



fondo sociale europeo  
e fondo europeo sviluppo regionale



«QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE FABBISOGNI WELFARE»

Cooperativa Sociale Giuliano Accomazzi

(Torino, dicembre 2020)

Bando attuativo della Misura POR FSE 2014/2020: 1.8iv.3.2.4  
Progettazione e attivazione di interventi di welfare aziendale

Approvato con D.D. n° 319 del 02/04/2019 di cui all'Atto di indirizzo contenente criteri e modalità per l'attuazione dell'intervento di promozione del WELFARE AZIENDALE approvato con D.G.R. n. 20-7648 del 05/10/2018



# Il questionario

Prima fase di lavoro del progetto di realizzazione di azioni di Welfare Aziendale che la Cooperativa Giuliano Accomazzi promuove in rete insieme ad altre 11 Cooperative con il co-finanziamento della Regione Piemonte sul Fondo Sociale Europeo, nell'ambito della Strategia WECARE. Welfare cantiere Regionale.

circa un  
mese di  
tempo per la  
compilazione

104  
lavoratori  
interpellati

88%  
risposte  
ricevute

## Obiettivi

1

rilevare i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici

2

comprendere le necessità di welfare interno

3

realizzare delle iniziative volte a favorire la salute, il benessere, la qualità della vita

# Profilo socio-demografico

Chi siamo

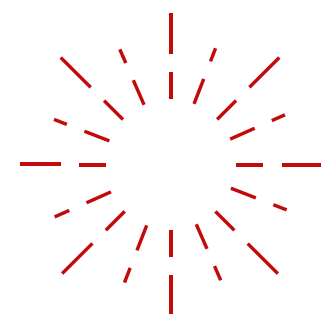
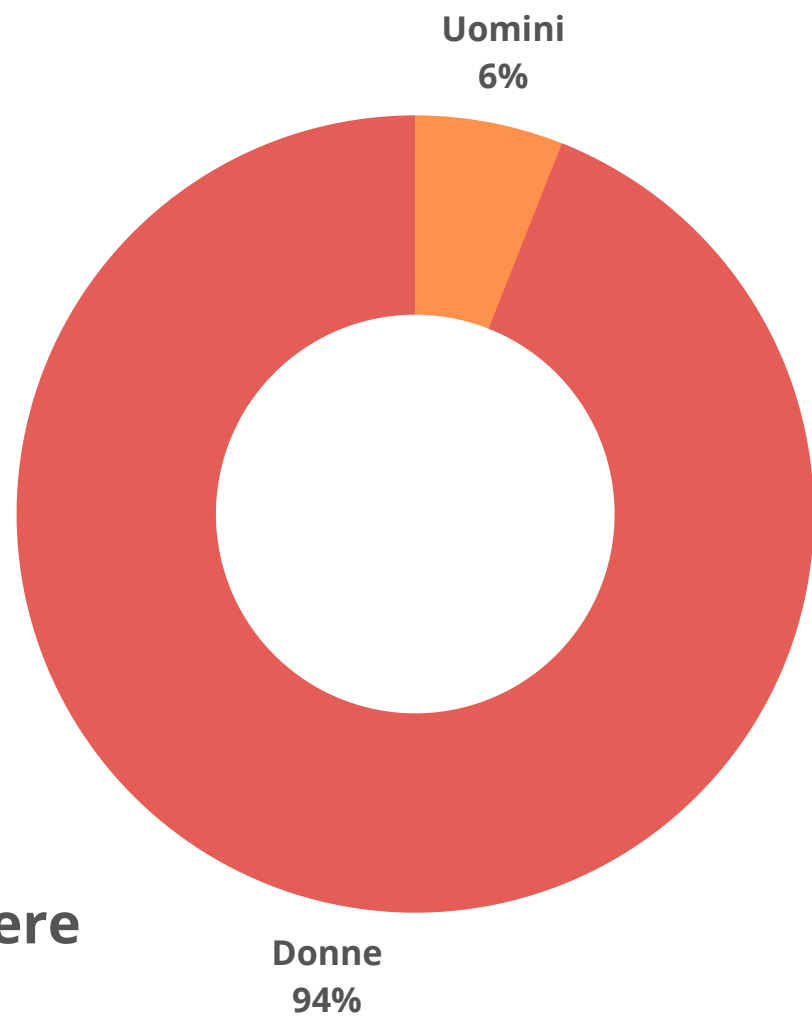
Età media 40 anni (maggioranza donne)

90% nati in Italia

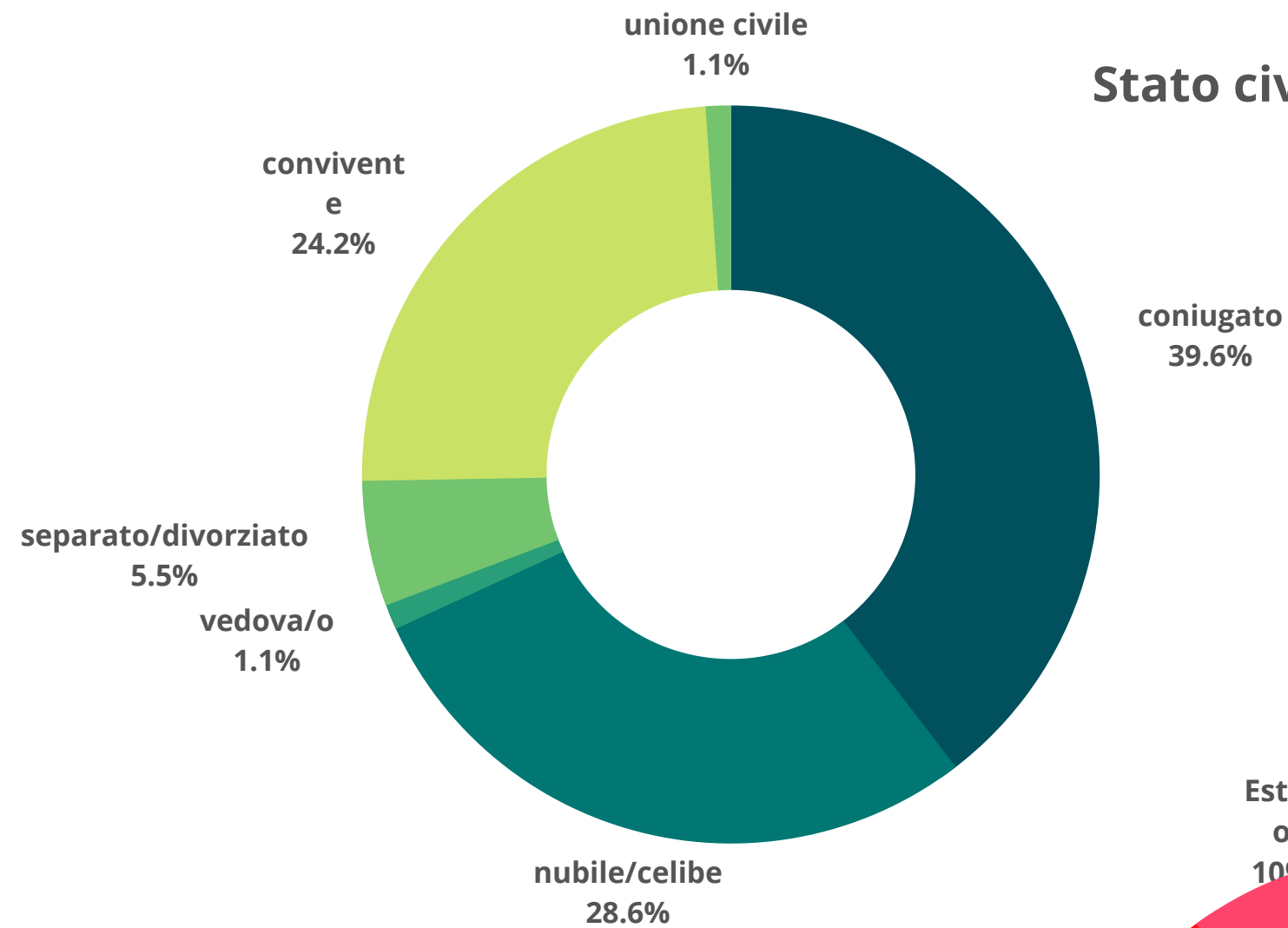
Maggioranza convivente  
(coniugati 40,7% del campione)



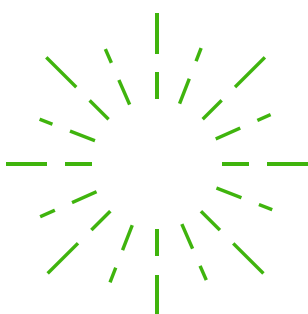
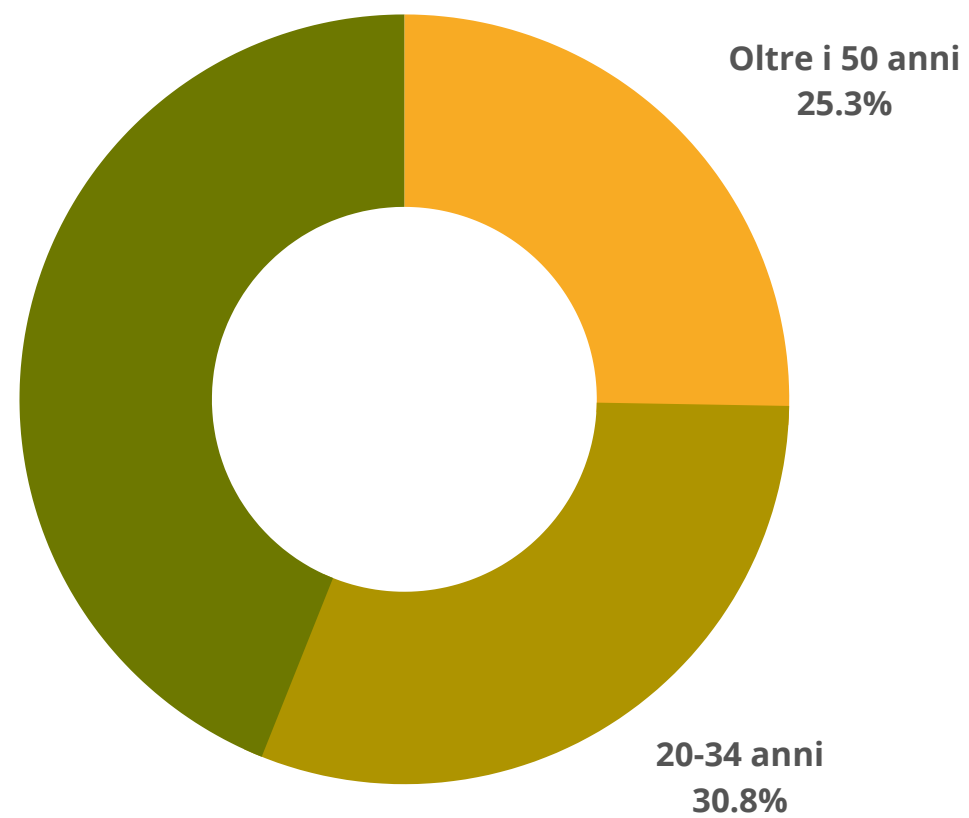
## Genere



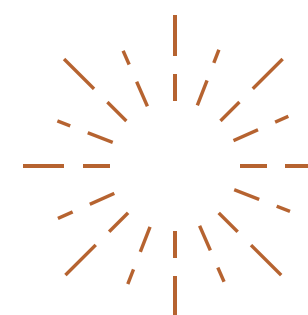
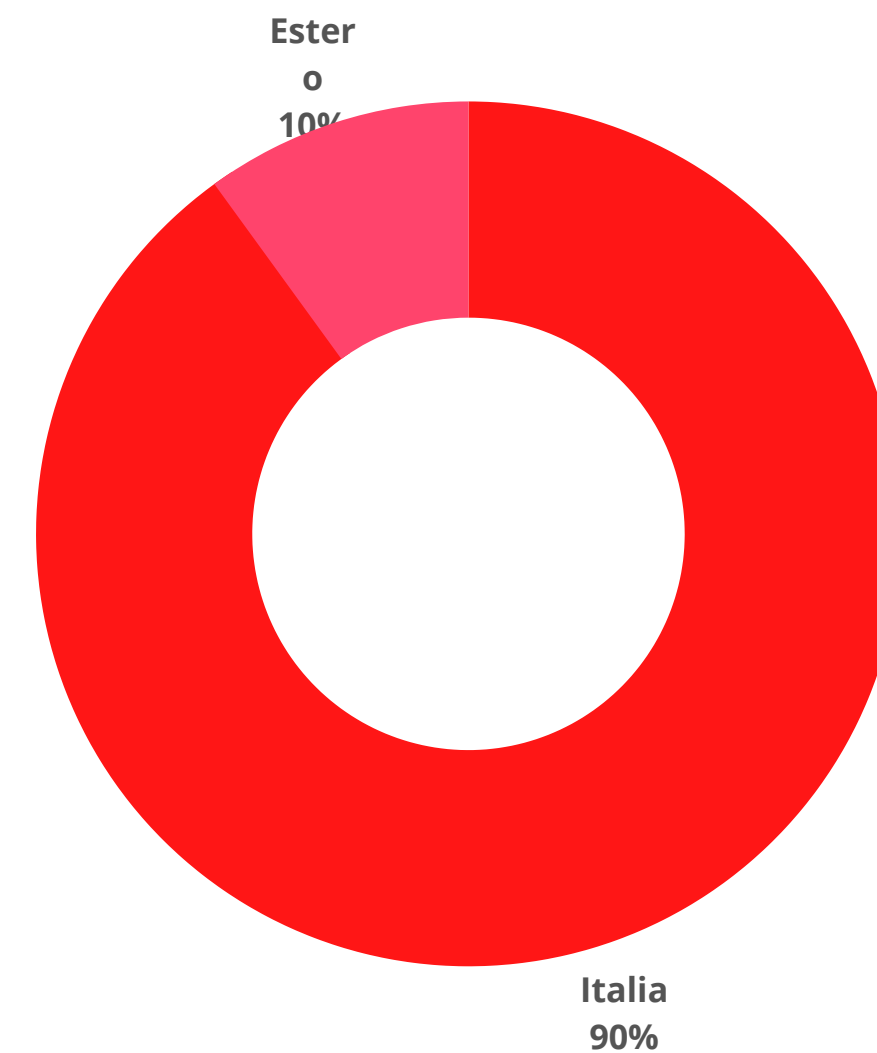
## Stato civile



