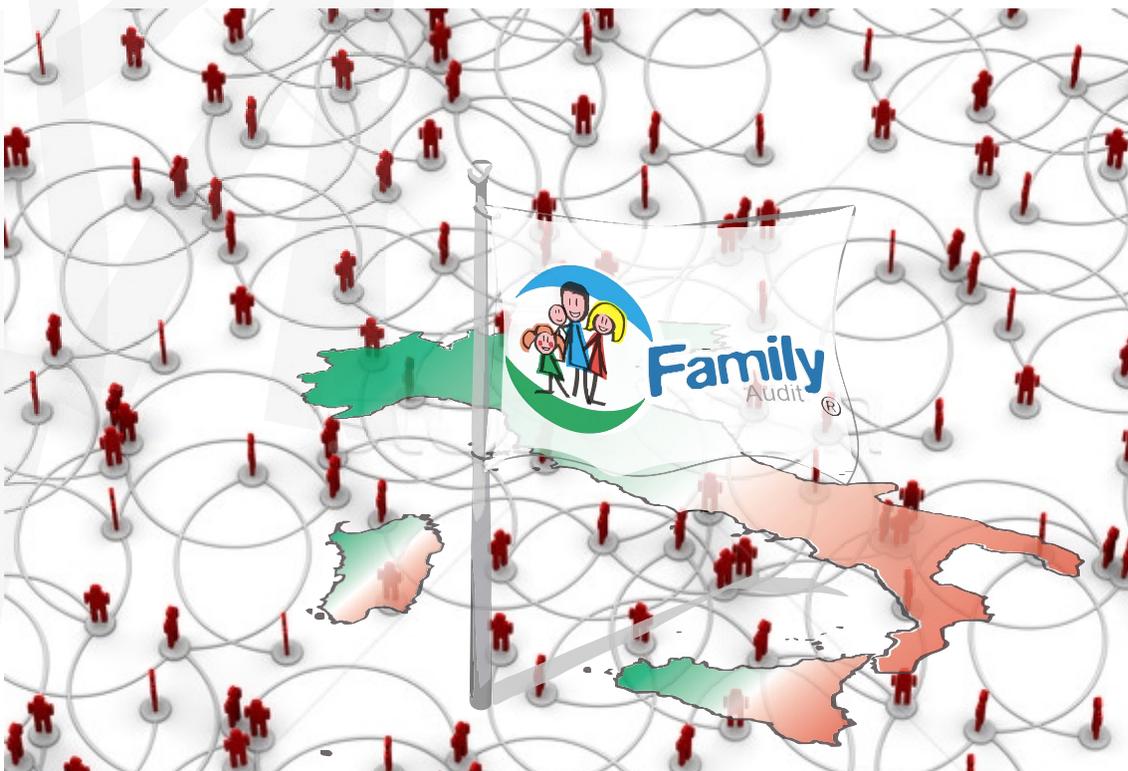


Family Audit

Esiti della valutazione d'impatto

*"Piano di accompagnamento
delle organizzazioni venete
alla certificazione Family Audit -
piano ponte"*



FAMILY AUDIT

Valutazione impatto familiare

**“Piano di accompagnamento delle organizzazioni venete alla certificazione
Family Audit”**

(Piano ponte)

Provincia Autonoma di Trento

Agenzia per la coesione sociale, la famiglia e la natalità

Luciano Malfer

Via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento

Tel. 0461/ 494110 – Fax 0461/494111

agenziafamiglia@provincia.tn.it –

www.trentinofamiglia.it

A cura di: Ufficio Family Audit

Stampato dal Centro Duplicazioni della Provincia autonoma di Trento nel mese di settembre 2021

INDICE

Premessa	pag. 4
Deliberazione della Giunta provinciale n. 764 di data 19 maggio 2017 - Approvazione Accordo di collaborazione	pag. 7
tra la Provincia autonoma di Trento e la Regione del Veneto sottoscritto in data 5 ottobre 2017	
Deliberazione della Giunta provinciale n. 1603 del 7 settembre 2018 approvazione “Progetto esecutivo”	pag. 17
Determinazione n. 3528 dd 07/09/2021 settembre 2021 approvazione Valutazione di impatto familiare	pag. 61
“Piano ponte”	

PREMESSA

La presente pubblicazione raccoglie i materiali più significativi che documentano l'avvio e l'implementazione del percorso di transito degli auditori e delle organizzazioni venete dallo standard di certificazione tedesco "Audit Famiglia&Lavoro"¹ alla certificazione Family Audit.

Si riportano di seguito i principali provvedimenti che rappresentano il quadro di riferimento in cui si è sviluppato il "Piano di accompagnamento alla certificazione Family Audit" denominato Piano ponte.

Con deliberazione n. 2304 del 30 dicembre 2016, la Regione del Veneto si è avviata verso la fase conclusiva del programma Progetto Audit Famiglia&Lavoro con l'obiettivo di far transitare allo standard Family Audit della Provincia autonoma di Trento sia gli auditori sia le organizzazioni già coinvolte nella precedente certificazione.

Il 5 ottobre 2017 la Provincia autonoma di Trento e la Regione del Veneto hanno sottoscritto l'Accordo di collaborazione per la promozione e diffusione della certificazione Family Audit nei contesti organizzativi pubblici e privati, approvato con deliberazione della Giunta della Provincia autonoma di Trento n. 764 di data 19 maggio 2017.

Come previsto dal punto 3) del sopra citato Accordo di collaborazione, è stato adottato con deliberazione della Giunta della Provincia autonoma di Trento n. 1603 del 7 settembre 2018 il "Progetto esecutivo", con il quale le organizzazioni venete interessate hanno avuto la possibilità di transitare alla certificazione Family Audit attraverso un "Piano di accompagnamento alla certificazione Family Audit" denominato Piano ponte.

Attraverso il Piano ponte sono stati attivati 21 processi di certificazione Family Audit, di cui due di tipo interaziendale, con un coinvolgimento in totale di 34 organizzazioni con un coinvolgimento di 23.756 occupati, di cui 17.056 lavoratrici (72%) e 6.700 lavoratori (28%). Ad oggi tutte le organizzazioni coinvolte hanno acquisito la certificazione Family Audit con l'adozione di un Piano aziendale di attività di conciliazione vita e lavoro e ora sono impegnate nella fase di attuazione di tali misure.

Con determinazione del dirigente dell'Agenzia per la coesione sociale, la famiglia e la natalità n. 3528 di data 07/09/2021 è stata approvata la Valutazione di Impatto Familiare "Piano di accompagnamento delle organizzazioni venete alla certificazione Family Audit" (Piano ponte) che rappresenta una prima valutazione d'impatto familiare riferita alla prima fase e alla prima annualità della certificazione Family Audit delle organizzazioni aderenti al Piano ponte, realizzata sulla base dei dati disponibili al 31 luglio 2021.

Dal documento di valutazione emergono dei risultati da considerarsi preliminari in quanto riferiti ad un breve periodo: gli esiti permettono comunque di mettere in rilievo le peculiarità dei processi intrapresi dalle organizzazioni del Piano ponte e gli impatti finora prodotti dall'implementazione delle misure di conciliazione vita – lavoro contenute nei Piani aziendali.

¹ La certificazione "Audit famiglia&lavoro" è un modello di certificazione costruito sulla base delle Linee guida dell'European Work and Family Audit (www.berufundfamilie.de).

La valutazione d’impatto riporta in particolare il numero e la tipologia di attività di conciliazione vita e lavoro distinte per ogni macro ambito. Il macro ambito con il maggior numero di misure è quello dell’Organizzazione del lavoro con 133 azioni. Dall’analisi emerge anche che l’implementazione dei Piani aziendali ha risentito in modo significativo degli effetti prodotti dall’emergenza sanitaria da Covid-19.



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Reg. delib. n. 764

Prot. n.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

OGGETTO:

Approvazione dell'Accordo di collaborazione tra la Provincia autonoma di Trento e la Regione del Veneto ai sensi dell'articolo 15 della legge n. 241/1990 e dell'articolo 32 della legge provinciale n. 1/2011 concernente la promozione e la diffusione della certificazione "Family Audit" nei contesti organizzativi pubblici e privati.

Il giorno **19 Maggio 2017** ad ore **09:20** nella sala delle Sedute
in seguito a convocazione disposta con avviso agli assessori, si è riunita

LA GIUNTA PROVINCIALE

sotto la presidenza del

	PRESIDENTE	UGO ROSSI
Presenti:	VICEPRESIDENTE ASSESSORE	ALESSANDRO OLIVI CARLO DALDOSS SARA FERRARI MAURO GILMOZZI TIZIANO MELLARINI LUCA ZENI
Assenti:	ASSESSORE	MICHELE DALLAPICCOLA
Assiste:	IL DIRIGENTE	ENRICO MENAPACE

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta

Il Relatore comunica,

la legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 “Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità” prevede all'articolo 11 che la Provincia autonoma di Trento promuova l'adozione “da parte di tutte le organizzazioni pubbliche e private di modalità di gestione delle risorse umane che consentano di realizzare, con misure concrete, la conciliazione dei tempi di vita lavorativa con i tempi della vita familiare”. L'articolo 32 inoltre stabilisce che la Provincia autonoma di Trento promuove la formazione degli operatori istituzionali, economici, sociali, familiari e culturali sulle politiche familiari strutturali orientate al benessere e alla natalità e favorisce, dove richiesto, il trasferimento in altri territori delle competenze relative alle politiche familiari implementate a livello locale. La Provincia autonoma di Trento è, inoltre, Ente di certificazione dello standard Family Audit.

Con deliberazione n. 2082 data 24 novembre 2016 la Giunta provinciale ha approvato le Linee guida dello standard Family Audit finalizzate a promuovere il benessere familiare attraverso la realizzazione concreta e partecipata delle misure di conciliazione famiglia e lavoro all'interno delle organizzazioni pubbliche e private.

Nella seduta del 3 agosto 2016 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano ha sancito l'Accordo, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano concernente la promozione e diffusione nel mercato pubblico e privato del lavoro della certificazione della qualità dei processi organizzativi inerenti le misure di conciliazione famiglia e lavoro. Tale Accordo è stato trasmesso alla Provincia autonoma di Trento con nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri di data 5 agosto 2016 CSR 0003782 P-4.23.2.3. La Giunta provinciale successivamente ha approvato il citato Accordo con deliberazione n. 1621 di data 23 settembre 2016.

Con nota di data 30 novembre 2016, protocollata al numero 645493, la Regione del Veneto informava l'Agenzia per la famiglia che a fine anno scadeva il contratto di licenza d'uso del marchio europeo Audit Famiglia&Lavoro con la Fondazione di Francoforte Berufundfamilie GmbH e che in riferimento al sopra citato Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano stava valutando *“l'ipotesi di una collaborazione che soddisfi l'interesse per lo standard nazionale Family Audit in capo all'Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili della Provincia autonoma di Trento”*. Nella citata nota, in particolare, si rilevava l'esigenza di un confronto al fine d'individuare e definire le modalità di un percorso per il transito degli “Auditori”, figure professionali operative nell'ambito dello standard tedesco Audit Famiglia&Lavoro, e delle organizzazioni già inserite nel citato percorso di certificazione.

Con nota di data 12 dicembre 2016, protocollata al numero 664549, l'Agenzia per la famiglia ribadiva alla Regione del Veneto l'interesse, in accordo con il Governo nazionale, di favorire l'applicazione dello standard Family Audit a livello regionale; manifestava al contempo la disponibilità per un confronto tecnico tra le parti con l'obiettivo di definire le modalità operative per favorire il transito nei registri Family Audit sia degli Auditori che delle Aziende già certificate con lo standard tedesco. Considerate però le importanti differenze tra le due certificazioni, in ordine sia ai “requisiti formativi” richiesti ai consulenti e valutatori per lo svolgimento delle funzioni previste dalle citate Linee guida sia per i contenuti richiesti nei piani aziendali in carico alle organizzazioni, si segnalava la necessità di sottoscrivere uno specifico Accordo con la definizione degli obiettivi per la gestione del passaggio degli Auditori e delle Aziende certificate dallo standard Audit Famiglia&Lavoro allo standard Family Audit.

Con nota di data 10 aprile 2017, protocollata al numero 206912, la Regione del Veneto trasmetteva una proposta di accordo tra la Provincia autonoma di Trento e la Regione del Veneto al fine di promuovere e diffondere nei propri territori lo standard Family Audit nel quadro di quanto disciplinato dal citato Accordo.

Con nota del Presidente della Provincia autonoma di Trento di data 9 maggio 2017, protocollata al numero 257118, la Provincia comunicava alla Regione del Veneto l'adesione ai contenuti dell'Accordo e che l'accordo poteva essere sottoscritto dalle due amministrazioni a seguito di formale approvazione da parte delle rispettive Giunte.

Nell'Accordo di cui sopra la Regione del Veneto e la Provincia concordano le modalità operative per il passaggio allo standard Family Audit degli "auditori" già accreditati sullo standard tedesco, se interessati, e delle organizzazioni già certificate e/o che avevano avviato il processo di certificazione sullo standard Audit Famiglia&Lavoro, se interessate. Tali modalità operative della "migrazione" sono dettagliate nel Progetto esecutivo che viene redatto entro 60 giorni dalla sottoscrizione del sopra citato accordo, dall'Agenzia per la famiglia d'intesa con la Direzione dei Servizi sociali della Regione Veneto. Il citato Accordo prevede, inoltre, per la realizzazione delle attività previste, la possibilità per l'Agenzia per la famiglia di avvalersi di un proprio ente strumentale.

Sulla base di quanto sopra esposto, si propone quindi l'approvazione dell'Accordo di collaborazione, di cui all'Allegato 1 che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, tra la Provincia autonoma di Trento e la Regione del Veneto ai sensi dell'articolo 15 della legge n. 241/1990 e dell'articolo 32 della legge provinciale n. 1/2011 concernente la promozione e la diffusione della certificazione "Family Audit" nei contesti organizzativi pubblici e privati.

Si propone inoltre che l'Agenzia per la famiglia nella realizzazione delle attività previste nel citato Accordo possa avvalersi della Società Trentino School of Management Srl che già supporta l'Agenzia nella promozione della prima e seconda fase della sperimentazione nazionale Family Audit, avviate in collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri a seguito della sottoscrizione di due Protocolli d'intesa rispettivamente nell'anno 2010 e nell'anno 2014.

Tutto ciò premesso,

LA GIUNTA PROVINCIALE

- udita la relazione;
- visti gli atti citati in premessa;
- vista la legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 e s.m., in particolare gli articoli 11 e 32;
- vista la deliberazione della Giunta provinciale n. 2082 di data 24 novembre 2016 di approvazione delle Linee guida dello standard Family Audit;
- visto il decreto del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri di data 21 ottobre 2016;
- visto l'atto organizzativo dell'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili (APF) approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1485 di data 07/07/2011 modificata da ultimo con deliberazione della Giunta provinciale n. 2280 di data 16/12/2016;
- visto l'art. 10 del Regolamento approvato con D.P.G.P. 26 marzo 1998, n. 6-78/Leg recante "Funzioni della Giunta provinciale e gestione amministrativa dei dirigenti";

- a voti unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, l'Accordo di collaborazione, di cui all'Allegato 1 che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, tra la Provincia autonoma di Trento e la Regione del Veneto ai sensi dell'articolo 15 della legge n. 241/1990 e dell'articolo 32 della legge provinciale n. 1/2011 concernente la promozione e la diffusione della certificazione "Family Audit" nei contesti organizzativi pubblici e privati;
2. di consentire che in sede di approvazione definitiva dell'Accordo di collaborazione di cui al precedente punto 1) possano essere apportate modificazioni di carattere non sostanziale concordate tra le parti;
3. di autorizzare il Presidente della Provincia o suo delegato alla sottoscrizione dell'accordo di cui al precedente punto 1);
4. di demandare al dirigente dell'Agenzia per la famiglia gli atti necessari per l'attuazione delle attività previste dall'Accordo di cui al precedente punto 1);
5. di stabilire che l'Agenzia per la famiglia nella realizzazione delle attività previste nell'Accordo di cui al precedente punto 1) può avvalersi della Società Trentino School of Management Srl che già supporta l'Agenzia nella promozione della sperimentazione nazionale Family Audit, prima e seconda fase, avviata già dal 2010 in collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri;
6. di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del bilancio provinciale;
7. di trasmettere il presente provvedimento alla Regione del Veneto;
8. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul sito ufficiale della Provincia Autonoma di Trento.

Adunanza chiusa ad ore 11:00

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

Elenco degli allegati parte integrante

001 Accordo

IL PRESIDENTE
Ugo Rossi

IL DIRIGENTE
Enrico Menapace

Allegato 1)

ACCORDO PER LA GESTIONE DEL PASSAGGIO
DI AUDITORI ACCREDITATI E AZIENDE CERTIFICATE
DELLO STANDARD “AUDIT FAMIGLIA&LAVORO”
ALLO STANDARD “FAMILY AUDIT”

REGIONE VENETO
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Accordo ai sensi dell'art 15 della Legge 241/1990 e dell'art. 32 della legge provinciale n. 1/2011 della Provincia autonoma di Trento concernente la promozione e diffusione della certificazione "Family Audit" nei contesti organizzativi privati e pubblici.

- CONSIDERATO** che il tema della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia rappresenta una delle priorità su cui sin dal 2000 l'Unione Europea ha invitato gli Stati membri ad intervenire, al fine di sostenere la strategia comune per la piena occupazione;
- CONSIDERATO** che, ai fini della promozione della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia, si sono rivelati particolarmente utili quegli strumenti che, anche incidendo sulla contrattazione di secondo livello ed aziendale, consentono di rendere i luoghi di lavoro più attenti alle esigenze di cura dei lavoratori;
- CONSIDERATO** che il Piano nazionale della famiglia approvato dal Consiglio dei Ministri il 7/6/2012, che tra l'altro, prevede la promozione della *"diffusione delle forme di Audit che hanno come obiettivo la conciliazione tra famiglia e lavoro (...) ispirato ad una relazione sussidiaria tra la posizione lavorativa e la famiglia del lavoratore. Il processo ... mira alla creazione di interventi fatti a misura per enti pubblici e privati per aiutare i dipendenti ... per conciliare famiglia e lavoro"*;
- CONSIDERATO** che il Dipartimento per le politiche della famiglia rappresenta un osservatorio privilegiato sul tema della conciliazione anche grazie all'esperienza maturata attraverso l'applicazione delle misure previste all'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modifiche ed integrazioni;
- VISTO** l'Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano rep. Atti 150/CSR del 3 agosto 2016 e l'intesa del 4 agosto 2016 tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano volto a promuovere lo standard "Family Audit" a livello regionale sulla base anche delle due sperimentazioni nazionali avviate rispettivamente dal 2012 e dal 2014;
- PRESO ATTO** che lo standard "Family Audit" è uno strumento di certificazione della qualità di proprietà della Provincia autonoma di Trento, rivolto alle organizzazioni sia pubbliche che private che desiderano orientare i propri processi organizzativi in funzione delle esigenze di conciliazione dei loro dipendenti, sottoponendosi ad un processo di auditing al termine del quale viene acquisito il relativo marchio;
- PRESO ATTO** che il Dipartimento per le politiche della famiglia sostiene e promuove su tutto il territorio nazionale il "Family Audit" fin dal

2012, per rafforzare nel tessuto produttivo del Paese la cultura e la pratica della conciliazione famiglia-lavoro;

- CONSIDERATO** che in seno al Dipartimento sono state istituite due cabine di regia rispettivamente per la sperimentazione nazionale, primo e secondo bando, e per la supervisione dell'intesa Stato Regioni del 2016;
- CONSIDERATO** che nella Regione Veneto lo standard "Audit Famiglia&Lavoro" prende avvio grazie al contratto d'uso dalla Regione Veneto con la Berufundfamilie GmbH – Hertie con scadenza naturale, salvo rinnovo della Convenzione il 31/12/2016 e grazie all'Intesa 1 ai sensi delle DGR n. 2262/2010; DGR n. 3311/2010 e DGR n. 2042/2011;
- CONSIDERATO** che la Giunta della Regione Veneto con DGR n. 1165 del 5 luglio 2013 approva la "GUIDA OPERATIVA AUDIT FAMIGLIA&LAVORO" e prevede una sperimentazione biennale conclusasi a luglio 2015;
- CONSIDERATO** che la suddetta Guida Operativa definisce l'AUDITORE, quale soggetto che ha sostenuto e superato un esame finale con rilascio di attestato di competenza e che lo autorizza a gestire il processo di audit nei contesti organizzativi stipulando con le organizzazioni contratti di consulenza di tipo libero-professionale. Il soggetto per mantenere il titolo di Auditore deve obbligatoriamente svolgere almeno un processo di audit all'anno;
- CONSIDERATO** che alla data del 29 dicembre 2016, ai sensi del DDR 165 "Attestazione dello svolgimento dell'attività "Audit Famiglia&Lavoro", ai sensi della DGR n. 6/2014 e del DDR n. 281/2014 inerenti al *Sistema regionale integrato per promuovere il benessere delle famiglie anche attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*, risultano avere i requisiti di Auditori n. 13 professionisti e risultano essere inseriti in un processo attivo di certificazione n. 33 organizzazioni finanziate con fondi regionali (n. 20 aziende pubbliche/private; n. 8 Amministrazioni Comunali e n. 5 Aziende ULSS) ed eventuali altre organizzazioni finanziate con ulteriori fondi;
- VISTO** il decreto della Giunta Regionale n. 2304 del 30 dicembre 2016 "Avvio della fase conclusiva, nella Regione del Veneto, del programma *Progetto Audit Famiglia&Lavoro* ai sensi delle DGR n. 2262 del 21 settembre 2010, DGR n. 3311 del 21 dicembre 2010 e.

del DDR n. 259 del 19 ottobre 2011", con cui si approva tra l'altro: a) l'avvio delle attività per il processo di chiusura del programma "Progetto Audit Famiglia&Lavoro"; b) l'avvio delle procedure per il transito nei registri "Family Audit" sia degli Auditori che delle Aziende/Enti già certificati con lo standard tedesco;

CONSIDERATO che il monitoraggio volto alla verifica dell'impatto del "Family Audit" ha dimostrato che tale strumento costituisce un innovativo fattore di sviluppo delle politiche di benessere aziendale e un efficace mezzo di diffusione della cultura dell'armonizzazione tra vita familiare e vita lavorativa all'interno dei luoghi di lavoro;

CONSIDERATO che è di comune interesse per la Regione Veneto e la Provincia autonoma di Trento porre le condizioni per garantire continuità di operatività delle aziende già certificate sullo standard tedesco, tramite la certificazione "Family Audit" nell'ambito di una cornice istituzionale nazionale.

RITENUTO opportuno informare e coinvolgere il Dipartimento per le politiche familiari della Presidenza del Consiglio dei Ministri della volontà delle due amministrazioni firmatarie del presente Accordo tramite la specifica cabina di regia.

SI CONVIENE

1. la Regione Veneto e la Provincia autonoma di Trento nell'ambito delle rispettive competenze, collaborano alla promozione e diffusione nei propri territori dello standard "Family Audit" nel quadro di quanto disciplinato dal presente Accordo;
2. la Regione Veneto e la Provincia autonoma di Trento concordano le modalità operative per il passaggio dei 13 auditori accreditati, se interessati, e delle organizzazioni già certificate e/o che hanno avviato il processo di certificazione sullo standard tedesco "Audit Famiglia&Lavoro", se interessate, allo standard "Family Audit";
3. le modalità operative della migrazione sono dettagliate nel progetto esecutivo redatto entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo dall'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili della Provincia autonoma di Trento d'intesa con la Direzione dei Servizi sociali della Regione Veneto;

4. il progetto esecutivo di cui al precedente punto 3) prevede, in particolare, gli obblighi delle parti, la tempistica, i criteri formativi, i costi e le modalità operative che definiscono nel dettaglio il transito degli auditori accreditati e delle organizzazioni già certificate di cui al precedente punto 2) nei registri “Family Audit” della Provincia autonoma di Trento;
5. per la realizzazione delle attività di cui al presente accordo l’Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili può avvalersi di un ente strumentale della Provincia autonoma di Trento;
6. la Regione Veneto si impegna ad individuare, in analogia con quanto già adottato dalla Provincia autonoma di Trento, dei sistemi premianti per favorire le organizzazioni che hanno conseguito la certificazione “Family Audit”.

Letto, accettato e sottoscritto in data _____

Regione del Veneto

Il Presidente

Provincia autonoma di Trento

Il Presidente



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Reg. delib. n. 1603

Prot. n.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

OGGETTO:

Approvazione del Progetto esecutivo, ai sensi del punto 3) dell'Accordo di collaborazione sottoscritto in data 5 ottobre 2017 tra la Provincia autonoma di Trento e la Regione del Veneto sulla promozione e diffusione della certificazione "Family Audit" nei contesti organizzativi pubblici e privati. Legge provinciale 2 marzo 2011 n. 1, articoli 11, 19 e 32.

Il giorno **07 Settembre 2018** ad ore **09:55** nella sala delle Sedute
in seguito a convocazione disposta con avviso agli assessori, si è riunita

LA GIUNTA PROVINCIALE

sotto la presidenza del

	PRESIDENTE	UGO ROSSI
Presenti:	VICEPRESIDENTE ASSESSORE	ALESSANDRO OLIVI MICHELE DALLAPICCOLA SARA FERRARI MAURO GILMOZZI LUCA ZENI
Assenti:	ASSESSORE	TIZIANO MELLARINI
Assiste:	IL DIRIGENTE	ENRICO MENAPACE

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta

La legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 “Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità” prevede all’articolo 11 che la Provincia autonoma di Trento promuova l’adozione “da parte di tutte le organizzazioni pubbliche e private di modalità di gestione delle risorse umane che consentano di realizzare, con misure concrete, la conciliazione dei tempi di vita lavorativa con i tempi della vita familiare”. L’articolo 19 comma 3bis della citata legge provinciale assegna alla Provincia autonoma di Trento le funzioni di Ente di certificazione. L’articolo 32 inoltre prevede che la Provincia autonoma di Trento promuova la formazione degli operatori istituzionali, economici, sociali, familiari e culturali sulle politiche familiari strutturali orientate al benessere e alla natalità e favorisca, dove richiesto, il trasferimento in altri territori delle competenze relative alle politiche familiari implementate a livello locale.

Con propria deliberazione n. 1621 di data 23 settembre 2016 è stato approvato l’Accordo sancito il 3 agosto 2016 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell’articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le precitate Province concernente la promozione e diffusione, nel mercato del lavoro pubblico e privato, della certificazione della qualità dei processi organizzativi inerenti le misure di conciliazione famiglia e lavoro.

Con propria deliberazione n. 764 di data 19 maggio 2017 (e DDR del Veneto n. 98 del 16 agosto 2017) è stato approvato l’Accordo di collaborazione tra la Provincia autonoma di Trento e la Regione Veneto, ai sensi dell’articolo 15 della legge n. 241/1990 e dell’articolo 32 della legge provinciale n. 1/2011 concernente la promozione e diffusione della certificazione “Family Audit” nei contesti organizzativi pubblici e privati. L’Accordo per la gestione del passaggio di auditori accreditati e aziende certificate dallo standard Audit Famiglia&Lavoro allo standard Family Audit” (di seguito Accordo) è stato sottoscritto dalle due amministrazioni il 5 ottobre 2017.

Nell’Accordo si conviene che i due Enti si impegnino ad avviare un rapporto di collaborazione per la gestione del passaggio di auditori accreditati sullo standard “Audit famiglia&lavoro”, se interessati, allo standard “Family Audit”. Il citato rapporto di collaborazione prevede anche la gestione del passaggio dallo standard tedesco “Audit Famiglia&Lavoro” allo standard “Family Audit” a favore delle organizzazioni venete interessate che si sono già certificate o che hanno avviato il processo di certificazione dello standard tedesco.

Ai punti 3 e 4 l’Accordo dispone che le parti regolino le modalità operative della suddetta migrazione attraverso la definizione di un Progetto esecutivo da parte dell’Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili della Provincia autonoma di Trento d’intesa con la Direzione dei Servizi sociali della Regione Veneto. Il Progetto esecutivo garantisce la salvaguardia del lavoro svolto fino ad ora dalle organizzazioni e dall’amministrazione regionale del Veneto e prevede, in particolare, gli obblighi delle parti, la tempistica, i criteri formativi, i costi e le modalità operative che definiscono nel dettaglio il transito degli auditori accreditati e delle organizzazioni già certificate nei registri “Family Audit” della Provincia autonoma di Trento. Al punto 5 dell’Accordo, inoltre, è prevista per l’Agenzia per la famiglia la possibilità di avvalersi di un proprio ente strumentale per la realizzazione delle attività.

Nella citata deliberazione n. 764/2017, notificata alla Regione Veneto con nota prot. n. 288080 di data 24 maggio 2017, è stato disposto che l’Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili, per l’attuazione degli interventi previsti nell’Accordo, possa avvalersi della Società di sistema Trentino School of management Srl. Tale Società negli ultimi anni ha infatti supportato l’Agenzia per la famiglia nei processi di trasferimento di know-how acquisendo competenze e professionalità sui temi del new public family management.

L’articolo 3 dell’Accordo prevedeva che il Progetto esecutivo sarebbe stato redatto entro 60

giorni dalla relativa sottoscrizione. Data la complessità della materia trattata, l'elaborazione del Progetto ha richiesto più tempo rispetto al succitato termine. E' da ritenersi, dunque, indicativa e non perentoria la valenza della tempistica indicata nell'Accordo. Si precisa, inoltre che il cronoprogramma delle attività è stato concordato con la Regione Veneto e che alcune delle attività previste nell'Accordo risultano ad oggi concluse.

Il Progetto esecutivo, che è allegato al presente provvedimento e ne costituisce parte integrante e sostanziale (Allegato 1), illustra le seguenti azioni per la realizzazione dell'Accordo di collaborazione:

- 1) percorso formativo per l'accreditamento degli auditori al ruolo di consulenti e valutatori e relativa iscrizione nell'apposito Registro della Provincia autonoma di Trento, con il dettaglio degli aspetti organizzativi;
- 2) piano di accompagnamento delle organizzazioni alla certificazione Family Audit, denominato "Piano ponte", con il relativo crono-programma delle attività ed il prospetto dei costi;
- 3) analisi d'impatto e valorizzazione delle buone prassi a supporto dell'individuazione dei sistemi premianti nella Regione del Veneto con il dettaglio attività.

L'azione di cui al punto 1), d'intesa con la Regione del Veneto, è stata avviata il 5 luglio 2017 con il percorso formativo "Corso Executive per consulenti e valutatori Family Audit", così come previsto dalla determinazione dirigenziale dell'Agenzia provinciale per la famiglia n. 339 del 28 luglio 2017, e si è conclusa il 30 novembre 2017 con lo svolgimento di specifica prova finale di data 5 dicembre 2017. Per gli auditori veneti valutati idonei (determinazione dirigenziale dell'Agenzia provinciale per la famiglia n. 544 del 21 dicembre 2017) si è conclusa la fase formativa per procedere con l'iscrizione al Registro dei consulenti e valutatori Family Audit istituito presso la Provincia autonoma di Trento (propria deliberazione n. 976 del 30/04/2009 e n. 2437 del 16/10/2009) come definito nella determinazione dirigenziale dell'Agenzia per la famiglia n. 11 del 6 febbraio 2018.

Gli interventi previsti nell'ambito del sopra citato percorso formativo sono stati realizzati da Trentino School of Management Srl per l'impegno totale di 30.000,00 euro sulla base delle risorse già assegnate con propria deliberazione n. 2433 del 29 dicembre 2016 e come disposto dalla Regione del Veneto sulla base del DDR n. 6 del 18 gennaio 2017.

Per le azioni di cui ai punti 2) e 3) riferiti rispettivamente al piano di accompagnamento delle organizzazioni alla certificazione Family Audit e all'analisi d'impatto e valorizzazione delle buone prassi, l'Agenzia provinciale per la famiglia, con propria nota prot. n. 566425 di data 17 ottobre 2017, ha inoltrato alla Direzione dei Servizi sociali della Regione del Veneto la proposta di programma con il relativo preventivo di spesa pari a 50.000,00 euro.

Con nota del 6 dicembre 2017, acquisita a protocollo con n. 704747, la Direzione dei Servizi sociali della Regione del Veneto ha comunicato l'approvazione dei contenuti della succitata proposta di programma con proprio DGR n. 1923 del 27 novembre 2017 assegnando alla Provincia autonoma di Trento l'importo preventivato di 50.000,00 euro.

