

Vignola, 13 dicembre 2023

Riunione strategica con i dipendenti

Presenti alla riunione online:

- Gabriele Carboni, amministratore;
- David Rimini, amministratore;
- Federica Tognacci, dipendente;
- Ermela Mullisi, dipendente.

Nella riunione del 14 dicembre 2023, Weevo ha discusso questi temi in un confronto propositivo nel quale i soci amministratori hanno coinvolto anche le due lavoratrici al fine di coinvolgere tutti nelle scelte strategiche dell'azienda. Gli amministratori si impegnano a vagliare le proposte e a fissare una riunione per ridiscuterle entro tre mesi da oggi.

Welfare dell'organizzazione

Status quo

L'azienda non prevede forme di welfare ulteriori rispetto a quanto previsto per legge. Va tuttavia sottolineato che Weevo:

- non utilizza badge o cartellini per timbrare l'orario dei dipendenti;
- non effettua alcun controllo sugli orari di smartworking;
- organizza il proprio lavoro per obiettivi, lasciando piena autogestione ad amministratori e dipendenti, responsabilizzandoli nel loro raggiungimento.

In sintesi, in Weevo si cerca di agevolare al massimo l'armonia tra la vita e il lavoro.

Proposte da parte delle lavoratrici

- valutare i "buoni bollette", meccanismo di welfare previsto dal Governo per il 2023. Questo strumento è già stato utilizzato per un dipendente in uscita nel 2023, al fine di offrirgli un bonus di

uscita, si chiede quindi di valutare lo stesso meccanismo per tutti i dipendenti;

- valutare l'adesione a un fondo complementare come ad esempio "SiSalute" di Unisalute, per offrire copertura assicurativa per spese mediche, buoni spesa e rette scolastiche o in alternativa valutare una piattaforma di welfare che possa contenere anche offerte indirizzate alla salute e alla sicurezza dei dipendenti;
- valutare l'istituzione di un premio o un bonus per i figli degli amministratori e dei dipendenti, per esempio sulla base delle pagelle. In questo senso, non tutti i lavoratori e le lavoratrici di Weevo hanno figli e si cercherà quindi di trovare eventualmente una soluzione che non discrimini nessuno;
- l'ambianza flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro è in essere e molto apprezzata, tuttavia non è regolamentata. Si propone quindi di formalizzazione nella gestione della flessibilità oraria.

Formazione professionale, percorsi di carriera e valorizzazione delle competenze

Status quo

L'azienda è aperta a vagliare tutte le proposte di formazione esterna sottoposte dai suoi dipendenti ma al momento manca un programma di formazione specifico. La formazione interna è un'abitudine costante e riguarda ogni progetto.

Proposte da parte delle lavoratrici

- La proposta è coinvolgere tutti, dipendenti e soci amministratori, in un programma di formazione che preveda almeno 20 ore di formazione annua per tutti. Per avviarlo, l'intenzione è partire da una rosa di proposte da parte dei dipendenti da vagliare, stabilendo momenti di interesse e di confronto su questo tema.
- Si propone inoltre di partecipare tutti alla riunione del lunedì sulla pianificazione della settimana di lavoro e l'aggiornamento reciproco sui progetti in corso.

Tutela della salute, sicurezza e ergonomia

Status quo

Al momento Weevo non prevede alcuna forma di tutela della salute e sicurezza dei dipendenti oltre a

quanto previsto come obbligo di legge.

Proposte da parte delle lavoratrici

La proposta è vagliare la possibilità di sottoscrivere una polizza assicurativa con cui coprire anche le spese dei dipendenti legate alle problematiche tipiche del lavoro alla scrivania (fisioterapista, posturologo, agopuntura, ecc), inserita nella politica di welfare.