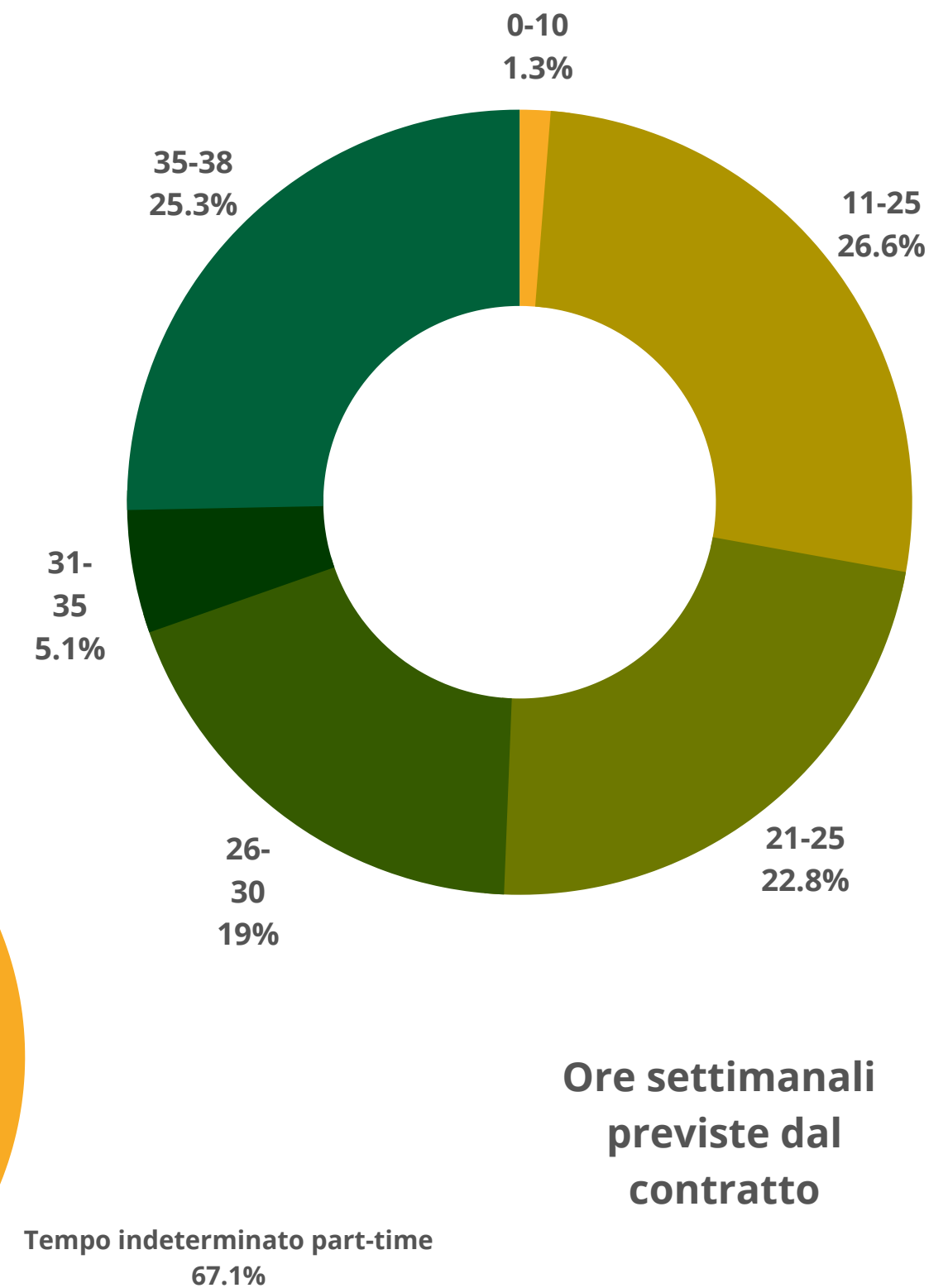
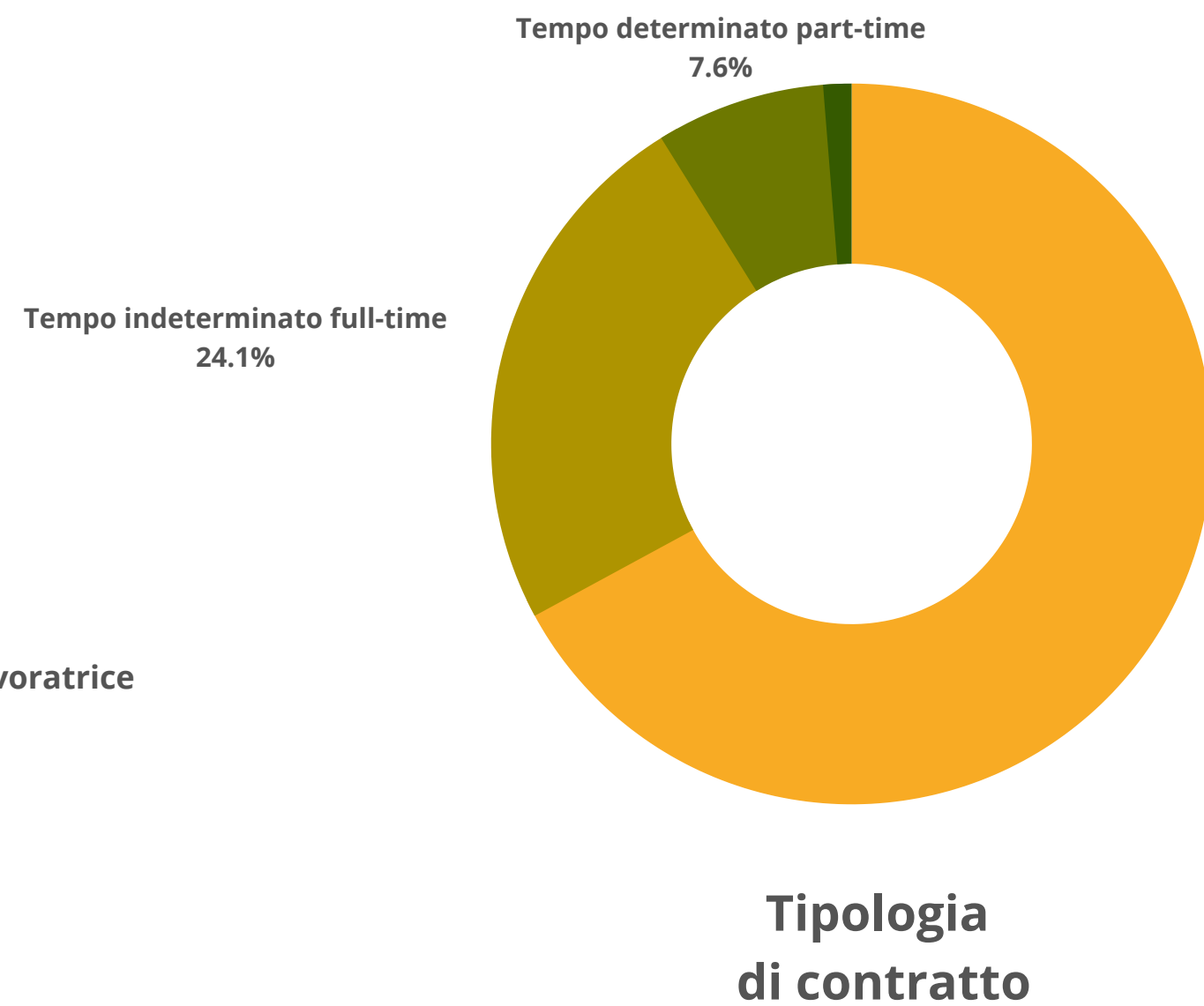
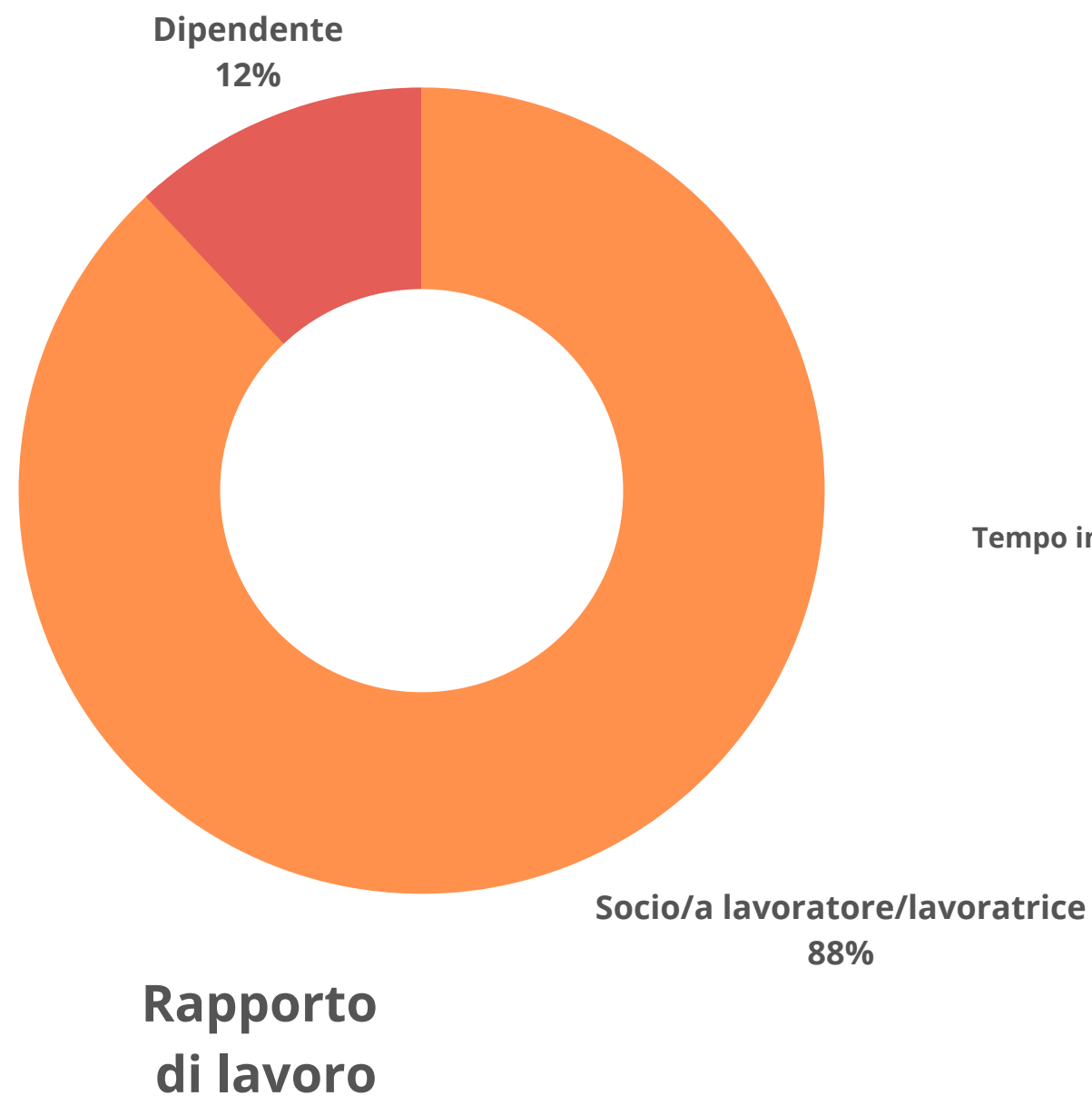
## Fascia di età



