. Nonostante gli sforzi messi in campo per promuovere e supportare la progettazione, le imprese lodigiane non hanno partecipato. Da uno stralcio dal documento del Piano di zona 2015-2017 "Si presentano i dati riguardanti le imprese (unità locali), suddivise per numero di addetti, presenti nella Provincia di Lodi, in Lombardia, nel settore Nord Ovest e in Italia, relative all'anno 2012 "

Numero di unità locali per provincia e classe di addetti. Anno 2012

Unità locali

1-9 addetti 10-19 20-49

Lodi 15.092 547 220

Lombardia 838.340 33.763 15.527

Nord Ovest 1.339.108 50.388 22.716

Italia 4.566.763 162.594 69.137

Fonte: Istat-Registro Statistico delle Unità Locali 2012

Come è visibile dalla tabella precedente, in ciascuna delle tipologie territoriali considerate, quasi il 95% delle imprese sono al di sotto dei 9 addetti, mentre meno dell'1% sono composte da più di 50 addetti. All'interno delle priorità indicate, l'attenzione alle micro imprese attraverso l'azione di time saving è per il Lodigiano un'opportunità di esteso coinvolgimento di tali imprese, anche attraverso la collaborazione delle associazioni datoriali dell'artigianato e del commercio e dell'Ente bilaterale EBT Lodi.

Dall'altra parte evidenziamo fra i dati da considerare l'elenco delle aziende che hanno attivato il programma WHP, tra cui le principali aziende socio-sanitarie del territorio lodigiano e un numero significativo di aziende di medie-grandi dimensioni, che quindi indicano un interesse per il tema della conciliazione, uno dei temi da sviluppare nel programma (segue elenco delle aziende whp).

Luoghi di lavoro Iscritti (-accreditati) (2014)

- azienda Ospedaliera Della Provincia Di Lodi – Casalpusterlengo
- azienda Ospedaliera della Provincia Di Lodi – Codogno
- azienda Ospedaliera della Provincia Di Lodi – Sant'Angelo Lodigiano
- azienda Ospedaliera della Provincia Di Lodi – Lodi
- azienda Servizi alla Persona Santa Chiara – Lodi
- centro Sacro Cuore ai Gesù Fatebenefratelli – Lodi
- Dow Italia Srl - Fombio
- Gescar Srl – Ospedaletto Lodigiano
- Icc Srl- San Martino In Strada
- Inalca Spa – Ospedaletto Lodigiano
- Mwu Curioni Spa- Galgagnano
- S.I.P.C.A.M. S.P.A. – Salerano Sul Lambro
- Trelleborg Coated Systems Italy Spa – Lodi Vecchio
- Società Italiana Del Cloro Srl. Ex Elettroch Solfuri E Clor S.P.A. – Tavazzano con Villanesco
- Zucchetti - Lodi

Per concludere sul versante del sistema produttivo: la scarsità delle imprese femminili è un dato presente anche nel nostro territorio, le imprese femminili in Italia a fine 2015 sono oltre 1.153 mila e rappresentano il 22% della realtà imprenditoriale; in Lombardia il loro numero supera le 154 mila unità, con una percentuale che si ferma al 19%. In provincia di Lodi se ne contano 2.806, il 18,79% del totale e l'1,82% delle imprese femminili lombarde, l'incidenza meno elevata della regione (CCIAA Rapporto Economia Lodigiana 2016).

Pertanto un'azione di sostegno di start up femminile è parte del nostro impianto; l'interesse del settore imprenditoriale femminile del Lodigiano già testato in altre occasioni, potrà essere di sostegno a questa azione.

Il fabbisogno di conciliazione delle famiglie lodigiane

Una ricerca condotta sul territorio a cura dell'Università Cattolica nel marzo 2012, realizzata per conto dell'Osservatorio sulla Famiglia della Provincia di Lodi in collaborazione con il Forum Provinciale Associazioni familiari ha messo in evidenza alcuni dati che possono essere tutt'ora considerati, in quanto restituiscono una fotografia della situazione generale delle famiglie del territorio lodigiano.

Alcuni esiti della rilevazione: nell'89% delle famiglie entrambi i genitori hanno un'occupazione lavorativa, nel rimanente 11% la madre si dichiara casalinga. Viene restituita una fotografia in cui le famiglie utilizzano per la cura dei minori l'aiuto della rete parentale, ma evidenziano anche una percentuale consistente di famiglie (1/3) che appaiono isolate e autoreferenziali, non utilizzando reti familiari o di vicinato; per quanto riguarda l'accudimento dei minori, il periodo in cui le famiglie incontrano maggiori difficoltà è il periodo della malattia dei figli e delle vacanze scolastiche. Tra i servizi più urgenti e utili per favorire la conciliazione dei tempi lavoro/tempi familiari i dati segnalano alcune priorità: agevolazioni fiscali per le famiglie, spazi gioco e potenziamento servizi scolastici ed educativi. Tra le esigenze di conciliazione è stato segnalato anche un maggior sostegno alle famiglie che si prendono cura dei genitori anziani e non più autosufficienti.

I suggerimenti e le proposte segnalate: rimodulazione dell'orario di apertura dei servizi della prima infanzia e scolastici, agevolazione per l'accesso ai nidi, ai centri estivi che coprano interamente il servizio di vacanza scolastica, all'utilizzo di baby sitter accreditate e ai servizi a sostegno della cura ai familiari non autosufficienti.

Altre esigenze di conciliazione per le famiglie con figli sono evidenziate dal numero di alunni disabili inseriti a scuola: 766 da infanzia a scuole secondarie di II grado; nei centri diurni CSE e SFA sono attualmente inseriti 132 disabili, per i quali si necessita di trasporto e di assistenza nel tempo libero dalla scuola o dalle attività del centro; in questi casi spesso la scelta di conciliazione si traduce nella rinuncia della madre al lavoro per potersi dedicare al figlio. Laddove ciò non

risulta possibile si aprono grandi bisogni di conciliazione. Così allo stesso modo se si leggono i dati della fragilità e della non autosufficienza, riferite alle persone che vivono da sole in età avanzata e che contano sulla rete familiare per le loro necessità, anche di trasporto, e a quelle non autosufficienti che dipendono dall'assistenza, stiamo assistendo in questi anni ad un incrementale sviluppo di offerta per far fronte alla solitudine e all'insicurezza di anziani ancora autonomi ma necessitanti di compagnia, di reti e prossimità per il loro benessere e per la salvaguardia della loro autonomia; così sono sorte diverse case famiglie per anziani e 2 alloggi protetti, unità d'offerta configurate come luoghi di tipo familiare, che assicurano ospitalità, accoglienza e risposta ai diversi bisogni di persone che in età avanzata non intendono più vivere da soli, magari in case non più adeguate alle loro necessità e in solitudine.

Sono in crescita anche i ricoveri di sollievo, 52 nel 2016, così chiamati perché costituiscono un momento di sollievo per la famiglia che accudisce il parente anziano

o disabile. Anche il numero delle assistenti familiari sul nostro territorio evidenzia l'esigenza di conciliazione dei figli o parenti nella cura degli anziani: sono infatti attivi circa 1200 contratti attivati dalle famiglie, con un gran numero di movimenti tra attivazioni e cessazioni nel corso dell'anno; a questo numero di contratti regolari si devono sommare quelli gestiti dalle società o associazioni che provvedono all'assistenza domiciliare e le prestazioni non regolate, per cui si può stimare più che il raddoppio del dato ufficiale.

Un'altra fonte di informazioni sui bisogni di conciliazione è costituita dalla rilevazione operata dall'Ente Bilaterale di Lodi, *Organismo Paritetico* dei settori Terziario e Turismo. Costituito per iniziativa di Confcommercio, CGIL Filcams, CISL Fisascat, UIL Uiltucs, opera come struttura di servizio per le imprese e per i loro dipendenti.

Aziende aderenti a EBT Lodi: circa 900, nella città di Lodi sono circa 350.

Nel corso dell'anno 2016 è stato approntato e somministrato ai dipendenti delle aziende aderenti

un questionario per la rilevazione dei BISOGNI E SERVIZI DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO.

Dall'analisi dei primi 1000 questionari si evince che le esigenze maggiori dei lavoratori riguardano:

- 1 - Le agevolazioni economiche per accedere ai servizi di cura/conciliazione
- 2 - La flessibilità degli orari di lavoro (in entrata e in uscita)/ smart working
- 3 - La possibilità di usufruire di servizi salva-tempo

Risposte correnti alle esigenze di conciliazione ed esiti del precedente Piano di conciliazione

Molte proposte di servizi organizzati dagli enti locali e dal privato sociale e le recenti misure del Fondo per la non Autosufficienza rispondono in modo standardizzato e strutturato ad una parte delle esigenze di conciliazione:

a valere sul FNA Fondo per la non autosufficienza sono stati assegnati nel 2016 n°198 buoni a supporto dell'azione del caregiver per un importo pari a 420.742,00 euro e numero 52 buoni per assistente familiare per un importo di 124.136,00 euro, come rinforzo dell'evidenza della necessità di conciliazione delle famiglie con un anziano o disabile. Attualmente abbiamo ricevuto tramite il CEad richieste di buono per assistente familiare pari a 82.000 euro solo nei primi due mesi del 2017. Complessivamente per sostenere la domiciliarità di persone fragili e non autosufficienti il nostro territorio ha offerto servizi a 533 beneficiari per una spesa di 1.006.184,00 euro nel 2016.

Oltre alla misura del FNA i Comuni mantengono il loro impegno per attivazione del SAD per circa 530 utenti ed erogano 56.996 ore di assistenza domiciliare. Durante l'estate sono attivi presso quasi tutti i Comuni del Piano di zona e gli oratori, anche in rete fra loro, i centri estivi diurni con 33 strutture e circa 2673 minori frequentanti, compresi

ragazzi disabili per cui si prevede l'assistenza educativa. Il Sistema della prima infanzia conta 62 strutture comprensivi di nidi famiglia, micronidi e centro prima infanzia, cui si aggiungono gli spazi gioco, per 1183 posti autorizzati.

Per far fronte a queste esigenze di conciliazione nel territorio lodigiano negli ultimi due anni abbiamo assistito all'avvio, all'interno del Piano di conciliazione 2014-2015, di sperimentazioni di nuovi servizi rivolti ai minori: per esempio si sono avviati dei centri educativi per rispondere alle esigenze delle famiglie con figli di età diversa, sono stati aperti i nidi il sabato mattina; sono stati organizzati servizi e laboratori per il periodo delle chiusure scolastiche diretti a fasce di età diversa, molto frequentati, con il coinvolgimento del privato sociale, pubblico e privato.

Anche l'Ente Bilaterale di Lodi, che nel tempo ha assunto un ruolo importante nel welfare contrattuale territoriale, ha dato luogo ad una consolidata serie di strumenti mutualistici attuali, sostenibili e adeguati alle esigenze e aspettative di imprese e lavoratori. Nel 2016 sono stati erogati 499 sussidi in materia di servizi di cura e di custodia, borse studio, agevolazione rette servizi e trasporto, buoni per caregiver, acquisto testi scolastici.

Tuttavia l'aspetto che è stato maggiormente assente nello scorso Piano di conciliazione è stato il coinvolgimento delle imprese, in particolare del settore profit, mentre alcune delle aziende sociosanitarie sono state da subito attive e presenti. Per cui in questo biennio vorremo concentrare l'impianto progettuale, come indicato dalle linee guida della DGR, su un concreto ed effettivo coinvolgimento attivo delle imprese, ampliando il numero dei soggetti, nella realizzazione di interventi di conciliazione all'interno dei contesti lavorativi. L'obiettivo sarà quello di mettere in dialogo i bisogni dei lavoratori con l'offerta della rete dei servizi territoriali di welfare per avviare dei piani di welfare aziendale che valorizzino l'offerta esistente in materia socio-assistenziale, educativa e ricreativa e nel contempo costituiscano opportunità per migliorare, flessibilizzare e innovare i servizi in logica conciliazione, seguendo alcuni spunti che si erano sperimentati. La finalità è quella di aprire un dialogo, un apprezzamento reciproco e una collaborazione fra imprese e territorio, nella logica di generare valore per entrambe le componenti, rimettendo al centro il benessere delle famiglie.

Sintesi dell'idea progettuale

L'idea progettuale si centra su azioni che operano secondo due direttrici che si incontrano e che si alimentano reciprocamente.

