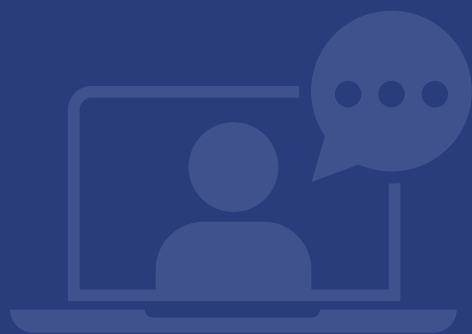


CONCILIAMO?

Breve guida alla conciliazione e alla genitorialità



agOrà
cooperativa sociale

1. PREMESSA

Come **impresa sociale** attiva da un trentennio, abbiamo sentito il bisogno di realizzare per i nostri soci e i nostri dipendenti (parliamo di circa 700 persone con relative famiglie) una piccola guida al **benessere** inteso in senso lato, legato alle pratiche di **conciliazione lavoro e famiglia**.

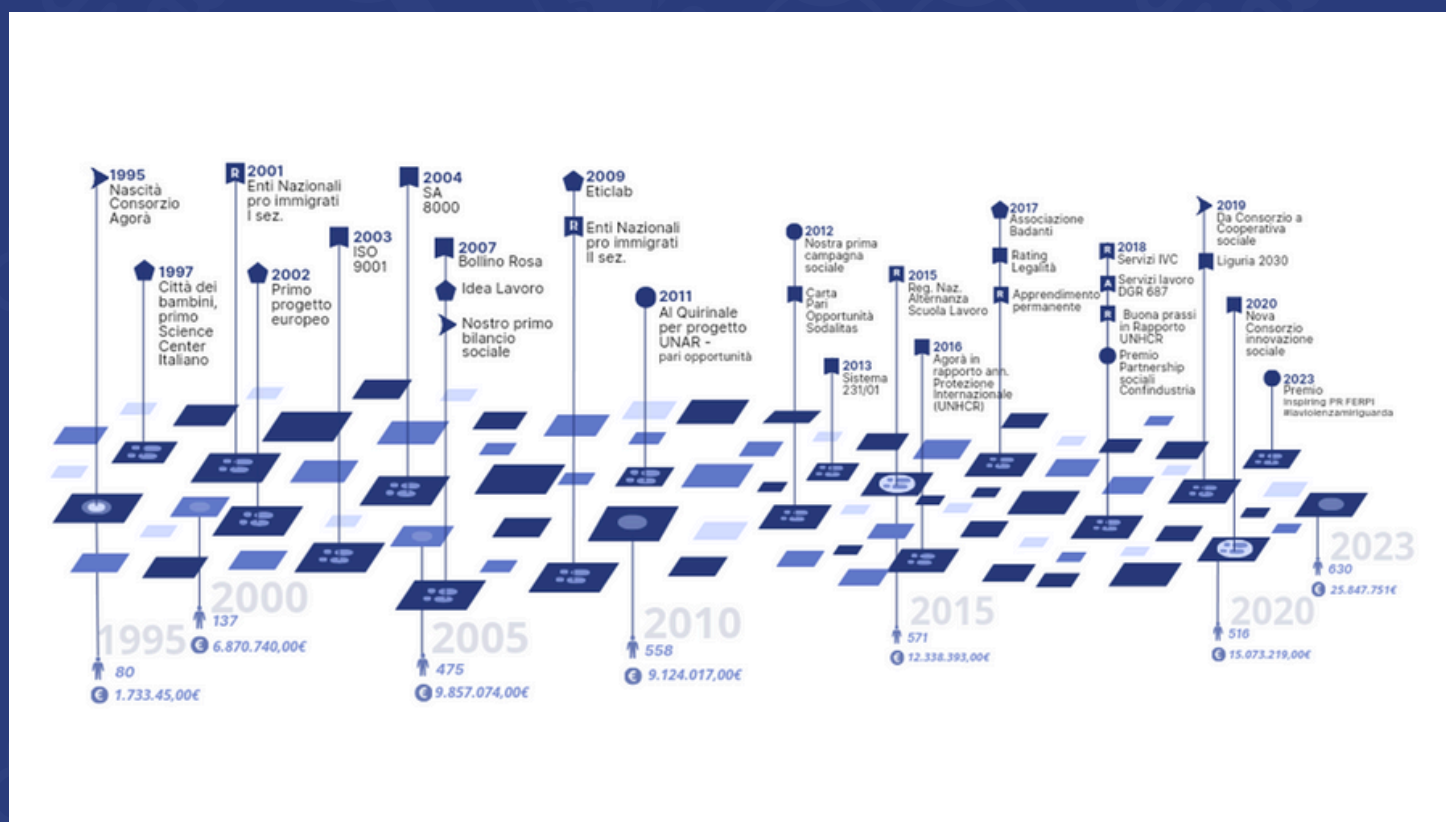
La nostra cooperativa sociale (prima ancora come Consorzio) si è sempre occupata di servizi alla persona per diverse committenze - pubbliche e private. Se da un lato, i servizi o le convenzioni per il personale interno esistono da tempo, dall'altro, pensiamo che oggi sia necessario migliorare e codificare la parte di promozione e **comunicazione interna** di tutto quello che riguarda, non solo l'accesso all'informazione primaria per una compagine così numerosa, ma anche la nostra **cultura aziendale**, su cui si fondano i nostri servizi. A seguito di una crescita esponenziale del personale, vogliamo prenderci cura della trasmissione di valori e cultura, che hanno caratterizzato la nostra organizzazione, fin dalla sua nascita.

