



Studio per la valutazione  
dell'equivalenza  
del sistema di certificazione  
**Family Audit**  
con altri schemi di certificazione  
e sistemi di gestione certificati



Trento, settembre 2022



Provincia autonoma di Trento  
Agenzia per la coesione sociale



## **Studio per la valutazione dell'equivalenza del sistema di certificazione Family Audit con altri schemi di certificazione e sistemi di gestione certificati**

**Provincia Autonoma di Trento**

Agenzia per la coesione sociale

*Luciano Malfer*

Via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento

Tel. 0461/ 494110 – Fax 0461/494111

[agenzia.coesionesociale@provincia.tn.it](mailto:agenzia.coesionesociale@provincia.tn.it) –

[www.trentinofamiglia.it](http://www.trentinofamiglia.it)

A cura di: dott.ssa Lucia Claus, Responsabile Ufficio Family Audit – Monica Scarpa

Impaginazione: Nadia Zorzi

Copertina: Sabrina Camin

*Stampato dal Centro Duplicazioni della Provincia autonoma di Trento nel mese di SETTEMBRE 2022*

## PREMESSA

La presente pubblicazione presenta gli esiti di un progetto di formazione - azione attivato dall'Agenzia per la coesione sociale in collaborazione con Tsm-Trentino School of Management e con il supporto specialistico-scientifico dell'Università degli Studi di Trento, allo scopo di valutare il grado di equivalenza riscontrabile tra la certificazione Family Audit e altri modelli simili di certificazioni/sistemi di gestione certificati. Questo lavoro, dal titolo "Studio per la valutazione dell'equivalenza del sistema di certificazione Family Audit con altri schemi di certificazione e sistemi di gestione certificati" si colloca nell'ambito delle attività sviluppate per l'applicazione della legge provinciale 9 marzo 2016, n. 2 articolo 17 comma 5 lettera v, al fine di promuovere "l'uniforme applicazione della normativa provinciale in materia di contratti pubblici da parte delle amministrazioni aggiudicatrici e degli altri soggetti che applicano tale normativa".

Obiettivo principale di questa pubblicazione è dunque quello di costituire una prima guida operativa per verificare l'equivalenza tra la certificazione Family Audit e altre certificazioni simili al fine di agevolare anche il lavoro dei soggetti preposti alla valutazione dell'offerta e all'attribuzione di punteggi premiali in sede di procedure di aggiudicazione di contratti di appalti o di concessioni.

Lo Studio nelle premesse conferma come la certificazione Family Audit stia riscontrando un diffuso successo a livello provinciale e nazionale, come dimostra il numero delle aziende che in tutta Italia decidono di adottarla nonché il numero crescente delle procedure di aggiudicazione che attribuiscono premialità alle aziende certificate.

Tale trend positivo è ulteriormente favorito dalle novità introdotte dal legislatore nazionale mediante l'articolo 47 "Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC" del cd. Decreto Semplificazioni bis - D.L. 31 maggio 2021 n. 77 convertito, con modificazioni, dalla L. 29 luglio 2021 n. 108 - con particolare riferimento alle clausole sociali applicabili agli appalti finanziati con le risorse del NextGenerationEU. Queste clausole sono finalizzate a favorire l'imprenditoria giovanile, l'inclusione delle persone disabili, la parità di genere, l'assunzione di giovani e donne.

Lo Studio è suddiviso in tre parti:

- nella prima, strettamente giuridica, sono descritte le principali novità nella disciplina degli appalti;
- nella seconda parte, correlata ad aspetti tecnici, sono esaminati i principali schemi di certificazione e rendicontazione oggetto della valutazione comparativa;
- nella terza parte si rende conto - in una logica di apertura, trasparenza e 'rendicontabilità' verso l'esterno - degli incontri e dei temi discussi dal gruppo di lavoro sulla base dei quali si è giunti alla stesura del documento.

Lo Studio rappresenta una base scientifica di riferimento per delineare ulteriori piste di sviluppo dello standard Family Audit in funzione anche della promozione delle pari opportunità e, in ambito lavorativo, della rimozione delle disparità di genere in coerenza con l'Agenda ONU 2030.



# **Studio per la valutazione dell'equivalenza del sistema di certificazione Family Audit con altri schemi di certificazione e sistemi di gestione certificati**

**Trentino School of Management**  
**Agenzia per la coesione sociale, Provincia Autonoma di Trento**  
*aggiornamento 7 luglio 2022*

<b>Gruppo di lavoro</b>
<b>Silvia BRUNO</b> (TSM) - <b>Luciano MALFER</b> (Ag. Fam.) - <b>Lucia CLAUS</b> (Ag. Fam.) <b>Giovanni LOMBARDO</b> (consulente) - <b>Danny CASPRINI</b> (consulente) - <b>Michele COZZIO</b> (consulente - coord.)

## INDICE - CONTENUTI

<b>INTRODUZIONE</b> .....	4
Contesto e obiettivi .....	4
Attività e struttura del documento .....	8
<b>PARTE PRIMA AGGIORNAMENTI DEL QUADRO GIURIDICO</b> .....	12
<b>I.1. APPALTI PUBBLICI E SOSTENIBILITÀ</b> .....	13
I.1.1. Scenario europeo e internazionale .....	13
I.1.2. Misure vincolanti e misure discrezionali .....	16
I.1.3. Limiti e prospettive per la sostenibilità nel diritto europeo degli appalti pubblici .....	23
<b>I.2. PRINCIPI E REGOLE NAZIONALI</b> .....	26
I.2.1. Sviluppi della disciplina nazionale degli appalti pubblici .....	26
I.2.2. Riforme del PNRR e interventi in tema di appalti pubblici .....	33
I.2.3. Scelte innovative in tema di appalti sostenibili .....	38
I.2.4. Chiarimenti giurisprudenziali sull'utilizzo delle clausole premiali .....	43
<b>I.3. COMPENDIO</b> .....	51
<b>PARTE SECONDA ANALISI COMPARATIVA</b> .....	54
<b>II.1. FAMILY AUDIT</b> .....	55
II.1.1. Certificazione Family Audit .....	55
<b>II.2. ANALISI COMPARATIVA CON ALTRI MODELLI</b> .....	66
II.2.1. Approccio e metodologia .....	66
II.2.2. Certificazione B corp .....	69
II.2.3. Impegno per la Conciliazione Lavoro-Famiglia (IxCLF) .....	75
II.2.4. UNI ISO 26000 e PdR UNI 18:2016 .....	80
II.2.5. European Work and family Audit .....	85
II.2.6. European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) .....	90
II.2.7. Global Reporting Initiative (GRI) .....	95
II.2.8. GEEIS Diversity .....	105
II.2.9. SA 8000 .....	110

II.2.10. ISO 45001 .....	115
II.2.11. ISO 37101 .....	120
II.2.12. INAIL OT 23 .....	125
II.2.13. ASSEVERAZIONE DI CONFORMITÀ DEI RAPPORTI DI LAVORO ASSE.CO .....	130
<b>II.3. ESITI DELLA COMPARAZIONE .....</b>	<b>132</b>
II.3.1. Lettura ragionata dei risultati .....	132
II.3.2. Possibili soluzioni per l'equivalenza .....	136
II.3.2.1. Combinazione di più standard certificativi.....	136
II.3.2.2. Criticità correlate al macro ambito "Nuove tecnologie" del Family Audit.....	141
<b>II.4. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI .....</b>	<b>148</b>
<b>PARTE TERZA ATTIVITÀ DEL GRUPPO DI LAVORO .....</b>	<b>152</b>
<b>III.1. REPORTISTICA DEGLI INCONTRI .....</b>	<b>153</b>
<b>ALLEGATI.....</b>	<b>154</b>

## INTRODUZIONE

### Contesto e obiettivi

Il presente documento fa seguito alla richiesta formulata dai referenti di *Trentino School of Management* (nel prosieguo «TSM») e dell'*Agenzia per la coesione sociale* della Provincia Autonoma di Trento di attivare un progetto di formazione - intervento per **valutare quale sia il grado di equivalenza** riscontrabile tra la certificazione **Family Audit** e altre certificazioni / sistemi di gestione certificati.

L'iniziativa si colloca nell'ambito delle **attività sviluppate** per l'applicazione **dell'articolo 17, co. 5, lett. v, della legge provinciale 9 marzo 2016 n. 2**. Questa disposizione elenca tra gli elementi che le amministrazioni possono utilizzare per la valutazione delle offerte nelle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici: *«la qualità organizzativa delle risorse umane, riferita in particolare alle modalità di gestione intese a realizzare con misure concrete la conciliazione fra lavoro e vita privata, risultante ad esempio da certificazioni - acquisite o il cui processo è avviato - quali Family audit o equivalenti»*. Con tale soluzione il legislatore provinciale ha inteso valorizzare, attraverso il sistema degli appalti, **obiettivi e politiche aziendali finalizzate alla conciliazione fra lavoro e vita**

**privata** e, al contempo, assegnare **risvolti operativi e specifiche premialità** a forme di certificazione quali il Family Audit.

Nel 2017, l'*Agenzia per la coesione sociale* della Provincia autonoma di Trento (nel prosieguo «l'Agenzia») ha promosso lo studio dal titolo *Linee guida sull'applicazione del Family Audit negli appalti pubblici* recante **chiarimenti per l'applicazione della certificazione Family Audit** da parte delle amministrazioni aggiudicatrici, in particolare precisando le **modalità per inserirla tra gli elementi di valutazione delle offerte** (nelle procedure di aggiudicazione) con le relative premialità. **Il presente documento tiene conto dei risultati emersi da tale studio, svolgendo le opportune integrazioni sulla base delle novità intercorse a livello legislativo e giurisprudenziale.**

La certificazione Family Audit sta riscontrando un diffuso successo a livello provinciale e nazionale, come dimostra il numero delle aziende che in tutta Italia decidono di adottarla nonché il **numero crescente delle procedure di aggiudicazione che attribuiscono premialità alle aziende certificate.**

Tale *trend* positivo è **ulteriormente favorito dalle novità introdotte dal legislatore nazionale** mediante l'articolo 47 («*Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici,*

*nel PNRR e nel PNC»*), del cd. *Decreto Semplificazioni bis* (D.L. 31 maggio 2021 n. 77 convertito, con modificazioni, dalla L. 29 luglio 2021 n. 108). Ci si riferisce, in particolare, alle **clausole sociali applicabili agli appalti finanziati con le risorse del NextGenerationEU**. Queste clausole sono finalizzate a favorire l'imprenditoria giovanile, l'inclusione delle persone disabili, la parità di genere, l'assunzione di giovani e donne. Le amministrazioni devono inserire le clausole tra i requisiti necessari di partecipazione oppure tra i criteri per l'attribuzione di punteggi premiali alle offerte. In caso di violazione delle clausole è prevista l'applicazione di penali contrattuali a carattere pecuniario. Ulteriori clausole, non obbligatorie, riguardano la **facoltà rimessa alle amministrazioni di prevedere nei documenti di gara l'attribuzione di punteggi premiali, ad esempio per le imprese che utilizzano strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro** (art. 47, co. 5, lett. b, L. 108/2021).

Anche alla luce di tali novità, l'azione formativa promossa da TSM risulta di estremo interesse. Più in generale, sulla base del contesto descritto si prefigura uno **scenario di potenziale crescita dell'utilizzo della certificazione Family Audit nel mercato (provinciale e nazionale) degli appalti pubblici**.

Tale circostanza rende quindi opportuno aggiornare le condizioni che devono accompagnare l'utilizzo di questo strumento.

Le regole che disciplinano il funzionamento degli appalti pubblici pur riconoscendo ampia discrezionalità alle amministrazioni nella scelta degli elementi per la valutazione delle offerte, **vietano** che da ciò derivino **discriminazioni dirette o indirette degli operatori economici**. Le amministrazioni, in altri termini, non possono premiare imprese che si fregiano di marchi, standard e/o sistemi di certificazione rilasciati **soltanto** da specifici organi, discriminando le imprese che dispongono di sistemi o soluzioni diverse benché equivalenti. Nello specifico, sussiste l'obbligo per le amministrazioni di riconoscere: (1) **eventuali certificazioni equivalenti** (anche se rilasciate da organismi stabiliti in altri Stati Membri) e (2) **permettere agli operatori economici di dimostrare che le misure da essi adottate garantiscano gli stessi livelli** (di garanzia, di processo e/o di risultato) assicurati dalle certificazioni indicate dalle amministrazioni.

La prassi nel comparto degli appalti pubblici evidenzia un ampio utilizzo delle certificazioni SA8000, B Corp e UNI ISO 45001, rispetto alle quali per il tramite del presente studio si effettua la **valutazione dell'eventuale equivalenza con la certificazione Family Audit**. Tale valutazione è condotta nel contesto applicativo degli appalti delineato dalle disposizioni nazionali e provinciali, segnatamente dall'articolo 17, co. 5, lett. v, della citata legge provinciale 9 marzo 2016 n. 2.

### **Attività e struttura del documento**

Sulla base del contesto e degli obiettivi descritti, si sono svolte le seguenti attività:

- **analisi preliminare diretta all’aggiornamento del contesto giuridico** tracciato dalle *Linee guida sull’applicazione del Family Audit negli appalti pubblici* (del novembre 2017);
- **predisposizione di uno schema-matrice basato sulle specifiche tecniche dello standard Family Audit**, dunque articolato secondo i macro ambiti, i campi di azione e le misure conciliative dallo stesso previsti. Lo schema **sarà funzionale alla valutazione dell’eventuale equivalenza** della certificazione Family Audit con altri marchi, certificazioni, sistemi di gestione o comunque prassi aziendali che abbiano come fine l’adozione di misure di conciliazione vita-lavoro. L’elaborazione dello schema seguirà i **criteri direttivi** già individuati dalle citate Linee guida dell’Agenzia, vale a dire: semplificazione, coordinamento, trasparenza, digitalizzazione e partecipazione;
- **applicazione dello schema-matrice** al fine della valutazione dell’eventuale equivalenza della certificazione Family Audit con le seguenti certificazioni e sistemi di gestione certificati:

1. **Certificazione B Corp;**
2. **IxCLF – Impegno per la Conciliazione Lavoro Famiglia (Work-Life Balance)**, standard sviluppato da AICQ (Associazione Italiana Cultura Qualità) secondo i criteri del TQM (Total Quality Management) e certificabile da organismo di parte terza;
3. **ISO 26000, Guida alla responsabilità sociale e PdR UNI 18:2016** (asseverazione relativa allo schema ISO 26000);
4. **European Workandfamily Audit**, standard e marchio di proprietà della Berufundfamilie gGmbH, in uso in Austria, Germania e nel nord Italia (principalmente nella Provincia Autonoma di Bolzano);
5. **Global Reporting Initiative (GRI);**
6. **GEEIS Diversity;**
7. **SA 8000;**
8. **UNI ISO 45001;**
9. **ISO 37101, Responsabilità delle comunità;**
10. **OT 23 (ex OT 24) INAIL**, nella parte saliente.

Sulla base delle attività effettuate il gruppo di lavoro ha **suddiviso il documento in tre parti.**

Nella **prima, strettamente giuridica**, vengono descritte le **principali novità** nella disciplina degli appalti (per la parte inerente le tematiche oggetto dello studio) intervenute **a livello normativo e giurisprudenziale**, tanto in **ambito europeo quanto nazionale**. L'analisi è condotta, come detto, tenuto conto dei risultati emersi dalle *Linee guida sull'applicazione del Family Audit negli appalti pubblici* del novembre 2017, rispetto ai quali, quindi, si dà conto solo degli sviluppi **successivi**. Questa parte si conclude con una **presentazione in forma riassuntiva** (§ Compendio) delle novità rilevate.

Nella **seconda parte**, correlata ad **aspetti tecnici**, vengono esaminati **i principali schemi di certificazione e rendicontazione** oggetto della **valutazione comparativa**. Per ciascuno schema / certificazione vengono descritte finalità, *topics* del processo di certificazione, strumenti, modalità e costi di attuazione da parte delle organizzazioni, in relazione anche alle rispettive classi dimensionali (piccola, media e grande). Inoltre, si presentano le articolazioni dei sistemi analizzati, con indicazioni delle attività che le organizzazioni devono porre in essere per conseguire e/o mantenere lo standard. Tali contenuti vengono riportati in **tabelle che facilitano il raffronto diretto con i contenuti del Family Audit, evidenziando corrispondenze e divergenze.**

Questa parte si conclude con una serie di indicazioni sui **risultati della valutazione comparativa**, prospettando inoltre le combinazioni tra più strumenti di certificazione che **consentono di conseguire l'equivalenza** con la **standard Family**. Infine un capitolo è dedicato alla visione in prospettiva con possibili integrazioni per **l'eventuale aggiornamento, in chiave di potenziamento del valore competitivo**, del Family Audit.

Nella **terza parte**, infine, si rende conto - in una logica di apertura, trasparenza e 'rendicontabilità' verso l'esterno - degli incontri e dei temi discussi dal gruppo di lavoro sulla base dei quali si è giunti alla stesura del presente documento.

Il lavoro è integrato da una serie di **allegati** recanti la documentazione prodotta nell'ambito dell'attività formativa.

**PARTE PRIMA**  
**AGGIORNAMENTI DEL QUADRO GIURIDICO**

## I.1. APPALTI PUBBLICI E SOSTENIBILITÀ

### I.1.1. Scenario europeo e internazionale

Dagli anni Novanta del secolo scorso è divenuto sempre più frequente il ricorso a espressioni quali *appalti strategici*, *uso strategico degli appalti*, *green public procurement*, *socially responsible public procurement*, per indicare che **con appalti così caratterizzati vengono perseguiti non solo l'uso efficiente delle risorse pubbliche ma anche obiettivi non strettamente economici**, le cosiddette *secondary considerations* o *horizontal policies*. Il tema è stato già trattato in maniera esaustiva nelle citate *Linee guida sull'applicazione del Family Audit negli appalti pubblici*.

Preme evidenziare l'apporto che la **visione strumentale degli appalti pubblici** riceve nell'ambito del piano d'azione globale per lo sviluppo sostenibile tracciato dell'Agenda 2030 dell'ONU.



*The 2030 Agenda for Sustainable Development* è stata adottata il 25 settembre 2015 dalla 70a Assemblea generale delle Nazioni Unite.

L'*Agenda 2030* rappresenta un **momento fondamentale nell'evoluzione delle politiche internazionali sullo sviluppo sostenibile**, in quanto portatrice di una visione olistica che implica il ripensamento dei modelli di sviluppo precedenti, basati su visioni puramente economiche e su approcci settoriali.

Negli Obiettivi dell'Agenda 2030 sono presenti riferimenti tanto *diretti* quanto *indiretti* alla sostenibilità degli appalti pubblici.

Tra i **riferimenti diretti**, si segnala: **SDG 12** *Responsible Consumption and Production*, nonché **SDG 16** *Promote Just, Peaceful and Inclusive Societies*.

Tra i **riferimenti indiretti**, si segnala: **SDG 8** *Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all*, **SDG 9** *Build resilient infrastructure, promote inclusive and sustainable industrialization and foster innovation* e **SDG 11** *Make cities and human settlements inclusive, safe, resilient and sustainable*.