La prima direttrice che si articola nel Piano è quella delle **azioni verso le imprese e per le imprese**: gli Enti locali, Provincia capofila e Comuni del Piano di zona sono chiamati a svolgere un ruolo di promozione e sviluppo di progetti di conciliazione verso il mondo produttivo, in particolare volti a:

- ✓ stimolare il mondo produttivo nell'avviare delle azioni sperimentali di conciliazione (b, c)

- ✓ avviare start up femminile per sviluppare offerta servizi time saving da sperimentare (a)
- ✓ accompagnare e formare le imprese sulle agevolazioni che trasformano i piani di welfare in un investimento proficuo piuttosto che in un costo; (b, d)
- ✓ conoscere in modo approfondito e comparato il bisogno di conciliazione dei propri lavoratori e di
- ✓ quelli delle imprese con cui poter costituire delle reti (d, c)
- ✓ valorizzare i propri servizi interni come opportunità di conciliazione per i propri dipendenti, potenzialmente fruibili anche da esterni (c)

Come seconda direttrice si sviluppano **azioni nei confronti della rete dei servizi**:

- ✓ avvio e accompagnamento di start up femminile di servizi di conciliazione per sperimentare l'offerta di servizi di Time saving alle microimprese (a)
- ✓ mappatura, convenzionamenti e dislocazione dell'offerta di servizi;
- ✓ sviluppo modellizzazione della rete dei servizi territoriali lodigiana;
- ✓ studio di fattibilità ai fini di integrazione in piattaforma digitale dei provider di welfare aziendale (k)
- ✓ istituzione del registro territoriale delle assistenti familiari e delle baby sitter per qualificare l'offerta e facilitare l'accesso delle famiglie (f)
- ✓ sperimentazione di criteri di conciliazione applicati al servizio trasporto e ai servizi di cura a chiamata. (f)

Per la progettazione esecutiva e la realizzazione dell'idea progettuale delineata sono rilevanti i coinvolgimenti degli enti indicati nel **partenariato** e in particolare:

- ✓ Gli Enti locali, Provincia, Comuni del Piano di zona, Consigliera di Parità e ACL svolgono ruolo di promozione verso il mondo produttivo e nel contempo di coordinamento della rete di offerta pubblico/privata, per sviluppare il Piano territoriale di conciliazione favorendo il dialogo e l'incontro fra le due componenti.
- ✓ Le associazioni datoriali, in particolare dell'Artigianato e del Commercio, l'Ente Bilaterale e la Camera di Commercio, che è un partner auspicato, e le Organizzazioni Sindacali per sensibilizzare e supportare il coinvolgimento delle imprese, segnalando le disponibilità, le aperture e le buone prassi in essere delle microimprese e delle PMI. Altro obiettivo da condividere con questi partner è la formazione di reti fra imprese per ottimizzare l'organizzazione e l'erogazione dei servizi.
- ✓ Alle aziende profit della rete WHP, ed altre medie imprese presenti sul territorio, alcune di esse partner auspicati, chiederemo di svolgere funzioni di mentoring nei confronti delle MPMI e/o loro reti rispetto all'esperienza già avviata nel loro contesto di welfare aziendale.

- ✓ Le Aziende socio-sanitarie, con l'esperienza già avviata di programma WHP e/o di welfare aziendale, sono soggetti funzionali a nuove sperimentazioni di azioni di conciliazione, sia come beneficiari che come potenziali produttori; in rete con altri interlocutori del territorio (scuole, CFP consortile, consultori, ecc.) per attività di formazione e di supporto nel ciclo di vita delle famiglie dei loro dipendenti e di valorizzazione di servizi interni che possono diventare offerta aperta ai dipendenti e anche eventualmente agli esterni.
- ✓ Il Terzo settore, come soggetto che può dare indicazioni in merito alla sperimentazione di criteri puntuali di conciliazione applicati al trasporto sociale degli anziani, sulla base dell'esperienza maturata nel rapporto con le famiglie e con i Comuni in cui eroga il servizio.
- ✓ L'Università Bicocca Facoltà di Sociologia come partner scientifico nell'analisi e studio comparato del fabbisogno di conciliazione dei lavoratori delle imprese che inizieranno il percorso di accompagnamento e di formazione alla defiscalizzazione degli oneri da welfare aziendale a cura di Gesam, partner privato.
- ✓

Il progetto coinvolge una pluralità di soggetti pubblici e privati che in vario modo si adoperano per conciliare la vita lavorativa con quella personale e familiare delle persone. Le azioni proposte pongono l'attenzione:

- al sistema delle micro, piccole e medie imprese, rivolgendo nei loro confronti percorsi di WA, i quali per le caratteristiche dimensionali delle imprese fanno fatica ad emergere;
- alla PA, Enti locali, alle aziende del sistema sociosanitario, sia pubbliche che del privato accreditato, per un impegno più diffuso e di sistema anche nella doppia conciliazione;
- rispetto ai bisogni espressi sia dai cittadini-dipendenti, sia dai cittadini utenti dei servizi;
- alle Associazioni datoriali e organizzazioni sindacali in quanto strumenti di coinvolgimento di imprese e lavoratori, per l'attivazione delle politiche di welfare attraverso la contrattazione aziendale;
- agli Enti del Terzo Settore in quanto motore autonomo di valorizzazione, per il duplice ruolo che assume sia di promotore per propri lavoratori e soci, sia di attivatore per servizi alla famiglia;

Finalità

L'alleanza Locale colloca le imprese, attraverso la mediazione delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali, in un ruolo di partenariato, ingaggiandole all'origine anche nella co-progettazione delle iniziative da realizzare. Si tratta di un vantaggio significativo, che porta con sé un'opportunità da cogliere nella fase di sviluppo del progetto, ossia l'allargamento graduale delle azioni o della sensibilizzazione anche ad altre imprese del territorio.

La capacità di comunicare efficacemente gli intenti del progetto e le opportunità offerte alle aziende costituirà elemento fondante dell'alleanza nel supportare la conciliazione famiglia-lavoro per i dipendenti; mentre, tra gli stessi componenti dell'azienda ed in particolare i lavoratori ci si porrà come facilitatori per l'avvicinamento agli strumenti messi a loro disposizione, siano essi servizi salva tempo, contributi all'accesso ai servizi, meccanismi di defiscalizzazione dei premi di risultato o servizi/sportelli costruiti ad hoc all'interno dell'azienda.

Ci si prefigge ancora di intervenire su queste tematiche offrendo alle imprese competenze specialistiche in merito alle opportunità esistenti, alle modalità applicative delle norme e al sostegno alle diverse fasi di intervento nella realizzazione degli interventi, si pensi alla definizione dei piani di welfare aziendale con conseguente contrattazione territoriale e aziendale. In questo senso l'alleanza ha accolto al proprio interno partner con una competenza solida sul tema, da mettere a disposizione delle imprese.

Le azioni verso un'analisi dei bisogni di conciliazione e con la definizione di una sorta di contratto di impegni reciproci, per la realizzazione delle attività di progetto, consentirà di mettere in relazione le diverse parti delle aziende coinvolte, facendo conoscere al management gli effettivi bisogni riscontrati dai lavoratori e, viceversa, mettendo questi ultimi nelle condizioni di capire e leggere con maggiore consapevolezza le linee di indirizzo o le decisioni aziendali.

Imprescindibile il confronto costante e diretto con le parti sindacali, anch'esse partner dell'alleanza, riconoscendone un ruolo di attori fondamentali, soprattutto nell'ottica di costruire, durante la realizzazione dei progetti, dei cambiamenti concreti e durevoli. In merito ai cambiamenti ancora auspicati, da una parte si prefigge la sostenibilità del progetto

intesa come capacità degli interventi di durare nel tempo, grazie a risorse messe a disposizione dalle imprese e a ulteriori finanziamenti pubblici che si potranno cogliere, dall'altra l'utilizzo della contrattazione di secondo livello come strumento principe per dare forma, sostanza e continuità nel tempo a quanto avviato o sperimentato.

Infine gli elementi raccolti per un nuovo modello di rete potranno rappresentare l'avvio di un'ulteriore fase di sviluppo del welfare, in cui il settore pubblico e quello del non profit devono trovare nuove modalità di coordinamento con una crescente presenza del settore privato profit, anche con l'integrazione del modello originato con il mercato dei provider di WA.

RISORSE DEL PROGETTO

Costo complessivo di progetto	€ 249.542,40
Contributo richiesto	€ 174.679,68
Cofinanziamento dell'alleanza	€ 74.862,72
Ipotesi di riparto dei costi rispetto alle aree di interesse/intervento individuate	
A Sostegno imprenditorialità femminile	€ 45.600,00
B Time saving	€ 29.680,40
C Azioni in sinergia con rete WHP	€ 56.400,00
D Accompagnamento regimi di defiscalizzazione	€ 36.200,00
F Assistenza, mobilità/trasporto	€ 23.700,00
K Iniziative per lo sviluppo e riorganizzazione della rete	€ 57.962,00
Totale	€ 249.542,40

3. Dal progetto ai fatti



Azione A
Sostegno imprenditorialità femminile

Welfare territoriale lodigiano

Il lodigiano si è fortemente impegnato in questi ultimi anni nella “ri-generazione” del tessuto sociale ed economico del territorio. Emblematico il progetto **“Rigenerare Valore Sociale nel Lodigiano”**, progetto finanziato da Fondazione Cariplo e che ha interessato soggetti del pubblico e del privato territoriale, con più azioni rivolte agli assi casa, cibo e lavoro.

Un progetto molto ambizioso e che vedrà la sua conclusione proprio in questi mesi, dopo circa 3 anni di sperimentazioni e di realizzazioni che hanno permesso il fiorire di tante iniziative.

Un progetto di progetti... perché “Rigenerare”, come viene soprannominato, parte dall’idea di attivare e sostenere sul territorio iniziative e progetti che possano a loro volta generare nuove azioni, riattivare comunità e soggetti fragili in ogni campo economico e sociale, dall’industria all’agricoltura, dalla famiglia alle comunità.

Un progetto che “seminando scintille” si propone di riattivare un tessuto socio-economico piegato dagli anni della crisi, ma pieno di risorse.

“Rigenerare” ha dato un’impronta, un *modus operandi* che ha fortemente cambiato l’agire delle realtà sociali private e pubbliche, sostituendo un’azione di accompagnamento e sostegno, co-progettando iniziative in dialogo con il territorio, uscendo dalla logica di aiuto alla sostenibilità quotidiana (che ha sempre le gambe corte...) per seminare guardando al futuro, cercando di stimolare un’autonoma capacità di intrapresa.



“Rigenerare” presente alla Festa della Filantropia di Fondazione Comunitaria, 21 ottobre 2018

Sotto quest'impronta forte, l'Alleanza lodigiana si è mossa favorendo il più possibile azioni non limitate al perimetro di tempo e risorse designate, ma che possano tracciare uno sviluppo futuro a vantaggio del territorio.

Va premesso che una progettualità con una componente sperimentale così ampia, costituisce un *workshop* a tutti gli effetti, un laboratorio di valutazione che permetta di scegliere e disegnare passi futuri e che si spinge su un terreno con buone prospettive, ma che necessita di tempo.

In quest'ottica l'azione a sostegno dell'imprenditorialità femminile si è configurata come sperimentazione che a partire da esperienze maturate negli anni precedenti sul territorio, rivolte a promuovere la nascita di nuove imprenditorialità, potesse generare e valutare nuovi modelli.

I bandi per nuove imprenditorialità, per *start up*, sono in genere aperti all'adesione di soggetti che attraverso un finanziamento vengono sostenuti nella realizzazione della propria idea imprenditoriale, con un aiuto che permette la copertura dei costi di avviamento di una piccola impresa.

In questi anni di difficile ripresa non è facile dar vita a nuove realtà... e spesso i bandi destinati a start up hanno visto percentuali alte di fallimento delle idee imprenditoriali, con un considerevole numero di nuove imprese dalla durata temporale limitata al primo anno di vita o poco più.

Se da un lato l'auto-impresa costituisce una modalità significativa nell'affronto di una ripresa economica difficile, con tanti giovani e meno giovani che rimboccate le maniche si "mettono in proprio", si riscontrano notevoli difficoltà da parte di questi coraggiosi imprenditori del 2000. Secondo un dato della CGIA, il 55,2% delle imprese neocostituite chiude i battenti entro i 5 anni di vita.

In questi ultimi anni, cercando di individuare i bisogni di questi nuovi imprenditori, Camere di Commercio e Fondazioni si sono alleate promuovendo bandi a steps, per accompagnare chi vuole fare impresa ad una consapevolezza delle difficoltà e della necessità di competenze sempre più specifiche.

È il caso del bando Startupper di Cam Com Milano o del "Bando per nuove iniziative imprenditoriali" di Rigenerare Valore Sociale nel Lodigiano (menzionato poco sopra) che hanno aperto *call* alla ricerca di nuove idee, le hanno scremate e invitato i proponenti a partecipare a percorsi di formazione, anche individuale, che permettessero una visione il più ampio possibile di cosa significa fare impresa.

