

UNIS&F

10 volte SICUREZZA

8^a edizione



I promotori dell'iniziativa

Con il contributo di:



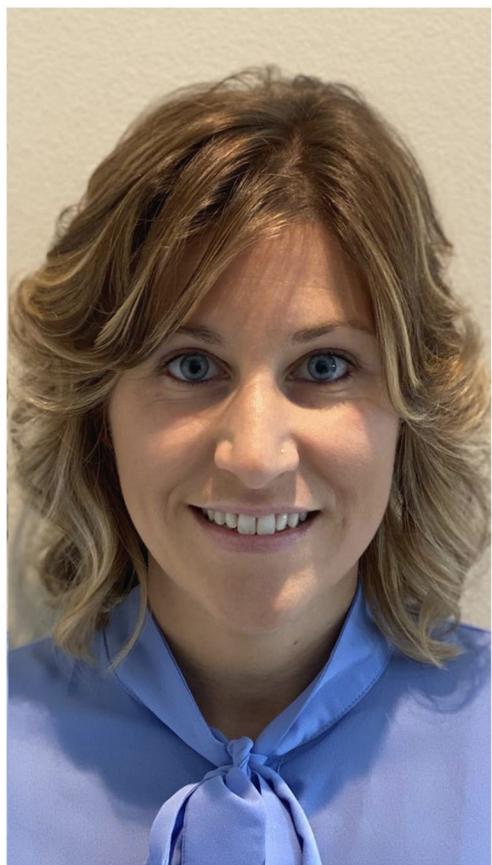


La testimonianza di Tognana:

**L'implementazione e il mantenimento
del sistema di gestione
per la parità di genere**



Chi sono?



Marika De Pollo

Responsabile Certificazioni Tognana Porcellane Spa

marika.depollo@tognana.com

Cos'ho studiato?

- Laurea magistrale in Biotecnologie per l'Alimentazione

Di cosa mi occupo?

- Responsabile certificazioni aziendali ISO 9001, ISO14001, ISO 45001, SA 8000, UNI PDR 125, ISO 14064-1, ISO 14067
- Responsabile progetti sostenibilità
- Verifica della conformità dei prodotti importati alle normative di riferimento
- Controllo qualità merce prodotta esternamente
- Verifica e controllo dei fornitori esterni



 **Tognana**
la tua idea di casa



ANDREA FONTEBASSO
1760



 **Tognana**
Professional





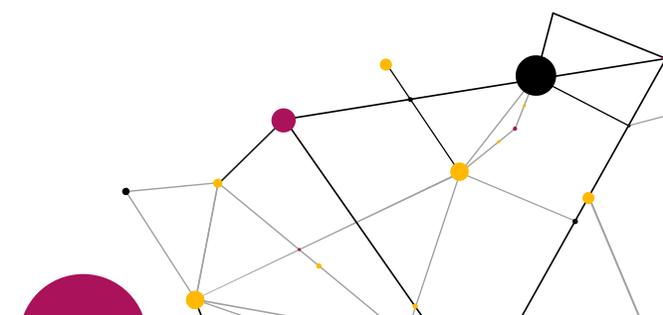
I nostri valori

Qualità e design del prodotto vanno di pari passo con un'innovazione sostenibile volta alla soddisfazione del cliente.

La nostra politica integrata è finalizzata a un **miglioramento continuo** delle attività, in un ottica di crescita che pone la **sostenibilità sociale, ambientale ed economica** al centro del nostro modo di fare impresa.

Ci impegniamo ad applicare i più elevati standard del **sistema di gestione integrato** di:

-  **Qualità**
-  **Salute e Sicurezza**
-  **Ambiente**
-  **Responsabilità Sociale**
-  **Parità di Genere**