L'UE ha contribuito attivamente alla definizione degli obiettivi dell'Agenda 2030 e li ha recepiti nelle proprie politiche e strategie di sviluppo, di medio e di lungo termine. Inoltre, la sostenibilità è uno dei **pilastri della programmazione 2019-2024** della Commissione europea, articolata su **sei assi tematici**: (i) *green deal* europeo, (ii) l'economia al servizio delle persone, (iii) l'Europa pronta per l'era digitale, (iv) tutela e rafforzamento del modello di vita europeo, (v) un'Europa più forte nel mondo, (vi) un nuovo slancio per la democrazia europea.

Recentemente, inoltre, la Commissione europea con propri documenti ha rinnovato l'invito ai legislatori e alle amministrazioni nazionali a far uso delle regole europee per **orientare gli appalti pubblici verso la sostenibilità**.



COMUNICAZIONE della Commissione europea, *Acquisti sociali. Una guida alla considerazione degli aspetti sociali negli appalti pubblici*, C(2021) 3573, II ed., pubblicato nella GUUE, C-237/1, 18 giugno 2021

COMUNICAZIONE della Commissione europea, *Orientamenti in materia di appalti per l'innovazione*, pubblicato nella GUUE, C-267/1, 6 luglio 2021

COMUNICAZIONE della Commissione europea, *Acquistare verde! Manuale sugli appalti pubblici verdi*, 2016, III ed.

Le Direttive europee del 2014 **rafforzano l'orientamento a favore della sostenibilità**, facendo riferimento esplicito all'*uso strategico degli appalti* per la realizzazione di **obiettivi ambientali** (*Green Public Procurement - GPP*), **sociali** (*Socially Responsible Public Procurement - SPRR*), per **l'innovazione** (*Public Procurement of Innovation - PPI*), per il contrasto della corruzione, per la partecipazione delle piccole e medie imprese (*Small Business Act for Europe*). Questi obiettivi sono ora aggiornati e coordinati con quelli dell'*Agenda 2030* e con quelli definiti dai **modelli dell'economia circolare**.



COMUNICAZIONE della Commissione europea, *Public procurement for a circular economy. Good practice and guidance*, 2017

COMUNICAZIONE della Commissione europea, *Verso un'Europa sostenibile entro il 2030*, COM(2019) 22, 30 gennaio 2019

COMUNICAZIONE della Commissione europea, *Un nuovo piano d'azione per l'economia circolare. Per un'Europa più pulita e più competitiva*, COM(2020) 98, 11 marzo 2020

### **I.1.2. Misure vincolanti e misure discrezionali**

Nel quadro normativo descritto, gli obiettivi della sostenibilità si traducono, per un verso, in **misure vincolanti in tema ambientale, di diritti sociali e dei lavoratori**.

In particolare, si veda l'art. 18, par. 2, Dir. 2014/24/UE, a mente del quale *"gli Stati membri adottano misure adeguate per garantire che gli operatori economici, nell'esecuzione di appalti pubblici, rispettino gli obblighi applicabili in materia di diritto ambientale, sociale e del lavoro stabiliti dal diritto dell'Unione, dal diritto nazionale, da contratti collettivi o dalle disposizioni internazionali in materia di diritto ambientale, sociale e del lavoro elencate nell'Allegato X"*. Tali obblighi vengono estesi anche ai subappaltatori (art. 71, par. 1, Dir. 2014/24/UE). In caso di violazione, i committenti possono (art. 57, par. 2, Dir. 2014/24/UE), talvolta devono (art. 57, par. 11, Dir. 2014/24/UE) **escludere gli operatori dalle procedure di aggiudicazione ovvero risolvere il contratto in fase di esecuzione**.

L'importanza di questa disposizione è evidenziata dalla decisione della Corte di Giustizia nel caso *Tim S.p.a.* I giudici europei ricordano che, sulla base della citata disposizione, **gli operatori economici devono rispettare, nell'esecuzione degli appalti, gli obblighi applicabili in materia di diritto ambientale, sociale e del lavoro**. In altri termini, il legislatore dell'Unione ha inteso erigere tale prescrizione a principio, al pari dei principi

di parità di trattamento, di non discriminazione, di trasparenza, di proporzionalità. Siffatta prescrizione, osservano i giudici, costituisce un **valore cardine nell'economia generale della direttiva, sul cui rispetto gli Stati membri devono vigilare.**



Corte di giustizia UE, Sez. II, C-395/18, 30 gennaio 2020, *TIM SpA*, pt. 38, ECLI:EU:C:2020:58

Per l'altro verso, **gli obiettivi della sostenibilità sono rimessi a clausole volontarie che le amministrazioni possono applicare** in quattro momenti della procedura di aggiudicazione.

**1. Nella selezione degli operatori economici** (ad esempio sulla base di certificazioni riguardanti sistemi di qualità, *standards*, garanzie di lavoro dignitoso) (art. 62, Dir. 2014/24/UE).



DIRETTIVA 2014/24/UE del 26 febbraio 2014 *sugli appalti pubblici e che abroga la direttiva 2004/18/CE* - pubblicata nella G.U.U.E. L 94 del 28 marzo 2014

**Articolo 62 - Norme di garanzia della qualità e norme di gestione ambientale**

*1. Qualora richiedano la presentazione di certificati rilasciati da organismi indipendenti per attestare che l'operatore economico soddisfa determinate norme di garanzia della qualità, compresa l'accessibilità per i disabili, le amministrazioni aggiudicatrici si riferiscono ai sistemi di garanzia della qualità basati sulle serie di norme europee in materia, certificati da organismi accreditati. Le amministrazioni aggiudicatrici riconoscono i certificati equivalenti rilasciati da organismi stabiliti in altri Stati membri.*

*Esse ammettono parimenti altre prove relative all'impiego di misure equivalenti di garanzia della qualità, qualora gli operatori economici interessati non avessero la possibilità di ottenere tali certificati entro i termini richiesti per motivi non imputabili agli stessi operatori economici, a condizione che gli operatori **economici dimostrino che le misure di garanzia della qualità proposte soddisfano le norme di garanzia della qualità richieste.***

*2. Le amministrazioni aggiudicatrici, quando richiedono la presentazione di certificati rilasciati da organismi indipendenti per attestare il rispetto da parte dell'operatore economico di determinati sistemi o di norme di gestione ambientale, essi fanno riferimento al sistema dell'Unione di ecogestione e audit (EMAS) o a altri sistemi di gestione ambientale nella misura in cui sono conformi all'articolo 45 del regolamento (CE) n. 1221/2009 o ancora ad altre **norme di gestione ambientale fondate su norme europee o internazionali in materia, certificate da organismi accreditati. Le amministrazioni aggiudicatrici riconoscono i certificati equivalenti rilasciati da organismi stabiliti in altri Stati membri.***

*3. Qualora gli operatori economici abbiano dimostrato di non avere accesso a tali certificati o di non avere la possibilità di ottenerli entro i termini richiesti per motivi non imputabili agli stessi operatori economici, **l'amministrazione aggiudicatrice accetta anche altre prove documentali delle misure di gestione ambientale, a condizione che gli operatori economici dimostrino che tali misure sono equivalenti a quelle richieste nel quadro del sistema o della norma di gestione ambientale applicabile.***

**2. Nella definizione delle caratteristiche dei beni e dei servizi da acquistare** (ad esempio sulla base di **specifiche tecniche o specifiche caratteristiche** ambientali, sociali o di altro tipo) (artt. 42 e 43, Dir. 2014/24/UE).



DIRETTIVA 2014/24/UE del 26 febbraio 2014 sugli appalti pubblici e che abroga la direttiva 2004/18/CE - pubblicata nella G.U.U.E. L 94 del 28 marzo 2014

#### **Articolo 42 - Specifiche tecniche**

1. [...] Le specifiche tecniche **definiscono le caratteristiche previste per lavori, servizi o forniture**. Tali caratteristiche possono inoltre riferirsi allo specifico processo o metodo di produzione o fornitura dei lavori, delle forniture o dei servizi richiesti, o a uno **specifico processo per un'altra fase del suo ciclo di vita** anche se questi fattori non sono parte del loro contenuto sostanziale, purché siano collegati all'oggetto dell'appalto e proporzionati al suo valore e ai suoi obiettivi.

2. Le specifiche tecniche consentono pari accesso degli operatori economici alla procedura di aggiudicazione e non comportano la creazione di ostacoli ingiustificati all'apertura degli appalti pubblici alla concorrenza.

[...]

#### **Articolo 43 - Etichettature**

1. Le amministrazioni aggiudicatrici che intendono acquistare lavori, forniture o servizi con specifiche caratteristiche ambientali, sociali o di altro tipo, possono imporre nelle specifiche tecniche, nei criteri di aggiudicazione o nelle condizioni relative all'esecuzione dell'appalto, un'etichettatura specifica come mezzo di prova che i lavori, le forniture o i servizi corrispondono alle caratteristiche richieste, a condizione che siano soddisfatte tutte le seguenti condizioni:

- a) i requisiti per l'etichettatura riguardino soltanto i criteri connessi all'oggetto del contratto e siano idonei a definire le caratteristiche dei lavori, delle forniture e dei servizi oggetto dell'appalto;
- b) i requisiti per l'etichettatura siano basati su criteri oggettivi, verificabili e non discriminatori;
- c) le etichettature siano stabilite nel quadro di un processo aperto e trasparente al quale possano partecipare tutte le parti interessate, compresi gli enti governativi, i consumatori, le parti sociali, i produttori, i distributori e le organizzazioni non governative;
- d) le etichettature siano accessibili a tutte le parti interessate;
- e) i requisiti per l'etichettatura siano stabiliti da terzi sui quali l'operatore economico che richiede l'etichettatura non può esercitare un'influenza determinante.

[...]

Le amministrazioni aggiudicatrici che esigono un'etichettatura specifica accettano tutte le etichettature che confermano che i lavori, le forniture o i servizi soddisfano i requisiti per l'etichettatura equivalenti.

**3. Nella definizione dei criteri di aggiudicazione** (ad esempio valutando, oltre al prezzo, anche le caratteristiche tecniche, funzionali ed estetiche, la qualificazione dei lavoratori, il costo del ciclo di vita dei beni) (artt. 67 e 68, Dir. 2014/24/UE);



DIRETTIVA 2014/24/UE del 26 febbraio 2014 *sugli appalti pubblici e che abroga la direttiva 2004/18/CE* - pubblicata nella G.U.U.E. L 94 del 28 marzo 2014

**Articolo 67 - Criteri di aggiudicazione dell'appalto**

2. *L'offerta economicamente più vantaggiosa dal punto di vista dell'amministrazione aggiudicatrice (...) può includere il miglior rapporto qualità/prezzo, valutato sulla base di criteri, quali gli aspetti qualitativi, ambientali e/o sociali, connessi all'oggetto dell'appalto pubblico in questione. Tra tali criteri possono rientrare ad esempio:*

[...]

**b) organizzazione, qualifiche ed esperienza del personale incaricato di eseguire l'appalto, qualora la qualità del personale incaricato possa avere un'influenza significativa sul livello dell'esecuzione dell'appalto.**

In relazione al pt. 3, come già evidenziato nelle *Linee guida* di novembre 2017, giova segnalare il **considerando 94** della direttiva 2014/24/UE nel quale il legislatore evidenzia che:

- le amministrazioni aggiudicatrici "dovrebbero anche avere la **facoltà di usare come criterio di aggiudicazione** l'organizzazione, la qualifica e l'esperienza del personale incaricato di eseguire l'appalto, **in quanto ciò può incidere**

**sulla qualità dell'esecuzione dell'appalto** e, di conseguenza, **sul valore economico dell'offerta**";

- le amministrazioni aggiudicatrici "dovrebbero garantire, con idonei strumenti contrattuali, che **il personale addetto all'esecuzione dell'appalto soddisfi effettivamente le norme specifiche di qualità** e che tale personale possa essere sostituito solo con il consenso dell'amministrazione aggiudicatrice che si accerta che il personale sostitutivo sia di livello qualitativo equivalente".

In altro considerando, inoltre, la direttiva europea fa riferimento al fatto che l'impostazione degli appalti pubblici "**potrebbe** essere intesa a **favorire** l'attuazione di misure volte a promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro, una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e **la conciliazione tra lavoro e vita privata**" (considerando 98, II par.).

Al contempo, il legislatore europeo **segnala** che le amministrazioni aggiudicatrici "**non dovrebbero ... avere la facoltà di imporre agli offerenti di attuare una determinata politica aziendale di responsabilità sociale o ambientale**" (considerando 97, par. II).

Inoltre, l'utilizzo da parte delle amministrazioni di criteri di aggiudicazione riguardanti aspetti sociali **non dovrebbe essere tale da discriminare direttamente o indirettamente gli operatori economici** (considerando 98, par. I).

**4. Nell'esecuzione del contratto** (ad esempio stabilendo modalità di esecuzione correlate a soluzioni innovative, ambientali, sociali) (art. 70, Dir. 2014/24/UE).



DIRETTIVA 2014/24/UE del 26 febbraio 2014 *sugli appalti pubblici e che abroga la direttiva 2004/18/CE* - pubblicata nella G.U.U.E. L 94 del 28 marzo 2014

**Articolo 70 - Condizioni di esecuzione dell'appalto**

*1. Le amministrazioni aggiudicatrici **possono esigere condizioni particolari in merito all'esecuzione dell'appalto, purché collegate all'oggetto dell'appalto** ai sensi dell'articolo 67, paragrafo 3, e indicate nell'avviso di indizione di una gara o nei documenti di gara. Dette condizioni possono comprendere considerazioni economiche, legate all'innovazione, di ordine ambientale, sociale o relative all'occupazione.*

In tutti i **casi elencati dai pt. 1, 2, 3 e 4**, le soluzioni applicate dalle amministrazioni **devono essere collegate all'oggetto dell'appalto**. Il tema, come detto, è stato ben delineato nelle *Linee guida sull'applicazione del Family Audit negli appalti pubblici*.

### **I.1.3. Limiti e prospettive per la sostenibilità nel diritto europeo degli appalti pubblici**

Le Direttive del 2014 segnano, fino ad oggi, il picco nell'evoluzione delle regole europee sugli appalti a favore della sostenibilità. Le innovazioni via via introdotte sono state profonde, andando a incidere non solo singoli istituti ma anche il fine tradizionale della contrattazione pubblica.

Rimangono da verificare gli **effetti** che quest'evoluzione ha prodotto sul comportamento delle amministrazioni e delle imprese, nonché sulla realizzazione degli obiettivi in tema di sostenibilità. Al riguardo va rilevato che a fronte della copiosa letteratura in tema di GPP e SPP **non sono disponibili, a livello europeo, analisi sistematiche sull'impatto degli appalti sostenibili**. I dati disponibili sono pochi, quasi sempre riferiti a contesti territoriali o settoriali specifici; questa circostanza rende difficile il monitoraggio su ampia scala e poco significativa la comparazione. **I risultati dimostrano che gli appalti sostenibili sono poco diffusi nell'UE, hanno un impatto marginale, vengono utilizzati quasi esclusivamente dalle amministrazioni di grandi dimensioni e con personale altamente professionalizzato.**

Le Istituzioni europee - Parlamento, Consiglio e Commissione - sono concordi nel valutare che **le autorità nazionali non hanno sufficientemente sfruttato le soluzioni offerte dalle**

**regole europee.** Sul punto, l'indicazione è precisa: se l'obiettivo è quello di perseguire la sostenibilità attraverso gli appalti pubblici, **"l'approccio volontario non è sufficiente"** ma occorre **introdurre requisiti vincolanti.**

Molti studiosi condividendo queste indicazioni suggeriscono in particolare di:

- ❖ **stabilire criteri di sostenibilità minimi obbligatori** (sull'esempio dei CAM obbligatori presenti nella legislazione italiana);
- ❖ **superare il vincolo** normativo che impone alle amministrazioni **l'uso di criteri (sostenibili) collegati all'oggetto dell'appalto;**
- ❖ **imporre ai fornitori l'attuazione di politiche di sostenibilità,** mediante criteri applicabili in fase di selezione (sull'esempio delle soluzioni italiane introdotte per gli appalti finanziati con le risorse del *NexGeneratioEU*, vedi *infra*).



M. Cozzio, *Appalti pubblici e sostenibilità: gli orientamenti del legislatore UE e il modello italiano*, in *Giornale di diritto amministrativo*, 2021, 6, 721 e ss.

*La scelta di fissare requisiti minimi obbligatori in tema di sostenibilità costituisce solo una parte delle soluzioni. Le cause che ostacolano la progressione incrementale degli appalti sostenibili sono solo in minima parte di natura legislativa.*

*Dal lato della domanda, l'applicazione degli appalti sostenibili richiede: (i) **professionalizzazione dei funzionari** (si pensi all'applicazione di soluzioni quali le metodologie LCA o dell'economia circolare); (ii)*

*capacità di controllo sul rispetto delle clausole contrattuali lungo tutta la filiera dell'appaltatore; (iii) presenza di un contesto (politico e giuridico) favorevole a sostenere cambiamenti sistemici. In mancanza di questi presupposti, il rischio è che la ricerca di migliori performances in tema di sostenibilità si limiti a modifiche legislative che rimangono prive di effetti concreti.*

Gli orientamenti sopra riportati sono **oggetto del dibattito in atto a livello europeo** nell'ambito del processo di revisione delle regole in tema di appalti e concessioni.

## **I.2. PRINCIPI E REGOLE NAZIONALI**

### **I.2.1. Sviluppi della disciplina nazionale degli appalti pubblici**

Il nucleo centrale della disciplina dei contratti pubblici si compone delle regole del *Codice dei contratti pubblici* (D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50), segnatamente 222 articoli e 25 allegati.

Questo nucleo di regole presenti del Codice è affiancato da un insieme di **atti attuativi, in parte tipici**, quali decreti ministeriali, decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, decreti del Presidente della Repubblica, **in parte non corrispondenti a categorie tipizzate**, come le Linee guida e altre forme di regolamentazione flessibile, qualificate dal Legislatore come *atti di indirizzo dotati di efficacia vincolante*. Le Linee guida sono atti demandati all’Autorità Nazionale Anticorruzione, ispirati a soluzioni di *soft law* o diritto debole, suscettibili di riesame nel tempo.

Il Legislatore ha dunque delineato un **sistema satellite di atti attuativi** del Codice - plurale, articolato e flessibile - che risponde a finalità esegetiche e regolatorie, nonché ai canoni di una **regolamentazione capace di rinnovarsi rapidamente**, svincolata dai tempi delle procedure legislative ordinarie, redatta

secondo uno stile discorsivo, ricco di elencazioni aperte ed esemplificazioni in modo da renderla facilmente più usufruibile sul piano della comprensibilità.