Business plan, marketing, analisi swot, sostenibilità, comunicazione digitale, lavoro di rete, certificazioni e accreditamenti... argomenti imprescindibili da qualsiasi azione di imprenditorialità voglia darsi fondamentali solide, affrontati in aula e individualmente, che hanno permesso di aiutare i giovani imprenditori ad un'autovalutazione e una presa di coscienza delle proprie potenzialità. Un modello sperimentale che ha dato qualche risultato in più, ma che non ha scongiurato la *défaillance* di molte delle nuove idee imprenditoriali...

Questo perché la formazione viene sottovalutata, si crede sia sopperibile con il buon senso, con quello che si sa già e spesso sembra lontana dai propri obiettivi...in fondo una piccola impresa, di una o due persone, perché dovrebbe impegnarsi in un'analisi swot? o in un piano di comunicazione e marketing?

Di welfare diventate fa bene alla tua azienda
 Presentare i servizi di conciliazione vita-lavoro a beneficio aziendale di una o più persone in azienda, per favorire la produttività e la fidelizzazione del personale. Ma soprattutto per rendere più felici i collaboratori e la salute finanziaria dell'impresa e del tuo lavoro e la salute.

Maddalena, Romina e Barbara sono a tua disposizione!
 Servizi di assistenza a tu per tu con Labor-IN. Ti offriamo un servizio personalizzato e personalizzato, sempre pronto per la tua azienda e i tuoi collaboratori.

Cooperazione Vita-Lavoro

LOFFICINA

il sito di tutti

Progetto LABOR
 Il progetto LABOR (Lavoro e Bene Comune) è un progetto di cooperazione sociale che ha lo scopo di favorire la nascita e lo sviluppo di nuove imprese sociali e cooperative.

il QUOTIDIANO
 L'OFFICINA è un sito web che ti offre un servizio di consulenza personalizzato per la tua azienda e i tuoi collaboratori. Ti offriamo un servizio personalizzato e personalizzato, sempre pronto per la tua azienda e i tuoi collaboratori.

Labor-IN Servizi Conciliazione Vita-Lavoro
 Via Argento Molinari 35, 26819 Codogno (LO)

con il contributo di **Cooperazione Vita-Lavoro**

Labor-IN
 Servizi Conciliazione Vita-Lavoro

libera il tuo tempo per liberare le tue passioni

Labor-IN si occupa di servizi "salva tempo" a favore delle aziende, per alleggerire gli impegni quotidiani delle persone al lavoro.

Labor-IN sta progettando per te servizi per la consegna in azienda di shopper di frutta e verdura, servizi di stesera e per interventi di pulizia straordinaria... ma valuta con te ogni esigenza che possa conciliare vita e lavoro.

... libera il tuo tempo per liberare le tue passioni

Un aiuto nello stress
 Labor-IN ti propone un servizio di assistenza per la tua azienda e i tuoi collaboratori. Ti offriamo un servizio personalizzato e personalizzato, sempre pronto per la tua azienda e i tuoi collaboratori.

... o in ogni altra necessità ti proponiamo il servizio di conciliazione vita-lavoro
 Labor-IN ti propone un servizio di assistenza per la tua azienda e i tuoi collaboratori. Ti offriamo un servizio personalizzato e personalizzato, sempre pronto per la tua azienda e i tuoi collaboratori.

Labor-IN
 Servizi Conciliazione Vita-Lavoro

WhatsApp: +39 375.61.10.10
 info@laborin.it | www.laborin.it

libera il tuo tempo per liberare le tue passioni

Progetto Labor-IN

Labor-IN Servizi Conciliazione Vita-Lavoro
 Via Argento Molinari 35, 26819 Codogno (LO)

WhatsApp: +39 375.61.10.10
 info@laborin.it | www.laborin.it

libera il tuo tempo per liberare le tue passioni

Labor-IN
 Servizi Conciliazione Vita-Lavoro

Per la pausa della tua azienda Labor-IN ti propone un cesto di frutta di stagione recapitata sul luogo di lavoro. Un frutto fresco e gustoso per uno spuntino pieno di salute!

per informazioni contatta Labor-IN personalizzati per te un'offerta che renderà la pausa con i tuoi collaboratori più gustosa!

libera il tuo tempo per liberare le tue passioni

49

Ci vuole coraggio per fare impresa...

Nel caso dell'azione di auto imprenditorialità del progetto Labor, i partner hanno svolto un'analisi preliminare volta a delineare quale fosse il percorso più idoneo a garantire se non il pieno successo, la messa a frutto di quanto investito.

Se un percorso di formazione è ancora poco, quale strada potremmo percorrere per sviluppare al meglio quest'azione?

Dal confronto con i partner l'idea emergente è stata quella di chiedere ad uno di essi, L'Officina, di "incubare" la nuova start up. L'Officina, giovane realtà sociale del lodigiano, si configura essa stessa come start up: ha partecipato al bando "Nuove iniziative imprenditoriali" di Rigenerare Valore sociale nel Lodigiano, Camera di Commercio di Lodi e Fondazione Cariplo, guadagnando il 1° posto tra le 5 nuove iniziative che si sono aggiudicate il contributo. Una realtà giovane, nata in questo stesso contesto economico complicato dagli anni della crisi e che si configura come azienda a tutti gli effetti, promuovendo attività lavorative nelle quali inserisce soggetti fragili, persone disabili o con autismo.

Nuovi imprenditori quindi che accompagnano future imprenditrici...

Ma vediamo come è andata.

Il partner L'Officina ha sottoposto un quadro dell'azione imprenditoriale che utilizzasse al meglio le risorse stanziate.

Considerando il budget di progetto di €36.000, si è aperta l'incubazione per 3 persone, 3 donne fuori dal mercato del lavoro, ma con iniziativa e la volontà di mettersi in gioco.

Uno stanziamento "*pro capite*" di €12.000, che sono pressappoco, per dare un ordine di grandezza e paragone, il costo di un full time con un contratto per 6 mesi.

Un vantaggio dell'Officina rispetto agli altri partner è l'aver avviato nel 2018 un'azione di comunicazione e marketing per l'agricoltura sociale: L'Orto di tutti.

Il progetto che riunisce una decina di realtà sociali impegnate in agricoltura, ha permesso di far conoscere realtà e prodotti, promuovendo l'apertura di un punto vendita a Codogno, una linea di trasformati a marchio L'Orto di Tutti (confetture, nettari e mousse di frutta) e di sperimentare un servizio di consegna presso le aziende di frutta e verdura. Servizio che costituisce un "anteprima" ai servizi di welfare pensati in Labor.

L'Officina cooperativa sociale nasce a Codogno dall'idea di creare un'impresa inclusiva, costruita insieme da abili e disabili. L'unicità di ogni persona e la scoperta dei propri talenti, così come il desiderio di crescere, costruire, lavorare, diventare adulti accomuna tutti, abili e disabili.

L'Officina è un luogo ove si lavora e dove si affinano le idee... perché sono tante le "officine" e si occupano di confezionamento, di assemblaggio, di servizi per le aziende e, negli ultimi anni, di trasformazione alimentare di frutta e verdura. Attraverso percorsi gradualmente, con il "passo" della persona che entra all'Officina per imparare a lavorare, la cooperativa sta cercando di sviluppare con i propri collaboratori, fragili e meno fragili, un modello di business inclusivo, sostenibile e certificato (ISO 9001) che possa camminare con le proprie gambe come qualsiasi altra impresa. Un modello che lavora con gli educatori e la rete di sostegno di ogni collaboratore, sviluppando sinergie con i servizi sociali e gli stakeholder.

Oggi L'Officina ha uno staff stabile di 7 persone, di cui 3 svantaggiate, ospita percorsi di tirocinio e di "scuola lavoro" rivolti soprattutto a ragazzi con DSA.



Ma ecco il piano economico per l'incubazione della start up femminile:

BUDGET DI PROGETTO		FIN		COFIN	
		36.019,76 €		25.040,40 €	10.979,36 €
1 PROGETTO					
1.1 PROGETTAZIONE	584,10 €	2.784,10 €	584,10 €		
1.2 STUDIO DEI PROCESSI PER AZIONE	2.200,00 €		2.200,00 €		
2 COMUNICAZIONE					
SITO WEB	1.000,00 €			1.000,00 €	
GRAFICA	1.557,60 €	4.492,16 €		1.557,60 €	
MATERIALE STAMPATO	1.000,00 €		1.000,00 €		
AGGIORNAMENTO NEWS	934,56 €			934,56 €	
3 ALLESTIMENTO SPAZI					
SPESE AZIENDALI	500,00 €	2.000,00 €	500,00 €		
STIRERIA INTERNA	1.500,00 €		1.500,00 €		
4 COORDINAMENTO DEI SERVIZI					
SPESE AMMINISTRATIVE/SEGRETERIA	2.887,20 €	5.527,20 €		2.887,20 €	
COORDINAMENTO ATTIVITA'	2.640,00 €		2.640,00 €		
5 PERSONALE					
1 RISORSA BARBARA	4.385,00 €		4.385,00 €		
2 RISORSA ROMINA	4.385,00 €	13.155,00 €	4.385,00 €		
3 RISORSA MADELEINE	4.385,00 €		4.385,00 €		
6 CORSI SICUREZZA/HACCP x 2 risorse					
CORSO SICUREZZA	300,00 €		300,00 €		
CORSO HACCP	70,00 €		70,00 €		
VISITA MEDICA PER IDONEITA' LAVORATIVA	90,00 €	620,00 €	90,00 €		
DPI	160,00 €		160,00 €		
7 ATTREZZATURE					
ATTREZZATURE PER SPESE	1.000,00 €	2.200,00 €		1.000,00 €	
ATTREZZATURA PER STIRERIA	1.200,00 €			1.200,00 €	
8 MEZZO					
A4 Fiat Doblò Cargo Maxi	2.841,30 €	5.241,30 €	2.841,30 €		
CARBURANTE (€100/settimana)	2.400,00 €			2.400,00 €	

Come visibile, alle 3 nuove imprenditrici è stato riconosciuto un rimborso spese che permettesse alle candidate di dedicarsi allo sviluppo della start up, abbandonando piccoli lavoretti. Il costo per l'allestimento degli spazi riguarda invece le due aree all'interno della sede dell'Officina destinate alla preparazione delle spese pronte e alla stireria, cioè i servizi su cui si è lavorato.

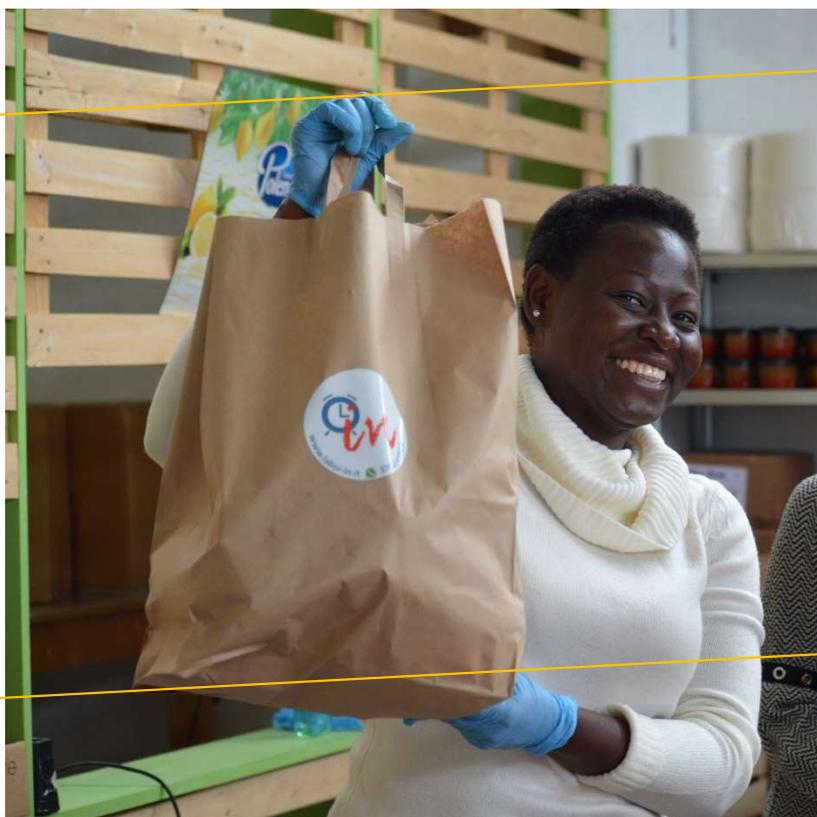
Ma ecco le tappe di progetto:

1 step: candidature

L'Alleanza ha promosso sul territorio lodigiano una richiesta di candidature per il percorso di incubazione avente come unica condizione la volontà delle partecipanti a "mettersi in proprio" al termine del percorso.