Agorà nasce infatti dall'unione di 4 cooperative già molto attive sul territorio genovese, che, intuendo un cambiamento

delle condizioni di mercato, nel 1995 decidono di costituire un consorzio di cooperative sociali, fondato sul **principio di solidarietà** reciproco.

Questo valore è stato applicato in diverse situazioni, equilibrando, ad esempio, servizi notoriamente più fragili con quelli più forti e produttivi. Questa attenzione alle **fragilità** delle organizzazioni non può mancare di conseguenza per le persone.

Lo schema che segue è un frammento della ricostruzione della nostra **storia**, sia per grandi traguardi organizzativi e riconoscimenti esterni sia per crescita delle nostre risorse umane, da un punto di vista numerico.



Il cammino della nostra organizzazione dalla nascita ad oggi (2024)

Il “capitale umano” cosiddetto è cresciuto, infatti, dalle 80 unità del 1995 alle 630 indicate nel Bilancio sociale 2023 e alle 700 del 2024.

La presente Guida rappresenta quindi per noi un atto dovuto per un gruppo numeroso di persone, che oltre al lavoro, si può trovare ad affrontare **fasi di vita** diverse, che spesso necessitano di supporto e accompagnamento.

In questo modo, abbiamo pensato di rivolgerci a chi è genitore, a chi lo è per la prima volta, così come a chi deve gestire

uno o più genitori anziani con ciò che ne consegue, anche sul piano lavorativo, nella ricerca di un **equilibrio di vita**, mai banale.

Noi che per tanti anni abbiamo fatto un lavoro professionale in esterno, oggi cerchiamo di “guardarci dentro” come organizzazione, per capire ciò che può essere utile e facilitante nel quotidiano a dipendenti e soci per un’azione di **empowerment** organizzativo e personale.

2. ESSERE GENITORE O CAREGIVER

Occuparsi di figli/e o di anziani/e ha come filo rosso la **cura** e il **sostegno**, motivo per cui la nostra organizzazione vuole pensare a soluzioni che siano di supporto a una **genitorialità positiva** per uno sviluppo o un'assistenza ai nostri cari.

Visto l'ambito in cui operiamo, ci pare interessante citare l'approccio a una **genitorialità responsiva** – vale a dire, la capacità di rispondere ai bisogni dei/delle bambini/e, espliciti o impliciti - per introdurre azioni di sostegno alla genitorialità in **tutti i luoghi** della nostra vita, compreso quindi il lavoro. Nella pratica significa attivare misure orientate alla **famiglia**, superando le logiche di welfare rivolto solo alla prima infanzia e ai suoi diretti destinatari, bambini e bambine, per arrivare al **sostegno di genitori e caregiver**, come aghi della bilancia familiare.