## Luogo di nascita

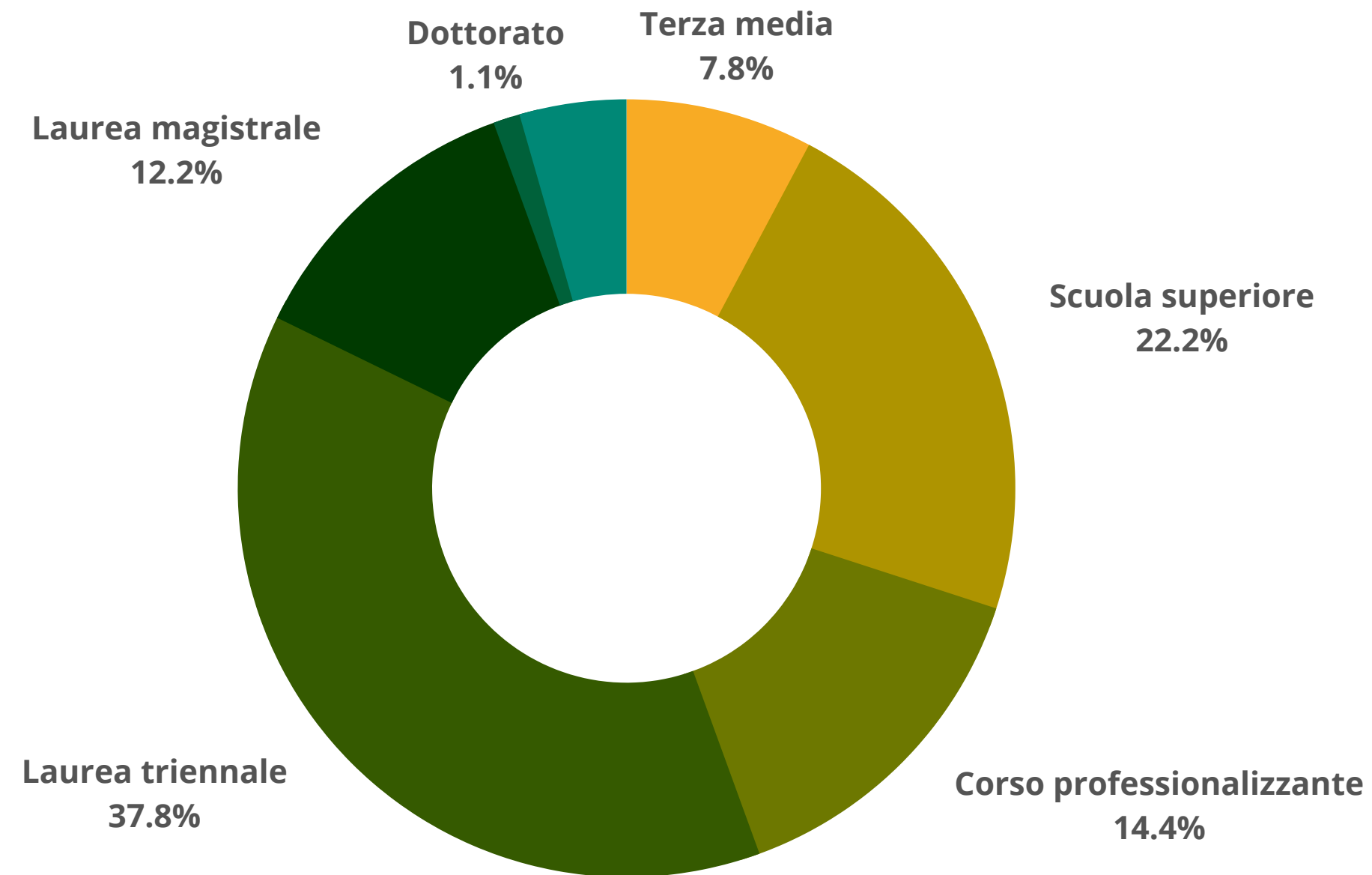


# Ruoli professionali e specifiche inquadramento



# Livelli di istruzione

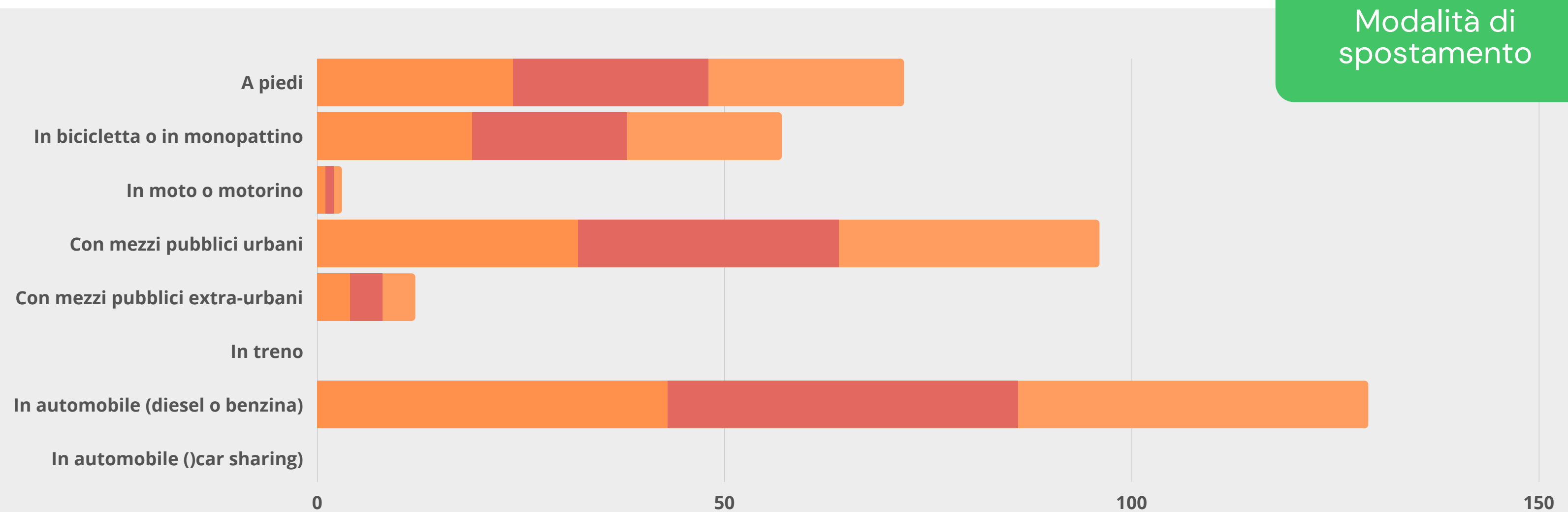
I livelli di istruzione sono addeguati, i titoli conformi, non si osservano differenze significative per sesso, mentre si rilevano alcune differenze legate all'età.



# Percorso casa – lavoro

Alcuni lavoratori risultano avere distanze da percorrere non eccessive, inferiori anche ai 5/10 km, ma per un'altra parte del campione, le percorrenze da e per il lavoro risultano essere particolarmente elevate (80 risposte raccolte).

Inoltre, tra i lavoratori che hanno risposto a questa sezione del questionario, il 32,5% dei lavoratori si **sposta su differenti sedi** per esigenze di servizio.



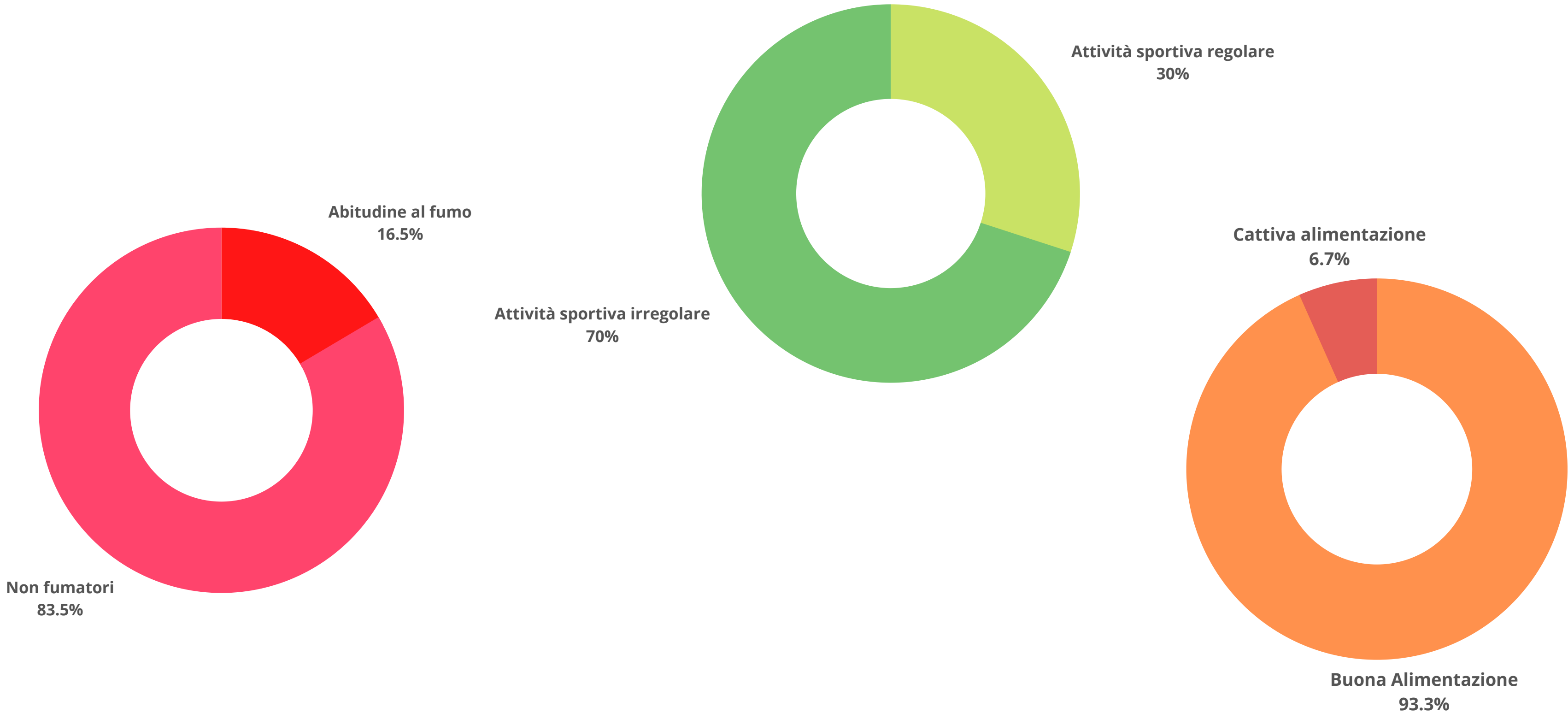
Residenza

**87%** TORINO

**13%** ALTRI COMUNI

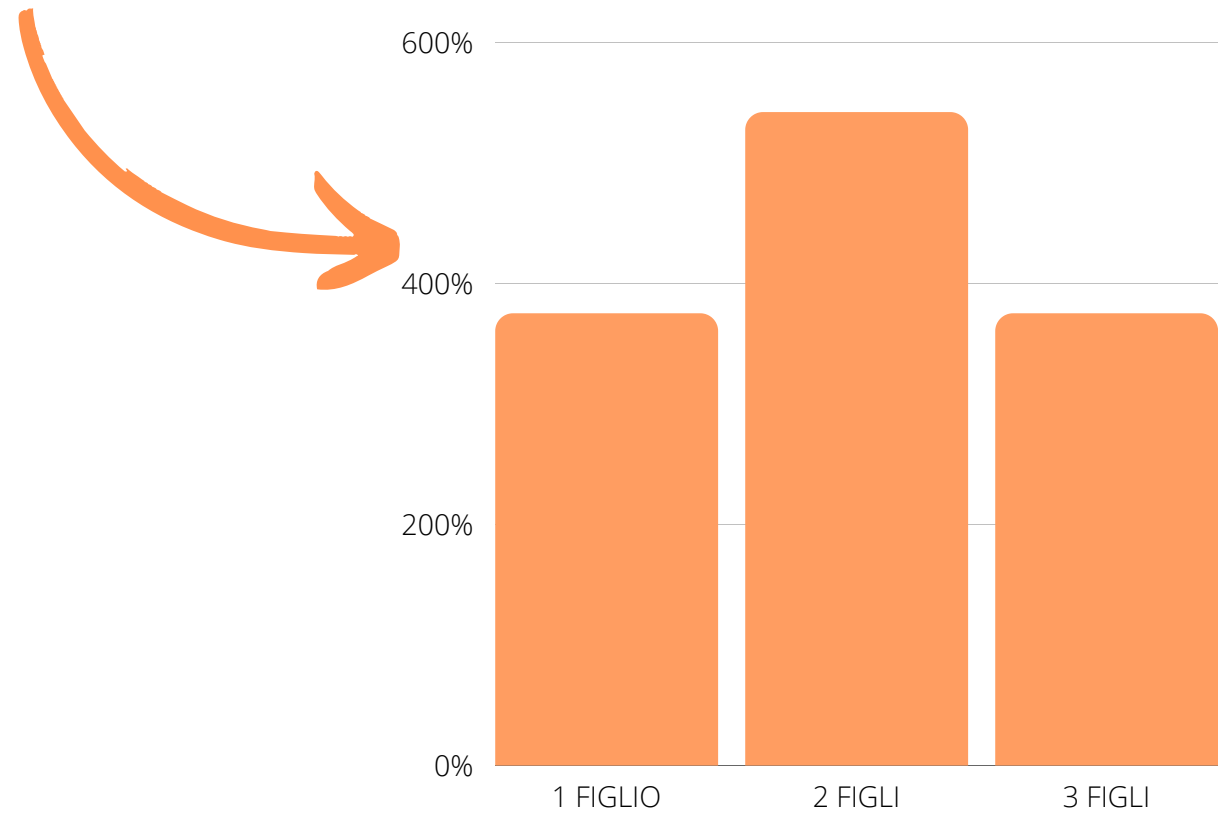
# Benessere e stili di vita: abitudini analizzate

La quasi totalità dei lavoratori sembra mantenere uno **stile di vita sano**.



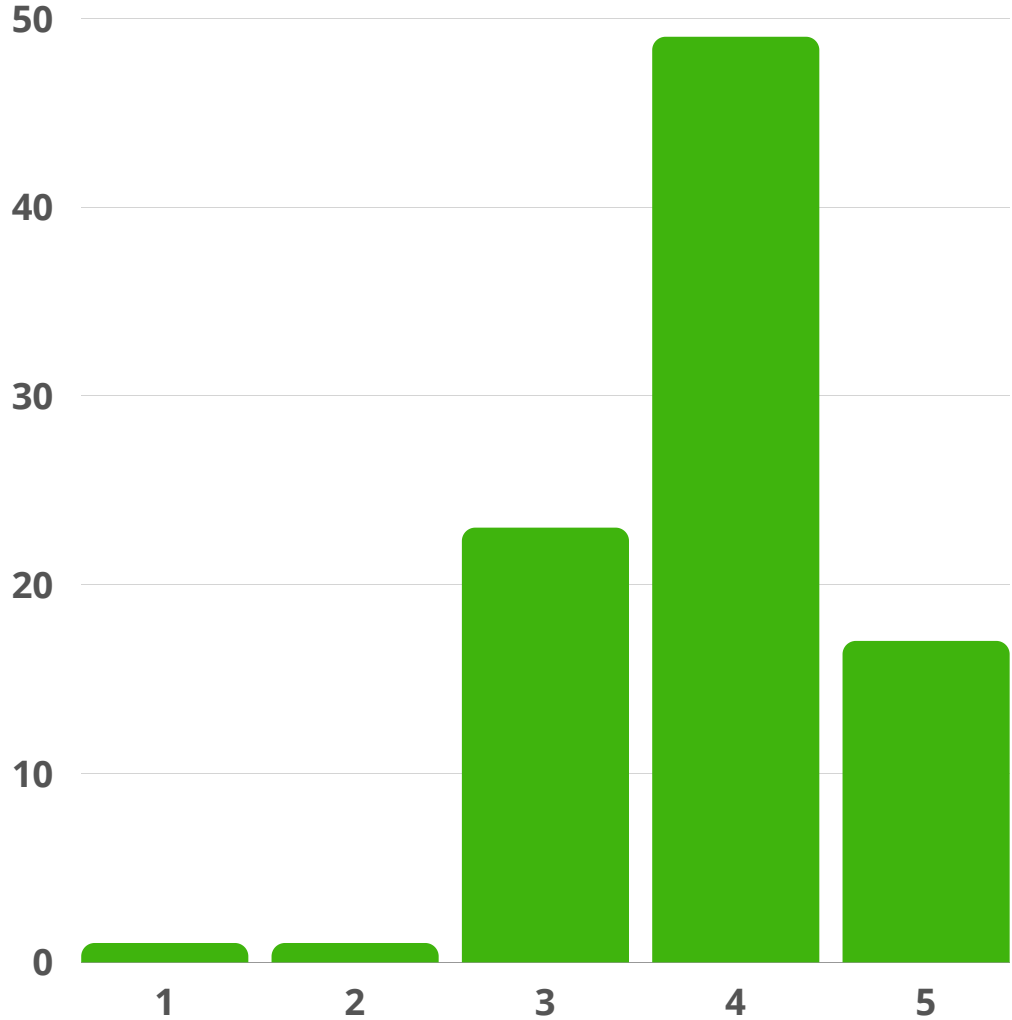


# Carichi di cura

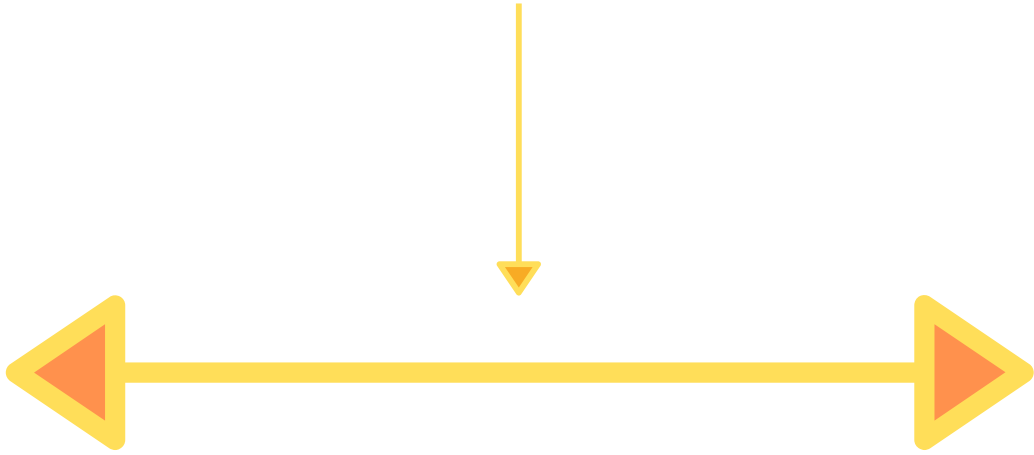


Solo 8 lavoratori hanno dichiarato un interesse verso la possibilità di usufruire del bonus baby sitter. Sono 4 i lavoratori che usufruiscono della legge 104. Sono 13 i lavoratori con responsabilità di cura familiare (caregiver), di cui 4 con un considerevole monte orario settimanale dedicato. La maggior parte dell'impegno di cura è rivolto a persone anziane (69,2%).

