



# Family Audit



# Politiche di well-being

## nell'Unione europea

Sin dal 2000 il tema della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia rappresenta una delle priorità su cui l'Unione Europea ha invitato gli Stati membri ad intervenire, al fine di sostenere la strategia comune per la piena occupazione, attraverso la rimozione delle barriere che ostacolano, in particolare, l'occupazione femminile.

## in Italia

In Italia, ai fini della promozione della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia, si sono rivelati particolarmente utili strumenti che consentono di rendere i datori di lavoro più attenti alle esigenze familiari dei dipendenti, come dimostrato dai risultati dell'attuazione dell'articolo 9 della legge 8 marzo 2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città."

# Politiche di well-being

## nella Provincia Autonoma di Trento

La Provincia Autonoma di Trento è un ente locale autonomo che ha competenze legislative e amministrative in quasi tutti gli ambiti della vita economica e sociale del proprio territorio. In particolare queste competenze riguardano l'istruzione (dalla scuola dell'infanzia all'università) lo sviluppo economico (dai sussidi per le imprese agli ammortizzatori sociali), il territorio (dall'urbanistica alle infrastrutture), il welfare (dalla sanità alle politiche sociali). Nel 2011 è stata istituita l'Agenzia per la famiglia la natalità e le politiche giovanili preposta alle politiche del benessere familiare.





# Distretti Famiglia e Family Mainstreaming

Nel programma di attività dell'Agencia per la famiglia un ruolo particolare rivestono i Distretti Famiglia.

Il "Distretto Famiglia" è un circuito economico e culturale, a base locale, all'interno del quale attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di promuovere e valorizzare il benessere familiare.

I Distretti Famiglia rappresentano un esempio concreto di rete territoriale con il coinvolgimento e la collaborazione delle famiglie e di attori diversi per un obiettivo comune: il benessere delle persone.

E il Family Audit costituisce uno snodo centrale della rete.

Che cos'è il



È uno strumento manageriale che viene adottato su base volontaria dalle organizzazioni che intendono certificare il proprio costante impegno per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

Lo standard può essere adottato da qualsiasi organizzazione pubblica o privata, profit o non-profit, di piccole, medie e grandi dimensioni.

# Caratteristiche e obiettivi

del



Lo standard Family Audit aiuta le organizzazioni a realizzare un efficace equilibrio tra gli interessi dell'organizzazione e quelli dei lavoratori. Lo standard può essere adottato da qualsiasi organizzazione pubblica o privata, profit o non-profit, di piccole, medie e grandi dimensioni. Lo standard prevede un'indagine accurata all'interno dell'organizzazione, con il quale si individuano obiettivi e iniziative che consentono di migliorare le esigenze di conciliazione tra famiglia e lavoro dei dipendenti. La partecipazione dei collaboratori dell'organizzazione diventa un valore fondamentale al momento di stabilire i bisogni in materia di conciliazione e di proporre soluzioni ad essi.

# Effetti sulle politiche di genere

---

Importanti sono gli effetti del Family Audit sulle politiche di genere, in particolare sulle donne lavoratrici perché:

- salvaguardano il diritto alla maternità
- favoriscono il lavoro per la donna
- riconoscono il valore femminile nel mondo del lavoro
- offrono pari opportunità di carriera a uomini e donne



# La certificazione Family Audit

## Il processo

L'organizzazione che utilizza il Family Audit innesca un ciclo virtuoso di miglioramento continuo, introducendo al proprio interno soluzioni organizzative innovative relativamente alla flessibilità del lavoro e alla cultura della conciliazione. L'iter di applicazione del Family Audit richiede un arco temporale di tre anni e mezzo: 6 mesi di Audit/progettazione/valutazione che porta all'elaborazione del Piano aziendale; 3 anni di implementazione delle azioni contenute nel piano aziendale. Vi è poi la possibilità di ripetere l'esperienza per un altro triennio. L'intero percorso è monitorato da due professionisti accreditati: un consulente che supporta l'organizzazione nel lavoro di analisi e un valutatore che verifica la congruità dell'iter con lo standard Family Audit. Le organizzazioni che acquisiscono il marchio Family Audit sono iscritte in un apposito registro.