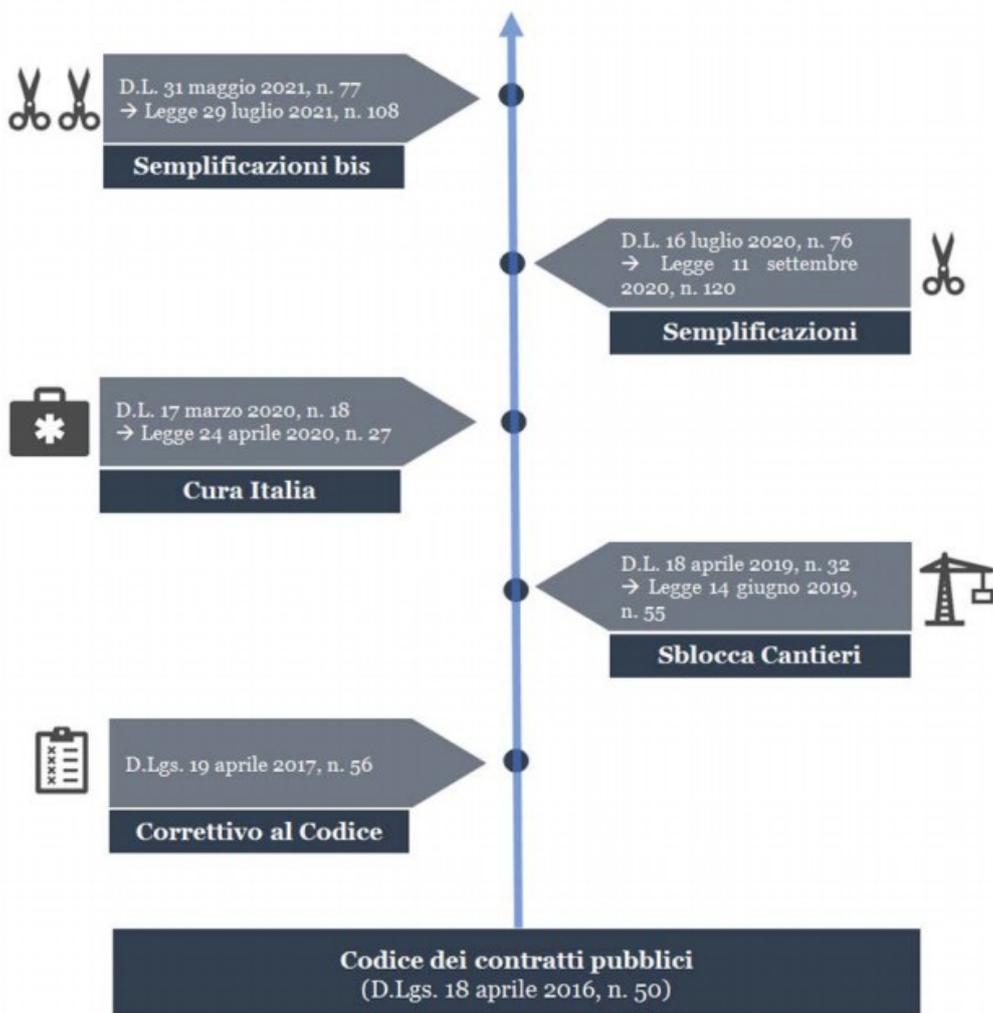
In dettaglio, nel Codice **si possono individuare 56 atti attuativi**, così articolati: 18 decreti del ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti; 14 atti dell'Anac; 7 Dpcm; 17 decreti di altri ministeri. Persistono tuttora **prolungati ritardi nella fase di adozione degli atti attuativi**, dopo oltre cinque anni dall'adozione del Codice.

**Il quadro normativo così descritto è stato interessato da profonde modifiche.**

**Gli interventi più significativi sono stati intrapresi nel corso del 2019** ad opera del *decreto Sblocca cantieri* ed **altri interventi sono intervenuti nel 2020 e nel 2021, sollecitati dall'emergenza e dalla necessità di consentire una rapida ripresa delle attività.**

Ci si riferisce, in particolare, a quelli operati dal *decreto Cura Italia*, dal *decreto Semplificazioni* e, da ultimo, dal *decreto Semplificazioni bis*.

La figura indica i principali interventi legislativi recanti modificazioni del Codice.



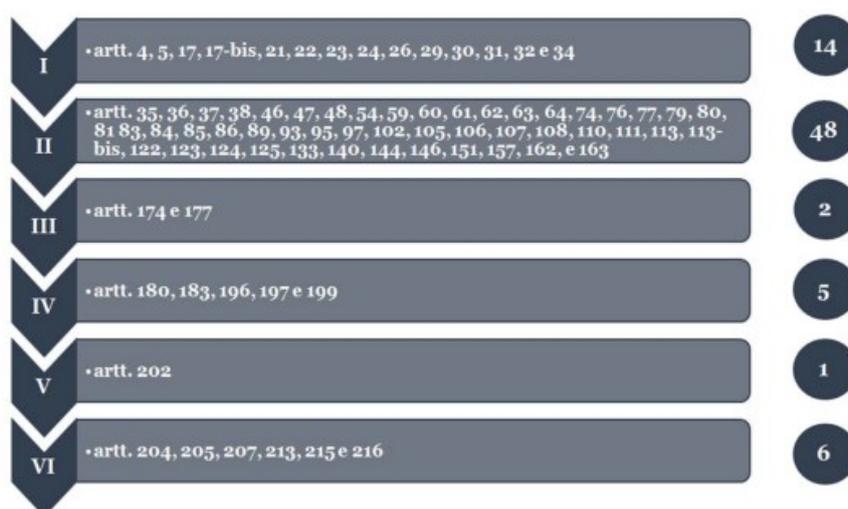
 **DECRETO LEGGE 32/2019** convertito da LEGGE 14 giugno 2019, nr. 55, *Disposizioni urgenti per il rilancio del settore dei contratti pubblici, per l'accelerazione degli interventi infrastrutturali, di rigenerazione urbana e di ricostruzione a seguito di eventi sismici - decreto Sblocca cantieri*

**DECRETO LEGGE 18/2020** convertito da LEGGE 24 aprile 2020, nr. 27, *Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 - decreto Cura Italia*

**DECRETO LEGGE 76/2020** convertito da LEGGE 11 settembre 2020, nr. 120, *Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale - decreto Semplificazioni*

**DECRETO LEGGE 77/2021** convertito da LEGGE 29 luglio 2021, nr. 108, *Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure - decreto Semplificazioni bis*

La figura che segue indica per ciascuna delle sei Parti del Codice gli articoli interessati dalle modificazioni dei decreti *Sblocca Cantieri*, *Cura Italia*, *Semplificazioni* e *Semplificazioni bis*.



Ne deriva una situazione di **fortissima frammentazione** della disciplina, che determina non poche difficoltà nell'individuazione delle regole applicabili.

Si consideri, inoltre, il **carattere diversificato delle modifiche introdotte**: alcune sono a regime, altre a tempo, alcune prorogano la sospensione di taluni istituti, altre si applicano solo a procedure e appalti in corso in determinati archi temporali.

Tra le modifiche va segnalata quella introdotta dal decreto *Sblocca cantieri*, il quale rimanda all'adozione di un "regolamento unico" di esecuzione, attuazione e integrazione del Codice (che andrebbe a sostituire i vari atti attuativi. La scelta del regolamento (che si sarebbe dovuto adottare entro il 16 ottobre 2019) dovrebbe ricondurre l'articolazione e lo sviluppo della disciplina dei contratti pubblici nell'ambito del più tradizionale rapporto Codice / regolamento, vale a dire normativa primaria / normativa secondaria.

Si tratta di una soluzione che risponde a **dichiarate esigenze di chiarezza, razionalizzazione e omogeneità delle regole**, in altre parole è funzionale all'intento governativo di "migliorare il contesto normativo" e "porre le condizioni per la ripresa del settore, cruciale per l'occupazione e l'andamento generale dell'economia". Non può sottacersi, tuttavia, che gli argomenti interessati dal regolamento unico riguardano solo alcuni dei temi per i quali il Codice rinvia all'adozione di atti attuativi. I

sostenitori della semplificazione e del ripristino del regolamento unico perseguono quindi obiettivi importanti, condivisi e auspicati, ma occorre avere coscienza del fatto che i **benefici attesi dal modello auspicato potrebbero essere stati sovrastimati**.

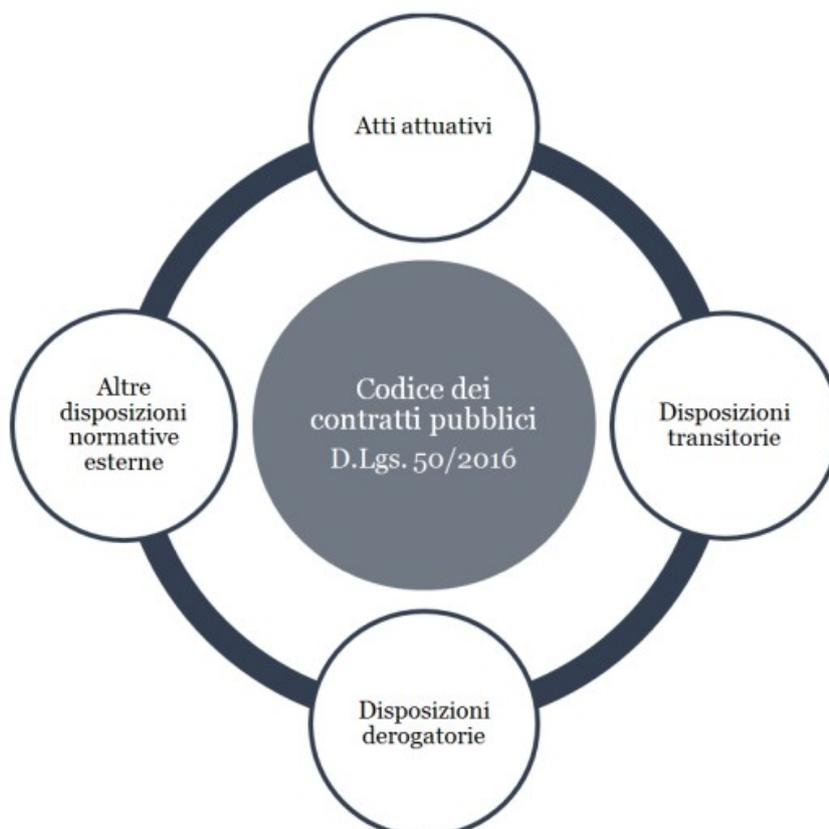
Sulla base di quanto detto è possibile definire il quadro normativo delle regole applicabili ai contratti pubblici facendo riferimento al nucleo delle regole del Codice nonché ad un insieme di disposizioni così caratterizzate:

- **atti attuativi** previsti dal Codice (tra cui decreti ministeriali, provvedimenti delle Autorità indipendenti e Linee Guida ANAC; queste ultime possono essere di carattere **vincolante** in quanto integrano e completano il contenuto della norma generale, oppure di carattere **non vincolante** quali meri atti di indirizzo generale tesi a fornire indirizzi e istruzioni operative alle stazioni appaltanti);
- **disposizioni di natura transitoria** (tra queste assume rilievo, in attesa dell'adozione del nuovo regolamento attuativo ed esecutivo di cui all'art. 216, comma 27-octies del Codice, il D.P.R. 5 ottobre 2010, n. 207 per tutte le parti non espressamente abrogate dal Codice);
- **disposizioni di natura derogatoria** (da ultimo occorre citare alcune delle norme introdotte dal Decreto

Semplificazioni tra cui quelle introdotte per disciplinare gli affidamenti sotto soglia e sopra soglia);

- **altri provvedimenti normativi** esterni al Codice che incidono sulla materia dei contratti pubblici (es. disposizioni speciali per la gestione dei fondi legati al PNRR, norme in materia di anticorruzione, antimafia, trasparenza, leggi finanziarie, ecc.).

Questa figura illustra in maniera semplificata l'attuale articolazione della disciplina dei contratti pubblici.



L'effetto delle modifiche intercorse è quello di **sottrarre la centralità della disciplina di settore alle norme del Codice**, costringendo gli operatori all'individuazione della norma vigente attraverso una non facile composizione del *patchwork* normativo nel cui ambito **il Codice rappresenta uno soltanto degli elementi di riferimento, e non sempre il più importante.**



C. Contessa, *La nuova governance del PNRR e gli interventi in tema di contratti pubblici*, in *Urbanistica e appalti*, 2021, 6, 751 e ss. descrivendo le novità introdotte dalle recenti modifiche legislative nel settore degli appalti fa riferimento ad **una sempre più accentuata marginalizzazione del ruolo del Codice dei contratti pubblici** a favore delle nuove misure. In questi termini anche R. De Nictolis, *Gli appalti pubblici del PNRR tra semplificazioni e complicazioni*, in *Urbanistica e appalti*, 2021, 6, 729 e ss., secondo la quale **il quadro complessivo che emerge dai numerosi regimi transitori è quello di un Codice sempre più relegato alla marginalità.**

### **I.2.2. Riforme del PNRR e interventi in tema di appalti pubblici**

Tra le misure previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) nell'ambito della Missione 1 - Componente 1, è inclusa la **riforma 1.10 rubricata *Riforma delle norme in materia di appalti pubblici e concessioni*** che prevede - in un periodo compreso fra il 2021 e il 2023 - **l'introduzione di numerose**

**misure volte a rendere più snello e funzionale il settore dei contratti pubblici.**

Il PNRR prevede che la realizzazione della riforma in questione avvenga in due fasi:

- **la prima fase, completata nel corso del 2021, ha portato all'introduzione di alcune innovazioni urgenti** volte a snellire e semplificare la disciplina di settore;
- **nel corso di una seconda fase, da completare entro il giugno del 2023, occorrerà apportare più incisive e organiche modifiche** al *Codice dei contratti*.

**Alla prima fase** vanno ascritte le modifiche introdotte soprattutto a seguito del citato **decreto Semplificazioni bis**. Questo decreto, per altro, non esaurisce il suo contenuto nell'attuazione delle previsioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Con riferimento alla disciplina dei contratti pubblici di appalto, infatti, il testo risponde anche ad esigenze proprie della legislazione interna e si pone sul solco dei più recenti orientamenti di politica normativa riguardanti questo settore.

**Alla seconda fase** si possono ascrivere le proposte oggetto del disegno di legge n. 2330, presentato al Parlamento il 21 luglio 2021 dal Presidente del Consiglio dei Ministri e dal Ministro delle Infrastrutture, recante **la delega al Governo per l'adozione di**

**uno o più decreti legislativi sulla disciplina dei contratti pubblici.**



Senato della Repubblica

XVIII LEGISLATURA

N. 2330

**DISEGNO DI LEGGE**

presentato dal Presidente del Consiglio dei ministri (DRAGHI)  
e dal Ministro delle infrastrutture e della mobilità sostenibili (GIOVANNINI)

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 21 LUGLIO 2021

Delega al Governo in materia di contratti pubblici

**Iter**

**11 gennaio 2022:** in corso di esame in commissione

Gli obiettivi generali di quest’iniziativa legislativa sono così definiti:

- **adeguamento** della disciplina nazionale al diritto europeo e ai principi giurisprudenziali della Corte costituzionale e delle giurisdizioni superiori, interne e sovranazionali;
- **razionalizzazione, riordino e semplificazione** della disciplina vigente;
- **modificazioni** al fine di evitare procedure di infrazione da parte della Commissione europea ovvero la risoluzione di quelle in corso.

L’iniziativa va ricondotta non soltanto alla volontà di migliorare l’ambiente normativo e il funzionamento del settore ma anche alla circostanza che essa rientra tra gli interventi prioritari previsti dal *Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*, costituendo **condizione imprescindibile per rispettare gli accordi con Bruxelles e le tempistiche di utilizzo delle risorse stanziate.**

L’insieme di tali premesse fa ritenere che quest’ennesimo tentativo di modificare in modo strutturale il Codice dei contratti pubblici si basi su ragioni più stringenti che nel passato, tali da non rendere posticipabile l’azione del Governo e del Parlamento.

Le risorse del PNRR sono veicolate in gran parte attraverso il mercato dei contratti pubblici, che rischia, in mancanza di adeguamenti e di soluzioni migliorative, di rappresentare una pericolosa strozzatura. Sul punto la relazione del DDL n. 2330 rileva la necessità di risolvere i problemi applicativi posti dalla normativa vigente (*"le riforme succedutesi hanno reso il quadro normativo di settore poco chiaro... con inevitabili riflessi sul corretto svolgimento del mercato"*), in particolare l'azione del legislatore delegato dovrà restituire:

- **semplicità e chiarezza di linguaggio della normativa,**
- **dimensioni ragionevoli e proporzionate,**
- **limiti ai rinvii alla normativa secondaria / di attuazione.**

Tra le scelte di fondo che caratterizzano la visione portata dal DDL v'è **l'abbandono del 'modello' alla base della disciplina vigente**. In particolare, la prospettiva delineata dal DDL è quella di un **netto ridimensionamento del rapporto tra la normativa primaria del Codice e la estesa e variegata normativa secondaria / attuativa / complementare**.

Sul punto, l'obiettivo del DDL di *razionalizzare, riordinare e semplificare la normativa vigente* viene precisato dal criterio secondo il quale la riduzione e la razionalizzazione delle norme è perseguita dalla *"ridefinizione del regime della disciplina secondaria"* (art. 1, co. 2, lett. a). Sulla base di questo criterio non si può allo stato attuale prevedere quale sarà il futuro della

*soft law* nei contratti pubblici, tuttavia **sembra improbabile che essa manterrà la connotazione di regolamentazione aggiuntiva di tipo vincolante**, piuttosto potrebbe assumere contenuti di natura informativa, comunicazione di buone pratiche, schemi di bandi tipo, etc.

È altresì difficile prevedere quale sarà il futuro della disposizione del Codice - finora inattuata - che rimanda all'adozione di un *regolamento unico di esecuzione, attuazione e integrazione del Codice* (art. 216, co. 27-*octies*). La bozza del regolamento circola da tempo ma contiene un numero di articoli superiore a quelli dello stesso Codice, **il che pare porsi in contrasto con gli obiettivi di compattezza e proporzionalità della normativa secondaria che il legislatore delegato dovrebbe perseguire.**

### **I.2.3. Scelte innovative in tema di appalti sostenibili**

Con riferimento ai temi oggetto dello studio va segnalata l'innovazione portata dal citato decreto Semplificazioni bis. In particolare, ci si riferisce all'art. 47 ("*Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC*") inserito nel Titolo IV ("*Contratti pubblici*") del decreto. Questo articolo **dispone una serie di misure che mirano non tanto a**

**tradizionali finalità pro concorrenziali quanto a conseguire obiettivi di carattere lavoristico e sociale**, secondo la logica già descritta del c.d. *uso strategico degli appalti*. In dettaglio, l'art. 47 **persegue dichiaratamente finalità relative alle pari opportunità, generazionali, di genere e di inclusione lavorativa delle persone disabili sia in relazione alla realizzazione del PNRR che del Piano Nazionale Complementare (PNC).**

Il perseguimento di queste finalità viene affidato, **in primo luogo, a previsioni di carattere vincolante per gli operatori economici**, come quelle che impongono la redazione e la produzione della *Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile*. Analogamente vincolante è la previsione per cui è requisito necessario dell'offerta il fatto che l'operatore economico sia in regola - al momento della presentazione - con la disciplina in tema di diritto al lavoro dei disabili (L. n. 68 del 1999) e l'assunzione dell'obbligo di reclutare, in caso di aggiudicazione, almeno il 30 per cento di lavoratori giovani e di sesso femminile.