Definizione dei criteri di scelta e selezione dei fornitori

Status quo

Al momento non esistono criteri di scelta specifici e formalizzati, l'azienda valuta la qualità del lavoro che riceve dal fornitore, antepoendolo alla convenienza economica, per garantire al Cliente un servizio di qualità. Prediligiamo una scelta basata sulle relazioni fortemente coese con i nostri valori.

Proposte da parte delle lavoratrici

- La proposta è formalizzare i criteri di selezioni dei fornitori, inserendo anche indici collegati al loro impegno sulla sostenibilità (se sono B Corp o comunque se misurano il loro impatto sociale e ambientale) e alla legalità del loro operato.
- Sotto questo profilo, l'intenzione è per esempio chiedere di esibire il DURC (documento unico sulla regolarità contributiva). Ciò anche nell'ottica di una maggiore coesione di valori con i propri fornitori.

Innovazione di prodotto e processo

Status quo

Sulle innovazioni di prodotto e processo, l'azienda ha un approccio più informativo che propositivo verso i lavoratori e le lavoratrici, ma anche verso i Clienti e i fornitori. In questo senso, le innovazioni vengono studiate e realizzate da uno dei soci amministratori, discusse con l'altro socio e poi presentate ai dipendenti. Nel processo interno di gestione del lavoro c'è negoziazione da parte dei dipendenti ma ciò dipende in larga misura dal fatto che Weevo è una piccola azienda e in quanto tale più flessibile nei processi interni.

Proposte da parte delle lavoratrici

- Aprire la riunione del lunedì a tutti i dipendenti sarà un passo in avanti anche in questa direzione. In questa occasione, i dipendenti potranno essere coinvolti anche negli aggiornamenti di prodotto.
- Fissare una riunione annuale sui temi ESG e sul loro impatto sulla nostra offerta commerciale.
- Fissare una riunione mensile sull'aggiornamento dei prodotti.

Obiettivi e pianificazione generale

Status quo

Gli obiettivi e la pianificazione generale vengono discussi dai soci amministratori con la dipendente che si occupa della parte commerciale in una riunione settimanale.

Proposte da parte delle lavoratrici

- Per quanto concerne gli aspetti prettamente commerciali, l'intenzione (condivisa e concordata con le lavoratrici) è continuare in questa direzione, senza coinvolgere chi non segue direttamente gli aspetti commerciali, per non gravare sulla responsabilità di chi invece segue la parte operativa.
- La riunione mensile già proposta in merito all'aggiornamento dei prodotti, può d'altro canto essere un momento utile di condivisione e consapevolezza delle novità.

Coinvolgimento degli stakeholder e integrazione con il territorio

Status quo

Tutti i lavoratori e le lavoratrici di Weevo sono informate con cadenza irregolare su queste attività, senza un coinvolgimento diretto.

Proposte da parte delle lavoratrici

Nessuna proposta in questo senso, visto che la relazione con gli stakeholder è soprattutto ad appannaggio di uno dei soci.

Sostenibilità sociale e ambientale

Status quo

Tutti i lavoratori e le lavoratrici di Weevo sono informate con cadenza irregolare su queste attività, senza un coinvolgimento diretto.

In particolare, i soci offrono alcuni servizi di comunicazione gratuita ad enti e associazioni come Rotary, Fondazione ANT e Legambiente, sotto forma di volontariato (tempo durante e fuori l'orario di lavoro, messa a disposizione di strumenti aziendali - es. piattaforma newlsetter).

Proposte da parte delle lavoratrici

- Sotto il profilo della sostenibilità sociale, si propone di realizzare una single-page all'anno per enti, missionari e associazioni di beneficenza che svolgono attivamente e in prima persona opere di supporto attivo a comunità e persone svantaggiate, impegnando anche il tempo delle lavoratrici e non solo dei soci.
- Valutare la possibilità per i dipendenti di svolgere attività di volontariato individuale durante l'orario di lavoro.
- Sotto il profilo della sostenibilità ambientale, la proposta è vagliare nuovi fornitori di energia che fanno uso di fonti rinnovabili.