

Certificazione
Family
Audit *triennio*
2023/2026

Piano Aziendale **COLFERT** spa

COLFERT
SOCIETÀ BENEFIT

Indice

3

IL TEAM FAMILY AUDIT

4

COS'È IL FAMILY AUDIT

a cura di Erika Brentegani

6

PERCHÉ IL FAMILY AUDIT IN COLFERT

a cura di Silvia Crosato

8

I 26 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DI COLFERT

MACROAMBITO ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

13

MACROAMBITO CULTURA AZIENDALE E DIVERSITY

15

MACROAMBITO COMUNICAZIONE

17

MACROAMBITO WELFARE AZIENDALE

19

MACROAMBITO WELFARE TERRITORIALE

19

MACROAMBITO NUOVE TECNOLOGIE

21

A CHE PUNTO SIAMO?

22

CONCLUSIONI

Il team Family Audit

FRANCESCO BENVIGNÙ Area manager

ALBERTO BERNA Uffici Commerciali: alluminio-ferro

MIRCO BONAZZA Acquisti

IRENE BUSATTO Uffici Commerciali: prodotto finito

ELENA CAMARIN Marketing e Formazione

ALBERTO CAMERINI Amministrazione

SILVIA CROSATO Responsabile Risorse Umane

FABIO FACCHINATO Ufficio Tecnico

MARTA FINOTTO Risorse Umane

ANDREA FRANCESCHINI Ufficio IT

ALICE GAIARDI Centralino e Lean

GISSICA NOVELLO Uffici Commerciali: legno-pvc

CHRISTIAN PREZIOSI Logistica

ALBERTO SARTO Punto Vendita

MIRCO SBEGHEN Dipartimento YCO



IL TEAM

COLFERT

Cos'è il Family Audit

a cura di Erika Brentegani



La **certificazione Family Audit** è uno **strumento manageriale**, che **promuove e accompagna in un cambiamento culturale ed organizzativo** all'interno delle organizzazioni e consente alle stesse di adottare delle politiche di gestione del personale orientate al benessere dei propri collaboratori e delle loro famiglie. È una certificazione di diffusione nazionale, che nasce in Trentino circa 20 anni fa, per introdurre nelle organizzazioni pubbliche e private, uno strumento per lavorare sulle tematiche afferenti **la conciliazione vita-lavoro, il benessere organizzativo, la natalità, il welfare aziendale e territoriale** e molto altro. Ha una durata minima di 3 anni e mezzo, prevede una raccolta puntuale di dati e l'analisi di 7 macro-"ambiti":

1. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
2. PIÙ AGILE
3. CULTURA: DIVERSITY & INCLUSION MANAGEMENT
4. PARITÀ DI GENERE
5. COMUNICAZIONE
6. WELFARE AZIENDALE
7. WELFARE TERRITORIALE

Tutta l'attività viene accompagnata da un/a **Consulente** certificato e vengono coinvolte la Direzione e varie persone, almeno una per ogni area aziendale. Il risultato è la definizione di un **piano triennale**, che rappresenta un vero e proprio strumento di **project management**, verificato ogni anno prima da un **Valutatore** e successivamente da un Consiglio dell'audit.

Il Family audit è un **percorso solido e strutturato**, che permette alle organizzazioni di essere accompagnate in un'**analisi profonda** della propria realtà, facendo emergere punti di forza e debolezza, **coinvolgendo e valorizzando le persone**, definendo assieme poi un **percorso di sviluppo organizzativo e strategico**.



Perché il Family Audit in Colfert

a cura di Silvia Crosato

Nell'anno 2008 Colfert individuava soddisfazione, crescita, qualità e trasparenza come propri valori fondamentali: al centro, come punto focale e guida, il valore delle PERSONE.

Ora come allora, lavoriamo perché l'azienda possa essere un luogo, uno spazio, nel quale ognuno possa esprimere le proprie qualità individuali, secondo inclinazioni, possibilità e ambizioni personali.

Declinando quindi in azioni concrete il valore delle "PERSONE", nel 2022 siamo diventati Società Benefit ovvero una azienda che, nell'esercizio della propria attività economica, oltre allo scopo di dividere gli utili, persegue finalità di beneficio comune per operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti del territorio, dell'ambiente, delle comunità ma anche e soprattutto delle PERSONE. Per questo una delle nostre quattro finalità di beneficio comune, scritta nero su bianco nel nostro Statuto societario che siamo andati a modificare, si occupa proprio di PERSONE e ci esorta a costruire un clima di lavoro positivo, inclusivo e tutelato, dove le competenze possano essere valorizzate anche grazie all'adozione di misure di conciliazione vita-lavoro, così da garantire pari opportunità a tutti i lavoratori.