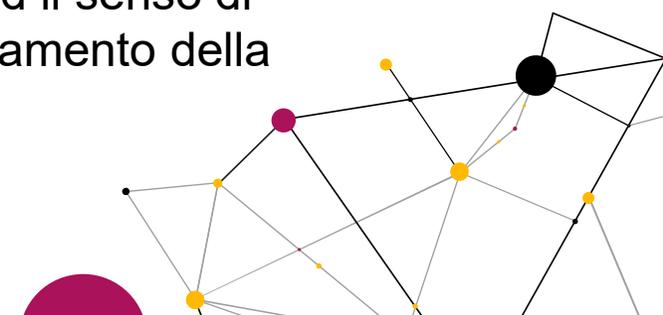


UNI/PdR 125:2022 - Parità di genere

- Tognana Porcellane S.p.a. ha deciso di dotarsi di un **sistema di gestione** ai sensi della suddetta prassi al fine di promuovere la cultura per la **parità di genere** e prevenire tutti quei comportamenti che potrebbero sfociare in episodi di **molestie** e **mobbing** sul luogo di lavoro.
- L'incremento della propria capacità inclusiva rappresenta, inoltre, per l'azienda un valore sempre più riconosciuto sul mercato in quanto capace di portare una maggiore **capacità creativa** e di **innovazione**, valore che si traduce in **vantaggio competitivo** e successo in termini di **immagine**, **reputazione**, **valore economico**.
- Il sistema di gestione sulla base della UNI/PdR 125 prevede l'elaborazione e l'adozione di specifiche policy, funzioni aziendali, procedure e piani che coinvolgono in particolare l'attivazione delle seguenti aree:
 - opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;
 - politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
 - politiche di gestione dei processi aziendali.



Vantaggi

- Accesso a **sgravi fiscali** e **agevolazioni**, specifiche forme di **premierità** di natura fiscale ma anche in termini di qualificazione nell'accesso a bandi e fondi.
 - Uguali condizioni nei percorsi di **carriera**, **stesso salario** a parità di competenze, forme di **sostegno alla maternità**.
 - La certificazione ha incentivato il **cambiamento culturale** all'interno dell'organizzazione, promuovendo la **responsabilità** e il **coinvolgimento** dei dipendenti.
 - Tutela della genitorialità e **conciliazione vita e lavoro**, con conseguente impatto positivo sulla salute e **benessere emotivo dei dipendenti**.
 - Miglioramento dei **processi interni**: l'implementazione delle **procedure** richieste dalla certificazione ha portato a una **maggiore efficienza operativa** e a una gestione più efficace delle risorse.
 - Miglioramento del clima aziendale: sono **migliorate le relazioni** fra colleghi ed il senso di appartenenza dell'azienda con conseguente **riduzione dello stress** e miglioramento della produttività ed efficienza.
- 



Criticità

Il percorso di certificazione è stato lungo e complesso

- Resistenza al cambiamento: implementare nuove pratiche di gestione sostenibile può incontrare **resistenze interne** (non tutti i responsabili sono pronti al cambiamento, per alcuni gli sforzi sono considerati ingiusti).
 - Difficoltà nel mettere assieme persone, procedure, politiche, strategie e risorse, adattandosi continuamente al contesto in cui opera l'azienda è una cosa che si ottiene e si evolve nel tempo.
 - La **formazione** per tutti i ruoli e a tutti i livelli su una serie di tematiche (stereotipi, parità di genere, linguaggio inclusivo, etc). La formazione deve coinvolgere **tutti i livelli** ed in particolar modo quelli apicali andando ad esaminare tutte le tematiche della norma (organizzati corsi di team building).
 - La **comunicazione interna ed esterna** rappresentano un aspetto fondamentale per diffondere conoscenze e applicazione di un linguaggio inclusivo. Il cambiamento è un processo complesso che richiede tempo (survey periodiche ai dipendenti; organizzazione di corsi sul linguaggio inclusivo e sulla parità di genere per tutti i dipendenti; realizzazione e diffusione interna di linee guida sulla comunicazione di genere).
 - Per il **rischio molestie** è necessario effettuare una valutazione dello stesso ai sensi della normativa sulla sicurezza sul lavoro. Riscontrate difficoltà perché certi comportamenti e apprezzamenti sono considerati «normali» (è sempre stato fatto così).
- 