Con propria nota prot. n. 64223 di data 1 febbraio 2018 l'Agenzia provinciale per la famiglia ha sottoposto al parere della Direzione dei Servizi sociali della Regione del Veneto il precitato Piano ponte, funzionale alla definizione del Progetto esecutivo previsto dall'Accordo, e la relativa proposta di cronoprogramma.

Con nota del 5 febbraio 2018, acquisita a protocollo con n. 70150 di data 5 febbraio 2018, la Direzione dei Servizi sociali della Regione del Veneto ha fornito riscontro positivo alla succitata richiesta.

L'iter per il passaggio allo standard Family Audit delle organizzazioni venete certificate o coinvolte in processi di certificazione "Audit Famiglia&Lavoro" sta procedendo secondo il cronoprogramma del Piano Ponte, così pure l'azione prevista al punto 3) che fa riferimento all'analisi d'impatto e valorizzazione delle buone prassi a supporto dell'individuazione dei sistemi premianti nella Regione del Veneto.

L'obiettivo dell'azione di cui al punto 3) è di collaborare con la Regione Veneto al fine di rafforzare le condizioni che possano incidere sulla promozione e diffusione di una cultura della conciliazione vita e lavoro nelle realtà aziendali venete, anche attraverso la valorizzazione delle buone prassi già avviate in Trentino. Per la realizzazione di tale obiettivo si farà ricorso in particolare alla "valutazione d'impatto familiare", strumento già utilizzato per la verifica concreta delle misure messe in atto nell'ambito delle politiche familiari, come già documentato con propria deliberazione n. 995 del 15 giugno 2018.

Con note del 14 marzo 2018 e del 4 aprile 2018, acquisite a protocollo rispettivamente con n. 157380 e n. 198245, la Direzione dei Servizi sociali della Regione del Veneto ha comunicato l'approvazione dell'impegno (assunto con Decreto del Direttore della Direzione Servizi sociali n. 182 del 15 dicembre 2017 e pubblicato nel BUR n. 30 del 27 marzo 2018) per un importo pari a 50.000,00 euro con le relative modalità di erogazione (25.000,00 euro liquidati a titolo di acconto e la restante quota a saldo), a favore della Provincia autonoma di Trento per la realizzazione delle azioni di cui ai sopra citati punti 2) e 3).

Si rende quindi necessario accertare il sopra citato importo di 50.000,00 euro al capitolo 323000 dell'esercizio finanziario 2018 relativo al finanziamento, da parte della Regione del Veneto, del Piano ponte e dell'analisi d'impatto e valorizzazione delle buone prassi.

Si prende atto che gli interventi previsti dal Progetto esecutivo allegato al presente provvedimento con riferimento al "Piano ponte" e all'azione "Analisi d'impatto e valorizzazione delle buone prassi" sono realizzati da Trentino School of Management Srl per un impegno di spesa pari a 50.000,00 euro sulla base delle risorse impegnate sull'esercizio finanziario 2018 e assegnate con deliberazione della Giunta provinciale n. 2247 del 28 dicembre 2017.

Il Progetto esecutivo, inviato alla Regione del Veneto con nota 450495 del 2 agosto 2018, è stato condiviso dalla medesima con nota acquisita a protocollo in data 8 agosto 2018 con n. 460806.

Si rileva, in particolare che per l'azione riferita al "Piano ponte", considerate la complessità del disegno e l'eterogeneità delle organizzazioni venete potenzialmente interessate al passaggio alla certificazione Family Audit, si rende necessario prevedere alcune deroghe rispetto alle Linee guida Family Audit approvate con deliberazione della Giunta provinciale n. 2082/2016. Ciò al fine di dare continuità e valore all'esperienza maturata dalle singole organizzazioni nel precedente percorso di certificazione. Si consideri in proposito che a 18 organizzazioni, così come puntualmente descritto nel Progetto esecutivo, la Regione Veneto ha già concesso ed erogato un finanziamento pubblico per la certificazione "Audit Famiglia&Lavoro".

Le sopra citate deroghe sono state esposte, nella seduta del 13 giugno 2018, anche al Consiglio dell'Audit che ha espresso parere favorevole. Per la realizzazione degli interventi previsti nell'ambito del Piano ponte il Consiglio dell'Audit ha dunque preso atto della necessità di derogare rispetto alle Linee guida, in riferimento alle seguenti parti delle citate Linee guida: Attori del processo, Strumenti del Family Audit, Processo di certificazione e Costi per il processo di certificazione.

In particolare, per la parte "Attori del processo", il ruolo del consulente e del valutatore saranno svolti nel Piano ponte da un unico soggetto corrispondente all'auditore accreditato Family

Audit. Gli auditori accreditati Family Audit sono i soggetti che hanno supportato le organizzazioni venete nello standard “Audit Famiglia&Lavoro” e che, attraverso specifico percorso formativo con superamento di relativa prova finale, sono stati accreditati consulenti o valutatori Family Audit. Ne consegue necessariamente che non sarà richiesta la “dichiarazione di compatibilità” (dichiarazione di assenza di conflitti d’interesse) da parte dell’auditore per svolgere l’attività di valutazione.

Per la parte “Strumenti del Family Audit” si mantengono gli strumenti così come indicati al capitolo 4 delle Linee guida ma con una deroga rispetto alle modalità di utilizzo di alcuni, quali ad esempio il piano aziendale e il rapporto di valutazione, considerando che nel Piano ponte opera un’unica figura: l’auditore accreditato Family Audit. Nel Piano ponte, pertanto, la compilazione sia del piano aziendale che del rapporto di valutazione saranno a cura dell’auditore accreditato Family Audit. Nello specifico il piano aziendale già adottato dalle organizzazioni nello standard “Audit Famiglia&Lavoro”, sarà allineato con il supporto dell’auditore allo standard Family Audit.

Per la parte “Processo di certificazione”, in deroga alla Linee guida, sarà previsto nel Piano ponte un accorpamento della fase preliminare e della prima fase del processo di certificazione Family Audit, considerata la complessità aziendale e tenuto conto anche delle attività richieste per allineare strumenti e Piano aziendale. Si procederà con deroga anche per la parte riferita alle funzioni del consulente e del valutatore, le quali nel Piano ponte saranno in capo all’auditore accreditato Family Audit. A tal proposito si rileva che alcuni passaggi gestionali, onde rendere più agevole questa fase di transito, saranno curati direttamente dall’Agenzia provinciale per la famiglia.

Per la parte “Costi per il processo di certificazione” si rileva che un gruppo di organizzazioni venete, se interessate ad aderire al Piano ponte, dovranno sostenere dei costi. In questo caso si farà riferimento alle tariffe approvate con propria deliberazione n. 2082/2016 per il processo di mantenimento. Non sosterranno costi aggiuntivi quelle organizzazioni cui è stato già concesso e erogato un finanziamento pubblico, o che si sono autofinanziate, a condizione che le medesime siano seguite in questa fase di passaggio dall’auditore accreditato Family Audit che già le seguiva nel precedente standard.

Le precitate deroghe sono state illustrate in modo puntuale nell’allegato Progetto esecutivo.

In data 25 maggio 2018 protocollo provinciale n. 306157, l’Agenzia per la famiglia ha ricevuto dalla Regione Veneto la nomina a “Responsabile esterno del trattamento dati personali” ai sensi del Regolamento 2016/679/UE formalizzata con nota protocollo provinciale n. 391577 di data 4 luglio 2018.

Sulla base di quanto sopra esposto e ai sensi del sopra citato Accordo si propone l’adozione del Progetto esecutivo che costituisce Allegato 1 parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Tutto ciò premesso,

LA GIUNTA PROVINCIALE

- udita la relazione;
- vista la documentazione citata in premessa;
- vista la legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 concernente “Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità”, ed in particolare gli articoli 11, 16, 19 e 32;

- vista la deliberazione della Giunta provinciale n. 2082 di data 24 novembre 2016 di approvazione delle Linee guida della certificazione Family Audit;
- vista la deliberazione della Giunta provinciale n. 1688 di data 10/07/2009 relativa all'istituzione del Registro delle organizzazioni certificate Family Audit;
- viste le deliberazioni della Giunta provinciale n. 976 di data 30/04/2009 e n. 2437 di data 16/10/2009 relative all'istituzione del Registro consulenti e valutatori Family Audit;
- visto il parere favorevole del Consiglio dell'Audit espresso in data 13 giugno 2018 sulle deroghe alle Linee guida Family Audit (approvate con deliberazione della Giunta provinciale n. 2082/2016);
- visti gli articoli 53 e 56 e l'allegato 4/2 del decreto legislativo 118/2011;
- visto l'atto organizzativo dell'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili (APF) approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1485 di data 07/07/2011 modificata da ultimo con deliberazione della Giunta provinciale n. 1270 di data 11/08/2017;
- visto l'art. 10 del Regolamento approvato con D.P.G.P. 26 marzo 1998, n. 6-78/Leg recante "Funzioni della Giunta provinciale e gestione amministrativa dei dirigenti";
- a voti unanimi, legalmente espressi,

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il Progetto esecutivo di cui all'Allegato 1 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, ai sensi dell'articolo 3 dell'Accordo di collaborazione tra la Provincia Autonoma di Trento e la Regione Veneto, siglato il 5 ottobre 2017, concernente la promozione e diffusione della certificazione "Family Audit" nei contesti organizzativi pubblici e privati;
2. di dare atto che il Progetto esecutivo di cui al precedente punto 1, prevede la realizzazione di tre ambiti di azione di seguito riportati:
 - percorso formativo per l'accreditamento degli Auditori al ruolo di consulenti e valutatori e relativa iscrizione nell'apposito Registro della Provincia autonoma di Trento;
 - piano di accompagnamento delle organizzazioni alla certificazione Family Audit denominato "Piano ponte";
 - analisi d'impatto e valorizzazione delle buone prassi a supporto dell'individuazione dei sistemi premianti nella Regione Veneto;
3. di dare atto che gli interventi relativi al percorso formativo per l'accreditamento degli auditori al ruolo di consulenti e valutatori e relativa iscrizione nel corrispondente Registro della Provincia autonoma di Trento, di cui al precedente punto 2, sono stati già realizzati nel 2017 e liquidati nel 2017 e 2018;
4. di accertare, per le motivazioni di cui in premessa, l'importo di 50.000,00 euro al capitolo 323000 dell'esercizio finanziario 2018 relativo al finanziamento, da parte della Regione Veneto, del Piano ponte e dell'analisi d'impatto e valorizzazione delle buone prassi di cui al precedente punto 2;
5. di dare atto che, per l'attuazione del Piano ponte e dell'analisi d'impatto e valorizzazione delle buone prassi di cui al precedente punto 2, la Provincia autonoma di Trento si avvale della Società di sistema Trentino School of Management Srl sulla base delle risorse impegnate sull'esercizio finanziario 2018 e assegnate con deliberazione della Giunta provinciale n. 2247 del 28 dicembre 2017;

6. di demandare al dirigente dell’Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili gli atti necessari per l’attuazione delle attività previste dal Progetto esecutivo di cui al precedente punto 1;
7. di trasmettere il presente provvedimento alla Regione del Veneto e alla Società di Sistema Trentino School of Management Srl;
8. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul sito ufficiale della Provincia Autonoma di Trento.

Adunanza chiusa ad ore 10:30

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

Elenco degli allegati parte integrante

001 Progetto esecutivo

IL PRESIDENTE
Ugo Rossi

IL DIRIGENTE
Enrico Menapace

Allegato 1



PROGETTO ESECUTIVO

ex punto 3 dell'Accordo di collaborazione siglato il 5 ottobre 2017
tra la Regione del Veneto e la Provincia autonoma di Trento
concernente la promozione e diffusione della certificazione
"Family Audit" nei contesti organizzativi pubblici e privati.

Agosto 2018

Num. prog. 9 di 44

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	2 di 36

Indice

1. Premessa.....	3
1.1 Obblighi delle Parti.....	5
2. IL PASSAGGIO DEGLI AUDITORI ALLO STANDARD FAMILY AUDIT.....	7
2.1 Il Corso Executive per consulenti e valutatori Family Audit.....	7
2.2 Tempistica.....	8
2.3 Criteri formativi per l’accreditamento degli auditori nel Registro Family Audit.....	8
2.4 Il ruolo degli auditori accreditati Family Audit nel Piano ponte.....	9
3. IL PIANO DI ACCOMPAGNAMENTO DELLE ORGANIZZAZIONI AL FAMILY AUDIT.....	10
3.1 Il quadro delle attività.....	10
3.2 Tempistica.....	11
3.3 Comparazione dei modelli di certificazione e definizione criteri per il passaggio.....	12
3.4 Fase preliminare.....	13
3.4.1 Le organizzazioni potenziali beneficiarie.....	13
3.4.2 Il quadro delle disponibilità degli auditori nel Piano ponte.....	15
3.4.3 I costi della certificazione Family Audit nel Piano ponte.....	16
3.5 Fase istruttoria e di allineamento allo standard Family Audit.....	18
3.5.1 Raccolta della manifestazione d’interesse e invio della domanda di attivazione.....	18
3.5.2 Finalità e modalità operative della fase di allineamento e ruolo degli attori coinvolti.....	20
3.6 Fase di rilascio del certificato Family Audit.....	23
4. ANALISI DI IMPATTO E VALORIZZAZIONE DELLE BUONE PRASSI A SUPPORTO DELL’INDIVIDUAZIONE DI SISTEMI PREMIANTI IN VENETO.....	24
4.1 Obiettivi e azioni previste.....	24
4.1.1 Analisi di impatto e valorizzazione buone prassi.....	24
4.1.2 Individuazione di sistemi premianti nel territorio della Regione del Veneto.....	27
5. DEROGHE ALLE LINEE GUIDA FAMILY AUDIT.....	30
6. PROSPETTO DEI COSTI DEL PROGETTO ESECUTIVO.....	32
Glossario.....	33
ALLEGATI.....	34

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	3 di 36

1 Premessa

La Regione del Veneto da alcuni anni ha intrapreso la promozione nel proprio territorio dello standard Audit Famiglia&Lavoro in base al contratto d'uso con la Berufundfamilie GmbH – Hertie, Ente licenziatario del marchio, la cui scadenza naturale era prevista per il 31/12/2016.

Per questo sono stati formati auditori quali figure di accompagnamento nel processo di certificazione come previsto dall'Audit¹; sono state inoltre coinvolte un certo numero di organizzazioni pubbliche e private come contesti di applicazione della certificazione.

Una sperimentazione biennale è stata portata a termine nel luglio del 2015. La Regione del Veneto ha stabilito di proseguire questa attività con l'adozione della certificazione Family Audit² della Provincia autonoma di Trento, alla luce anche dell'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni del 3 agosto 2016 per la promozione dello standard "Family Audit" a livello nazionale.

La Regione del Veneto con deliberazione n. 2304 del 30 dicembre 2016 relativo all'avvio della fase conclusiva del programma Progetto Audit Famiglia&Lavoro³ ha dato inizio al processo di chiusura del "Progetto Audit" con l'obiettivo di far transitare allo standard Family Audit della Provincia autonoma di Trento sia gli auditori che le organizzazioni già coinvolte nella precedente certificazione.

In data 5 ottobre 2017 la Regione del Veneto e la Provincia autonoma di Trento hanno sottoscritto l'Accordo per la gestione del passaggio di auditori e aziende certificate dallo standard Famiglia&Lavoro al Family Audit⁴.

¹ Deliberazione Giunta Regionale n. 1165 del 5 luglio 2013.

² La certificazione Family Audit è uno standard della Provincia autonoma di Trento che s'inserisce in un quadro normativo e di politiche per il benessere territoriale che include il tema della conciliazione e della qualità della vita come asse strategico di intervento (Legge provinciale del 2 marzo 2011, n.1 "Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità", articoli 11 e 32). Lo standard Family Audit, sviluppato dalla Provincia autonoma di Trento, rappresenta un modello di certificazione dei processi di gestione aziendale volti a supportare misure di *work life balance*.

³ Ai sensi della deliberazione della Giunta Regionale n. 2262 del 21 settembre 2010, deliberazione della Giunta Regionale n. 3311 del 21 dicembre 2010 e Decreto del Direttore dei Servizi Sociali della Regione del Veneto n. 259 del 19 ottobre 2011.

⁴ Il testo era già stato approvato, rispettivamente, con deliberazione della Giunta della Provincia autonoma di Trento n. 764 del 19 maggio 2017 e con DDR n. 46 della Regione del Veneto del 4 luglio 2017.

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	4 di 36

**ACCORDO PER LA GESTIONE DEL PASSAGGIO DI AUDITORI ACCREDITATI
E AZIENDE CERTIFICATE DALLO STANDARD “AUDIT FAMIGLIA&LAVORO”
ALLO STANDARD “FAMILY AUDIT”**

Punto 3

Le modalità operative della migrazione sono dettagliate nel progetto esecutivo redatto entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo dall’Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili della Provincia autonoma di Trento d’intesa con la Direzione dei Servizi sociali della Regione del Veneto.

Punto 4

Il progetto esecutivo di cui al precedente punto 3) prevede, in particolare, gli obblighi delle parti, la tempistica, i criteri formativi, i costi e le modalità operative che definiscono nel dettaglio il transito degli auditori accreditati e delle organizzazioni già certificate di cui al precedente punto 2) nei registri “Family Audit” della Provincia autonoma di Trento.

Ai sensi di quanto stabilito al punto 4 dell’Accordo di collaborazione e per dare continuità all’esperienza veneta viene delineato il presente **Progetto esecutivo** che definisce le modalità di accreditamento al nuovo standard degli auditori e delle organizzazioni venete interessate.

Il Progetto esecutivo in particolare illustra, per le organizzazioni interessate al passaggio, un “percorso agevolato d’ingresso” nell’iter di certificazione del Family Audit. Tale percorso, per il raggiungimento di quanto previsto dall’Accordo, richiede necessariamente il ricorso ad alcune deroghe rispetto alle Linee guida Family Audit⁵ (cfr. Capitolo 5).

Nel presente Progetto esecutivo si fa riferimento alle seguenti tre attività previste dall’Accordo di collaborazione:

- a) percorso formativo per accreditare gli auditori al ruolo di consulenti e valutatori iscritti nel Registro Family Audit della Provincia autonoma di Trento con il dettaglio degli aspetti realizzativi (tempistica, criteri formativi e modalità operative);
- b) programma relativo al “Piano di accompagnamento delle organizzazioni alla certificazione Family Audit” (di seguito Piano ponte) con il relativo crono-programma delle attività, criteri e modalità operative);
- c) analisi d’impatto e valorizzazione delle buone prassi a supporto dell’individuazione dei sistemi premianti nella Regione del Veneto con il dettaglio attività.

⁵ Linee guida della certificazione Family Audit approvate con deliberazione della Giunta provinciale della Provincia autonoma di Trento n. 2082 del 24 novembre 2016.

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	5 di 36

Il presente Progetto esecutivo illustra, al capitolo 5, gli elementi che, in deroga alle Linee guida della certificazione Family Audit, devono essere adottati al fine di consentire l'attuazione delle misure previste dall'Accordo di collaborazione tra la Regione del Veneto e la Provincia autonoma di Trento. Al capitolo 6 sono infine specificate le risorse economiche messe a disposizione per la realizzazione del Progetto esecutivo.

I dati personali necessari ai fini della realizzazione del Progetto esecutivo, saranno trattati nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento 2016/679/UE⁶.

1.1 Obblighi delle Parti

In attuazione del punto 4 del citato Accordo le Parti contraenti sostengono, nel rispetto dei rispettivi compiti, una serie di obblighi come di seguito indicato.

La Provincia autonoma di Trento, Ente di certificazione dello standard, supporta il passaggio del sistema Veneto (auditori e organizzazioni) dal progetto Audit Famiglia&Lavoro allo standard Family Audit tramite l'Agenzia provinciale per la famiglia, che interviene con le seguenti attività:

- a) messa a disposizione di risorse strumentali e professionali qualificate per garantire la progettazione e realizzazione del pacchetto formativo finalizzato ad abilitare gli auditori interessati ad essere accreditati al ruolo di consulenti e valutatori Family Audit con la loro iscrizione, previo superamento dell'esame finale del Corso, nel Registro pubblico dei consulenti e valutatori Family Audit;
- b) messa a disposizione di personale qualificato per implementare e monitorare l'attuazione del programma denominato Piano ponte (cfr. Capitolo 3);
- c) attivazione di un percorso istituzionale con la Regione del Veneto per favorire la conoscenza dell'impatto delle politiche sviluppate con lo standard in Trentino ed in ambito nazionale e i vantaggi dell'implementazione di un sistema premiante pubblico per le organizzazioni che adottano la certificazione Family Audit;
- d) svolgimento della rendicontazione delle attività in attuazione dell'Accordo di collaborazione.

Ente strumentale sistema a supporto dell'attuazione dell'Accordo

Per i compiti sopra elencati la Provincia autonoma di Trento si avvale del proprio ente strumentale tsm-Trentino School of Management (per brevità: Società tsm) come previsto dal punto 5 del citato Accordo⁷.

⁶ In data 4 luglio 2018, con nota dell'Agenzia provinciale per la famiglia n. 391577, è stata formalizzata in capo alla Provincia autonoma di Trento, Agenzia provinciale per la famiglia, la nomina a "Responsabile esterno del trattamento dati personali" per conto del Titolare Regione del Veneto.

⁷ Accordo per la gestione del passaggio di auditori accreditati e aziende certificate dallo standard Audit Famiglia&Lavoro allo standard Family Audit, punto 5: "per la realizzazione delle attività di cui al presente accordo l'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili può avvalersi di un ente strumentale della Provincia autonoma di Trento".

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	6 di 36

La **Società tsm**, nello specifico, supporta il Progetto esecutivo attraverso:

- a) attività di realizzazione del percorso formativo denominato “Corso Executive per consulenti e valutatori Family Audit” rivolto agli auditori veneti;
- b) messa a disposizione dell’Agenzia per la famiglia di risorse qualificate per la redazione e implementazione del Piano ponte con l’attività di accompagnamento e formazione a favore delle organizzazioni potenzialmente interessate;
- c) collaborazione e supporto all’Agenzia per la famiglia per la realizzazione dell’analisi d’impatto familiare dello standard Family Audit sulle organizzazioni che aderiscono al Piano ponte e attività d’informazione e formazione sui sistemi premianti adottati dalla Provincia autonoma di Trento per la diffusione delle buone pratiche nella Regione Veneto.

La **Regione del Veneto** interviene con le seguenti attività:

- a) messa a disposizione delle risorse economiche necessarie per l’attuazione delle finalità dell’Accordo;
- b) promozione e diffusione di standard di certificazione a favore della conciliazione famiglia e lavoro quali lo standard Family Audit a livello regionale;
- c) verifica delle condizioni di fattibilità per l’implementazione di un sistema premiante per le organizzazioni certificate per la qualità dei processi organizzativi inerenti le misure di conciliazione famiglia e lavoro;
- d) supporto logistico per l’organizzazione degli eventi e delle azioni di promozione, sensibilizzazione e formazione da svolgere in Veneto quali ad esempio il seminario conoscitivo dello standard Family Audit per le organizzazioni venete.

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	7 di 36

2 IL PASSAGGIO DEGLI AUDITORI ALLO STANDARD FAMILY AUDIT

2.1 Il Corso Executive per consulenti e valutatori Family Audit

La Regione del Veneto con decreto del Direttore dei Servizi Sociali⁸ ha richiesto alla Provincia autonoma di Trento la predisposizione di un programma dettagliato di formazione rivolto agli auditori già qualificati nella gestione della certificazione dell’Audit e interessati ad essere iscritti nel Registro dei consulenti e valutatori Family Audit. Questa iniziativa si è inserita nell’ambito dell’azione intrapresa dalla Regione del Veneto per l’aggiornamento del profilo professionale degli “esperti (cd. auditori) in attuazione di misure specifiche per favorire interventi sulle politiche familiari in ambito lavorativo”⁹.

La Regione del Veneto sulla base del Decreto della Direzione dei Servizi sociali della Regione del Veneto n. 6 del 18 gennaio 2017 ha destinato per il percorso formativo relativo al passaggio degli auditori l’importo di 30.000,00 euro (cfr. Capitolo 6 – Prospetto dei costi del Progetto esecutivo)¹⁰.

La Provincia autonoma di Trento, tramite la Società tsm, ha predisposto una proposta progettuale di percorso formativo¹¹ condivisa anche con la Regione del Veneto¹² denominata “Corso Executive per consulenti e valutatori Family Audit: percorso abilitante per la gestione del processo di certificazione aziendale Family Audit della Provincia autonoma di Trento”. La progettazione del percorso si è basata anche su un’analisi del fabbisogno formativo degli stessi auditori. Il progetto formativo è stato approvato dall’Agenzia per la famiglia con determinazione dirigenziale n. 339 del 28 luglio 2017.

Gli auditori potenzialmente interessati a partecipare al Corso per essere abilitati alla gestione dello standard Family Audit, come comunicato dalla stessa Regione del Veneto in base al decreto della Direzione dei Servizi Sociali n. 165 del 29/12/2016¹³, risultano essere tredici¹⁴.

⁸ Decreto della Direzione dei Servizi sociali della Regione del Veneto n. 6/2017 pubblicato in BUR 11 del 27/01/2017; nota della Regione del Veneto con protocollo n. 35947 del 30 gennaio 2017.

⁹ Decreto della Direzione dei Servizi Sociali della Regione del Veneto n. 6 del 18 gennaio 2017 pubblicato sul BUR 11 del 27/01/2017 “Progetti per l’individuazione e lo sviluppo di nuove opportunità di lavoro e di specifici profili professionali in grado di offrire risposte concrete alle esigenze di conciliazione ai sensi del Decreto della Giunta della Regione del Veneto n. 53/2013: percorso per la definizione del profilo professionale “esperti in attuazione di misure strategiche per favorire interventi sulle politiche familiari (auditori) in ambito lavorativo”.

¹⁰ La relativa rendicontazione delle spese è stata inviata con nota prot. 187515 del 28/03/2018, così come previsto dal Decreto della Direzione dei Servizi Sociali della Regione del Veneto n. 88 del 25/07/2017.

¹¹ Nota prot. n. 266041 del 12 maggio 2017 dell’Agenzia per la famiglia.

¹² Decreto della Giunta Regionale del Veneto n. 65 del 15 giugno 2017, pubblicato sul BUR Veneto 67 del 18/07/2017 e trasmesso con nota prot. 321455 /2017.

¹³ DGR n. 165 del 29/12/2016: “Attestazione dello svolgimento dell’attività Audit Famiglia & Lavoro, ai sensi della DGR n. 6/2014 e del DDR n. 281/2014 inerenti al Sistema regionale integrato per promuovere il benessere delle famiglie anche attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”.

¹⁴ Si veda in proposito l’Allegato A del decreto n. 165 del 29/12/2016 “Elenco auditori che hanno svolto il percorso di Audit Famiglia&Lavoro”.

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	8 di 36

2.2 Tempistica

Il Corso si è svolto nel secondo semestre del 2017 con avvio in data 5 luglio e si è concluso il 30 novembre 2017 come riportato in Tabella 1.

Il Corso ha registrato l'iscrizione di nove partecipanti; durante il percorso un partecipante si è ritirato.

Il 5 dicembre 2017 si è svolto l'esame finale del Corso: a tale scopo è stata nominata una specifica Commissione esaminatrice con determinazione dirigenziale dell'Agenzia per la famiglia n. 508 del 24 /11/2017. Sono stati ammessi alla prova finale del corso come "consulenti" cinque corsisti e come "valutatori" tre corsisti.

Tabella 1 - Cronoprogramma Corso Executive Family Audit – 2017

	lug-17	ago-17	set-17	ott-17	nov-17	dic-17
Approvazione progetto formativo						
Pubblicazione avviso sito tam (16 giugno)						
Termine presentazione domande (29 giugno)						
Avvio Corso executive per Auditori (5 luglio)						
Laboratorio sistema Family Audit (aula completa)						
Formazione FAD – Moduli Privacy e normativa Anticorruzione						
Laboratorio di supporto al ruolo per consulenti (sottogruppo dei consulenti)						
Laboratorio di supporto al ruolo per valutatori (sottogruppo dei valutatori)						
Modulo specialistico per Auditori SCQ (sottogruppo dei valutatori)						
Gestione tirocini in affiancamento a consulenti/valutatori accreditati						
Esame finale – Presentazione Project work (5 dicembre)						

2.3 Criteri formativi per l'accreditamento degli auditori nel Registro Family Audit

Obiettivo generale del Corso era quello di formare le due specifiche figure previste dal modello di certificazione Family Audit: quella del consulente, figura che accompagna l'organizzazione nella realizzazione del processo Family Audit, e quella del valutatore, figura che ha il compito di verificare se l'organizzazione ha attuato il processo Family Audit secondo le disposizioni delle Linee guida della certificazione Family Audit.

I criteri formativi sono riportati nella citata determinazione dirigenziale n. 339/2017. Il corso Executive per consulenti e valutatori Family Audit ed il superamento della relativa prova finale hanno costituito il percorso di accreditamento per l'iscrizione al "Registro pubblico provinciale dei consulenti e dei valutatori Family Audit" istituito presso la Provincia autonoma di Trento¹⁵.

La fase per l'iscrizione al Registro, a seguito dell'esito positivo del percorso, si è conclusa nel mese di febbraio 2018¹⁶: otto sono gli auditori iscritti nel Registro dei consulenti e valutatori Family Audit.

¹⁵ Il Registro è stato istituito con deliberazione della Giunta provinciale della Provincia autonoma di Trento n. 976 del 30/04/2009 e s.m.

¹⁶ Nella determinazione dirigenziale dell'Agenzia provinciale per la famiglia n. 11 del 6 febbraio 2018 sono riportati i nominativi dei consulenti e valutatori iscritti al Registro a seguito del superamento dell'esame finale previsto al termine del Corso Executive.

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	9 di 36

2.4 Il ruolo degli auditori accreditati Family Audit nel Piano ponte

Complessivamente sono nove¹⁷ gli auditori veneti accreditati Family Audit che possono supportare le organizzazioni venete nel Piano ponte. Il Piano ponte consiste in un programma di attività finalizzato alla gestione del passaggio delle organizzazioni potenzialmente interessate allo standard Family Audit.

Grafico 1 - Auditori accreditati



Gli auditori svolgeranno una funzione attiva di accompagnamento nel processo Family Audit a favore delle organizzazioni venete che aderiranno al Piano ponte, attraverso le seguenti attività:

1. supporto all'allineamento dei Piani aziendali secondo l'impianto dello standard Family Audit;
2. supporto all'attivazione del processo Family Audit;
3. supporto fino al rilascio del certificato Family Audit;
4. supporto nelle successive conferme annuali finalizzate al rilascio del certificato Family Audit Executive.

L'attività di accompagnamento degli auditori accreditati Family Audit si profila come un'attività *sui generis* rispetto all'impianto complessivo del sistema di certificazione Family Audit, tale da richiedere alcune deroghe rispetto alle Linee guida Family Audit (cfr. Capitolo 5 - Deroghe alle Linee guida Family Audit).

¹⁷ Al gruppo degli 8 auditori accreditati attraverso il Corso Executive si aggiunge un altro auditore già iscritto al Registro consulenti e valutatori Family Audit attraverso la partecipazione e il superamento dell'esame finale del Master per consulente e valutatore Family Audit – I Edizione anno 2015 (cfr. deliberazione della Giunta provinciale della Provincia autonoma di Trento n. 2001 del 24 novembre 2014).

