

	Obiettivi dell'audit	Misure presenti	Misure da realizzare
<p>Alla ditta HOPPE SPA, - una delle antesignane dell'audit in Alto Adige, (prima certificazione 1 dicembre 2004, seconda 30 novembre 2007, terza 23 novembre 2011) è stato assegnato per la quarta volta il certificato Audit famigliaelavoro: 10 anni di audit!!!</p> <p><i>„ È provato che collaboratori e collaboratrici che si sentono partecipi della politica e dei valori aziendali siano più legati al proprio datore di lavoro. Questo fattore accresce la produttività e l'impegno a realizzare gli obiettivi aziendali. La grande importanza che diamo alla nostra politica di comunicazione, la possibilità di critica attiva e passiva, fa sì che vengano ideate e formulate proposte che poi possono essere elaborate e attuate.</i></p> <p>HOPPE – un datore di lavoro attrattivo ha le persone „giuste“</p> <p>HOPPE si occupa dell'ideazione, realizzazione e vendita di sistemi di chiusura per porte e finestre.</p> <p>HOPPE SPA con sede in San Martino Passiria – una delle filiali della HOPPE Holding AG con sede in Svizzera- occupa circa 570 lavoratori e lavoratrici, di cui il 35 % sono donne e circa il 20 % lavora part time.</p> <p>L'azienda con sede amministrativa a Lana, comprende lo stabilimento di Lasa (prodotti in materiale plastico) e Sluderno (prodotti in alluminio) ed è responsabile della relativa commercializzazione nei mercati di Italia, Austria e sud-est Europa.</p>	<p>„La famiglia “ è per la HOPPE SPA sinonimo di quell'insieme di legami che per i collaboratori e le collaboratrici comportano doveri di tipo morale, emozionale e/o finanziario. Per questo il riconoscimento dei legami familiari è per noi il principio-base della nostra società ed elemento portante della nostra cultura e filosofia aziendali. Ciò è tanto più determinante nell'attuale contesto socio-lavorativo caratterizzato da continui e repentini mutamenti.</p> <p>Grazie all' audit HOPPE intende raggiungere i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicare la valorizzazione degli eventi riguardanti la famiglia. • Rafforzare l'identificazione, l'impegno e la fidelizzazione a lungo termine di quei lavoratori e quelle lavoratrici che altrimenti, per le loro problematiche familiari, sarebbero costretti/e a lasciare il lavoro o a restarvi per breve tempo. • Dare il senso di „ sentirsi a casa anche sul lavoro“, qui alla HOPPE, datore di lavoro che mette in primo piano una politica del personale orientata alla famiglia. • Dare riconoscimento e sviluppare ulteriormente la competenza sociale del management: Hoppe aspira ad avere dirigenti che prendano a cuore i propri collaboratori e collaboratrici con i loro interessi professionali ma anche personali, e che promuovano la conciliabilità di tali interessi con quelli aziendali. • Favorire e promuovere lo sviluppo dell'autonomia e della responsabilizzazione di ciascuno, dando compiti da svolgere ed al contempo spazio di azione. 	<p>Misure presenti</p> <ul style="list-style-type: none"> • I vari modelli di turnazione offrono buona flessibilità e tempo libero. Per i/le lavorato/trici che siano partner/coppia nella vita è possibile lavorare in turni diversi per potersi alternare nei compiti familiari. Viene svolta una costante valutazione dei modelli di part time applicati per garantirne un' adeguata impostazione con effetti positivi sia per gli interessi aziendali che per quelli personali. • Garanzia di trasparenza: Le misure messe in campo per la risoluzione di problemi di conciliabilità vengono ideate dal team, tenendo conto degli interessi di tutti coloro che ne sono coinvolti. Prevalgono le vie di comunicazione breve e una politica delle „porte aperte“. Ciascuno è libero di fissare direttamente un appuntamento con il proprio preposto o con i più alti gradi della direzione aziendale. • Annualmente viene svolta un'indagine conoscitiva presso i collaboratori/trici per valutare, oltre al resto, la conciliabilità di famiglia e lavoro da loro realmente vissuta e percepita. • I/le collaboratori/trici e i/le dirigenti vengono costantemente informati sulle misure e gli obiettivi volti al miglioramento della conciliabilità di famiglia e lavoro. • È previsto un bonus in occasione di matrimoni e nascite. • È possibile accogliere i familiari alla mensa aziendale, oppure portare a casa il cibo preparato dalla mensa anche per loro. • In caso di bisogno, si può usufruire di un congedo non retribuito per la cura di familiari: in caso di malattia di bambini piccoli, si può ottenere un permesso anche oltre quanto previsto dalla normativa vigente. • Ai nuovi assunti e agli stagisti è offerto aiuto nella ricerca di un alloggio. • Si favorisce un' adeguata pianificazione della carriera; si accompagna l'uscita ed il rientro al lavoro dopo il congedo parentale (o lunga assenza per malattia) mediante colloqui e piani d'azione mirati. • È stato realizzato ed è applicato il sistema di valutazione dei dirigenti rispetto alla competenza anche relazionale. • Per favorire la prevenzione di incidenti anche ai familiari, vengono proposti corsi di primo soccorso per bimbi in età pediatrica ai collaboratori che hanno figli piccoli. • Possibilità di acquisti agevolati mediante Hoppe-Aktiv. • Espositore in mensa con informazioni utili per la famiglia. 	<p>Misure da realizzare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizzare le condizioni per poter realizzare modelli di lavoro personalizzati in base alla fase di vita familiare. • Studiare il modo di dare congedi per la cura di familiari, oltre alle disposizioni di legge già vigenti. • Istituzionalizzare il sistema di raccolta di proposte, per garantire il diritto/dovere di formulare proposte di miglioramento organizzativo • Valutazione degli effetti delle misure a favore della conciliabilità di famiglia e lavoro, grazie alla realizzazione del "Portfolio delle misure" che ne consente un sistematico monitoraggio. • Pianificazione ferie: priorità nel mese di giugno per tutte le famiglie con bimbi in età scolare, compatibilmente con le esigenze della produzione. • Vengono testati nuovi modelli di telelavoro per il settore amministrativo. • La persona responsabile delle questioni familiari di ogni sede produttiva viene resa nota ed è una componente fissa delle info affisse nelle bacheche aziendali. • Anche nel settore amministrativo vengono introdotti i colloqui di team. • Hoppe contribuisce a creare sul territorio una rete tra aziende sul tema "promozione della famiglia" • Viene fortemente sostenuta la consapevole attenzione dei dirigenti all'importanza della conciliabilità di famiglia e lavoro. • Collaboratori e collaboratrici ricevono adeguati riconoscimenti della loro appartenere all'azienda negli anni. • Nell'attività lavorativa di tutti i giorni si tiene conto delle esigenze legate alla fase di vita familiare di ciascuno. • Ai collaboratori e collaboratrici viene offerta una consulenza sanitaria mirata. • Si studia un modello per la creazione di una cassa aziendale. • Si crea una collaborazione con strutture residenziali dove siano ricoverati familiari dei collaboratori e delle collaboratrici • Si dà la possibilità a figli/e maggiorenni di collaboratori/trici di lavorare come supplenti durante le ferie