Recenti studi sulle neuroscienze hanno evidenziato l'importanza di attivare azioni di **empowerment familiare** nel periodo di attesa di un/a figlio/a e nei primi **1000 giorni di vita** per il benessere dell'intero nucleo familiare.

Dal punto di vista aziendale, per un dipendente queste attenzioni possono riguardare:

- **la fase prenatale**, con azioni preparatorie all'evento, normalmente conciliabili con frequentazione ambiente di lavoro;
- **la fase post-natale**, caratterizzata da richieste di congedo di maternità e paternità con una conseguente interruzione della vita lavorativa, che spesso comporta una sospensione delle relazioni con colleghi/e.

In questa seconda fase, si può vivere un periodo transitorio da neogenitori, in cui non si accede ancora ai servizi per la prima infanzia e dove solitudine e stress possono giocare un ruolo impattante. L'impresa può contribuire ad ovviare a queste situazioni, favorendo **l'informazione e le competenze** dei neogenitori, attraverso un sostegno di tipo culturale-sociale, nel proporre corsi sulla **genitorialità** (vedere capitolo successivo).

Nel 2019, l'ISTAT ha stimato un coinvolgimento della popolazione italiana nel **lavoro di cura** pari al **34,6%**, anche se questo rimane un fenomeno apparentemente "invisibile", in quanto **svolto in modo informale, in privato e in forma gratuita**.

L'invecchiamento della popolazione e un'aspettativa di vita più lunga non coincidono però con una vita in piena salute. A questo si somma il fatto che aumentano le famiglie monocomponenti e monogenitoriali, così come quelle composte da coppie di anziani o anziani soli, con rischio di povertà relazionale e di solitudine.

Sempre secondo l'ISTAT, in **Italia le donne rappresentano circa il 71% dei/delle caregiver familiari**. Quindi, diventa importante prevedere misure di sostegno, per la gestione dei tempi lavorativi, favorendo la definizione dell'impresa quale "**caring company**" ossia una realtà attenta ai bisogni dei dipendenti, nel miglioramento del loro **benessere** per incrementarne non solo la produttività, ma anche la fiducia e la motivazione.

Ecco alcuni esempi:

- **Supporto alle famiglie nella ricerca e selezione personalizzata di assistenti familiari;**
- **Sportelli psicologici** ovvero consulenza erogata da professionisti per affrontare momenti di difficoltà psicologica;
- **Momenti di formazione e sensibilizzazione** rivolti ai/caregiver, al fine di orientarli nelle loro necessità. Tra questi possono rientrare anche servizi come la predisposizione di newsletter, webinar o podcast in cui coinvolgere professionisti che quotidianamente lavorano all'interno dei servizi educativi e socio-assistenziali, come OSS, educatori, psicologi, psicoterapeuti e pedagogisti...

MATERNITA':

Adempimenti importanti da fare:

1. Informare il proprio responsabile e l'azienda (solitamente intorno al 3° mese di gravidanza).
2. Prima della fine del settimo mese, presentare all'Inps domanda di astensione obbligatoria (online tramite Spid personale oppure presso patronati o contact center Inps numero verde 803164 o 06164164 da mobile) e chiedere al proprio medico o ginecologo di inviare telematicamente il certificato di gravidanza.
3. Consegnare al datore di lavoro il certificato di gravidanza e la ricevuta di invio all'Inps.
4. La maternità obbligatoria è di 5 mesi, indennizzati al 100%, che possono essere ripartiti nei tre modi sotto elencati.