# I benefici

- il miglioramento delle performance aziendali
- la diminuzione dello stress psico-fisico dei propri dipendenti
- la riduzione della disparità tra uomini e donne e tra persone che hanno diversi carichi familiari
- la creazione di effetti positivi sul clima organizzativo, sulla motivazione e sulla soddisfazione dei dipendenti
- l'aumento della qualità/quantità delle prestazioni da parte dei dipendenti e quindi della produttività, con la riduzione del tasso di assenteismo e del tasso di turn-over
- la fidelizzazione dei dipendenti, la preservazione del know-how aziendale e l'aumento delle capacità di attrarre talenti
- l'aumento dell'attrattività dell'organizzazione nel mercato del lavoro
- la crescita di un management attento e sensibile alla vita dei lavoratori

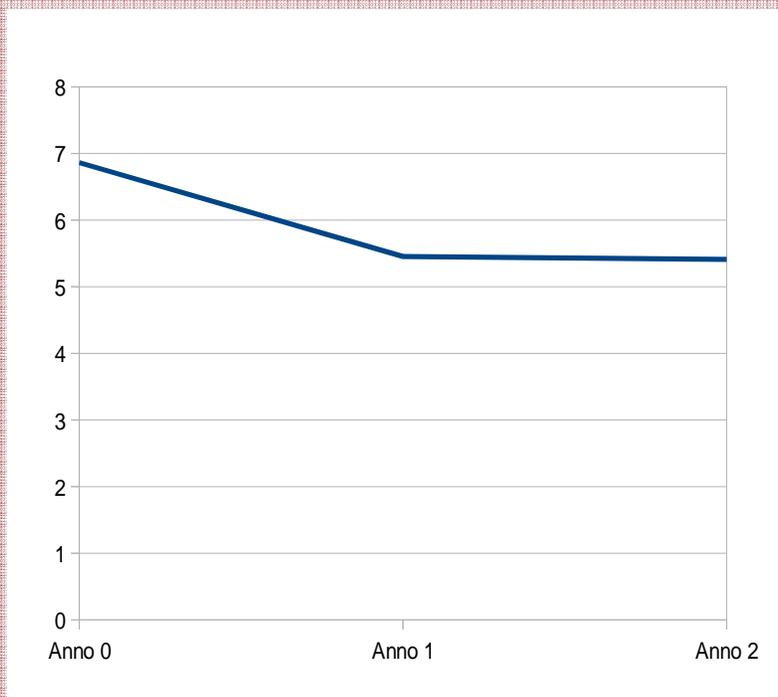
## Misure di flessibilità\*

- ✓ I dipendenti con una qualsiasi forma di **flessibilità** aumentano di quasi **10 punti %**, arrivando quasi all'80% del totale
- ✓ La **banca delle ore** è la misura di flessibilità che registra un aumento maggiore, passando dal 42 al 58%
- ✓ In aumento di quasi **10 punti %** anche la flessibilità di orario in entrata/uscita
- ✓ Stabile il ricorso al part-time (circa 40%) e all'orario personalizzato (10%)
- ✓ Il **telelavoro**, pur risultando una misura che interessa una porzione piccola di dipendenti, è in forte espansione (dall'1 al 3% dei lavoratori coinvolti)

*\* I dati riguardano i piani aziendali di 35 organizzazioni certificate Family Audit*