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	10 di 36

3 IL PIANO DI ACCOMPAGNAMENTO DELLE ORGANIZZAZIONI AL FAMILY AUDIT

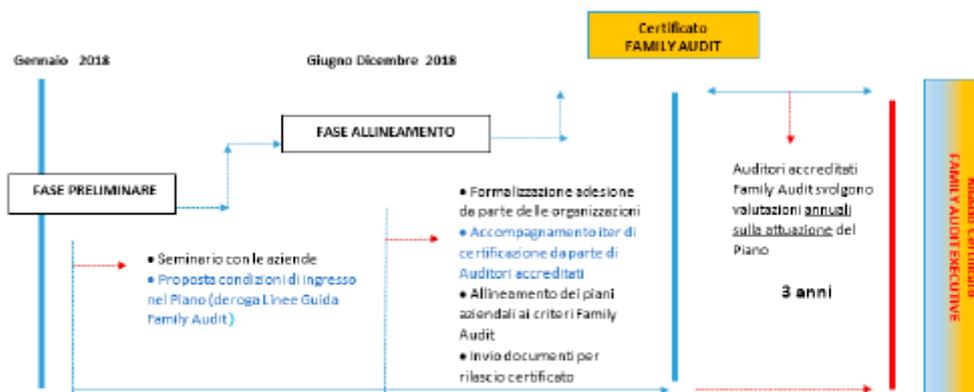
3.1 Il quadro delle attività

Il Piano di accompagnamento, denominato “Piano ponte”, consente alle organizzazioni già coinvolte nel processo di certificazione Audit Famiglia&Lavoro di aderire al nuovo standard Family Audit. Il Piano ponte serve per supportare e orientare consapevolezza, competenze e strumenti necessari per una politica di gestione delle risorse umane concreta ed attenta sia ai bisogni di bilanciamento tra lavoro e vita familiare dei lavoratori sia alle esigenze d’innovazione delle organizzazioni medesime.

L’obiettivo prioritario del Piano ponte è quello di accompagnare il management delle organizzazioni, così come illustrato dal grafico 2, fino alla fase di rilascio della certificazione Family Audit e nelle annualità successive fino all’ottenimento del certificato Family Audit Executive.

Il percorso per la definizione del Piano ponte, concordato con la Regione del Veneto, ha visto il coinvolgimento degli auditori. Ai medesimi, in particolare, è stata illustrata la proposta del Piano ponte in data 5 febbraio 2018 a Venezia, alla presenza del Direttore dei Servizi sociali della Regione del Veneto e del Direttore generale dell’Agenzia provinciale per la famiglia. Nell’incontro sono state condivise con gli auditori le modalità di gestione di tale passaggio: l’accordo condiviso nell’incontro del 5 febbraio u.s. prevede che gli auditori supportino le organizzazioni interessate al passaggio allo standard “Family Audit”¹⁸.

Grafico 2 – Sviluppo delle fasi del Piano ponte



¹⁸ Nota dell’Agenzia provinciale per la famiglia prot. 157521 del 14/03/2018 .

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	11 di 36

3.2 Tempistica

La gestione del processo di passaggio prevede un'attività propedeutica denominata "Comparazione dei modelli e definizione dei criteri di passaggio" tesa alla comparazione dei modelli di certificazione Audit Famiglia&Lavoro e Family Audit. Tale comparazione è utile alla definizione dei criteri di passaggio previsti dal Piano ponte nelle seguenti fasi operative:

- a) fase preliminare;
- b) fase di allineamento;
- c) fase di rilascio del certificato Family Audit (e successive conferme annuali fino al rilascio del certificato Family Audit Executive).

Il Piano ponte prevede come arco temporale di svolgimento un periodo di 12 mesi intercorrente tra il mese di dicembre 2017 ed il mese di dicembre 2018¹⁹ per l'invio della Domanda di attivazione dell'iter di certificazione Family Audit e l'inizio del lavoro di allineamento dei piani aziendali, così come indicato nel cronoprogramma delle attività (cfr. Tabella 2).

Tabella 2 - Cronoprogramma del Piano ponte

Cronoprogramma	dic-17	gen-18	feb-18	mar-18	apr-18	mag-18	giu-18	lug-18	ago-18	set-18	ott-18	nov-18	dic-18
Comparazione dei modelli e definizione dei criteri di passaggio													
Fase Preliminare (definizione gruppo target potenziale)													
Definizione gruppo target potenziale del piano ponte													
Incontro con gli Auditori accreditati per condivisione Piano ponte e raccolta loro disponibilità vs org. nel transito (5 febbraio 2018)													
Comunicazioni degli Auditori in merito alla accettazione delle condizioni del Piano ponte e loro disponibilità vs le organizzazioni da accompagnare nel passaggio													
Seminario vs organizzazioni per presentazione condizioni di adesione al Piano (25 maggio 2018)													
Fase di Allineamento (Riapprovazione dei piani riformulati)													
Raccolta manifestazioni di interesse per la adesione al Family Audit													
Approvazione Demoghe alle Linee Guida Family Audit													
Invio Domanda di attivazione al Family Audit													
Attività di formazione rivolta agli Auditori su modalità di allineamento Piani													
Invio lettera alle organizzazioni con le indicazioni operative per la declinazione del "piano ponte" nel singolo caso aziendale													
Compilazione Modello di rilevazione dati													
Attività di supporto formativo personalizzato alle organizzazioni c/o Auditori per la gestione del processo													
Workshop per allineamento del Piano													
Ri-approvazione del Piano riformulato nella organizzazione													
Invio documenti richiesti per il rilascio della certificazione da parte del Consiglio de' Audit													
Implementazione sistema premiante per org. Family Audit in Veneto													
Attività di sensibilizzazione con seminari e workshop													
Analisi fattibilità per la implementazione di un sistema premiante in Veneto													

L'ultima fase, ovvero di rilascio del certificato Family Audit che non è contemplata nella Tabella 2, si concluderà entro l'anno 2019. Alle organizzazioni aderenti al Piano ponte il certificato Family Audit sarà rilasciato a seconda del periodo di consegna della documentazione richiesta per il rilascio del certificato da parte delle medesime.

¹⁹ Si veda in proposito la nota con protocollo n. 704422 del 6 dicembre 2017 della Agenzia provinciale per la famiglia.

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	12 di 36

3.3 Comparazione dei modelli di certificazione e definizione criteri per il passaggio

Propedeutica alla gestione operativa del passaggio allo standard Family Audit è stata l'attività di ricostruzione delle caratteristiche che qualificano i due modelli di certificazione.

Il Family Audit e l'Audit Famiglia&Lavoro presentano analogie poiché derivano da una stessa tipologia di certificazione applicata all'ambito della consulenza aziendale in tema di armonizzazione della vita lavorativa e sociale²⁰. Da un'analisi comparativa dei modelli emergono però anche sostanziali elementi di differenziazione. Il raffronto svolto permette quindi di definire dei criteri che andranno ad orientare il lavoro di allineamento dei modelli nell'ottica della progressiva acquisizione degli elementi richiesti dal Family Audit alle organizzazioni che vi transiteranno tramite il Piano ponte.

Gli elementi di maggiore diversità (si veda l'allegato 1 con lo "Schema di raffronto tra i modelli di certificazione") sono relativi ai seguenti elementi: strutturazione del Piano aziendale; ruolo delle figure accreditate per la gestione degli standard; gestione del processo di valutazione relativo all'attuazione delle misure previste nei Piani aziendali, modalità di coinvolgimento dei lavoratori nella stessa elaborazione dei Piani, strumenti (operativi e di analisi) previsti a supporto dell'iter di certificazione.

Come sintetizzato nello schema di seguito riportato tre sono gli ambiti di riferimento del Piano ponte per i quali è necessario definire dei criteri orientativi utili a definire le attività previste nella fase di allineamento.

Ambiti del processo		Elementi da definire come criteri orientativi
1	<i>Riformulazione del Piano aziendale</i>	Individuazione dei requisiti minimi per la riapprovazione del Piano aziendale
2	<i>Tempistica e iter di certificazione, strumenti e attori coinvolti</i>	Ruolo degli auditori Strumenti di analisi obbligatori Tempistica e iter di processo
3	<i>La valutazione del Piano aziendale</i>	Responsabilità e modalità di svolgimento della fase di valutazione del Piano aziendale per il rilascio del certificato Family Audit e nelle conferme annuali successive fino al certificato Executive

È nella fase di allineamento che verranno declinati i criteri relativi ai tre ambiti (riformulazione del Piano aziendale, tempistica e iter di certificazione, valutazione del Piano aziendale) del processo. Essi andranno ad orientare l'attività che dovrà essere svolta da ciascuna organizzazione e dall'auditore scelto per ottenere il certificato Family Audit.

²⁰ Entrambi i modelli consentono all'organizzazione d'intervenire sia sul benessere dei lavoratori che sulla crescita aziendale attraverso il bilanciamento degli interessi delle due parti, e sono accompagnati da processi di valutazione annuale dei Piani aziendali adottati per l'attivazione di misure migliorative di armonizzazione della sfera privata e lavorativa.

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	13 di 36

3.4 Fase preliminare

Nella fase preliminare l'attività di ricostruzione del bacino potenziale di organizzazioni interessate allo standard Family Audit, e come tali potenziali beneficiarie del Piano ponte, è centrale. Le organizzazioni sono quelle certificate in base al modello tedesco o che hanno attivato tale processo in Veneto senza aver acquisito la specifica certificazione.

L'obiettivo principale della fase preliminare è la concreta e definitiva identificazione del target delle organizzazioni interessate alla nuova certificazione, con il coinvolgimento diretto degli auditori.

L'attività di scouting ha una duplice valenza:

1. raccogliere le informazioni utili ad identificare il target di riferimento;
2. svolgere specifica attività informativa.

Definito il target è stata strutturata un'azione informativa e promozionale gestita dalla Regione del Veneto in collaborazione con l'Agenzia per la famiglia al fine di presentare, in un evento pubblico, la proposta del Piano ponte con le relative modalità di adesione alle organizzazioni potenzialmente interessate.

Quest'ultima fase svoltasi nel periodo tra dicembre 2017 e marzo 2018 ha permesso la ricostruzione del quadro complessivo delle potenziali beneficiarie che negli anni, in fasi successive e con contesti diversi di attivazione, sono state coinvolte nella sperimentazione della certificazione Audit Famiglia&Lavoro in Veneto.

3.4.1 Le organizzazioni potenziali beneficiarie

Il gruppo delle organizzazioni cui si rivolge il Piano ponte va da un minimo di 33 organizzazioni ad un massimo di 58 realtà²¹. Un aspetto rilevante ai fini della formulazione del Piano ponte è il fatto che questo bacino potenziale può essere classificato in base alla presenza o meno di benefici pubblici a supporto della precedente certificazione ed al tipo di beneficio: sono 57 le organizzazioni che hanno diversamente fruito di benefici pubblici mentre 1 organizzazione ha attivato il processo in autonomia senza alcun beneficio pubblico.

Operando una classificazione delle organizzazioni in base al beneficio risultano quattro gruppi (cfr. Grafico 3).

²¹ Per il quadro completo delle organizzazioni potenziali beneficiarie del Piano si rimanda al "Quadro delle organizzazioni potenziali beneficiarie del Piano ponte" (Allegato 2).

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	14 di 36

Grafico 3 - Classificazione in base al beneficio



Questi gruppi sono costituiti da:

- 1) una decina di organizzazioni sottoposte alla certificazione nei primi anni dell'esperienza nell'ambito dell'attuazione della cosiddetta "prima sperimentazione di Treviso" e della fase dei tirocini svolti dagli stessi auditori (Gruppo A);
- 2) le organizzazioni beneficiarie di finanziamenti pubblici previsti dalla deliberazione della Giunta regionale del Veneto n. 6 del 14 gennaio 2014 ("Sistema regionale integrato per promuovere il benessere delle famiglie anche attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" - Bando Programmi aziende Family Friendly e Audit Famiglia&Lavoro). La Direzione Regionale dei Servizi Sociali con proprio decreto ha approvato la graduatoria dei progetti idonei (DDR n. 281 del 14 ottobre 2014, Allegato A). Fanno parte di questo gruppo 38 organizzazioni di cui 33 hanno ricevuto dalla Regione del Veneto la certificazione secondo lo standard Audit Famiglia&Lavoro (DDR n. 165 del 29 dicembre 2016) di cui 20 aziende pubbliche/private, 8 Amministrazioni Comunali e 5 Aziende ULSS (Gruppo B);
- 3) una terza tipologia comprende una sola organizzazione che tramite un proprio finanziamento ha attivato la certificazione Audit Famiglia&Lavoro (Gruppo C);
- 4) le organizzazioni beneficiarie di finanziamenti pubblici previsti dalla deliberazione della Giunta Regionale n. 448 del 4 aprile 2014 e relativi al POR FSE 2007/2013 per progetti finalizzati alla realizzazione di azioni di sistema per la creazione e sperimentazione di nuovi modelli di intervento a favore dell'occupabilità, dell'adattamento delle competenze dei lavoratori e delle imprese per rilanciare la competitività. Fanno riferimento a questa tipologia di finanziamento 9 organizzazioni (Gruppo D).

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	15 di 36

Grafico 4 - Classificazione in base al beneficio/auditore accreditato Family



Solo gli auditori accreditati Family Audit possono seguire il Piano ponte. Nel Grafico 4 si rileva che sul totale delle organizzazioni potenzialmente interessate sono sedici le organizzazioni che nello standard precedente sono state supportate da auditori che non hanno partecipato al Corso Executive. Tali organizzazioni, se interessate all'adesione al Piano ponte, dovranno verificare direttamente nella lista dei 9 auditori accreditati la disponibilità di un nuovo auditore per essere seguite nel Piano ponte.

3.4.2 Il quadro delle disponibilità degli auditori nel Piano ponte

È la singola organizzazione che individua l'auditore accreditato Family Audit che potrà accompagnarla nel Piano ponte, in base agli eventuali rapporti già in essere e alle attività già svolte durante la sperimentazione dell'Audit Famiglia&Lavoro, o come scelta ex novo nel caso in cui sia stata seguita in passato da un auditore che non si è accreditato Family Audit.

A seguito della riunione del 5 febbraio 2018 a Venezia è stato richiesto agli auditori di comunicare quali organizzazioni avrebbero accompagnato nel Piano ponte²². Dall'esito delle dichiarazioni di disponibilità acquisite a protocollo dall'Agenzia provinciale per la famiglia è emerso che gli auditori accreditati, rispetto al bacino potenziale di 58 organizzazioni segnalate, sono disponibili ad accompagnare 41 organizzazioni, verificata anche in via preliminare la disponibilità delle organizzazioni a proseguire nel percorso.

Di queste 41 organizzazioni 29 hanno ricevuto il finanziamento del DDR n. 281/14 (citate anche nel DGR n. 165/2016 della Regione del Veneto), mentre 4 organizzazioni sono collegate al finanziamento del DDR n. 448/14. Le restanti 8 hanno usufruito in parte di altri finanziamenti pubblici o non hanno beneficiato di nessun finanziamento pubblico.

²² Nota dell'Agenzia provinciale per la famiglia prot. 157521 del 14/03/2018 .

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	16 di 36

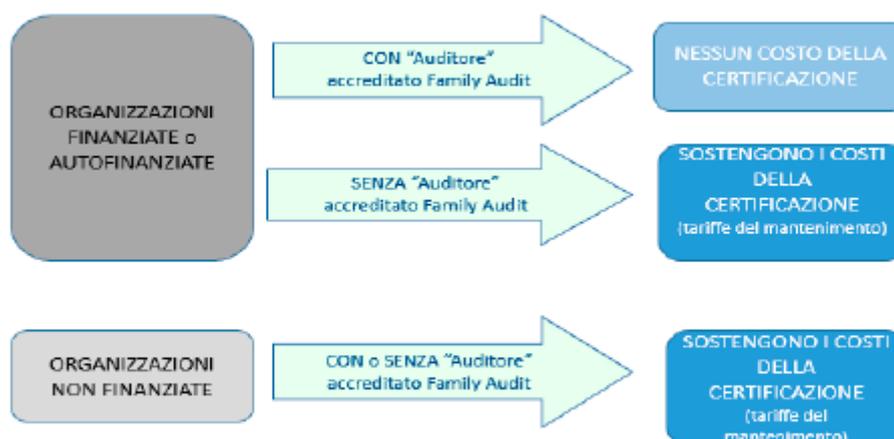
Tabella 3 - Riepilogo delle dichiarazioni di disponibilità degli Auditori

Auditori	Numero totale organizzazioni	Classificazione delle organizzazioni in base al beneficio pubblico usufruito		
		Finanziamento DDR 281	Finanziamento DDR 448	Altre
Auditore 1	5	5		
Auditore 2	8	5		3
Auditore 3	3	1		2
Auditore 4	1	1		
Auditore 5	4	3		1
Auditore 6	5	3	2	
Auditore 7	7	5	2	
Auditore 8	5	4		1*
Auditore 9	3	2		1
TOTALE	41	29	4	8
* Organizzazione finanziata con DDR 281, ma già seguita da un Auditore non accreditato				

3.4.3 I costi della certificazione Family Audit nel Piano ponte

Le organizzazioni potenzialmente interessate al Piano ponte sono state classificate a seconda di aver beneficiato o meno di finanziamenti pubblici. Le condizioni di partecipazione al Piano ponte fanno riferimento alla possibilità che le organizzazioni, in base alla casistica rilevata, possano conseguire la certificazione Family Audit senza costi o con costi aggiuntivi.

Grafico 5 – I costi della certificazione Family Audit nel Piano ponte



ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	17 di 36

Possono partecipare al Piano ponte senza costi aggiuntivi le organizzazioni che hanno già percepito finanziamenti pubblici, o che si sono autofinanziate, e che sono state seguite nell’Audit Famiglia&Lavoro da un auditore accreditato Family Audit. In questo caso l’auditore accreditato Family Audit, in continuità con il supporto già offerto alla medesima organizzazione nella certificazione Audit Famiglia&Lavoro, si è impegnato a svolgere attività di accompagnamento a favore della medesima organizzazione fino al rilascio del certificato Family Audit Executive senza costi a carico delle organizzazioni.

Grafico 6 – I costi delle organizzazioni in base agli Auditori accreditati



Sostengono invece costi aggiuntivi quelle organizzazioni che sono state finanziate, ma non hanno una continuità rispetto all’auditore e quindi dovranno individuare un nuovo auditore accreditato Family Audit.

Sostengono inoltre costi aggiuntivi quelle organizzazioni che non hanno fruito di un finanziamento pubblico, indipendentemente dal mantenere o meno continuità rispetto all’auditore.

Tabella 4 – Sintesi della proposta inerente i costi della certificazione

Organizzazioni classificate in base al beneficio	Con auditore accreditato Family Audit	Senza auditore accreditato Family Audit
Organizzazioni finanziate o autofinanziate (Gruppi B,C,D)	38 Organizzazioni Senza costi aggiuntivi	10 Organizzazioni Con costi aggiuntivi
Organizzazioni non finanziate (Gruppo A)	4 Organizzazioni Con costi aggiuntivi	6 Organizzazioni Con costi aggiuntivi

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	18 di 36

I costi aggiuntivi previsti nel Piano ponte a carico delle organizzazioni, come da Tabella 5, corrispondono alle tariffe indicate dallo standard Family Audit per il processo di mantenimento²³.

Tabella 5 - Costi del processo di certificazione nel Piano ponte

Dimensione	Occupati	Tariffa auditore
		Costo a carico dell'organizzazione
Piccola	Fino a 15	960 €
Media	Da 16 a 100	1.440 €
Grande	Oltre i 100	1.920 €

3.5 Fase istruttoria e di allineamento allo standard Family Audit

All'inizio della fase di allineamento è stata realizzata un'attività istruttoria che ha visto la ricostruzione da parte dell'Agenzia provinciale per la famiglia, con il coinvolgimento anche degli auditori, del processo attuato in precedenza dalle organizzazioni: scopo di questa attività è stata quella di costruire le modalità operative e indicazioni specifiche per la fase di allineamento. La fase d'allineamento inizierà con il ricevimento delle "domande di attivazione" e si concluderà con l'invio del Rapporto di valutazione adattato secondo le specifiche previste dalle deroghe alle Linee guida (cfr. Capitolo 5).

3.5.1 Raccolta della manifestazione d'interesse e invio della domanda di attivazione

A seguito del seminario di presentazione alle organizzazioni della proposta di passaggio al Family Audit organizzato dalla Regione del Veneto in collaborazione con l'Agenzia provinciale per la famiglia che si è svolto il 25 maggio 2018 a Venezia, è stato chiesto alle organizzazioni interessate al Piano ponte di inviare una **manifestazione d'interesse** all'Ente di certificazione, con la richiesta anche d'indicare nella stessa il nominativo dell'auditore accreditato che svolgerà funzioni di accompagnamento nel corso del processo di certificazione²⁴. Le manifestazioni d'interesse raccolte sono 23, di queste 4 sono le organizzazioni che hanno individuato un auditore accreditato Family Audit diverso dall'auditore che le aveva seguite nel precedente percorso, così come indicato nella Tabella 6.

²³ Per i costi del processo di mantenimento vedasi l'Allegato 2, paragrafo 2 della deliberazione della Giunta Provinciale della Provincia autonoma di Trento n. 2082 del 24 novembre 2016. I costi a carico dell'organizzazione nel Piano ponte sono da intendersi al lordo delle ritenute fiscali e al netto di IVA e contributi previdenziali ove dovuti.

²⁴ Nota dell'Agenzia per la famiglia del 7 giugno 2018 prot. n. 333993 avente per oggetto l'invio della Manifestazione d'interesse per l'adesione al Piano ponte con allegato l'elenco degli auditori accreditati Family Audit.

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	18 di 36

I costi aggiuntivi previsti nel Piano ponte a carico delle organizzazioni, come da Tabella 5, corrispondono alle tariffe indicate dallo standard Family Audit per il processo di mantenimento²³.

Tabella 5 - Costi del processo di certificazione nel Piano ponte

Dimensione	Occupati	Tariffa auditore
		Costo a carico dell'organizzazione
Piccola	Fino a 15	960 €
Media	Da 16 a 100	1.440 €
Grande	Oltre i 100	1.920 €

3.5 Fase istruttoria e di allineamento allo standard Family Audit

All'inizio della fase di allineamento è stata realizzata un'attività istruttoria che ha visto la ricostruzione da parte dell'Agenzia provinciale per la famiglia, con il coinvolgimento anche degli auditori, del processo attuato in precedenza dalle organizzazioni: scopo di questa attività è stata quella di costruire le modalità operative e indicazioni specifiche per la fase di allineamento. La fase d'allineamento inizierà con il ricevimento delle "domande di attivazione" e si concluderà con l'invio del Rapporto di valutazione adattato secondo le specifiche previste dalle deroghe alle Linee guida (cfr. Capitolo 5).

3.5.1 Raccolta della manifestazione d'interesse e invio della domanda di attivazione

A seguito del seminario di presentazione alle organizzazioni della proposta di passaggio al Family Audit organizzato dalla Regione del Veneto in collaborazione con l'Agenzia provinciale per la famiglia che si è svolto il 25 maggio 2018 a Venezia, è stato chiesto alle organizzazioni interessate al Piano ponte di inviare una **manifestazione d'interesse** all'Ente di certificazione, con la richiesta anche d'indicare nella stessa il nominativo dell'auditore accreditato che svolgerà funzioni di accompagnamento nel corso del processo di certificazione²⁴. Le manifestazioni d'interesse raccolte sono 23, di queste 4 sono le organizzazioni che hanno individuato un auditore accreditato Family Audit diverso dall'auditore che le aveva seguite nel precedente percorso, così come indicato nella Tabella 6.

²³ Per i costi del processo di mantenimento vedasi l'Allegato 2, paragrafo 2 della deliberazione della Giunta Provinciale della Provincia autonoma di Trento n. 2082 del 24 novembre 2016. I costi a carico dell'organizzazione nel Piano ponte sono da intendersi al lordo delle ritenute fiscali e al netto di IVA e contributi previdenziali ove dovuti.

²⁴ Nota dell'Agenzia per la famiglia del 7 giugno 2018 prot. n. 333993 avente per oggetto l'invio della Manifestazione d'interesse per l'adesione al Piano ponte con allegato l'elenco degli auditori accreditati Family Audit.

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	20 di 36

Per formalizzare l'avvio del processo di certificazione Family Audit, le organizzazioni dovranno inviare tramite la piattaforma informatica GeApf (Piattaforma GeApf – Gestionale della Agenzia per la famiglia), la "Domanda di attivazione" del processo di certificazione Family Audit e il relativo versamento della quota di compartecipazione, ai sensi del capitolo 11.2 delle Linee guida Family Audit²⁵.

L'invio della "Domanda di attivazione" da parte della organizzazione deve essere eseguito dal rappresentante legale tramite il portale dei Servizi online della Provincia autonoma di Trento (www.servizionline.provincia.tn.it: sezione "Imprese e professionisti - Accedi alla certificazione Family Audit") previa attivazione della propria Carta Nazionale dei Servizi (CNS) oppure tramite proprie credenziali SPID o chiavetta USB dotata di certificato di identità digitale.

L'Ente di certificazione, acquisita a protocollo la "Domanda di attivazione", fornirà alle singole organizzazioni, anche con un supporto diretto, le indicazioni operative per l'allineamento e la riapprovazione del proprio Piano aziendale con relativa tempistica.

3.5.2 Finalità e modalità operative della fase di allineamento e ruolo degli attori coinvolti

La finalità di questa fase è il rilascio del certificato Family Audit e la pianificazione e realizzazione della fase attuativa della certificazione.

La fase di allineamento prevede un'attività di accompagnamento e di supporto alle organizzazioni svolta dagli auditori che svolgono soprattutto un lavoro di adattamento dei Piani delle attività redatti in base allo standard di certificazione Audit Famiglia&Lavoro secondo i criteri orientativi definiti dal confronto tra i due modelli di certificazione.

Le attività previste per gli auditori in questa fase sono le seguenti:

1. attività di supporto alle organizzazioni nella riformulazione e adattamento del Piano aziendale secondo i criteri e il modello previsto dallo standard Family Audit;
2. attività di conduzione dei workshop per la riapprovazione del Piano aziendale²⁶;
3. attività di caricamento del Piano aziendale tramite la piattaforma informatica e di supporto all'utilizzo del gestionale;
4. attività di valutazione da svolgere anche tramite l'invio al Consiglio dell'Audit del Rapporto di valutazione adattato secondo le specifiche previste dalle deroghe alle Linee guida Family Audit.

²⁵ Tale quota è parametrata sulla base del numero dei lavoratori coinvolti nel processo di certificazione (Cfr. Allegato 3 alla deliberazione della Giunta provinciale della Provincia autonoma di Trento n. 2082 del 24 novembre 2016).

²⁶ Cfr. Linee guida della certificazione Family Audit punti 6.3.1 Workshop iniziale con il gruppo di lavoro della direzione, 6.3.2 Workshop con il gruppo di lavoro interno dell'Audit.

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	21 di 36

I criteri che gli auditori dovranno applicare nella riformulazione del Piano aziendale sono i seguenti:

1. piano aziendale coerente con analisi dei fabbisogni di conciliazione e coerente rispetto alle esigenze di flessibilità rilevate;
2. copertura di tutti i macro ambiti previsti nel modello del Piano aziendale Family Audit (Tabella 7);
3. rilevazione dei dati del personale attraverso il Modello di rilevazione dati;
4. almeno un'azione per campo d'indagine (per medie e grandi aziende) e una per promuovere le Pari Opportunità;
5. effettuazione di una comunicazione ai dipendenti inerente finalità e specifiche della certificazione Family Audit;
6. azioni strutturate come previsto dal modello del Piano aziendale Family Audit: utilizzo della tassonomia per la classificazione delle azioni, intervallo temporale (data di inizio e di conclusione), indicatori di risultato, analisi di impatto, preventivo dei costi, nominativo del soggetto referente per la singola azione.

Tabella 7 - Macroambiti e campi d'azione a raffronto

FAMILY AUDIT		FAMIGLIA&LAVORO
MACRO AMBITI	CAMPI DI INDAGINE E DI AZIONE	CAMPI DI AZIONE
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	Orari di lavoro
	Processi di lavoro	Processi di lavoro
	Luoghi di lavoro	Luoghi di lavoro
CULTURA AZIENDALE/DIVERSITY EQUALITY & INCLUSION MANAGEMENT	Competenza management	Management
	Sviluppo del personale	Sviluppo del personale
COMUNICAZIONE	Strumenti per informazione e comunicazione	Informazione e comunicazione
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari e benefit	Retribuzione e corrispettivi
	Servizi al lavoratore e ai familiari	Servizi famiglie
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento ai servizi nell'ottica del benessere del territorio	Non presente
	Responsabilità sociale d'impresa	Non presente
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT per gli aspetti organizzativi/gestionali e di welfare aziendale	Non presente come macro ambito ma trasversale agli altri campi di azione

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	22 di 36

Le attività previste nella fase di allineamento sono le seguenti:

1. compilazione e invio del Modello di rilevazione dati del personale che consente alla stessa organizzazione di avere una fotografia aggiornata e dettagliata del contesto aziendale in termini di esigenze conciliative e di flessibilità;
2. individuazione del referente interno dell’Audit e convocazione del gruppo di lavoro della direzione e del gruppo di lavoro interno dell’Audit;
3. compilazione della modulistica prevista;
4. invio del Piano aziendale da parte del rappresentante legale.

Nella fase di allineamento, l’Agenzia provinciale per la famiglia, anche tramite la Società tsm, interviene con le seguenti attività:

1. assistenza e supporto tecnico-operativo a favore degli auditori e delle organizzazioni per l’utilizzo della piattaforma informatica Geapf;
2. attività formativa-informativa a favore delle organizzazioni per il riallineamento dei percorsi e ridefinizione dei Piani aziendali;
3. supporto per quanto riguarda la modulistica richiesta come indicato nella Tabella 8;
4. attività di supporto per la redazione del rapporto di valutazione lungo tutto il percorso.

Tabella 8 - Modulistica - fase di allineamento

CODICE MODULO	DESCRIZIONE DOCUMENTAZIONE FAMILY AUDIT	PIANO PONTE
		COMPILAZIONE A CURA DI
MOD01	Domanda di attivazione del processo di certificazione	Organizzazione
MOD04	Informazioni sull’organizzazione	Organizzazione
MOD5.2 MOD5.3	Modello di rilevazione dati lavoratori dipendenti/non dipendenti	Organizzazione
MOD06	Protocollo workshop direzione iniziale	Auditore
MOD07	Protocollo workshop gruppo di lavoro interno	Auditore
MOD08	Piano aziendale	Auditore
MOD10.1	Rapporto di valutazione Prima Fase	Auditore
	Scheda di presentazione al Consiglio	Auditore

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	23 di 36

3.6 Fase di rilascio del certificato Family Audit

In base alla consegna della documentazione richiesta per il rilascio del certificato, saranno presentate al Consiglio dell’Audit le organizzazioni da certificare e il rilascio sarà effettuato in una fase successiva in base alla tempistica prevista dalle Linee guida al paragrafo 6.3.5.

Dopo il rilascio del certificato Family Audit, saranno gli stessi auditori nel ruolo di “valutatori” che ogni anno per i successivi tre anni, come previsto dalla Linee guida Family Audit relativamente alla fase attuativa, invieranno all’Ente di certificazione, il Rapporto di valutazione.

Annualmente a carico dell’organizzazione è previsto l’aggiornamento del Piano aziendale e del Modello di rilevazione dati. All’auditore è richiesto di svolgere il workshop di direzione finale²⁷ al termine del terzo anno della fase attuativa.

Lo stesso rilascio del certificato Family Audit e le conferme annuali della certificazione si basano sul parere espresso dal Consiglio dell’Audit che rispetto al Piano aziendale può anche formulare raccomandazioni o proposte di miglioramento.

Nella Tabella 9 viene elencata la modulistica prevista nella fase triennale successiva al rilascio del certificato Family Audit.

Tabella 9 - Modulistica - fase attuativa

CODICE MODULO	DESCRIZIONE DOCUMENTAZIONE FAMILY AUDIT	PIANO PONTE
		COMPILAZIONE A CURA DI
MOD5.2 MOD5.3	Modello di rilevazione dati lavoratori dipendenti/non dipendenti	Organizzazione
MOD6.1	Protocollo workshop direzione finale	Auditore
MOD08	Aggiornamento del Piano aziendale	Organizzazione
MOD10.2	Rapporto di valutazione	Auditore
MOD11	Dichiarazione opzione fase finale	Organizzazione

²⁷ Cfr. Linee guida della certificazione Family Audit punto 6.3.3. Workshop finale con il gruppo di lavoro della direzione.

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	24 di 36

4 ANALISI DI IMPATTO E VALORIZZAZIONE DELLE BUONE PRASSI A SUPPORTO DELL'INDIVIDUAZIONE DI SISTEMI PREMIANTI IN VENETO

4.1 Obiettivi e azioni previste

Obiettivo complementare al Piano ponte è quello di collaborare con la Regione del Veneto al fine di sviluppare le condizioni che possano incidere sulla cultura della conciliazione nel tessuto imprenditoriale veneto, anche attraverso la valorizzazione delle buone prassi già avviate in Trentino. Ai sensi del punto 6 dell'Accordo²⁸ siglato in data 5 ottobre 2017, la Regione del Veneto s'impegna ad individuare, in analogia con quanto già adottato dalla Provincia autonoma di Trento, dei sistemi premianti per favorire la diffusione di una cultura aziendale attenta ai bisogni dei lavoratori e l'adozione di misure di *work life balance*.