# Conciliazione vita lavorativa e vita familiare, pari opportunità e benessere



Sei soddisfatto del lavoro che svolgi in Cooperativa?  
Scala da 1=per nulla a 5=moltissimo

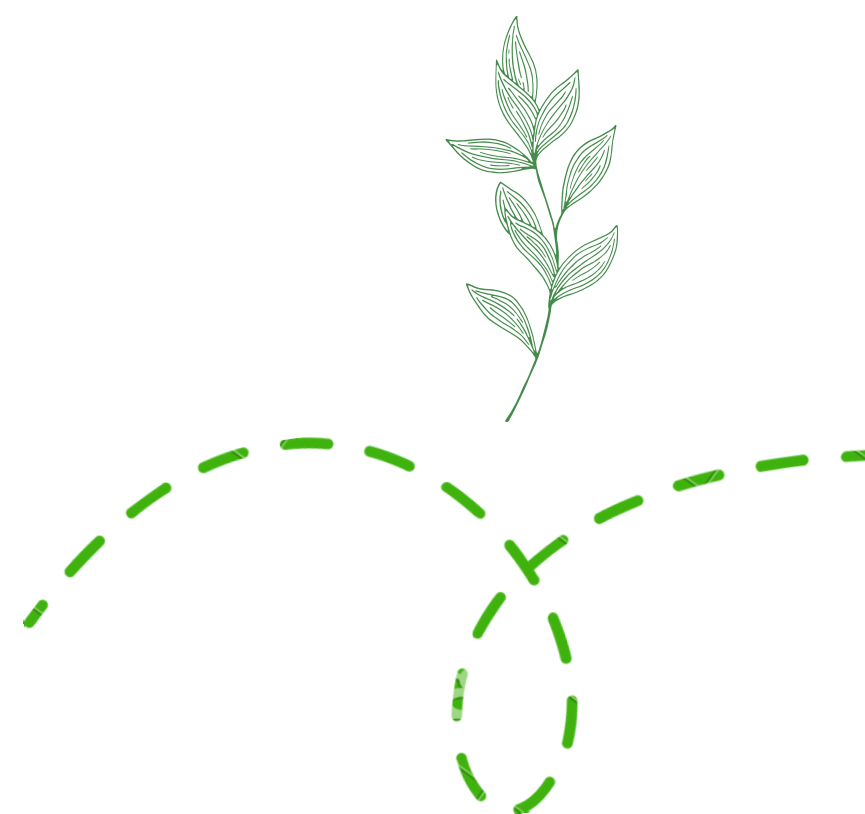
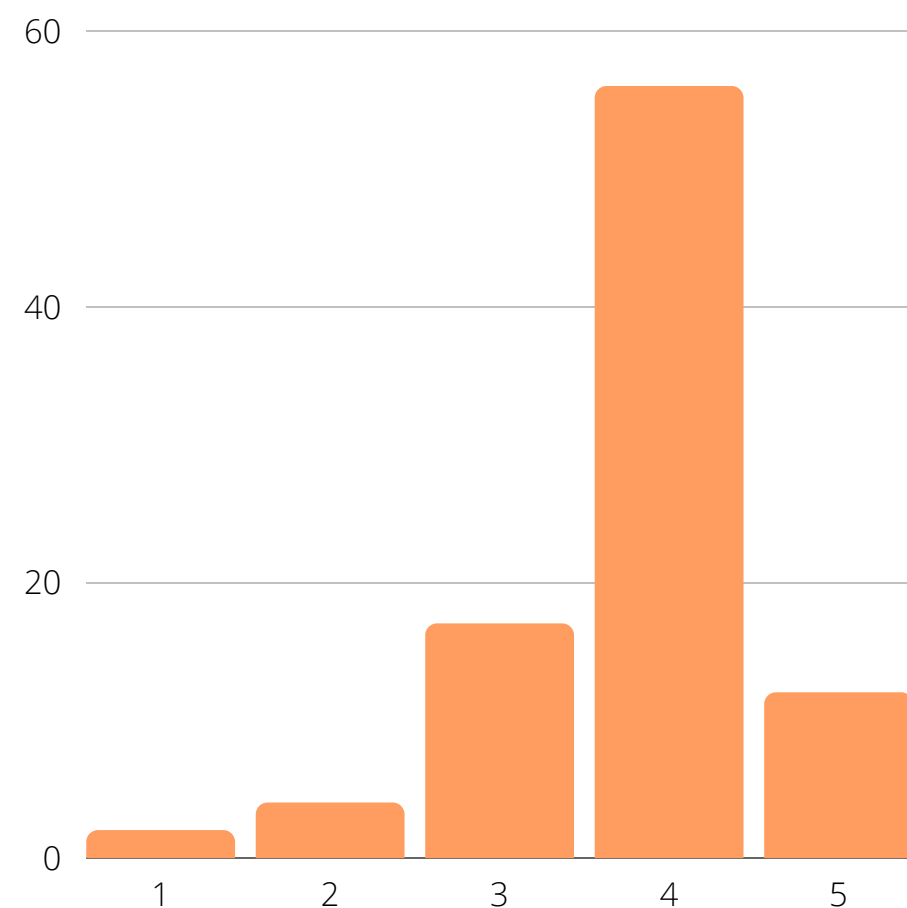


Le risposte evidenziano un **clima positivo**, uno spirito collaborativo buono tra colleghi, con disponibilità a condividere le informazioni, a confrontarsi e a sentirsi parte di una squadra.

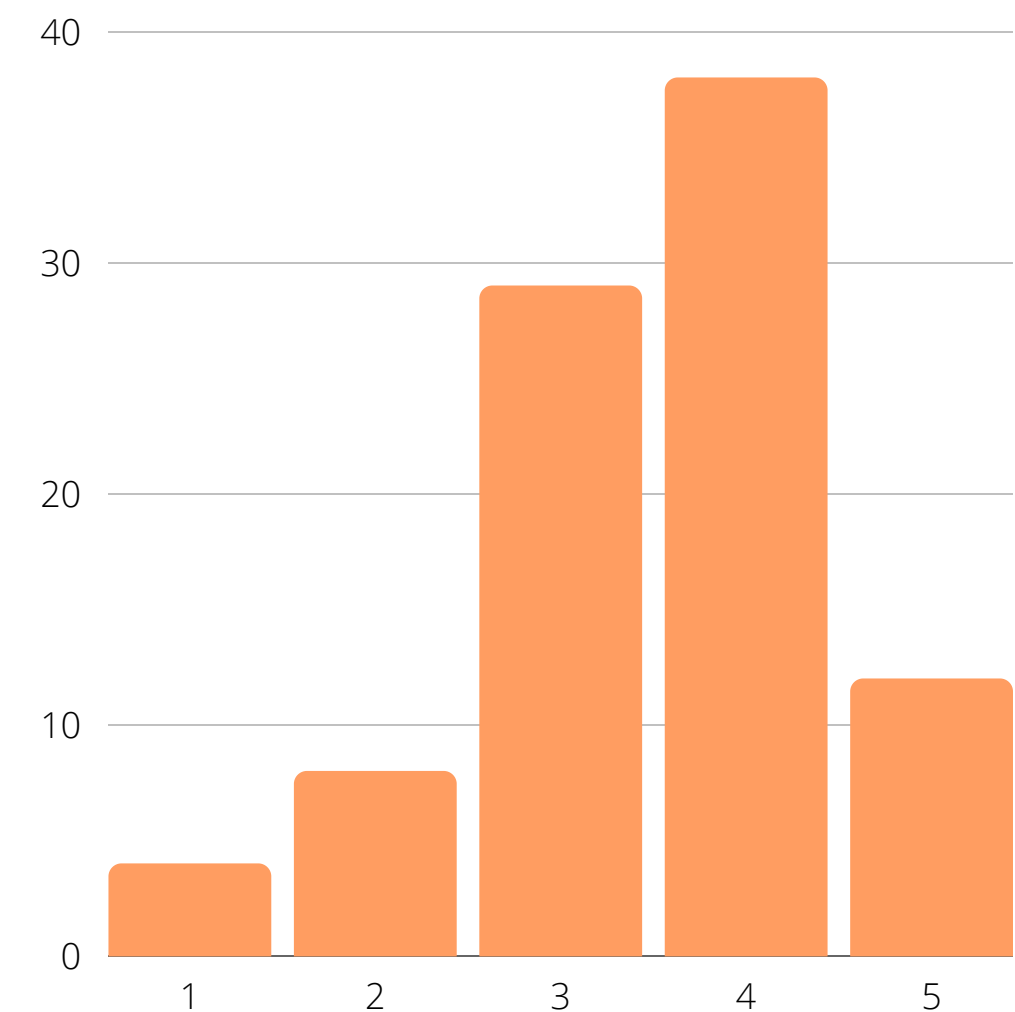
Emerge una generale **correttezza** nei rapporti e anche chi ha usufruito di un periodo di assenza lavorativa prolungata ritiene di essere stato agevolato nel suo rientro.

Si percepisce un **clima non discriminante** e l'**ambiente di lavoro** viene valutato come **adeguato** a fronteggiare emergenze ed imprevisti.

Ritieni di poter esprimere liberamente  
la tua opinione ed il tuo pensiero? **Sì 93,4%**