## Giornate di malattia\*

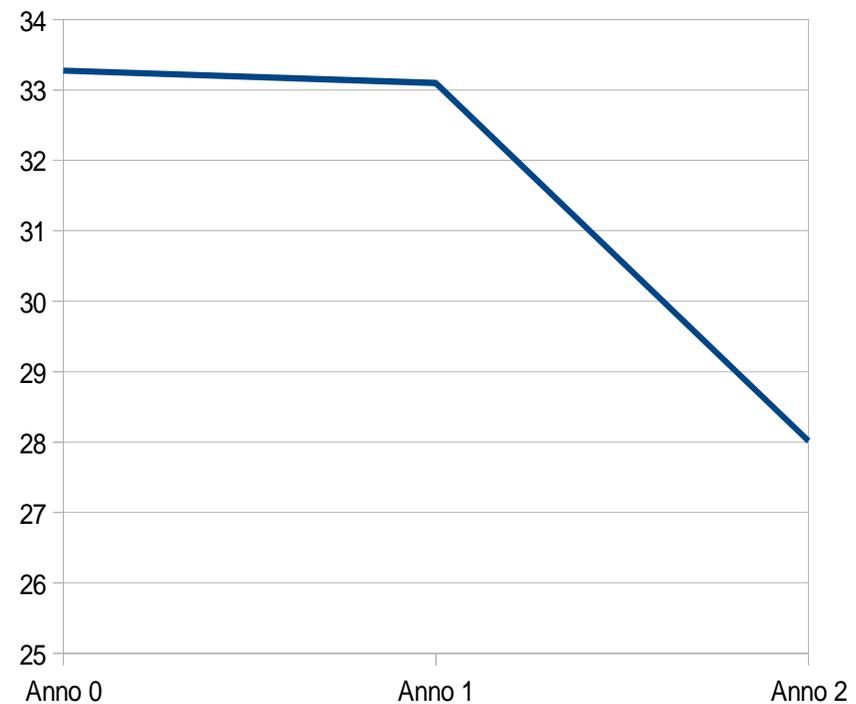
- Le assenze per malattia passano da **6,9** giorni medi/anno (dato riferito alle aziende prima dell'attivazione del percorso family audit) a **5,4** giorni (dato riferito alla seconda annualità)



\* *giorni medi di malattia corretti senza considerare le assenze lunghe (più di 25 giorni di assenza all'anno)*

## Ore di straordinario\*

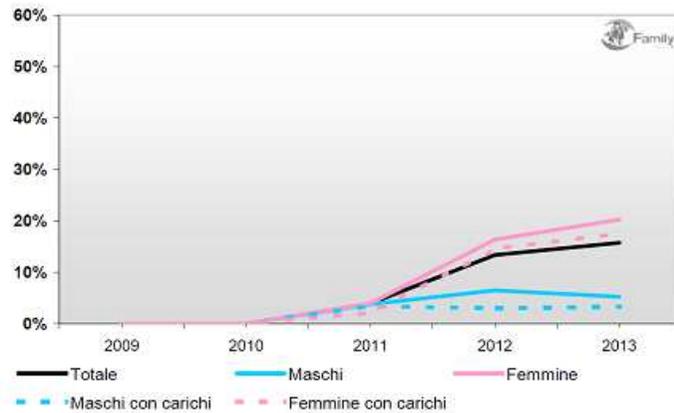
- Le ore di straordinario registrate in media per ogni dipendente nelle 35 organizzazioni considerate passano da oltre **33** all'anno 0 (situazione pre-audit) a **28** al termine della seconda annualità



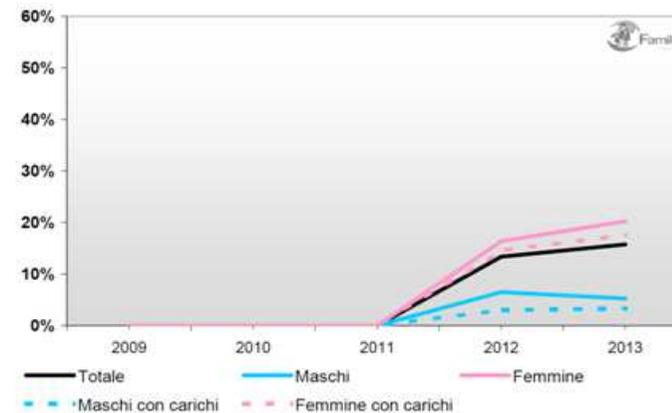
# Organizzazione A

- ✓ I dati si riferiscono a un'associazione di categoria che prevedeva già all'inizio del percorso un buon numero di dipendenti con orario personalizzato (circa il 30%). Oltre a questa misura di flessibilità è stato possibile nel tempo introdurre una flessibilità in entrata e uscita per circa il 20% dei dipendenti.
- ✓ A fronte di tale situazione e grazie anche alle altre misure del Piano si è registrato un calo nelle **ore di straordinario** effettuate in media da ciascun dipendente ogni anno (da quasi **70** a circa **35**) e un calo dei **giorni di malattia** medi per dipendente (da **5** a **3**).