Le azioni previste dal Progetto esecutivo per quanto riguarda l'individuazione di sistemi premianti nel territorio della Regione del Veneto e l'impostazione dell'analisi d'impatto saranno realizzate entro il mese di dicembre 2019. Nello specifico è previsto che l'attività consulenziale, fornita dalla Provincia autonoma di Trento, permetta la costruzione di un modello di lavoro per la successiva realizzazione dell'analisi d'impatto.

4.1.1 Analisi di impatto e valorizzazione buone prassi

La Provincia autonoma di Trento porta avanti da anni un approccio basato sulla valutazione e sull'analisi d'impatto della certificazione Family Audit e la sperimentazione di un sistema premiante per le organizzazioni che si certificano attraverso interventi normativi e istituzionali. La legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 sul benessere familiare, prevede all'articolo 11 che la Provincia autonoma di Trento agisca per promuovere "l'adozione da parte di tutte le organizzazioni pubbliche e private di modalità di gestione delle risorse umane che consentano di realizzare, con misure concrete, la conciliazione dei tempi di vita lavorativa con i tempi della vita familiare". La Provincia autonoma di Trento promuove di conseguenza la formazione degli operatori istituzionali, economici, sociali, familiari e culturali sulle politiche familiari strutturali orientate al benessere e alla natalità e favorisce, dove richiesto, il trasferimento in altri territori delle competenze relative alle politiche familiari implementate a livello locale.

²⁸ Accordo per la gestione del passaggio di auditori accreditati e aziende certificate dallo standard Audit Famiglia&Lavoro allo standard Family Audit, punto 6: "la Regione Veneto s'impegna ad individuare, in analogia con quanto già adottato dalla Provincia autonoma di Trento, dei sistemi premianti per favorire le organizzazioni che hanno conseguito la certificazione "Family Audit".

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	25 di 36

È inoltre stabilito che la Provincia autonoma di Trento introduca la valutazione d’impatto familiare per orientare le strategie complessive di governo al sostegno della famiglia, in considerazione della sua valenza sociale e economica.

Il monitoraggio volto alla verifica dell’impatto nel caso del Family Audit ha dimostrato che tale strumento costituisce un innovativo fattore di sviluppo delle politiche di benessere aziendale ed un efficace mezzo di diffusione della cultura dell’armonizzazione tra vita familiare e vita lavorativa all’interno dei luoghi di lavoro. Il Progetto esecutivo prevede pertanto un’azione consulenziale finalizzata ad offrire concreti elementi a favore della promozione della certificazione Family Audit in Regione del Veneto nel quadro della diffusione dei risultati delle buone prassi emersi dal Progetto e dell’introduzione di sistemi di premialità.

La valutazione d’impatto prevederà tra l’altro la raccolta annuale dei dati sul personale delle organizzazioni coinvolte attraverso la compilazione del *Modello di rilevazione dati*, mediante il quale ciascuna organizzazione coinvolta nel processo fornisce informazioni riguardanti oltre 30 indicatori relativi al proprio personale. In particolare, i dati più significativi per valutare le possibilità di conciliazione offerte ai lavoratori delle organizzazioni coinvolte riguardano le diverse forme di flessibilità in entrata/uscita, la banca delle ore, l’orario personalizzato, il telelavoro/smart working, l’orario part/time. Questi indicatori sono inoltre utilizzati per il calcolo dell’indice di flessibilità, una misura sintetica che consente di valutare l’andamento nel tempo del grado di flessibilità offerto dall’organizzazione rispetto alle best practices riscontrate nel database dei Modelli di rilevazione dati.

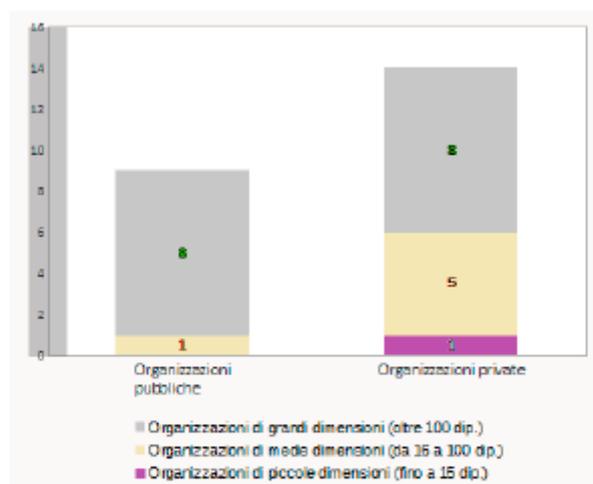
Con riferimento alle 23 organizzazioni che hanno inviato la manifestazione d’interesse, alcuni grafici mostrano la situazione iniziale con riferimento alla dimensione e alla natura dei soggetti coinvolti.

La maggior parte delle organizzazioni (14 su 23) sono di natura privata; 9 sono invece le organizzazioni pubbliche. Queste ultime sono quasi tutte (8 su 9) di grandi dimensioni (più di 100 dipendenti).

Anche nelle private prevalgono le imprese di grandi dimensioni (8 su 14, pari al 57%), seguite dalle medie (5 imprese tra 16 e 100 dipendenti, pari al 36%) e da una sola organizzazione con meno di 16 dipendenti (cfr. Grafico 7).

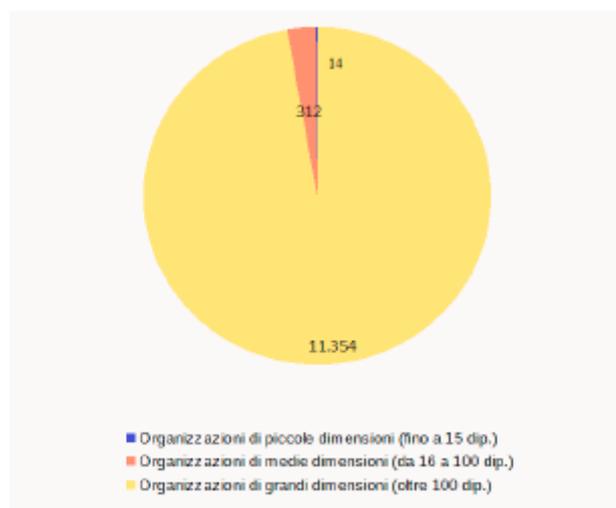
ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	26 di 36

Grafico 7 – Numero di organizzazioni coinvolte



Il grafico successivo mostra la distribuzione dei dipendenti per dimensioni dell'organizzazione. Si può notare come il 97% dei dipendenti coinvolti è occupato in un'organizzazione di grandi dimensioni. La dimensione media di queste ultime è infatti elevata e pari ad oltre 700 addetti. Le imprese di medie dimensioni occupano invece in media 50 persone. L'unica organizzazione di piccole dimensioni dà lavoro a 14 dipendenti (cfr. Grafico 8).

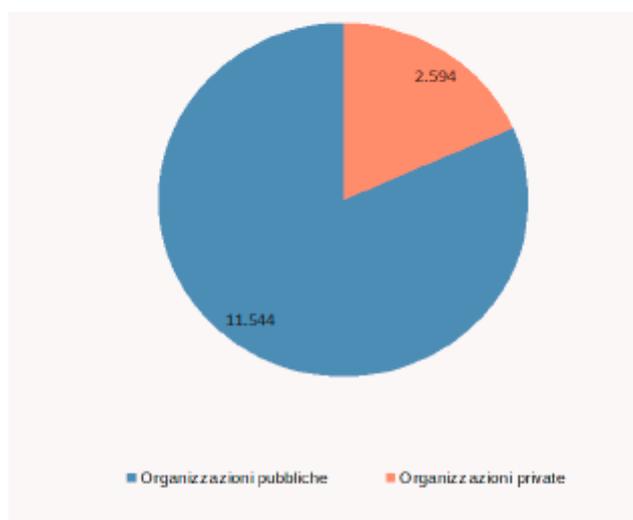
Grafico 8 - Distribuzione dei dipendenti per dimensione dell'organizzazione



ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	27 di 36

L'ultimo grafico si riferisce alla distribuzione dei lavoratori per natura (pubblica o privata) dell'organizzazione. Le organizzazioni pubbliche, pur essendo numericamente inferiori (9 contro 14 private) coinvolgono l'82% dei lavoratori, con una dimensione media di 1283 addetti, contro i 185 delle organizzazioni private. (cfr. Grafico 9)

Grafico 9 – Distribuzione dei dipendenti per natura dell'organizzazione



4.1.2 Individuazione di sistemi premianti nel territorio della Regione del Veneto

La Provincia autonoma di Trento ha introdotto nel quadro normativo provinciale e attuato, tramite enti con competenze diverse, un meccanismo di sistemi premianti rivolto alle organizzazioni certificate Family Audit. L'obiettivo che s'intende perseguire è di sfruttare la capacità economica del settore pubblico per riorientare l'azione dei vari attori che operano sul territorio al fine di perseguire finalità di pubblico interesse quale appunto la conciliazione vita e lavoro. L'azione intende replicare quanto già si sta facendo nel comparto ambientale con il paradigma del *green public procurement* sulle tematiche della conciliazione vita e lavoro attivando di fatto un nuovo paradigma, ovvero quello del *family public procurement*.

La legge provinciale sul benessere familiare n. 1/2011 ha introdotto il concetto di premialità a favore delle organizzazioni che adottano modalità di gestione delle risorse umane attente ai

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	28 di 36

bisogni di conciliazione vita-lavoro. Il possesso di certificazione Family Audit costituisce un elemento premiante per l'accesso a contributi pubblici o la partecipazione a bandi, gare e appalti pubblici. In questo ambito, oltre all'esperienza già maturata, sono in corso studi sulla fattibilità in provincia di Trento circa l'applicazione del Family Audit per l'assegnazione dei punteggi nelle gare d'appalto pubbliche.

Nell'ambito del Progetto esecutivo, ed a supporto dell'attività più ampia di promozione del nuovo standard in Veneto, sono previste le seguenti azioni formative ed informative finalizzate a:

1. conoscere i meccanismi premianti per le organizzazioni certificate Family Audit previsti in Provincia autonoma di Trento;
2. svolgere un'analisi di fattibilità allo scopo di attivare un sistema premiante anche nella Regione del Veneto;
3. creare occasioni di scambio e confronto attraverso seminari e workshop di lavoro a livello istituzionale tra Regione del Veneto e Provincia autonoma di Trento.

Nella tabella 10 sono riportati gli interventi normativi e istituzionali adottati dalla Provincia autonoma di Trento e a titolo esemplificativo, un regolamento adottato da un Ente pubblico locale.

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	29 di 36

Tabella 10 – Sistemi premianti adottati dalla Provincia autonoma di Trento

NORMATIVA	
Legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 "Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità"	Articolo 11 comma 1: "Conciliazione fra famiglia e lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private" Articolo 16 comma 2 bis: "Distretto per la famiglia"
Legge provinciale 9 marzo 2016, n. 2 di recepimento delle direttive europee in materia di contratti pubblici	Articolo 17: "Criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa", comma 5, lettera v
AUTORIZZAZIONE e ACCREDITAMENTO	
Deliberazione della Giunta della Provincia autonoma di Trento del 16 marzo 2018 n. 435	"Approvazione del regolamento di esecuzione degli articoli 19, 20 e 21 della legge provinciale 27 luglio 2007, n. 13 (Politiche sociali nella Provincia autonoma di Trento) in materia di autorizzazione, accreditamento e vigilanza dei soggetti che operano in ambito socio assistenziale".
MAGGIORAZIONE CONTRIBUTI ECONOMICI	
Legge provinciale 29 dicembre 2017, n. 18 "Legge di stabilità provinciale 2018"	Articolo 38 "Modificazioni della legge provinciale 13 dicembre 1999, n. 6 (legge provinciale sugli incentivi alle imprese 1999)" inserisce, dopo l'articolo 7 bis, l'articolo 7 ter "Aiuti per il reinvestimento degli utili" di cui di seguito si riportano il comma 1, lettera b: 1. Per favorire comportamenti aziendali virtuosi per lo sviluppo del capitale umano, sociale e fisso, la Provincia sostiene progetti di reinvestimento degli utili. A tal fine possono essere concessi contributi a fronte di spese per: a) [...]; b) gli investimenti per welfare aziendale, per progetti di flessibilità e di conciliazione famiglia - lavoro e di servizi di prossimità, per l'ottenimento della certificazione Family Audit e gli investimenti destinati all'economia della condivisione.
Deliberazione della Giunta della Provincia autonoma di Trento del 9 aprile 2018 n. 547	"Criteri e modalità per la concessione di contributi annuali per la realizzazione di soggiorni socio-educativi a favore della popolazione giovanile trentina - L.P. 28 maggio 2009, n. 6 art. 2"
Regolamento Comunità della Val di Non di data 2 Febbraio 2016	"Bando di gara mediante procedura aperta per l'appalto del servizio di ristorazione scolastica presso le mense della Comunità della Val di Non"

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	30 di 36

5 DEROGHE ALLE LINEE GUIDA FAMILY AUDIT

Il Piano ponte, che delinea un “percorso agevolato d’ingresso” nell’iter di certificazione del Family Audit, necessita di alcune deroghe alle Linee guida Family Audit e all’Allegato 2 della deliberazione della Giunta provinciale della Provincia autonoma di Trento n. 2082 del 24/11/2016. Questa scelta deriva dalla necessità di dare valore all’esperienza fatta nella precedente certificazione collocandola in una prospettiva di continuità rispetto agli impegni già intrapresi dalle organizzazioni nei confronti in primo luogo dei propri dipendenti.

Le deroghe fanno riferimento ai seguenti punti:

- A) Attori del Family Audit;
- B) Strumenti del Family Audit;
- C) Processo di certificazione del Family Audit;
- D) Costi per il processo di certificazione.

A) Attori del Family Audit: ruoli e responsabilità (Cfr. Linee guida paragrafo 5)

<p>Consulente Family Audit (Cfr. Linee guida 5.3)</p> <p>Valutatore Family Audit (Cfr. Linee guida 5.4)</p> <p>Dichiarazione di compatibilità (Cfr. Linee guida 5.4 punto 4)</p>	<p>Deroga relativa a “Attori del Family Audit: ruoli e responsabilità” (cfr. paragrafo n. 5) di cui ai seguenti punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in relazione ai punti 5.3 e 5.4, la deroga prevede che nel processo di supporto al Piano ponte, intervenga un’unica figura, quella dell’auditore accreditato Family Audit (ovvero iscritto nel Registro dei consulenti e valutatori Family Audit) che accompagna l’organizzazione sia nella fase di riallineamento del Piano aziendale sia nella fase attuativa triennale fino al rilascio del certificato Family Audit Executive. - sulla base di quanto sopra, con riferimento al punto 4 del paragrafo 5.4, non è necessaria la dichiarazione di compatibilità (dichiarazione di assenza di conflitti di interesse) da parte dell’auditore per svolgere l’attività di valutazione.
--	---

B) Strumenti del Family Audit (Cfr. Linee guida paragrafo 4)

<p>Rapporto di valutazione (Cfr. Linee guida 4.2.4)</p> <p>Piano aziendale (Cfr. Linee guida 4.2.1)</p> <p>Report dei gruppi di lavoro (Cfr. Linee guida 4.3.3)</p>	<p>Deroga relativa a “Strumenti del Family Audit” (cfr. paragrafo n. 4) di cui ai seguenti punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a favore dell’auditore è prevista la messa a disposizione degli strumenti adattati e necessari per l’adeguato svolgimento del processo di certificazione Family Audit, in particolare il documento denominato Rapporto di valutazione (cfr. paragrafo 4.2.4). La compilazione del Rapporto di valutazione, prevista nella fase di rilascio del certificato Family Audit che nelle annualità successive fino al rilascio del certificato Family Audit Executive, è a cura dell’auditore. - al paragrafo 4.2.1, la deroga prevede che l’auditore supporti l’organizzazione nella riformulazione e riapprovazione del Piano aziendale. - l’auditore compila anche i report relativi al workshop direzione iniziale, workshop gruppo di lavoro interno, workshop direzione finale (cfr. paragrafo 4.3.3.)
---	---

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	31 di 36

C) Processo di certificazione Family Audit (Cfr. Linee guida paragrafo 6)

<p>Processo di certificazione Family Audit (Cfr. Linee guida 6)</p>	<p>Deroga relativa al "Processo di certificazione" (cfr. paragrafo n. 6) di cui ai seguenti punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il Piano ponte prevede l'accorpamento della fase preliminare e la prima fase del processo di certificazione Family Audit. Il periodo di allineamento prescinde dalla tempistica prevista nelle Linee guida. - laddove compare il termine "consulente" e "valutatore" è sostituito nelle sue funzioni dalla figura dell'"auditore".
<p>Fase preliminare del processo di certificazione Family Audit (Cfr. Linee guida 6.2)</p> <p>Prima fase del processo di certificazione Family Audit (Cfr. Linee guida 6.3.4)</p>	<p>In deroga al paragrafo 6.2 punto 1, lettera a) e al paragrafo 6.3.4 punto 1, lettera a), considerato che le funzioni del consulente e del valutatore sono in capo all'auditore accreditato Family Audit, l'organizzazione comunica all'Ente di certificazione il nominativo dell'auditore che svolgerà la funzione di accompagnamento. L'Agenzia provvederà d'ufficio ad assegnare l'auditore nel gestionale.</p>
<p>Fase attuativa del processo di certificazione Family Audit (Cfr. Linee guida 6.4)</p>	<p>Deroga relativa ai paragrafi 6.4.1 "Prima e seconda annualità: adempimenti"; 6.4.2 "Prima e seconda annualità: conferma del certificato Family Audit"; 6.4.3 "Terza annualità: adempimenti"; 6.4.4 "Terza annualità: rilascio del certificato Family Audit Executive":</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'auditore accreditato Family Audit interviene, se richiesto, a supportare l'organizzazione in particolare per l'attuazione della prima annualità del Piano aziendale e, a cadenza annuale, verifica lo stato di avanzamento del Piano stesso.

D) Costi per il processo di certificazione (Cfr. Allegato 2 della deliberazione della Giunta provinciale della Provincia autonoma di Trento n. 2082 del 24/11/2016)

<p>Costi per il processo di certificazione Family Audit (Cfr. Allegato 2 paragrafo 1 "Costi del processo di certificazione Family Audit" della deliberazione della Giunta provinciale della Provincia autonoma di Trento n. 2082 del 24/11/2016)</p>	<p>In deroga all'Allegato 2 paragrafo 1 "Costi del processo di certificazione Family Audit" i costi aggiuntivi del Piano ponte indicati nel Progetto esecutivo al paragrafo 3.4.3, corrispondono alle tariffe del processo di mantenimento così come stabilito dalla deliberazione della Giunta provinciale della Provincia autonoma di Trento n. 2082 del 24/11/2016, Allegato 2 paragrafo 2 "Costi del processo di mantenimento".</p>
---	---

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	32 di 36

6 PROSPETTO DEI COSTI DEL PROGETTO ESECUTIVO

Attività previste dall'Accordo di collaborazione tra Regione del Veneto e Provincia autonoma di Trento	Atto amministrativo	Risorse economiche
Il passaggio degli auditori allo standard Family Audit attraverso la formazione abilitante al ruolo e l'iscrizione nel Registro pubblico Family Audit.	Decreto Direzione regionale dei servizi sociali della Regione del Veneto n. 6 del 18/01/2017. Determinazione dirigenziale della Provincia autonoma di Trento n. 339 del 28/07/2017.	€ 30.000,00
Piano di accompagnamento delle organizzazioni al Family Audit (cosidetto "Piano ponte") e analisi d'impatto e valorizzazione delle buone prassi a supporto dell'individuazione di sistemi premianti in Veneto.	Deliberazione della Giunta regionale del Veneto n. 1923 del 27 novembre 2017 e DDR n. 182 del 15/12/2017 (nota prot. 566425 del 17/10/2017).	€ 50.000,00
TOTALE		€ 80.000,00

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	33 di 36

Glossario

Si riporta un Glossario delle denominazioni maggiormente utilizzate che può risultare utile alla lettura del presente documento:

- *Audit Famiglia&Lavoro*. La certificazione “Audit famiglia&lavoro” è un modello di certificazione (per brevità “modello tedesco”) costruito sulla base delle linee guida dell'[european work and family audit](http://www.berufundfamilie.de) (www.berufundfamilie.de) della Fondazione Hertie, nel cui ambito opera la struttura Service GmbH, un fornitore di servizi e competenze in materia di conciliazione tra lavoro, studio e famiglia con licenza europea per l'audit.
- *Family Audit*. La Provincia autonoma di Trento ha promosso, tramite la legge sul benessere familiare (Legge n. 1 del 2 marzo 2011 “Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità”, artt. 11, 16 e 32), l'adozione di un modello di certificazione denominato “Family Audit”. Le relative *Linee guida per la certificazione Family Audit* sono state approvate con deliberazione n. 2082 del 24 novembre 2016 della Provincia autonoma di Trento.
- *Auditori*. Sono i professionisti veneti abilitati a gestire, tramite un'apposita “licenza per l'audit di aziende/enti/istituzioni”, il processo di audit secondo il modello Audit Famiglia&Lavoro ovvero svolgendo come unica figura la gestione dell'intero processo di certificazione sia nella fase di definizione degli obiettivi conciliativi che di resoconto annuale dello stato di attuazione delle misure previste.
- *Auditori accreditati Family Audit*. Sono gli Auditori che, a seguito di un percorso formativo, sono stati riconosciuti idonei al ruolo di consulente o valutatore Family Audit e iscritti nell'apposito Registro provinciale.
- *Piano ponte*. Programma di attività per il “passaggio” delle organizzazioni coinvolte nella certificazione Audit Famiglia&Lavoro alla certificazione Family Audit con il rilascio del certificato Family Audit e di pianificazione dell'iter successivo di conferme annuali finalizzate al rilascio del certificato Family Audit Executive.
- *Organizzazioni potenzialmente interessate al Piano ponte*. Le organizzazioni venete certificate secondo il modello Audit Famiglia&Lavoro e/o quelle coinvolte in tale processo di certificazione senza aver ottenuto il certificato ma che hanno formulato dei Piani aziendali con misure conciliative.

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	34 di 36

ALLEGATI

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	35 di 36

Schema di raffronto dei modelli di certificazione (Allegato n.1)

	Family Audit	Audit Famiglia&Lavoro
PROCESSO E ATTORI		
Supporto nella definizione di un Piano aziendale per la conciliazione	Consulente Family Audit che accompagna la definizione di un Piano aziendale	Auditore che supporta l'elaborazione di un "Piano degli obiettivi"
Gestione della valutazione del Piano aziendale	Valutatore Family Audit e il Consiglio dell'Audit Valutazioni annuali del Piano aziendale	Auditore e Auditrat Verifiche annuali del "Piano degli obiettivi"
Partecipazione dei lavoratori e del management aziendale alla definizione del Piano aziendale	Si	Si
Composizione del gruppo di lavoro aziendale per il Piano	Distinzione tra gruppo di lavoro interno che elabora il piano e il gruppo di lavoro della Direzione che lo approva	Gruppo guida
Articolazione del percorso in workshop per la definizione e approvazione del Piano aziendale	Workshop di direzione iniziale; Workshop del gruppo di lavoro interno; Workshop di direzione finale	Workshop strategico Audit-workshop Workshop di attuazione
Figura aziendale di riferimento	Referente Family Audit	Contatto interno all'organizzazione
Caratteristiche del Piano aziendale	Suddivisione delle azioni del Piano in 6 Macroambiti e 11 campi d'indagine e azione	Suddivisione delle azioni del Piano in 8 campi di azione Assenza del macroambito Welfare Territoriale e Nuove Tecnologie (quest'ultimo è trasversale ai campi di azione)
TEMPISTICA ITER		
Articolazione temporale definita	Fase di 6 mesi di "audit" per delineare i contenuti del Piano aziendale Fase attuativa (3 anni) Fase di mantenimento (3 anni) Cicli di consolidamento (2 anni a ciclo)	Fase di rilascio certificato Audit Famiglia&Lavoro (massimo 4 mesi) Fase di implementazione (3 anni) Re- Audit ottimizzazione Re -Audit consolidamento Re-Audit implementazione
CAMPO DI APPLICAZIONE		
Classi dimensionali	Fino a 15 occupati Da 16 a 100 occupati Oltre i 100 occupati	Fino a 14 occupati Da 15 a 1500 occupati Oltre i 1500 occupati
Natura organizzativa	Pubblica \ privata \ privata non profit	Pubblica \ privata \ privata non profit
Certificazione interaziendale	Si	No
Certificazione gruppi aziendali	Si	No
REQUISITI MINIMI		
Numero di campi di azione	Un'azione per campo di azione Una per macro-ambito per le organizzazioni con meno di 16 dipendenti Azione pari opportunità	Per le imprese con meno di 15 occupati è possibile una "procedura abbreviata" che contiene tutti gli elementi della certificazione

ACCORDO DI COLLABORAZIONE PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO – REGIONE DEL VENETO		
Progetto Esecutivo	Agosto 2018	36 di 36

Quadro delle organizzazioni potenziali beneficiarie del Piano ponte (Allegato n. 2)

NL	ELENCO ENTI AUDITATI Decreto 166 del 29/12/2016			finanziamento modalità attivazione	NL	ENTI SEGNALATI DA AUDITORE			finanziamento modalità attivazione
Aziende pubbliche/private		Comune	Prov		Aziende pubbliche/private		Comune	Prov	
1	Soliderlab soc coop sociale	Montebelluna	TV	DDR 281_14	1	Ingresso SPA	S.Paolo di Fave	TV	Incchio 2013
2	Mitcgroup Itale Spa	Cassole	VI	DDR 281_14	2	Copedale Riabilitivo di Alta Specializzazione spa	Motta di Livenza	TV	Incchio 2013
3	Terra Spa	Monaster	TV	DDR 281_14	3	O.M.E.C.A di Cavalletto Paolo	Mira	VE	448_14
4	SO. Soter srl	Alteville Vicentine	VI	DDR 281_14	4	Plovan Spa	S.Maria di Sala	VE	448_14
5	Mantholo Spa	Cassole	VI	DDR 281_14	5	Verpa Spa	Dolo	VE	448_14
6	Ipbò Amica Scuole del Salut	Venezia	VE	DDR 281_14	6	Nep srl	Pieriga	VE	448_14
7	Studio Vega srl	Conegliano Veneto	TV	DDR 281_14	7	Bazmann srl/Venezia	Venezia	VE	448_14
8	Azzies Cooperative sociale	Verona	VR	DDR 281_14	8	Studio Zela srl	Montebello	VE	448_14
9	Bedeschi Spa	Limena	PD	DDR 281_14	9	Combrina Spa	Lovadina Spretano	TV	Incchio 2013
10	Madonna del Miracolo Onlus Soc coop	Motta di Livenza	TV	DDR 281_14	10	Studio Pavenolo	lesolo	VE	448_14
11	Il portico Soc Coop sociale	S.Donà di Piave	VE	DDR 281_14	11	Studio Therys snc	lesolo	VE	448_14
12	Ipbò Case di Riposo e Centro Diurno Marani	Vitorba	TV	DDR 281_14	12	Dressing Spa	Silea	TV	Incchio 2013
13	Coop sociale Servizi sociali la Godde	Marostica	VI	DDR 281_14	13	Samp	Sovignago	VR	DDR 281_14
14	Ensp Veneto	Padova	PD	DDR 281_14	14	Keyline spa	Vittorio Veneto	TV	Incchio
15	Fondazione Centro Produttività Veneto	Vicenza	VI	DDR 281_14	15	Iteo Pavimenti	Cordignano	TV	Incchio
16	Istituto Zooprofilattico sperimentale delle Venetie	Legnaro	PD	DDR 281_14	16	Savi spa	Bassano	VI	448_14
17	Aliva Consulenza Srl	Vicenza	VI	DDR 281_14	17	Cocibironte Onlus	Montebelluna	TV	DDR 281_14
18	Cromology Itale Spa Ex Materio Peirò Itale Spa	Resana	TV	DDR 281_14	18	Criventide srl	Silea	TV	DDR 281_14
19	Università degli Studi Ca Foscari	Venezia	VE	DDR 281_14	19	Kolné srl	Meane	VE	DDR 281_14
20	Fonderie Di Montebro Spa	Montebelluna	VI	DDR 281_14	20	Diodora	Montebelluna	TV	DDR 281_14
Comuni					Comuni				
1	Comune di Glavere del Montello - Volpago del Montello-Valdobbiadene	Glavere del Montello- Volpago del Montello- Valdobbiadene	TV	DDR 281_14	1	Comune di Treviso	Treviso	TV	Incchio 2009
2	Comune di Zevio	Zevio	VR	DDR 281_14	2	Comune di Zero Branco	Zero Branco	TV	Incchio 2009
3	Borghetto e Federazione dei Comuni del Campopiemontese		PD	DDR 281_14					
4	Comune Santa Maria di Sala	Santa Maria di Sala	VE	DDR 281_14					
5	Comune di Padova	Padova	PD	DDR 281_14					
6	Comune Vigoderzere	Vigoderzere	PD	DDR 281_14					
7	Comune di Oderzo	Oderzo	TV	DDR 281_14					
8	Comune di Venezia	Venezia	VE	DDR 281_14					
Aziende ULSS					Aziende ULSS				
1	ULSS 1 Belluno (consorzio familiare)	Belluno	BL	DDR 281_14					
2	ULSS15 Alta padovana *	Padova	PD	DDR 281_14	1	Azienda ospedaliera Padova	Padova	PD	Incchio 2013
3	ULSS 16 Padova *	Padova	PD	DDR 281_14	2	USSL 4 Alto Vicentino	Thiene	VI	Incchio 2013
4	ULSS 9 Treviso**	Treviso	TV	DDR 281_14					
5	ULSS 17 Montebelluna *	Padova	PD	DDR 281_14					
					1	Beldi srl ***	Postojna	TV	subfinanziamento
33					25				

*ULSS 6 Euganea

*** Aziende che ha attivato filer con propri finanziamenti

**USSL2 Merano Trevigiana

58 totale



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

AGENZIA PER LA COESIONE SOCIALE FAMIGLIA E NATALITA'

DETERMINAZIONE DEL DIRIGENTE 2021-S162-00392

OGGETTO:

Approvazione degli esiti della Valutazione impatto familiare "Piano di accompagnamento delle organizzazioni venete alla certificazione Family Audit", di cui al Progetto esecutivo approvato con deliberazione della Giunta della Provincia autonoma di Trento n. 1603 del 7 settembre 2018. Accordo di collaborazione tra la Provincia autonoma di Trento e la Regione del Veneto approvato con deliberazione della Giunta della Provincia autonoma di Trento n. 764 di data 19 maggio 2017. Legge provinciale n. 1/2011 sul benessere familiare, articoli 11, 19, 32 e 33.

La Provincia autonoma di Trento, ai sensi della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 sul benessere familiare, all'articolo 11 comma 1, "promuove l'adozione da parte di tutte le organizzazioni pubbliche e private di modalità di gestione delle risorse umane che consentano di realizzare, con misure concrete, la conciliazione dei tempi della vita lavorativa con i tempi della vita familiare". La precitata legge provinciale all'articolo 19, comma 3bis, riconosce alla Provincia autonoma di Trento le funzioni di ente di certificazione.

La Provincia autonoma di Trento, all'articolo 32, promuove la formazione degli operatori istituzionali, economici, sociali, familiari e culturali sulle politiche familiari strutturali orientate al benessere e alla natalità e favorisce, dove richiesto, il trasferimento in altri territori delle competenze relative alle politiche familiari implementate a livello locale.

All'articolo 33 della citata legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 è stabilito che la Provincia autonoma di Trento introduce la valutazione d'impatto familiare per orientare le strategie complessive di governo al sostegno della famiglia, in considerazione della sua valenza sociale e economica.