È quindi, proprio per perseguire questa finalità di beneficio comune, che Colfert ha deciso di certificarsi Family Audit e dopo un minuzioso processo di auditing aziendale dove abbiamo cercato, grazie alla costituzione di un gruppo di lavoro trasversale ed eterogeneo, di far emergere bisogni, idee e spunti di miglioramento, abbiamo ideato il nostro Piano Aziendale, ovvero il documento di programmazione di tutte le attività di conciliazione che intendiamo realizzare nei prossimi tre anni. Azioni che pensiamo possano fungere anche da motore di cambiamento soprattutto culturale, dove la conciliazione è stata vista per anni in modo stereotipato, come una esigenza da declinarsi solo al femminile mentre, lo abbiamo visto, la conciliazione è un desiderio di tutti, giovani, meno giovani, maschi, femmine, con figli o senza, con altri carichi di cura o con altre passioni da coltivare oltre al lavoro, ciascuno desideroso di potersi realizzare senza necessariamente dover scegliere un solo ambito dove farlo.





OBIETTIVO 1



Banca ore solidale

La banca ore solidale prevede la possibilità di cedere a titolo gratuito i permessi e i giorni di ferie a colleghi che si trovano in una condizione di difficoltà a seguito di particolari carichi di cura. È un istituto facoltativo e ogni lavoratore può decidere liberamente se e quanto donare nel momento in cui il dipartimento risorse umane avvisa della necessità per una delle risorse dell'azienda, che resterà ovviamente nell'anonimato.

*“Non è tanto quello che facciamo,
ma quanto amore mettiamo nel farlo”*

- Madre Teresa di Calcutta •



OBIETTIVO 2

Flessibilità per carichi di cura



Inserimento nel regolamento aziendale di ulteriori forme di flessibilità e/o possibilità di permessi aggiuntivi per la gestione dei carichi di cura (figli o altre figure familiari).

“I figli hanno bisogno di trovare un padre che li aspetta quando ritornano dai loro fallimenti”

- Papa Francesco •

OBIETTIVO 3



Flessibilità delle aree produttive

È in via di valutazione una sperimentazione di flessibilità di orari nelle aree produttive e logistiche, in particolare per il settore del magazzino: con la riduzione della pausa pranzo e per il punto vendita: con l'inserimento di due turni e la riduzione della pausa pranzo; per il dipartimento Yco: con la valutazione della banca ore da gestire in base alla stagionalità per gestire con più efficacia i carichi di lavoro.

“La GenZ mangia alla scrivania e ama il delivery: il tempo che risparmiamo lo usiamo la sera in palestra”

- Edenred Italia da BVA Doxa / marzo 2024 •



OBIETTIVO 4

Flessibilità negli uffici



Inserimento nel regolamento aziendale della possibilità per gli uffici acquisti, vendite, HR, marketing, amministrazione e IT di introdurre la flessibilità in entrata/uscita/pausa pranzo per permettere una maggiore conciliazione vita-lavoro ferma restando la copertura delle diverse aree a livello operativo aziendale.

“Sarà difficile vederti da dietro sulla strada che imboccherai, tutti i semafori, tutti i divieti e le code che eviterai...”

- Elisa “A modo tuo” •



OBIETTIVO 5



Attenzione alla parità di genere e al diversity e inclusion

Definizione di una figura all'interno dell'organizzazione che ponga attenzione che ad ogni passaggio nella struttura organizzativa che riguardi la gestione delle persone, esso venga definito con attenzione alla parità di genere e al diversity e inclusion management, in particolare per le pari opportunità e condizioni economiche per maschi e femmine di età, etnie e culture diverse).

“La parità di genere verrà raggiunta tra 350 anni”

- Statistica Onu 2023 •



OBIETTIVO 6

Incontri del gruppo di lavoro Family Audit



Realizzazione del presente piano delle attività e degli obiettivi da raggiungere, organizzazione di incontri periodici del gruppo di lavoro per portare avanti le attività inserite nel piano.



OBIETTIVO 7



Introduzione di MBO e KPI

Introduzione di un sistema di valutazione dei collaboratori basato su MBO (Management by objective) e KPI (Key performance indicator) in modo da tenere monitorate le attività svolte, la crescita professionale, il raggiungimento degli obiettivi sia personali che di team.