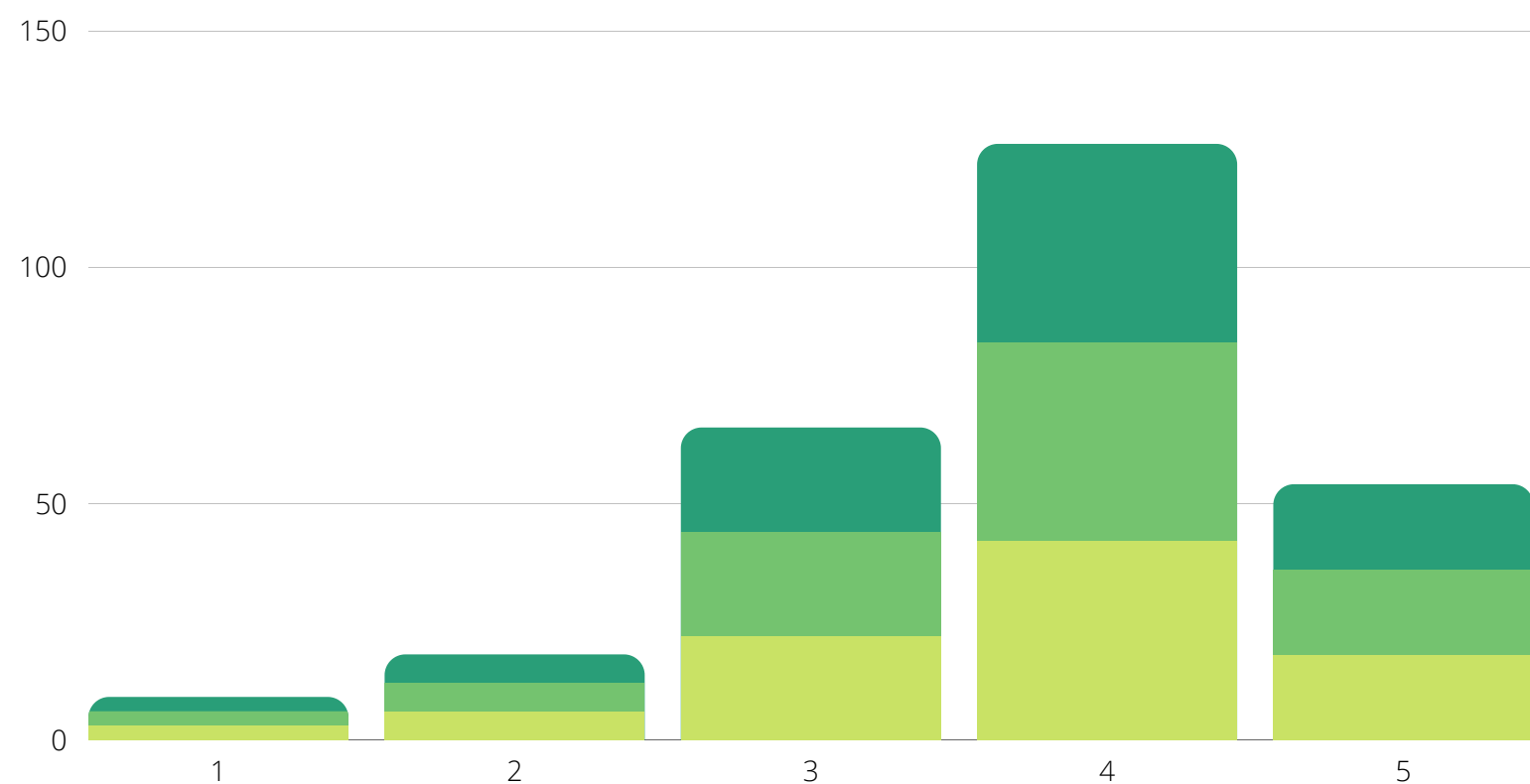


**Scala da 1=per nulla a 5=moltissimo**

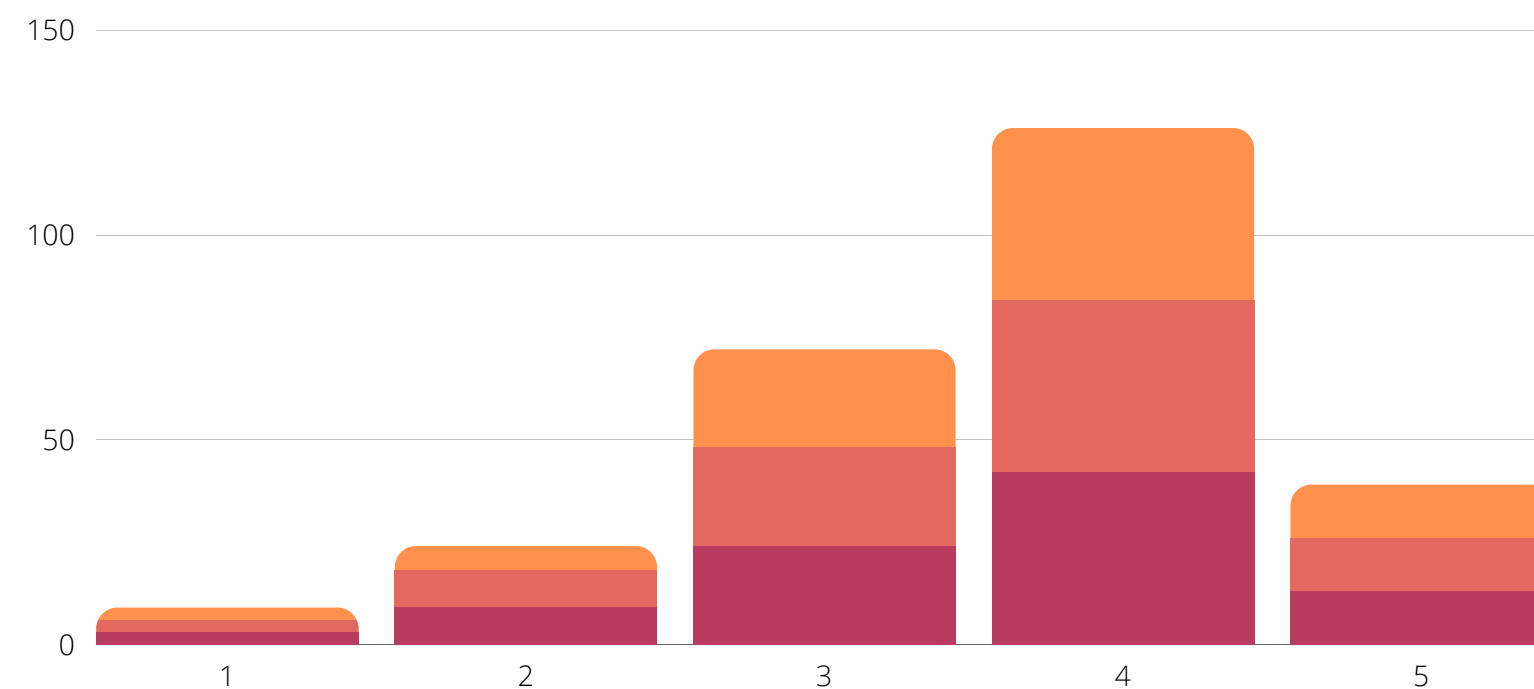


Ritieni di avere occasioni di confronto in  
Cooperativa? **Sì 93,4%**

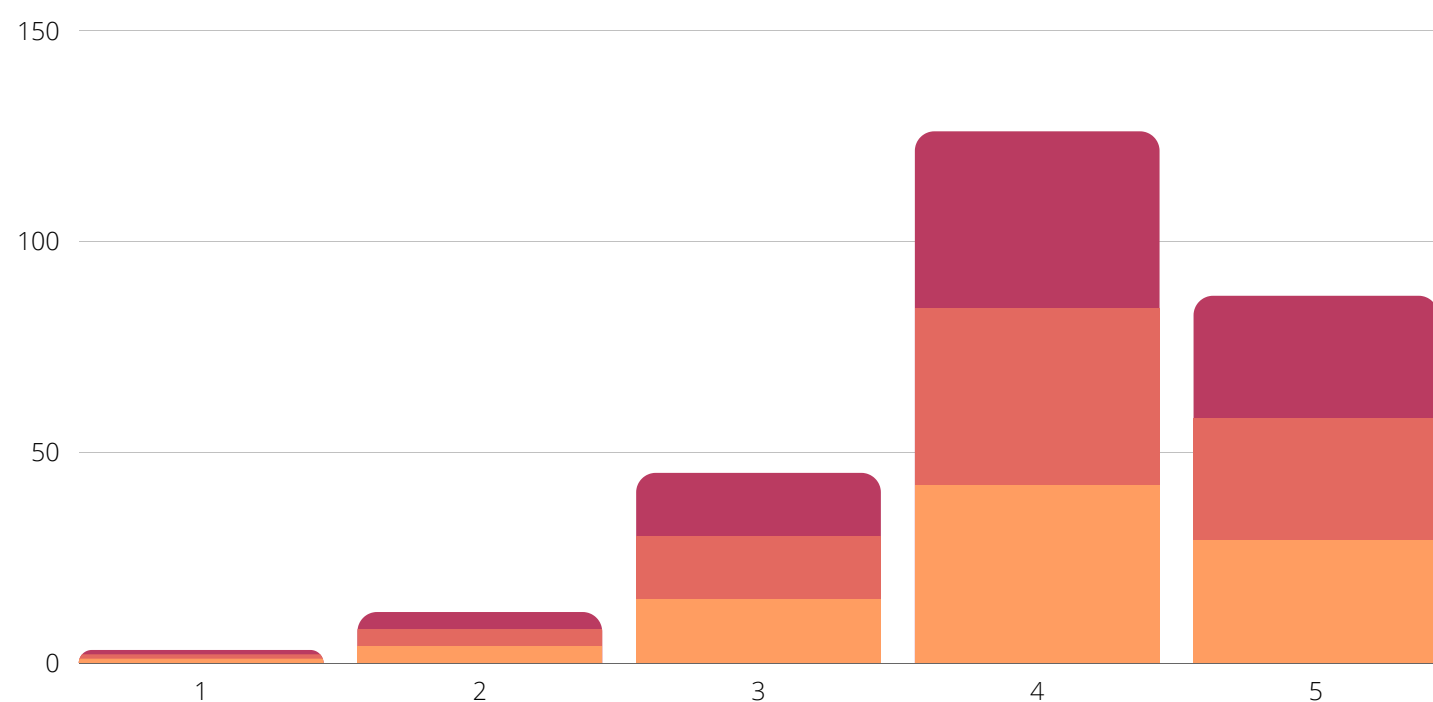
La cooperativa ti consente di proporre idee e iniziative al fine di migliorare il lavoro da te svolto? **Sì 90,2%**



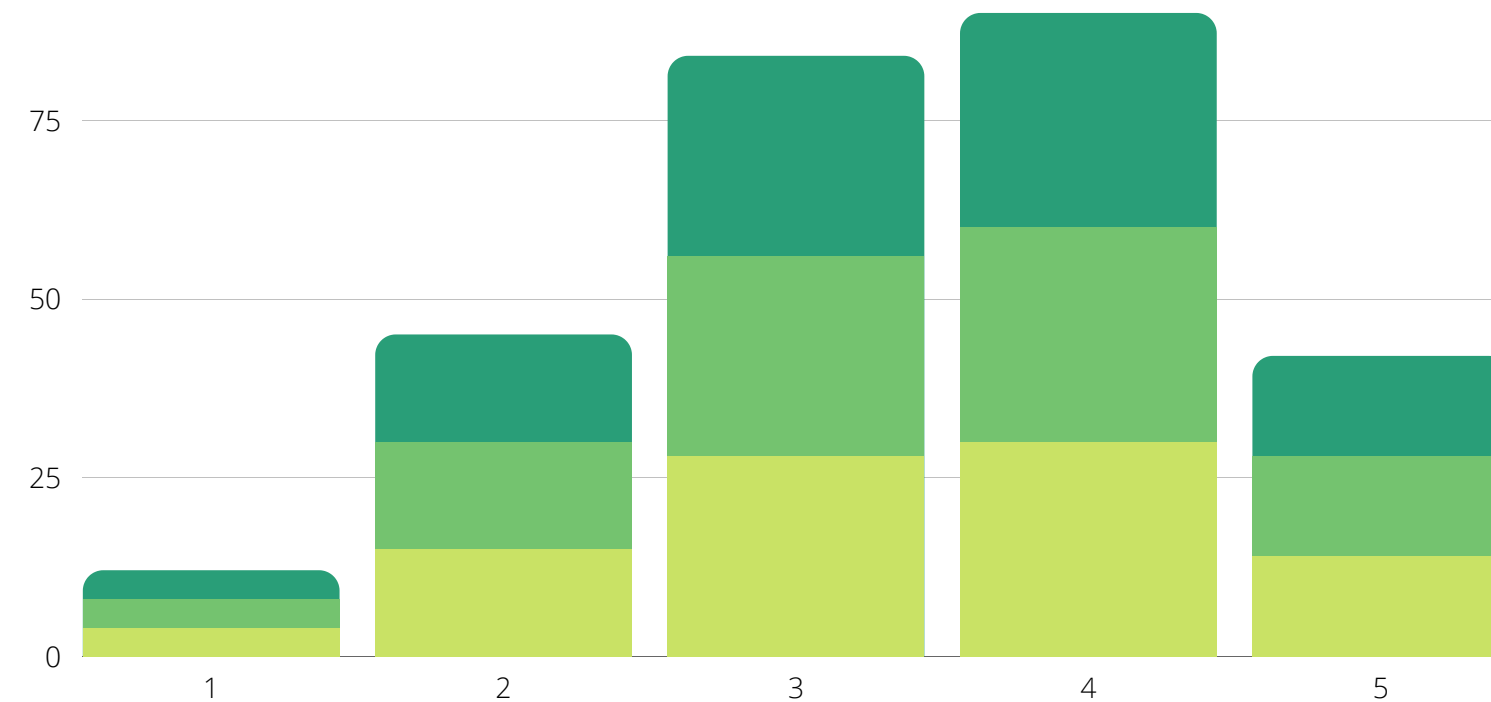
La Cooperativa ti consente di mettere in pratica le idee e le innovazioni da te proposte? **Sì 86,9%**



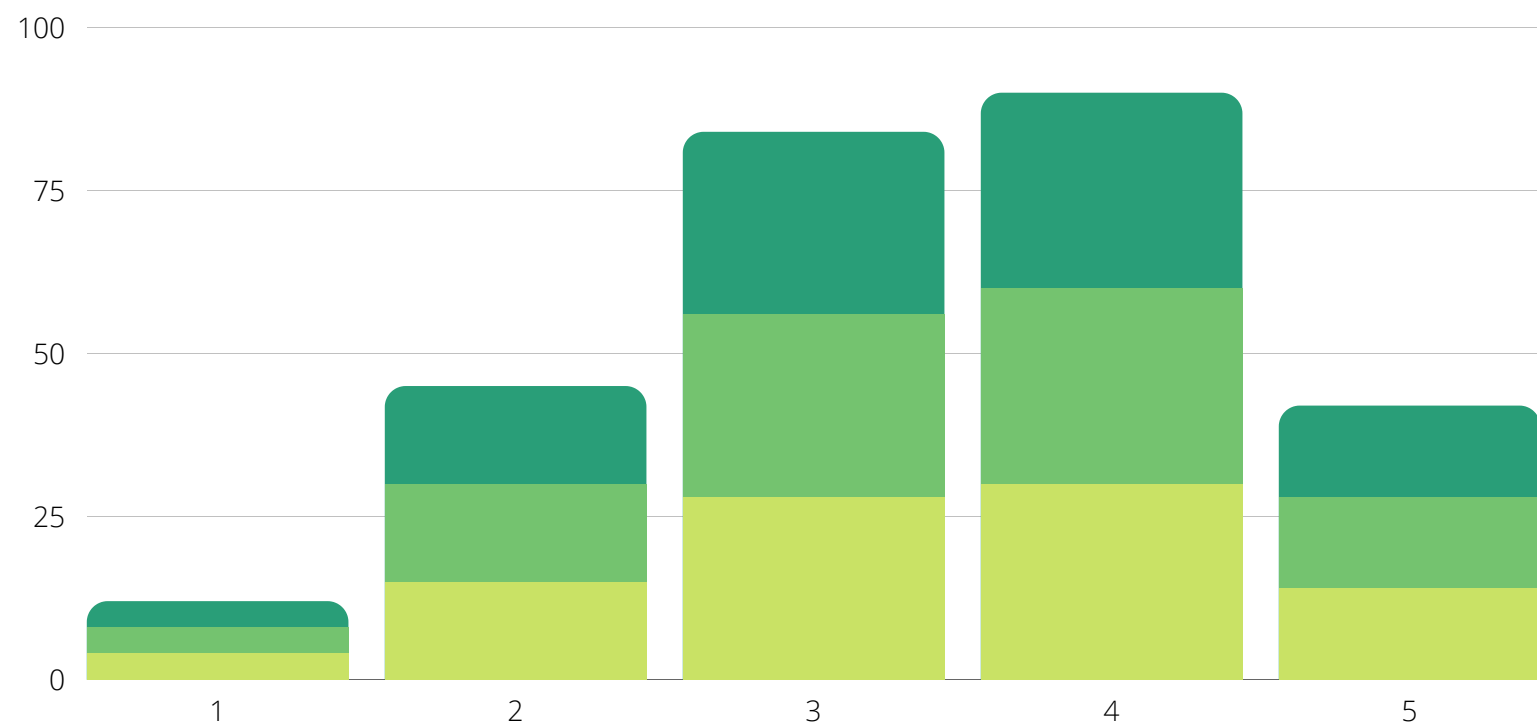
Sei soddisfatto/a della relazione instaurata con i tuoi colleghi? **Sì 94,6%**