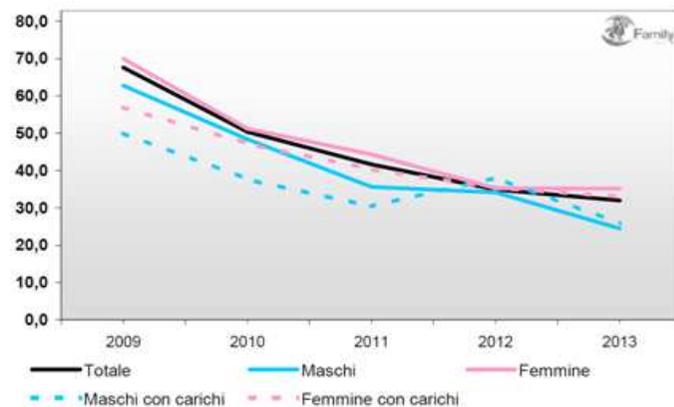
# Organizzazione A



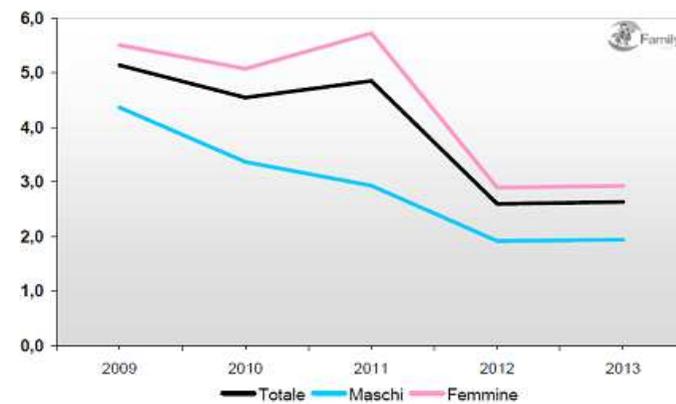
*% di dipendenti con orario flessibile in entrata*