1° caso (casistica più diffusa e in caso di astensione anticipata)

- 2 mesi prima della data presunta del parto
- 3 mesi dopo il parto (o data presunta, se successiva al parto)

2° caso

- 1 mese prima della data presunta del parto
- 4 mesi dopo il parto (o data presunta, se successiva al parto)

3° caso

- 5 mesi dopo il parto (o dalla data presunta parto, se successiva al parto)

In caso di maternità a rischio, bisogna prendere appuntamento presso la medicina Legale della ASL, presentare in certificato del ginecologo che attesti lo stato di gravidanza a rischio con l'indicazione della Data Presunta Parto (DPP). Tale data costituirà il riferimento per la decorrenza del congedo obbligatorio, nel momento in cui la medicina legale avvala l'astensione dal lavoro per maternità a rischio bisogna inviare all'INPS, in via telematica il periodo di astensione e ovviamente comunicarlo al datore di lavoro.

In caso di specifici rischi legati alla mansione è pertanto necessario prolungare l'astensione al periodo di allattamento fino a 7 mesi dopo il parto: l'allungamento del periodo di astensione non cambia la durata del periodo di maternità obbligatoria indennizzato al 100% che resta di 5 mesi: i restanti mesi sono a carico INPS fino all'80% della retribuzione

Nel 1° caso prima dei due mesi che precedono la Data Presunta Parto, la dipendente sottomette all'INPS la domanda di indennità di maternità (tramite procedura telematica direttamente dal sito dell'INPS oppure tramite un Patronato) e invia all'ufficio paghe la ricevuta dell'INPS.

Molto importante: se si intende avvalersi della Flessibilità del Congedo di maternità (1 mese di astensione prima del parto +4mesi dopo il parto o 5 mesi dopo il parto), sempre entro il 7° mese:

- bisogna produrre un ulteriore certificato del ginecologo che attesti che non sussistono controindicazioni per la madre e per il bambino alla continuazione dell'attività lavorativa per un ulteriore mese;
- il Medico Competente produrrà un certificato che attesti che le mansioni svolte non arrecano alcun rischio per la madre e per il nascituro;
- si sottometterà la domanda di Flessibilità sempre presso l'INPS, con le solite modalità, e si inoltra all'ufficio paghe la ricevuta dell'INPS.

A conclusione della pratica di maternità, si fornisce il certificato di nascita per l'archivio personale.

In caso di interruzione di gravidanza che si verifica dopo i 180 giorni dall'inizio della gestazione (180simo giorno incluso), nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità obbligatoria salvo che la stessa non si avvalga della facoltà di riprendere l'attività lavorativa.

Inviare SEMPRE i certificati a paghe@agoracoop.it

POST-PARTO E RIENTRO AL LAVORO

Una volta rientrata a lavoro, la dipendente ha diritto a usufruire dei "Permessi per allattamento". Si tratta di 2 ore di permesso (retribuito) se l'orario di lavoro è di almeno sei ore giornaliere, e di un'ora, se l'orario è inferiore a sei, che possono essere collocati in vario modo nell'arco della giornata lavorativa e quindi possono essere fruiti anche consecutivamente in un unico riposo da due ore. Tali riposi sono da utilizzare entro il primo anno di vita del figlio/a e sono previsti anche in caso di adozione o affidamento e sono validi nel primo anno di ingresso del bambino nella famiglia adottiva. In caso di parto o adozione e/o affidamento plurimi i riposi sono raddoppiati.

I riposi giornalieri per allattamento sono, inoltre, riconosciuti al padre lavoratore nei seguenti casi:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre richiedente;
- madre lavoratrice non avente diritto ai riposi (ossia lavoratrice parasubordinata, autonoma, libera professionista, a domicilio, domestica);
- madre casalinga;
- rinuncia della madre, lavoratrice dipendente.

CONGEDO DI PATERNITA' (anche per nascita, adozione o affidamento bambino)

In qualità di padre lavoratore, la normativa prevede il diritto a godere di 10 giorni di congedo obbligatorio, che possono essere goduti anche in via non continuativa, ma mai frazionati a ore, per gli eventi parto, adozione o affidamento.

Complessivamente i 10 giorni di congedo obbligatorio vanno usufruiti in un arco temporale compreso tra 2 mesi prima e 5 mesi successivi dalla nascita/dall'arrivo in famiglia del figlio (in modo continuativo o no).

Si ha diritto al congedo obbligatorio anche in caso di morte perinatale (dalle 28 settimane di gravidanza fino alla prima settimana di vita).

