

Buone prassi e metriche esistenti – Tavolo Lavoro

Parola chiave

Dignità

Il bene che c'è già

Prassi (azioni concrete in atto legate alla parola chiave)

"Amex Flex: Modello di Lavoro Flessibile"

Nel maggio 2022, American Express Italia ha introdotto il programma Amex Flex, un modello di lavoro flessibile che offre ai dipendenti tre opzioni: lavoro ibrido, in sede o completamente virtuale. Questo approccio mira a bilanciare le esigenze professionali con quelle personali, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diverse necessità dei collaboratori. L'obiettivo è garantire che ogni dipendente possa scegliere la modalità lavorativa più adatta, aumentando sia la soddisfazione personale che l'efficienza professionale.

Metriche (come misurare il successo – indicatori)

Questa metrica misura il miglioramento della conciliazione vita/lavoro e il grado di soddisfazione dei dipendenti attraverso il modello Amex Flex.

Indicatori per la misurazione:

Attraverso la compilazione di un questionario:

- Il 95% dei collaboratori ha confermato un incoraggiamento a trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata.
- Il 96% dei dipendenti ha dichiarato di provare orgoglio nel lavorare per l'azienda.

Fonti:

ECONOMY – «American Express di nuovo sul podio di Great Place to Work Italia»:

<https://www.economymagazine.it/american-express-di-nuovo-sul-podio-di-great-place-to-work-italia/>

Parola chiave

Dignità

Il bene che c'è già

Prassi (azioni concrete in atto legate alla parola chiave)

“Il modello Telethon”

Nel 2023, Fondazione Telethon e FIR CISL hanno sottoscritto un Contratto Collettivo Nazionale Aziendale di Lavoro, costruendo un modello innovativo per tutelare e valorizzare il lavoro nella ricerca scientifica. Il contratto introduce un salario minimo crescente legato alla progressione di carriera e garantisce una serie di tutele fondamentali, tra cui:

- Contributi previdenziali completi
- Indennità di malattia
- Congedi e ferie retribuite
- Accesso a un sistema di welfare aziendale

L'iniziativa si applica ai ricercatori attivi presso l'Istituto Telethon di Genetica e Medicina (TIGEM) di Pozzuoli e il San Raffaele-Telethon Institute for Gene Therapy (SR-TIGET) di Milano.

Questa prassi:

- Garantisce percorsi di carriera definiti e sostenibili
- Aumenta l'attrattività internazionale dell'Italia per giovani scienziati
- Contribuisce a contrastare la fuga dei cervelli
- Restituisce dignità e stabilità al lavoro nella ricerca scientifica

Metriche (come misurare il successo – indicatori)

Un'indagine condotta dalla Fondazione Telethon sui 116 ricercatori beneficiari del contratto ha mostrato un'alta soddisfazione degli scienziati.

Indicatori per la misurazione:

Indici di gradimento su:

- Abolizione dei contratti atipici e precari, che prima non tutelavano il ruolo scientifico né giuridicamente né economicamente
- Introduzione del welfare aziendale, che ha migliorato l'equilibrio vita-lavoro e sostenuto il reddito
- Garanzia delle tutele del lavoro subordinato

Fonti:

FIR CISL – Comunicato stampa:

<https://fircisl.it/wp-content/uploads/2023/04/Com-stampa-accordo-FIR-Telethon239.pdf>

Fondazione Telethon – «Il contratto per la ricerca di Fondazione Telethon si conferma un modello di riferimento per la ricerca privata»:

<https://www.fondazionetelethon.it/storie-e-news/news/dalla-fondazione/il-contratto-per-la-ricerca-di-fondazione-telethon-si-conferma-un-modello-di-riferimento-per-la-ricerca-privata/>

Il Sole 24 Ore – «Il contratto Telethon modello per attrarre gli scienziati e abbattere il precariato»:

<https://www.ilsole24ore.com/art/il-contratto-telethon-modello-attrarre-scientiati-e-abbattere-precariato-AH6fRVj>

Parola chiave

Dono

Il bene che c'è già

Prassi (azioni concrete in atto legate alla parola chiave)

“Comitato Paritetico Welfare di Esselunga e Fondo Ferie Solidali”

Nato nel 2019, il Comitato Paritetico Welfare rappresenta un tavolo permanente di dialogo tra Esselunga e le organizzazioni sindacali, con l'obiettivo di strutturare politiche di welfare aziendale innovative e inclusive. Tra le iniziative più significative vi è l'istituzione del Fondo Ferie Solidali, nato nel 2020, dedicato ai lavoratori che abbiano esaurito ferie e permessi ma abbiano necessità di assistere figli minori con gravi patologie o cure continuative.

Il fondo si basa su un meccanismo di donazione volontaria da parte dei colleghi (fino a 1 giorno di ferie e 32 ore di permessi) e su un co-finanziamento aziendale fino a un massimo di 300 giornate aggiuntive annue. È un modello mutualistico che promuove solidarietà tra colleghi e rafforza il senso di appartenenza all'organizzazione.

Metriche (come misurare il successo – indicatori)

Nel 2023, il Fondo Ferie Solidali di Esselunga ha registrato un livello significativo di partecipazione, a dimostrazione della maturità della cultura aziendale sul piano della solidarietà interna. La capacità del fondo di darsi capienza in risposta a emergenze concrete, come l'alluvione in Toscana, conferma l'efficacia dello strumento come risposta strutturata a bisogni straordinari e non programmabili.

Indicatori per la misurazione:

Numero di giornate donate annualmente al Fondo – 1.415 giornate nel 2023

Fonti:

Sito internet formazione e welfare della società Esselunga:

<https://www.esselunga.it/it-it/area-stampa/cartella-stampa/formazione-welfare.html>

Bilancio di sostenibilità 2023 Esselunga:

<https://www.esselunga.it/it-it/sostenibilita/area-download.html>