Accordo sindacale

Sostenibilità economica, sociale e ambientale

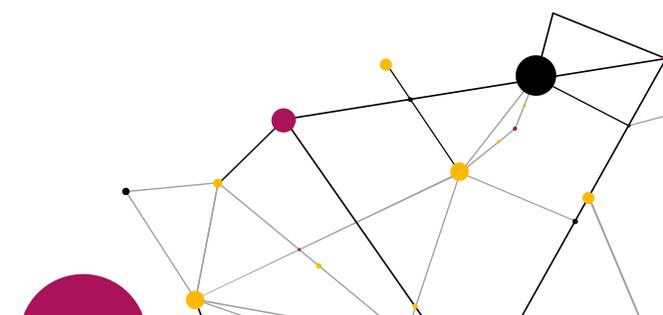
Per la nostra Azienda l'attenzione al benessere dei lavoratori è prioritaria a partire dall'impegno nel garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro, ma per perseguire il successo sostenibile anche la gestione unitaria ed armonica delle tematiche ambientali, sociali ed economiche al fine di gestire le opportunità che si presentassero in futuro.

Il processo di analisi dell'Accordo Sindacale nasce anche da una riflessione sullo stato attuale della situazione demografica in Italia:

- Tasso di natalità basso che influisce negativamente sulle classi lavorative e conseguentemente nei consumi
- Invecchiamento della popolazione con conseguenti necessità dei dipendenti di richiedere permessi per l'assistenza a familiari.

Conseguenza: molti dipendenti scontano gravi conseguenze in termini di inclusione e problematiche organizzative e lavorative.

Esigenze dei dipendenti:

- Stabilità e Sicurezza sul posto di lavoro
 - Flessibilità oraria
 - Esigenze di conciliare vita e lavoro
 - Essere membri di un team
- 



Accordo sindacale

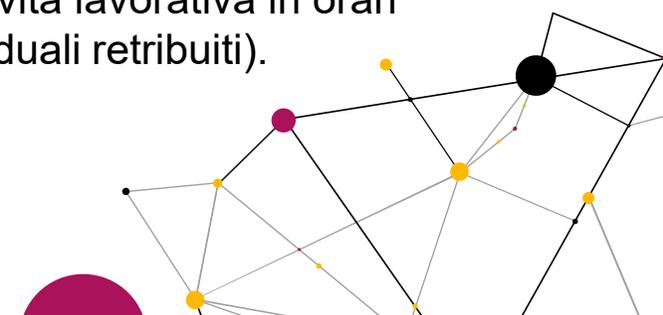
Part time

L'azienda ha concordato un più ampio utilizzo del part time quale strumento per favorire una migliore conciliazione delle esigenze di vita e lavoro.

Per tale motivo ha portato al **15%** la percentuale dei lavoratori che potenzialmente potranno richiedere la trasformazione del tempo pieno a parziale, periodo minimo di 3 mesi e massimo di 12 mesi salvo proroga da:

- Lavoratrici madri e lavoratori padri in caso di monogenitorialità inclusi adottivi assunti a tempo indeterminato a rientro dal congedo e fino ai tre anni di vita del bambino;
- Dipendenti che abbiano familiari in situazione di grave disagio fisico entro il secondo grado;
- I genitori che hanno necessità di accudire i figli fino al compimento dei 14 anni di età per malattie e/o esigenze particolari supportate da idonea motivazione;
- Dipendenti a cui mancano tre anni alla maturazione della pensione.

Ai dipendenti che hanno esigenze, per brevi periodi non superiori a 2 mesi, di svolgere attività lavorativa in orari diversi potranno essere concessi **permessi non retribuiti** (dopo esaurimento istituti individuali retribuiti).





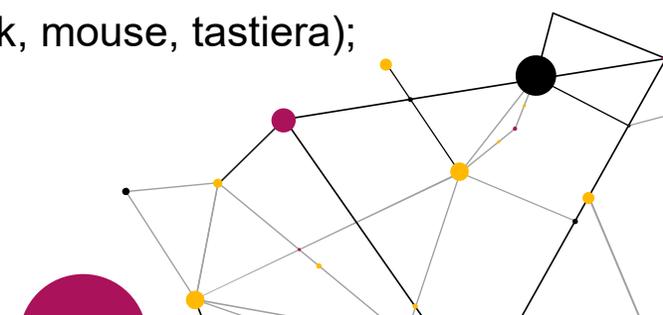
Accordo sindacale

Lavoro agile

Ai fini di favorire un costante miglioramento del contesto aziendale e per favorire la **conciliazione tra tempi di vita e lavoro** l'Azienda ha adottato un regolamento al fine di avviare un progetto di ricorso al lavoro agile, con i seguenti termini e requisiti.