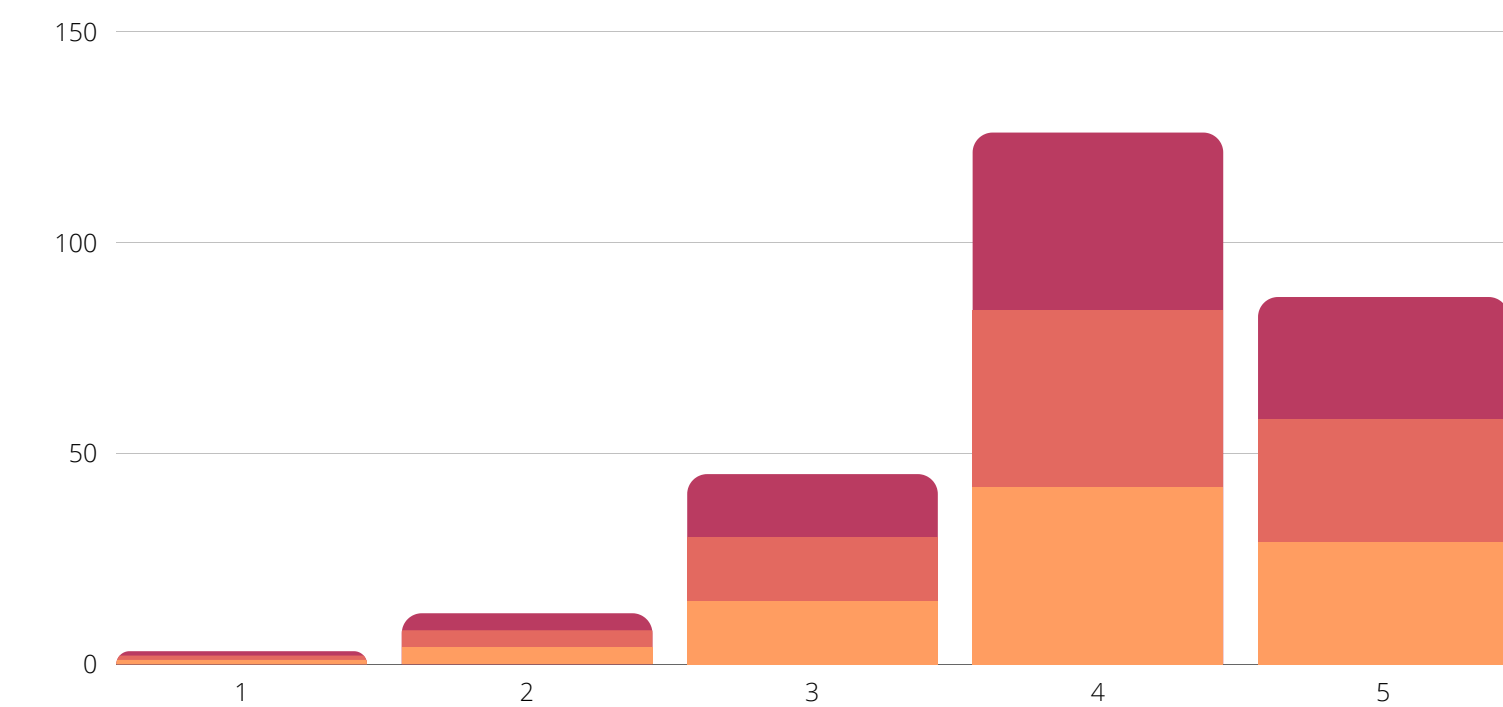
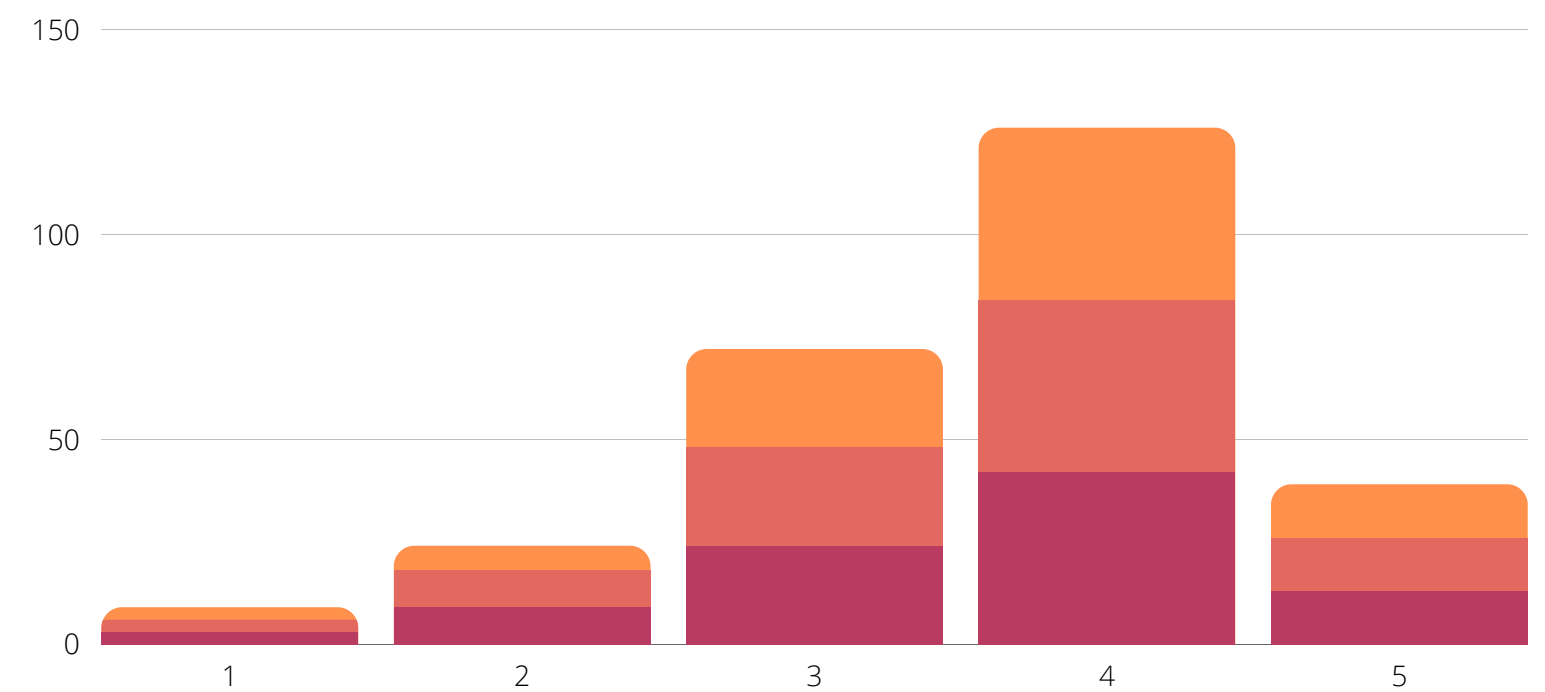
Ritieni di avere tutte le risorse materiali per svolgere efficacemente il tuo lavoro? **Sì 79,2%**



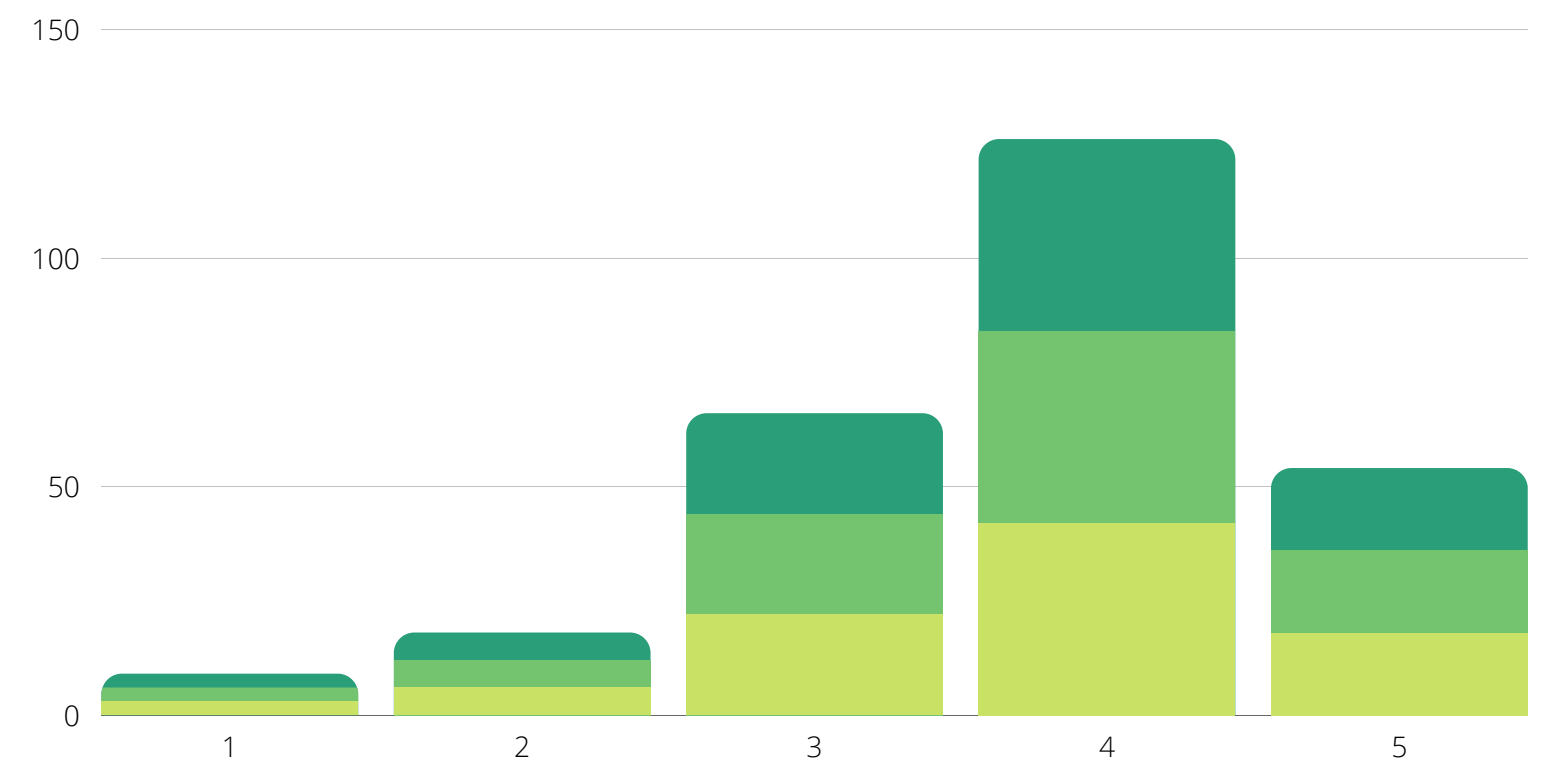
Ritieni che nella tua sede di lavoro principale ci siano le condizioni necessarie per tutelare lo stato di salute psico-fisico di lavoratori e lavoratrici? **Sì 86,9%**



Ritieni che la Cooperativa riesca a gestire eventi inattesi? **Sì 99%**



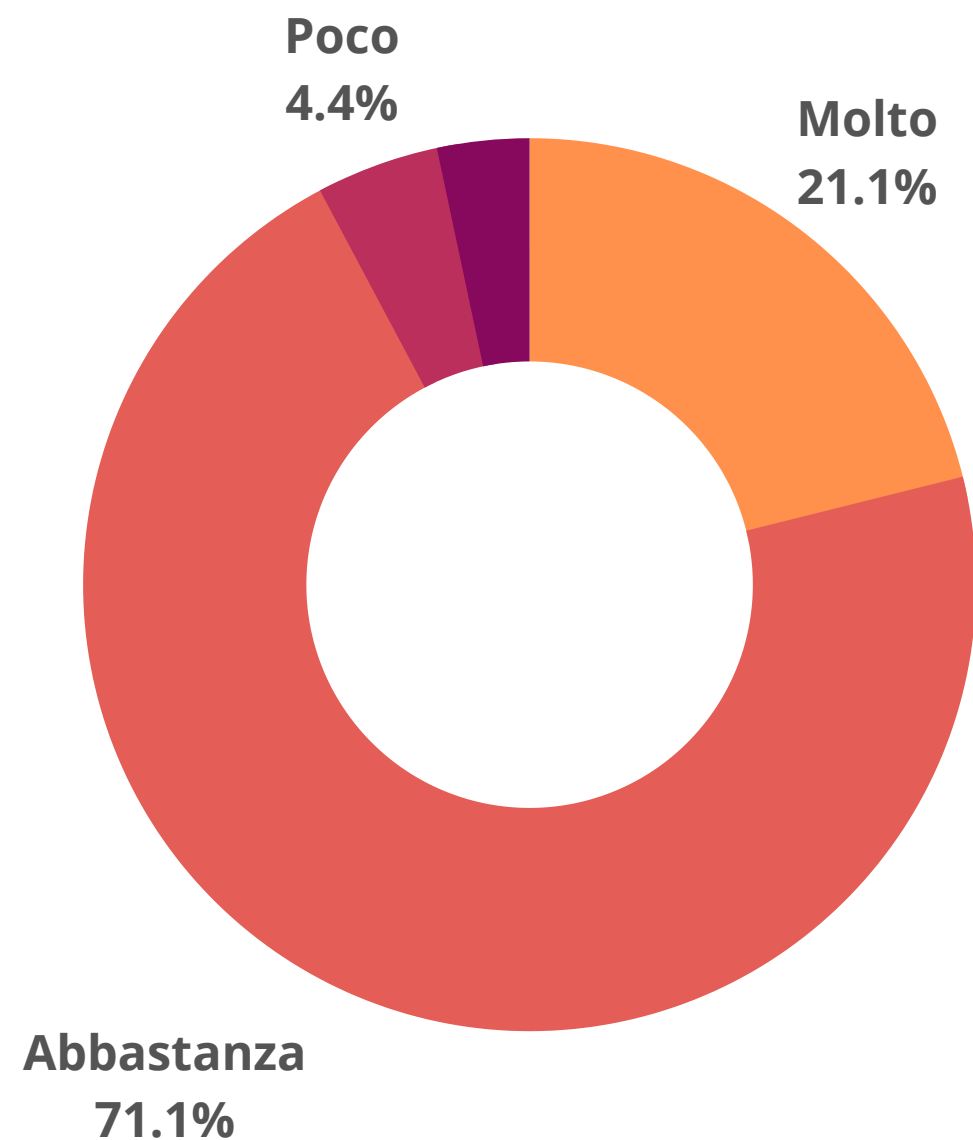
Ritieni di soffrire di stress da lavoro correlato? **NO 93,6%**