Anche il Piano nazionale per la famiglia (di seguito Piano), approvato dal Consiglio dei Ministri il 7 giugno 2012, quale documento organico finalizzato a orientare gli interventi a favore della famiglia secondo alcune direttrici compresa la conciliazione tra famiglia e lavoro, valorizza al punto 3.9 il "monitoraggio dei provvedimenti legislativi e valutazione d'impatto familiare della legislazione". Principio secondo cui le misure adottate devono contemplare degli strumenti adeguati volti a monitorare gli effetti degli interventi stessi. Un'azione specifica del Piano, nella parte 4 dal titolo "Pari opportunità e conciliazione tra famiglia e lavoro", è riservata alla diffusione di forme di Audit volte a favorire l'individuazione d'interventi a sostegno della conciliazione famiglia e lavoro dei dipendenti di organizzazioni pubbliche e private. Nella parte 9 dal titolo "Monitoraggio delle politiche familiari" è rilevata inoltre la necessità di rafforzare a livello nazionale la cultura della valutazione dei servizi e modelli messi in campo. Le misure individuate nel Piano richiedono dunque l'elaborazione di strumenti specifici per il monitoraggio delle medesime sul campo, comprensivi anche del soggetto titolare della raccolta dei dati statistici relativi all'andamento del fenomeno e della loro pubblicizzazione.

La Giunta provinciale ha introdotto lo standard Family Audit, attraverso il quale le organizzazioni pubbliche e private certificano il proprio impegno nell'adozione di politiche di gestione del personale orientate alla conciliazione dei tempi della vita lavorativa con i tempi della vita familiare, nell'ottica del benessere lavorativo e della valorizzazione delle competenze femminili.

Lo standard Family Audit, per favorire l'adozione di misure volte a favorire il bilanciamento vita e lavoro degli occupati, prevede una serie di strumenti che si articolano in strumenti di sistema (Linee guida, Manualistica, Registri, Piattaforma informatica dedicata) e in strumenti operativi, di analisi e di valutazione (Piano aziendale, Modello di rilevazione dati, Questionario sui bisogni di conciliazione, Rapporto di valutazione, Indicatori e Benchmark analysis).

La Giunta provinciale con deliberazione n. 2082 di data 24 novembre 2016 ha approvato le Linee guida dello standard Family Audit, le quali descrivono e disciplinano l'iter di certificazione dello standard Family Audit, i ruoli e i compiti dell'Ente di certificazione, del Consiglio dell'Audit, dei consulenti e dei valutatori accreditati, nonché delle organizzazioni private e pubbliche che intendono applicare il processo. Ai sensi del punto 5.1, lettera p), delle citate Linee Guida l'Ente di certificazione contribuisce al miglioramento del processo anche tramite la realizzazione di periodici sondaggi sull'efficacia e sugli effetti socio-economici del processo Family Audit nelle organizzazioni.

Considerata l'alta valenza per la Provincia Autonoma di Trento di poter contribuire, tramite proprie

metodologie e politiche, alla promozione in ambito nazionale della cultura manageriale orientata a creare benessere lavorativo presso le organizzazioni che intendono implementare strategie di supporto all'armonizzazione dei temi di vita con i tempi di lavoro.

Con deliberazione della Giunta provinciale della Provincia autonoma di Trento n. 764 di data 19 maggio 2017 è stato approvato l'Accordo di collaborazione tra la Provincia autonoma di Trento e la Regione del Veneto, ai sensi dell'art. 15 della legge n. 241/1990 e dell'art. 32 della legge provinciale n. 1/2011, siglato dalle Parti in data 5 ottobre 2017, per la promozione e diffusione della certificazione Family Audit nei contesti organizzativi pubblici e privati.

Con deliberazione della Giunta provinciale della Provincia autonoma di Trento n. 1603 del 7 settembre 2018, è stato approvato il "Progetto esecutivo", come previsto dal punto 3) del sopra citato Accordo di collaborazione, nel quale sono definite le modalità per la gestione del passaggio, denominato "Piano di accompagnamento delle organizzazioni venete alla certificazione Family Audit", in breve, Piano ponte.

Considerato che la sopra citata deliberazione n. 1603/2018, nel riconoscere il valore dell'esperienza già svolta dalle singole organizzazioni venete e nel garantire continuità ai percorsi intrapresi attraverso lo standard "Audit Famiglia&Lavoro", al paragrafo 5 dell'Allegato 1 "Progetto esecutivo" ha previsto una serie di deroghe per lo svolgimento dell'iter di certificazione all'interno del Piano ponte rispetto a quanto disciplinato dalle Linee guida Family Audit, tra le quali la realizzazione delle attività del consulente e del valutatore da parte di un unico soggetto corrispondente all'auditore accreditato Family Audit.

Sempre secondo la logica di operare con un'attenzione concreta alle istanze della valutazione d'impatto familiare, così come indicate all'articolo 33 della sopra citata legge provinciale 2 marzo 2011 n. 1, e come previsto al paragrafo 4.1.1 del "Progetto esecutivo" la Provincia ha effettuato la valutazione d'impatto familiare per le organizzazioni venete aderenti al Piano ponte avvalendosi della collaborazione di Trentino School of Management (tsm) Srl in virtù di quanto previsto dal precitato Accordo all'articolo 5 e dal Piano attuativo approvato in data 28 dicembre 2017 con deliberazione della Giunta provinciale n. 2247.

Con nota prot. n. 649828 di data 07/09/2021 la Società tsm ha trasmesso all'Agenzia per la coesione sociale, la famiglia e la natalità il documento relativo alla Valutazione impatto familiare "Piano di accompagnamento delle organizzazioni venete alla certificazione Family Audit" Piano ponte.

Il documento è suddiviso in tre parti. La prima parte illustra il quadro di riferimento e le tempistiche del progetto nonché i criteri e le modalità per l'accesso al Piano ponte. La seconda parte descrive l'analisi di impatto delle misure di conciliazione vita-lavoro messe in campo dalle organizzazioni nei sei macro ambiti di riferimento, la tassonomia delle azioni di conciliazione adottate dalle organizzazioni e una sezione metodologica nella quale sono presentati l'indice di flessibilità, la benchmark analysis e alcune elaborazioni grafiche svolte con gli strumenti di analisi e di valutazione propri dello standard Family Audit. Viene inoltre riportato l'esempio virtuoso di una delle organizzazioni aderenti al Piano ponte, ottenuto a seguito del confronto condotto con la metodologia della benchmark analysis. La terza e ultima parte offre una valutazione finale sintetica relativa alle tempistiche, alle organizzazioni e all'impatto familiare del Piano ponte.

Il precitato documento rappresenta una prima valutazione d'impatto familiare riferita alla prima fase e alla prima annualità della certificazione Family Audit delle organizzazioni aderenti al Piano ponte, realizzata sulla base dei dati disponibili al 31 luglio 2021: Si dà evidenza in particolare del numero di processi di certificazione Family Audit attivati (21), di cui due di tipo interaziendale, con un coinvolgimento in totale di 34 organizzazioni: di queste 12 sono private e 9 pubbliche, per un totale di 23.756 occupati, di cui 17.056 lavoratrici (72%) e 6.700 lavoratori (28%).

Dal documento di valutazione emergono dei risultati da considerarsi preliminari in quanto riferiti ad un breve periodo, durante il quale tutte le organizzazioni del Piano ponte hanno definito un Piano aziendale e realizzato in parte le misure di conciliazione vita e lavoro. Gli esiti della valutazione permettono comunque di mettere in rilievo le peculiarità dei processi intrapresi dalle organizzazioni del Piano ponte e gli impatti finora prodotti dall'implementazione delle misure di conciliazione vita – lavoro contenute nei Piani aziendali.

La valutazione d'impatto riporta in particolare la tipologia di attività di conciliazione vita e lavoro distinte per ogni macro ambito. Il macro ambito con il maggior numero di misure è quello dell'Organizzazione del lavoro con 133 azioni progettate. In media ogni Piano contiene più di 6 misure in questo macro ambito, che risulta essere quello in cui si concentrano le attività di maggiore impatto sulla possibilità di conciliazione tra vita e lavoro. Seguono i macro ambiti Welfare aziendale (75 misure, in media 3,6 per Piano) e Cultura aziendale (68 misure, 3,2 per Piano). I macro ambiti Comunicazione (56 misure) e Welfare territoriale (52 misure) comprendono in media circa 2,5 misure. Notevolmente più basso risulta il numero delle misure comprese nel macro ambito Nuove tecnologie (27 misure), rispetto al quale si evidenzia che molte delle attività previste nei macro ambiti Organizzazione del lavoro e Comunicazione hanno spesso contenuti legati al tema delle nuove tecnologie.

A testimonianza dell'efficacia delle politiche di conciliazione nel migliorare le condizioni di lavoro, il documento riporta la Tabella 11, che con riferimento all'anno 2019 sintetizza i valori medi degli indicatori di flessibilità registrati dalle organizzazioni del Piano ponte nella prima fase e nella prima annualità della certificazione Family Audit in relazione al valore medio di tutte le organizzazioni aderenti alla certificazione Family Audit. In particolare si riportano gli indicatori di flessibilità più significativi quali ad esempio, gli occupati con orario flessibile in entrata (+4,4%), gli occupati con orario personalizzato (+3,2%) e i giorni di malattia medi per lavoratore/lavoratrice (-0,3%).

Nel documento si rileva che la certificazione Family Audit ha rappresentato per le organizzazioni del Piano ponte una spinta forte verso la diffusione di nuove modalità di organizzazione del lavoro, con ricadute positive sulla conciliazione vita-lavoro e anche una strategia per l'adozione di risposte rapide ed efficaci in presenza dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

Il principale outcome identificato (89%) conferma le attese delle organizzazioni rispetto al processo di certificazione Family Audit, quale strumento di management con cui ottenere un miglioramento del clima aziendale. Una percentuale quasi pari al 78% ha rilevato un impatto significativo rispetto alla formalizzazione delle misure di conciliazione a favore dei dipendenti. Seguono con il 72 % lo sviluppo di nuove di modalità di management, con il 55% lo sviluppo di modelli di welfare aziendale e interaziendale ed, infine, con il 33% la fidelizzazione e il coinvolgimento dei dipendenti.

Sulla base di quanto sopra esposto si propone di approvare gli esiti della valutazione d'impatto familiare del "Piano di accompagnamento delle organizzazioni venete alla certificazione Family Audit", in breve Piano ponte, così come riportati nel documento allegato al presente provvedimento, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

IL DIRIGENTE

- vista la legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 "Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare";
- vista la deliberazione della Giunta provinciale n. 2082 del 24 novembre 2016 concernente l'approvazione delle "Linee guida della certificazione Family Audit";

- visto il regolamento, del Parlamento europeo e del Consiglio, 2016/679 “relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;
- visto il D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), così come novellato dal D.Lgs. n. 101/2018;
- vista la deliberazione della Giunta provinciale n. 54 del 25/01/2019 concernente “Regolamento UE 2016/679 e D. Lgs. 196/2003 aggiornato. Approvazione della policy in materia di privacy e misure di sicurezza informatica della Provincia e della principale modulistica in uso”;
- viste la deliberazione della Giunta provinciale n. 257 di data 21 febbraio 2020, con la quale è stato riapprovato l'atto organizzativo della Provincia ai sensi dell'articolo 12 bis della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 (legge sul personale della Provincia) relativo all'APF e successiva deliberazione n. 1090 di data 25 giugno 2021 di modifica della denominazione in Agenzia per la coesione sociale, la famiglia e la natalità;
- visti la legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 concernente “Revisione dell’ordinamento del personale della Provincia Autonoma di Trento”, in particolare gli articoli 2 e 3, e il D.P.G.P. 6-78/Leg. di data 26 marzo 1998 concernente il Regolamento recante “Funzioni della Giunta provinciale e gestione amministrativa dei dirigenti”, in particolare l’articolo 10;
- visti gli atti citati in premessa;

D E T E R M I N A

- 1) di approvare, per le motivazioni di cui in premessa, gli esiti della Valutazione d’impatto familiare del “Piano di accompagnamento delle organizzazioni venete alla certificazione Family Audit”, così come riportati nel documento allegato al presente provvedimento, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del bilancio provinciale.

Elenco degli allegati parte integrante

001 Allegato 1 Valutazione impatto familiare

IL DIRIGENTE
Luciano Malfer

Questo atto, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle regole tecniche (artt. 3 bis, c. 4 bis, e 71 D.Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D.Lgs. 39/1993).

Allegato 1



VALUTAZIONE IMPATTO FAMILIARE
**“Piano di accompagnamento delle organizzazioni venete
alla certificazione Family Audit”
(Piano ponte)**

settembre 2021

Num. prog. 7 di 47

SOMMARIO

PREMESSA	3
1. PARTE PRIMA - STATO ATTUAZIONE PIANO PONTE	4
1.1 ELEMENTI DI CONTESTO	4
1.2 CRITERI E MODALITÀ PER L'ACCESSO AL PIANO PONTE	5
1.3 TEMPISTICHE	5
1.4 ORGANIZZAZIONI CERTIFICATE FAMILY AUDIT	6
2. PARTE SECONDA – ANALISI DI IMPATTO	10
2.1 PIANO AZIENDALE	10
2.1.1. Macroambito A: Organizzazione del lavoro	12
2.1.2. Macro ambito B: Cultura aziendale/Diversity Equality & Inclusion Management	16
2.1.3. Macro ambito C: Comunicazione	17
2.1.4. Macro ambito D: Welfare aziendale/People caring	18
2.1.5. Macro ambito E: Welfare territoriale	20
2.1.6. Macro ambito F: Nuove tecnologie	21
2.2 MISURE DI FLESSIBILITÀ	22
2.3 ORGANIZZAZIONE CON IMPATTO SIGNIFICATIVO	33
3. PARTE TERZA – VALUTAZIONE FINALE	36
3.1 TEMPISTICHE	36
3.2 AZIENDE	36
3.3 IMPATTO FAMILIARE	39

PREMESSA

Il presente documento “Valutazione impatto familiare” rappresenta una panoramica generale del percorso di transito delle organizzazioni venete dallo standard di certificazione tedesco “Audit Famiglia&Lavoro”¹ alla certificazione Family Audit.

Con deliberazione n. 2304 del 30 dicembre 2016, la Regione del Veneto si è avviata verso la fase conclusiva del programma Progetto Audit Famiglia&Lavoro con l’obiettivo di far transitare allo standard Family Audit della Provincia autonoma di Trento sia gli auditori sia le organizzazioni già coinvolte nella precedente certificazione.

Il 5 ottobre 2017 la Provincia autonoma di Trento e la Regione del Veneto hanno sottoscritto l’Accordo di collaborazione per la promozione e diffusione della certificazione Family Audit nei contesti organizzativi pubblici e privati, approvato con deliberazione della Giunta della Provincia autonoma di Trento n. 764 di data 19 maggio 2017 (e DDR della Regione del Veneto n. 98 del 16 agosto 2017).

Come previsto dal punto 3) del sopra citato Accordo di collaborazione, è stato adottato con deliberazione della Giunta della Provincia autonoma di Trento n. 1603 del 7 settembre 2018 il “Progetto esecutivo”, con il quale le organizzazioni venete interessate hanno avuto la possibilità di transitare alla certificazione Family Audit attraverso un “Piano di accompagnamento alla certificazione Family Audit” denominato Piano ponte.

La presente relazione rappresenta una prima valutazione d’impatto familiare riferita alla prima fase e alla prima annualità della certificazione Family Audit delle organizzazioni aderenti al Piano ponte, realizzata sulla base dei dati disponibili al 31 luglio 2021.

Il Report è suddiviso in tre parti.

La prima parte introduce a livello schematico, con riferimento al periodo 2018-2020, il quadro di riferimento e le tempistiche del progetto nonché i criteri e le modalità per l’accesso al Piano ponte.

La seconda parte comprende un’analisi di impatto delle misure di conciliazione vita-lavoro messe in campo dalle organizzazioni nei sei macro ambiti di riferimento, la tassonomia delle azioni di conciliazione adottate dalle organizzazioni e una sezione metodologica dove vengono presentati l’indice di flessibilità, la benchmark analysis e alcune elaborazioni grafiche svolte con gli strumenti di analisi e di valutazione propri dello standard Family Audit. Viene inoltre descritto l’esempio virtuoso di una delle organizzazioni aderenti al Piano ponte, ottenuto a seguito del confronto condotto con la metodologia della benchmark analysis.

La terza e ultima parte offre una valutazione finale sintetica relativa alle tempistiche, alle organizzazioni e all’impatto familiare del Piano ponte.

¹ La certificazione “Audit famiglia&lavoro” è un modello di certificazione (per brevità “modello tedesco”) costruito sulla base delle Linee guida dell’European Work and Family Audit (www.berufundfamilie.de).

1. PARTE PRIMA - STATO ATTUAZIONE PIANO PONTE

1.1 ELEMENTI DI CONTESTO

Con la deliberazione n. 2304 del 30 dicembre 2016, la Regione del Veneto si è avviata verso la fase conclusiva del programma Progetto Audit Famiglia&Lavoro² con l'obiettivo di far transitare al nuovo standard Family Audit gli auditori e le organizzazioni già coinvolte nella precedente certificazione.

Con deliberazione della Giunta della Provincia autonoma di Trento n. 764 di data 19 maggio 2017 (e DDR della Regione del Veneto n. 98 del 16 agosto 2017) è stato approvato l'Accordo di collaborazione tra la Provincia autonoma di Trento e la Regione del Veneto, ai sensi dell'articolo 15 della legge n. 241/1990 e dell'articolo 32 della legge provinciale n. 1/2011, concernente la promozione e la diffusione della certificazione Family Audit nei contesti organizzativi pubblici e privati. L'Accordo è stato sottoscritto dalle due amministrazioni il 5 ottobre 2017³.

Come previsto dal punto 3) del sopra citato Accordo di collaborazione, con deliberazione della Giunta della Provincia autonoma di Trento n. 1603 del 7 settembre 2018⁴, è stato approvato il "Progetto esecutivo" per la gestione del passaggio di auditori accreditati e aziende certificate dallo standard Audit Famiglia&Lavoro allo standard Family Audit, attraverso un iter "agevolato" denominato "Piano di accompagnamento delle organizzazioni venete alla certificazione Family Audit" in breve Piano ponte.

Il "Progetto esecutivo" descrive nel dettaglio le modalità del passaggio alla certificazione Family Audit prevedendo una serie di deroghe rispetto a quanto disciplinato dalle Linee guida Family Audit⁵, in materia di costi, tempistiche e attori, funzionali al riconoscimento del valore dell'esperienza già svolta dalle singole organizzazioni venete e della garanzia di continuità nei confronti dei percorsi intrapresi in precedenza con lo standard "Audit Famiglia&Lavoro". Tra le deroghe, in particolare, si ricorda la realizzazione delle attività del consulente e del valutatore da parte di un unico soggetto corrispondente all'auditore accreditato Family Audit. In continuità con il supporto offerto in precedenza alle organizzazioni di sua competenza, l'auditore si è impegnato a svolgere, senza ulteriori costi, le attività di accompagnamento a favore delle medesime organizzazioni fino al raggiungimento della certificazione Family Audit Executive.

Il "Progetto esecutivo" fa riferimento alle seguenti tre attività previste dall'Accordo di

2 Ai sensi della deliberazione della Giunta regionale n. 2262 del 21 settembre 2010, della deliberazione della Giunta regionale n. 3311 del 21 dicembre 2010 e del decreto del Direttore dei Servizi Sociali della Regione del Veneto n. 259 del 19 ottobre 2011.

3 Il testo era già stato approvato, rispettivamente, con deliberazione della Giunta della Provincia autonoma di Trento n. 764 del 19 maggio 2017 e con decreto n. 46 della Giunta della Regione del Veneto del 4 luglio 2017.

4 Deliberazione della Giunta provinciale n. 1603 del 7 settembre 2018: Approvazione del Progetto esecutivo, ai sensi del punto 3) dell'Accordo di collaborazione sottoscritto in data 5 ottobre 2017 tra la Provincia autonoma di Trento e la Regione del Veneto sulla promozione e diffusione della certificazione "Family Audit" nei contesti organizzativi pubblici e privati. Legge provinciale 2 marzo 2011 n. 1, articoli 11, 19 e 32.

5 Linee guida della certificazione Family Audit approvate con deliberazione della Giunta della Provincia autonoma di Trento n. 2082 del 24 novembre 2016.

collaborazione:

1. percorso formativo per accreditare gli auditori al ruolo di consulenti e valutatori iscritti nel Registro Family Audit della Provincia autonoma di Trento;
2. cronoprogramma, criteri e modalità operative del Piano ponte;
3. analisi di impatto e valorizzazione delle buone prassi a supporto dell'individuazione di sistemi premianti nella Regione del Veneto.

La prima finalità del Piano ponte è la gestione del passaggio dallo standard tedesco “Audit Famiglia&Lavoro” allo standard Family Audit a favore delle organizzazioni venete già certificate o che hanno avviato il processo di certificazione dello standard tedesco.

La seconda è la diffusione della certificazione Family Audit nella Regione del Veneto, in considerazione anche del fatto che la Provincia autonoma di Trento e la Presidenza del Consiglio dei Ministri hanno sottoscritto il 3 agosto 2016 un Accordo in Conferenza Stato-Regioni, allo scopo di promuovere lo standard Family Audit a livello nazionale.

La terza finalità è il supporto e l'orientamento verso consapevolezza, competenze e strumenti necessari per una politica di gestione delle risorse umane concreta ed attenta sia ai bisogni di bilanciamento tra lavoro e vita familiare dei lavoratori sia alle esigenze d'innovazione delle organizzazioni medesime.

1.2. CRITERI E MODALITÀ PER L'ACCESSO AL PIANO PONTE

Prima di dare inizio alla fase di allineamento del Piano ponte, è stata svolta un'attività di ricerca e ricostruzione del bacino potenziale di organizzazioni interessate allo standard Family Audit e, come tali, potenziali beneficiarie del progetto. Le organizzazioni sono quelle certificate in base al modello tedesco o che hanno attivato tale processo in Veneto senza poi aver acquisito la specifica certificazione.

Una volta individuato il bacino e il target d'interesse, la Regione del Veneto in collaborazione con l'Agenzia provinciale per la famiglia ha organizzato, a favore delle organizzazioni potenzialmente interessate, un seminario di presentazione della proposta di passaggio al Family Audit. Durante il seminario, che si è svolto il 25 maggio 2018 a Venezia, è stato chiesto alle organizzazioni di inviare una manifestazione d'interesse all'Ente di certificazione, con la richiesta di indicare il nominativo dell'auditore accreditato che avrebbe svolto le funzioni di accompagnamento nel corso del processo di certificazione. Sono state raccolte in totale 23 manifestazioni d'interesse.

Per formalizzare l'avvio del processo di certificazione Family Audit, le organizzazioni hanno successivamente inviato tramite la piattaforma informatica GeApf⁶, la “Domanda di attivazione del processo di certificazione” ed effettuato il relativo versamento della quota di compartecipazione⁷.

⁶ Piattaforma GeApf – Gestionale dell'Agenzia per la famiglia.

⁷ Tale quota è stata parametrata sulla base del numero dei lavoratori coinvolti nel processo di certificazione (Cfr. Allegato n. 3 alla deliberazione della Giunta della Provincia autonoma di Trento n. 2082 del 24 novembre 2016).

1.2 TEMPISTICHE

Il Piano ponte prevede le seguenti fasi operative:

1. fase preliminare e di promozione;
2. fase di allineamento;
3. fase di rilascio del certificato Family Audit (e successive conferme annuali fino al rilascio del certificato Family Audit Executive).

La fase preliminare si è svolta tra gennaio e giugno 2018: durante questo periodo è stato identificato il gruppo delle organizzazioni venete potenzialmente interessate al passaggio verso lo standard Family Audit. Al riguardo sono pervenute 23 manifestazioni d'interesse.

Con l'approvazione del "Progetto esecutivo", le organizzazioni che avevano già trasmesso la loro manifestazione di interesse per l'adesione al Piano ponte, hanno potuto inviare la "Domanda di attivazione del processo di certificazione". Sono stati quindi attivati 21 iter di certificazione, dei quali due sono iter interaziendali così come previsti dalle Linee guida Family Audit al paragrafo 3.6. Nello specifico i due processi interaziendali coinvolgono rispettivamente 3 e 11 enti pubblici. Le organizzazioni coinvolte nel Piano ponte sono 34⁸, di cui 12 sono private e 22 pubbliche, per un totale di 23.756 occupati, di cui 17.056 lavoratrici (72%) e 6.700 lavoratori (28%).

La successiva fase di allineamento ha avuto inizio con l'invio della "Domanda di attivazione del processo di certificazione" e si è conclusa con il rilascio del primo certificato Family Audit e con l'avvio delle attività di pianificazione e realizzazione della fase attuativa della certificazione. La fase di allineamento ha previsto un'attività di accompagnamento e di supporto alle organizzazioni da parte degli auditori che hanno svolto soprattutto un lavoro di adattamento dei Piani aziendali, redatti inizialmente in base all'Audit tedesco, secondo i criteri orientativi definiti dal confronto tra i due modelli di certificazione.

In deroga alle Linee guida, il Piano ponte ha previsto l'accorpamento della fase preliminare e della prima fase del processo di certificazione Family Audit prescindendo dalla tempistica indicata nelle Linee guida.

Nel corso della fase di allineamento⁹, alle organizzazioni è stato chiesto di presentare annualmente l'aggiornamento puntuale delle misure contenute nel proprio Piano aziendale, allo scopo di conseguire di anno in anno la conferma del certificato Family Audit e, al termine della terza annualità, il rilascio del certificato Family Audit Executive.

1.3 ORGANIZZAZIONI CERTIFICATE FAMILY AUDIT

Nel corso del 2019, le organizzazioni hanno portato avanti la fase di allineamento dell'iter di certificazione, adempiendo agli obblighi previsti dal "Progetto esecutivo" e conseguendo il certificato Family Audit. Di seguito si riporta una tabella contenente l'elenco delle organizzazioni aderenti al Piano ponte (Tabella 1).

⁸ I grafici riportati nel presente documento fanno riferimento a 21 iter di certificazione attivati anche se il numero totale delle organizzazioni coinvolte è pari a 34 in quanto due sono gli iter interaziendali.

⁹ La fase di allineamento si conclude con il rilascio del certificato Family Audit e le attività di pianificazione e realizzazione della fase attuativa dell'iter (Cfr. 3.5.2 del Progetto esecutivo).

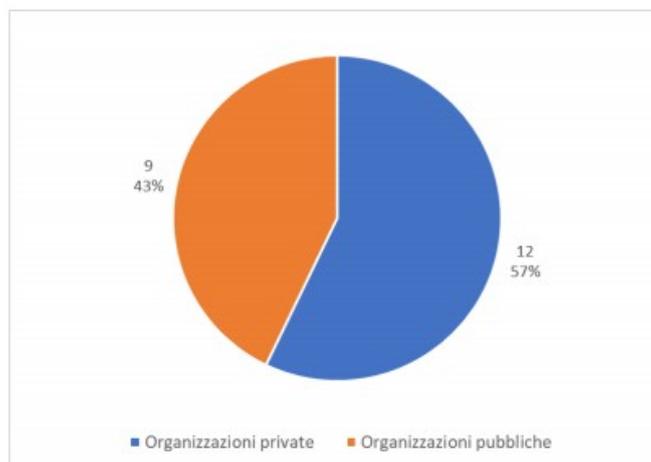
Tabella 1: Elenco organizzazioni aderenti al Piano ponte

n.	NOMINATIVO ORGANIZZAZIONE
1	ex Antica Scuola dei Battuti ¹⁰ ora I.P.A.V. - Istituzioni Pubbliche Assistenza Veneziane
2	AZALEA Cooperativa Sociale A R.L.
3	Azienda ULSS 2 Marca Trevigiana
4	Azienda ULSS 6 Euganea
5	Casa di riposo e Centro diurno Gino e Pierina Marani
6	Comune di Borgoricco (Federazione dei Comuni di Sampierese, i Comuni ad essa aderenti e il Comune di Trebaseleghe)
7	Comune di Giavera del Montello, Valdobbiadene e Volpago
8	Comune di Padova
9	Enaip Veneto Impresa Sociale
10	Fondazione Centro produttività del Veneto
11	Fonderie di Montorso S.p.A.
12	Galdi s.r.l.
13	Istituto Zooprofilattico sperimentale delle Venezie
14	Madonna dei Miracoli - Società cooperativa sociale ONLUS
15	Nep s.r.l.
16	Ospedale Riabilitativo Motta di Livenza
17	Servizi sociali la Goccia - Società cooperativa sociale a.r.l.
18	Società cooperativa sociale - Il Portico
19	Solidarietà Società cooperativa sociale
20	Studio Themis
21	Università degli studi di Venezia Ca' Foscari

Con riferimento ai 21 iter di certificazione del Piano ponte, alcuni grafici di seguito riportati offrono una panoramica dei soggetti coinvolti.

¹⁰Con nota acquisita a protocollo provinciale n. 562861 in data 16/09/2020, è stata comunicata la fusione di Antica Scuola dei Battuti con I.R.E. - "Istituzioni di Ricovero ed Educazione" nel nuovo Ente "Istituzioni Pubbliche di Assistenza Veneziane" - I.P.A.V. - C.F. 82000890275 - approvata con decreto n. 169 del 9/12/2019 del Direttore della Direzione per i Servizi Sociali.

Figura 1: distribuzione organizzazioni per natura

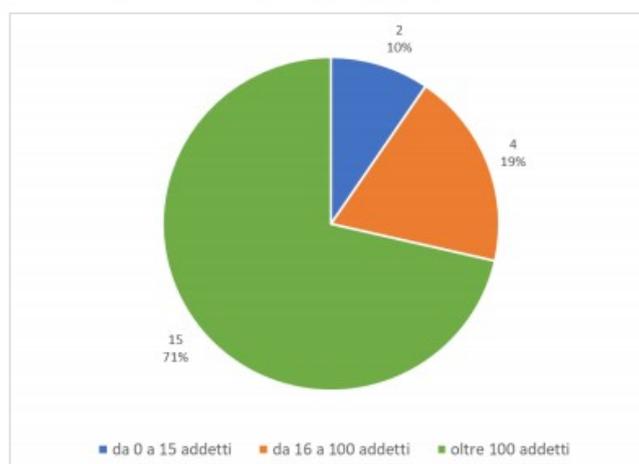


Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 30/07/2021

La maggior parte delle organizzazioni (12 su 21) sono di natura privata; 9 sono invece le organizzazioni pubbliche (Figura 1).

Oltre il 70% delle organizzazioni ha più di 100 dipendenti (Figura 2); circa un quinto di esse (19%) presenta dimensioni medie (da 16 a 100 addetti), mentre solo 2 hanno meno di 16 dipendenti.

Figura 2: distribuzione organizzazioni per dimensione



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 30/07/2021

La Figura 3 mostra la distribuzione dei dipendenti per genere e natura. La maggior parte dei lavoratori coinvolti (20.878 su 23.756, pari all'88%) sono occupati in organizzazioni di natura pubblica. Le donne, con 17.056 occupate, rappresentano oltre il 70% della forza lavoro delle

organizzazioni aderenti al Piano ponte: tale proporzione è rispettata abbastanza fedelmente sia tra le organizzazioni pubbliche (72% di donne) sia tra quelle private (68%).

Figura 3: distribuzione dei dipendenti coinvolti per genere e natura dell'organizzazione

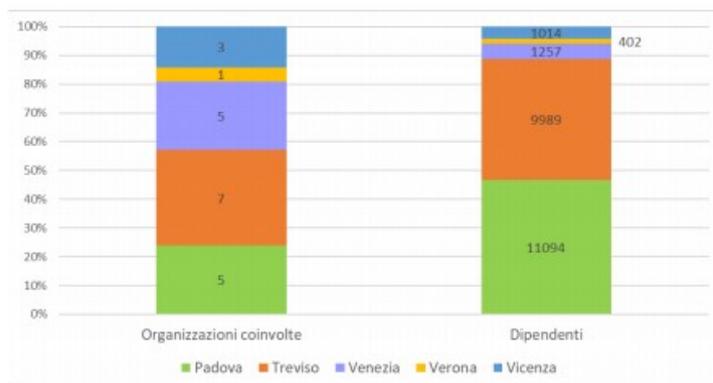


Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 30/07/2021

La Figura 4 si riferisce alla distribuzione per provincia delle organizzazioni e dei lavoratori coinvolti nel progetto. La provincia con più organizzazioni coinvolte è Treviso (7), seguita da Padova e Venezia con 5.

Tre organizzazioni hanno sede in provincia di Vicenza, mentre una sola si trova in provincia di Verona. La distribuzione geografica dei dipendenti mostra come quasi il 90% sia occupato in organizzazioni operanti nelle province di Padova e Treviso che presentano infatti un'elevata dimensione media delle stesse (2.218 e 1.427 addetti rispettivamente).