Lo possono svolgere **tutti** i lavoratori con mansioni compatibili con questa modalità lavorativa e sulla capacità del dipendente di svolgere la propria attività lavorativa da remoto in modo efficace, necessaria firma dell'accordo individuale e norme di sicurezza, diversamente, il dipendente viene considerato in ferie o in permesso non retribuito.

Il lavoro agile può essere svolto occasionalmente nei limiti di **1 giorno a settimana** al di fuori della sede di assegnazione.

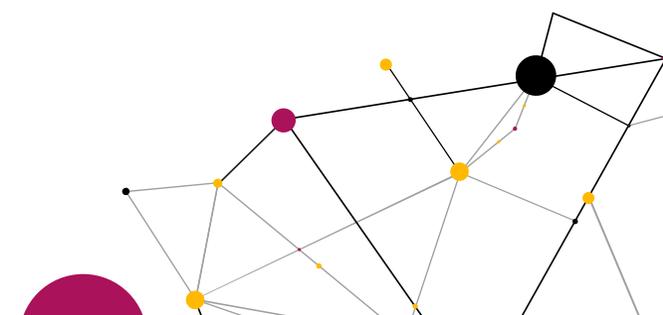
- Adesione tramite portale Websarp con preavviso di almeno 24 ore;
 - In caso di necessità urgenti e motivate si può richiamare il dipendente in azienda;
 - Stabilite fasce lavorative con diritto alla disconnessione del dipendente;
 - Strumentazione di lavoro: al dipendente vengono forniti gli strumenti di lavoro (notebook, mouse, tastiera);
 - Se il dipendente non ha una stabile connessione internet non può svolgere lo SW
- 



Accordo sindacale

Tutela della genitorialità

Sostegno alla Maternità/Paternità

- Per favorire il reinserimento lavorativo delle lavoratrici madri, al rientro dell'assenza per maternità, possono essere attuati **percorsi di formazione** in caso di significativi cambiamenti della prestazione lavorativa svolta dalla lavoratrice prima dell'inizio dell'assenza.
 - Le lavoratrici a rientro dalla maternità potranno legare alle ore di riposo giornaliere previste dalla legge fino all'anno di vita del figlio le ore di ferie/permessi/banca ore.
 - Per il primo anno di frequenza di asilo/scuola materna l'Azienda può concedere ai dipendenti un **periodo di aspettativa non retribuita** non superiore ai 15 giorni o particolari forme di flessibilità oraria, in entrata e in uscita, ai fini di consentire la partecipazione del genitore all'inserimento del figlio.
 - Il padre oltre ai congedi obbligatori previsti dalla legge e dal contratto ha a disposizione **1 giorno di permesso retribuito** aggiuntivo annuo, per ragioni connesse alla cura dei figli, esaurite le ferie arretrate.
- 



Accordo sindacale

Tutela della genitorialità

Supporto ai genitori con figli in età scolare

Ai dipendenti, con figli in età scolare, l'azienda dà la possibilità di svolgere **colloqui da remoto con gli insegnanti** durante l'orario di lavoro, per un massimo di 15 minuti al giorno.

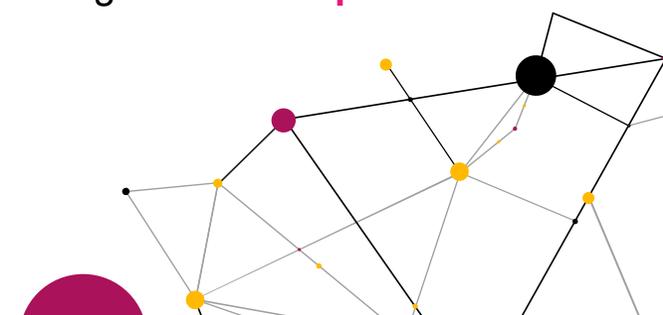
Il lavoratore può spostarsi in un luogo diverso da quello di svolgimento dell'attività lavorativa previa autorizzazione da parte del proprio responsabile con 48 ore di anticipo, nel limite massimo di **5 volte nel semestre**, fatte salve le esigenze aziendali.