Tra le persone vagliate questo elemento ha costituito un ostacolo significativo. La paura di affrontare in prima persona aspetti economici, complessi e di responsabilità è risultata un freno per molti candidati.

È indubbiamente vero che sono tante le ottemperanze cui occorre prestare attenzione, fra temi fiscali e normativi, economici e di certificazione, e che un soggetto alle prime armi, per altro fragile, ne sia spaventato non stupisce. Tra le persone che si sono auto candidate al percorso (in tutto 5) descriviamo brevemente i profili delle tre che hanno dato vita alla “start up in incubazione”.





Barbara C.

Classe '71

"Sono nata a Quarto Sant'Elena (SS) dove ho fatto le scuole professionali per i servizi turistici e commerciali. Da grande volevo fare la segretaria... In attesa di trovare lavoro come segretaria, ho fatto la cameriera in locali, bar, ristoranti. Mi piaceva come lavoro, ma non era quello che volevo.

L'ho fatto con passione... quando un amico ho aperto un locale mi sono implicata con questa sua nuova impresa. Ma dopo qualche mese ha chiuso... è stato un flop.

Nel 2001 sono sbarcata a Londra, facendo la cameriera, prima in periferia, poi in un ristorante, Quaglino's restaurant, dove ho imparato tanto. Poi mi sono spostata nella city, questo per un paio d'anni.

Poi Tenerife, me ne aveva parlato una persona: "si fa una vita meravigliosa... ciabattine tutto l'anno!".

Qui facevo la cameriera in un chiosco bar vista mare. Fino al glorioso dicembre 2006... poi sono tornata.

Nel 2007 è nato Andres, il mio unico figlio. Ho fatto le pulizie, ho lavorato come archivista al comune di Quarto Sant'Elena e in alcuni ristoranti sempre come cameriera.

Nel 2015 mi sono trasferita nel lodigiano, dove abita mio padre. Il primo lavoro è stato in una mensa, ma è stata un'esperienza breve. Poi non ho più trovato nulla. Quando mi hanno chiamato per Labor ho faticato a capire di cosa si trattava...ma mi è sembrato molto interessante, una cosa che usciva dalle nostre mani...

Una cosa è certa: sono arrivata con grandi lacune, poche competenze.

Ma non mi sono mai sentita umiliata, anzi...mi sono sentita spronata, valorizzata, incoraggiata...

Incoraggiare può sembrare insignificante...ma quando una persona è incoraggiata a fare può dare il doppio di quello che crede! Uno dopo tanti insuccessi si misura, pensa di non essere capace a far niente, si demoralizza...

Questa esperienza mi ha fatto molto bene, mi sono sentita come a casa.



Romina

Classe 1975

Sono nata Codogno, unica lodigiana di Labor-IN. Ho fatto le scuole professionali, contabilità aziendale, e altri corsi di assistente familiare, tecniche di vendita, attività segretariali. Credo molto nella formazione.

Ho cominciato a lavorare molto giovane, con tanti piccoli lavoretti, stirare, far pulizie, fino a ch  sono entrata in fabbrica, un'azienda di materiali elettrici, per 2 anni. Poi ho passato altri 9 anni in un'azienda di cosmetici. Ma la fabbrica non   per me... cos , quando per mancanza di lavoro mi hanno licenziata mi sono messa a fare la barista e poi la cuoca, finalmente! Per poi tornare in azienda attraverso le cooperative di lavoro.

Con la crisi mi sono reinventata, nel 2014 ho fatto un corso di assistente familiare per seguire i malati nelle cure domiciliari e come volontaria i malati terminali. Un lavoro che mi ha arricchito tanto... poi tanti lavoretti, come lavare le auto, cosa che mi piace molto!

Quando mi   stato proposto Labor ero al settimo cielo! Era il mio mondo, lavorare nella frutta e verdura, promuovere prodotti sani... una passione per me profonda. Ci ho creduto da subito, sentendola come una bella sfida, una cosa che poteva funzionare!

  una bella esperienza quella dell'essere in proprio, perfetta quando non sei sola, ma hai delle socie.

  bellissimo poter fare, costruire la propria impresa. E poi   stato un grande riscatto nei confronti della mia citt  dalla quale ho sempre desiderato andar via...ma dopo Labor-IN vorrei restare e renderla migliore!

  stata un'esperienza positiva, per il futuro... mi dispiace non ci siano state le condizioni per proseguire... Forse un po' di tempo in pi ...6 mesi sono pochi per imparare, mettere a frutto quello che impari, iniziare a camminare con le proprie gambe... s , ci vuole pi  tempo...



Madeleine

Classe 1979

Sono nata in Camerun, dove ho studiato chimica industriale alle superiori – sono perito - e i primi anni di chimica all'università (che non ho portato a termine). Da grande volevo lavorare nella conservazione alimentare, perché nel mio paese si vendono prevalentemente prodotti freschi, frutta e verdura, ma alla fine della giornata vedevo sprecare tanto cibo che non era stato venduto e veniva buttato perché il caldo non ne permetteva più il consumo.

Ho studiato chimica per questo.

Quando sono arrivata in Italia nel 2001 ho trovato lavoro come badante, poi in una fabbrica che trasformava pomodori.

Di seguito lavori semplici come baby sitter e collaboratrice familiare.

Quando mi hanno chiamato per Labor, ho pensato che era un'occasione, la mia occasione!

Sarei entrata nel mondo dell'imprenditoria, mondo che mi affascina, ma che non conosco. Avevo partecipato al bando di Rigenerare per le Nuove Iniziative imprenditoriali, volevo aprire un punto di acquisto per prodotti alimentari non europei, nel quale fosse possibile conoscere la cultura, il modo di cucinare cose che qui non si conoscono, ma poi non avevo intrapreso l'attività.

Partecipare a Labor è stata un'esperienza molto, molto positiva, mi ha arricchito tanto. Avevo un'idea vaga di cosa voleva dire fare l'imprenditore. Non conoscevo la complessità del fare impresa e ignoravo quanto gli aspetti relazionali costituiscano un elemento indispensabile.

Mi ha aperto molto la mente, ne sono contentissima.

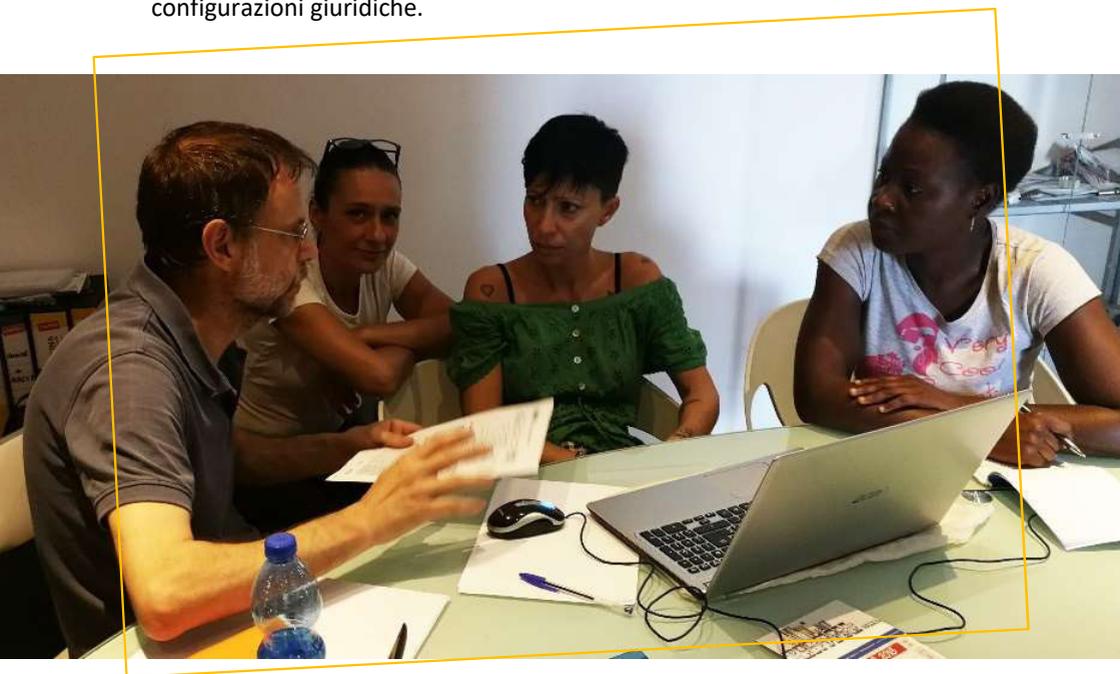
2 step: le basi

Le 3 imprenditrici in erba hanno diplomi, professionali o tecnici, ma la preparazione scolastica non ha dato seguito ad attività che ne permettano la messa alla prova...hanno dimenticato molto di quanto imparato nei percorsi a scuola e si trovano a ricominciare da capo.

Nessuna paura, si ricomincia da zero. I due tutor si dividono i temi da trattare e si comincia!

Occorre conoscere il progetto, l'Alleanza e i suoi partner. E poi il territorio, la rete sociale legata all'Officina e all'Orto di Tutti.

Qualche passaggio sul fare impresa, sulle responsabilità e sulle possibili configurazioni giuridiche.



Un momento di "formazione" all'Officina

Entrando nel vivo si affrontano i temi più operativi: cos'è il welfare aziendale, cosa potremmo proporre alle aziende come *start up*, quali sono gli obiettivi della nuova impresa. Non si può prescindere da un'azione di marketing e comunicazione, che alle spalle ha una riflessione sull'identità e

lo scopo dell'impresa. E poi c'è l'attività commerciale: la parte più delicata che attraverso simulazioni e incontri diretti con le imprese (sempre accompagnate dai tutor) fanno emergere i dettagli del dialogo fra soggetti che fino ad un minuto prima non si conoscevano.

Non si può certo tralasciare l'azione segretariale e organizzativa: l'attività che si sta iniziando ha a che fare con clienti, ognuno con le proprie esigenze, che deve essere contattabile e sempre informato delle variazioni di servizio: data base, anagrafiche, l'uso di un programma sviluppato dall'Officina per il processo degli ordini, l'uso dei nuovi social e di whatsapp in modo professionale. E poi il sito: non si può non avere un sito web e i biglietti da visita da lasciare al termine degli incontri.

L'idea è di percorrere insieme i primi 2 mesi, acquisendo il più possibile elementi che permettano alle nuove imprenditrici di decidere responsabilmente se proseguire.

Tutte e tre hanno vaghissime idee di quello che affronteranno e i tutor dell'Officina vogliono che la start up parta dalla loro volontà di fare impresa e dal loro coraggio...



Le laborine delineano la loro identità... fino al nome!

Barbara, Romina e Madeleine sono all'Officina tutti i giorni, per imparare, studiare, fare simulazioni e provarsi in azione, sempre accompagnate dai tutor che man mano provano a sfilarsi e a lasciarle far da sole.

Ma trascorsi i primi due mesi tutte e tre decidono di proseguire: costruiranno la loro impresa e, con essa, il loro futuro.

Non è facile in poche settimane assimilare tante informazioni... è un mondo nuovo e le domande rivolte ai tutor diventano via via più pertinenti così come la progettualità... fino alla scelta del nome.

Si chiamerà Labor-IN!

"Allora ragazze, dobbiamo acquistare il dominio e preparare mail e materiale per la comunicazione...ma bisogna avere un nome!"

Barbara, Romina e Madeleine, coinvolte in tutti i passaggi della costituzione di un'impresa propongono molti nomi, all'inglese (con riferimento al WELL di welfare) più "aziendali", qualche acronimo... ma dopo qualche giorno concordano che la start up nata da LABOR, deve avere un nome che richiami il progetto "padre" della loro iniziativa: si chiamerà Labor-IN e loro tre...*laborine!*

Labor-IN indica l'esserci, l'essere in pista, attive e propositive, come appaiono nel loro sito di cui hanno condiviso la struttura e scritto i testi.



Si parte!

“Pronto, parlo con Labor-IN? Sono della S. l’azienda di energia... ho visto il vostro volantino, volevo chiedervi se era possibile ricevere due volte a settimana una cesta di frutta per lo spuntino dei nostri dipendenti...”

Dopo tante ore passate a simulare la presentazione di Labor-IN il primo contatto è una bellissima sorpresa!

Le *laborine*, accompagnate dal loro tutor, si recano in azienda e spiegano il progetto. Porteranno due volte a settimana una cesta di frutta molto ricca, accompagnata da una scheda preparata dalla dott.ssa Grecchi, nutrizionista che accompagna le scelte di “spesa pronta” della start up.