Figura 4: distribuzione per provincia delle organizzazioni e dei dipendenti coinvolti



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 30/07/2021

2. PARTE SECONDA – ANALISI DI IMPATTO

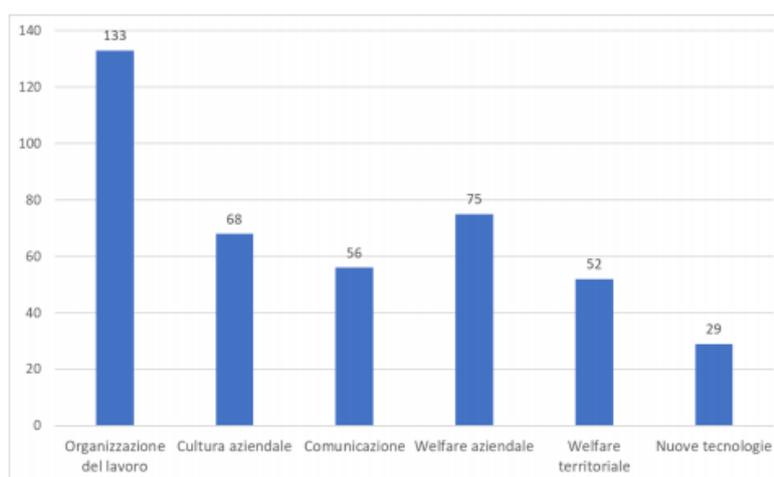
2.1 PIANO AZIENDALE

Il Piano aziendale raccoglie le misure di conciliazione articolate nei seguenti sei macro ambiti: Organizzazione del lavoro, Cultura aziendale/Diversity Equality & Inclusion Management, Comunicazione, Welfare aziendale/People caring, Welfare territoriale, Nuove tecnologie.

Alla data di stesura di questo report, tutte le organizzazioni aderenti al Piano ponte hanno presentato il proprio Piano aziendale e 17 su 21 hanno presentato anche l'aggiornamento relativo alla prima annualità del percorso. La figura successiva (Figura 5) mostra quante misure sono state inserite in totale per ogni macro ambito nei Piani aziendali delle organizzazioni venete.

Come si può notare, il macro ambito con il maggior numero di misure è quello dell'Organizzazione del lavoro con 133 azioni progettate: in media ogni Piano contiene più di 6 misure in questo macro ambito, che risulta essere quello in cui si concentrano le attività di maggiore impatto sulla possibilità di conciliazione tra vita e lavoro. Seguono i macro ambiti Welfare aziendale (75 misure, in media 3,6 per Piano) e Cultura aziendale (68 misure, 3,2 per Piano). I macro ambiti Comunicazione (56 misure) e Welfare territoriale (52 misure) vedono in media l'inserimento di circa 2,5 misure in ogni Piano. Notevolmente più basso risulta il numero delle misure previste per il macro ambito Nuove tecnologie (27 misure), rispetto al quale è doveroso tener presente che molte delle attività previste nei macro ambiti Organizzazione del lavoro e Comunicazione, hanno spesso contenuti legati al tema delle nuove tecnologie (si pensi all'introduzione di sistemi di telelavoro/smart working o allo sviluppo di una newsletter sui temi della conciliazione).

Figura 5: numero di azioni per macro ambito



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 30/07/2021

Nel compilare il Piano aziendale le organizzazioni segnalano, per ciascuna azione, la corrispondenza con una o più voci della “tassonomia delle azioni di conciliazione”, un elenco di

possibili azioni di conciliazione curato dall'Ufficio Family Audit dell'Agenzia per la famiglia e costantemente aggiornato (si veda il box seguente e la Tabella 2).

Nel prosieguo del paragrafo, per ciascun macro ambito, sarà mostrata una tabella in cui saranno presentate le voci della tassonomia utilizzate nei Piani aziendali con il conteggio del numero di occorrenze (in ordine decrescente), in modo tale da dare conto delle azioni più diffuse. Seguirà una presentazione delle azioni più significative o che hanno generato i risultati più apprezzabili.

TASSONOMIA DELLE AZIONI DI CONCILIAZIONE

L'analisi dei Piani aziendali redatti dalle organizzazioni aderenti al processo ha permesso all'Ente di certificazione di definire una tassonomia di 126 misure tipo, utilizzata dagli attori della certificazione Family Audit come guida per la catalogazione nei diversi macro ambiti e campi di indagine e di azione delle misure che inseriscono nei Piani.

Di seguito si riporta una sintesi del numero di misure previste dalla tassonomia per ciascun macro ambito e campo d'indagine e di azione. Si può notare come il macro ambito con il maggior numero di misure individuate (43) sia il primo, "Organizzazione del lavoro", e che al suo interno pesa particolarmente il primo campo d'indagine e di azione, "Orari e permessi", con 25 misure. Seguono il campo "Contributi finanziari e benefit" con 17 azioni ed il campo "Orientamento ai servizi nell'ottica del benessere del territorio" con 15.

Tabella 2: Tassonomia delle azioni di conciliazione – numero di azioni per campo d'azione

Macro ambiti	Campi di indagine e di azione	Numero misure
A) Organizzazione del lavoro	1. Orari e permessi	25
	2. Processi di lavoro	9
	3. Luoghi di lavoro	9
Totale Macro ambito A		43
B) Cultura aziendale/Diversity Equality & Inclusion Management	4. Competenza del management	10
	5. Sviluppo del personale	10
Totale Macro ambito B		20
C) Comunicazione	6. Strumenti per informazione e comunicazione	9
Totale Macro ambito C		9
D) Welfare aziendale/people caring	7. Servizi al lavoratore e ai familiari	12
	8. Contributi finanziari e benefit	17
Totale Macro ambito D		29
E) Welfare territoriale	9. Orientamento ai servizi nell'ottica del benessere del territorio	15
	10. Responsabilità sociale d'impresa	5
Totale Macro ambito E		20
F) Nuove tecnologie	11. Orientamento ai servizi ICT per gli aspetti organizzativi/gestionali e di welfare aziendale	5
Totale Macro ambito F		5
Totale complessivo		126

Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

2.1.1. Macro ambito A: Organizzazione del lavoro

In questo macro ambito sono inserite misure volte all'introduzione di azioni che possono incidere direttamente e positivamente sulle modalità di gestione del lavoro e del tempo del personale occupato come, ad esempio, l'introduzione di forme di flessibilità oraria o smart working. L'azione di gran lunga più utilizzata, tra quelle previste dalla tassonomia per questo macro ambito, è la revisione dei ruoli e dei processi di lavoro, scelta da ben 19 organizzazioni. Seguono la flessibilità di orario in entrata e uscita e lo smart working (utilizzati da 11 organizzazioni) e il telelavoro a domicilio (scelto da 8 organizzazioni).

Tabella 3: Tassonomia delle attività di conciliazione – Macro ambito A

Macro ambito	Campo di indagine e azione	Titolo	Numero
A	02	Revisione di ruoli e processi di lavoro	19
A	01	Flessibilità: entrata e uscita	11
A	03	Smart working	11
A	03	Telelavoro a domicilio	8
A	02	Interscambiabilità	7
A	03	Sostegno alla mobilità	7
A	01	Part-time: regolamentazione	6
A	01	Banca delle ore	6
A	01	Flessibilità: pausa pranzo	6
A	01	Orari: regolamentazione	5
A	03	Telelavoro mobile	5
A	03	Accesso a strumenti di lavoro da remoto	5
A	01	Orari: turnistica	4
A	01	Orari: modifica orario di funzionamento della struttura	4
A	02	Programmazione attività	4
A	02	Aumento della motivazione/benessere aziendale	4
A	02	Sistema di qualità e conciliazione	4
A	03	Sede di lavoro	4
A	01	Orario personalizzato	3
A	01	Altro - Orari e permessi	3
A	01	Ferie: piano ferie	3
A	01	Banca delle ore della solidarietà	3
A	03	Videoconferenza e formazione a distanza	3
A	01	Permessi solidali	2
A	01	Part-time: flessibilità	2
A	01	Flessibilità: settimanale o su periodi più lunghi	2
A	01	Ferie: regolamentazione	2
A	02	Programmazione riunioni e incontri	2
A	02	Gestione assenze lunghe	2
A	02	Altro - Processi di lavoro	2
A	01	Congedo obbligatorio neo-papà	1
A	01	Ferie: ferie a mezza giornata	1
A	01	Orari: programmazione	1
A	01	Aspettative: regolamentazione	1
A	01	Permessi assistenza figli e altri familiari	1

A	01	Ferie: flessibilità	1
A	01	Part-time: estensione della fruizione	1
A	02	Cambio mansioni	1
A	02	Organizzazione attività conciliante	1
A	03	Telelavoro in telecentri o altre sedi	1
A	03	Comfort e accessibilità del luogo di lavoro	1

Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

Si segnala a questo proposito, l'esempio di un'organizzazione operante nel settore dei servizi alla persona che, lavorando su turnistiche concordate in anticipo, ha inserito nel proprio Piano aziendale una misura innovativa con l'obiettivo di avviare una revisione dei ruoli e dei processi interni. Questa misura risulta essere alquanto interessante poiché punta a sensibilizzare il personale verso l'utilizzo di una soluzione organizzativa che va ad affrontare i problemi derivanti dalle assenze del personale in un'ottica di conciliazione. Concretamente, la misura punta a sistematizzare le procedure legate alla comunicazione di indisponibilità, in modo tale da consentire una riprogrammazione dei turni corretta ed efficace. È un vantaggio non solo per il dipendente che si vede supportato in termini di conciliazione vita-lavoro e per il dipendente chiamato alla sostituzione, ma anche per l'azienda che vede migliorare in questo modo la gestione e l'organizzazione del lavoro.

In analogia a quanto appena descritto, una seconda organizzazione ha attuato un percorso complesso di riorganizzazione aziendale allo scopo di definire, formalizzare ed attuare, a tutti i livelli, un maggiore coinvolgimento dei dipendenti, un aumento dell'autonomia decisionale dei singoli ed una maggiore partecipazione nelle decisioni aziendali. Per la riorganizzazione, è stata pensata la creazione di equipe di coordinamento per ogni area di intervento e questa nuova modalità di coinvolgimento è stata formalizzata anche nel contratto integrativo. Ai lavoratori, che hanno partecipato alle equipe di coordinamento, è stato attribuito un premio di partecipazione.

Nel macro ambito in oggetto, molte misure innovative che hanno ottenuto risultati apprezzabili riguardano il potenziamento delle misure di telelavoro e di smart working, anche alla luce della situazione legata all'emergenza sanitaria da Covid-19. In particolar modo, va citata un'organizzazione di grandi dimensioni che ha svolto un'indagine interna rispetto alla soddisfazione dei dipendenti sull'utilizzo del telelavoro, ottenendo risultati importanti in termini di diffusione e con un tasso di soddisfazione dei telelavoratori del 40%. Per quanto riguarda il telelavoro, nella stessa organizzazione, era stata avviata una sperimentazione biennale a gennaio 2019, con un primo coinvolgimento di 30 persone e con la prospettiva di coinvolgere successivamente, nel secondo anno, un totale di 60 persone. Da marzo 2020, la modalità di lavoro agile è diventata modalità ordinaria, una circostanza che ha di fatto annullato la fase di sperimentazione. In una situazione di emergenza, come quella del Covid-19, la sperimentazione è risultata proficua e l'istituto è stato esteso a tutte le strutture e a tutti i lavoratori.

Una terza organizzazione, di piccole dimensioni, ha inserito nel proprio Piano aziendale una misura volta a sperimentare il lavoro agile e a comprenderne le implicazioni a livello organizzativo e lavorativo. L'emergenza sanitaria ha portato ad accelerare l'attuazione della misura che, da sperimentale, ha visto una prima applicazione generalizzata nel periodo tra marzo e maggio 2020. Non sono state rilevate particolari criticità in questo periodo e la misura

ha permesso l'adattamento alla nuova situazione in maniera più rapida ed efficace tanto che l'organizzazione ha deciso di mantenerla.

Circostanza analoga si è verificata in un'altra organizzazione, dove si è passati da una situazione in cui si pensava di “elaborare un regolamento interno/modello contrattuale per introdurre in via sperimentale il lavoro agile in azienda rivolto alle figure impiegatizie” ad una situazione in cui a tutti gli impiegati è stata data la possibilità di lavorare in modalità agile dall'inizio dell'emergenza sanitaria. Nell'aggiornamento del Piano aziendale, l'organizzazione ha segnalato che per le figure impiegatizie, per le quali non è necessaria la presenza fisica in azienda, il lavoro agile è tuttora una prassi con “una giornata di lavoro agile e quattro in presenza”. La pandemia ha fatto sì che da un valore atteso di 2 dipendenti aderenti alla misura, si sia arrivati a 43 dipendenti.

All'interno di un'altra organizzazione si riscontra il caso in cui la misura dello smart working è stata inserita in fase di aggiornamento del Piano aziendale, proprio in occasione dell'emergenza sanitaria. Lo scopo della misura era di rispondere “alle esigenze di diversi operatori nella gestione degli impegni familiari, specie in occasione della chiusura di asili e scuole, ma anche a fronte di ridurre il numero di contatti all'interno degli uffici”. L'organizzazione ha segnalato di voler puntare alla stabilizzazione anche in futuro di questa misura, dati i risultati significativi raggiunti.

Viene infine riportato un ultimo esempio relativo all'esperienza di un'organizzazione che ha inserito nel proprio Piano aziendale una specifica misura con l'obiettivo di sperimentare su un “target selezionato ed idoneo di dipendenti” la concessione di alcune ore da svolgere in lavoro agile. Con l'insorgere dell'emergenza sanitaria, la misura del lavoro agile è stata sperimentata non solo su un piccolo gruppo di dipendenti, bensì è stata estesa a tutti i dipendenti.

La certificazione Family Audit ha quindi rappresentato per le organizzazioni venete una spinta forte verso la diffusione di nuove modalità di organizzazione del lavoro, con ricadute positive sulla conciliazione vita-lavoro, offrendo l'opportunità di avere a disposizione una risposta rapida ed efficace ad una situazione di particolare emergenza come quella vissuta nel 2020.

Misure come il telelavoro, il lavoro agile o lo smart working sono certamente risultate all'avanguardia, ma a queste se ne affiancano altre ugualmente innovative. Si cita l'esempio di un'organizzazione che ha inserito nel proprio Piano aziendale una misura volta a prevedere incontri specifici tra responsabili e referenti per la promozione del “miglioramento continuo, l'innovazione interna e l'innovazione dei servizi al territorio”. Questa misura costituisce “uno degli esempi di quanto il processo Family Audit sia risultato funzionale ad affrontare la situazione critica emersa con la pandemia e lo stop alle attività”. Nonostante la situazione, nella realtà organizzativa in questione sono stati attivati gruppi di lavoro per affrontare la nuova sfida, per individuare nuove modalità di gestione di attività e servizi, per operare in sicurezza e per rivedere le procedure gestionali ed organizzative. È una misura significativa che dà valore al processo di certificazione iniziato. In riferimento alla pandemia, è stato altresì attivato un servizio per analizzare documenti, prescrizioni, indicazioni (legislative e sanitarie) e progettare servizi e attività nell'ottica della salute e tutela del personale e degli utenti. L'organizzazione lo ha definito come “un percorso di crescita professionale molto rilevante, sia per i responsabili e coordinatori che per gli addetti e che troverà continuità anche rispetto alle attività ordinarie”.

La stessa organizzazione ha inserito poi una misura per promuovere la possibilità di realizzare parte degli incontri e delle riunioni, tra responsabili e referenti dei diversi servizi, anche in

videoconferenza. Come per la precedente misura, l'emergenza sanitaria e la sospensione delle attività hanno dato una spinta all'attivazione di questa misura, mostrandone comunque l'efficacia e la sostenibilità. I risultati sono stati significativi, con un numero di incontri molto consistente che l'organizzazione stessa ha definito come "impensabile in fase di ideazione della misura".

Un'altra organizzazione ha introdotto una particolare misura volta ad approfondire il fenomeno dell'assenteismo e il modo in cui questo influenza il clima e la cultura delle organizzazioni. L'organizzazione in questione aveva in precedenza avviato un'attività di valutazione sul tema della "gestione dello stress da lavoro correlato" in collaborazione con l'Università degli Studi di Padova. In questa circostanza, sono state approfondite le tematiche connesse all'assenteismo in termini di disagio/soddisfazione lavorativa e salute. Nonostante la misura abbia subito un rallentamento a causa dell'emergenza da Covid-19, entro il 2022 l'organizzazione prevede un momento di condivisione dei risultati raggiunti.

Il lavoro da remoto si è indubbiamente rivelato una misura molto diffusa, ma ve ne sono altre, contenute alla voce della tassonomia "accesso a strumenti di lavoro da remoto", che meritano un'attenzione particolare. Prendiamo ad esempio un'organizzazione operante in ambito sanitario, che ha inserito nel proprio Piano aziendale una misura volta a studiare e capire come gestire l'utilizzo della cartella informatizzata. Questa misura ha fornito lo slancio per lo studio e l'elaborazione di possibili ulteriori sviluppi dello strumento, specialmente per quanto riguarda la sua funzionalità e l'utilizzo di determinate informazioni anche da remoto. Al momento, l'accesso è consentito solo ai coordinatori allo scopo di renderne più fluida la gestione, specie nelle situazioni critiche e nelle emergenze e sempre nel rispetto della sicurezza dei dati e della privacy. Questa misura si è rivelata molto utile anche nei tempi di emergenza sanitaria.

Tra le forme di flessibilità lavorativa identificate come innovative, spiccano in particolar modo le esperienze di analisi e di ricerca correlate. È il caso di citare un'organizzazione che ha avviato un lavoro di analisi sui dati relativi agli straordinari, con specifico interesse verso i gruppi di lavoro in cui sono presenti lavoratori part-time. Nell'analisi dei dati è stata posta particolare attenzione ai casi in cui la presenza di personale a part-time avrebbe potuto comportare carichi eccessivi per gli altri componenti del gruppo. Nel caso in cui si fossero rilevate situazioni di questo tipo, la misura prevedeva un'azione di riorganizzazione dei gruppi di lavoro non equilibrati: in totale sono stati segnalati 5 gruppi di lavoro.

La medesima organizzazione ha inoltre effettuato un'analisi circa le attività svolte dai dipendenti, con diverse qualifiche, allo scopo di individuare quelle totalmente, o in parte, telelavorabili. Una volta ottenuta la mappatura delle attività, l'intenzione era quella di avviare il progetto sul telelavoro e sul lavoro agile. L'emergenza sanitaria ha accelerato la realizzazione di queste misure, confermandone le potenzialità.

Per quanto riguarda le misure di flessibilità oraria, portiamo l'esempio di un gruppo di comuni che ha introdotto una particolare misura volta all'estensione della flessibilità dell'orario, con entrata anticipata e nella pausa pranzo, per tutti i dipendenti anche quelli part-time. È una misura che ha raggiunto risultati significativi con il 91% dei dipendenti aderenti alla proposta e che ha permesso di regolamentare la flessibilità e disciplinarla nei contratti decentrati di ciascun comune. Nello stesso gruppo, è stata adottata anche una misura per l'introduzione di nuove modalità di lavoro, come il telelavoro e lo smart-working.

In conclusione, emerge chiaramente come l'accelerazione causata dall'emergenza sanitaria rappresenti una costante nel processo di adozione delle misure di questo macro ambito nei Piani aziendali presentati nel paragrafo.

2.1.2. Macro ambito B: Cultura aziendale/Diversity Equality & Inclusion Management

Nel macro ambito Cultura aziendale/Diversity Equality & Inclusion Management rientrano le iniziative volte sia alla formazione del management sia allo sviluppo del personale. Si tratta di azioni che favoriscono lo sviluppo e il consolidamento di una filosofia aziendale e di una cultura organizzativa attenta alle esigenze di conciliazione, senza implicazioni penalizzanti sul piano dello sviluppo professionale. Le attività di gran lunga più diffuse in questo macro ambito riguardano, da un lato, la formazione del management sulla conciliazione e, dall'altro, le azioni di sviluppo delle competenze dei lavoratori, entrambe inserite 17 volte nei Piani aziendali delle organizzazioni venete. Seguono le azioni che incidono sulla competenza del management nella gestione della conciliazione e quelle riguardanti il mantenimento del gruppo di lavoro del Family Audit (entrambe inserite 8 volte nei Piani aziendali).

Tabella 4: Tassonomia delle attività di conciliazione – Macro ambito B

Macro ambito	Campo di indagine e azione	Titolo	Numero
B	04	Formazione del management sulla conciliazione	17
B	05	Sviluppo delle competenze dei lavoratori	17
B	04	Competenza del management nella gestione della conciliazione	8
B	05	Gruppo di lavoro	8
B	05	Formazione dei lavoratori sulla conciliazione	5
B	04	Incontri del management sui temi della conciliazione	3
B	04	Monitoraggio conciliazione	3
B	05	Valutazione trasparente e che consideri le esigenze di conciliazione	3
B	05	Piano del buon rientro	3
B	04	Regolamenti interni e linee guida	2
B	05	Piani di accompagnamento/tutoraggio	2
B	05	Altro - Sviluppo del personale	2
B	04	Diversity management	1
B	04	Linguaggio inclusivo	1
B	05	Conciliazione per i collaboratori a progetto/temporanei	1

Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

Osservando le buone pratiche individuate, si mette in evidenza l'esempio di un'organizzazione che ha inserito una misura dedicata alla realizzazione di momenti di formazione e di informazione sul lavoro agile per posizioni apicali. È una misura interessante perché risponde all'esigenza di acquisire maggiori competenze, alla luce di nuove tecnologie e modalità di lavoro sempre più diffuse. L'organizzazione ha aderito infatti sia ad un progetto di formazione sul lavoro agile per Dirigenti approvato e proposto dalla Regione del Veneto sia al Progetto VELA (Veloce, Leggero, Agile: Smart Working per la PA).

In un altro Piano aziendale, è stata inserita una misura direttamente volta a “rafforzare le competenze manageriali in relazione agli strumenti organizzativi che favoriscono la conciliazione vita-lavoro”. La misura ha interessato coloro che “gestiscono risorse umane”, non solo dirigenti ma anche capi ufficio, al fine di migliorare le competenze gestionali in maniera più diffusa, sia in termini di diversity management che di conciliazione. La misura è stata fino ad oggi realizzata solo in parte, a causa anche dell'emergenza sanitaria, ma l'obiettivo è quello di svilupparla ulteriormente, dati i risultati significativi raggiunti con l'80% dei responsabili e dei capi reparto formati.

Il numero più alto di misure volte al potenziamento delle pari opportunità si trova precisamente in questo macro ambito. Una delle organizzazioni ha inserito una misura relativa alla selezione del personale, puntando a consolidare una modalità per il reclutamento dei soci-lavoratori orientato alla promozione delle pari opportunità. L'organizzazione ha garantito e garantisce tuttora la presenza di due persone, un uomo e una donna preposte alla selezione in fase di colloquio. In questo modo, è stata strutturata una modalità più accurata per la definizione delle caratteristiche del ruolo lavorativo e per l'individuazione delle competenze necessarie. È una misura quindi altamente interessante, anche alla luce del fatto che viene adottata da un'organizzazione il cui CDA è composto per la totalità da donne.

Un'altra organizzazione ha puntato a formalizzare e individuare alcuni processi standard per l'analisi del potenziale e delle prestazioni del dipendente, allo scopo di individuare percorsi di carriera interni personalizzati e assicurare pari opportunità. È una misura che ha subito un momento di arresto durante l'emergenza sanitaria, in quanto la gestione delle risorse umane è stata una delle aree che ha affrontato i più forti cambiamenti e ha dovuto adattarsi in corso d'opera. I coordinatori sono stati, in questa fase di continuo cambiamento, prontamente supportati nella gestione del personale: questa esperienza arricchirà senza dubbio la futura standardizzazione della misura.

Un'altra misura a supporto delle pari opportunità vede, invece, l'attivazione di “oasi per le future mamme” a cui le dipendenti in gravidanza possono volontariamente e compatibilmente con la loro particolare condizione, accedere allo scopo di favorire la continuità lavorativa anche durante la gravidanza, nonché di permettere di acquisire strumenti e conoscenze utili al rientro.

In un altro Piano aziendale, è stata infine inserita una misura per l'attivazione di percorsi di smart working all'interno delle diverse funzioni aziendali. Tra le condizioni che possono incidere sull'accesso alla misura, sono individuate e valutate le skill del dipendente e alcune caratteristiche individuali che danno priorità di accesso ad alcuni lavoratori rispetto ad altri e che consistono, a titolo esemplificativo, in condizioni di salute dei lavoratori o ancora in esigenze di cura di figli minori. L'organizzazione ha, inoltre, proposto di integrare questi criteri e le rispettive caratteristiche mediante l'introduzione della tutela delle pari opportunità. L'attività di aggiornamento dei criteri di individuazione dei lavoratori è stata fortemente rallentata dalle priorità legate al periodo di emergenza sanitaria, ma si sta proseguendo con la prima fase di raccolta delle informazioni preliminari tramite un questionario.

2.1.3. Macro ambito C: Comunicazione

Nel macro ambito Comunicazione rientrano tutti gli strumenti e le modalità di gestione, introdotte all'interno delle organizzazioni per la promozione di una comunicazione interna ed esterna più efficace. In questo macro ambito, rientra l'azione più utilizzata tra tutte quelle

previste dalla tassonomia, ovvero la predisposizione di strumenti per la comunicazione verso l'interno, utilizzata 23 volte nei Piani aziendali delle organizzazioni coinvolte. Anche gli strumenti di comunicazione verso l'esterno (13) e le indagini sui fabbisogni di conciliazione (11) sono utilizzate più di 10 volte all'interno dei Piani aziendali.

Tabella 5: Tassonomia delle attività di conciliazione – Macro ambito C

Macro ambito	Campo di indagine e azione	Titolo	Numero
C	06	Comunicazione verso l'interno: predisposizione strumenti	23
C	06	Comunicazione verso l'esterno	13
C	06	Indagini sui fabbisogni di conciliazione	11
C	06	Comunicazione verso l'interno: incontri con il personale	7
C	06	Strumenti di condivisione	6
C	06	Valutazione benessere organizzativo	5
C	06	Altro - Comunicazione	3
C	06	Immagine esterna	2
C	06	Family day	2
C	06	Sportello/referente per la conciliazione	1

Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

In questo campo troviamo una misura che nella promozione delle pari opportunità ha raggiunto risultati significativi: un'organizzazione ha inserito nel proprio Piano aziendale una misura allo scopo di proporre di "aggiornare costantemente i vademecum relativi agli istituti che favoriscono la conciliazione e renderli disponibili ai dipendenti nello spazio dedicato di intranet". Questa misura si basa sul concetto base che il facilitare la trasparenza e la possibilità di usufruire correttamente di informazioni e degli istituti da parte dei dipendenti, aumenterà il numero degli accessi alle misure. L'obiettivo di questa misura è anche quello di promuovere tra i padri di famiglia l'utilizzo degli istituti di conciliazione, in un'ottica di una più equa ripartizione dei carichi di cura. I risultati sono stati significativi, con ben 23 dipendenti/padri che hanno utilizzato il congedo.

2.1.4. Macro ambito D: Welfare aziendale/People caring

Nel macro ambito Welfare aziendale/People caring rientrano benefit e servizi introdotti dalle organizzazioni a favore del personale e dei loro familiari. Le azioni più utilizzate nei Piani aziendali riguardano l'introduzione di forme di welfare integrativo (13 azioni), di convenzioni e sconti generici (10), di servizi di prossimità e salvatempo (9), di convenzioni riguardanti nello specifico prodotti e servizi per la famiglia (8), di servizi di orientamento e consulenza psicologica (7).

Tabella 6: Tassonomia delle attività di conciliazione – Macro ambito D

Macro ambito	Campo di indagine e azione	Titolo	Numero
D	07	Welfare integrativo	13
D	07	Altre convenzioni e sconti	10
D	08	Servizi di prossimità e salvatempo	9

D	07	Convenzioni per le famiglie dei lavoratori	8
D	08	Servizi di orientamento e consulenza psicologica	7
D	08	Mensa aziendale per la famiglia	4
D	07	Benefit	3
D	08	Spazio pausa pranzo	3
D	08	Baby sitter aziendale/baby parking	3
D	08	Sharing economy	3
D	07	Buono pasto	2
D	07	Premialità	2
D	08	Spazi per attività ricreative/culturali	2
D	07	Altro - Contributi finanziari e benefit	1
D	07	Contributi alla famiglia	1
D	07	Fondi di solidarietà/microcredito	1
D	08	Servizi doposcuola e servizi estivi offerti dall'organizzazione	1
D	08	Altro - Servizi al lavoratore e ai familiari	1
D	08	Mappa dei servizi di conciliazione per i lavoratori	1
D	08	Nido aziendale	1
D	08	CRAI: attività orientate alla famiglia	1
D	08	Tirocinio per i figli dei lavoratori	1

Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

Tra i benefit e i servizi che possono essere introdotti nei Piani aziendali dalle organizzazioni, spiccano i “servizi di prossimità e salva tempo”, a cui solitamente corrisponde l'introduzione di numerose misure. I Piani aziendali delle organizzazioni venete rispecchiano questo trend e, di seguito, si riportano alcune delle misure più innovative.

Un'organizzazione ha previsto, all'interno della propria struttura, la predisposizione di un supermercato automatico h24. Una misura sicuramente impegnativa dal punto di vista organizzativo e, allo stesso tempo, accolta con estremo entusiasmo dai dipendenti di questa organizzazione. In linea con questa misura, troviamo la proposta di attivare un servizio di “take away” serale, concordato con il servizio di catering della mensa.

In un'altra organizzazione è stata valutata la possibilità di attivare uno sportello informativo interno che fornisca ai dipendenti informazioni e riferimenti su agevolazioni, misure, attività rispetto alle diverse possibili esigenze di cura familiare. A seguito di una valutazione circa la sostenibilità economica ed organizzativa, lo sportello è stato attivato all'interno dell'ufficio sociale. Inizialmente, si è concentrato nell'ambito dei servizi a favore di persone anziane, dell'accesso alle strutture, della gestione burocratica e delle opportunità e azioni da intraprendere. Sulla base dei risultati e dell'esperienza raccolta, l'organizzazione ha deciso di ampliarne i contenuti attraverso alcune collaborazioni con i servizi pubblici territoriali. L'organizzazione descrive così la misura:

“È una misura che ha ricevuto un positivo riscontro da parte di quanti vi hanno avuto accesso sia per il servizio, sia per la flessibilità e la possibilità di confronto e approfondimento, maggiore rispetto al servizio pubblico”.

Citiamo infine un'organizzazione che punta molto sull'innovazione e sulla messa a disposizione di spazi concreti e di opportunità per i propri dipendenti. L'organizzazione ha costruito ed

inaugurato una struttura adiacente all’azienda, all’interno della quale sono state predisposte zone per riunioni e lavoro, ma anche un’area relax ed uno spazio verde aziendale. All’interno della nuova struttura è inoltre presente un’area rivolta ai dipendenti dedicata al fitness e al benessere il cui scopo viene così descritto dall’organizzazione:

“Questa iniziativa ha l’obiettivo anche di rafforzare i rapporti interpersonali in un ambiente informale, oltre che stimolare un atteggiamento di cura e attenzione verso il proprio benessere fisico e mentale”.

La struttura dispone inoltre di un’ampia sala auditorium per l’organizzazione di momenti di approfondimento culturale/formativo destinati gratuitamente ai dipendenti e loro familiari.

2.1.5. Macro ambito E: Welfare territoriale

Rientrano in questo macro ambito iniziative e servizi pensati e strutturati nell’ottica di promuovere il benessere territoriale e la responsabilità sociale d’impresa, attività che agiscono sul territorio esterno. Le azioni più utilizzate nei Piani aziendali riguardano la sostenibilità ambientale e sociale (8 azioni), la costruzione di sinergie tra le organizzazioni (8), la promozione (7) e la diffusione (6) della conciliazione sul territorio.