“Devi sapere di cosa sei capace”

• Zhang Yimou •



OBIETTIVO 8

Regolamento aziendale



Definizione di un regolamento aziendale riepilogativo degli orari, flessibilità etc.. per regolamentare ciò che in parte viene già agito e che verrà implementato, in modo da riconoscerlo e gestirlo in modo strutturato, vista anche la struttura in continua crescita.

“Nessuna regola è così generale da non ammettere alcune eccezioni”

• Robert Burton •



OBIETTIVO 9



Strada della risorsa

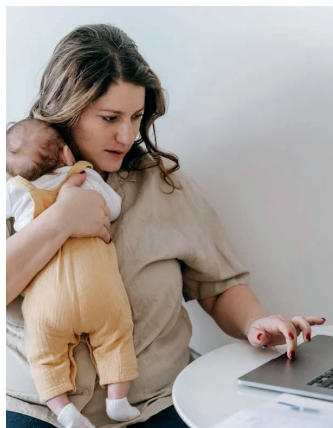
Realizzazione di brochure “La strada della risorsa” come strumento di onboarding per le diverse figure professionali che verranno integrate con una sezione specifica relativa al rientro da maternità/paternità o lunghe assenze per gestire in armonia i rientri a lavoro.

“Hai problemi economici?”

Io ho preferito fare qualche sacrificio per godermi mio figlio, chi si prenderà cura dei tuoi bambini?

Tuo marito non può lavorare per tutti e due?”

- Dal decaogo delle frasi da NON dire ad una neomamma che torna a lavoro. (Pianetamamma) •



OBIETTIVO 10

Lavoro agile



Introduzione del lavoro agile per tutti i collaboratori che possono farlo, inteso come modalità di prestazione dell'attività lavorativa in modo da valorizzare le attività svolte in presenza e quelle da remoto. Inoltre il lavoro agile porta vantaggi di tipo economico (costi di trasferta), di tempo (spostamenti casa-lavoro) permettendo così una maggiore conciliazione vita-lavoro e impatto ambientale (diminuzione emissioni CO₂).

“La fiducia è il collante che tiene insieme ogni aspetto di un'organizzazione. Senza di essa, non c'è cooperazione, collaborazione o crescita sostenibile”

- Simon Sinek •



Spazi aggregativi e ricreativi

Volontà di predisporre spazi ricreativi da utilizzare durante la pausa pranzo o in altri momenti di pausa per facilitare i momenti di aggregazione. (canestro, calcio balilla). La proposta è per tutte le sedi, per rendere più piacevoli i momenti di pausa e creare ambienti informali per i momenti di socialità.



“La gente non smette di giocare perché diventa vecchia; diventa vecchia perché smette di giocare”

• Oliver Wendell Holmes •



MACROAMBITO CULTURA AZIENDALE E DIVERSITY

OBIETTIVO 1

Formazione alla direzione aziendale sul lavoro agile



Organizzazione di corsi di formazione specifica per il management in merito al lavoro agile, come modalità di prestazione dell'attività lavorativa. Tale modalità comporta maggiore responsabilità e autonomia lavorativa di pari passo con un'attenta gestione del team basata su un rapporto di fiducia, sulla delega e sulla definizione di obiettivi chiari.

“Circondati delle migliori persone che puoi trovare, delega l'autorità, e non interferire”

• Ronald Reagan •



OBIETTIVO 2



Incontri annuali della direzione aziendale

Incontri annuali della direzione aziendale di aggiornamento e confronto rispetto alla certificazione Family Audit.

Sarà importante inoltre inserire gli aggiornamenti del Family Audit nelle riunioni plenarie con tutta la popolazione aziendale.

“L'apprezzamento è una cosa meravigliosa; fa sì che ciò che è eccellente negli altri appartenga anche a noi”

• Voltaire •



OBIETTIVO 3

Formazione hard e soft



Proseguire nella formazione dei collaboratori sia su competenze hard che soft e tenere monitorata la loro crescita attraverso la skill matrix.

“Per vaste che possano essere le letture «di formazione» d'un individuo, resta sempre un numero enorme d'opere fondamentali che uno non ha letto”

• Italo Calvino •



Comunichiamo il Family Audit

Attivazione di diverse modalità per comunicare il progetto Family Audit: stesura di articoli nel Colfert Window, pubblicazione di post nei canali social e la stesura del presente libretto, che verrà distribuito all'interno dell'azienda ma anche ai principali stakeholder per rendere note le azioni inserite.