Le *laborine*, qualche volta accompagnate qualche volta da sole, visitano altre aziende, cui propongono la cesta di frutta per i dipendenti e i sacchetti di spesa pronta.

Il progetto è interessante, la frutta e la verdura sono ottime, ma il territorio intorno a Codogno non risponde come ci si aspetterebbe. L’offerta, tra mercati, cascine e piccoli produttori è molto valida e la consegna presso l’azienda non è considerata un valore così grande...Ci si muove da un posto ad un altro in poco tempo, si preferisce scegliere i prodotti di persona...

Con alcuni si comincia, ma si interrompe presto. Provare su una scala territoriale più ampia aumenta i costi di trasporto, per non parlare della difficoltà a trasportare frutta e verdura per lunghi tragitti e con un mezzo non refrigerato...

Intanto i partner sviluppano le azioni di promozione dei servizi di Labor-IN all’interno del progetto.

Le *laborine* accompagnate dai tutor dell’Officina hanno fissato gli incontri presso gli enti dell’Alleanza per aiutarli nella presentazione del progetto ai dipendenti. Nel caso della spesa pronta si è chiesto l’intervento della dott.ssa Grecchi, biologa e nutrizionista.



Dott.ssa Sabrina Grecchi

L'accompagnamento di una persona esperta è stato molto apprezzato, sono tante le domande di carattere nutrizionale, specie di questi tempi dove l'informazione a riguardo è spesso contraddittoria.

Sono stati momenti semplici, sempre molto partecipati, nei quali le finalità del progetto sono state condivise nell'ottica di rendere partecipe la comunità aziendale della sperimentazione in campo.

E le *laborine* cominciano la loro avventura!

I numeri

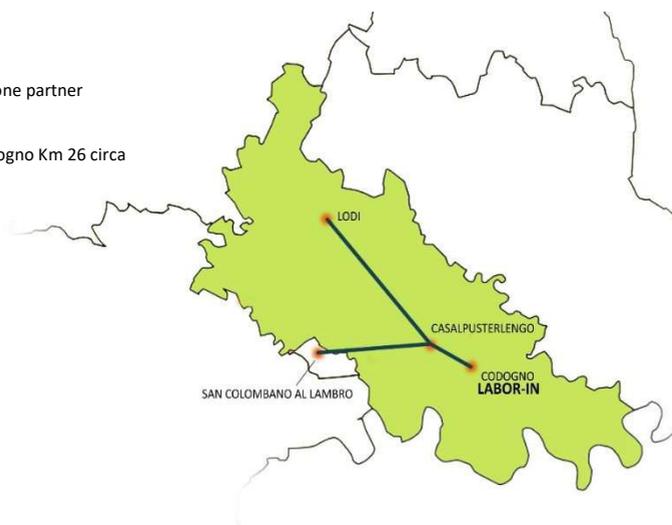
Gli enti hanno una collocazione geografica varia, molto rappresentativa del territorio lodigiano:

ASST Azienda Socio Sanitaria Territoriale	LODI
ASSC Azienda Speciale di Servizi di Casalpusterlengo	CASALPUSTERLENGO
ASP Azienda Servizi alla Persona Valsasino	SAN COLOMBANO A.L.
Fondazione OPERE PIE Riunite di Codogno	CODOGNO

La localizzazione in territori così diversi del lodigiano ha permesso di valutare l'impatto tra lavoratori di aziende comparabili per attività, tutte nel settore sanitario, ma che vivono in contesti sociali differenti. Tra un lavoratore di Lodi, città di 45.000 abitanti e un lavoratore di Codogno, cittadina di 16.000 abitanti, la differente offerta commerciale ha indubbiamente condizionato i risultati.

Mappa localizzazione partner

Distanza Lodi-Codogno Km 26 circa



Per fare un esempio: il servizio spesa pronta è nato dalla collaborazione tra L'Officina e L'Orto di Tutti, punto vendita del lodigiano che promuovere i prodotti dell'agricoltura sociale del territorio, entrambi con sede a Codogno. Mentre per un dipendente attivo su Lodi, la qualità proposta dall'Orto di Tutti attraverso il servizio ha avuto una valenza significativa, per un dipendente di Casalpusterlengo, a pochi passi dal punto vendita, la spesa pronta, con la sua proposta di mix a lista chiusa, può sembrare un limite nella scelta di cosa acquistare e cosa mangiare.

La logistica lodigiana non è semplice...ha inciso notevolmente sullo sviluppo dei servizi proposti, impegnando la start up insieme ai tutor nella valutazione delle implicazioni economiche sul *business plan* di Labor-IN.



Le laborine con il tutor durante un momento di pausa all'Officina.

Labor-IN approfondisce e si confronta con altri soggetti ben più affermati dell'Orto di Tutti. I tutor le aiutano a valutare ogni elemento, economico e di scala, e anche la concorrenza che certo non manca. Basti pensare alla spesa con consegna di Esselunga, "Clicca Pomodoro" fino ad arrivare a "Cortilia" con la sua rete di furgoncini che servono tutta la Lombardia.

L'analisi è però poco positiva: la consegna a domicilio è la frontiera...ma è ancora lontana dalla sostenibilità. Grandi marchi che hanno cominciato la distribuzione diretta lo hanno fatto come investimento per un futuro in cui la mobilità degli acquisti verrà ridotta da servizi di consegna a domicilio, non più ad appannaggio di Amazon o di colossi, ma di una più ampia gamma di brand.

Ma la logistica ha un costo elevato, va analizzata dettagliatamente ed è soggetta a flussi molto variabili, stimabili, ma non prevedibili.

Lo stesso L'Orto di Tutti ha sperimentato che il numero di clienti che chiedono la consegna a domicilio varia di settimana in settimana, a seconda del meteo, dell'approssimarsi delle feste, delle chiusure scolastiche e non è mai così prevedibile anche se si raccolgono dati per una stima che permetta di servire tutti i clienti.

Impossibile quindi una pianificazione... elemento che certo ha una forte incidenza in un soggetto come Labor-IN, nuovo e alle prime armi come capacità di penetrazione del mercato.

Spesa a domicilio: i concorrenti

Tra i primi mercati agricoli on line, Cortilia continua a fare scuola, ispirando molte start up. Sulla piattaforma sono stati selezionati i migliori produttori agricoli ed artigianali del nord Italia (Milano, Torino, Bologna, Modena, Novara, Lodi, Pavia, Monza e Brianza, Como, Varese), realizzando la prima filiera corta sul web. Cortilia consegna la spesa a domicilio: frutta e verdura fresche di stagione, formaggi e uova, carni e salumi, pasta, pane e riso, vino e bevande. Anche lo zafferano. L'iscrizione al sito è gratuita, ed è possibile sottoscrivere un abbonamento.

Altro brand emergente è Primotaglio.it, una bottega digitale del Gruppo Amodio. Fra i "freschissimi" on line, fior di latte, provola, mozzarella, ricotta, fior di fuscella. Ma anche salumi, pane e pasticceria. Produzione just in time, consegna entro le 48 ore.



Nel 2017 L'Officina ha sviluppato il progetto L'Orto di Tutti.

Il progetto nasce dall'esigenza di alcune realtà sociali lodigiane operanti in agricoltura di ampliare i canali di vendita dei propri prodotti. L'Officina non coltiva, ma mettendo a disposizione della rete (di cui entra a far parte) le proprie competenze in comunicazione e studio dei processi, progetta un'azione di comunicazione e marketing, disegna un brand, attiva un punto vendita a Codogno (in partnership con un soggetto profit) e un servizio di consegna nelle aziende di sacchetti di frutta e verdura.

È proprio quest'ultimo servizio, non adatto a persone con disabilità, ha prestarsi come attività di welfare a vantaggio delle aziende. Anzi, il partner dell'Alleanza ASSC di Casalpusterlengo ne ha beneficiato nelle fasi di sperimentazione, aderendo proprio al progetto L'Orto di Tutti.

L'Orto di Tutti è un progetto nato nel 2017 per sviluppare un piano di comunicazione e marketing a vantaggio dell'agricoltura sociale lodigiana, mettendo in rete realtà lodigiane operanti in agricoltura e del terzo settore. Attraverso l'agricoltura queste realtà inseriscono persone fragili (disabili, persone con problemi di dipendenza, svantaggiati, migranti, ecc...) creando percorsi lavorativi e professionalizzanti che permettano un inserimento nel mondo del lavoro. L'agricoltura sociale non porta solo vantaggi alle persone direttamente coinvolte, ma anche all'ambiente, attraverso metodi di coltivazione rispettosi della ricchezza del territorio.

Con il progetto CONlab L'Officina ha cominciato la produzione di confetture e nettari di frutta che hanno incontrato il gusto del mercato locale, permettendo alla cooperativa di sviluppare nuovi percorsi di lavoro per soggetti fragili.





Un ragazzo dell'Officina aiuta nel confezionamento dei mix verdura.

Ma vediamo nel dettaglio i servizi a favore dei partner.

SPESA PRONTA

Il servizio ha coinvolto la popolazione aziendale di ASST, ASSC e ASP per un totale di 175 destinatari. Date le distanze sul territorio si è stabilito un giorno di consegna e un orario compatibile con la turnazione del personale di ciascun ente.

Capita che presi dalla fretta si acquistino sempre le stesse cose...ma se la spesa include verdure che non conosci...scopri nuovi sapori e nuove ricette! Così è stato per i MIX proposti dalle *laborine*, contenenti verdure sempre di stagione, più comuni, ma anche meno "consuete" per la tavola degli aderenti. Non di rado i beneficiari hanno gradito queste novità, si sono scambiati prodotti e ricette, entusiasti della qualità e della freschezza di quanto consegnato...e direttamente alla scrivania!

Il processo messo a punto ha creato liste o gruppi di WhatsApp con cui le *laborine* potessero settimanalmente comunicare i prodotti disponibili. Ogni lavoratore, personalmente e dallo smartphone inviando il messaggio con il proprio ordine fa la spesa. Nel giorno e nell'orario stabilito, al cambio turno

(si tratta di enti attivi in ambito sanitario) le *laborine* consegnano i sacchetti con la spesa fresca.

Va puntualizzato che il voucher messo a disposizione dall'ente è un contributo che riduce il costo di confezionamento e consegna dei sacchetti, mentre al dipendente, ad un prezzo calmierato, resta il costo del prodotto. Nel tempo sono stati inseriti anche prodotti dall'agricoltura sociale quali confetture, succhi, mousse, mele di Valtellina, vini e prodotti secchi di filiera corta (pasta, dolci e tanto altro), con un apprezzamento crescente da parte della popolazione aziendale di Labor.

Ed ecco alcuni dati relativi al servizio spesa pronta:

ente	sede	destinatari	settimane servizio	2018	%	2019	%
ASST	LODI	119	21	693	46%	400	37%
ASSC	CASALPUSTERLENGO	21	20	256	17%	114	10%
ASP	SAN COLOMBANO	35	26	520	35%	434	40%
OPERE PIE	CODOGNO	60	24	23	2%	143	13%
		235	91	1.492		1.091	

Ma vediamo nel dettaglio altri dati. Nella tabella sottostante sono riportati i dati relativi all'uso dei voucher che nel caso dei sacchetti di frutta e verdura permettono una sorta di "sconto", nel caso del trasformato (confetture e nettari) coprono l'intero costo dei prodotti.

Un dato significativo, che ha permesso di valutare l'impatto sui lavoratori del contributo aziendale comparato con il buono a copertura dell'intero costo. Molti hanno preferito acquistare con i voucher confetture e nettari, che potevano scegliere, invece di avere uno sconto su frutta e verdura. L'esperienza del punto vendita dell'Orto di tutti ha aiutato a mettere a fuoco alcuni elementi... per esempio la scelta che il consumatore può fare (prendendo la mela che gli sembra migliore, scegliendo la dimensione e la varietà) rispetto alla scelta che un altro fa per lui e che risulta meno appetibile, tutti aspetti che influiscono sul fare la spesa a distanza...

ente	sede	2018	2019	TOTALE ORDINI	frutta e verdura	Confetture e nettari	STIRERIA
ASST	LODI	693	400	1.093	541	552	-
ASSC	CASALPUSTERLENGO	256	114	370	114	256	18
ASP	SAN COLOMBANO	520	434	954	434	520	-
OPERE PIE	CODOGNO	23	143	166			166
		1.492	1.091	2.583	1.089	1.328	184

Anche le campagne specifiche proposte hanno sofferto all'avvio. Occorre un rapporto fiduciale che si instaura nel tempo... ma già a Natale la campagna delle ceste natalizie ha avuto più richieste di quelle esaudibili!