Tabella 7: Tassonomia delle attività di conciliazione – Macro ambito E

Macro ambito	Campo di indagine e azione	Titolo	Numero
E	09	Sostenibilità ambientale e sociale	8
E	09	Sinergia tra organizzazioni	8
E	09	Promozione della conciliazione sul territorio	7
E	10	Diffusione della conciliazione nel territorio	6
E	09	Mappa dei servizi per le famiglie del territorio	3
E	09	Offerta spazi/attrezzature/servizi per i soggetti del territorio	3
E	10	Rendicontazione Family Audit	3
E	10	Valorizzazione del volontariato	3
E	09	Sportello territoriale per la conciliazione	2
E	09	Spazi per la famiglia	2
E	09	Prodotti per le famiglie del territorio	2
E	09	Attività ricreative, formative e culturali per la famiglia	2
E	09	Adesione al Distretto famiglia	2
E	09	Servizio custodia bambini	1
E	10	Altro - Responsabilità sociale d’impresa	1
E	10	Sistemi premianti	1

Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

Tra le misure innovative introdotte da una delle organizzazioni, si segnala il “portierato sociale”, un servizio di orientamento e informazione per i cittadini rispetto a svariati argomenti e servizi (es: pagamento bollette, pensione, salute, sostegno al reddito, etc.). Tale servizio rappresenta una misura di grande rilievo che promuove la partecipazione e la socializzazione tra i cittadini. Nella medesima organizzazione, in risposta alla situazione di emergenza sanitaria e in un’ottica di resilienza e adattamento, va citata la misura “Sportello telefonico di supporto alla solitudine”.

Non si tratta di uno sportello specialistico, ma di una linea telefonica “amica” a cui rivolgersi per fare una chiacchierata e distrarsi. È una misura nata in un momento difficile, dove la distanza sociale e la solitudine erano fenomeni largamente diffusi ai quali l’organizzazione e la certificazione hanno saputo dare risposta.

In questo macro ambito, vanno citate anche le misure di partecipazione a tavoli di co-programmazione sul tema della famiglia. In un’altra organizzazione, è stata inserita una misura allo scopo di approfondire la conoscenza del territorio di riferimento in cui l’organizzazione opera, attivando un tavolo di lavoro di promozione e programmazione volto alla rilevazione dello status quo dei servizi per le famiglie presenti sul territorio. L’attività di mappatura è stata la base per una successiva riflessione sulle strategie e sui servizi attivabili a supporto delle famiglie e in materia di sviluppo del territorio, anche in un’ottica di integrazione socio-sanitaria.

La stessa organizzazione ha introdotto anche una misura volta alla collaborazione con enti pubblici, privati e famiglie del territorio per la realizzazione di azioni nell’ambito del progetto “Dopo di noi”. Si tratta di interventi direttamente collegati al tema della conciliazione vita-lavoro e alla gestione dei carichi di cura a favore di persone con disabilità. Sono progetti innovativi che promuovono altresì la responsabilità sociale d’impresa dell’organizzazione.

Un’altra organizzazione ha, invece, inserito nel proprio Piano una misura che consente a tale realtà aziendale di proporsi come partner delle imprese locali e delle loro reti, affinché i servizi erogati dalla stessa (in ambito socio-sanitario ed educativo) siano utilizzati dalle aziende del territorio come servizi di welfare aziendale e resi disponibili ai loro dipendenti e familiari. Nell’ambito dell’emergenza Covid-19, sono stati attivati, in collaborazione con associazioni specializzate, sportelli di consulenza psicologia gratuita per la popolazione.

Molte organizzazioni hanno aderito o hanno intenzione di partecipare a progetti per la creazione di misure e servizi di welfare territoriale. In particolare, una delle organizzazioni sta partecipando al progetto “Alleanza per la famiglia della Riviera del Brenta” e si sta impegnando nella partecipazione al Tavolo istituzionale a favore delle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro istituito dal Ministero per la famiglia e le disabilità ed al progetto europeo “ReFlex - REconciliation and FLEXibility: reconciling new work and care needs”.

Tra le misure orientate alla diffusione della conciliazione nel territorio, si segnala una specifica volta alla costituzione di un gruppo di lavoro pubblico/privato finalizzato a modificare il “Regolamento comunale sugli appalti” e ad individuare nuove proposte per l’inserimento dei sistemi premianti nelle aziende e negli enti che attuano politiche di responsabilità sociale d’impresa. È una misura interessante che per il momento ha subito un forte rallentamento in ragione della pandemia, ma che potrebbe portare a risultati significativi nella Regione del Veneto.

Anche nel macro ambito Welfare territoriale sono state individuate misure a sostegno delle pari opportunità. Un’organizzazione, ad esempio, ha inserito nel proprio Piano la predisposizione del Bilancio di genere e del Bilancio di sostenibilità, andando a valorizzare con i propri stakeholders l’importanza di un approccio sistematico ad aspetti quali le pari opportunità, il benessere organizzativo e la qualità nella gestione della risorsa umana, nonché la valorizzazione del capitale umano.

In un’altra realtà, è stato attivato il servizio “Sportello Qui Donna”, attualmente aperto in uno dei tre comuni interessati dalla certificazione Family Audit. Questa iniziativa vuole creare un

canale privilegiato attraverso cui diffondere la cultura della conciliazione famiglia e lavoro e delle pari opportunità, offrendo allo stesso tempo supporto e informazione in merito a tematiche riguardanti la violenza di genere.

2.1.6. Macro ambito F: Nuove tecnologie

Rientra in questo macro ambito l'introduzione di strumenti e tecnologie che facilitano e supportano il lavoro del personale (Strumenti di smart-working/lavoro agile, tele-working, software gestionali, dotazioni tecnologiche e connessioni, collegamento da remoto al server aziendale).

Nell'ambito delle Nuove tecnologie, non sono emerse misure innovative o aventi risultati significativi. Il motivo è da rintracciare nel carattere fortemente trasversale di questo macro ambito rispetto ai precedenti ed in particolar modo al macro ambito "Organizzazione del lavoro". All'interno di quest'ultimo, infatti, è concentrata la maggior parte delle misure che riguardano la dotazione tecnologica (12 utilizzi) e l'adozione di strumenti di time saving o condivisione del lavoro (9 utilizzi).

Tabella 8: Tassonomia delle attività di conciliazione – Macro ambito F

Macro ambito	Campo di indagine e azione	Titolo	Numero
F	11	Dotazione tecnologica	12
F	11	Strumenti di Time Saving/Condivisione del lavoro	9
F	11	Altro - Nuove tecnologie	6
F	11	Utilizzo internet	3
F	11	Sistemi gestione presenze	3
F	11	Strumenti ICT di supporto al processo Family Audit	2

Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

2.2 MISURE DI FLESSIBILITÀ

Lo standard della certificazione Family Audit è stato caratterizzato fin dal principio dall'attenzione alla misurabilità dei suoi effetti sulle organizzazioni coinvolte. Il box che segue presenta alcuni degli strumenti di cui la certificazione si è dotata per garantire la possibilità di monitorare, con indicatori oggettivi ed omogenei l'andamento del processo. Il presente paragrafo sarà dedicato alla presentazione dei valori di alcuni di questi indicatori per le organizzazioni aderenti al Piano ponte.

Il Modello di rilevazione dati

Il Modello di rilevazione dati è un modulo elettronico tramite il quale l'organizzazione fornisce all'Ente di certificazione informazioni su circa 30 indicatori relativi al proprio personale e fa parte degli strumenti adottati a supporto del processo di certificazione Family Audit. Obiettivo di questo strumento è la raccolta di dati oggettivi e misurabili utili:

- al consulente per rilevare eventuali criticità e proporre azioni coerenti nel Piano aziendale;
- al valutatore e al Consiglio dell'Audit, in sede di valutazione e riconoscimento del marchio,

- per una verifica di coerenza tra le azioni e dell'eventuale miglioramento conseguito;
- alle organizzazioni per verificare l'andamento nel tempo delle variabili e per confrontare il proprio livello con quello di organizzazioni simili;
- all'Ente di certificazione per monitorare l'andamento generale del processo per gruppi di organizzazioni.

Il Modello è compilato dalle organizzazioni nella fase preliminare del processo Family Audit e nella fase attuativa entro la scadenza di ogni annualità. Al rilascio del certificato Family Audit Executive per ogni organizzazione sono disponibili quattro Modelli, dall'anno zero (fase preliminare) all'anno tre, è quindi possibile verificare l'andamento dell'organizzazione con riferimento a ciascuna delle oltre 30 variabili. I dati contenuti in ogni Modello possono essere dati di stock (riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di compilazione, come ad esempio l'età dei dipendenti al 31 dicembre) o di flusso (relativi all'intero anno precedente, come ad esempio il numero di ore di straordinario cumulate dai lavoratori nel corso dell'anno).

I dati sono raccolti su un foglio elettronico (in formato Open Office o Microsoft Excel) o, su specifica richiesta dell'organizzazione, su un file di testo per il quale viene fornito un tracciato record da rispettare. Le informazioni sono disaggregate a livello del singolo dipendente, in modo tale che ciascuna riga del file del Modello corrisponda ad un lavoratore dell'organizzazione: risulta così possibile rielaborare i dati in maniera flessibile ed effettuare tutti gli incroci che si ritengono necessari.

La Tabella 9 presenta l'elenco delle variabili raccolte attraverso il Modello.

Tabella 9: Elenco degli indicatori raccolti con il Modello di rilevazione dati

genere	anzianità
età	ferie arretrate
carichi di cura	trasformazioni di contratto
qualifica	trasformazioni di orario
durata contratto	numero di assunzioni nell'anno
part-time	numero di progressioni nell'anno
tipologia part-time	rientro da maternità nell'anno
lavoro a turni	orario prima della maternità
lavoro con fasce presenza	permessi per malattia
obbligatoria	permessi per malattia bambino
flessibilità in entrata	giorni utilizzo congedo parentale
flessibilità in uscita	altri permessi
flessibilità in pausa pranzo	ore di straordinario
banca delle ore	formazione non obbligatoria
orario personalizzato	ore di formazione usufruita
telelavoro	

Il Modello è accompagnato da istruzioni dettagliate e puntuali che servono a garantire omogeneità (nello spazio e nel tempo) nei dati rilevati presso le diverse organizzazioni. I Modelli raccolti sono in ogni caso validati dal personale dell'Ente di certificazione che richiede verifiche o correzioni in caso di anomalie, quali ad esempio la mancata compilazione di alcune parti o la presenza di valori non coerenti con quelli dei Modelli precedenti o ancora di valori fuori scala per una data variabile.

I dati raccolti tramite il Modello costituiscono la base per l'elaborazione (spesso automatica) di una serie di strumenti, adottati a supporto dello standard Family Audit, in particolare di:

- una **sintesi numerica**, nella quale le informazioni sono presentate in tabelle che mostrano anno per anno i valori delle variabili, in formato assoluto e percentuale, disaggregate secondo diversi

criteri (principalmente per genere, qualifica e presenza di carichi di cura);

- una **sintesi grafica**, che permette di confrontare, per una serie di indicatori, il valore ottenuto dall'organizzazione con la media delle organizzazioni auditate e delle organizzazioni dello stesso tipo e di visualizzare l'andamento nel tempo di ciascuna variabile, sia a livello dell'intera organizzazione sia per sottogruppi di lavoratori (uomini e donne, con o senza carichi di cura);

- un **cruscotto aziendale**, lo strumento elettronico che permette l'interrogazione dinamica dei dati raccolti con il Modello e mette in evidenza le variabili più significative per l'organizzazione (scegliendo quelle che si discostano maggiormente dalla media delle organizzazioni simili);

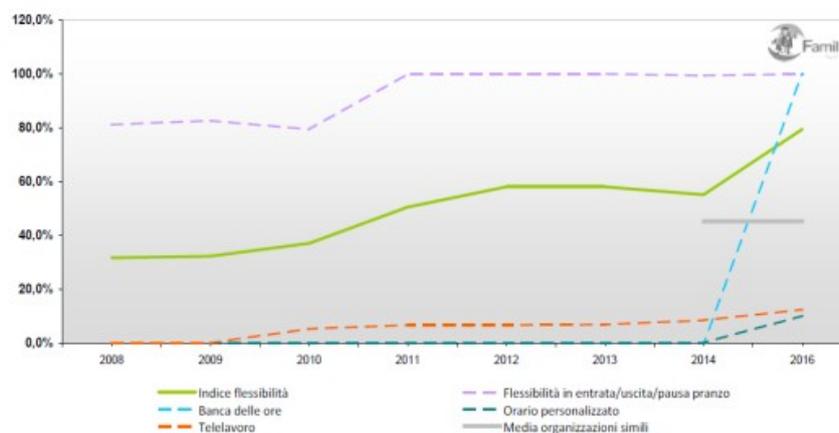
- altre **elaborazioni di sintesi**, prodotte al bisogno con opportune query sul database utilizzato per archiviare i dati forniti dalle organizzazioni con il Modello.

Indice di flessibilità

L'indice di flessibilità (Figura 6) è una misura sintetica che consente di valutare l'andamento nel tempo del grado di flessibilità offerto dall'organizzazione rispetto alle "best practices" riscontrate nel database dei Modelli di rilevazione dati. Esso è costruito a partire dai valori dei seguenti indicatori:

- % di dipendenti con orario flessibile in entrata/uscita/pausa pranzo;
- % di dipendenti con banca delle ore;
- % di dipendenti con orario personalizzato;
- % di dipendenti con telelavoro.

Figura 6: esempio di indice di flessibilità



L'indice è costruito rapportando ciascuno degli indicatori citati con il massimo registrato dalle organizzazioni simili per il medesimo indicatore e quindi combinando i valori ottenuti pesati con dei coefficienti.

La figura precedente mostra la rappresentazione dell'indice che viene fornita annualmente alle organizzazioni dopo che hanno presentato il Modello di rilevazione dati. L'indice è rappresentato

dalla linea continua verde - in crescita nel tempo per l'organizzazione in oggetto - che parte all'inizio del percorso da un valore inferiore alla media delle organizzazioni simili (tratto grigio sulla destra del grafico) e raggiunge un valore superiore al termine del percorso. Il grafico permette di apprezzare anche quali siano le componenti che portano all'aumento/diminuzione della flessibilità, in questo caso, soprattutto alla flessibilità in entrata/uscita estesa al 100% dei dipendenti nel 2011 e alla banca delle ore concessa alla totalità dei lavoratori nel 2016.

Benchmark

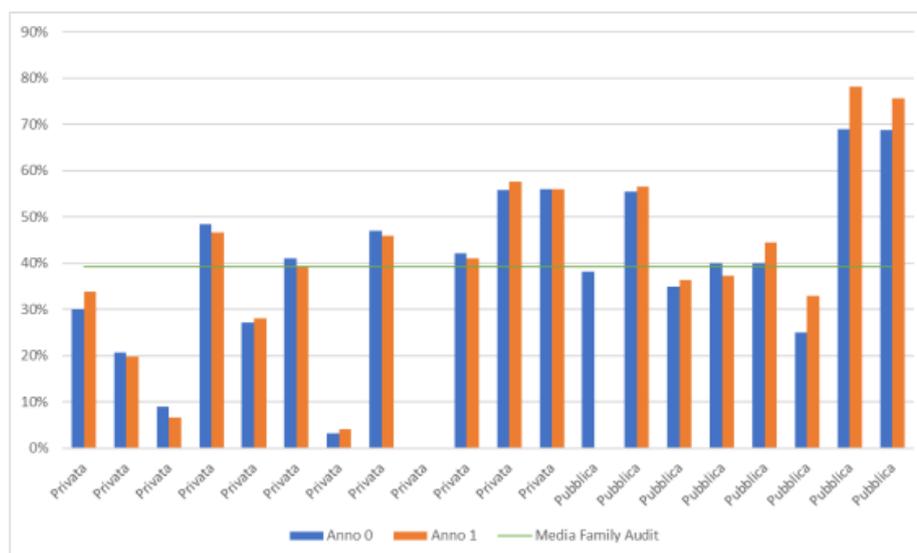
L'intero percorso di certificazione è valorizzato e supportato da strumenti di analisi e di valutazione. Attraverso lo strumento della benchmark analysis le politiche di conciliazione, realizzate da un'organizzazione attiva nel processo di certificazione Family Audit, possono essere comparate con quelle di realtà analoghe o operanti nello stesso settore.

La rielaborazione di questi dati permette alle organizzazioni di individuare e costruire una propria traiettoria di miglioramento personalizzata e verificare il posizionamento della propria organizzazione rispetto al totale delle organizzazioni certificate.

Di seguito si presentano alcune elaborazioni condotte con il Modello di rilevazione dati e gli strumenti "indice di flessibilità" e "benchmark", presentati nel box precedente. Al momento della stesura del presente report, 7 organizzazioni hanno già presentato 3 Modelli dati (relativi all'anno 0, all'anno 1 e all'anno 2), altre 12 hanno presentato i primi due Modelli, mentre 2 sono ferme al Modello dell'annualità 0 (fase preliminare). Visto il ridotto numero di organizzazioni da analizzare, si è deciso di presentare i dati relativi agli indicatori mostrando per ciascuno di essi i valori registrati nelle prime due annualità (anno 0 e anno 1, 2018 e 2019 rispettivamente) da parte di ogni organizzazione (distinguendole tra pubbliche e private). Nei grafici che seguono, viene mostrata anche una linea rappresentante il valore medio dell'indicatore per il totale delle organizzazioni aderenti al Family Audit nel 2019, in modo tale da permettere un confronto.

Dall'analisi dei dati non si evidenziano cambiamenti sostanziali e generalizzati nei valori degli indicatori considerati: è probabile che queste organizzazioni (che – è utile ricordarlo – avevano già intrapreso un percorso di certificazione familiare adottando lo standard tedesco) abbiano già lavorato in passato sulle forme di flessibilità e abbiano, quindi, preferito agire su altre leve nei loro Piani aziendali. Bisogna considerare, tuttavia, che alcune organizzazioni presentano valori decisamente sotto la media rispetto all'indice di flessibilità (Figura 7), per cui sembra possibile intravedere spazi di miglioramento e, di conseguenza, la prosecuzione del loro percorso potrebbe essere sfruttata per introdurre nuove pratiche tra quelle suggerite nella tassonomia delle azioni di conciliazione.

Figura 7: indice di flessibilità



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

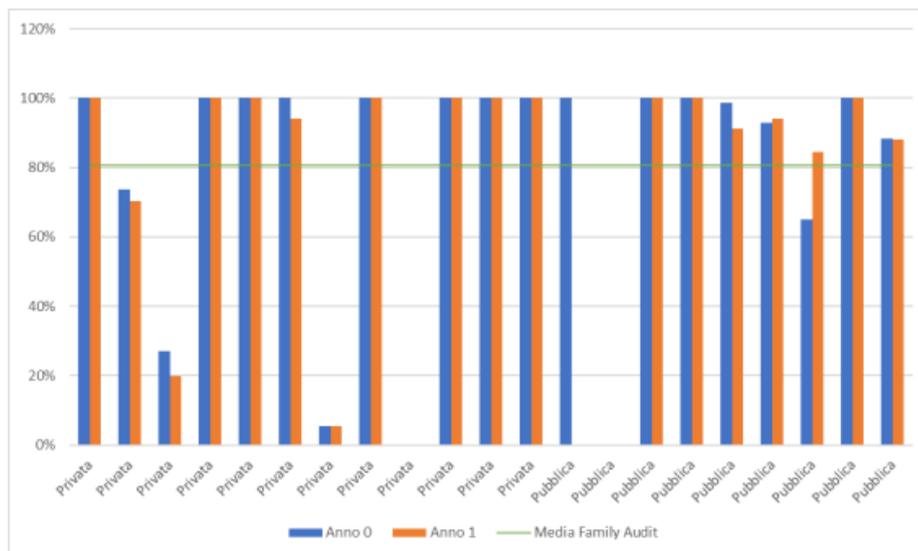
Come si può notare dalla Figura 7, le organizzazioni pubbliche registrano valori dell'indice di flessibilità maggiori rispetto a quelle private. La metà di queste ultime hanno valori sotto alla media e solo 2 spiccano con un valore, maggiore alla media, di oltre 15 punti. Nessuna delle organizzazioni private ha registrato cambiamenti significativi nel valore dell'indice nel corso della prima annualità di attuazione (anche se da un'analisi sui dati relativi alla seconda annualità, disponibili solo per 7 organizzazioni, risulta che 3 realtà private registrano incrementi significativi nell'indice di flessibilità). Le organizzazioni pubbliche riportano valori sempre prossimi o superiori alla media (salvo un caso nettamente basso ma in miglioramento). Da registrare, tra le pubbliche, anche due eccellenze con valori di partenza prossimi al 70% ed in aumento.

Anche gli occupati che godono di almeno una forma di flessibilità sul lavoro (Figura 8) sono sostanzialmente stabili nei Modelli dell'anno 0 e dell'anno 1 e generalmente pari alla totalità o quasi dei dipendenti coinvolti. Vi sono 2 organizzazioni (una privata ed una pubblica) per le quali non risultano dipendenti con almeno una forma di flessibilità: per la prima si può dire che nel corso della seconda annualità (Modello anno 2) tutti i dipendenti hanno goduto di almeno una forma di flessibilità, mentre per la seconda non sono disponibili modelli oltre a quello dell'anno 0, per cui bisognerà aspettare la compilazione dei successivi per valutarne l'andamento.

Dall'analisi dei dati non si evidenziano cambiamenti sostanziali e generalizzati nei valori degli indicatori considerati: è probabile che queste organizzazioni (che – è utile ricordarlo – avevano già intrapreso un percorso di certificazione familiare adottando lo standard tedesco) abbiano già lavorato in passato sulle forme di flessibilità e abbiano, quindi, preferito agire su altre leve nei loro Piani aziendali. Bisogna considerare, tuttavia, che alcune organizzazioni presentano valori decisamente sotto la media rispetto all'indice di flessibilità (Figura 7), per cui sembra possibile intravedere spazi di miglioramento e, di conseguenza, la prosecuzione del loro percorso

potrebbe essere sfruttata per introdurre nuove pratiche tra quelle suggerite nella tassonomia delle azioni di conciliazione.

Figura 8: Occupati con una qualunque forma di flessibilità

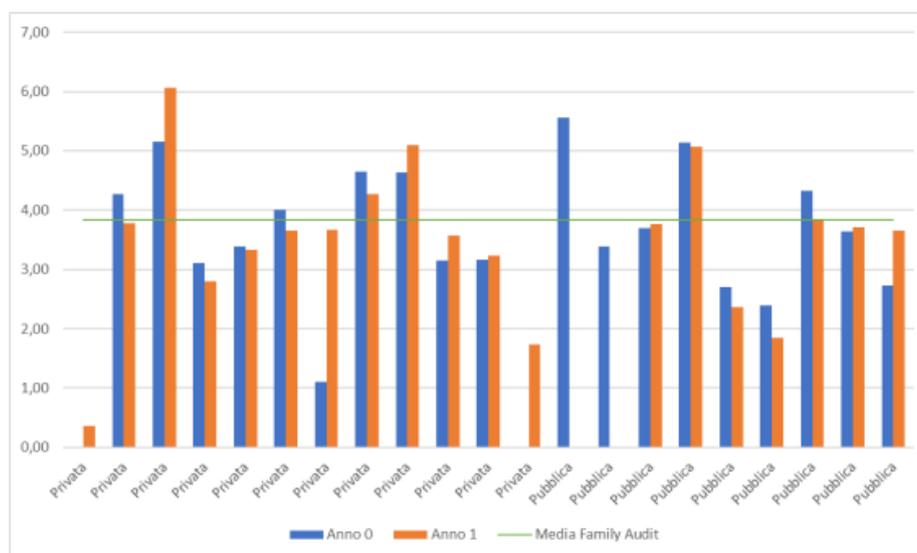


Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

La Figura 9 riguarda gli occupati con orari flessibili in entrata: anche in questo caso possiamo notare una performance migliore da parte delle organizzazioni pubbliche, con solo 2 casi al di sotto della media del Family Audit. Nelle private, invece, i due terzi si trovano sotto la media. I valori sono sempre stabili nelle due annualità considerate: solo un’organizzazione pubblica registra un notevole calo che, però, è compensato dall’aumento dell’orario personalizzato (Figura 11), tanto che il suo indice di flessibilità complessivo aumenta.

Tra le forme di flessibilità rientra anche la possibilità di lavorare a part-time (Figura 13). Questa tipologia registra un andamento stabile o al più in leggerissimo aumento nelle due annualità (le 2 organizzazioni pubbliche per le quali non risultano dipendenti a part-time al termine dell'anno 1 non hanno ancora presentato il relativo Modello dati). Il ricorso al part-time risulta in generale inferiore a quello medio registrato dalle organizzazioni certificate Family Audit nel 2019, e riguarda prevalentemente le organizzazioni private.

Figura 14: Giorni di malattia medi

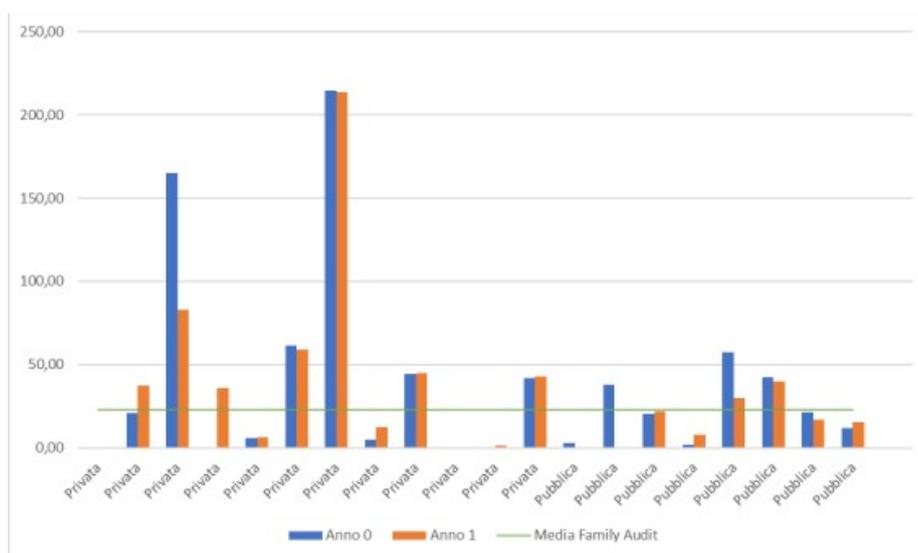


Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

I giorni di malattia medi per dipendente (Figura 14) risultano in media leggermente inferiori a quelli registrati, sempre in media, dalle organizzazioni certificate Family Audit. All'interno del gruppo delle organizzazioni aderenti al Piano ponte si trovano sia organizzazioni che hanno leggermente aumentato, sia organizzazioni che hanno visto diminuire il valore di questo indicatore nel corso della prima annualità, ma in ogni caso è ancora prematuro individuare un trend legato all'adozione dello standard.

Le ore di straordinario medio annue per dipendente (Figura 15) risultano invece leggermente superiori per le organizzazioni aderenti al Piano ponte rispetto alla media del Family Audit. Al riguardo è rilevante segnalare la presenza di 2 organizzazioni private con valori decisamente fuori scala (una di queste ha comunque diminuito l'utilizzo dello straordinario nel passare da un'annualità alla successiva).

Figura 15: Ore di straordinario medie

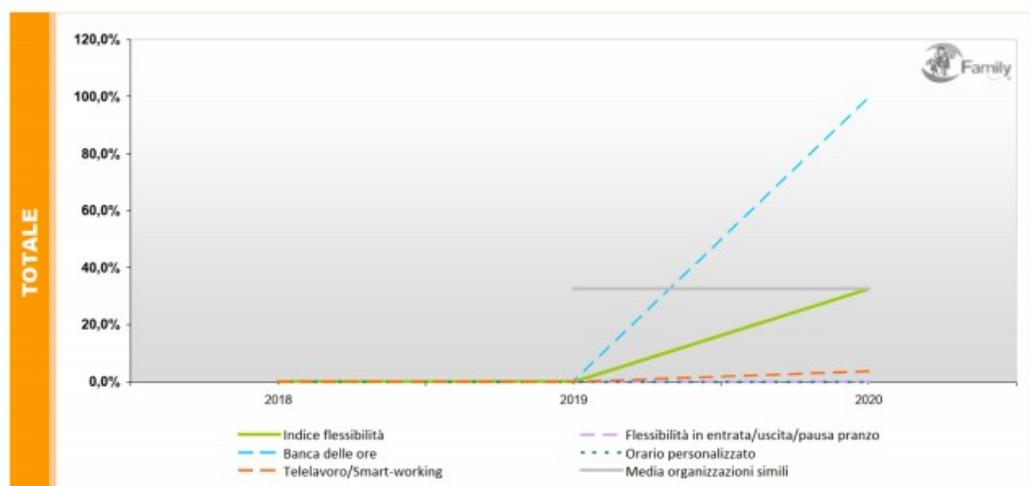


Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

2.3 ORGANIZZAZIONE CON IMPATTO SIGNIFICATIVO

Di seguito si riporta l'esempio di un'azienda aderente al Piano ponte emerso come particolarmente virtuoso dal confronto con la benchmark analysis, strumento di valutazione e analisi presentato nel paragrafo precedente. Si tratta di una cooperativa sociale, di grandi dimensioni (oltre i 100 dipendenti), con una ripartizione in base al genere pari al 18% di uomini e all'82% di donne. Come evidenziato dai dati che l'azienda fornisce annualmente compilando il Modello di rilevazione dati, tra il 2018 e il 2020 (l'organizzazione ha già presentato anche il Modello dati per la seconda annualità) l'indice di flessibilità (Figura 16) è passato dallo 0 al 33%, raggiungendo il valore medio delle organizzazioni simili.

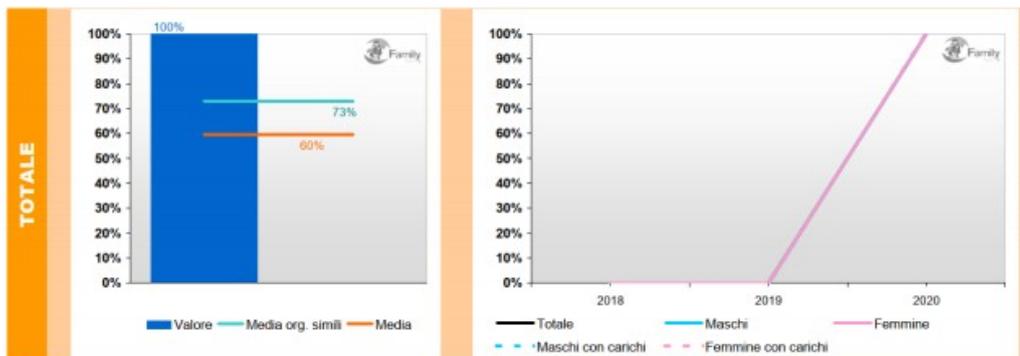
Figura 16: Flessibilità – Diagramma di sintesi



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

In particolare, la figura successiva (Figura 17) permette di osservare come l'organizzazione abbia introdotto la banca delle ore per tutti i suoi dipendenti e si collochi, con riferimento a questo indicatore, notevolmente al di sopra della media sia delle organizzazioni dello stesso tipo sia del totale delle organizzazioni auditate nel loro complesso.

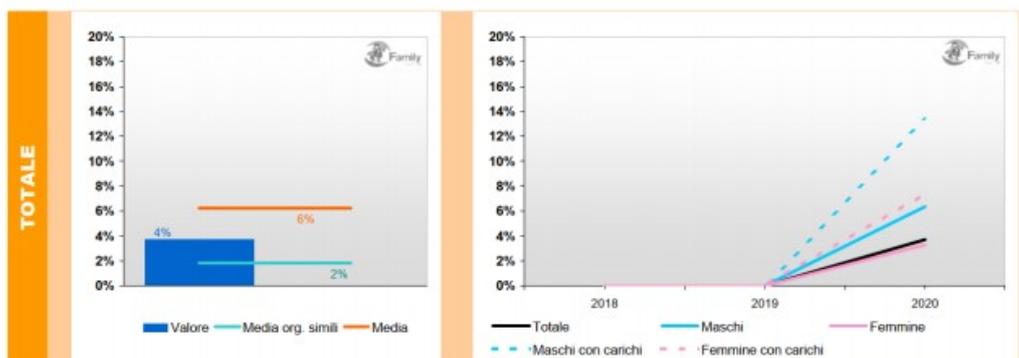
Figura 17: Occupati con banca delle ore



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

La Figura 18 si riferisce, invece, alla quota di dipendenti con contratto di telelavoro/smart working e mostra come questa sia stata introdotta nel corso della seconda annualità ed abbia riguardato quasi il 4%¹¹ dei lavoratori dell’organizzazione, con una diffusione maggiore tra i maschi e tra i dipendenti con carichi di cura. Tale valore è ancora inferiore a quello registrato in media nel 2020 dalle organizzazioni certificate Family Audit (6%), ma quasi doppio rispetto a quello delle organizzazioni simili a quella presentata in questo esempio (organizzazioni del terzo settore).

