

	Obiettivo dell'audit	Misure già attuate	Misure previste
<p>In data alla dit- ta.....é stato conferito il certificato audit fami- gliaelavoro</p> <p>La cooperativa sociale CO-OPERA è una coo- perativa sociale di tipo B. Tutte le 65 collabora- trici sono assunte con un contratto di lavoro part-time. Almeno il 30% delle collaboratrici è "svantaggiata", se- condo la definizione della Legge 381/91. Molte di loro hanno famiglia e diverse svol- gono lavori di assisten- za e cura a familiari.</p> <p>La cooperativa offre servizi nei seguenti settori: pulizie, lavande- ria e stireria, bar diurno e servizio mensa (e- sclusa la cucina).</p> <p>Co-Opera ha deciso di valorizzare l'esistente politica del personale particolarmente attenta alle esigenze sociali, familiari e personali delle collaboratrici, di intraprendere un per- corso di formalizzazio- ne e certificazione delle prassi esistenti e di individuazione di azioni di miglioramento.</p> <p>La cooperativa negli ultimi anni è fortemente cresciuta e ora si trova in una fase di consoli- damento.</p>	<p>La cooperativa Co- Opera, quale organiz- zazione di sole donne, attraverso l'audit fami- gliaelavoro, intende perseguire i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantire il benessere dei collaboratori; - Stare al fianco die collaboratori e sup- portarli nella gestione del loro doppio ruolo; - Migliorare e incre- mentare le azioni pro famiglia già in essere; - Migliorare la comuni- cazione interna per favorire maggiore tra- sparenza rispetto alla innovativa politica del personale attuata dall'azienda; - Aumentare l'efficienza e la produttività, attra- verso una maggiore motivazione, la valo- rizzazione dei collabo- ratori e la diffusione die valori aziendali al- la sfera della concilia- zione lavoro e fami- glia; - Migliorare la comuni- cazione esterna e mi- gliorare la propria immagine quale par- tner della pubblica amministrazione 	<p>Numerose sono le ini- ziative positive per la conciliazione già in atto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - orario flessibile - orari personalizzati - part-time - regolamento ferie in base alle priorità per- sonali - periodi di aspettati- va; - spazio per il colloqui dei team - calendario comune - regolamento di ge- stione delle crisi - lavoro da casa per alcune funzioni - eventi conviviali - comunicazioni alle collaboratrici tramite SMS - comunicazioni mira- te per eventi speciali - formazione per le persone di riferimento e colloqui con i colla- boratori 	<ul style="list-style-type: none"> - Nuovo regolamento del sistema di gestio- ne delle presenze ba- sato sulla fiducia - Aumento dei permessi retribuiti in caso di malattia dei figli - Aspettativa non retri- buita aggiuntiva - gestione delle pause per repar- to/prolungamento del- le pause - organizzazione di corsi ed attività sporti- ve gratuite per le par- tecipanti - nomina di una refe- rente per la concilia- zione - miglioramento della sezione intranet - reintroduzione del colloquio con i colla- boratori - comunicazioni specifiche e personalizzate in occasione di eventi speciali - elaborazione di un nuovo concetto di pubbliche relazioni - introduzione di un sistema di raccolta delle idee/proposte di miglioramento - organizzazione di corsi per le persone di riferimento - definizione di obietti- vi per le persone di riferimento - rilevazione dei fabbi- sogni di formazione e

			<p>delle competenze individuali delle collaboratrici</p> <ul style="list-style-type: none">- stipula di convenzioni- organizzazione di iniziative gratuite per il tempo libero- contributi in denaro in occasione di nascite- iniziativa conviviale con le famiglie
--	--	--	--