Si ha inoltre diritto a godere di un periodo continuato o frazionato di congedo parentale (anche fruibile a ore) – vedi paragrafo precedente.

I giorni di congedo obbligatorio sono raddoppiati a 20 giorni, in caso di parto plurimo.

Le possibilità di pagamento del congedo sono due:

1. Pagamento in busta paga direttamente dal datore di lavoro (inserire nel marcatempo la causale "Congedo padre" e indicare nelle note "da pagare in busta paga");
2. Pagamento diretto da parte dell'INPS, la domanda si presenta on-line, all'Ente Previdenziale, attraverso il servizio dedicato oppure tramite contact center, al numero 803156 (gratuito da rete fissa) oppure 06164164 (da rete mobile), oppure tramite enti di patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi. In quest'ultimo caso bisogna inserire nel marcatempo la causale "Congedo padre" e indicare nelle note "pagamento diretto dall'INPS".

CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.

Si tratta di un congedo volontario che spetta sia al padre che alla madre.

Il congedo parentale spetta ai genitori, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino (ovvero, in caso di adozione/affidamento, entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia indipendentemente dall'età del bambino e non oltre il compimento della sua maggiore età) per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci mesi. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. Tale periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

La durata va gestita considerando le seguenti regole:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile al 30% della retribuzione di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile al 30% della retribuzione di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi.

La legge prevede la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale e la possibilità per il lavoratore di chiedere per una sola volta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante. La riduzione dell'orario non deve però superare il 50%.

La domanda va inoltrata prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto. Se viene presentata dopo saranno pagati solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda. Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro.

Le lavoratrici e i lavoratori possono presentare la domanda di congedo parentale online all'INPS attraverso il servizio dedicato.

In alternativa, si può fare la domanda tramite:

- Contact center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile;
- enti di patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

ASSISTENZA SANITARIA - MUTUA LIGURE

Tutti i lavoratori a tempo indeterminato beneficiano del piano sanitario del CCNL Cooperative Sociali attraverso la società Mutua Ligure: si tratta di un contributo a carico aziendale che permette ai lavoratori di beneficiare di esenzioni e sconti su prestazioni sanitarie.

Per usufruire del piano è necessario iscriversi compilando apposita scheda ed inviandola a paghe@agoracoop.it.

La scheda di iscrizione a Mutua Ligure -solo per i lavoratori a tempo indeterminato- è [scaricabile qua](#).

Per informazioni sul piano e sulle modalità di accesso e rimborso alle prestazioni si invita a consultare il sito mutualigure.it o direttamente il link seguente: <https://mutualigure.it/piani-e-strutture/piano-sanitario-fondo-coop-sociali/>

ORARIO DI SPORTELLO UFFICIO PRESENZE E PAGHE

Lunedì 09 - 13

Martedì 09 - 13

Giovedì 14 - 17

È possibile in questi giorni telefonare o chiedere appuntamento scrivendo a paghe@agoracoop.it

3.1 Politiche di benessere organizzativo

Oltre alle modalità di gestione del personale, ci pare utile esplorare le politiche di benessere organizzativo, sintetizzate anche nel Bilancio Sociale annuale. Per quello che riguarda l'anno in corso (2024), si veda l'ultimo pubblicato: **BILANCIO SOCIALE 2023- dettagli - Agorà (agoracoop.it)**, in particolare a pag. 16, che per brevità riportiamo qui di seguito:

Politiche per il Benessere dei soci

Aumentare il benessere di soci e dipendenti, con attenzione particolare alle politiche di genere e alla conciliazione vita lavoro, è una delle priorità di CDA e Direzione Generale.

Certi di quanto un buon clima interno sia favorevole a una più alta qualità dei servizi offerti, la nostra organizzazione si impegna a garantire:

concessione facilitata di contratti di lavoro part-time,

accesso all'aspettativa non retribuita di 3 mesi una tantum (non solo per motivi familiari),

concessione di banca ore, ovvero accantonamento su un conto individuale di numero di ore prestate in eccedenza, rispetto al normale orario di lavoro, come forma di flessibilizzazione dell'orario.