Segni questi che dicono come la fiducia tra cliente e proponente si coltivi nel tempo...

L'avvio ha richiesto alcune settimane, i dipendenti hanno apprezzato e condiviso con i colleghi la qualità e la comodità del servizio e con il passa parola interno il numero delle spese consegnate è cresciuto.

È stato il caso della ASST di Lodi: inizio del servizio con 20\25 aderenti. Via via il tamtam dei colleghi ha fatto crescere il numero così che si è arrivati ad un alista di 119 destinatari, molti dei quali hanno dichiarato di aver parlato con colleghi già registrati e di voler usufruire di questa opportunità.

Esauriti i voucher molti hanno manifestato il desiderio di continuare a fare acquisti, per non perdere la qualità dei prodotti e la novità che spesso le spese sono state, soprattutto nel mix di verdura stagionale proposto.

STIRERIA

Il servizio di stireria non è stato contemporaneo al servizio di spesa pronta. In un primo momento, sollecitati da alcuni enti che ne avevano fatto richiesta, si è pensato ad una convenzione (come per la spesa pronta con L'Orto di tutti) con una lavanderia del territorio.

Labor-IN si sarebbe occupata del ritiro e consegna. Ma questo avrebbe ridotto di molto le possibilità di lavoro concreto della start up... Per frutta e verdura occorre avere un'attività commerciale, ma stirare è un servizio che si può esercitare direttamente.

In via prudenziale si è partiti dalla stireria, rinviando il tema del lavaggio per la criticità e l'impatto economico che avrebbe avuto sulla start up.

All'interno dell'Officina è stata allestito uno spazio attrezzato di circa 30 mq con 2 postazioni.

A seconda della distanza dell'Ente si è organizzato il servizio di presa e consegna o, nel caso delle Opere Pie di Codogno, una presa diretta del dipendente presso la stireria.

I panni, riposti in comodi bauletti ecologici, vengono preparati e confezionati con un listino concorrenziale, pagabile con i voucher ricevuti dall'ente, con una logica simile a quella dell'utilizzo del buono pasto.

In questo caso, a differenza del servizio di Spesa Pronta, il voucher ha coperto il costo dell'intero servizio, risultando completamente gratuito per i dipendenti: un vero affare!

Ma se da un lato lo stiro è per la maggior parte delle famiglie un risparmio di tempo e energie significativo, consegnare i propri capi all'esterno di casa, significa certo riaverli stirati dopo qualche giorno, ma se nel frattempo se ne ha bisogno? E poi le giornate piovose sono un ostacolo a portare i panni, la stireria è poco fuori la città, nell'area industriale...e le lavanderie sotto casa sono ormai disponibili anche solo a stirare.

Il servizio, apprezzatissimo da alcuni, non ha avuto nel complesso molti aderenti, con un andamento molto discontinuo che ha reso impossibile la pianificazione del lavoro. Tanto che dei 3 enti aderenti l'ASP di San Colombano, in cui per distanza il ritiro e la presa erano pianificati 1 volta a settimana, ha deciso di convertire i voucher del servizio stireria in voucher per la spesa pronta, servizio maggiormente gradito dai dipendenti.

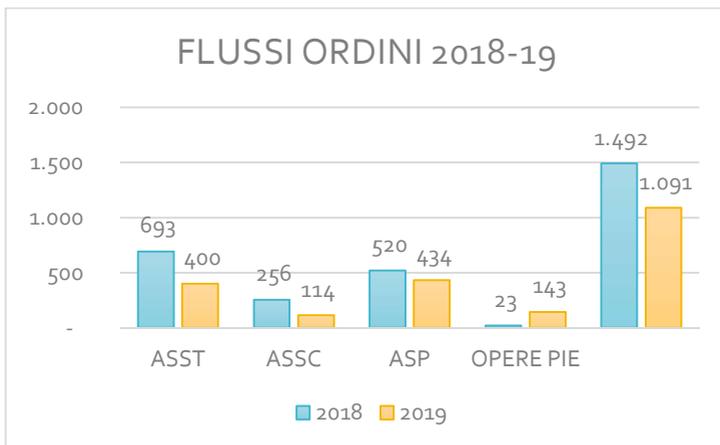
Ma quali sono stati i flussi?

Andamento temporale

Un fattore decisivo è la modulazione dei servizi nel tempo, dato che permette di conoscere i propri clienti.

Nel 2018 gli ordini complessivi sono stati 1.492, prevalentemente di spese pronte (1.462 ordini a fronte di 23 di servizio stireria).

È da considerare che il servizio spesa pronta ha avuto un avvio più semplice del servizio stireria, per il quale il tempo di progettazione e allestimento spazi ha richiesto maggior tempo.



Per una corretta lettura del grafico vanno considerati i cambiamenti di servizio subentrati nel I trimestre 2019.

Occorre considerare che se pur condivisi, comunicati alla popolazione aziendale e promossi direttamente dalle *laborine* settimanalmente, i servizi non hanno decollato così rapidamente...

Un caso emblematico è stata l'ASST di Lodi, partita come già detto con piccoli numeri, ma che successivamente a incrementato notevolmente gli acquisti. Un successo dovuto in parte all'inserimento di nettari e confetture di frutta a marchio L'Orto di Tutti, proposti fra i prodotti acquistabili e molto graditi, e in parte dal "passa parola" per cui i dipendenti soddisfatti suggerivano l'adesione ad altri.

L'ASST di Lodi ha chiuso il progetto a fine febbraio, avendo esaurito il primo budget messo a disposizione per la consegna delle spese pronte.

Altro dato significativo per la lettura del grafico è il cambiamento di servizio a vantaggio del ASSC di Casalpusterlengo, passata dalle consegne a domicilio alla convenzione con il punto vendita, localizzato a soli 5 km dall'ente.

Feedback della popolazione aziendale

In generale, il feedback dei beneficiari di entrambi i servizi hanno apprezzato l'operato delle *laborine*. Soprattutto la qualità di frutta e verdura e la comodità dello stiro di magliette e camicie. Il momento della consegna è sempre stato una festa: i sacchetti confezionati con cura, i propri indumenti pronti ad essere indossati...un momento di incontro anche fra colleghi, di scambio, di collaborazione... Fare la spesa insieme aggrega... è il caso di uno degli enti coinvolti, nel quale si è preferito lasciare un gruppo aperto a tutti, condividendo le scelte, ma a volte anche la spesa ("vuoi i broccoli? Non so cucinarli..." o "facciamo a metà di un sacchetto?").

Cosa non ha funzionato?

Non tutti i progetti vengono col buco...le *laborine* al termine del percorso descritto non se la sono sentita di mettersi in proprio. Le ragioni sono tante, in parte personali, ma soprattutto legate al contesto nel quale si sono "sperimentate".

Delle tante ragioni ne mettiamo in fila qualcuna:

- In questo territorio manca una cultura del welfare aziendale... in un mondo di aziende per lo più manifatturiere, spesso ci è stato risposto che l'idea della spesa pronta e di qualità era bellissima...ma poi *"se venite a consegnare in azienda i*

dipendenti si fermano, ne parleranno prima e dopo, staccano da quello che stanno facendo.”.

In questo un portale per gli acquisti sopperisce perché ciascuno può utilizzare il suo premio acquistandolo da casa fuori orario di lavoro... Le distanze hanno costituito da subito un problema. Problema di tempo e quindi di economia.

- Come fai a dire ai clienti che sono troppo poche due o tre spese per fare 50 km fra andata e ritorno? Si vorrebbe rispondere a tutti, soddisfare il cliente, ma il prodotto fresco è un prodotto in fondo povero, va acquistato, confezionato, consegnato con cura, trasportato nelle giuste condizioni. È il problema, come già detto, di tutti quelli che consegnano spese a domicilio. Se per esempio porti la frutta in un'azienda, impiegando 20 minuti, saluti i lavoratori, torni indietro...e per la consegna chiedi 2€...come potrà essere sostenibile?

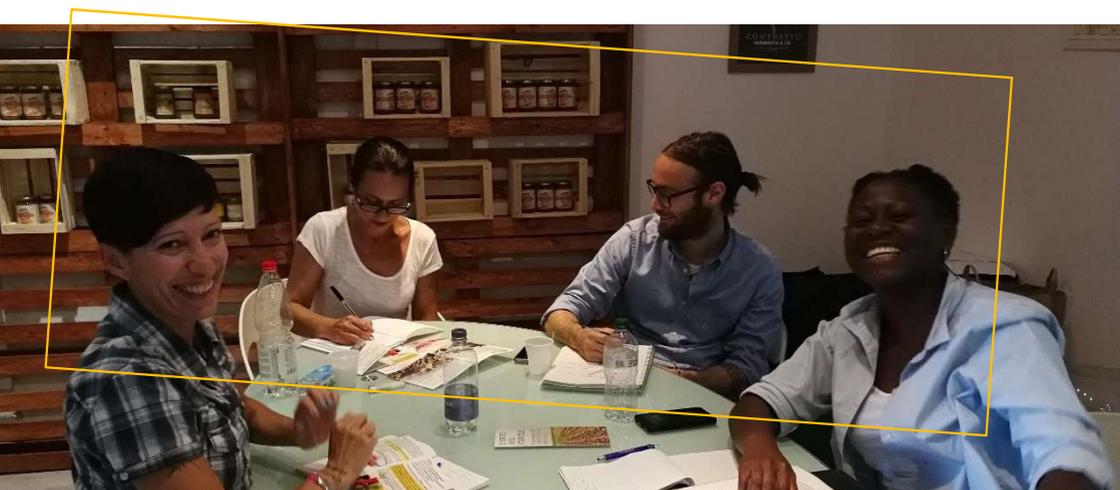
Diverso è se la consegna è il servizio di un punto vendita, in cui il cuore del business è vendere e la consegna è una cortesia per i clienti che così vengono fidelizzati...

- Non si può pianificare il consumo delle famiglie...è impossibile. Una settimana ti trovi 10 camice da stirare, la settimana dopo 50, quella dopo 5... Se sei una lavanderia e come servizio aggiuntivo per le aziende ti convenzioni sono numeri che si aggiungono al lavoro abituale...ma se è la tua attività i numeri devono essere tanti e ad una distanza accettabile. Anche perché spostare camice stirate senza sgualcirle non è semplice!



- Il fattore tempo...6/7 mesi per far decollare una start up che opera in un ambito nuovo come il welfare aziendale e che ha bisogno di creare una rete di clienti sono davvero pochi. Se si considera che le 3 imprenditrici hanno dovuto imparar ei rudimenti basilari del fare impresa allora 200 giorni sono nulla...

Nel dialogo con i professionisti di **COME**, azienda romana che segue per regione Lombardia i progetti di Conciliazione Vita-lavoro, i dati e le criticità raccolte sono stati confermati. Dei molti progetti di start up promossi per riattivare un tessuto economico e sociale difficile il fallimento delle iniziative è molto alto. Chi ha la stoffa per fare impresa può farsi supportare nei primi passi, farsi dare una spinta, ma nei progetti a favore di start up spesso si cercano di aiutare persone troppo fragili per sostenere il peso e le difficoltà di un'attività in proprio. Ma allora: si getta la spugna? Non val la pena cercare di attivare nuove imprenditorialità? Certo occorre valutare nuove strade, che vadano oltre la proposta di piani formativi ad hoc e incubazioni, utili ma non sufficienti a permettere un salto così grande.





Un risultato positivo è stato raggiunto: Barbara, Romina e Madeleine hanno potuto “riattivarsi”, misurare le proprie potenzialità, prendere consapevolezza dei propri punti di forza e di debolezza. Tutte e tre al termine del percorso hanno espresso con soddisfazione di aver fatto un’esperienza utile, che ha permesso loro realisticamente di verificare i “sogni nel cassetto” (tutte e tre avevano sognato di avviare una propria attività, lasciandosi alle spalle l’idea da tempo non sapendo da dove partire...).

Con più coraggio e con maggior determinazione hanno preso decisioni diverse: chi ha trovato un lavoro part time, chi sta puntando sulla propria formazione...



Azione B
Time Saving per microimprese

Una costellazione di piccoli imprenditori

I piani di welfare, i portali dedicati, sono pensati per le piccole medie imprese. Ma il tessuto industriale del nostro paese è costellato di “micro imprese”, sotto le 5 risorse impiegate, nella maggior parte dei casi composte dal titolare e il suo collaboratore.

Imprese di così piccole dimensioni non sono in grado di assorbire i costi di un contratto con i gestori di portali per il welfare aziendale, sono deboli anche sul fronte delle convenzioni dirette (con la palestra, il fruttivendolo...) e spesso lamentano di non avere tempo per dedicarsi ad altro che non sia strettamente connesso all'attività.