Flessibilità oraria

L'ingresso al lavoro può essere **dalle 08.30 alle ore 09.00**, mentre la pausa pranzo di 1 ora può essere svolta tra le ore **12.45 e le 14.15**. Brevi assenze o ritardi potranno essere recuperati nella giornata o nel mese.

Bonus Nascita Figli

Ai dipendenti con anzianità aziendale non inferiore a 24 mesi per la nascita/adozione di ogni figlio eroga un **bonus pari a 500,00 €** a titolo di welfare aziendale tramite:

- Versamento su portale welfare
 - Costituzione posizione previdenziale presso i fondi chiusi di previdenza complementare.
- 



Accordo sindacale

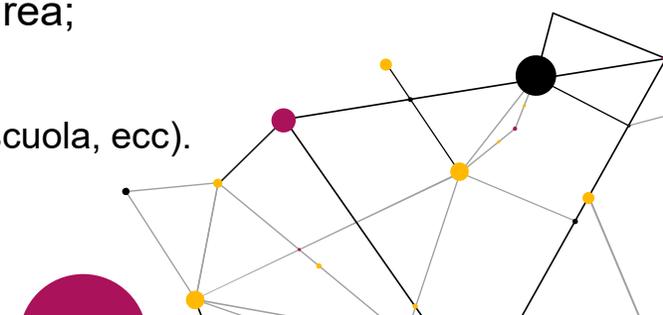
Tutela della genitorialità

Anticipazione TFR

L'accordo ha previsto delle condizioni di miglior favore in materia di anticipazione del TFR, per i dipendenti che hanno maturato un'anzianità aziendale di **almeno 5 anni**.

Questo per venire incontro alle sempre più frequenti esigenze e difficoltà dei dipendenti in riferimento alle proprie esigenze familiari e di vita quotidiana.

È pertanto stata prevista la possibilità di **erogare anticipazioni TFR**, non destinato alla previdenza integrativa e quindi accantonato alla tesoreria INPS, oltre che nelle ipotesi di legge, anche per:

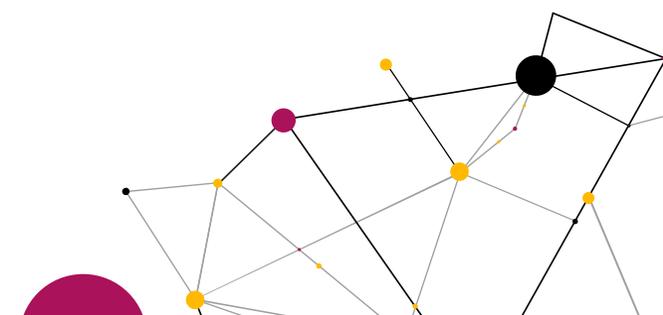
- Manutenzione straordinaria/ordinaria prima abitazione;
 - Pagamento bollette o cartelle esattoriali;
 - Spese sostenute nel periodo di aspettativa non retribuita del congedo parentale;
 - Spese di istruzione per percorsi scolastici della scuola primaria, secondaria, corsi di laurea;
 - Spese funerarie;
 - Spese sostenute per la frequenza dei figli in attività extrascolastiche (doposcuola, campi scuola, ecc).
- 



Accordo sindacale Banca Lavoro Etica

Importante strumento che favorisce il benessere organizzativo, i dipendenti possono **cedere le proprie ore di ferie/permessi/rol residui**, a favori dei dipendenti che abbiano parenti entro il primo grado o altri componenti dello stato di famiglia, affetti da patologie che richiedano assistenza, al fine di consentirne appunto l'assistenza o per accompagnarli per visite mediche.

