



WELFARE IN AZIENDA

Milano, 2 Ottobre 2014





Vodafone Gruppo BNL Bottega Veneta Gucci Unicredit
Fincantieri Fiera Milano

Tetrapak Carrefour Cariparma Ariston Gruppo Bper Enel
Pirelli Sisal Fastweb Tetrapak

Condè Nast **Sky** Prelios **Coca-Cola** TNT Post (Nexive)
Telecom Italia **Poste Italiane Fiat**

Snam **Eni** Alenia Aermacchi **CNH** Comau

Dada **Eli Lilly Renault** Nectar

MOBILITÀ SOSTENIBILE

CONSULENZA

- Redazione di **Piani Spostamento Casa – Lavoro**
- Analisi delle **emissioni di CO2**
- Analisi di accessibilità
- Strutturazione/rimodulazione servizi Navetta
- **Focus Group e Questionari**
- **Corsi di Formazione** per Mobility Manager
- Supporto alla comunicazione
- **Mobility Days**
- Rendicontazione **Bandi**

RAPPORTI CON P.A. E VETTORI TPL

- Convenzioni e **abbonamenti al Trasporto Pubblico**
- Relazioni con Mobility Manager d'Area
- **Tavoli di confronto** con gli **Enti Locali** su politiche di mobilità sostenibile

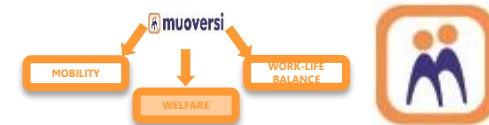
MOBILITÀ PRIVATA

- Strutturazione servizi **Car Pooling** con tool dedicato
- Convenzionamento servizi di Car Sharing
- Policy Parcheggi
- **Tool Infomobility**

CICLABILITÀ

- Strutturazione servizi di **Bike Sharing**
- Politiche e strumenti di supporto alla mobilità ciclabile

AREA WELFARE: I SERVIZI



ISTRUZIONE

- Scuole di ogni ordine, da asilo a università
- Colonie climatiche
- Borse studio
- Testi scolastici

SPESE
ILLIMITATE



MUTUI E PRESTITI

- Interessi su mutui
- Interessi su prestiti personali, anche non erogati dall'azienda

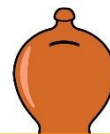
SPESE
ILLIMITATE



CASSA SANITARIA

- Pacchetti sanitari integrativi

LIMITE: € 3.615



PREVIDENZA INTEGRATIVA

- Quote integrative a fondi pensione chiusi e aperti
- Rimborso trattenuta busta paga

LIMITE: € 5.164



FRINGE BENEFIT

- Beni e servizi in natura, dall'abbonamento al trasporto pubblico a carte prepagate

LIMITE: € 258



RICREAZIONE E ASSISTENZA

- Spese di utilità sociale (baby sitter, badanti)
- Tempo libero ed istruzione (es. abb. palestra, viaggi, corsi formativi..)

SPESE
ILLIMITATE**

ART. 51 – CONTRATTUALIZZABILE e/o LIBERALITÀ

**ART. 100
LIBERALITÀ**

* E' previsto a carico del datore di lavoro il contributo di solidarietà del 10%

** La deducibilità dal reddito d'impresa è prevista nel limite del 5 per 1000 delle spese per il personale

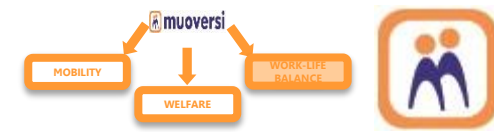
WORK-LIFE BALANCE

CONSULENZA

- Analisi di Benchmark sulle politiche di conciliazione
- **Programmi per la gestione della genitorialità**
- **Linee guida ai congedi parentali**
- Questionari e focus group
- Indagini di clima
- Rendicontazione Bandi

SERVIZI DI CONCILIAZIONE

- **ON SITE**
 - Lavanderia aziendale
 - Lavaggio auto e moto
 - Maggiordomo aziendale
 - Calzolaio aziendale
 - Percorsi educativi per bambini
- **ONLINE**
 - Baby-sitter
 - Colf
 - Operatori socio-assistenziali
 - Manutenzioni Domestiche
 - Assistenza Legale e Fiscale

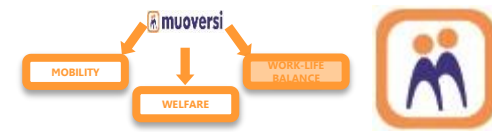


PERCHE' GESTIRE LA GENITORIALITÀ IN AZIENDA?

- 1. Per rafforzare una cultura aziendale a favore della conciliazione*
- 2. Per aumentare la produttività e il benessere organizzativo*
- 3. Per ridurre i costi legati all'assenteismo o all'abbandono del lavoro post maternità*
- 4. Per responsabilizzare entrambe le parti (azienda/lavoratrici)*
- 5. Per mantenere elevata la motivazione del personale*
- 6. Per favorire un ambiente di lavoro che non ostacoli la dimensione genitoriale dell'individuo*

QUALE E' LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO?