*% di dipendenti con orario flessibile in uscita*



*Ore di straordinario medie per dipendente*

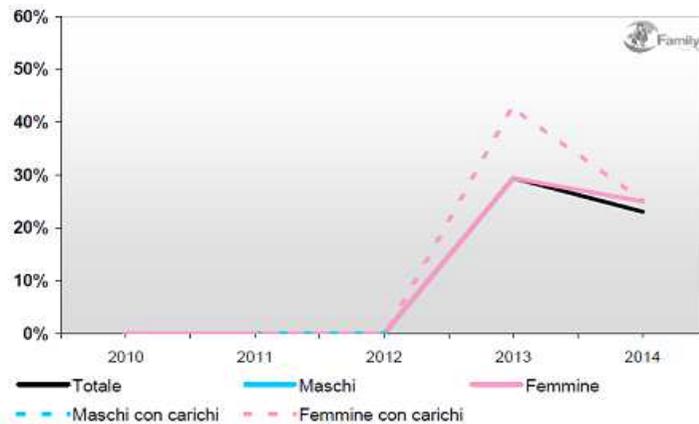


*Giornate di assenza per malattia medie per dipendente*

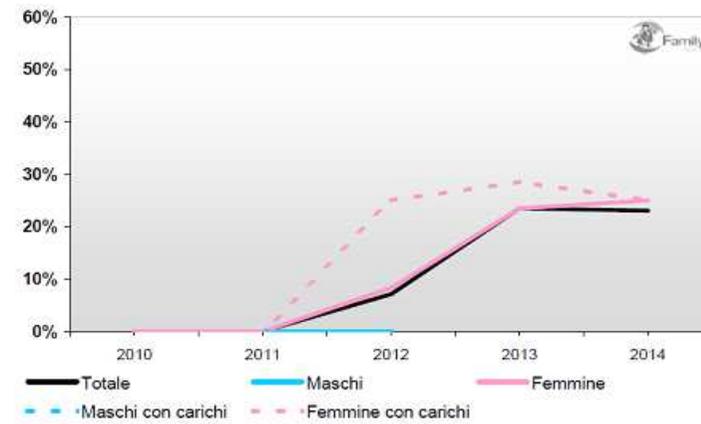
## Organizzazione B

- ✓ Il Piano dell'organizzazione prevede quattro misure nel primo macro-ambito "Organizzazione del lavoro", tra cui l'adozione di orari flessibili in entrata e uscita per circa un terzo dei dipendenti.
- ✓ La cooperativa ha assunto una figura jolly per correggere un eccessivo ricorso allo straordinario.
- ✓ L'organizzazione ha registrato un significativo calo delle **ore di straordinario** (da **140** all'anno circa in media per dipendente a quasi **zero**) ed una riduzione sensibile delle **giornate di assenza medie per malattia** (da oltre **6** all'anno a meno di **4**).

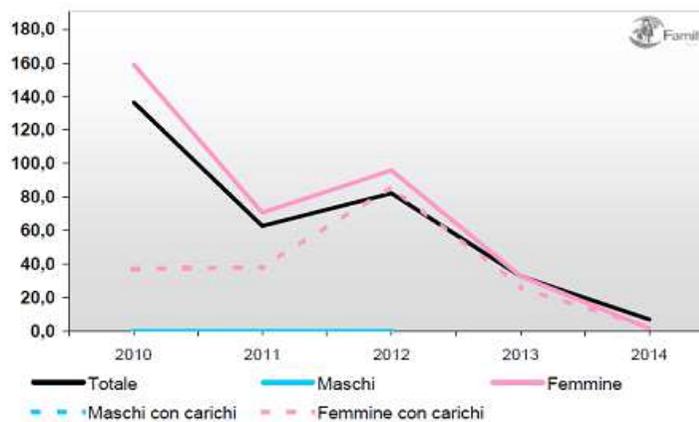
# Organizzazione B



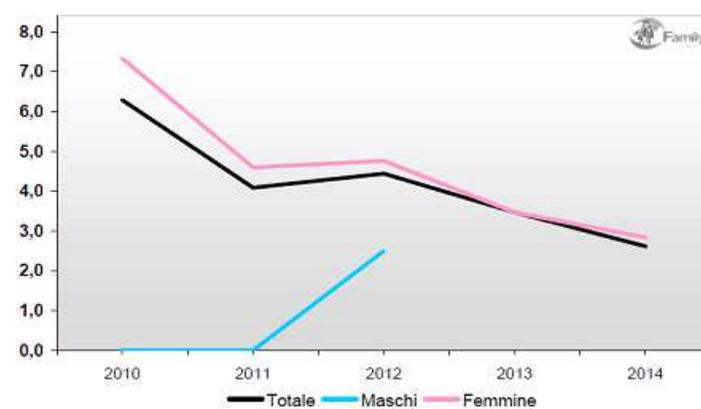
*% di dipendenti con orario flessibile in entrata*