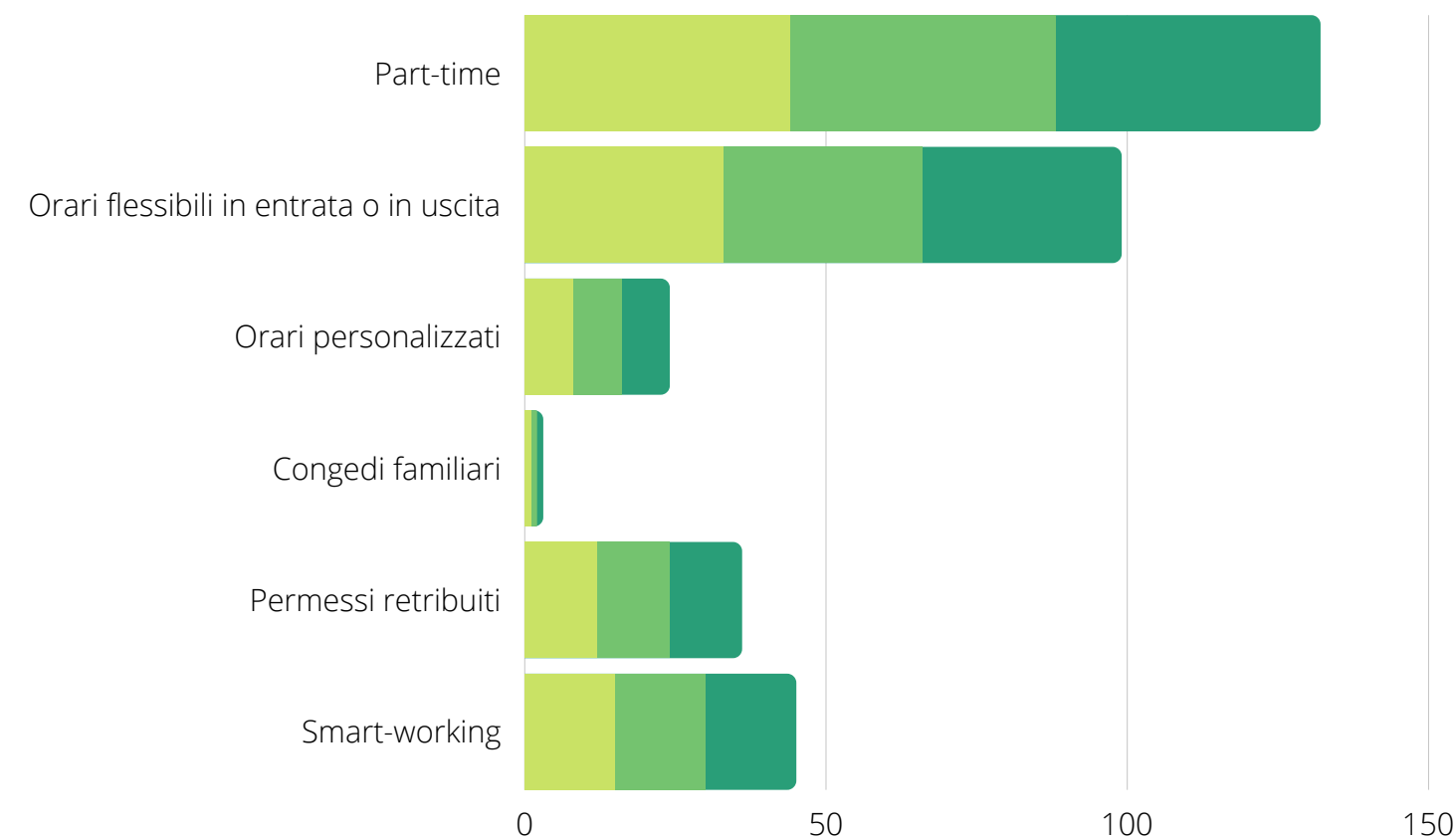
Ritieni che la Cooperativa ti metta in condizione di fronteggiare problemi emotivi e interpersonali, allo scopo di gestire, ridurre,, tollerare lo stress ed il conflitto ("coping")? **Sì 86,2%**

**Orari flessibili, personalizzati, smart working** sono considerate **soluzioni di benessere** e di superamento di temporanei stati di difficoltà.

I lavoratori valutano che la Cooperativa permetta una **discreta conciliazione delle esigenze personali e professionali.**

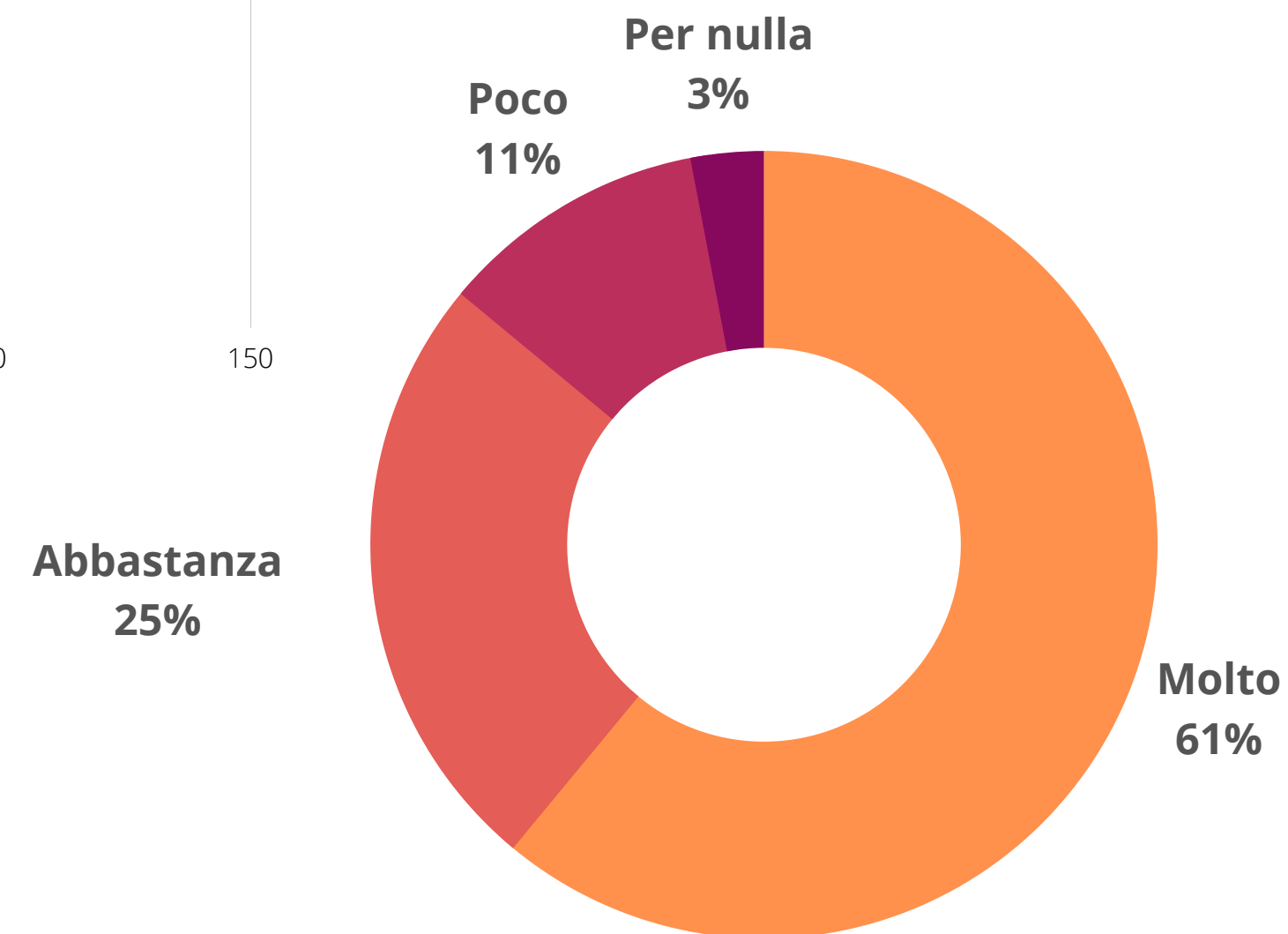


Ritieni che la Cooperativa ti permetta di conciliare le tue esigenze di vita con quelle lavorative?



Se hai risposto Sì, con quali strumenti contrattuali la Cooperativa ti aiuta a conciliare le tue esigenze di vita con quelle lavorative? Indica al massimo 2 elementi.

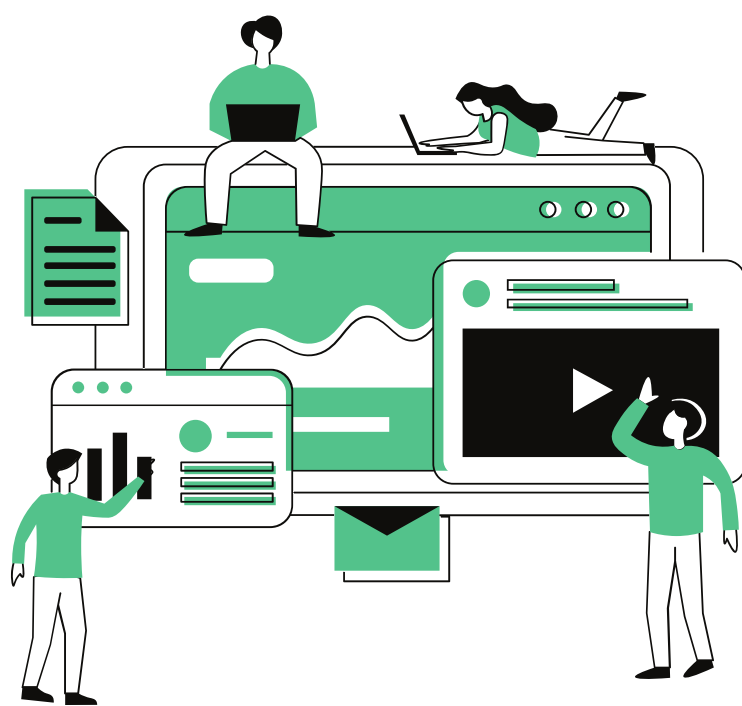
Nel caso in cui tu abbia usufruito di un periodo di assenza lavorativa prolungata (maternità, paternità, aspettativa, malattia, ecc.), ritieni che la Cooperativa abbia agevolato il tuo reinserimento?



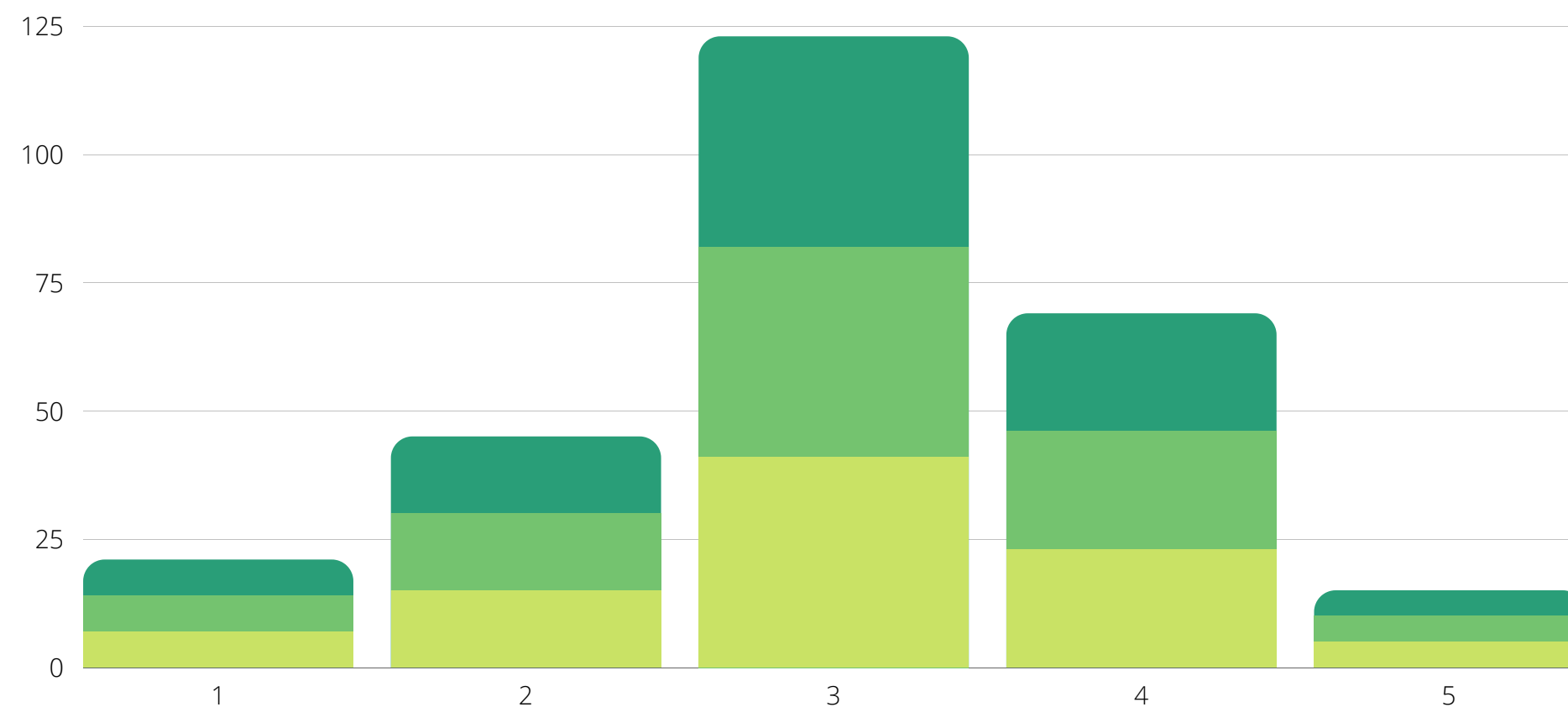
# Smart working

**Considerato in generale abbastanza positivamente, anche per la flessibilità oraria.**

**Criticità:** non soddisfacente soprattutto in relazione ai legami con l'utenza, difficoltà legata all'auto-organizzazione dei tempi e degli spazi di lavoro.



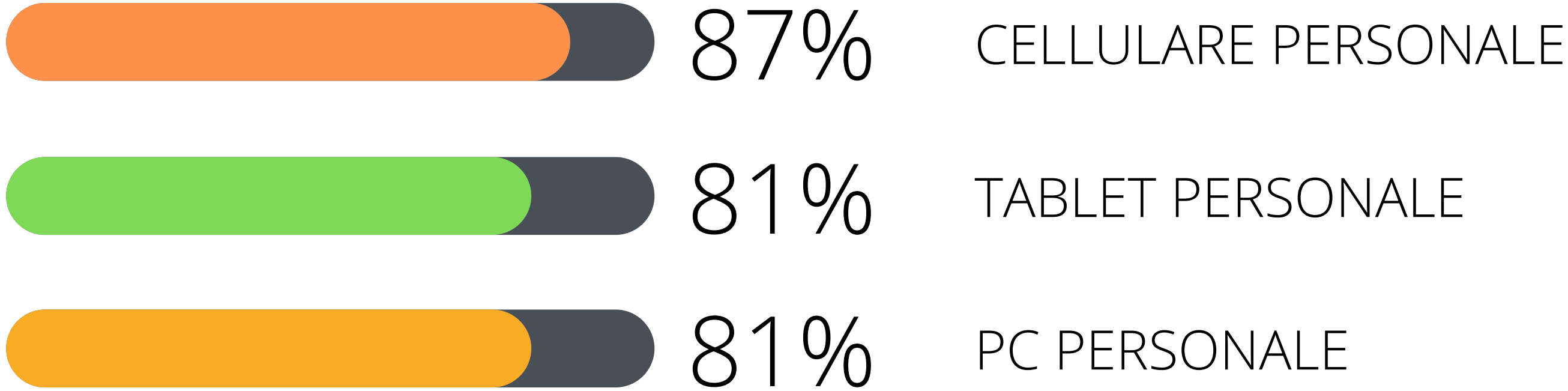
Se hai usufruito (a causa dell'emergenza covid-19, durante il lockdown) o stai usufruendo dello smart working, ritieni che sia una modalità di lavoro soddisfacente?