“La comunicazione è, in definitiva, una conquista più umana che tecnologica”

• Papa Francesco •



Condivisione dei risultati aziendali



Organizzare momenti per la condivisione periodica dei risultati aziendali tra responsabili e collaboratori al fine di creare maggior coinvolgimento e senso di responsabilità.

“C'è chi spacca pietre e chi contribuisce a costruire una cattedrale.

Il lavoro è lo stesso, è il coinvolgimento che è diverso”

• Anonimo •

OBIETTIVO 3



Condivisione del progetto Family Audit nel territorio

Organizzazione di un evento ospitato da Colfert e previsto per il 2 dicembre 2023 dove sono state invitate, oltre alle amministrazioni del territorio, le aziende del gruppo sostenibilità di Unindustria per parlare del tema della parità di genere e le female skills. In occasione dell'evento è stato illustrato il progetto per la certificazione Family Audit.

“Un progetto condiviso è un progetto con successo garantito, perché l'entusiasmo e la collaborazione sono contagiosi”

• Frank Sonnenberg •



OBIETTIVO 4

Survey annuale



Realizzazione di una survey annuale utile a ricordare le azioni attivate dal progetto del family audit, nella quale misurare la percezione di soddisfazione rispetto alle azioni inserite.

“Ciò che non si può misurare non si può migliorare”

• Anonimo •

OBIETTIVO 1



Welfare aziendale, Consolidamento dei servizi

L'obiettivo del welfare aziendale è di supportare i collaboratori attraverso contributi economici concreti e benefit, ad integrazione della remunerazione mensile di ognuno.

Le azioni riguardano il contributo per la mensa, il fondo "Claudio Vendrame", la partecipazione ai fondi Est, Ebicom, Fon.te, la piattaforma Tre cuori, etc.

"Uno studio inglese dell'Università di Warwick fa emergere che le persone felici hanno una produttività superiore alla media del 12%"



OBIETTIVO 2

Servizi di prevenzione



Viene promossa l'informazione in merito a certi ambiti di prevenzione come alimentazione, movimento, screening preventivi, temi pensionistici con destinazione del TFR etc.. per rendere i collaboratori consapevoli rispetto alla salute e alla gestione del proprio futuro.

"Il cibo che mangi può essere o la più sana e potente forma di salute o la più lenta forma di veleno"

- Ann Wigmore (fondatrice dell'Hippocrates Health Institute) •

OBIETTIVO 3



Un supporto per i lavoratori

Valutazione di un servizio di coaching/counseling con consulente esterno, dedicato ai lavoratori che necessitano di un supporto in un momento di difficoltà in ambito personale o lavorativo.

“Le tue sfide attuali sono le pietre miliari del tuo successo futuro”

• Anonimo •



OBIETTIVO 4

Welfare aziendale, nuovi servizi



Implementazione di servizi per i lavoratori come convenzioni con negozi della zona, un eventuale nuovo servizio mensa, una bacheca per la vendita/prestito di oggetti non più usati, convenzione con palestre della zona, consulenza 730 online, corso di pilates, etc...

“Il fitness in azienda non è solo una questione di benessere personale, ma un investimento strategico per migliorare il morale e ridurre lo stress”

• Bill Gates •



Welfare territoriale e società benefit

Colfert è una Società Benefit e come tale sostiene diverse realtà del territorio e attiva collaborazioni con le scuole e il mondo universitario della zona. Sono state confermate le azioni in continuità riferite al progetto “6insuperabile”, al progetto “Adotta una cura” di Advar, sostegno alla cooperativa sociale “Il sentiero” con l’acquisto di cioccolatini natalizi.

“Quando sostieni gli altri, stai costruendo un ponte verso il futuro”

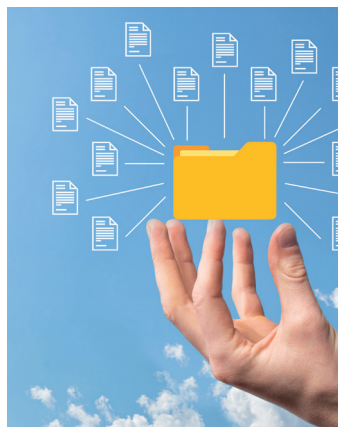
• Oprah Winfrey •



MACROAMBITO NUOVE TECNOLOGIE



Connessione diretta



Creare la possibilità di accesso diretto al sistema informativo dell’azienda da parte dei collaboratori che lavoreranno da remoto. Attività strumentale all’attivazione del progetto di lavoro agile.