Quando si è in due o tre, si lavora gomito a gomito tutto il giorno, ci si dà una mano comunque nell'affronto delle difficoltà di conciliazione tra vita privata e lavoro. I rapporti sono più diretti, le situazioni difficili (i figli da portare a scuola, la spesa, le commissioni, ecc...) si affrontano nel dialogo e ci si dà una mano.

Ma il welfare aziendale cosa può proporre alle microimprese? La conciliazione vita-lavoro si risolve con un rapporto diretto tra datore di lavoro e collaboratore?

“La dimensione delle “nostre” imprese - spiega Mario Vadrucci, direttore generale INAPA di Confartigianato - non ci consente di mettere in campo azioni simili a quelle dei cosiddetti grandi. Non siamo la Fiat o Luxottica: il nostro target aziendale è fatto di micro imprese che hanno meno di dieci dipendenti e che sono sparse su vasti e parcellizzati territori. In questo senso è stato evidente come fosse necessario immaginare un welfare territoriale, in cui le nostre imprese potessero essere protagoniste ma che, specialmente nei piccoli centri, si integrassero al sostegno sociale”. In campo, al momento, ci sono oltre 100 aziende attive in una trentina di province di Lombardia, Piemonte, Emilia-Romagna, Toscana, Marche e Sicilia. E oltre 500 imprese sono pronte a realizzare piani nel 2018. Per l'impresa i vantaggi sono numerosi: risparmia sui contributi e può dedurre fiscalmente i costi; migliora il clima di lavoro e la produttività, migliora la reputazione.

Per i dipendenti e gli amministratori: aumenta il potere di acquisto, ma non la base imponibile.

Un sistema di welfare aziendale tagliato su misura per l'artigiano. E in particolare per le tante piccole medie imprese del tessuto industriale italiano che spesso restano escluse dall'offerta pubblico privata.

*È “**Nuovo Sociale**” il progetto di welfare ideato da Confartigianato per promuovere lo sviluppo di servizi sociali in un'ottica maggiormente innovativa e inclusiva mettendo in connessione i diversi attori del territorio.*

I servizi

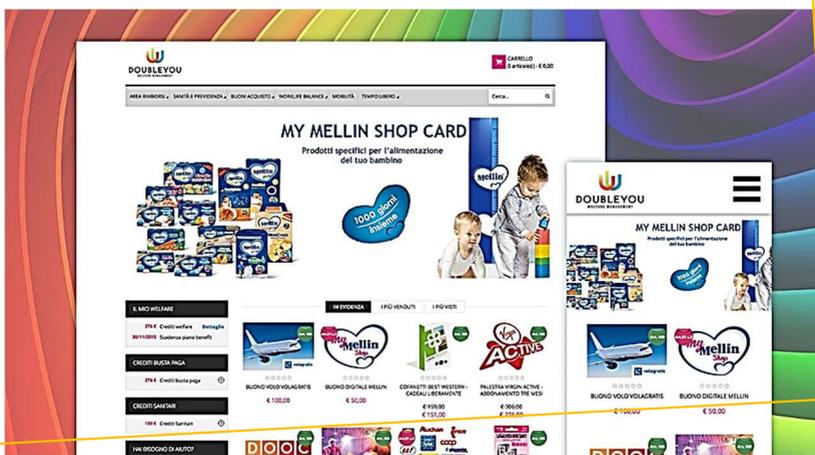
*Il servizio di welfare aziendale proposto è composto da tre anime, primo: **la comunicazione e sensibilizzazione** nei confronti delle imprese e del loro territorio. “Il primo ostacolo, anche in questo caso, è far capire di cosa si sta parlando e quali vantaggi possono esserci per aziende e dipendenti” spiega Vadrucci. Seconda: **la consulenza**. Come Associazione, Confartigianato aiuta le imprese nella comprensione delle questioni giuslavoristiche, nella strutturazione di soluzioni personalizzate e nell'individuazione della strada più adeguata per realizzarle, come ad esempio l'adozione di un regolamento o il ricorso al premio di produttività. Terza: l'offerta di **una soluzione operativa percorribile per usare al meglio le risorse**. Un percorso a tappe in cui Confartigianato affianca l'impresa nella costruzione del piano di welfare e mette poi a disposizione la piattaforma digitale attraverso la quale i dipendenti possono acquistare nella massima libertà beni e servizi di welfare da qualsiasi erogatore selezionato. L'acquisto avviene direttamente dalla piattaforma con pagamento digitale, ma è anche possibile la formula del rimborso di fatture pagate dal dipendente (per rette per la scuola, mensa scolastica e tutti i beni e servizi che rientrano nella categoria istruzione).*

Intervista concessa al portale www.welfare-aziendale.it

La proposta di Labor ha coinvolto alcuni partner quali **ConfCommercio**, **ConfArtigianato** e **Ente Bilaterale del Territorio**, cui aderiscono molte imprese di piccolissime dimensioni.

I partner sono stati tramite di una *call* fra i propri iscritti a cui hanno proposto l'adesione ad un "primo passo" nel mondo del welfare aziendale. Aderendo al progetto, le micro imprese lodigiane hanno potuto incontrare le "laborine" esponendo le proprie difficoltà e rivelando un tessuto molto frammentato e disomogeneo, con configurazioni ed esigenze differenti.

Si passa dal parrucchiere, dove il titolare si avvale di un aiuto, spesso di giovane età e alla prima esperienza, con un avvicinarsi di collaboratori per cui l'investimento in welfare aziendale non trova ragioni...alla piccola officina meccanica, condotta da marito e moglie, con un dipendente operaio, con loro da sempre e che aderiscono con l'idea che sia un "una tantum" per ringraziarlo della lunga collaborazione.



Che cosa ha proposto LABOR?

Se l'accesso ad un portale di welfare aziendale è troppo oneroso, perché non pensare a creare un "gruppo" di micro imprese che acquistano insieme?

L'esigenza del gestore, in questo caso il lodigiano Zucchetti, impone un solo firmatario del contratto, con obblighi amministrativi e di segreteria, in cambio di un'offerta molto ampia di servizi.

L'Alleanza ha chiesto al partner L'Officina di fungere da segretaria di un'unica "**azienda virtuale**" composta da tante microimprese, gestendo i dati dei singoli aderenti per l'utilizzo del portale e la gestione dei LUL.

L'Officina è stata firmataria del contratto di gestione del servizio e della sua definizione con Zucchetti e Double You (il ramo Zucchetti dedicato al welfare aziendale) che hanno supportato la cooperativa nelle varie fasi della messa online del portale. Ma soprattutto hanno lavorato con l'Officina per lo sviluppo dei meccanismi (non semplicissimi, specie se da applicare a un gruppo di così tante imprese e diverse fra loro) per capire come renderlo operativo senza creare difficoltà fiscali e normative.

Il progetto prevedeva una premialità di €250 a dipendente o titolare d'azienda. Le micro imprese sono state incoraggiate ad acquistare i servizi della start up labor-IN così da creare una sinergia tra diverse azioni di Labor, ma ogni dipendente ha goduto della massima libertà di spesa.

Come ogni portale l'offerta va dai rimborsi (sanitari, campi estivi, assicurativi...) a prodotti e buoni acquisto.

I numeri

Le aziende che hanno aderito sono in tutto 16, vanno da 1 a 4 persone, con una localizzazione ampia e sedi in tutta la provincia.

Non sono numeri elevati, ma va considerata l'estrema difficoltà di un territorio fatto di tanti piccoli paesi e poche cittadine, con una decisiva difficoltà a "fare rete". Per alcuni degli aderenti si è dovuto superare la diffidenza di vedersi beneficiari di un "premio", lamentando che fosse limitato, su un terreno non di massima urgenza rispetto ai tanti bisogni di una piccola realtà aziendale.

Vediamo il dettaglio:

MAPPA MICROIMPRESE COINVOLTE



La distanza tra i comuni più lontani, Codogno e Sordio, è di circa 38 km. In via sperimentale si era offerto alle microimprese il servizio di consegna di spese pronte di frutta e verdura. Nessuno ha acquistato il prodotto, ma se avesse riscontrato interesse, le laborine avrebbero dovuto consegnare 4\5 sacchetti di fresco, percorrendo molta strada e con un guadagno irrisorio. Come già evidenziato, la consegna a domicilio di prodotti alimentari è un servizio in espansione, ma che al momento attuale non ripaga i costi. Per Labor-IN lo svantaggio aggiuntivo è non essere titolare del punto vendita e svolgere quindi solo confezionamento e consegna dei sacchetti alimentari. Impossibile quindi la sostenibilità rispetto alle microimprese di un servizio di questo tipo, salvo un coinvolgimento decisamente più ampio e un adesione con numeri significativi di lavoratori.

ACQUISTI

L'avvio del portale ha richiesto alcuni mesi di lavoro, così che solo tra ottobre e novembre 2018 (il mese di dicembre è escluso per motivi fiscali essendo gli stipendi gestiti nel gennaio successivo, quindi nella nuova annualità) si è potuto aprire il servizio alle microimprese. Anche in questo caso, come nell'azione di autoimprenditorialità, i tempi sono stati strettissimi. Non tanto per la costruzione del portale, ma per adattare la prassi contrattuale di Zucchetti e le esigenze normative e fiscali ad un sottoscrittore del contratto che non è il datore di lavoro di chi acquista, ma un punto di segreteria amministrativa e operativa per conto di tutti. Per altro L'Officina ha operato nell'ottica di una progettazione sperimentale, con un mandato dell'Alleanza non contrattualizzato (cosa che avrebbe richiesto tempo e energie non congrue rispetto ai numeri...). L'Officina non è il datore di lavoro dei beneficiari, ma li gestisce come se lo fossero, interloquendo con ciascuno rispetto ai propri bisogni, trattando dati, rispondendo a quesiti e utilizzo del benefit.

Delle 16 aziende inserite per un totale di 44 fruitori solo 17 dipendenti hanno concluso la registrazione. La fase finale infatti è personale: ogni "iscritto" deve registrarsi e fare shopping in autonomia. 17 persone che hanno acquistato prevalentemente buoni come Amazon, buoni benzina, buoni spesa. Nessuno ha utilizzato il servizio spesa pronta di labor-IN. E gli altri 23? Perché non sfruttare un premio di €250?

Intervistati la maggior parte ha risposto per mancanza di tempo, perché oberati dal portare avanti attività che anche se in 2 o 3 persone hanno obblighi e responsabilità di aziende più grandi, senza nessuno con cui dividere il carico di mansioni (amministrative, di risorse umane, fiscali, ecc...) così distanti dall'attività principale, aspetto che ha reso difficoltosa la comunicazione. Altri semplicemente non erano sicuri, alcuni un po' sospettosi o con poco feeling con la tecnologia... Fatiche che rendono difficile la fiducia in fondi che arrivano per "far gustare" il welfare aziendale, ma, come molti hanno sottolineato, "non ci aiuta nel peso burocratico e fiscale" che rappresenta il bisogno più sentito.

Con l'inizio del 2019 L'Officina ha provveduto a ricontattare le aziende aderenti per permettere a chi non aveva fatto acquisti nel 2018 di sfruttare la premialità con una finestra di 90 giorni, monitorando l'andamento e premurandosi di sollecitare gli acquisti.

La risposta è stata positiva, alcuni avevano sentito i collaboratori usufruire di questo bonus e come sempre l'esperienza diretta è il miglior passa parola! Altri si sono fatti rispiegare il progetto, dicendo che non avevano compreso, ma che certo poteva essere un sollievo per titolari e dipendenti.

MICROIMPRESE	12	
BENEFICIARI	44	
	2018	2019
ISCRITTI	17	22
NON ISCRITTI	27	7

Alcune considerazioni

Le micro imprese, che svolgono un'attività professionale, artigianale, commerciale, si trovano a dover ottemperare a obblighi smisurati rispetto alle loro dimensioni. I titolari hanno spesso lamentato di non avere orari regolari, né giorni liberi, preparando la domenica il lavoro della settimana.

In questo tutti hanno rivelato una necessità reale di conciliazione vita lavoro, che però fatica a trovare un terreno di dialogo e risposte adatte.

Questi piccoli imprenditori avrebbero bisogno di tutto...ma la difficoltà che maggiormente è stata rilevata è proprio lo sguardo all'esterno della propria impresa. Tutti impegnati a portar avanti la propria attività, cercano le soluzioni "dentro", non potendole trovare.

Questa posizione, riscontrabile in tanti imprenditori, è una chiusura che rende molto difficile la progettazione di un welfare su misura dei piccoli, così come rende più difficili le sinergie di business, il lavoro di rete, l'innovazione. Basti pensare che molti alla prima chiamata hanno dubitato dell'interlocutore, pensando a una truffa o dicendo che non capivano a che titolo potessero ricevere il premio ("non dovremmo poi restituirlo, vero?").

