

ORGANIZZAZIONE

COOP. PRODUZIONE E LAVORO BRUNO BUOZZI SCRL

Strada Provinciale Padana, n. 9/C - 43010 Roccabianca (PR)

Tel. 0521876521 - Fax. 0521876622

Web : www.buozzi.coopE-Mail : info@buozzi.coopProcedura di parità di genere **UNI/PdR 125:2022**

Sistema di gestione per la parità di genere

Master

✓

Copia controllata

✓

Copia non controllata

x

Numero della copia

01

Creazione

Data

14/11/2023

Firma

Verifica

Data

19/12/2023

Firma

Approvazione

Data

19/12/2023

Firma

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	19/12/2023	Prima emissione	Alessia Palazzo

1	Scopo
2	Riferimenti della procedura
3	Analisi dei fattori di processo
4	Attività operative
5	Informazioni documentate

1 SCOPO

Lo scopo della procedura di gestione work-life balance è quello di fornire al personale dell'organizzazione la possibilità di bilanciare il tempo dedicato alla vita e al lavoro, tenendo conto sia degli obiettivi aziendali che del benessere psicofisico dei dipendenti, attraverso l'adozione di misure specifiche come il part-time, la flessibilità degli orari e lo smart working, e consentendo loro di gestire il proprio tempo in modo autonomo

2 RIFERIMENTI DELLA PROCEDURA

Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio"

3 ANALISI DEI FATTORI DI PROCESSO

Rischi, opportunità e vantaggi per la parità di genere nel processo di work-life balance

I rischi:

Burnout: la mancanza di equilibrio tra vita e lavoro può portare a un sovraccarico di stress e fatica, che può aumentare il rischio di burnout tra i dipendenti. Il Burnout è una sindrome psicologica caratterizzata da una combinazione di esaurimento emotivo, ridotta realizzazione personale e cambiamenti negativi nell'atteggiamento verso il lavoro. È una condizione di stress lavoro-correlato che può essere causata dalla percezione di uno sforzo eccessivo e continuo, dalla mancanza di supporto e di riconoscimento e dall'incapacità di gestire efficacemente le aspettative e le richieste del lavoro

Produttività in calo: i dipendenti che non riescono a gestire efficacemente il proprio tempo possono avere difficoltà a concentrarsi sul lavoro, il che può portare a una riduzione della produttività

Turnover: l'insoddisfazione dei dipendenti per le condizioni di lavoro può portare a una maggiore probabilità di abbandono del posto di lavoro, aumentando i costi per l'organizzazione

Reputazione danneggiata: una mancata gestione della work-life balance può danneggiare la reputazione dell'organizzazione, sia all'interno che all'esterno, come luogo di lavoro non attraente per i potenziali dipendenti

Problemi di salute mentale e fisica: i dipendenti che non riescono a gestire efficacemente il proprio tempo possono

sviluppare problemi di salute mentale e fisica, aumentando i costi per l'organizzazione in termini di assenteismo e malattie

Le opportunità:

Flessibilità: offrire opzioni di lavoro flessibili, come il part-time, lo smart working e la flessibilità degli orari, per aiutare i dipendenti a conciliare i loro impegni lavorativi e personali

Comunicazione: comunicare chiaramente le politiche e le procedure di gestione del tempo e incoraggiare un dialogo aperto sui problemi e le sfide che i dipendenti possono incontrare nella gestione dei loro impegni lavorativi e personali

Vantaggi per le parti interessate:

Maggiore parità di genere: le opzioni di lavoro flessibili possono aiutare le donne a conciliare meglio i loro impegni lavorativi e familiari, il che può contribuire a ridurre la disparità di genere nel mondo del lavoro

Migliore qualità della vita: un equilibrio migliore tra vita lavorativa e personale può aiutare le donne a gestire meglio lo stress e a migliorare la loro qualità della vita

Maggiore soddisfazione professionale: le donne che hanno la possibilità di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali possono sentirsi più soddisfatte della loro carriera e della loro vita in generale

Maggiore produttività: le donne che hanno la possibilità di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali possono essere più produttive e più efficienti sul lavoro

Minore turnover: le donne che hanno la possibilità di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali possono essere meno propense a lasciare il loro lavoro, il che può ridurre i costi legati al turnover

Vantaggi per l'organizzazione:

Maggiore flessibilità: le opzioni di lavoro flessibili possono aiutare l'organizzazione ad adattarsi meglio alle variazioni nella domanda del mercato e a gestire meglio le crisi

Riduzione del turnover: le opzioni di lavoro flessibili possono aiutare a trattenere i dipendenti e a ridurre il turnover, il che può risparmiare all'organizzazione i costi associati alla ricerca e alla formazione di nuovi dipendenti

Aumento della produttività: i dipendenti che sono in grado di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali possono essere più produttivi e più efficienti sul lavoro

Maggiore attrattiva per i dipendenti: le opzioni di lavoro flessibili possono aiutare l'organizzazione a attrarre nuovi dipendenti e a mantenere quelli attuali in una relazione basata sulla lealtà all'organizzazione

4 ATTIVITÀ OPERATIVE

ATTIVITÀ	DESCRIZIONE	CRITERI	RESPONSABILE	INFORMAZIONI DOCUMENTATE
Analizzare le esigenze di bilanciamento	Condurre un'analisi delle esigenze dei dipendenti in termini di conciliazione dei tempi di vita-lavoro	Per condurre un'analisi delle esigenze dei dipendenti in termini di conciliazione dei tempi di vita-lavoro, è possibile utilizzare una serie di domande inserite nel modulo MOD-6325-A Esigenze work-life	Responsabile amministrazione	MOD-6325-A Esigenze work-life
Sviluppare le opzioni di bilanciamento	Sviluppare diverse opzioni per la conciliazione dei tempi di vita-lavoro	Sviluppare diverse opzioni per la conciliazione dei tempi di vita-lavoro, come: <ul style="list-style-type: none"> Il part-time La flessibilità degli orari Lo smart working 	Alta direzione	Scritture contrattuali
Comunicare le opzioni	Comunicare le opzioni disponibili per la conciliazione dei tempi di vita-lavoro ai dipendenti, fornendo loro informazioni dettagliate su come richiedere tali opzioni	Tali opzioni devono già essere disciplinate a riguardo del ruolo a cui sono destinate e in relazione al contratto di lavoro Specifici accordi contrattuali devono essere documentati con la supervisione del consulente del lavoro	Alta direzione	Scritture contrattuali
Gestire riunioni e lavoro da remoto	Pianificare le riunioni in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale dei dipendenti, evitando di programmarle durante le ore di punta o durante i giorni festivi	Utilizzare tecnologie come la videoconferenza o la condivisione dello schermo per permettere ai dipendenti di partecipare alle riunioni anche da remoto, in modo da evitare spostamenti e permettere loro di conciliare i loro impegni lavorativi e personali Garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili e discontinui Tenere riunioni brevi e mirate "Short meeting", per evitare di dilungare troppo i tempi e rispettare la vita privata dei dipendenti	Responsabile sistema di gestione	Registrazione riunioni da sistema informativo aziendale

4 INFORMAZIONI DOCUMENTATE

Le informazioni documentate di seguito indicate sono considerate evidenze oggettive nell'ambito della verifica di conformità effettuata presso i corrispondenti responsabili

Codice identificativo	Tipologia	Check	Titolo
MOD-6325-A	Modulo	<input checked="" type="checkbox"/>	Esigenze work-life