In caso di cessione degli istituti sopra indicati l'azienda provvede ad accreditare, sotto forma di permesso retribuito il corrispondente valore economico lordo dei permessi ceduti, incrementandolo del **20%** a carico dell'azienda stessa.





Sinergie con il territorio

Collaborazione con il comune di Casier

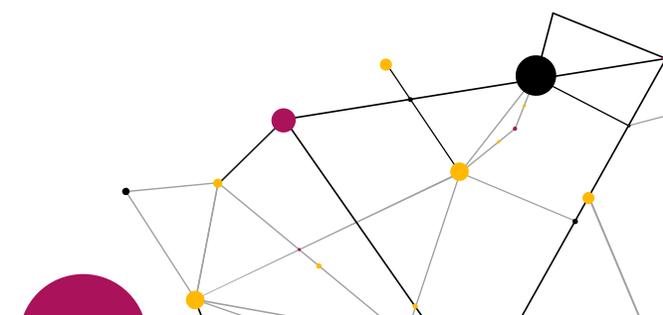
Ascoltando le esigenze dei dipendenti con figli, si è capito che ci sono delle difficoltà durante il periodo estivo.

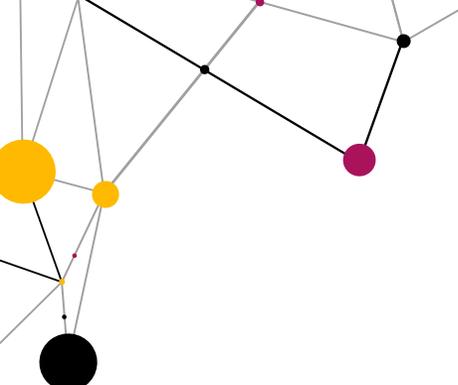
Abbiamo pertanto iniziato un confronto con il Comune di Casier per promuovere la gestione dei **centri estivi** all'interno delle strutture comunali, analizzando criticità ed esigenze orarie, pause pranzo, ecc.

È stato definito un regolamento in base al quale l'azienda **rimborsa le spese** di frequenza dei figli dei dipendenti che frequentano i centri estivi. L'azienda, contro presentazione ricevuta di pagamento, **rimborsa le spese fino a 200 € per ogni figlio** del dipendente.

Collaborazione con le scuole

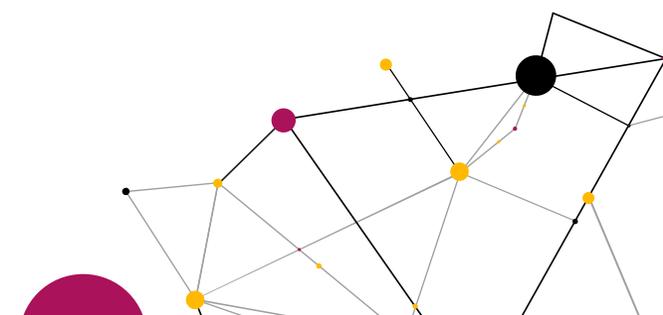
Alcuni istituti ci hanno convocato per condividere l'**impegno concreto di Tognana** nel dar vita a un modello di business che non solo permetta il sostentamento dell'impresa a lungo termine, ma che sia anche attento all'ambiente, al benessere sociale e a una governance equa e lungimirante.

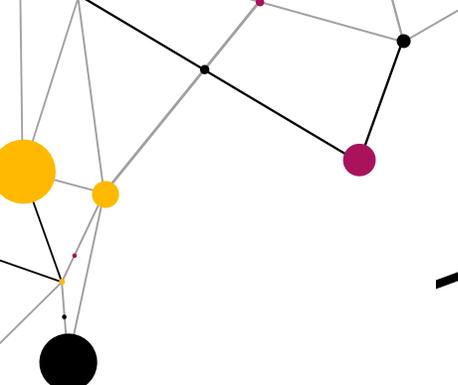




Ti interessa l'argomento?

Compila il form, basta solo un minuto!





UNISRF

10 volte **SICUREZZA** 8^a edizione

Grazie!



Per informazioni:

Ufficio sicurezza | 0422 916488

sicurezza@unisef.it