Le 44 persone registrate faranno i loro acquisiti, ma quante proveranno a sviluppare un servizio di welfare aziendale? O premieranno i propri collaboratori?

In questo l'obiettivo di portare "in casa" dalle micro imprese la cultura del welfare aziendale non è stato raggiunto.

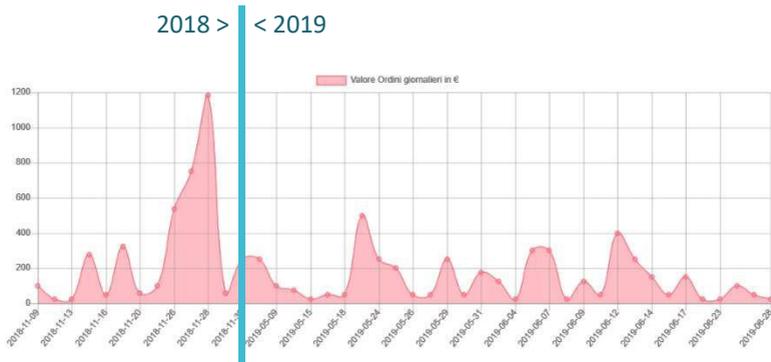
Le aziende che hanno aderito non hanno considerato la partecipazione a Labor un'occasione per verificare i benefici di un piano di welfare, ma per lo

più valutato il bonus come un premio “finalmente” concesso alle loro fatiche, non sentendo le proprie istanze accolte dalle istituzioni e dalle associazioni datoriali.

Inoltre un progetto ha tempi di sviluppo lunghi, dall’adesione all’apertura del portale per tutte le micro imprese sono passati quattro, cinque mesi, mesi in cui per un artigiano o un commerciante l’attività intensa ha fatto un po’ dimenticare cosa ci si era detti... molti avevano pensato che non si sarebbe più fatto nulla.

Altro elemento significativo è la tipologia di acquisti: concepito come premio il bonus di €250 è stato usato prevalentemente per buoni spesa, come risparmio su acquisti che magari non sarebbero stati fatti (per esempio nuova tecnologia) o per coprire costi reali (come i buoni benzina) e non come un aiuto alla conciliazione.

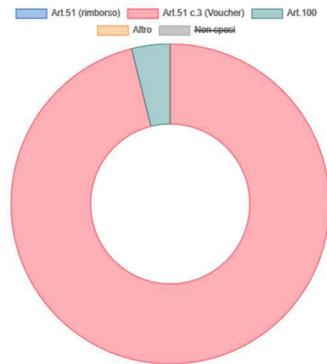
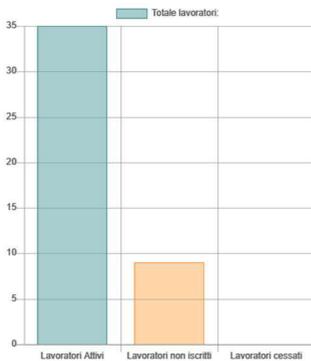
Di fatto nessuno a utilizzato nemmeno il servizio caldeggiato di consegna a domicilio di spese pronte di frutta e verdura.



In questa tabella sono evidenziati i flussi degli ordinativi, con un impennata nell’ultima settimana di acquisti pre-natalizi. L’andamento del 2019 ha avuto un flusso più in equilibrio, con acquisti per lo più riguardanti beni di consumo (spesa, benzina, ecc...).

Nella pagina seguente l’elenco degli acquisti complessivamente portati a termine per tipologia e importo, su entrambe le annualità 2018-19.

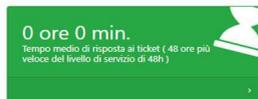
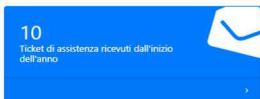
ACQUISTO	N.ORDINI	IMPORTO
Buono digitale Amazon	16	€ 1.550
BUONO DIGITALE CARBURANTE Q8 - TAGLIO 25 EURO	24	€ 1.000
Buono digitale Esselunga	6	€ 550
Buono digitale Mediaworld	4	€ 400
Card digitale Ikea	3	€ 350
Buono digitale NaturaSi	2	€ 350
Buono digitale Bennet	3	€ 350
Buono carburante Tamoil	8	€ 300
Card digitale Esselunga	2	€ 300
Buono digitale Amazon - taglio 10 euro	6	€ 280
Buono digitale La Rinascente	1	€ 250
Card digitale Trenitalia	2	€ 250
QC Terme - Ingresso Giornaliero QC Pass	2	€ 208
Card digitale Tigota	3	€ 200
Buono digitale Decathlon	4	€ 200
Buono digitale OVS	2	€ 150
Buono digitale Pittarosso	3	€ 150
Buono digitale Salmoiraghi&Viganò	2	€ 150
Card digitale Esserbella	1	€ 100
Ricarica telefonica Tim	2	€ 100
Buono digitale Coin	2	€ 100
BUONO DIGITALE FOOT LOCKER	2	€ 100
Buono digitale Upim	2	€ 100
Buono digitale IP	2	€ 75
COFANETTO REGALO WONDERBOX massaggi e spa per due	1	€ 57
Buono digitale Scarpe & Scarpe	1	€ 50
Buono digitale Kiko	1	€ 50
Buono digitale Douglas	1	€ 50
Buono digitale Bottega Verde	1	€ 50
Buono digitale Kasanova	1	€ 50
Buono digitale Zalando	1	€ 50
QC Terme - Ingresso Serale Aperiterme - Milano	1	€ 46
Buono digitale Amazon - taglio 1 euro	2	€ 12
Buono carburante Tamoil	1	€ 10



Nel grafico sono riportati in azzurro i lavoratori iscritti e in rosa coloro che non hanno portato a termine l'iscrizione al portale, rinunciando di fatto al bonus di 250€.

Riguardo il provider Double You e la sua tempestività nell'assistenza a vantaggio degli acquirenti, si evidenziano 10 ticket aperti e risolti senza attesa da parte dei lavoratori. Un'efficienza che ha risposto pienamente ad una popolazione aziendale così variegata come le microimprese coinvolte.

Monitoraggio del Servizio di Assistenza



In conclusione, pur essendo come già detto un soggetto che per definizione necessita di conciliare vita e lavoro, la micro impresa è un'identità difficile da coinvolgere, che appartiene ad un mondo chiuso poco portato a concepire la propria impresa come un organismo, ma più come un'entità che grava sulle spalle del solo titolare.

Ma la necessità di conciliazione c'è ed è grande...

Conclusioni

Labor ha concluso le prime due sperimentazioni, l'autoimprenditorialità e il welfare per le micro imprese, con un insuccesso: una start up non decollata e una cultura del welfare con molte resistenze...

Ma un progetto come Labor ha una componente di rischio notevole, si muove su terreni difficili e ha bisogno di dialogare con le imprese e i lavoratori per capire davvero quali nuovi spazi di intervento si possono immaginare.

Il risultato di un progetto come Labor non è tanto il raggiungimento dell'obiettivo, ma il poter "fotografare" una situazione reale che possa essere paragonata alle proposte di welfare attive sul mercato e aiutare nuove iniziative.

Sono sperimentazioni necessarie, che necessitano di tempo, di dialogo e di confronto, mentre "in corsa" il mondo del welfare aziendale studia modelli sostenibili sul mercato e che rispondano efficacemente alle imprese.

Dobbiamo ricordare che gli sviluppatori di piani di welfare sono, a tutti gli effetti, aziende di servizi, che sviluppano un business a vantaggio delle imprese, ma che deve fare profitto e per questo cerca strade attuabili e con una sostenibilità verificata.

Diverso sarebbe un welfare che parte dall'azienda, da chi la conduce e la conosce, da chi è in dialogo quotidiano con i propri lavoratori.

Labor ha percorso una strada a metà: azioni semplici, che potessero avere il "carattere" di un aiuto che viene da vicino, dalla comunità. Labor-in ha tentato un modello di questo tipo, con una connotazione "di vicinato" molto forte, con l'idea di offrire servizi, ma cuciti su misura dei propri clienti, come fossero i propri "vicini di casa" cui dare una mano per una conciliazione vita-lavoro molto familiare.

L'idea di conciliazione che è maturata all'interno dell'Alleanza lodigiana ha percorso una strada fortemente "familiare", di prossimità, avendo come orizzonte il pensare ai lavoratori lodigiani e alle imprese per cui lavorano come un'unica popolazione aziendale: i lavoratori con le loro esigenze di conciliazione e gli imprenditori con la necessità di andar incontro ai propri preziosi collaboratori.

Labor è un progetto con tanta strada davanti a se, con azioni da portare avanti e un dialogo ininterrotto con il territorio, che non intende gettarla spugna di fronte alle difficoltà di attuazione, ma piuttosto mettere a frutto quanto appreso. E grazie a questa sperimentazione non ripartirà da zero...ma da una conoscenza prima impensata del territorio e delle imprese.

Proroga 2019 DGR 1017/2018

Nell'anno di attività di proroga, prevista dalla drg 2017/2018, Labor Plus ha ulteriormente incentivato azioni per la messa a punto della composizione del sistema del welfare aziendale territoriale.

Le azioni si sono rivolte sia a garantire un sistema di offerta dei servizi con una pluralità di prestazioni, erogati da un sistema misto pubblico- privato, attraverso piattaforma digitale, sia a disegnare i servizi della rete e i processi di trasformazione organizzativa degli operatori, con apertura a nuovi mercati e nuove interfacce fisiche e digitali.

Nella piattaforma web "La Bacheca di Rigenerare" (1) si è istituito il servizio Labor Plus - Welfare Aziendale in Bacheca Digitale di Rigenerare, definendo i servizi della rete in termini di: per la cura e attività dei figli, servizi alla persona (people care), salvatempo, salvacosti, salute e servizi sociosanitari. Le azioni riguardano:

- Costruzione e sperimentazione della rete territoriale dei servizi: Sezione speciale Centri Estivi estate2019 (ambito specifico). L'azione prevede la messa a sistema di tutte le attività svolte durante il 2018, sia da Labor, che dal progetto Servizi+Tempo=Benessere, Por Fse (Servizi per la gestione del pre e post scuola e dei periodi di chiusura scolastica) e il coinvolgimento di ulteriori offerte del territorio per farle confluire nella Bacheca;
- Accesso degli enti (sezioni coop sociali e altri enti) candidati per i servizi. Standard dei servizi (radicamento territoriale, personalizzazione del modello di servizio, ...);
- Registrazione e accesso alla bacheca dei lavoratori e Imprese, cittadini
- Profilazione su screening dei bisogni;
- Erogazione voucher per lavoratori e imprese
- Strutturazione del Punto di contatto: Per imprese e cittadini – Gestione e funzionamento - Accrediti e accompagnamento alla scelta dei servizi - Formazione operatori - Analisi dei bisogni sociali e orientamento alla scelta dei servizi – Valutazione d'impatto - Sviluppo Rete

(1) Il progetto Rigenerare Valore Sociale nel Lodigiano - Welfare Lodigiano di comunità (Welfare in Azione Fondazione Cariplo), risponde a bisogni concreti della comunità e rimette in circolo opportunità, occasioni e energie sul territorio. Riattiva la comunità nel Lodigiano e rafforza le relazioni tra le persone, tra gli attori del territorio pubblici e privati, i legami tra i cittadini. Consultando la bacheca sarà

possibile accedere alle opportunità offerte dagli enti del territorio, suddivise per tipologia: Casa - Cibo - Lavoro - Formazione - Partecipazione - Cura. Sarà possibile individuare e geolocalizzare i servizi degli enti della rete territoriale (dove sono ubicati, il contatto telefonico, l'indirizzo e-mail, il sito internet, presentazione dell'ente, altre informazioni) ed accedervi. www.rigeneralo.it

Nota di redazione.

La stesura del presente report ha uno scopo esclusivamente divulgativo dell'esperienza svolta dalla cooperativa sociale L'Officina nel periodo giugno 2018 -giugno 2019.

Ci scusiamo di eventuali inesattezze, informazioni sintetiche o non aggiornate, così come della scelta delle fonti, utilizzate per dare un quadro assolutamente non esaustivo, ma di inquadramento sul tema della conciliazione vita-lavoro.

Codogno, 24.10.2019



Conciliazione Vita-Lavoro

L'OFFICINA
cooperativa sociale

sede legale e operativa: via Angelo Molinari 35, 26845 Codogno (LO)
PI e CF 09031160964 tel. 0377.435418\fax 0377.220415
www.cooperativalofficina.it - email: info@cooperativalofficina.it