**Scala da 1=per nulla a 5=moltissimo**

# Dotazione tecnologica

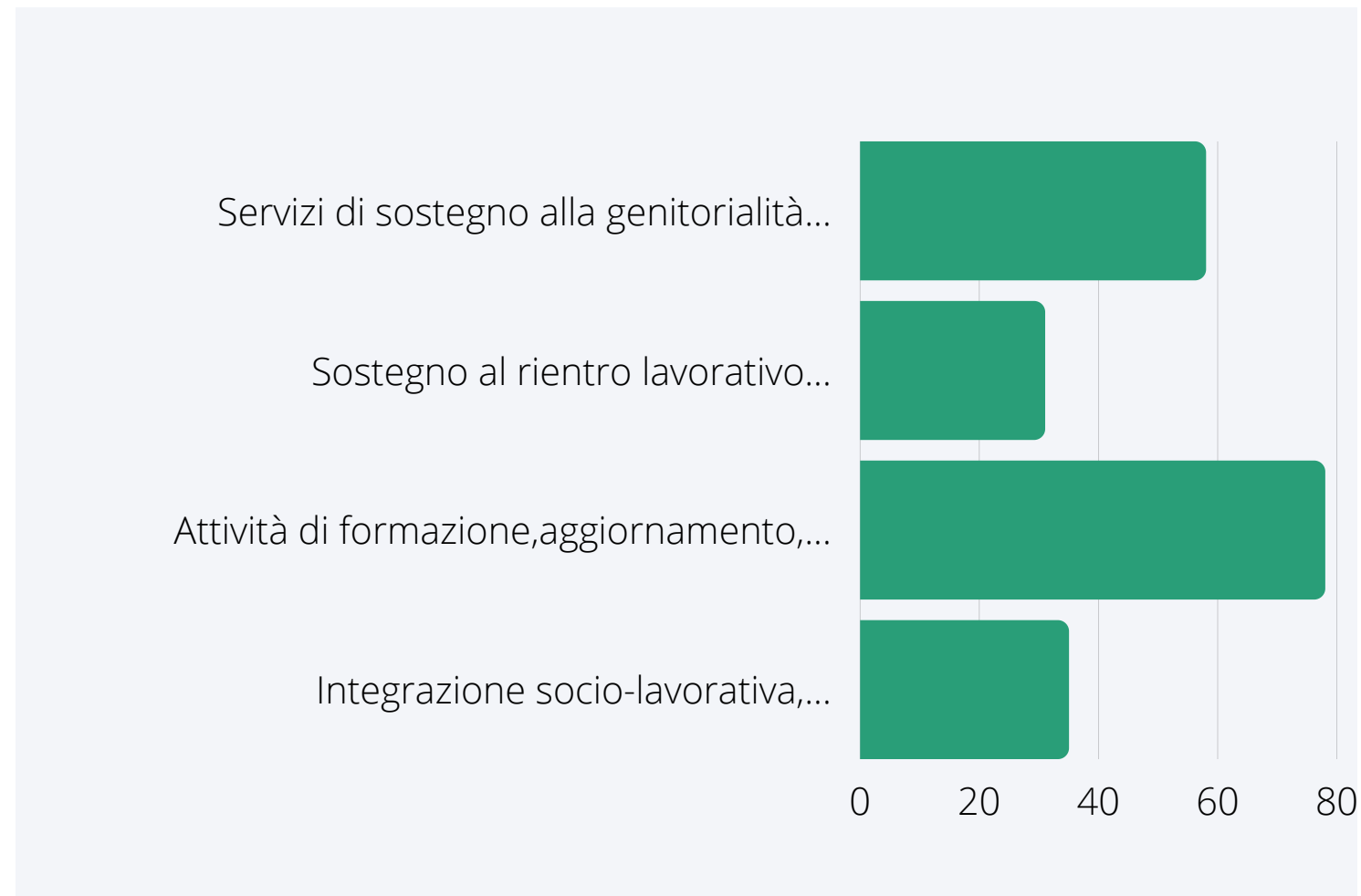
Dall'analisi dei dati emerge inadeguatezza per quanto riguarda la dotazione di strumentazione tecnologica (dispositivi informatici aziendali) e un generale deficit digitale.



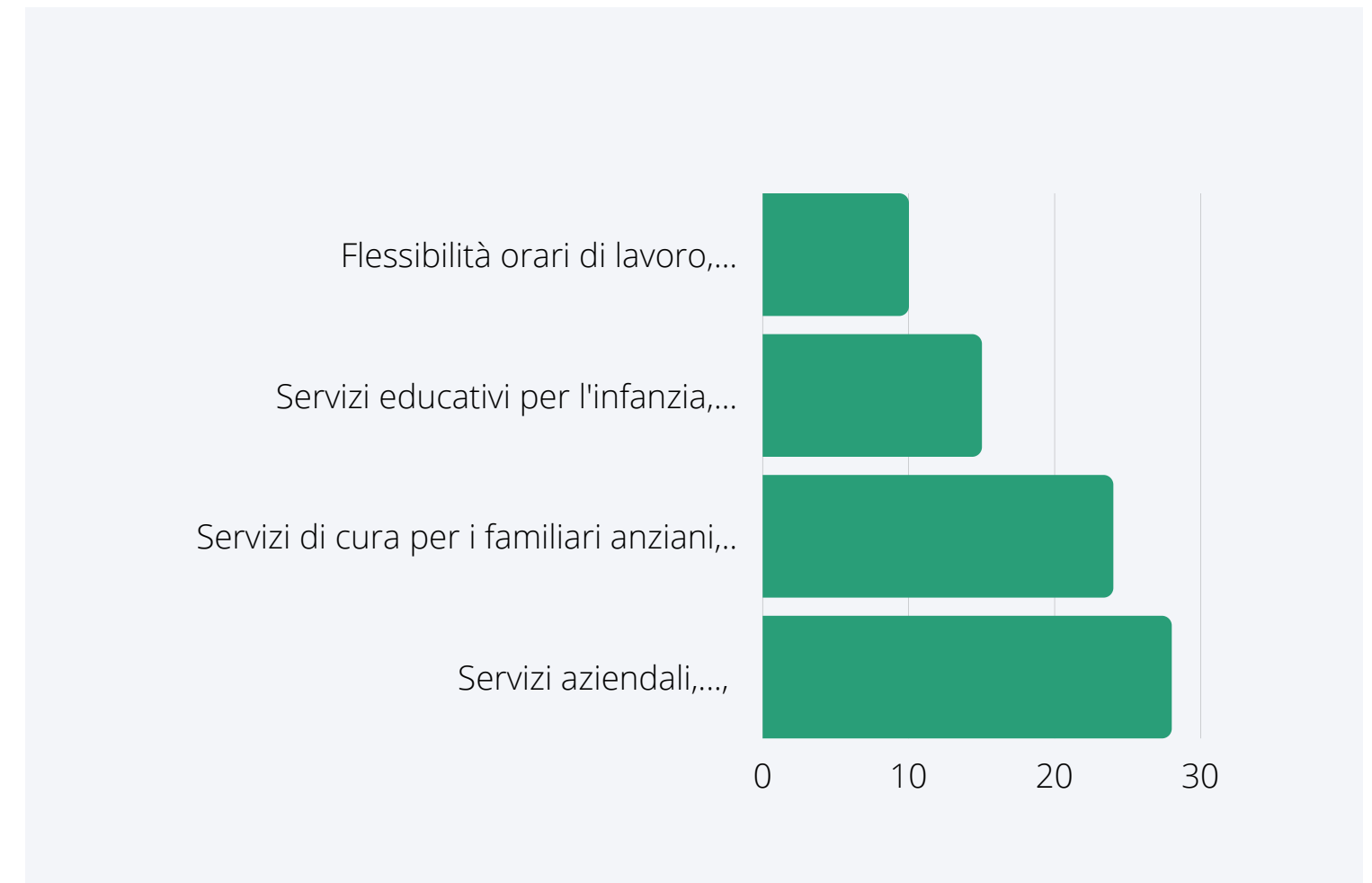


# Servizi welfare aziendali ritenuti utili

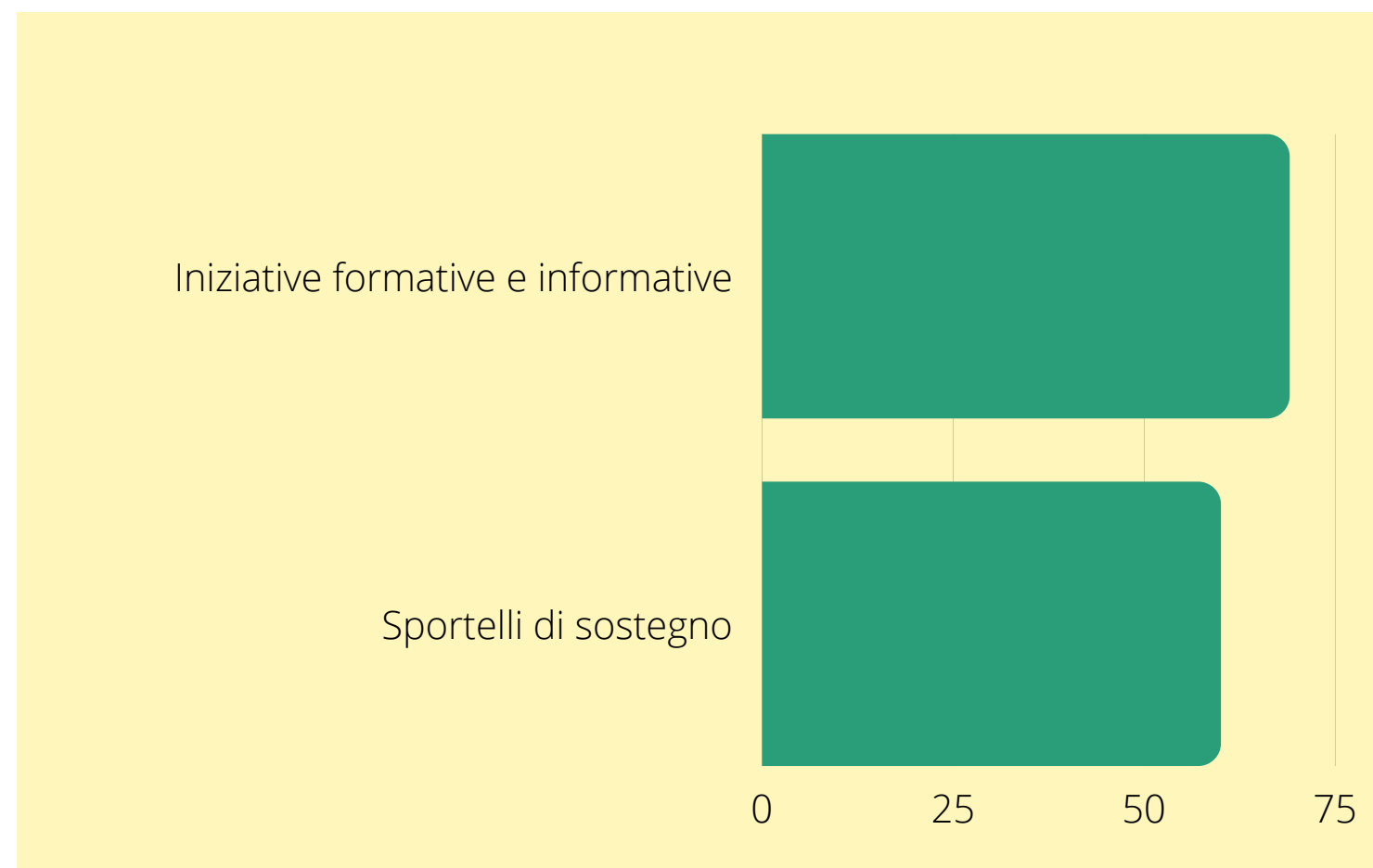
## Politiche per le pari opportunità



## Conciliazione dei tempi di vita e lavoro



## Sostegno alla cultura di benessere globale



## Proposte dei lavoratori

- esperienze di team building - team wellbeing
- un mix di lavoro in presenza e di lavoro agile e formazione smart working
- attività condivise (es. gite, palestra)
- sostegno all'autonomia padre/figlio
- individuazione di un responsabile del personale che si occupi prevalentemente dei lavoratori
- sportello dedicato per ascolto difficoltà, anche per pratiche e consulenze

# Conclusioni

Dall'**elevata partecipazione** all'indagine si riscontra un generale **interesse dei lavoratori** verso la tematica affrontata e la possibilità di implementare azioni di **welfare interno**.

La raccolta dei dati permette di valutare le possibili sperimentazioni da mettere in campo, per costruire un **piano di welfare** rispondente in modo efficace alle necessità emerse, per migliorare il clima organizzativo, per promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori e delle lavoratrici per tutti i livelli e i ruoli.

# Possibili azioni di welfare interno

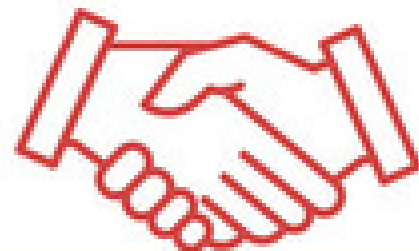
**Conciliazione tempi vita-lavoro:**  
sperimentazione modalità di lavoro  
in **smart working**.

Necessità di momenti di formazione e di  
attrezzature, **strumentazione tecnologica** (es.  
dispositivi informatici) .

Sostegno nelle incombenze quotidiane  
coniugando utilità ed economicità:

**maggiordomo/fattorino aziendale** a disposizione  
per la gestione di incombenze che occupano tempo  
prezioso. Commissioni personali del lavoratore,  
per assolvere in particolare quelle inconciliabili  
con l'orario di lavoro.

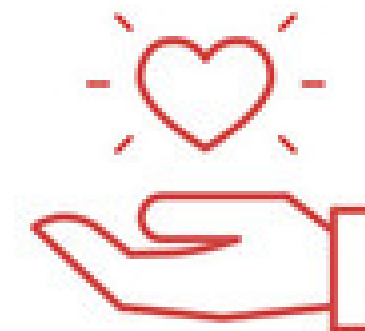
Apertura di Sportelli per: pratiche, assistenza,  
**consulenza fiscale e contributiva**.



Strumenti per un'efficace  
**politica per le pari opportunità**  
e di **sostegno alla cultura del benessere:**  
individuare specifiche occasioni informative e  
formative. In particolare servizi e seminari di  
sostegno alla maternità/paternità.  
Sostenere i lavoratori nell'attività di cura,  
offrendo opportunità di confronto e  
di sostegno:

es. **seminari genitorialità**.

Iniziative per offrire ai lavoratori delle occasioni  
di benessere psico-fisico per gestire meglio il  
carico fisico, mentale ed emotivo legato al  
lavoro: es. **workshop sulla salute**.





fondo sociale europeo  
e fondo europeo sviluppo regionale



Progetto in ATI tra: UNIONCOOP-TORINO s.c. (capofila)

GIULIANO ACCOMAZZI s.c.s. - ASSISTE s.c.s. - CRESCERE INSIEME s.c.s. - ESSERCI s.c.s. - E.T. s.c.s. onlus - ETA BETA s.c.s. - GRUPPO ARCO s.c.s. - LA DUA VALADDA s.c.s.- PANTA REI s.c.s.- TERRA MIA s.c.s.