*Il "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della **legge 8 marzo 2000 n. 53**" approvato con il D. Lgs 26 marzo 2001 n. 151, e **successive modifiche** e integrazioni (in particolare D. Lgs n. 115/2003 e n. 119/2011), coordina in un unico provvedimento tutte le norme relative alla **tutela della maternità e della paternità**.*



QUALI SONO GLI INTERVENTI PER L'ACCOMPAGNAMENTO E IL RIENTRO DALLA MATERNITÀ ?

1. *Strutturazione di canali e strumenti comunicativi per mantenere il rapporto tra dipendente ed azienda durante il periodo di congedo*

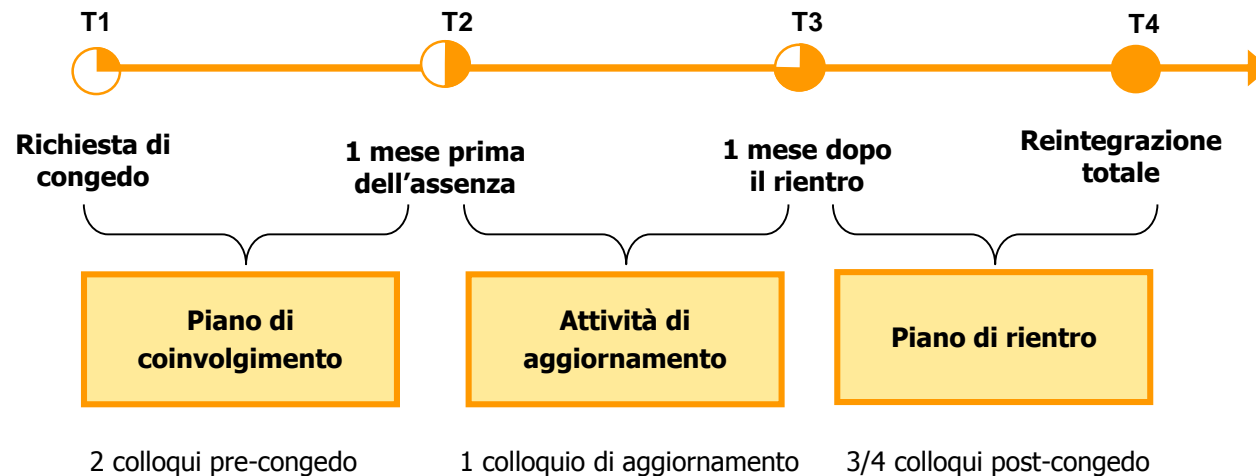
OBIETTIVO: condividere in maniera strutturata **le misure da attuare per mantenere un legame** durante il periodo di congedo parentale (maternità obbligatoria e facoltativa). Prima dell'inizio del periodo di congedo, responsabile e collaboratrice devono analizzare e concordare tutte quelle modalità che si ritengono utili per rimanere in contatto con l'azienda e con i colleghi (es. accesso alla intranet aziendale, alla posta aziendale, alle comunicazioni ufficiali, etc.).

2. *Creazione di un percorso di reinserimento nel contesto lavorativo al rientro dopo il congedo*

OBIETTIVO: **facilitare il rientro** al lavoro dopo il congedo di maternità attraverso diversi strumenti, come: **flessibilità di orario** per un periodo temporaneo concordato, **colloqui di orientamento** con il manager per l'ottimale reinserimento in azienda, **corsi di formazione/informazioni** (su nuovi strumenti aziendali, su competenze tecniche specifiche per il lavoro, corsi di lingue), incarichi adeguati.

CASE STUDY

- ✓ *Redazione della Guida ai congedi parentali*
- ✓ *Redazione di Linee guida per la gestione dei colloqui*
- ✓ *Colloqui Responsabile – Collaboratrice – Gestore del personale*
 - ❑ *FASE 1 - Richiesta di congedo*
 - ❑ *FASE 2 - Gestire il rientro*



CASE STUDY

Piano di coinvolgimento

Coinvolgimento del tutor/manager che concorda con la dipendente, in base al suo ruolo e alle sue aspettative, **i passi per la preparazione dell'assenza** (es. passaggi di consegna al team di lavoro) e **modalità di mantenimento dei contatti** anche durante l'assenza per congedo in modo che non si verifichi un distacco improvviso.

Attività di aggiornamento

Viene fornito un pacchetto di **formazione tecnica** per il corretto reintegro nella funzione di appartenenza. Viene inoltre concordato un affiancamento da parte del manager di riferimento che avrà l'obiettivo di **aggiornare le dipendenti sui cambiamenti organizzativi** avvenuti durante la loro assenza sia nell'azienda in generale che nel team di riferimento

Piano di rientro

Supportare il reinserimento delle lavoratrici, anche da un **punto di vista motivazionale e psicologico**, attraverso un accompagnamento individuale volto all'ottimizzazione del proprio potenziale, oltre che di un orientamento alla gestione della nuova situazione lavorativa e familiare in chiave conciliativa.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Muoversi s.r.l.

Via Scarlatti, 12
20124 – Milano

www.muoversi.net

02.83.42.03.55