In **secondo luogo**, vi sono previsioni di carattere premiale che stabiliscono il **riconoscimento di punteggi aggiuntivi per le offerte che siano in grado di conseguire particolari fini di utilità sociale** (come quelli relativi alla valorizzazione dell'imprenditoria giovanile, all'inclusione lavorativa delle persone disabili, alla parità di genere, all'assunzione di giovani e

alle donne). Sul punto va anche detto che la disposizione - comma 4 dell'art. 47 - non distingue le **misure che possono essere riportate tra i requisiti necessari** (dunque come criteri di ammissione alle procedure o inerenti le specifiche tecniche) **oppure tra i requisiti premiali delle offerte** (dunque come criteri in base ai quali verrà operata la valutazione delle stesse).

Si consideri, ad esempio, che il citato co. 4 indica i criteri volti a promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili secondo una modalità apparentemente opzionale per l'amministrazione (*"le stazioni appaltanti prevedono (...) specifiche clausole dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, di criteri orientati a promuovere (...) l'inclusione lavorativa delle persone disabili"*). Tuttavia, il medesimo comma, all'ultimo periodo, stabilisce che il rispetto della disciplina in tema di diritto al lavoro dei disabili di cui alla L. n. 68 del 1999 costituisce **elemento necessario** dell'offerta.

**Sui temi riguardanti questo studio assume particolare rilevanza il comma 5 dell'art. 47, il quale stabilisce che le stazioni appaltanti possono prevedere misure premiali in favore del concorrente che "utilizzi o si impegni a utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro" (lett. b).**

Orbene, se per un verso si può ritenere che le stazioni appaltanti - nell'ambito della propria autonomia - possono introdurre tali clausole anche in mancanza di specifica indicazione del Legislatore, è altrettanto vero che **questa disposizione presenta un importante valore in termini di orientamento dell'attività delle stazioni appaltanti e di *moral suasion* per ciò che riguarda l'introduzione di misure di speciale favore. Il che rafforza, rispetto al quadro normativo previgente, la possibilità per le amministrazioni di fare riferimento a sistemi come il Family Audit tra le misure premiali associate a punteggi aggiuntivi.**

Allo stato attuale non è possibile commentare l'impatto di queste regole, tuttavia la loro adozione conferma che le scelte operate sono tra le più avanzate in sede europea. Inoltre, occorre fare menzione della **recentissima adozione** da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri, di concerto con i Ministeri interessati, di **specifiche linee guida recanti le modalità e i criteri applicativi delle misure previste dall'art. 47.**



PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, adozione delle *Linee guida volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC* - DECRETO 7 dicembre 2021, pubblicato nella *Gazz. Uff.* del 30 dicembre 2021, S.G. n. 309.

Le Linee guida intervengono **riportando in via esemplificativa e non esaustiva alcune clausole di premialità** che le stazioni appaltanti possono utilizzare per la predisposizione della documentazione di gara. Ai nostri fini assume importanza il **§ 9 di queste Linee guida recante esemplificazione delle clausole premiali riguardanti "strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro"**, vi troviamo la seguente tabella.

<p>Adozione di strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro che prevedano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) asilo nido aziendale /territoriale convenzionato inclusivo;</li> <li>b) misure di flessibilità oraria in entrata, uscita, <i>roll up</i>;</li> <li>c) telelavoro o <i>Smart working</i>;</li> <li>d) <i>part time</i>, aspettativa per motivi personali;</li> <li>e) integrazione economica a congedi parentali;</li> <li>f) <i>benefit</i> di cura per infanzia e anziani/disabili non autosufficienti e loro familiari;</li> <li>g) sportello informativo su non discriminazione/pari opportunità/inclusione persone con disabilità;</li> <li>h) forme di comunicazione esterna e interna o aziendale (<i>intranet</i>) accessibile;</li> <li>i) formazione sui temi delle pari opportunità e non discriminazione e della inclusione delle persone con disabilità;</li> <li>j) adesione a <i>network</i> territoriali per la parità;</li> <li>k) identificazione di una figura aziendale per le politiche anti discriminatorie (es. <i>diversity manager</i>);</li> <li>l) attuazione di accomodamenti ragionevoli finalizzati alla inclusione delle persone sorde (servizi-ponte)</li> <li>m) Adozione di servizi di sicurezza sul lavoro specificamente rivolti alle persone con disabilità</li> </ul>	<p>Adozione di:</p> <p>meno di 4 strumenti = 0 p          fra 4 e 6 strumenti = Yp          7 o più strumenti = Xp</p> <p>Nel caso di partecipazione di RTI o Consorzi verrà attribuito il punteggio in proporzione alla quota di esecuzione del servizio di ciascuna impresa del RTI</p>
--	---

A commento della tabella si osserva che il punteggio aggiuntivo associato alle misure **è di tipo oggettivo/tabellare** - cosiddetto "on/off" (soluzione che assegna il punteggio premiale in relazione alla presenza della misura) - **e incrementale**, nel senso che il **punteggio premiale da corrispondere può crescere in modo proporzionale al numero delle misure che l'operatore utilizza o si impegna a utilizzare.**

#### **I.2.4. Chiarimenti giurisprudenziali sull'utilizzo delle clausole premiali**

Sul fronte dei chiarimenti giurisprudenziali merita segnalare una recente decisione del Consiglio di Stato, di particolare interesse perché **precisa come le stazioni appaltanti possono esercitare la discrezionalità nella scelta dei criteri premiali delle offerte**, qualora questi criteri rispondano non solo alla necessità di acquisire beni e servizi adeguati alle necessità oggetto dell'appalto, ma anche al perseguimento di obiettivi di natura sociale e/o ambientale.



CONSIGLIO DI STATO, Sez. V, 20 ottobre 2021, n. 7053 - Presidente FF F. Di Matteo, Est. G. Manca

Appalti pubblici - Manutenzione edile e impiantistica - Procedura aperta - Offerta economicamente più vantaggiosa - Criteri di aggiudicazione - Caratteristiche soggettive del concorrente - Clausole premiali - Uso strategico degli appalti - Perseguimento di finalità sociali

***La direttiva 2014/24/UE e il Codice dei contratti pubblici non prefigurano un elenco tassativo di parametri sui quali basare i criteri di valutazione delle offerte tecniche ma individuano un catalogo aperto e quindi integrabile con ulteriori criteri. La stazione appaltante può discrezionalmente inserire tra i criteri di aggiudicazione anche particolari condizioni di esecuzione dell'appalto volte a conseguire obiettivi di natura sociale.***

***La condizione necessaria per il legittimo esercizio di tale potere discrezionale è costituita dalla verifica della sussistenza di una connessione tra i criteri e l'oggetto dell'appalto, evitando che il criterio prenda in considerazione aspetti relativi alla politica generale dell'impresa o altri aspetti estranei al programma contrattuale. Altri limiti di ordine generale riguardano l'esercizio della discrezionalità nella selezione degli interessi sociali, ambientali o relativi a obiettivi di sostenibilità, la cui individuazione, e il cui peso nell'impianto della gara, devono scaturire dalla ponderazione sia con l'interesse specifico del contratto (ossia dell'interesse all'acquisizione del lavoro, bene o servizio per il soddisfacimento di specifici bisogni dell'amministrazione) sia con i principi generali di proporzionalità, parità di trattamento, non discriminazione e concorrenzialità del mercato degli appalti pubblici.***

L'interpretazione del Giudice amministrativo conferma la direzione verso la quale le regole e gli orientamenti nazionali, europei e internazionali stanno convergendo, vale a dire l'attuazione di appalti pubblici *sostenibili*.

Con questa sentenza non ci troviamo di fronte a un'interpretazione innovativa delle regole quanto al consolidamento / rafforzamento del percorso a favore della sostenibilità attraverso l'uso funzionale (o strategico) dei contratti pubblici.

Facendo leva sull'assunto che la scelta dei criteri di valutazione delle offerte è rimessa alla discrezionalità delle amministrazioni, e che tale discrezionalità va esercitata nel rispetto di alcuni parametri (*= i criteri devono risultare: collegati all'oggetto dell'appalto, espressamente e preventivamente menzionati nei documenti di gara, non suscettibili di dar luogo a scelte incondizionate da parte del committente*), la sentenza del Consiglio di Stato n. 7053/2021 **precisa entro quali limiti sia legittimo utilizzare criteri di natura sociale e ambientale.**

**In primo luogo**, il giudice amministrativo conferma la **necessaria della connessione tra i criteri prescelti e l'oggetto dell'appalto**. A tal riguardo, evidenzia come **tale connessione possa essere interpretata in maniera estensiva**, in quanto secondo la definizione data dall'art. 95, comma 11, del Codice dei contratti pubblici, **sono considerati connessi i criteri di valutazione che riguardano** i lavori, le forniture o i servizi dell'appalto **sotto qualsiasi aspetto e in qualsiasi fase del loro ciclo di vita**, "compresi fattori coinvolti nel processo specifico di produzione, fornitura o scambio di questi lavori, forniture o servizi o in un processo specifico per

una fase successiva del loro ciclo di vita, anche se questi fattori non sono parte del loro contenuto sostanziale”.

**In secondo luogo, è necessario che i criteri prescelti non facciano riferimento ad aspetti relativi alla politica generale dell’impresa o altri aspetti, se estranei al programma contrattuale.** In tal senso, **i criteri possono anche riguardare la politica aziendale generale, ma solo se al contempo costituiscono elementi caratterizzanti il processo specifico di produzione o fornitura dei lavori, delle forniture o dei servizi oggetto dell’appalto.**

**In terzo luogo, i criteri prescelti vanno individuati ponderando sia l’interesse specifico del contratto** (ossia l’interesse all’acquisizione del lavoro, bene o servizio per il soddisfacimento di specifici bisogni dell’amministrazione), **sia i principi generali** di proporzionalità, parità di trattamento, non discriminazione e concorrenzialità del mercato degli appalti pubblici. Ciò significa che **il punteggio premiale deve risultare rispettoso del principio di proporzionalità, più precisamente esso deve rivelare una limitata incidenza sul punteggio complessivo, dunque non deve “scardinare l’impianto complessivo dei criteri di valutazione”.**

Con riferimento a quest’ultimo punto è **interessante rilevare la quantificazione dei punteggi assegnati ai criteri premiali** nella fattispecie esaminata dal Consiglio di Stato.

**Un primo ordine di contestazioni** emerse dalla vicenda riguardava la scelta dell'amministrazione di premiare **(fino a 33 punti sui 70 totali) la disponibilità da parte dell'offerente di specifiche figure tecnico-professionali.**

I giudici di primo grado hanno valutato questa scelta legittima (TAR Lazio, Roma, sez. II bis, 17 novembre 2020, n. 12068). Le caratteristiche dell'appalto (manutenzione edile e impiantistica), infatti, sono tali da ritenere ragionevole che l'affidabilità della proposta tecnica dipenda da pregresse esperienze e da qualificazioni del personale che verrà dedicato alle prestazioni oggetto di gara. Inoltre, **la premialità riguarda non il personale già nella disponibilità dell'impresa ma quello che la stessa si impegna a rendere disponibile.** La precisazione è importante posto che pone i concorrenti in condizione di assoluta parità, potendo reclutare *ad hoc* il personale che ritengono necessario.

**Anche in secondo grado la scelta dell'amministrazione è stata giudicata legittima,** sia perché l'esperienza lavorativa e le qualifiche professionali oggetto di punti premiali sono collegate alle prestazioni dell'appalto, sia perché la qualità delle prestazioni dipende anche dalle caratteristiche soggettive del personale impiegato. Del resto, proprio l'art. 95, co. 6, del Codice dei contratti pubblici consente l'utilizzo di criteri premiali riferibili all'organizzazione, alle qualifiche e all'esperienza del personale impiegato, **purché la qualità del personale possa avere**

**un’influenza significativa sul livello di esecuzione dell’appalto.**

**Un secondo ordine di contestazioni** riguardava la scelta della stazione appaltante di premiare (**fino a 7 punti**) il **possesso di certificazioni** comprovanti standard di qualità tecnici e produttivi, segnatamente il “Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni - ISO/IEC 27001” (**per 2,5 punti**), la “**Certificazione etica SA 8000**” (**2 punti**), la “Gestione dell’energia ISO 50001 oppure UNI CEI 11352” (**2,5 punti**).

Per i giudici di primo grado la scelta è conforme all’art. 95, co. 6, del Codice. Questa norma, infatti, permette di dare rilevanza a certificazioni o attestati che comprovino “pregio tecnico, caratteristiche estetiche e funzionale” come pure “caratteristiche sociali, ambientali, contenimento dei consumi energetici e delle risorse ambientali dell’opera o del prodotto”, purché siano diversi da quelli richiesti ai fini della partecipazione. La scelta dell’amministrazione, inoltre, non determina una ingiustificata disparità di trattamento né influisce sul regolare confronto concorrenziale.

Sul punto la decisione è confermata in secondo grado. Il Consiglio di Stato precisa che **il parametro da utilizzare per valutare la legittimità di criteri che abbiano per oggetto il possesso di certificazioni è quello della connessione con**

**l'oggetto dell'esecuzione appalto**, circostanza che ricorre con riferimento alle tre certificazioni indicate.

Un terzo ordine di contestazioni riguardava **la premialità (fino a 12 punti) associata all'impegno degli offerenti di applicare un determinato CCNL**. Anche in questo caso, il criterio scelto dall'amministrazione è giudicato legittimo dai giudici, sia in primo grado che in secondo grado. In particolare, **presenta chiari collegamenti con l'oggetto dell'appalto, facendo riferimento esclusivamente all'impegno ad applicare un determinato CCNL e ad assumere con contratti a tempo indeterminato i lavoratori da impiegare nell'esecuzione dell'appalto** (senza ricadute sulle politiche generali dell'impresa). Inoltre, **la clausola rivela una limitata incidenza sul punteggio complessivo, dunque rispettosa del principio di proporzionalità**.

La soluzione tracciata dai giudici rappresenta un delicato punto di equilibrio tra valori e interessi di non facile conciliazione: da un lato la tutela dei lavoratori, garantita da inderogabili clausole di equo trattamento (ai sensi dell'art. 30, co. 4, del Codice dei contratti pubblici), dall'altro lato la tutela dell'autonomia dell'imprenditore nella scelta del CCNL applicabile nel rapporto con il lavoratore. In tal senso, se l'amministrazione avesse imposto una specifica tipologia contrattuale **quale condizione necessaria** per la partecipazione alle gara, sarebbe incorsa in un'inammissibile ingerenza della libera iniziativa economica,

costituzionalmente tutelata. Insomma, un equilibrio difficile da trovare, rispetto al quale appare condivisibile la scelta della stazione appaltante e, al contempo, la decisione del giudice amministrativo.

### I.3. COMPENDIO

Le novità analizzate sono **proposte in forma breve e semplificata**. La sintesi tiene conto dei risultati presentati nelle *Linee guida sull'applicazione del Family Audit negli appalti pubblici* del 2017, che integra con riferimento alle parti salienti.

a. Le modifiche / novità intervenute in ambito normativo rafforzano la **funzione strumentale** degli appalti pubblici. In questo contesto si profila una potenziale crescita dell'utilizzo del Family Audit e delle altre certificazioni nel mercato provinciale e nazionale degli appalti pubblici. Di ciò troviamo riscontro:

- **a livello internazionale**, nell'attuazione del piano d'azione globale per lo sviluppo sostenibile delineato dall'Agenda 2030;
- **a livello europeo**, (i) nei contenuti della programmazione 2019-2024 della Commissione europea, (ii) nelle decisioni della giurisprudenza della Corte di giustizia UE (part. C-395/18, 30 gennaio 2020, *TIM SpA*), (iii) **nelle prospettive di revisione delle regole europee, con manifesto favor per soluzioni anche di natura vincolante, in grado di garantire maggior efficacia al perseguimento delle finalità sociali e ambientali;**

- **a livello nazionale**, (i) negli obiettivi del PNRR e del Piano Nazionale Complementare (PNC), (iii) **nelle misure dell'art. 47 del decreto Semplificazioni bis**, (iii) nei chiarimenti offerti dalla Linee guida della Presidenza del Consiglio (Decreto 7 dicembre 2021), (iv) negli orientamenti del Giudice amministrativo (Consiglio di Stato, Sez. V, 20 ottobre 2021, n. 7053).
  
- b.** Con riferimento ai temi oggetto dello studio assume particolare rilevanza l'art. 47, co. 5, del D.L. 77/2021 (convertito da L. 108/2021) il quale stabilisce che per gli appalti finanziati con risorse del PNRR e del PNC le stazioni appaltanti possono prevedere tra i criteri di valutazione: **l'utilizzo da parte delle imprese offerenti di specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro.**
  
- c.** La giurisprudenza amministrativa nazionale ha precisato entro quali limiti sia legittimo utilizzare criteri premiali inerenti **l'organizzazione aziendale e del personale** (vale a dire **criteri che premiano elementi soggettivi dell'offerente**).
  - Tali criteri **devono essere in connessione con l'oggetto dell'appalto. Tale connessione può essere interpretata in maniera estensiva**, in quanto sono da

considerare “*connessi*” i **criteri che riguardano le prestazioni dell’appalto sotto qualsiasi aspetto e in qualsiasi fase del suo ciclo di vita.**

- Tali criteri **non devono fare riferimento ad aspetti relativi la politica generale dell’impresa, se estranei al programma contrattuale.** Di conseguenza, vi possono essere criteri che riguardano la politica aziendale generale dell’impresa **ma solo se costituiscono elementi caratterizzanti il ciclo di vita / il processo specifico di produzione o fornitura dei lavori, delle forniture o dei servizi oggetto dell’appalto.**
- Tali criteri **devono essere individuati ponderando l’interesse specifico del contratto** (ossia l’acquisizione del bene) **con i principi generali** di proporzionalità, parità di trattamento, non discriminazione e concorrenzialità del mercato degli appalti pubblici. **Il punteggio premiale ad essi associato deve quindi risultare rispettoso del principio di proporzionalità, più precisamente esso può avere una incidenza sul punteggio complessivo che, seppur significativa, non deve scardinare l’impianto complessivo dei criteri di valutazione.**

**PARTE SECONDA**  
**ANALISI COMPARATIVA**

## II.1. FAMILY AUDIT

### II.1.1. Certificazione Family Audit

Il Family Audit è uno **strumento di management** a disposizione delle organizzazioni che intendono **certificare** il proprio **impegno per l'adozione di misure volte a favorire il bilanciamento vita e lavoro degli occupati**. Attraverso un **processo di analisi sistemica e partecipata**, esso consente alle organizzazioni di elaborare un **Piano aziendale** e attivare **interventi strutturali, culturali e comunicativi** finalizzati all'innovazione e all'efficientamento dei processi organizzativi e alla gestione dei lavoratori.