*% di dipendenti con orario flessibile in uscita*

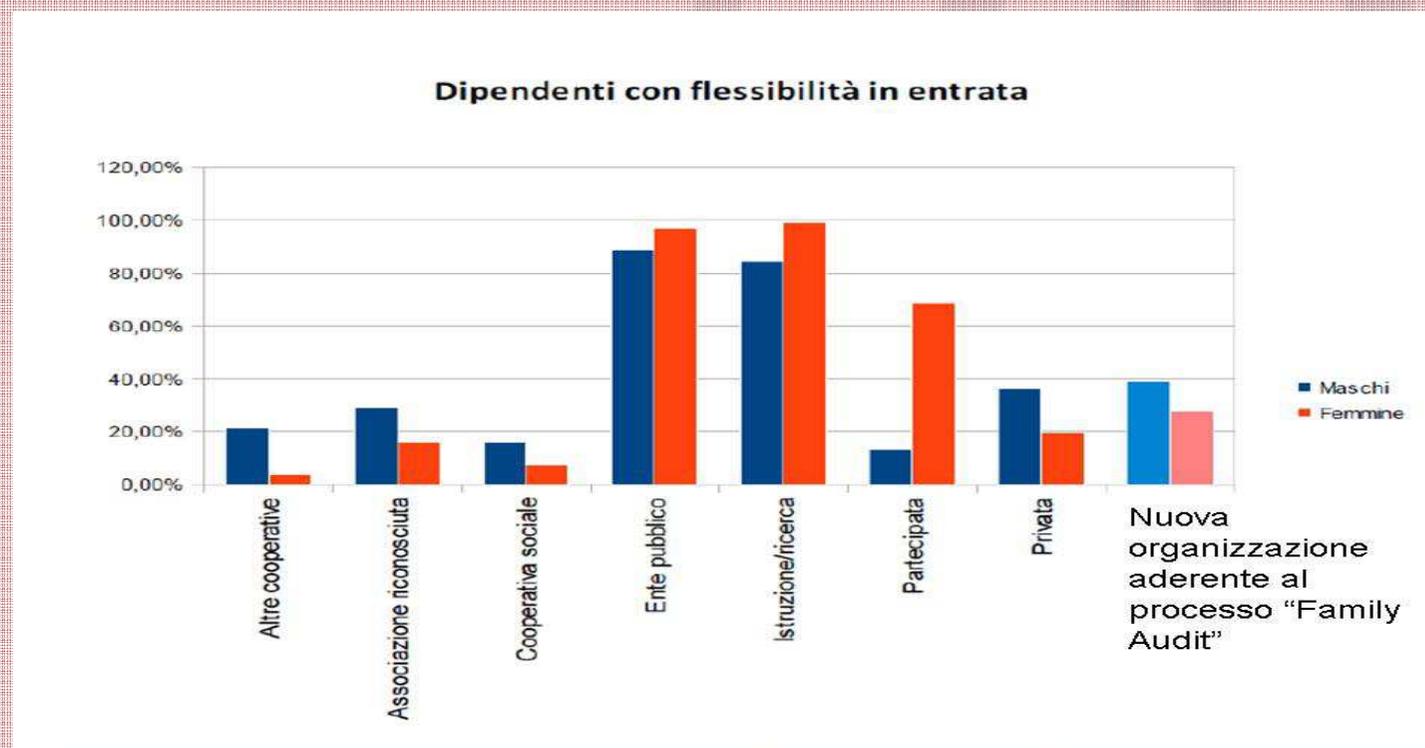


*Ore di straordinario medie per dipendente*



*Giornate di assenza per malattia medie per dipendente*

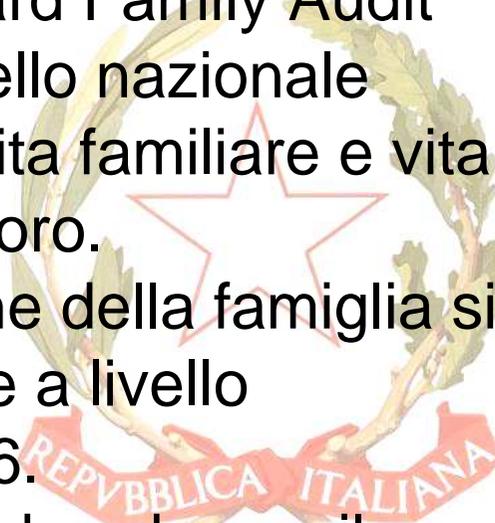
# Benchmarking



Per posizionare strategicamente l'organizzazione aderente al processo "Family audit", gli indicatori di flessibilità aziendale sono confrontati con quelli presenti nella banca dati.