Inoltre, con un investimento di più di 30.000 euro, la nostra impresa ha integrato economicamente il 20% della retribuzione non coperta dalla maternità obbligatoria (dato che INPS riconosce solo l'80% della retribuzione), garantendo così 5 mesi di congedo retribuiti al 100%.

Grazie a un impegno economico di circa 40.000 euro nel 2023 ogni Socio di Agorà ha ricevuto un buono spesa di 100 euro, come già nell'anno precedente.

Numerose sono inoltre le tariffe agevolate, le convenzioni, i fondi assicurativi, e i servizi gratuiti per il nostro personale:

Tariffa agevolata per:

- I nostri nidi e centri estivi.
- Servizio di assistenza familiare e di telesoccorso.
- La Dichiarazione dei redditi a cura dei nostri uffici.
- Assistenza Legale.
- Fondo Sanitario Mutua Ligure\Cesare Pozzo. Ogni anno Agorà versa 60,00 euro per ogni lavoratore che ne abbia fatto richiesta, garantendo l'opportunità di accedere a prestazioni sociosanitarie e assistenziali integrative al Servizio Sanitario Nazionale.
- Prestito sociale: i soci hanno la possibilità di sottoscrivere un libretto di risparmio (vedi sez. 3.11)
- Assicurazione Vita gratuita.
- Assicurazione su Infortuni.
- Assicurazione in caso di Invalidità.
- Sostegno alle lunghe malattie invalidanti (adesione al "Manifesto del malato Oncologico"), oltre ai 6 mesi stabiliti per legge, garantendo il posto di lavoro.
- Convenzioni per lo Studio.
- Convenzioni per il Tempo Libero.

- Convenzione per gli acquisti di beni di consumo.
- Convenzioni per i trasporti casa – lavoro.
- Bilancio di Competenze gratuito per i colleghi che desiderino riflettere sulle proprie competenze professionali e trasversali.

La contrazione della disponibilità delle famiglie ad investire è un trend negativo, evidenziato dal periodo post-pandemico ad oggi, nonostante il buon rendimento di questa forma di risparmio interno.

L'elenco completo è disponibile presso la ns segreteria generale e può essere richiesto via mail a info@agoracoop.it

SPAZIO PER I SOCI

Dall'ultima analisi di clima condotta dal Consiglio d'Amministrazione sul personale, è emersa la necessità di uno "spazio" dove poter portare eventuali difficoltà personali inerenti l'ambito professionale (non ultimo, in occasione di rientro da lunghe assenze per congedo di maternità o altro) e/o associativo, al fine di essere accolto e accompagnato nella ricerca di nuove opzioni operative e funzionali.

Questo servizio interno di welfare ha lo scopo di migliorare il benessere personale delle/dei socie/i e si attiva esclusivamente su piano volontario con carattere di assoluta riservatezza.

Questo servizio si concretizza attraverso un setting definito e generalmente i colloqui (max 3 a persona), si articoleranno seguendo il seguente processo:

- **ACCOGLIENZA:** la persona viene accolta nel momento in cui lo richiede, avvertendo una difficoltà riconducibile all'ambito professionale.
- **SUPPORTO:** la persona viene sostenuta e accompagnata nell'analisi di tale difficoltà al fine di individuarne le cause.
- **ASCOLTO:** alla persona viene offerto uno spazio di ascolto attivo e opportunità di confronto al fine di trovare soluzioni personalizzate atte a superare e/o prevenire le situazioni di malessere.
- **VALORIZZAZIONE:** riconoscimento delle risorse personali armonizzate nell'ambito professionale e di cooperativa.

ATTIVAZIONE del servizio: la richiesta di un primo appuntamento si può fare tramite e-mail a spaziosoci@agoracoop.it. Si precisa la riservatezza dell'intervento, riservato al miglioramento delle condizioni personali della socia o del socio.