La **finalità principale** del Family Audit è quella di **promuovere e sostenere il clima aziendale e il benessere dei lavoratori** con l'introduzione di misure coerenti ai loro bisogni di conciliazione vita e lavoro, con attenzione anche agli interessi dell'organizzazione. In particolare, la certificazione Family Audit contribuisce a:

- gestire **cambiamenti interni all'organizzazione** con un percorso strutturato e specifici strumenti;
- promuovere nelle diverse componenti aziendali la cultura della **conciliazione vita e lavoro**;

- ottimizzare la gestione delle risorse umane valorizzando le diverse competenze;
- acquisire consapevolezza rispetto sia alla natura dei bisogni di conciliazione dei lavoratori sia alle misure già attuate dall'organizzazione;
- ottenere **effetti positivi sul clima organizzativo, sulla motivazione e sulla soddisfazione dei lavoratori** diminuendone lo stress psico-fisico;
- **aumentare la qualità delle prestazioni** dei lavoratori e quindi la produttività, con riduzione dell'assenteismo, del lavoro straordinario, del turn-over, etc....;
- ridurre la disparità di trattamento tra gli occupati con differenti carichi familiari;
- fidelizzare i lavoratori, preservare il know-how aziendale ed aumentare la capacità di attrarre talenti;
- stimolare la **responsabilità sociale dell'organizzazione** sulle tematiche legate al tema della conciliazione vita e lavoro e più in generale al benessere dei lavoratori;
- rafforzare l'identità dell'organizzazione, aumentandone la competitività.

Il Family Audit è espressione di un processo interno alle organizzazioni, che si basa sulla procedura descritta e regolamentata da specifiche Linee guida. La certificazione garantisce che le **misure conciliative** adottate, vertenti su **aspetti organizzativi e gestionali del personale**, siano attuate con sistematicità, siano monitorate e periodicamente integrate con soluzioni per il miglioramento delle prestazioni.

Al pari di altre certificazioni, anche il Family Audit si basa sulla valutazione operata da un ente autonomo (o istituto di certificazione), il quale accerta che tutte le **azioni / misure attivate** siano **conformi e rispondenti alle specifiche previste dalla certificazione** e, soprattutto, siano **recepite, attuate e consolidate** all'interno dell'organizzazione **in maniera conforme a quanto stabilito dai disciplinari della certificazione**. Il soggetto certificatore, una volta riscontrata la corrispondenza tra quanto richiesto dai disciplinari e quanto svolto dall'organizzazione, rilascia la certificazione **mantenendo nel tempo un controllo sull'organizzazione** e disponendo, all'occorrenza, del potere di annullare, revocare, sospendere il certificato in presenza di anomalie tali da compromettere gli obiettivi.

Il processo per ottenere la certificazione Family Audit può essere definito un percorso di consulenza della **durata di un semestre**, seguito da **un triennio** caratterizzato da:

- gestione documentale essenziale e su base elettronica;
- possibilità di **applicazione del processo a ogni tipologia di organizzazione**;
- assunzione di una **strategia specifica** sul *work-life balance* da parte del *management*;
- predisposizione di strumenti indirizzati a un **cambiamento aziendale nelle politiche gestionali del personale**;
- coinvolgimento attivo del personale;
- ricorso a risorse professionali esterne e distinte (consulente e valutatore) a supporto dell'azienda;
- **misurazione dell'efficacia delle azioni avviate.**

Il processo è disciplinato dalle **Linee guida** per l'attuazione del Family Audit e dai **Manuali Operativi** del consulente e del valutatore.

Le Linee guida descrivono e regolamentano il processo Family Audit, i ruoli e i compiti delle organizzazioni che applicano il Family Audit e dei vari attori che agiscono all'interno del processo. Nelle Linee guida sono definite anche **le specifiche tecniche sottese alla certificazione.**

La certificazione Family Audit **prevede tre diverse fasi consequenziali: di certificazione, di mantenimento, di consolidamento.** La **certificazione** è articolata su **due livelli:** (1) **Family Audit**, alla conclusione della prima fase di sei mesi e (2) **Family Audit Executive**, alla conclusione del triennio della fase attuativa.

Il certificato Family Audit viene rilasciato dall'Ente di certificazione (Provincia autonoma di Trento) su proposta del valutatore e parere positivo del Consiglio dell'Audit. **Viene confermato annualmente** sino al rilascio del Certificato Family Audit Executive, su proposta del valutatore e parere positivo del Consiglio dell'Audit.

Al termine del triennio successivo alla certificazione, l'organizzazione può accedere al Family Audit Executive qualora dimostri di aver attuato le misure conciliative incluse nel Piano. Da questo momento si avvia la **fase di mantenimento**, durante la quale **l'organizzazione garantisce per ulteriori tre anni il livello di conciliazione vita e lavoro raggiunto** con il processo di certificazione, sviluppando o integrando maggiormente le attività conciliative introdotte nella fase precedente. Una volta concluso il processo di mantenimento si apre la **fase di consolidamento** nella quale l'organizzazione garantisce per ulteriori due anni il consolidamento delle politiche di conciliazione introdotte con i processi precedenti. Il processo di consolidamento può essere ripetuto più volte.

**L'elemento centrale del processo di certificazione Family Audit è il Piano aziendale, il documento di programmazione delle misure conciliative che l'organizzazione si impegna a realizzare nella fase attuativa del processo di certificazione. Con riferimento ai contenuti delle misure conciliative da includere nel Piano aziendale, il Family Audit predispone una griglia articolata in 6 MACRO AMBITI suddivisi 11 CAMPI DI INDAGINE E DI AZIONE (nella figura, a sinistra sono riportati i "macro ambiti", a destra i "campi di indagine e di azione").**

Ciascuna delle attività inclusa nel piano aziendale dell'organizzazione certificata deve essere riconducibile ad uno (o più) dei macro ambiti e campi di indagine e di azione di cui alla tabella precedente. L'ente di certificazione ha poi predisposto **una tassonomia che comprende 113 misure tipo**, utilizzata dai consulenti come guida per la catalogazione nei diversi macro ambiti e campi di indagine e di azione, segnalando la corrispondenza tra le misure incluse nel piano aziendale e la tassonomia stessa. La tassonomia è stata predisposta con un metodo ricorsivo che ha previsto dapprima la lettura di tutti i piani aziendali ed il raggruppamento di misure che risultavano avere finalità e modalità di applicazione simili. Successivamente, il lavoro è stato rifinito con il coinvolgimento di tutto lo staff dell'ufficio Family Audit per definire un livello di aggregazione adeguato.

**L’elenco così individuato non è statico ma è soggetto a periodico aggiornamento**

Macro ambiti	Campi di indagine e di azione	Nr. misure
1. <i>Organizzazione del lavoro</i>	1. <i>Orari e permessi</i>	<b>24</b>
	2. <i>Processi di lavoro</i>	<b>9</b>
	3. <i>Luoghi di lavoro</i>	<b>7</b>
2. <i>Cultura aziendale/Diversity Equality and Inclusion Management</i>	4. <i>Competenza del management</i>	<b>7</b>
	5. <i>Sviluppo del personale</i>	<b>9</b>
3. <i>Comunicazione</i>	6. <i>Strumenti per informazione e comunicazione</i>	<b>9</b>
4. <i>Welfare aziendale/people caring</i>	7. <i>Servizi al lavoratore e ai familiari</i>	<b>9</b>
	8. <i>Contributi finanziari e benefit</i>	<b>16</b>
5. <i>Welfare territoriale</i>	9. <i>Orientamento ai servizi nell’ottica del benessere del territorio</i>	<b>15</b>
	10. <i>Responsabilità sociale d’impresa</i>	<b>4</b>
6. <i>Nuove tecnologie</i>	11. <i>Orientamento ai servizi ICT per gli aspetti organizzativi/gestionali e di welfare aziendale</i>	<b>4</b>

Le linee guida del Family Audit **diversificano il numero minimo delle misure conciliative in ragione di criteri dimensionali delle organizzazioni**. Per le imprese medie e grandi si richiede che il Piano comprenda **almeno 1 attività per ognuno degli 11 campi di indagine e almeno 5 attività nel macro ambito “organizzazione del lavoro”**. Per le piccole organizzazioni è richiesta la previsione di **almeno 2 attività nel marco ambito “organizzazione del lavoro” ed 1**

**attività per ognuno degli altri 5 macro ambiti. Inoltre, tutte le tipologie di organizzazioni** devono prevedere nel piano aziendale **almeno 1 attività mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.**

Di seguito si riporta l'intera tassonomia del Family Audit.

M.Ambito	C.Azione	Titolo	Codice
A	01	Orari: regolamentazione	A01-103
A	01	Orari: modifica orario di funzionamento della struttura	A01-106
A	01	Orari: turnistica	A01-109
A	01	Orari: organizzazione ad isole	A01-112
A	01	Orari: programmazione	A01-115
A	01	Orario personalizzato	A01-118
A	01	Flessibilità: entrata e uscita	A01-121
A	01	Flessibilità: pausa pranzo	A01-124
A	01	Flessibilità: settimanale o su periodi più lunghi	A01-127
A	01	Banca delle ore	A01-130
A	01	Banca delle ore della solidarietà	A01-133
A	01	Part-time: regolamentazione	A01-136
A	01	Part-time: flessibilità	A01-139
A	01	Part-time: articolazione orario	A01-142
A	01	Part-time: estensione della fruizione	A01-145
A	01	Ferie: regolamentazione	A01-148
A	01	Ferie: rotazione	A01-151
A	01	Ferie: piano ferie	A01-154
A	01	Ferie: flessibilità	A01-157
A	01	Ferie: ferie a mezza giornata	A01-160
A	01	Permessi: regolamentazione	A01-163
A	01	Permessi: malattia figli	A01-166
A	01	Congedo obbligatorio neo-papà	A01-169
A	01	Aspettative: regolamentazione	A01-172
A	01	Altro - Orari e permessi	A01-199

M.Ambito	C.Azione	Titolo	Codice
A	02	Programmazione attività	A02-204
A	02	Programmazione riunioni e incontri	A02-208
A	02	Organizzazione attività conciliante	A02-212
A	02	Revisione processi di lavoro	A02-216
A	02	Interscambiabilità	A02-220
A	02	Gestione assenze lunghe	A02-224
A	02	Cambio mansioni	A02-228
A	02	Aumento della motivazione/benessere aziendale	A02-232
A	02	Sistema di qualità e conciliazione	A02-236
A	02	Altro - Processi di lavoro	A02-299
A	03	Telelavoro a domicilio	A03-304
A	03	Telelavoro mobile	A03-308
A	03	Telelavoro in telecentri o altre sedi	A03-312
A	03	Accesso a strumenti di lavoro da remoto	A03-316
A	03	Videoconferenza e formazione a distanza	A03-320
A	03	Sede di lavoro	A03-324
A	03	Sostegno alla mobilità casa/lavoro	A03-328
A	03	Altro - Luoghi di lavoro	A03-399
B	04	Competenza dei dirigenti nella gestione della conciliazione	B04-404
B	04	Formazione dei dirigenti sulla conciliazione	B04-408
B	04	Incontri dei dirigenti sui temi della conciliazione	B04-412
B	04	Monitoraggio conciliazione	B04-416
B	04	Regolamenti interni e linee guida	B04-420
B	04	Contratto integrativo	B04-424
B	04	Linguaggio inclusivo	B04-428
B	04	Altro - Competenza dei dirigenti	B04-499
B	05	Piani di accompagnamento/tutoraggio	B05-504
B	05	Formazione del personale temporaneamente assente	B05-508
B	05	Piano del buon rientro	B05-512
B	05	Conciliazione per i collaboratori a progetto/temporanei	B05-516
B	05	Gruppo di lavoro	B05-520
B	05	Formazione dei lavoratori sulla conciliazione	B05-524
B	05	Sviluppo delle competenze dei lavoratori	B05-528
B	05	Valutazione trasparente e che consideri le esigenze di conciliazione	B05-532
B	05	Progressioni di carriera	B05-536
B	05	Altro - Sviluppo del personale	B05-599

M.Ambito	C.Azione	Titolo	Codice
C	06	Immagine esterna	C06-604
C	06	Comunicazione verso l'esterno	C06-608
C	06	Comunicazione verso l'interno: predisposizione strumenti	C06-612
C	06	Family day	C06-616
C	06	Sportello/referente per la conciliazione	C06-620
C	06	Comunicazione verso l'interno: incontri con il personale	C06-624
C	06	Strumenti di condivisione	C06-628
C	06	Valutazione benessere organizzativo	C06-632
C	06	Indagini sui fabbisogni di conciliazione	C06-636
D	07	Bonus bebè	D07-704
D	07	Contributi allo studio	D07-708
D	07	Contributi alla famiglia	D07-712
D	07	Welfare integrativo	D07-716
D	07	Fondi di solidarietà/microcredito	D07-720
D	07	Benefit	D07-724
D	07	Buono pasto	D07-728
D	08	Spazio pausa pranzo	D08-732
D	08	Mensa aziendale per la famiglia	D08-736
D	07	Convenzioni per le famiglie dei lavoratori	D07-740
D	07	Altre convenzioni e sconti	D07-744
D	07	Altro - Contributi finanziari e benefit	D07-799
D	08	Baby sitter aziendale/baby parking	D08-804
D	08	Servizi doposcuola e servizi estivi offerti dall'organizzazione	D08-808
D	08	Nido aziendale	D08-812
D	08	Spazio bimbo in ufficio	D08-816
D	08	Servizi di prossimità e salvatempo	D08-820
D	08	Scambio dell'usato	D08-824
D	08	Banca del tempo	D08-828
D	08	Parcheggio in orario extra-lavoro	D08-832
D	08	Mappa dei servizi di conciliazione per i lavoratori	D08-836
D	08	Servizi di orientamento e consulenza psicologica	D08-840
D	08	Tirocinio per i figli dei lavoratori	D08-844
D	08	Corso sicurezza in rete	D08-848
D	08	CRAL: attività orientate alla famiglia	D08-852
D	08	Gruppo di acquisto (GAS)	D08-856
D	08	Altro - Servizi al lavoratore e ai familiari	D08-899

<b>M.Ambito</b>	<b>C.Azione</b>	<b>Titolo</b>	<b>Codice</b>
E	09	Sportello territoriale per la conciliazione	E09-904
E	09	Mappa dei servizi per le famiglie del territorio	E09-908
E	09	Tempi della città	E09-912
E	09	Spazi per la famiglia	E09-916
E	09	Servizio custodia bambini	E09-920
E	09	Attività ricreative e culturali per la famiglia	E09-924
E	09	Promozione della conciliazione sul territorio	E09-928
E	09	Prodotti per le famiglie del territorio	E09-932
E	09	Banca del tempo per i cittadini/clienti	E09-936
E	09	GAS territoriali	E09-940
E	09	Offerta spazi/attrezzature/servizi per i soggetti del territorio	E09-944
E	09	Digitalizzazione dei servizi	E09-948
E	09	Sinergia tra organizzazioni	E09-952
E	09	Adesione al Distretto famiglia	E09-956
E	09	Attenzione per il territorio	E09-960
E	09	Altro - Orientamento dei servizi nella logica del Distretto	E09-999
E	10	Valorizzazione del volontariato	E10-1004
E	10	Rendicontazione Family Audit	E10-1008
E	10	Diffusione della conciliazione nel territorio	E10-1012
E	10	Sistemi premianti	E10-1016
E	10	Altro - Responsabilità sociale d'impresa	E10-1099
F	11	Dotazione tecnologica	F11-1104
F	11	Sistemi gestione presenze	F11-1108
F	11	Strumenti di Time Saving/Condivisione del lavoro	F11-1112
F	11	Utilizzo internet	F11-1116
F	11	Altro - Nuove tecnologie	F11-1199

## **II.2. ANALISI COMPARATIVA CON ALTRI MODELLI**

### **II.2.1. Approccio e metodologia**

Prima di effettuare l'analisi comparativa sono stati **analizzati standard di certificazione o rendicontazione** selezionati tra quelli che **contengono misure volte alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa**. In particolare, si è fatto riferimento a modelli / schemi / certificazioni nazionali e internazionali con **funzioni analoghe o contenuti la cui portata applicativa è comparabile a quella del Family Audit**. Sono stati individuati i seguenti strumenti:

- ❖ Certificazione B-corp
- ❖ Impegno per la Conciliazione Lavoro-Famiglia (IxCLF)
- ❖ ISO 26000 e PdR UNI 18:2016
- ❖ Work and Family Audit
- ❖ European Network for Workplace Health Promotion (WHP), network per la promozione della salute nei luoghi di lavoro
- ❖ Global Reporting Initiative (GRI)
- ❖ GEEIS Diversity
- ❖ SA 8000
- ❖ ISO 45001
- ❖ ISO 37101
- ❖ INAIL OT 23

Una volta individuati gli standard di interesse si è proceduto **all'analisi dettagliata delle misure incluse all'interno di ogni singolo standard** marcando, ove possibile, **la corrispondenza con la tassonomia del Family Audit.**

Questa indagine ha permesso di individuare le **aree di sovrapposizione tra gli indicatori del Family Audit e quelli degli altri strumenti di certificazione e rendicontazione.**

In primo luogo, **si è proceduto a definire una scala di equivalenza tra i vari strumenti e il Family Audit.** Al tal fine si è tenuto conto dei **presupposti necessari per il conseguimento del Family Audit**, ossia l'adozione di almeno 1 azione per ognuno degli 11 campi di indagine e almeno 5 azioni nel macro ambito "organizzazione del lavoro",

In secondo luogo, si sono **esaminati i processi di certificazione**, al fine di comprendere se e quali abbiano una **struttura comparabile con quella del Family Audit.** Questo passaggio si è reso necessario per **valutare, al di là dell'equivalenza tematica, quali standard possano eventualmente risultare equivalenti al Family Audit**, anche al fine del loro utilizzo nelle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici, alla stregua di criteri premiali. Al riguardo, giova ricordare che il rinvio nella *lex specialis* di gara al **possesso di uno standard certificato** offre all'amministrazione appaltante la possibilità di disporre di uno strumento oggettivo attestante la

presenza delle misure / azioni garantite dallo standard stesso all'interno dell'organizzazione delle imprese partecipanti alle procedure.

**L'analisi effettua non riporta il costo delle diverse certificazioni.** Il dato, infatti, non è significativo ai fini della determinazione dell'equivalenza. Inoltre, il **costo varia in relazione a molteplici elementi**, fra tutti le dimensioni di fatturato e il numero di dipendenti di ciascuna organizzazione.

A differenza del Family Audit, le certificazioni prese in considerazione presentano **strategie di prezzo modulari definite caso per caso da parte dell'ente certificatore.**

Nei paragrafi successivi si offre una rapida descrizione degli strumenti analizzati, integrata da tabelle riepilogative che rinviano a caratteristiche quali: il procedimento da seguire ai fini certificativi o comunicativi, il contenuto minimo delle misure / azioni che le aziende devono attuare, etc. Inoltre, per ogni certificazione esaminata è stata predisposta una **tabella tematica comparativa** che illustra il grado di equivalenza / divergenza con il Family Audit.