“I computer sono incredibilmente veloci, accurati e stupidi. Gli uomini sono incredibilmente lenti, inaccurati e intelligenti. L’insieme dei due costituisce una forza incalcolabile”

• Albert Einstein •



OBIETTIVO 2



Intranet aziendale

Attivazione una intranet aziendale per condividere con i collaboratori le informazioni interne come informative delle risorse umane, servizi ai lavoratori, momenti formativi, informativi, etc..

*“Il web ci ha insegnato il potere dell’“effetto di rete”:
quando connettete le persone e le idee, esse crescono”*

• Chris Anderson •



OBIETTIVO 3

Riscatto prodotti hardware aziendali



Siamo in fase di valutazione per dare la possibilità ai collaboratori di poter riscattare per se o i propri familiari gli apparati hardware, allo scadere del noleggio, rendendo disponibili le liste con tutti i device in scadenza.

“Uno degli aspetti più gratificanti del recupero di oggetti è il potenziale di trasformare il vecchio in nuovo e il rifiuto in risorsa”

• Yvon Chouinard •

A che punto siamo?

• Banca ore solidale	100%
• Flessibilità per carichi di cura	100%
• Flessibilità delle aree produttive	60%
• Flessibilità degli uffici	100%
• Attenzione alla parità di genere e al diversity e inclusion	30%
• Incontri del gruppo di lavoro Family Audit	80%
• Introduzione di MBO e KPI	40%
• Regolamento aziendale	100%
• Strada della risorsa	80%
• Lavoro agile	80%
• Spazi aggregativi e ricreativi	100%
• Formazione alla direzione aziendale sul lavoro agile	100%
• Incontri annuali della direzione aziendale	80%
• Formazione hard e soft	100%
• Comuniciamo il Family Audit	100%
• Condivisione dei risultati aziendali	100%
• Condivisione del progetto Family Audit nel territorio	100%
• Survey annuale	100%
• Welfare aziendale – Consolidamento dei servizi	100%
• Servizi di prevenzione	50%
• Un supporto per i lavoratori	20%
• Welfare aziendale: nuovi servizi	50%
• Welfare territoriale e società benefit	80%
• Connessione diretta	100%
• Intranet aziendale	40%
• Riscatto prodotti hardware aziendali	50%





Conclusioni

a cura di Elena Camarin

La **certificazione Family Audit** è una misura che aiuta le organizzazioni a implementare gli strumenti di conciliazione vita e lavoro giungendo a performance virtuose che ottimizzano la gestione aziendale. I risultati, dopo aver acquisito la certificazione, sono tangibili in termini di miglioramento del clima aziendale, riduzione dei costi del personale e maggior fidelizzazione dei dipendenti. Questa è stata la spiegazione che ci era stata data all'inizio del nostro percorso, quando eravamo in fase embrionale e dovevamo decidere se procedere nel percorso della certificazione o meno. Per Colfert è bastato sapere che uno dei risultati del percorso sarebbe stato il miglioramento della motivazione e l'appagamento del collaboratore per dare il suo convinto "Sì" alla proposta per l'ottenimento del marchio Family audit.

Oggi, come si può evincere dalla nostra tabella con lo stato di avanzamento degli obiettivi, abbiamo già ricevuto il nostro certificato Family audit e stiamo lavorando alla fase attuativa, che ci porterà al certificato Family Audit Executive nel 2026.

Il percorso, ci siamo resi conto strada facendo, è un cammino che apporta un cambiamento culturale, economico, sociale e genera welfare community, dal management a tutti i collaboratori e essere consapevoli di questo ha dato ancora più valore alla certificazione e ha reso molto stimolante il lavoro per ottenerla.

Siamo così entusiasti dei risvolti culturali che il progetto implica che stiamo già pensando al prossimo passo perché c'è sempre qualcosa da migliorare per far diventare l'azienda il luogo per realizzare i nostri sogni.





COLFERT spa

Treviso

Via Raffaello Sanzio, 31
31021 Mogliano Veneto (TV)

Varese

Via 2 Giugno, 6
21022 Azzate (VA)

Tel. 0422 1499
colfert@colfert.com
www.colfert.com



L'EMOZIONE DI VIVERE ALL'APERTO

YCO outdoor

Sede produttiva

Viale delle Industrie 131
31020 Dosson di Casier (TV)

Tel. 0422 1499005
info@yco-outdoor.com
www.yco-outdoor.com