Quanto emerso durante gli incontri non potrà in alcun modo essere socializzato; nel caso in cui il counselor rilevasse elementi suscettibili di segnalazione, potrà proporre (esclusivamente) alla persona, di attivarsi eventualmente attraverso i canali diversi relativi alla gestione del MOG 231 e del Codice Etico che consentono segnalazioni circostanziate anche in forma anonima.

La collega che in questa fase di avvio si è resa disponibile e che possiede le competenze necessarie a gestire questa opportunità è **Sabrina Canepa**.

Come evidenziato nel paragrafo precedente, la nostra organizzazione, vista la sua esperienza nell'ambito educativo, mette a disposizione dei lavoratori-neogenitori occasioni di informazione e sensibilizzazione nelle fasi dell'attesa, con corsi sulla genitorialità. I colleghi/he esperti che lavorano nei nostri asili possono riservare posti ai neogenitori che ne facciano richiesta, anche non frequentanti il nido specifico, per apprendimento e confronto sulle tematiche della prima infanzia.

Analogamente, può essere richiesta una consulenza come caregiver di anziani al Settore anziani di Agorà.

Crescendo, la necessità di conciliare lavoro e famiglia spinge alla scelta del nido.

Agorà oggi gestisce diversi servizi per la prima infanzia e quindi può venire incontro ai dipendenti/soci con un trattamento economico di favore. Per l'elenco delle strutture gestite, rivolgersi alla segreteria info@agoracoop.it.

Per un supporto genitoriale, la nostra responsabile Paola Semino è disponibile su appuntamento psemino@agoracoop.it

Successivamente, può essere utile poter contare su un supporto educativo per i figli, servizio attivo per assistenza scolastica e sviluppo autonomie dei ragazzi, ma anche attività di supporto agli adulti per la genitorialità - modalità da concordare con la responsabile Rosanna Capelli. Per info: rcapelli@agoracoop.it

4. Cosa fanno gli altri (sul territorio)

I bisogni delle persone sono in crescita e quindi l'informazione può spesso risultare risolutiva per determinate questioni inerenti alla vita familiare e a quella lavorativa. Questa Guida non può coprire tutte le necessità, ma ha l'ambizione di poter dare alcuni suggerimenti.

Collegato all'approccio di benessere del nucleo familiare c'è l'attenzione agli stili di vita e all'importanza di buone pratiche di sviluppo.

Un lavoro molto interessante a cui vogliamo dare ulteriore evidenza è quello intrapreso da ASL 3 Genovese - settore comunicazione, consultabile sul sito [Stili di vita - Asl3](#)

- Per un approccio integrato, consigliamo il **Manuale di educazione ai corretti stili di vita**, scaricabile gratuitamente: [_educazione_a_corretti_stili_di_vita_-_manuale_per_le_scuole_.pdf](#)
- Per avere informazioni sui servizi medicali e di assistenza, si rimanda a: **Servizi e attività territoriali - Asl3**
- **Ospedali - Asl3**
- **Per Emergenze:** [PS Live \(regione.liguria.it\)](#)
- [welfare - servizi domiciliari - Regione Liguria](#)

BIBLIOGRAFIA

- Genitori in azienda: come, quando e perché supportarli - Secondo Welfare
- Le mappe della povertà educativa in Liguria (conibambini.org)
- Cooperazione sociale e welfare aziendale: la sfida dell'innovazione tra opportunità e rischi - Secondo Welfare
- convenzione-onu-child-friendly.pdf (garanteinfanzia.org)
- Caregiver: il sostegno che può venire dal welfare aziendale - Secondo Welfare
- Rapporto-WIPMI-_2022.pdf (welfareindexpmi.it)

Testi a cura di Alessandra Grasso con la collaborazione di Michelle Giliberti.

Grafica a cura di Selly Palacios con la supervisione di Valentina Maffeis.

**Si ringrazia l'Ufficio Comunicazione ASL3 per averci fornito informazioni
utili alla Guida.**

Edizione 2025

agOrà
cooperativa sociale

agOrà

cooperativa sociale

Agorà Soc. Coop. Soc.



Vico del Serriglio, 3 - 16124 Genova



Tel. 010 20 90 901



info@agoracoop.it



agoracoop.it