### **II.2.2. Certificazione B corp**

Il marchio B Corp fa riferimento ad aziende che si distinguono sul mercato perché oltre a perseguire il profitto, innovano continuamente per massimizzare il loro **impatto positivo verso i dipendenti, le comunità in cui operano, l'ambiente ed altri stakeholder**.

Il processo di certificazione, piuttosto semplice, è gestito da B Lab, il detentore del marchio B Corp.

Alle aziende è richiesta l'attivazione di un gruppo di lavoro interno che dovrà misurare l'impatto sociale tramite lo strumento B Impact Assessment (BIA) operando direttamente sul sito web di B Lab.

Al termine della compilazione gli esiti possibili sono due: **con un punteggio inferiore a 80** su 200, l'azienda riceve una serie di osservazioni su come migliorare le proprie performance di impatto sociale. Mentre **con un punteggio pari o superiore a 80**, l'azienda può contattare B Lab che predisporrà un **Audit per validare il punteggio ed assegnare la certificazione B Corp**. Quale step finale per la certificazione l'azienda deve firmare la **Dichiarazione di Interdipendenza delle B Corp** e può beneficiare dei vantaggi legati al marchio.

La certificazione è **disponibile per tutti gli enti for profit** siano essi di diritto privato o di diritto pubblico.

Nell'ambito della procedura generale già descritta, B Lab prevede **procedure specifiche per le grandi aziende e per le aziende multinazionali**. Le start-up possono compilare il BIA, ma non possono ricevere la certificazione B Corp fino al secondo anno di attività.

**Osservando le aree coperte dalla certificazione B Corp abbiamo riscontrato una equivalenza pressoché completa con il Family Audit.** Infatti, le aziende certificate B Corp soddisfano il requisito minimo di 1 misura per macro ambito in 5 ambiti su 6. Al riguardo, vanno segnalati gli standard richiesti per la certificazione B Corp in ambito di orari e processi di lavoro (ivi compreso il lavoro da remoto), la gestione dei permessi e dei periodi di aspettativa per conciliare la vita privata con quella lavorativa, la formazione per il personale, il welfare integrato e i benefici per i lavoratori e il coinvolgimento della comunità locale.

**L'unico macro ambito che rimane escluso è quello sulla dotazione tecnologia a disposizione dei lavoratori** che non viene menzionata specificatamente negli indicatori della certificazione B Corp.

Ai fini della comparazione si deve considerare che il movimento B corp è poco diffuso, conta poco più di 4000 entità a livello globale e circa **120 aziende in Italia**.

È, infine, importante ricordare la **distinzione tra il marchio B Corp e la denominazione "Società Benefit"**, introdotta

all'interno dell'ordinamento giuridico italiano con la legge n. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità). Il termine "Società Benefit" si riferisce a tutte quelle realtà *profit* che oltre allo scopo di divisione degli utili, **perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente** nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente. L'apposizione della denominazione "Società Benefit" nella ragione sociale di un'impresa comporta requisiti di trasparenza e di rendicontazione non-finanziaria stringenti al fine di dimostrare l'impatto sociale ed ambientale della stessa

La disciplina della "Società Benefit" è ispirata dal mondo B Corp e, anche se non costituisce oggetto di certificazione, nelle pratiche di reporting periodico alle "Società Benefit" è richiesto di rendere conto su tematiche analoghe a quelle previste per il BIA. In tal senso, vista la completa analogia tematica tra la disciplina della Società Benefit e la certificazione B Corp e considerando il fatto che la grande maggioranza delle organizzazioni con marchio B Corp sono anche "Società Benefit" si è deciso di limitare **l'analisi comparata al marchio B Corp, in quanto standard certificativo.**

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	B-CORP
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	✓ Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	✓ Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche for profit
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	✓ Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati	✓ Start-up (aziende che esistono da meno di 1 anno) PMI con meno di 10 dipendenti PMI con più di 10 dipendenti
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✓
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✓
CONTENUTI documento programmatico	✓ Piano aziendale	✓ Profilo aziendale e policy interne
CONTENUTI articolazione misure	✓ 6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	✓ 5 aree tematiche
CONTENUTI requisiti minimi	✓ 1 misura per ogni campo di indagine	✓ Punteggio di 80/200 nel B Impact Assessment
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	✓ 1 misura per 5 macro ambiti + 2 misure per macro ambito Organizzazione del lavoro  < 16 lavoratori	✗



Certificazione



CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	B-CORP
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	✓	✓
	Fase preliminare: 6 mesi	Fase preliminare: fino a 3 mesi
	Family Audit: 3 anni	Certificazione: 3 anni
	Family Audit Executive Mantenimento: 3 anni	Ottimizzazione: 3 anni
	Consolidamento: 2 anni	Consolidamento: 3 anni
PROCEDURA partecipazione	✓	✓
	Lavoratori Management	Lavoratori Management
PROCEDURA assistenza	✓	✓
	Consulente Family Audit	Verificatore
	✓	✓
PROCEDURA incontri - workshop	Workshop direzione iniziale	Webinar B-Corp Italia
	Workshop gruppo lavoro interno	Workshop strategico interno
	Workshop direzione finale	Revisione con B-Lab
PROCEDURA referente interno	✓	✓
	Referente interno	Referente interno
PROCEDURA valutazione processo	✓	✓
	Valutatore del Family Audit	Verificatore
	Consiglio dell'Audit	Ente promotore
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✓



FAMILY AUDIT			B-CORP		
macro ambiti	campi di indagine e di azione		campi di indagine		
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	Orari di lavoro	✓	✓
	Processi di lavoro	✓	Processi di lavoro	✓	✓
	Luoghi di lavoro	✓	Luoghi di lavoro	✓	✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	Management	✓	✓
	Sviluppo del personale	✓	Sviluppo del personale	✓	✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Informazione e comunicazione	✓	✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Retribuzione e corrispettivi	✓	✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi famiglie	✓	✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	Orientamento servizi benessere territorio	✓	✓
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	Responsabilità sociale d'impresa	✓	✓
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓		✗	



Certificazione



Corporation

### **II.2.3. Impegno per la Conciliazione Lavoro-Famiglia (IxCLF)**

L'impegno per la Conciliazione Lavoro-Famiglia prevede un modello organizzativo e un sistema di riconoscimento per la gestione della conciliazione Lavoro-Famiglia e del welfare aziendale. Lo strumento è stato predisposto dall'Associazione Italiana Cultura Qualità (AICQ) secondo i criteri del Total Quality Management e certificabile da organismo di parte terza (Certiquality).

L'IxCLF è uno **strumento di management per le imprese che intendono mettere in atto concrete politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia.**

Il modello distingue una **parte gestionale** – dove sono compresi gli obblighi per la direzione aziendale, la creazione di una cultura dirigenziale favorevole e la ricognizione dei bisogni di conciliazione – e una **parte organizzativa** – dove si prendono in considerazione la flessibilità dell'orario di lavoro, l'applicazione dei piani di congedo, i processi di organizzazione del lavoro, le soluzioni rispetto ai luoghi di lavoro e le leve finanziarie e benefici per i lavoratori.

L'IxCLF funziona sia da benchmark per prodotti e servizi riconoscendo le buone pratiche aziendali che come modello organizzativo focalizzato sul processo di management e

integrazione nel sistema azienda. Infatti, la certificazione IxCLF segue la pratica ricorrente degli standard ISO o SA, predisponendo un ciclo di pianificazione, azione, controllo e aggiustamento delle azioni.

Una volta che l'azienda ha predisposto il proprio modello organizzativo, così come elaborato dal gruppo di lavoro interno, **può richiedere un esame di parte terza sullo stesso tramite un audit ed accedere alla certificazione.** Per poter accedere alla certificazione l'azienda deve aver adottato **almeno una pratica per ogni campo di azione del IxCFL raggiungendo un punteggio complessivo di almeno 18 punti su 30.** La stessa certificazione è soggetta a **valutazioni annuali** e si rinnova ogni 3 anni.

Tra le **aree di equivalenza con il Family Audit** si riscontrano gli orari di lavoro, e in particolar modo la flessibilità di orario, la gestione dei processi di lavoro in maniera conciliativa, gli standard sui luoghi di lavoro, la formazione per il management e il personale così come il welfare integrato e i benefici per i lavoratori e le famiglie. **Nell'ambito dell'IxCFL non si riscontrano indicatori relativi al welfare territoriale e all'utilizzo di tecnologie per la conciliazione.**

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	IxCFL
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	✓ Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	✓ Organizzazioni private (tra 10 e 250 dipendenti)
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	✓ Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✗
CONTENUTI documento programmatico	✓ Piano aziendale	✓ Piano Obiettivi/Azioni
CONTENUTI articolazione misure	✓ 6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	✓ 2 Macro aree 10 campi d'azione
CONTENUTI requisiti minimi	✓ 1 misura per ogni campo di indagine	✓ Punteggio valutazione minimo 18/30 con copertura di tutti e 10 i campi di azione
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	✓ 1 misura per 5 macro ambiti + 2 misure per macro ambito Organizzazione del lavoro  < 16 lavoratori	✗



*Impegno per  
la Conciliazione Lavoro-  
Famiglia*



Modello organizzativo e sistema di riconoscimento per la gestione della  
Conciliazione Lavoro-Famiglia e del Welfare Aziendale

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	IxCFL
	✓	✓
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	Fase preliminare: 6 mesi	Fase preliminare: fino a 6 mesi
	Family Audit: 3 anni	Audit: 3 anni
	Family Audit Executive Audit Mantenimento: 3 anni	Audit Mantenimento: 3 anni
	Consolidamento: 2 anni	
PROCEDURA partecipazione	✓ Lavoratori Management	✓ Lavoratori Management
PROCEDURA assistenza	✓ Consulente Family Audit	✓ Verificatore
PROCEDURA incontri - workshop	✓ Workshop direzione iniziale Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale	✓ Workshop strategico
PROCEDURA referente interno	✓ Referente interno	✓ Project Manager
PROCEDURA valutazione processo	✓ Valutatore del Family Audit Consiglio dell'Audit	✓ Certificatore Ente promotore
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✓



*Impegno per  
la Conciliazione Lavoro-  
Famiglia*



Modello organizzativo e sistema di riconoscimento per la gestione della  
Conciliazione Lavoro-Famiglia e del Welfare Aziendale

FAMILY AUDIT		Ix CFL	
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	Competenza management	✓	Management ✓
	Sviluppo del personale	✓	Sviluppo del personale ✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Informazione e comunicazione ✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Retribuzione e corrispettivi ✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi famiglie ✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	✗
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	✗
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓	✗



*Impegno per  
la Conciliazione Lavoro-  
Famiglia*



Modello organizzativo e sistema di riconoscimento per la gestione della  
Conciliazione Lavoro-Famiglia e del Welfare Aziendale

#### **II.2.4. UNI ISO 26000 e PdR UNI 18:2016**

La ISO 26000 è una norma standard prevista dall'ente internazionale di normazione (International Standards Organization ISO). La norma, sebbene non destinata a fini di certificazione da parte di organismi terzi, **rappresenta una vera e propria guida alla responsabilità sociale per tutti i tipi di organizzazione**. L'UNI, ente italiano di normazione, ha poi predisposto una prassi di riferimento (18:2016) al fine di fornire un **supporto applicativo per le imprese che decidono di adottare la ISO 26000 quale linea guida per il report non finanziario**. In particolare, la prassi applicativa si occupa di materialità, responsabilità di rendere conto e del coinvolgimento degli stakeholder e rappresenta la base per l'asseverazione del report predisposto dall'organizzazione seguendo le linee guida ISO 26000.

La ISO 26000 è stata concepita come **guida alla rendicontazione sulle attività di responsabilità sociale** e come tale non ha regole rigide da seguire come invece è il caso per le norme certificabili. Infatti, per l'organizzazione che decide di adottare la ISO 26000 quale standard di rendicontazione, la norma prevede solamente che essa **soddisfi tutti gli elementi ivi inclusi e predisponga dei report periodici** al fine di dimostrare i progressi compiuti.

La norma comprende al suo interno **tutte le tematiche relative allo sviluppo sostenibile così come alla valutazione di impatto sociale e ambientale**. I temi fondamentali alla base della ISO 26000 sono l'organizzazione interna, i diritti umani, i rapporti e le condizioni di lavoro, l'ambiente, le corrette prassi gestionali, gli aspetti specifici relativi ai consumatori e il coinvolgimento e lo sviluppo della comunità.

**Ai fini del confronto con quanto previsto dal Family Audit si identificano i seguenti temi:** orario di lavoro e flessibilità, organizzazione della forza lavoro, formazione e sviluppo di competenze, partecipazione dei lavoratori e della comunità locale in attività su sicurezza e salute nonché attività culturali e ricreative, welfare integrato e benefici per i lavoratori e le loro famiglie, oltre all'organizzazione di attività a favore della comunità locale e dell'ambiente.

**Non si riscontra un'equivalenza diretta con le misure di dotazione tecnologica previste nel Family Audit.**

È, infine, da notare il fatto che la norma ISO 26000 manca di specifica certificazione. Di conseguenza, **per l'equivalenza con lo standard Family Audit si renderebbe necessaria avere la presenza di una relazione asseverata di parte terza che garantisca il processo di rendicontazione.**

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ISO 26000
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	✓ Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	✓ Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	✓ Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✓
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✓
CONTENUTI documento programmatico	✓ Piano aziendale	✓ Piano d'azione
CONTENUTI articolazione misure	✓ 6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	✓ 7 Aree tematiche 43 ambiti specifici di indagine
CONTENUTI requisiti minimi	✓ 1 misura per ogni campo di indagine	✓ Almeno 1 misura per ambito specifico
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	✓ 1 misura per 5 macro ambiti + 2 misure per macro ambito Organizzazione del lavoro  < 16 lavoratori	✗



CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ISO 26000
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	✓	✓
	Fase preliminare: 6 mesi	Fase di predisposizione del report
	Family Audit: 3 anni	Report periodici: intervalli regolari
	Family Audit Executive Mantenimento: 3 anni Consolidamento: 2 anni	
PROCEDURA partecipazione	✓	✓
	Lavoratori Management	Lavoratori Management
PROCEDURA assistenza	✓	✓
	Consulente Family Audit	Consulente interno/esterno
PROCEDURA incontri - workshop	✓	✓
	Workshop direzione iniziale	Workshop autovalutazione
	Workshop gruppo lavoro interno	Workshop gruppo lavoro interno (gap analysis)
	Workshop direzione finale	
PROCEDURA referente interno	✓	✓
	Referente interno	Referente interno
PROCEDURA valutazione processo	✓	✓
	Valutatore del Family Audit Consiglio dell'Audit	Asseveratore (PdR 18:2016)
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✗



macro ambiti	FAMILY AUDIT		ISO 26000	
	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	Competenza management	✓	Management	✓
	Sviluppo del personale	✓	Sviluppo del personale	✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Informazione e comunicazione	✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Retribuzione e corrispettivi	✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi famiglie	✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	Orientamento servizi benessere territorio	✓
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	Responsabilità sociale d'impresa	✓
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓		✗



### **II.2.5. European Work and family Audit**

Il Work and Family Audit è uno schema di certificazione predisposto dal governo austriaco nel 1998 per supportare le imprese che vogliono sviluppare un ambiente più favorevole per le famiglie, dove i lavoratori possano integrare meglio i bisogni lavorativi con quelli famigliari. Il processo di audit, predisposto dal ministero della famiglia austriaco, viene gestito da Familie und Beruf (Famiglia e Lavoro) Management GmbH.

Il **processo di certificazione** è piuttosto simile a quello del Family Audit prevedendo una **fase preliminare** di 4 mesi al quale fa seguito un Audit di parte terza e quindi la decisione sulla certificazione. La **certificazione ha una durata di 3 anni**, dopo di che si può **rinnovare ogni triennio passando per le fasi di ottimizzazione (3 anni) e consolidamento (3 anni)**. Il gestore del marchio si riserva la possibilità di fare delle valutazioni periodiche sulle aziende certificate con il Work and Family Audit. Al fine di ottenere la certificazione un'azienda deve soddisfare almeno un'azione per ogni campo di applicazione, in totale 8.

Oltre alla procedura standard esiste una **procedura abbreviata per le piccole e medie imprese (PMI) con meno di 14 occupati**. In questo caso, i requisiti sono meno stringenti per facilitare l'acquisizione dello standard certificativo.

**Le azioni da intraprendere ai fini del processo di audit sono raggruppabili in quattro categorie:** ore di lavoro e luoghi di lavoro; genitorialità, congedi parentali e re-inserimento in azienda; contributi di natura non finanziaria a favore dei lavoratori e delle loro famiglie, servizi alla famiglia ad integrazione dei servizi pubblici o di welfare.

**Da un punto di vista tematico si vede come il Work and Family Audit copra tutti gli ambiti previsti nel Family Audit trentino con l'eccezione degli indicatori sul welfare territoriale e la dotazione tecnologica per la conciliazione.**

Nonostante lo standard Work and Family Audit sia stato ideato dal governo austriaco e detenuto da un'organizzazione austriaca, è piuttosto diffuso nel nord Italia, specie nella Provincia Autonoma di Bolzano.

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	FAMIGLIAELAVORO
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	✓ Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	✓ Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	✓ Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	✓ Fino a 14 occupati Da 15 a 1500 occupati Oltre 1500 occupati
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✗
CONTENUTI documento programmatico	✓ Piano aziendale	✓ Accordo sugli obiettivi
CONTENUTI articolazione misure	✓ 6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	✓ 8 campi di azione
CONTENUTI requisiti minimi	✓ 1 misura per ogni campo di indagine	✓ 1 misura per campo di azione
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	✓ 1 misura per 5 macro ambiti + 2 misure per macro ambito Organizzazione del lavoro < 16 lavoratori	✓ procedura abbreviata < 14 lavoratori



CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	FAMIGLIAELAVORO
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	✓ Fase preliminare: 6 mesi Family Audit: 3 anni Family Audit Executive Mantenimento: 3 anni Consolidamento: 2 anni	✓ Fase preliminare: 4 mesi Audit: 3 anni Ottimizzazione: 3 anni Consolidamento: 3 anni
PROCEDURA partecipazione	✓ Lavoratori Management	✓ Lavoratori Management
PROCEDURA assistenza	✓ Consulente Family Audit	✓ Verificatore
PROCEDURA incontri - workshop	✓ Workshop direzione iniziale Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale	✓ Workshop strategico Workshop per l'audit
PROCEDURA referente interno	✓ Referente interno	✓ Responsabile progetto
PROCEDURA valutazione processo	✓ Valutatore del Family Audit Consiglio dell'Audit	✓ Verificatore Ente promotore
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✓



FAMILY AUDIT			FAMIGLIAELAVORO	
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	Competenza management	✓	Management	✓
	Sviluppo del personale	✓	Sviluppo del personale	✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Informazione e comunicazione	✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Retribuzione e corrispettivi	✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi famiglie	✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓		✗
	Responsabilità sociale d'impresa	✓		✗
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓		✗



### **II.2.6. European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)**

Il network europeo per la promozione della salute nei luoghi di lavoro (European Network for Workplace Health Promotion – ENWHP) è nato nel 1996 e ad oggi comprende 15 stati membri dell'Unione Europea oltre a Norvegia, Lichtenstein e Islanda. Le attività del network sono basate sul **programma della Commissione Europea sulla promozione della salute, l'informazione, l'educazione e lo sviluppo professionale.**

ENWHP prevede una serie di **criteri di qualità** che funzionano da **linee guida** per le aziende che decidono di adottare meccanismi di promozione della salute nei luoghi di lavoro. In particolare: politiche interne all'azienda, risorse umane e organizzazione del lavoro, pianificazione per la promozione della salute nei luoghi di lavoro, responsabilità sociale, implementazione delle attività in azienda e risultati delle stesse.