## La collaborazione con il Dipartimento per le politiche della famiglia - Presidenza del Consiglio dei Ministri

Alla luce dei positivi risultati ottenuti a livello provinciale, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, nel 2012, ha individuato nello standard Family Audit uno strumento per la diffusione a livello nazionale della cultura della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa all'interno dei luoghi di lavoro. Tramite il Dipartimento per le politiche della famiglia si è attivata una prima sperimentazione a livello nazionale che si concluderà nel 2016. Nel 2015 è stato avviato un secondo bando con il coinvolgimento di altre 50 organizzazioni sul territorio italiano.



## Riconoscimenti internazionali

**EIGE** Nel 2014 la certificazione Family Audit è stata selezionata tra le 9 *good practices* di uguaglianza di genere dall'EIGE - European Institute for Gender Equality con sede a Vilnius (Lituania).



*«Family Audit e Gender Mainstreaming - Aumento del benessere e della produttività*

*La certificazione è caratterizzata da una serie di aspetti innovativi: introduce misure di family-friendly in linea con i bisogni e le aspettative dei lavoratori e ciò rappresenta un approccio bottom-up piuttosto che top-down. Il Piano delle attività – lo strumento operativo per l'attuazione dell'intero processo di certificazione - e il suo continuo monitoraggio innescano un più rapido cambiamento culturale all'interno dell'organizzazione; una piattaforma informatica mette a disposizione i dati anche in formato open. Gli aspetti di maggior rilievo del successo della buona pratica riguardano i benefici nei confronti sia dei lavoratori – uomini e donne – sia dell'organizzazione. Due sono i punti di forza del Family Audit: un miglior benessere del lavoratore e conseguentemente un aumento della produttività. Altro aspetto rilevante è che il Family Audit costituisce un elemento premiante per l'accesso a contributi pubblici o la partecipazione a bandi, gare e appalti pubblici, oltre ad essere uno strumento di miglioramento del clima organizzativo. La certificazione Family Audit, grazie alla sua adattabilità, è un'iniziativa trasferibile ai diversi contesti regionali. L'esempio italiano è prova di una buona governance: un'approfondita conoscenza del contesto locale e un'ampia rete di cooperazione dimostrano che un organo di certificazione competente gioca un ruolo cruciale per il buon esito dell'iniziativa. Con la certificazione Family Audit si gioca una sfida molto importante: un cambiamento culturale dentro e fuori le organizzazioni.»*

*<http://eige.europa.eu/good-practices>*

## Riconoscimenti internazionali

**ONU** Nel marzo 2015 la certificazione Family Audit è stata presentata dal Governo italiano e dalla Provincia Autonoma di Trento alla 59° Sessione della Commissione Onu sullo Stato delle Donne (CSW59 Commission on the Status of Women - Implementing the Beijing Platform For Action) svoltasi presso il Palazzo di vetro a New York. La Commissione Onu è la principale sede politica livello mondiale in cui i Paesi membri valutano i progressi, identificano le sfide e formulano concrete politiche per promuovere l'emancipazione femminile e l'uguaglianza di genere. In questo contesto il Governo italiano ha presentato due progetti: uno di questi è il modello dei Distretti famiglia con la certificazione e il marchio Family Audit e le sue ricadute sul benessere del lavoratore e sul welfare aziendale.



Agenzia per la famiglia, la natalità  
e le politiche giovanili  
Provincia autonoma di Trento  
Piazza Venezia, 41  
38122 TRENTO – Italy

tel 0461 494110 fax 0461 494111  
[agenziafamiglia@provincia.tn.it](mailto:agenziafamiglia@provincia.tn.it)  
[www.trentinofamiglia.it](http://www.trentinofamiglia.it)

---

Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento per le Politiche della famiglia  
Via della Ferratella in Laterano, 51  
00184 ROMA – Italy

tel 06 6779 6940 fax 06 6779 6841  
[segreteriaadipfamiglia@governo.it](mailto:segreteriaadipfamiglia@governo.it)  
[www.politichefamiglia.it/](http://www.politichefamiglia.it/)