Figura 18: Occupati con telelavoro/smart working



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

¹¹Prima dell'emergenza sanitaria l'attivazione del lavoro agile per il 4% dei lavoratori risultava mediamente un buon livello.

Figura 19: Occupati con una qualsiasi forma di flessibilità

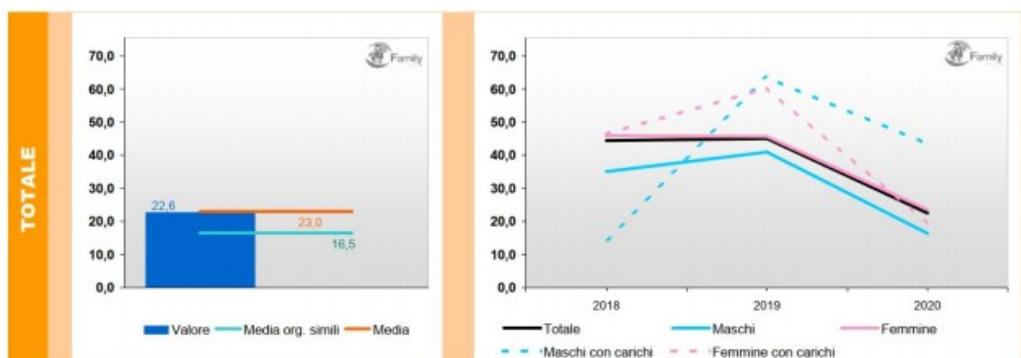


Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

Grazie all'introduzione della banca delle ore per tutti i dipendenti, anche l'indicatore relativo alla percentuale di dipendenti con almeno una forma di flessibilità ha raggiunto il 100% nel corso della seconda annualità di attuazione del Piano aziendale (Figura 19).

Le ore di straordinario medie per dipendente (22,6 ore come mostrato dalla Figura 20) sono leggermente inferiori a quelle registrate in media dalle organizzazioni certificate (23,0 ore) ma ancora superiori a quelle registrate dalle organizzazioni del terzo settore (16,5 ore). Questo indicatore, a fronte di un aumento della flessibilità offerta ai dipendenti, risulta comunque in notevole calo rispetto all'inizio del percorso.

Figura 20: Ore di straordinario medio effettuate



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

3. PARTE TERZA - VALUTAZIONE FINALE

In questa terza parte, si propone una valutazione sintetica del Piano ponte che mette in evidenza le tempistiche della fase di allineamento e della prima annualità. Segue un'analisi qualitativa della documentazione prodotta dalle aziende, che mette in luce ad esempio le

ragioni che hanno portato le organizzazioni medesime ad acquisire il certificato Family Audit. Sono inoltre riportati gli impatti identificati al termine della prima annualità della fase attuativa. Viene infine proposta una tabella in cui si evidenziano gli indicatori di flessibilità per le organizzazioni aderenti.

3.1 TEMPISTICHE

La fase di allineamento ha avuto inizio a partire dall'invio della "Domanda di attivazione del processo di certificazione". Nel corso dell'anno 2019, tutte le organizzazioni del Piano ponte hanno presentato il Piano aziendale allineato e hanno conseguito il primo certificato Family Audit.

Durante la prima annualità si è registrato un rallentamento dell'iter a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19, che ha portato alcune organizzazioni a richiedere all'Ente di certificazione un prolungamento dei termini previsti dalle Linee guida e dal Progetto esecutivo. Nello specifico, alla data del 31 luglio 2021, il Consiglio dell'Audit si è espresso per la conferma del Certificato Family Audit per la prima annualità a 18 organizzazioni. Sono state registrate 4 richieste di prolungamento dei termini e 2 richieste di sospensione temporanea dell'iter di certificazione, conseguenti a necessità organizzative dovute all'emergenza sanitaria.

3.2 ANALISI QUALITATIVA DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

Di seguito, si presentano i risultati di un'indagine qualitativa condotta a partire dall'analisi della documentazione ufficiale prodotta dalle aziende in diverse fasi dell'iter di certificazione.

L'esame del MOD04 – *Informazioni sull'organizzazione* (documento compilato dalle organizzazioni nella fase preliminare che raccoglie elementi di carattere generale propri della realtà aziendale) e del MOD06 – *Report workshop direzione iniziale* (modello redatto dall'auditore per raccogliere quanto emerso dal primo workshop con il gruppo della direzione) ha permesso di identificare le ragioni per le quali le organizzazioni hanno deciso di acquisire il certificato Family Audit.

La Figura 21 mostra le motivazioni emerse dall'analisi condotta.

Si può notare come il 62% delle organizzazioni riconosca le potenzialità del Family Audit quale strumento di management con cui formalizzare e sistematizzare le misure di conciliazione messe in campo a favore del proprio personale. Per il 90% delle organizzazioni emerge chiaramente l'intenzione di proseguire e valorizzare quanto realizzato nel precedente percorso di certificazione. Per il 76% si tratta di uno strumento per migliorare il benessere organizzativo, mentre per il 38% si tratta di un percorso che può incidere positivamente sulla propria immagine esterna e che certifica l'impegno dell'azienda in tema di conciliazione vita-lavoro nel territorio.

Percentuali meno elevate fanno riferimento alle voci relative all'aumento della produttività e della motivazione dei propri dipendenti, indicate come motivazioni dal 29% delle organizzazioni. Il 19% delle organizzazioni considera la certificazione come uno strumento strategico per fidelizzare i propri dipendenti ed infine solo il 14% delle aziende ritiene la certificazione un percorso che può portare ad un maggiore coinvolgimento dei propri dipendenti.

Figura 21: Ragioni per cui le organizzazioni venete hanno deciso di acquisire il certificato Family Audit



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

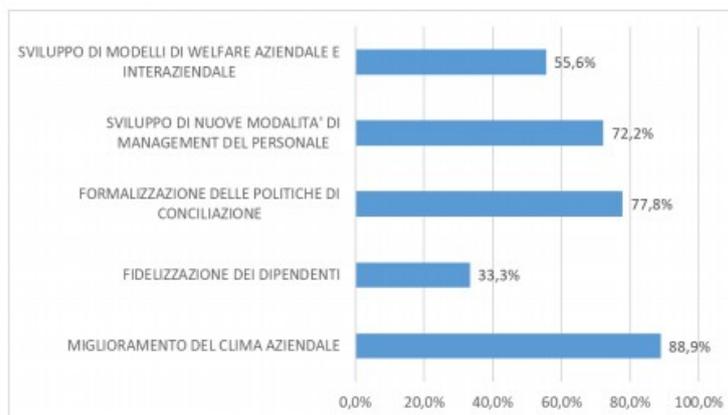
L'esame del Rapporto di valutazione riferito alla prima annualità della fase attuativa (documento con cui l'auditore formalizza l'esito dell'attività di valutazione per la conferma del certificato) ha permesso, inoltre, di identificare gli impatti prodotti nel corso del primo anno di certificazione.

L'analisi è stata condotta su 18 Rapporti di valutazione caricati in piattaforma informatica GeAPF (3 Rapporti di valutazione non sono stati caricati a causa delle difficoltà organizzative legate alla gestione dell'emergenza sanitaria da Covid-19 e della conseguente richiesta di prolungamento dei termini per l'invio della documentazione).

Si precisa che la percentuale di avanzamento del Piano aziendale delle organizzazioni si aggira intorno ad una media del 50%, questo fa presupporre che i cambiamenti rilevati al momento dell'analisi permettono di cogliere solo in parte le potenzialità della certificazione.

Il principale outcome identificato (89%) conferma le attese delle organizzazioni rispetto al processo di certificazione Family Audit, quale strumento di management con cui ottenere un miglioramento del clima aziendale. Una percentuale pari circa al 78% ha rilevato un impatto significativo rispetto alla formalizzazione delle misure di conciliazione a favore dei dipendenti. Seguono con il 72 % lo sviluppo di nuove di modalità di management, con il 55% lo sviluppo di modelli di welfare aziendale e interaziendale ed, infine, con il 33% la fidelizzazione e il coinvolgimento dei dipendenti (Figura 22).

Figura 22: Impatto del certificato Family Audit



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

3.3 IMPATTO FAMILIARE

Nelle due tabelle che seguono, si riportano il numero di dipendenti coinvolti (Tabella 10) divisi per genere e gli indicatori medi relativi alle misure di flessibilità Family Audit (Tabella 11) per l'anno 2019 nelle organizzazioni aderenti al Piano ponte, confrontati con i valori medi dei medesimi per il Family Audit nel suo complesso.

Tabella 10: Numero organizzazioni e dipendenti coinvolti

Numero di organizzazioni	34
Numero iter attivati	21
Numero di dipendenti coinvolti	23.756
– di cui donne	17.056 (72%)
– di cui uomini	6.700 (28%)

Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

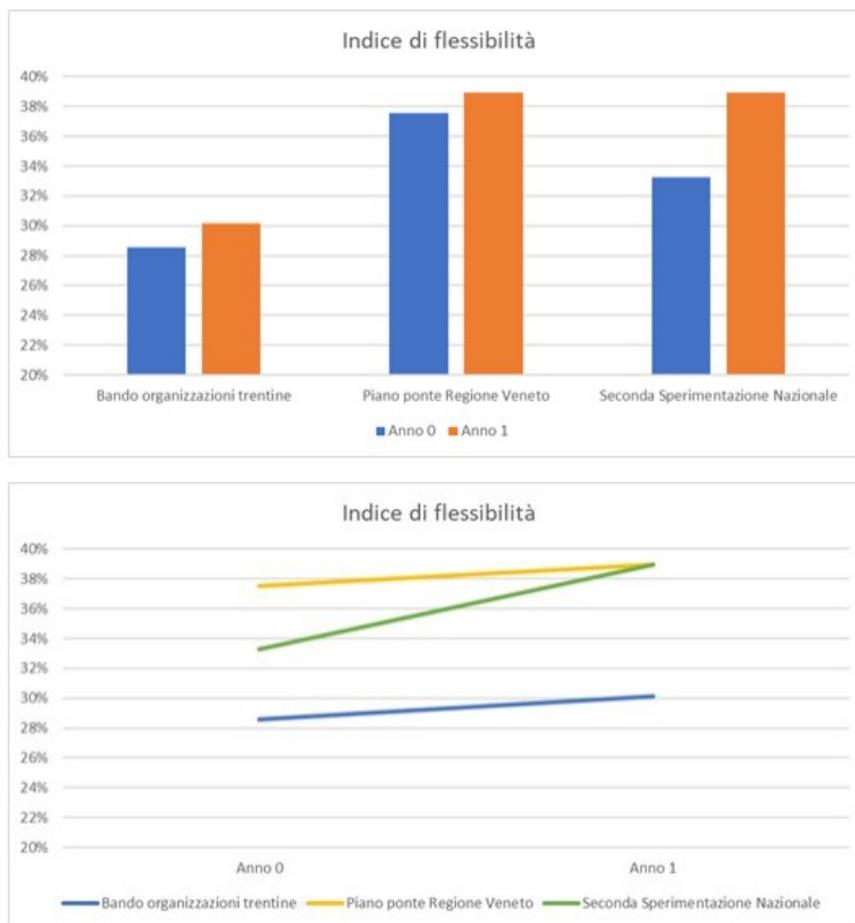
Tabella 11: Indicatori flessibilità

Indicatore	Media Piano Ponte (anno 2019)	Media Family Audit (anno 2019)	Differenza
Occupati con una qualsiasi forma di flessibilità	82,4%	80,6%	+1,8%
Occupati con orario flessibile in entrata	47,2%	42,8%	+4,4%
Occupati con banca delle ore	55,6%	59,8%	-4,2%
Occupati con orario personalizzato	12,5%	9,3%	+3,2%
Occupati con telelavoro/smart working	5,3%	5,7%	-0,4%
Occupati a part-time	34,0%	41,2%	-7,2%
Giorni di malattia medi	3,5	3,8	-0,3
Ore di straordinario medie	30,4	22,6	+7,8

Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021

La Tabella 11 sintetizza i valori medi registrati dalle organizzazioni del Piano ponte sugli indicatori (presentati dettagliatamente più sopra nel testo) legati alle forme di flessibilità disponibili per i lavoratori. In particolare, per ciascun indicatore si mostra il valore medio registrato nelle organizzazioni nel 2019, il valore medio registrato nel medesimo anno in tutte le organizzazioni aderenti al Family Audit (dati relativi a 168 organizzazioni) e la differenza tra i due valori. Si può notare come le organizzazioni venete presentino indicatori leggermente superiori per quanto riguarda gli occupati con qualsiasi forma di flessibilità, gli occupati con orario flessibile in entrata e quelli con orario personalizzato. Leggermente inferiori alla media risultano, invece, gli occupati con banca delle ore, gli occupati con contratto di telelavoro/smart working e gli occupati a part-time. Per quanto riguarda gli ultimi due indicatori, giorni di malattia medi ed ore di straordinario medie per dipendenti, le organizzazioni del Piano ponte registrano valori inferiori alla media sul primo indicatore e superiori sul secondo.

Figura 23: Confronto andamento indice di flessibilità medio



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/07/2021.

La figura 23 mette a confronto l'andamento nelle prime due annualità del percorso (anno 0 ed anno 1) del valore medio dell'indice di flessibilità calcolato per le organizzazioni aderenti al Piano ponte e per le organizzazioni aderenti agli altri due bandi per i quali è stata prodotta una valutazione d'impatto: Bando delle organizzazioni trentine (50 organizzazioni) e Seconda sperimentazione nazionale (45 organizzazioni). Le organizzazioni del Piano ponte, venendo da un precedente percorso di certificazione familiare, presentano un valore di partenza dell'indice medio sensibilmente superiore a quelle degli altri due bandi. Nel primo anno di applicazione dello standard le organizzazioni che hanno presentato il più elevato aumento del valore dell'indice sono invece quelle aderenti alla Seconda sperimentazione nazionale, che hanno così colmato interamente il gap con quelle del Piano ponte, il cui indice di flessibilità medio è pure cresciuto ma in misura sensibilmente inferiore.

Fanno parte della Collana “TRENTINOFAMIGLIA”:

1.	Normativa	
	1.1.	Legge provinciale n. 1 del 2 marzo 2011 “Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità” (ottobre 2020)
	1.2.	Ambiti prioritari di intervento – L.P. 1/2011 (luglio 2011)
	1.3.	Legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 – Legge provinciale sul benessere familiare – RELAZIONE CONCLUSIVA (maggio 2018)
2.	Programmazione \ Piani \ Demografia	
	2.1.	Libro bianco sulle politiche familiari e per la natalità (luglio 2009)
	2.2.	Piani di intervento sulle politiche familiari (novembre 2009)
	2.3.	Rapporto di gestione anno 2009 (gennaio 2010)
	2.4.	I network per la famiglia. Accordi volontari di area o di obiettivo (marzo 2010)
	2.5.	I Territori amici della famiglia – Atti del convegno (luglio 2010)
	2.6.	Rapporto di gestione anno 2010 (gennaio 2011)
	2.7.	Rapporto di gestione anno 2011 (gennaio 2012)
	2.8.	Rapporto di gestione anno 2011 (gennaio 2013)
	2.9.	Rapporto di gestione anno 2012 (febbraio 2014)
	2.10.	Manuale dell'organizzazione (dicembre 2017)
	2.11.	Rapporto di gestione anno 2014 (gennaio 2015)
	2.12.	La Famiglia Trentina: 4 scenari al 2050 – Tesi di Lidija Žarković (febbraio 2016)
	2.13.	Rapporto di gestione anno 2015 (marzo 2016)
	2.14.	Rapporto di gestione anno 2016 (marzo 2017)
	2.15.	Rapporto sullo stato di attuazione del sistema integrato delle politiche familiari al 31 dicembre 2016 – art. 24 L.P. 1/2011 (dicembre 2017)
	2.16.	Rapporto di gestione anno 2017 (marzo 2018)
	2.17.	Rapporto di gestione anno 2018 (marzo 2019)
	2.18.	Piano strategico straordinario a favore della famiglia e della natalità per contrastare il calo demografico. Art. 8 bis Legge provinciale n.1/2011 sul benessere familiare (febbraio 2020)
	2.19.	Rapporto di gestione anno 2019 (marzo 2020)
	2.20.	Linee guida della Provincia autonoma di Trento per la gestione in sicurezza dei servizi conciliativi ed estivi 2020 per bambini e adolescenti (giugno 2020)
	2.21.	Manuale dell'organizzazione dell'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili Rev. 01 - settembre 2020 (settembre 2020)
	2.22.	EXTRAORDINARY STRATEGIC PLAN FOCUSED ON FAMILIES AND BIRTH RATE PROMOTION TO COUNTER DEMOGRAPHIC DECLINE. Art.8b – Provincial Law 1/2011 on Family Welfare (ottobre 2020)
	2.23.	Report Indagine “Ri-emergere”. L'indagine che ha dato voce a bambini/e, ragazzi/e e adulti nell'emergenza Covid-19 (novembre 2020)

	2.24.	Rapporto di gestione anno 2020 (aprile 2021)
	2.25.	Linee guida della Provincia autonoma di Trento per la gestione in sicurezza dei servizi conciliativi ed estivi 2021 per bambini/e e adolescenti (giugno 2021)
3.	Conciliazione famiglia e lavoro	
	3.1.	Audit Famiglia & Lavoro (maggio 2009)
	3.2.	Estate giovani e famiglia (giugno 2009)
	3.3.	La certificazione familiare delle aziende trentine – Atti del convegno (gennaio 2010)
	3.4.	Prove di conciliazione. La sperimentazione trentina dell'Audit Famiglia & Lavoro (febbraio 2010)
	3.5.	Estate giovani e famiglia (aprile 2010)
	3.6.	Linee guida della certificazione Family Audit (marzo 2017)
	3.7.	Estate giovani e famiglia (aprile 2011)
	3.8.	Estate giovani e famiglia (aprile 2012)
	3.9.	La sperimentazione nazionale dello standard Family Audit (giugno 2012)
	3.10.	Family Audit – La certificazione che valorizza la persona, la famiglia e le organizzazioni (agosto 2013)
	3.11.	Conciliazione famiglia-lavoro e la certificazione Family Audit – Tesi di Silvia Girardi (settembre 2013)
	3.12.	Estate giovani e famiglia (settembre 2013)
	3.13.	Conciliazione famiglia e lavoro – La certificazione Family Audit: benefici sociali e benefici economici – Atti 18 marzo 2014 (settembre 2014)
	3.14.	Family Audit - La sperimentazione nazionale – Il fase (novembre 2015)
	3.15.	I benefici economici della certificazione Family Audit . Conto economico della conciliazione. Cassa Rurale di Fiemme– Tesi di Martina Ricca (febbraio 2016)
	3.16.	Scenari di futuri: la conciliazione lavoro-famiglia nel 2040 in Trentino – Elaborato di Cristina Rizzi (marzo 2016)
	3.18.	Politiche di work-life balance – L'attuazione nelle misure di Welfare aziendale. Tesi di Monica Vidi (giugno 2017)
	3.19.	Il part-time e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro - Tesi di Martina Ciaghi (settembre 2017)
	3.20.	Occupazione femminile e maternità: pratiche, rappresentazioni e costi. Una indagine nella Provincia Autonoma di Trento – Tesi di Stefania Capuzzelli (ottobre 2017)
	3.21.	Age Management: la valorizzazione delle competenze intergenerazionali dei lavoratori nel mondo delle cooperative sociali – Tesi di Emma Nardi (febbraio 2018)
	3.22.	Smart working - Esempi della sua applicabilità in Trentino - Tesi Sabrina del Favero (settembre 2018)
	3.23.	Eventi Family Audit - -Estratto dagli Atti del Festival della Famiglia 2017 (ottobre 2018)
	3.24.	Linee guida FA paragrafo 9.3 interpretazioni autentiche (aprile 2021)
	3.25.	Linee guida FA paragrafo 4.1.2 Manuale del consulente Family Audit (ottobre 2019)
	3.26.	Linee guida FA paragrafo 4.1.3 Manuale del valutatore Family Audit (ottobre 2019)
	3.27.	Linee guida FA paragrafo 4.2 Tassonomia e catalogo degli indicatori (ottobre 2019)
	3.28.	Verso un sistema trentino dei servizi per l'infanzia 0-6 anni (giugno 2021)
	3.29.	Family Audit – Esiti della sperimentazione nazionale – seconda fase (luglio 2021)
	3.30.	Esiti della valutazione d'impatto "Piano d'accompagnamento delle organizzazioni venete alla certificazione Family Audit" - Piano ponte

4.	Servizi per famiglie	
	4.1.	Progetti in materia di promozione della famiglia e di integrazione con le politiche scolastiche e del lavoro (settembre 2009)
	4.2.	Accoglienza in famiglia. Monitoraggio dell'accoglienza in Trentino (febbraio 2010)
	4.3.	Alienazione genitoriale e tutela dei minori – Atti del convegno (settembre 2010)
	4.4.	Family card in Italia: un'analisi comparata (ottobre 2010)
	4.5.	Promuovere accoglienza nelle comunità (giugno 2011)
	4.6.	Vacanze al mare a misura di famiglia (marzo 2012)
	4.7.	Dossier politiche familiari (aprile 2012)
	4.8.	Vacanze al mare a misura di famiglia (marzo 2013)
	4.9.	Le politiche per il benessere familiare (maggio 2013)
	4.10.	Alleanze tra il pubblico ed il privato sociale per costruire comunità (aprile 2014)
	4.11.	Vacanze al mare a misura di famiglia (maggio 2014)
	4.12.	Dossier politiche familiari (maggio 2016)
	4.13.	63° edizione del Meeting internazionale ICCFR "Famiglie forti, comunità forti" (17-18-19 giugno 2016) (settembre 2016)
	4.14.	Dossier delle Politiche Familiari. Anno 2020/2021 (ottobre 2020)
5.	Gestione/organizzazione/eventi	
	5.1.	Comunicazione – Informazione Anno 2009 (gennaio 2010)
	5.2.	Manuale dell'organizzazione (gennaio 2010)
	5.3.	Comunicazione – Informazione Anno 2010 (gennaio 2011)
	5.4.	Comunicazione – Informazione Anno 2011 (gennaio 2012)
	5.5	Manuale dell'organizzazione dell'Agenzia provinciale per la coesione sociale, la famiglia e la natalità Rev. 02 - agosto 2021
6.	Famiglia e nuove tecnologie	
	6.1.	La famiglia e le nuove tecnologie (settembre 2010)
	6.2.	Nuove tecnologie e servizi per l'innovazione sociale (giugno 2010)
	6.3.	La famiglia e i nuovi mezzi di comunicazione – Atti del convegno (ottobre 2010)
	6.4.	Guida pratica all'uso di Eldy (ottobre 2010)
	6.5.	Educazione e nuovi media. Guida per i genitori (ottobre 2010)
	6.6.	Educazione e nuovi media. Guida per insegnanti (aprile 2011)
	6.7.	Safer Internet Day 2011 - Atti del convegno (aprile 2011)
	6.8.	Safer Internet Day 2012 - Atti del convegno (aprile 2012)
	6.9.	Piano operativo per l'educazione ai nuovi media e alla cittadinanza digitale (giugno 2012)
	6.10.	Safer Internet Day 2013 - Atti dei convegni (luglio 2013)

7.	Distretto famiglia – Family mainstreaming	
7.0.	I Marchi Family (novembre 2013)	
7.1.	Il Distretto famiglia in Trentino (settembre 2010)	
7.2.	Il Distretto famiglia in Val di Non (giugno 2021)	
7.2.1.	Il progetto strategico “Parco del benessere” del Distretto Famiglia in Valle di Non – Concorso di idee (maggio 2014)	
7.3.	Il Distretto famiglia in Val di Fiemme (giugno 2021)	
7.3.1.	Le politiche familiari orientate al benessere. L’esperienza del Distretto Famiglia della Valle di Fiemme (novembre 2011)	
7.4.	Il Distretto famiglia in Val Rendena (giugno 2021)	
7.5.	Il Distretto famiglia in Valle di Sole (giugno 2021)	
7.6.	Il Distretto famiglia nella Valsugana e Tesino (giugno 2021)	
7.7.	Il Distretto famiglia nell’Alto Garda (giugno 2021)	
7.8.	Standard di qualità infrastrutturali (settembre 2012)	
7.9.	Il Distretto famiglia Rotaliana Königsberg (giugno 2021)	
7.10.	Il Distretto famiglia negli Altipiani Cimbri (giugno 2021)	
7.11.	Il Distretto famiglia nella Valle dei Laghi (giugno 2021)	
7.12.	Trentino a misura di famiglia – Baby Little Home (agosto 2014)	
7.13.	Il Distretto famiglia nelle Giudicarie Esteriori – Terme di Comano (giugno 2021)	
7.14.	Economia e felicità – Due tesi di laurea del mondo economico (settembre 2014)	
7.15.	Il Distretto famiglia nel Comune di Trento – Circoscrizione di Povo (giugno 2016)	
7.16.	Il Distretto famiglia nella Paganella (giugno 2021)	
7.17.	Welfare sussidiario (agosto 2015)	
7.18.	Rete e governance. Il ruolo del coordinatore dei Distretti famiglia per aggregare il capitale territoriale (agosto 2015)	
7.19.	Comuni Amici della famiglia: piani di intervento Anno 2014 (agosto 2015)	
7.20.	Il Distretto famiglia nell’Alta Valsugana e Bernstol (giugno 2021)	
7.21.	Programmi di lavoro dei Distretti famiglia – anno 2015 (ottobre 2015)	
7.22.	Distretti famiglia: politiche e valutazione. Il caso della Valsugana e Tesino e della Val di Fiemme – tesi di Serena Agostini e di Erica Bortolotti (marzo 2016)	
7.23.	Il Distretto famiglia in Primiero (giugno 2021)	
7.24.	Comuni Amici della famiglia - Piani annuali 2015 (maggio 2016)	
7.25.	Il Distretto famiglia in Vallagarina (giugno 2021)	
7.26.	Programmi di lavoro dei Distretti famiglia - anno 2016 (settembre 2016)	
7.27.	Distretti famiglia: relazione annuale 2016 (aprile 2017)	
7.28.	Distretti famiglia: un network in costruzione (settembre 2018)	
7.29.	Trasformare il marchio in brand – Il “Progetto Family” della Provincia Autonoma di Trento – tesi di laurea di Lorenzo Degiampietro (aprile 2017)	

	7.30.	Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2016 (maggio 2017)
	7.31.	Il Distretto famiglia dell'educazione di Trento – anno 2017 (giugno 2021)
	7.32.	Il Distretto famiglia nella Valle del Chiese (giugno 2021)
	7.33.	Programmi di lavoro dei Distretti famiglia - anno 2017 (marzo 2018)
	7.34.	Formazione a catalogo. Percorsi di autoformazione per i Distretti famiglia e la loro comunità (ottobre 2017)
	7.35.	Distretto famiglia in valle di Cembra (giugno 2021)
	7.36.	Evoluzione di una rete . L'analisi della comunità dei Distretti famiglia e dei Piani giovani (novembre 2017)
	7.37	DISTRETTI FAMIGLIA IN TRENTINO - Rapporto sullo stato di attuazione de sistema integrato delle politiche fam- miliari Art. 24 L.P. 1/2011 sul benessere familiare (maggio 2018)
	7.38.	Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2017 (aprile 2018)
	7.39.	Programmi di lavoro dei Distretti famiglia - anno 2018 (settembre 2018)
	7.40.	Linee guida dei Distretti famiglia (aprile 2019)
	7.41.	Atti del 4° meeting dei Distretti Famiglia (aprile 2019)
	7.42.	La mappatura dell'offerta dei servizi nell'ambito della conciliazione famiglia-lavoro: il caso del Distretto famiglia Valsugana e Tesino di Elisa Gretter (aprile 2019)
	7.43.	Distretti famiglia: relazione annuale 2018 (aprile 2019)
	7.44.	Catalogo formazione Manager territoriale (aprile 2019)
	7.45.	Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2018 (maggio 2019)
	7.46.	Il Distretto Family Audit di Trento (giugno 2021)
	7.47.	Programmi di lavoro dei Distretti famiglia - anno 2019 (settembre 2019)
	7.48.	Atti del 5° Meeting dei Distretti famiglia (febbraio 2020)
	7.49.	Comuni amici della famiglia Network (gennaio 2020)
	7.50.	Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2019 (febbraio 2020)
	7.51.	Distretti famiglia: relazione annuale. Anno 2019 (aprile 2020)
	7.52.	Programmi di lavoro Distretti Famiglia – anno 2020 (ottobre 2020)
	7.53.	Distretti famiglia: relazione annuale. Anno 2020 (marzo 2021)
	7.54.	Il Distretto Family Audit Città della Quercia (giugno 2021)
	7.55	Programmi di lavoro Distretti Famiglia – anno 2021 (luglio 2021)
8.	Pari opportunità tra uomini e donne	
	8.1.	Legge provinciale n. 13 del 18 giugno 2012 “Promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari op- portunità tra donne e uomini” (giugno 2012)
	8.3.	Genere e salute. Atti del Convegno “Genere (uomo e donna) e Medicina”, Trento 17 dicembre 2011” (maggio 2012)
	8.4.	Educare alla relazione di genere - esiti 2015-2016 (maggio 2016)
	8.5.	Educare alla relazione di genere. Percorsi nelle scuole per realizzare le pari opportunità tra donne e uomini – Report delle attività svolte nell'a.s. 2016/2017 (maggio 2017)
9.	Sport e Famiglia	

	9.2.	Atti del convegno “Sport e Famiglia. Il potenziale educativo delle politiche sportive” (settembre 2012)
10.	Politiche giovanili	
	10.1.	Atto di indirizzo e di coordinamento delle politiche giovanili e Criteri di attuazione dei Piani giovani di zona e ambito (gennaio 2017)
	10.2.	Giovani e autonomia: co-housing (settembre 2016)
	10.3.	L'uscita di casa dei giovani italiani intenzioni e realtà – tesi di Delia Belloni (settembre 2017)
	10.4.	Crescere in Trentino. Alcuni dati sulla condizione giovanile in Provincia di Trento (dicembre 2016)
	10.5.	Il futuro visto dai giovani trentini. Competenze, rete e partecipazione (giugno 2017)
	10.6.	Valutazione dei progetti e prime considerazioni strategiche finalizzate alla revisione del modello di governance (gennaio 2018)
	10.7.	Sentieri di famiglia. Storie e territori (maggio 2018)
	10.8.	Due modelli che dialogano. Formazione congiunta per le politiche giovanili delle Province autonome di Trento e Bolzano (luglio 2019)
	10.9.	Crescere in Trentino – 2018 (giugno 2019)
	10.10.	Valutazione dei Progetti e considerazioni strategiche riferite all'attuazione dei Piani Giovani di Zona. Analisi del Trend 2012-2018 (novembre 2020)
11.	Sussidiarietà orizzontale	
	11.1.	Consulta provinciale per la famiglia (ottobre 2013)
	11.2.	Rapporto attività Sportello Famiglia – 2013, 2014 e 2015, gestito dal Forum delle Associazioni Familiari del Trentino (maggio 2016)
	11.3.	La Famiglia allo Sportello – Associazionismo, sussidiarietà e politiche familiari: un percorso di ricerca sull'esperienza del Forum delle Associazioni Familiari del Trentino (novembre 2016)
	11.4.	Rapporto attività Sportello famiglia – 2016, gestito dal Forum delle Associazioni familiari del Trentino (aprile 2017)
12.	Formazione	
	12.1.	In formazione continua. Temi e contenuti dei percorsi territoriali politiche giovanili e Distretti famiglia. Anno formativo 2019 (aprile 2020)
	12.2.	Catalogo formazione Manager territoriale 2020 (giugno 2020)
	12.3.	Catalogo formazione Manager territoriale 2021 (marzo 2021)

Provincia Autonoma di Trento
Agenzia per la coesione sociale, la famiglia e la natalità
Luciano Malfer
Via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento
Tel. 0461/ 494110 – Fax 0461/494111
agenziafamiglia@provincia.tn.it
www.trentinofamiglia.it



Provincia autonoma di Trento
Agenzia provinciale per la coesione
sociale, la famiglia e la natalità

Piazza Venezia, 41 – 38122 Trento
Tel. 0461 494110 – Fax 0461 494111
agenziafamiglia@provincia.tn.it
www.familyaudit.org