ENWHP, proprio per la sua formulazione, **non è uno strumento certificabile**, ma diretto soltanto a creare dei **benchmark per la definizione di buone pratiche aziendali su tutto il territorio Europeo.**

Gli **standard inclusi nell'ENWHP funzionano da guida per l'auto analisi delle aziende** in modo da supportarle nella creazione di un **piano di lavoro strategico** da adottare per tutti i lavoratori.

In detto piano devono essere comprese **almeno un'azione per tutti i 6 macro ambiti che compongono l'ENWHP**. È previsto anche un **set semplificato di indicatori** per le aziende con meno di 250 dipendenti richiedendo l'adozione di almeno un'azione su 3 dei 6 macro ambiti.

Nonostante l'EN WHP non sia certificabile si è deciso di prenderlo in considerazione in questa comparazione proprio per le **ampie analogie tematiche con il Family Audit**. In particolare, entrambi coprono: orari di lavoro e flessibilità, gestione aziendale e coinvolgimento attivo di dirigenti e lavoratori, comunicazione interna ed esterna, promozione del well-being aziendale.

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ENWHP
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	✓ Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	✓ Organizzazioni private
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	✓ Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	✓ Fino a 250 occupati
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✗
CONTENUTI documento programmatico	✓ Piano aziendale	✓ Piano aziendale
CONTENUTI articolazione misure	✓ 6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	✓ 6 macro ambiti 27 indicatori
CONTENUTI requisiti minimi	✓ 1 misura per ogni campo di indagine	✓ 1 misura per macro ambito
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	✓ 1 misura per 5 macro ambiti + 2 misure per macro ambito Organizzazione del lavoro < 16 lavoratori	✓ procedura abbreviata per PMI (3 macro ambiti)



CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ENWHP
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	✓ Fase preliminare: 6 mesi Family Audit: 3 anni Family Audit Executive Mantenimento: 3 anni Consolidamento: 2 anni	✓ Self-assessment
PROCEDURA partecipazione	✓ Lavoratori Management	✓ Lavoratori Management
PROCEDURA assistenza	✓ Consulente Family Audit	✓ Consulente
PROCEDURA incontri - workshop	✓ Workshop direzione iniziale Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale	✓ Workshop gruppo lavoro interno
PROCEDURA referente interno	✓ Referente interno	✓ Responsabile progetto
PROCEDURA valutazione processo	✓ Valutatore del Family Audit Consiglio dell' Audit	✗
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✗



FAMILY AUDIT			ENWHP	
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	✓		✗
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	Management	✓
	Sviluppo del personale	✓	Sviluppo del personale	✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Informazione e comunicazione	✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Retribuzione e corrispettivi	✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓		✗
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓		✗
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	Responsabilità sociale d'impresa	✓
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓		✗



### **II.2.7. Global Reporting Initiative (GRI)**

Il Global Reporting Initiative (GRI) offre **linee guide per orientare le imprese nella redazione del bilancio di sostenibilità**. In questo senso, il GRI prevede **set di indicatori che consentono alle imprese di misurare i propri impatti economici, ambientali e sociali**. Un'azienda che decida di adottare il GRI quale standard di riferimento per la rendicontazione non finanziaria dovrà renderlo noto ai propri stakeholder tramite il report stesso.

La serie di standard è suddivisa **in una parte generale** composta dagli standard GRI-101 GRI-102 e GRI 103, relativi rispettivamente: **all'identificazione dei temi rilevanti** (*material* in inglese) per l'azienda, **agli obblighi generali** di report non finanziario – a sua volta suddiviso in una parte CORE obbligatoria per tutte le imprese che adottano il GRI e una parte COMPREHENSIVE, ossia facoltativa – e **all'approccio manageriale** legato alla gestione d'impresa e delle esternalità. In aggiunta a questo, **la serie GRI-200 prevede standard di tipo economico, la serie GRI-300 di tipo ambientali, la serie GRI-400 di tipo sociale**.

Nel nostro caso abbiamo considerato parte degli standard sociali, ossia i GRI 400, relativi all'organizzazione delle attività lavorative e alla predisposizione di piani di gestione del personale, ai sistemi di formazione, sviluppo delle competenze e inserimento

dei lavoratori in azienda, al welfare integrato e benefici accessori previsti per i lavoratori così come iniziative per lavoratori e comunità locale volte a promuovere la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

**Il GRI così come predisposto non è certificabile.**

**Tuttavia, le dimensioni previste dal GRI sono state recepite dallo standard ISAE 3000 per la garanzia delle informazioni non finanziarie.**

Nel caso in cui l'azienda decida di certificare il proprio report non-finanziario tramite ISAE 3000 dovrà seguire i principi previsti dallo stesso. Sebbene una rendicontazione non-finanziaria redatta secondo i principi GRI sia comunemente ritenuta completa, **solo in caso di certificazione ISAE 3000 si può ritenere sussistente l'equivalenza con gli indicatori del Family Audit con i quali vi sia corrispondenza.**

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	GRI
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	✓	✓
	Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	✓	✗
	Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	
	AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✓
CONTENUTI documento programmatico	✓	✗
CONTENUTI articolazione misure	✓	✓
	Piano aziendale 6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	4 serie tematiche 37 campi di indagine
CONTENUTI requisiti minimi	✓	✓
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	1 misura per ogni campo di indagine	Indicatori CORE
	✓ 1 misura per 5 macro ambiti + 2 misure per macro ambito Organizzazione del lavoro  < 16 lavoratori	✗



CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	GRI
	✓	✓
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	Fase preliminare: 6 mesi Family Audit: 3 anni Family Audit Executive Mantenimento: 3 anni Consolidamento: 2 anni	Report periodici Possibile Audit (ISAE 3000)
PROCEDURA partecipazione	✓ Lavoratori Management	✓ Lavoratori Management Stakeholder esterni
PROCEDURA assistenza	✓ Consulente Family Audit	✓ Consulente (parte terza)
PROCEDURA incontri - workshop	Workshop direzione iniziale Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale	Workshop gruppo lavoro interno
PROCEDURA referente interno	✓ Referente interno	✓ Responsabile comunicazione o sostenibilità
PROCEDURA valutazione processo	✓ Valutatore del Family Audit Consiglio dell'Audit	✓ Certificatore ISAE 3000
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✓



FAMILY AUDIT		GRI	
macro ambiti	campi di indagine e di azione	campi di azione	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	Orari di lavoro e congedi ✓
	Processi di lavoro	✓	Gestione del lavoro ✓
	Luoghi di lavoro	✓	✗
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	Competenza management ✓
	Sviluppo del personale	✓	Formazione del personale ✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Linee guida reporting ✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Retribuzione e corrispettivi ✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi lavoratori ✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	Comunità locale e politiche pubbliche ✓
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	Responsabilità sociale d'impresa ✓
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓	✗



È importante segnalare che **gli indicatori contenuti nel GRI sono da poco stati aggiornati**, in modo da **garantire un maggior livello di trasparenza circa gli impatti delle organizzazioni su economia, ambiente e persone.**

A seguito di consultazioni globali che hanno coinvolto imprese, istituzioni, comunità scientifica, enti non-profit e cittadini, **il GRI ha emesso i nuovi “Universal Standard” e rinnovato l’intero framework.**

**Il nuovo contenuto privilegia i concetti di “impatto” e di “due diligence” nella rendicontazione di sostenibilità**, in coerenza con l’ultima direttiva europea sul reporting di sostenibilità e con le linee guida internazionali relative ai diritti umani.

**Le imprese e le organizzazioni avranno tempo fino a gennaio 2023 per accogliere i nuovi indicatori GRI nei loro documenti di reportistica e nella loro strategia aziendale “ESG”.** L’aggiornamento degli indicatori GRI ha introdotto tre set di standard:

- ❖ Universal Standards,
- ❖ Sector Standards,
- ❖ Topic Standards.



I precedenti indicatori GRI 101, 102 e 103 lasciano il posto ai nuovi standard universali GRI 1, GRI 2, GRI 3, i quali richiedono una precisione maggiore sui contenuti e sui principi della rendicontazione. In particolare:

- ❖ il GRI-1 riguarda i principi di rendicontazione e individua nove requisiti essenziali;
- ❖ il GRI-2 fa riferimento alle informazioni generali dell'organizzazione;

- ❖ il GRI-3 fornisce le nuove linee guida sui temi materiali, con la richiesta di specificare come vengono determinati e gestiti dall'organizzazione.

L'analisi di rilevanza o materiality (c.d. "materialità") assume un peso maggiore rispetto a prima, come anche la valutazione degli impatti e dei processi di stakeholder engagement.

Degno di nota risulta l'aspetto relativo ai "Sector Standard", ossia **indicatori che fanno riferimento al settore di attività di appartenenza. Questi Standard documentano in maniera maggiormente appropriata gli impatti delle organizzazioni in specifici settori, comparti e ATECO.** Essi servono per riflettere le aspettative degli stakeholder di quello specifico settore o mercato e suggeriscono su quali temi materiali e su quali aspetti specifici concentrarsi per una rendicontazione appropriata.

Ad oggi sono stati pubblicati solo gli indicatori specifici relativi al comparto "Oil and Gas" (GRI 11), scelto quale terreno di prova. È tuttavia previsto di giungere alla redazione di 40 diversi Sector Standard, partendo dai settori ritenuti più impattanti. I prossimi, infatti, riguarderanno: carbone (Coal), agricoltura, acquacoltura, pesca (Agricoltura, Aquaculture, Fishing, riuniti in un unico standard), già passati attraverso la fase di consultazione pubblica. Imminente anche l'apertura dei lavori per il settore estrattivo.

**Circa il set di indicatori più specifici, i c.d. "Topic Standards" (le vecchie serie GRI 200, GRI 300, GRI 400), si segnala che sono stati solo parzialmente modificati.** In particolare, viene riservata una maggiore attenzione ai temi della Diversity & Inclusion. Inoltre, è in previsione **l'aggiornamento dei Topic Standards che riguardano i diritti umani e la biodiversità.** Questa tendenza dimostra come il futuro della sostenibilità abbini con crescente incisività l'aspetto ambientale alle tematiche legate alle persone e ai diritti umani.

Con riferimento all'analisi comparativa non si segnalano sostanziali cambiamenti rispetto alla tabella che abbiamo sopra riportato, di conseguenza anche nei confronti del rinnovato GRI valgono le medesime conclusioni. **Quello che cambia è la procedura di adozione degli indicatori GRI.** Infatti, fino ad oggi è possibile redigere un report non finanziario conforme agli indicatori GRI in modalità CORE (base) oppure COMPREHENSIVE (più completa). Dal 2023 la scelta sarà articolata con due nuove opzioni:

- ❖ "In Accordance" con gli Standard GRI, nel caso si rispettino almeno tutti i 9 requisiti della sezione 3 del GRI 1. È comunque ammessa la possibilità di motivare, secondo una tabella predefinita, l'omissione delle informazioni non rendicontate;

- ❖ “With Reference To”, qualora l’azienda non riesca a fornire buona parte delle informazioni richieste. In questo caso vanno rispettati almeno tre requisiti necessari (7, 8 e 9 del GRI 1).

**La cogenza dei nuovi GRI inizia a gennaio 2023.** Peraltro, è possibile iniziare già oggi ad utilizzare l’ultima versione degli Standard GRI, specie per poter rendicontare la propria sostenibilità e impatto in modo snello, efficace e conformemente con le evoluzioni normative e con le più attente aspettative del comparto finanziario / SGR e fondi.

### **II.2.8. GEEIS Diversity**

Il GEEIS Diversity è uno **standard di certificazione internazionale che valorizza la diversità e l'inclusione come elementi strategici di un'organizzazione** (in inglese *Gender Equality European & International Standard*). Il marchio GEEIS Diversity è **detenuto da Bureau Veritas** che ne disciplina anche il processo di certificazione. Lo standard è nato da una partnership di Bureau Veritas con l'associazione Arborus.

L'obiettivo di GEEIS è quello di valorizzare l'impegno delle organizzazioni, valutando l'adesione a standard di riferimento di cinque diversi livelli: (1) l'assunzione di un impegno formale, (2) l'attuazione di azioni concrete sui temi dell'uguaglianza di genere e diversity, (3) la valutazione dell'efficacia delle azioni implementate, (4) l'impegno al miglioramento continuo attraverso lo sviluppo di buone pratiche, (5) la misurazione dell'impatto delle buone pratiche sui loro beneficiari.

Il processo di certificazione è simile a quello del Family Audit: dopo una prima fase preliminare l'azienda viene sottoposta ad Audit di terza parte e viene concessa la certificazione per 3 anni che verrà poi consolidata per i successivi terzi anni. **Bureau Veritas compie delle valutazioni annuali sulle aziende certificate.**

**IL GEEIS Diversity copre 8 ambiti di lavoro diversi**, tra cui le politiche su diversity & inclusion, le iniziative promosse dall'azienda su tali argomenti, le modalità di valutazione delle politiche aziendali, le attività formative e di sensibilizzazione messe in atto dall'azienda, l'analisi della distribuzione del personale per categorie professionali e responsabilità, le pratiche retributive, le misure volte ad assicurare il bilanciamento tra vita privata e lavorativa e la promozione del dialogo sociale sui temi dell'uguaglianza e della diversità.

In particolare, abbiamo notato una **parziale copertura delle aree tematiche del Family Audit**, specie nella parte che concerne l'orario di lavoro e la flessibilità, l'organizzazione del lavoro per esigenze di conciliazione, le pratiche retributive e i benefit aziendali. Tuttavia, GEEIS Diversity **non comprende le tematiche del welfare territoriale e dell'utilizzo della tecnologia per la conciliazione**.

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	GEEIS Diversity
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	✓ Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	✓ Organizzazioni private
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	✓ Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✓
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✓
CONTENUTI documento programmatico	✓ Piano aziendale	✓ Politica aziendale
CONTENUTI articolazione misure	✓ 6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	✓ 8 macro ambiti
CONTENUTI requisiti minimi	✓ 1 misura per ogni campo di indagine	✓ Tutti gli indicatori
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	✓ 1 misura per 5 macro ambiti + 2 misure per macro ambito Organizzazione del lavoro  < 16 lavoratori	✗



CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	GEEIS Diversity
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	✓ Fase preliminare: 6 mesi Family Audit: 3 anni Family Audit Executive Mantenimento: 3 anni Consolidamento: 2 anni	✓ Fase preliminare: 6 mesi Audit: 3 anni Consolidamento: 3 anni
PROCEDURA partecipazione	✓ Lavoratori Management	✓ Lavoratori Management
PROCEDURA assistenza	✓ Consulente Family Audit	✓ Consulente Bureau Veritas
PROCEDURA incontri - workshop	✓ Workshop direzione iniziale Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale	✓ Workshop direzione iniziale Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale
PROCEDURA referente interno	✓ Referente interno	✓ Responsabile interno
PROCEDURA valutazione processo	✓ Valutatore del Family Audit Consiglio dell'Audit	✓ Valutatore Bureau Veritas
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✓



FAMILY AUDIT			GEEIS Diversity	
macro ambiti	campi di indagine e di azione		campi di azione	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	Orari di lavoro	✓
	Processi di lavoro	✓	Gestione del lavoro	✓
	Luoghi di lavoro	✓	Luoghi di lavoro	✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	Competenza management	✓
	Sviluppo personale del	✓	Formazione del personale	✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Strumenti comunicazione	✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Retribuzione e corrispettivi	✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi lavoratori	✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓		✗
	Responsabilità sociale d'impresa	✓		✗
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓		✗



### **II.2.9. SA 8000**

Lo standard SA 8000 è stato sviluppato dal CEPAA/SAI nel 1997 e revisionata per l'ultima volta nel 2014. Questa è la **prima norma internazionale che cerca di garantire il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori**, anche in quei Paesi dove la tutela giuridica è insoddisfacente. Grazie ai criteri di trasparenza e credibilità alla base della formulazione dello standard, la SA 8000 è una **norma pienamente verificabile e rappresenta un modello flessibile adottato a titolo volontario da una parte consistente di aziende** italiane e non.

La SA 8000 è ispirata ai principi di centralità della persona, prevenzione, diagnosi e correzione predisponendo un vero e proprio ciclo di progettazione, implementazione e monitoraggio delle attività intraprese. Lo standard comprende norme relative al lavoro infantile, al lavoro forzato, a salute e sicurezza, alla libertà di associazione e il diritto di contrattazione collettiva, al principio di non-discriminazione, alle pratiche disciplinari, alle ore di lavoro e alla remunerazione.

Un'azienda per poter avere la certificazione SA 8000 deve **soddisfare tutti gli indicatori previsti nello standard**. Inoltre, a fini certificativi la SA 8000 richiede la **predisposizione di un sistema di gestione che si basa sul ciclo Plan-Do-Check-Act**.

Esso richiede, infatti, una pianificazione, un primo intervento, un controllo e quindi un secondo intervento per integrare gli accorgimenti che si rendono necessari. Il procedimento di predisposizione è a conduzione manageriale, ma rimane necessario anche il coinvolgimento di tutto lo staff tramite formazione e informazione. **La certificazione richiede anche un pieno controllo della catena di fornitura.**

Nel nostro caso abbiamo preso in considerazione le norme relative all'orario di lavoro e in particolar modo alla flessibilità di orario, alla formazione del personale, al monitoraggio e alla comunicazione interna ed esterna.

**La certificazione SA 8000 è ampiamente diffusa in Italia, dove hanno sede circa 1/3 delle imprese certificate a livello globale. Considerata la scarsa analogia con le previsioni del Family Audit, i due standard non possono essere considerati equivalenti.**

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	SA8000
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	✓ Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	✓ Organizzazioni private
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	✓ Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✓
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✓
CONTENUTI documento programmatico	✓ Piano aziendale	✓ Piano di gestione
CONTENUTI articolazione misure	✓ 6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	✓ 9 ambiti di applicazione 62 criteri di indagine
CONTENUTI requisiti minimi	✓ 1 misura per ogni campo di indagine	✓ Soddisfacimento di tutti gli indicatori (allegato)
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	✓ 1 misura per 5 macro ambiti + 2 misure per macro ambito Organizzazione del lavoro  < 16 lavoratori	✗



CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	SA8000
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	✓	✓
	Fase preliminare: 6 mesi	Fase preliminare: qualche giorno
	Family Audit: 3 anni	Audit: 3 anni
	Family Audit Executive Mantenimento: 3 anni Consolidamento: 2 anni	Mantenimento: 3 anni
PROCEDURA partecipazione	✓	✓
	Lavoratori Management	Lavoratori Management
PROCEDURA assistenza	✓	✓
	Consulente Family Audit	Consulenti interni o esterni
PROCEDURA incontri - workshop	✓	✓
	Workshop direzione iniziale	Workshop conformità SA8000
	Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale	Co-formazione lavoratori e management Workshop gruppo lavoro interno
PROCEDURA referente interno	✓	✓
	Referente interno	Responsabile interno
PROCEDURA valutazione processo	✓	✓
	Valutatore del Family Audit Consiglio dell' Audit	Valutatore
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✓



FAMILY AUDIT			SA8000	
macro ambiti	campi di indagine e di azione		campi di azione	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	Ore di lavoro	✓
	Processi di lavoro	✓		✗
	Luoghi di lavoro	✓		✗
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	Competenza management	✓
	Sviluppo del personale	✓	Formazione del personale	✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Strumenti comunicazione	✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Retribuzione	✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓		✗
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓		✗
	Responsabilità sociale d'impresa	✓		✗
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓		✗



#### **II.2.10. ISO 45001**

La norma UNI ISO 45001:2018 è uno **standard certificabile in tema di sicurezza e salute sul lavoro**. Come tutte le norme standard è basata sull'approccio "plan-do-check-act", ossia un **approccio ciclico alla programmazione, esecuzione e monitoraggio dell'implementazione dello standard**.

La norma prevede l'adozione di prassi e iniziative che mirano alla riduzione dell'incidenza dei rischi dovuti ad incidenti e infortuni sul posto di lavoro nonché di incidenti derivanti da azioni pericolose o da contatto con materiale pericoloso. In particolare, **ai fini certificativi l'organizzazione deve predisporre un piano di gestione dei rischi** da parte del management aziendale con il coinvolgimento di tutto lo staff.

**La certificazione si ottiene solo in presenza del soddisfacimento di tutti i requisiti inclusi nello standard per un periodo di 3 anni**. La certificazione va poi **in fase di mantenimento e viene rinnovata ogni 3 anni**. In maniera ciclica sono predisposti dei controlli da parte dell'ente detentore del marchio certificativo.

**All'interno della stessa norma si riscontrano anche tematiche relative al bilanciamento famiglia-lavoro che sono equivalenti ad alcune dimensioni previste nel Family Audit**. Tra queste: la flessibilità dell'orario di lavoro,

l'organizzazione delle attività lavorative con congruo anticipo, la possibilità di adottare sistemi di telelavoro o lavoro agile.

La certificazione ISO 45001 è piuttosto diffusa in Italia. **Tuttavia, vista la scarsa analogia con le previsioni del Family Audit i due standard non possono essere considerati equivalenti.**

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ISO 45001
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	✓ Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	✓ Organizzazioni private
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	✓ Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✓
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✓
CONTENUTI documento programmatico	✓ Piano aziendale	✓ Piano di gestione
CONTENUTI articolazione misure	✓ 6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	✓ 2 macro-ambiti di applicazione
CONTENUTI requisiti minimi	✓ 1 misura per ogni campo di indagine	✓ Soddisfamento di tutti i requisiti
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	✓ 1 misura per 5 macro ambiti + 2 misure per macro ambito Organizzazione del lavoro  < 16 lavoratori	✗



CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ISO 45001
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	✓ Fase preliminare: 6 mesi Family Audit: 3 anni Family Audit Executive Mantenimento: 3 anni Consolidamento: 2 anni	✓ Fase preliminare: 6 mesi Audit: 3 anni Mantenimento: 3 anni
PROCEDURA partecipazione	✓ Lavoratori Management	✓ Lavoratori Management
PROCEDURA assistenza	✓ Consulente Family Audit	✓ Consulenti interni o esterni
PROCEDURA incontri - workshop	✓ Workshop direzione iniziale Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale	✓ Co-formazione lavoratori e management Workshop gruppo lavoro interno
PROCEDURA referente interno	✓ Referente interno	✓ Responsabile interno
PROCEDURA valutazione processo	✓ Valutatore del Family Audit Consiglio dell'Audit	✓ Valutatore
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✓



FAMILY AUDIT			ISO 45001	
macro ambiti	campi di indagine e di azione		campi di azione	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	Ore di lavoro	✓
	Processi di lavoro	✓	Processi di lavoro	✓
	Luoghi di lavoro	✓	Luoghi di lavoro	✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	Competenza management	✓
	Sviluppo del personale	✓	Formazione del personale	✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Strumenti comunicazione	✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓		✗
	Servizi lavoratori e familiari	✓		✗
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓		✗
	Responsabilità sociale d'impresa	✓		✗
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓		✗



### **II.2.11. ISO 37101**

La norma ISO 37101 nasce come guida per le comunità chiamate a giocare un ruolo fondamentale nella ricerca e nell'attuazione di nuovi modelli di crescita sostenibile. **Questo standard non si applica solo alle comunità in senso geografico, ma a tutte quelle aggregazioni di soggetti aventi comuni obiettivi.**

La norma, tramite l'adozione della metodologia "plan-do-check-act" **esorta ad attuare una strategia di sviluppo capace di soddisfare esigenze economiche, sociali ed ambientali.**

Le tematiche comprese all'interno della norma certificabile sono l'attrattività, la conservazione e il miglioramento dell'ambiente, la resilienza, l'utilizzo responsabile delle risorse, la coesione sociale e il benessere.

**La certificazione si ottiene solo in presenza del soddisfacimento di tutti i requisiti inclusi nello standard per un periodo di 3 anni.** La certificazione va poi in fase di mantenimento e viene rinnovata ogni 3 anni. **Con cadenza ciclica sono predisposti dei controlli da parte dell'ente detentore del marchio certificativo.**

**Nel nostro caso la ISO 37101 è particolarmente rilevante per gli standard di inclusione della comunità locale all'interno delle attività organizzate dall'azienda e la promozione del benessere sia fuori che dentro l'azienda così come previsto dal Family Audit.**

**Inoltre, questa è l'unica certificazione, tra quelle analizzate, che prende in considerazione la dotazione tecnologica per coniugare le esigenze di lavoro.**

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ISO 37101
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	✓ Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	✓ Organizzazioni private
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	✓ Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✓
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✓
CONTENUTI documento programmatico	✓ Piano aziendale	✓ Piano di gestione
CONTENUTI articolazione misure	✓ 6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	✓ 12 temi fondamentali 23 ambiti di indagine
CONTENUTI requisiti minimi	✓ 1 misura per ogni campo di indagine	✓ Soddisfacimento di tutti i requisiti
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	✓ 1 misura per 5 macro ambiti + 2 misure per macro ambito Organizzazione del lavoro  < 16 lavoratori	✗



CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ISO 37101
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	✓	✓
	Fase preliminare: 6 mesi	Fase preliminare: 6 mesi
	Family Audit: 3 anni	Audit: 3 anni
	Family Audit Executive	Mantenimento: 3 anni
	Mantenimento: 3 anni	
Consolidamento: 2 anni		
PROCEDURA partecipazione	✓	✓
	Lavoratori	Lavoratori
PROCEDURA assistenza	✓	✓
	Management	Management
PROCEDURA incontri - workshop	✓	✓
	Consulente Family Audit	Consulenti interni o esterni
PROCEDURA referente interno	✓	✓
	Workshop direzione iniziale	Co-formazione lavoratori e management
	Workshop gruppo lavoro interno	Workshop gruppo lavoro interno
	Workshop direzione finale	
PROCEDURA valutazione processo	✓	✓
	Referente interno	Responsabile interno
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
	Valutatore del Family Audit	Valutatore
PROCEDURA verifica annuale	✓	✓
	Consiglio dell'Audit	



FAMILY AUDIT		ISO 37101	
macro ambiti	campi di indagine e di azione	campi di azione	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	✗
	Processi di lavoro	✓	✗
	Luoghi di lavoro	✓	Mobilità casa-lavoro ✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	✗
	Sviluppo del personale	✓	Formazione del personale ✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Strumenti comunicazione ✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	✗
	Servizi lavoratori e familiari	✓	✗
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	Orientamento servizi territorio ✓
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	Responsabilità sociale d'impresa ✓
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓	Telecomunicazioni e innovazione ✓



### **II.2.12. INAIL OT 23**

OT 23 è la denominazione del nuovo **modulo INAIL per le domande di riduzione del tasso medio di tariffa per la prevenzione**. Il modello in questione riguarda lo sconto dei premi assicurativi per **interventi migliorativi delle condizioni di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro**, adottati dalle imprese assicurate nell'anno di esercizio.

Nel modulo sono elencate una serie di azioni e di miglioramenti considerati validi, da parte dell'INAIL, per ottenere il beneficio richiesto.

**Gli interventi si articolano in 5 sezioni:** interventi di carattere generale (parte A), interventi di carattere generale ispirati alla responsabilità sociale (B), interventi trasversali (C), interventi settoriali generali (D) e interventi settoriali (E).

Il modulo ha una chiara impronta volta a **mitigare e ridurre gli effetti di infortuni e incidenti sul lavoro, ma contiene anche una parte relativa alla soddisfazione dei lavoratori e benessere aziendale**, alla formazione dei lavoratori e al coinvolgimento degli stessi in campagne di sensibilizzazione per adottare uno stile di vita sano.

Ai fini della nostra indagine sono state prese in considerazione le norme relative alla mobilità casa-lavoro, alla formazione del personale su materie inerenti a sicurezza e salute oltre che alle opportunità di avanzamento di carriera, al well-being aziendale e al welfare integrato.

**Il modulo OT 23 non è uno strumento di certificazione e come tale deve essere compilato dalle aziende ogni anno per poter usufruire dei benefici. La non verificabilità lo rende poco spendibile in sede di appalti, dove invece si possono utilizzare le altre certificazioni.**

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	INAIL OT23
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	✓ Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	✓ Organizzazioni private
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	✓ Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✗
CONTENUTI documento programmatico	✓ Piano aziendale	✓ Piano di gestione
CONTENUTI articolazione misure	✓ 6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	✓ 6 macro ambiti 14 campi di indagine
CONTENUTI requisiti minimi	✓ 1 misura per ogni campo di indagine	✓ Punteggio pari o superiore a 100
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	✓ 1 misura per 5 macro ambiti + 2 misure per macro ambito Organizzazione del lavoro  < 16 lavoratori	✗



CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ISO 37101
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	✓	✓
	Fase preliminare: 6 mesi	Richiesta annuale
	Family Audit: 3 anni	Validità: 1 anno
	Family Audit Executive Mantenimento: 3 anni Consolidamento: 2 anni	
PROCEDURA partecipazione	✓	✓
	Lavoratori Management	Management
PROCEDURA assistenza	✓	✓
	Consulente Family Audit	Consulenti interni o esterni
PROCEDURA incontri - workshop	✓	✗
	Workshop direzione iniziale Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale	
PROCEDURA referente interno	✓	✓
	Referente interno	Responsabile interno
PROCEDURA valutazione processo	✓	✗
	Valutatore del Family Audit Consiglio dell'Audit	
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✗
PROCEDURA verifica annuale	✓	✓



FAMILY AUDIT		INAIL OT23	
macro ambiti	campi di indagine e di azione	campi di azione	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	✗
	Processi di lavoro	✓	✗
	Luoghi di lavoro	✓	Salubrità dei luoghi di lavoro ✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	✗
	Sviluppo del personale	✓	Formazione del personale ✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Strumenti comunicazione ✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Contributi finanziari ✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi lavoratori ✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	✗
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	✗
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓	✗



### **II.2.13. ASSEVERAZIONE DI CONFORMITÀ DEI RAPPORTI DI LAVORO ASSE.CO**

**Non sussistono elementi per ritenere sussistente** l'equivalenza tra l'Asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro ASSE.CO e la certificazione Family audit, si precisa che

La disamina dell'allegato tecnico recante gli elementi sottesi all'Asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro ASSE.CO dimostra che gli stessi riguardano **il rispetto di una serie di obblighi di condotta del datore di lavoro nei confronti dei propri lavoratori.**

In dettaglio, essi fanno riferimento al rispetto di:

- ❖ limiti di età;
- ❖ obbligo di sorveglianza sanitaria;
- ❖ divieto del lavoro notturno;
- ❖ orario di lavoro;
- ❖ obblighi su straordinario, riposi e ferie e lav. notturno;
- ❖ assenza di sanzioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- ❖ CCNL;
- ❖ requisiti per il rilascio del DURC;
- ❖ effettiva corresponsione della paga.

**Trattasi di obblighi la cui osservanza non è rimessa a scelte discrezionali o volontarie da parte del datore di lavoro / dell'organizzazione oggetto di asseverazione ma da obblighi stabiliti da norme di legge, la cui violazione sostanzia gli estremi per l'esclusione dalle procedure di aggiudicazione dei contratti pubblici.**

Di tutt'altra natura è la valenza e il campo di applicazione della certificazione Family audit, le cui **misure di attuazione riguardano condotte dell'impresa che trascendono gli obblighi già stabiliti da norme di legge e impegnano il soggetto certificato nella predisposizione di un piano aziendale e nell'attivazione di interventi strutturali, culturali e comunicativi finalizzati all'innovazione e all'efficientamento dei processi organizzativi e alla gestione dei lavoratori.** Del resto, proprio tale circostanza giustifica il punteggio premiale che le stazioni appaltanti possono associare al rispetto del Family audit o di altro sistema equivalente nell'ambito delle procedure di aggiudicazione.

## II.3. ESITI DELLA COMPARAZIONE

### II.3.1. Lettura ragionata dei risultati

Le tabelle riportate nel capitolo precedente dimostrano che **nessuno degli strumenti considerati in questa indagine comparativa, in nessun caso, stabilisce un'equivalenza diretta con la certificazione Family Audit.** Infatti, **nessuno degli standard presi in considerazione singolarmente e disgiuntamente dagli altri permette di avere il requisito minimo di coprire almeno un'azione per ciascuno degli 11 campi di indagine e tantomeno coprire il requisito semplificato di almeno un'azione per ognuno dei 6 macro ambiti del Family Audit.** Per ciascuno degli strumenti considerati manca almeno uno degli 11 campi d'azione e almeno uno dei 6 macro ambiti.

Più in dettaglio si possono svolgere queste considerazioni.

- ❖ La certificazione B-Corp pur essendo quella che più si avvicina agli standard del Family Audit **non prevede niente per quanto riguarda le tecnologie informatiche in dotazione ai lavoratori** per i quali è prevista una modalità di lavoro flessibile. Questo fa venire meno non solo uno degli 11 campi d'indagine, ma anche uno dei 6 macro ambiti del

Family Audit. Tuttavia, questa lacuna potrebbe essere compensata da un piano aziendale di una società certificata B-Corp che comprenda almeno 1 delle 4 misure previste nel macro ambito “nuove tecnologie” del Family Audit, circostanza che sarebbe facilmente verificabile dalla stazione appaltante.

- ❖ L’IxCLF, il Work and Family Audit Austriaco e il GEEIS Diversity per quanto molto affini alle previsioni del Family Audit sui processi interni all’azienda, **non prevedono niente in tema di welfare territoriale e nuove tecnologie**. In questo caso un’organizzazione certificata con uno di questi standard coprirebbe al massimo 8 degli 11 campi di indagine e 4 dei 6 macro ambiti.
- ❖ Lo standard ISO 26000 e il Global Reporting Initiative (GRI) (quest’ultimo sia nell’attuale che nella nuova formulazione) coprono la maggior parte degli indicatori inclusi nella tassonomia Family Audit, tuttavia lasciano scoperto il macro ambito “nuove tecnologie”. Inoltre, va segnalato il fatto che sia la ISO 26000, sia il GRI sono linee guida di rendicontazione non finanziaria e **non sono certificazioni**, quindi, lasciano aperto il tema **legato alla verificabilità delle informazioni contenute nei report**. Se, da un lato, il GRI è certificabile tramite ISAE 3000 e quindi può avere una valenza equivalente a quella del Family Audit anche se limitata a 5 macro ambiti su 6, le dichiarazioni rese sul

modello ISO 26000 sono soltanto asseverabili seguendo la pratica PdR 18:2016 **e quindi in nessun caso totalmente equiparabili al Family Audit.**

- ❖ **La SA 8000 pur essendo uno degli standard certificativi più diffusi in Italia ed avendo al suo interno anche delle istanze in ambito di conciliazione vita privata e lavoro, ha grosse lacune se comparata al Family Audit.** Essa, infatti, nel macro ambito “organizzazione del lavoro” **prevede solamente azioni in tema di orari di lavoro e questo rende più difficile l’adozione di 5 azioni in questo macro ambito** come richiede il Family Audit. Al contempo, **nella SA 8000 mancano completamente le parti sul welfare aziendale accessorio, il welfare territoriale e le nuove tecnologie.**
- ❖ Per la norma ISO 45001 vale un discorso simile a quello della SA 8000. Nonostante la ISO 45001 copra più campi d’indagine nel macro ambito “organizzazione del lavoro”, **essa manca completamente di previsioni circa il welfare aziendale integrato, il welfare territoriale e le nuove tecnologie.**
- ❖ La norma ISO 37101, invece, non prevede niente in materia di organizzazione del lavoro che costituisce l’ambito primario del Family Audit, mentre gode di un’equivalenza quasi diretta

con la tassonomia Family Audit nei macro ambiti “welfare territoriale” e “nuove tecnologie”.

- ❖ La dichiarazione INAIL OT23 presenta 1 sola azione possibile nel macro ambito “organizzazione del lavoro” dove invece il Family Audit richiede l’adozione di 5 azioni. La stessa non prevede nessuna misura in tema di competenze manageriali, welfare territoriale e nuove tecnologie. Inoltre, essendo questa una dichiarazione di parte, **sorgono problemi circa la verificabilità delle informazioni in essa contenute.** Infatti, in questo caso la pubblica amministrazione appaltante dovrebbe attendere un riscontro positivo da parte dell’INAIL prima di poter affermare l’equivalenza con uno standard certificativo.
- ❖ Infine, il network europeo per la promozione della salute nei luoghi di lavoro (ENWPH) - per quanto sia molto simile al IxCLF e al Work and Family Audit come copertura tematica - non è certificabile. di conseguenza rimane aperta la questione circa la verificabilità delle informazioni contenute nel piano aziendale redatto secondo il network e quindi la sua spendibilità in materia di appalti.

### **II.3.2. Possibili soluzioni per l'equivalenza**

Dalle valutazioni svolte non emerge un'altra certificazione che possa ritenersi equivalente col Family Audit. Rimane da verificare se vi possono essere altre soluzioni che permettono di conseguire l'equivalenza. Di seguito si esaminano due possibili scenari.

#### **II.3.2.1. Combinazione di più standard certificativi**

Uno primo scenario è rappresentato dall'ipotesi in cui **un'impresa disponga di due o più certificazioni**. Questa circostanza potrebbe consentire all'organizzazione di partecipare ai bandi di gara e, qualora soddisfi le misure richieste, potrebbe conseguire i punteggi premiali eventualmente stabiliti per il family Audit. In particolare, l'impresa dovrebbe soddisfare i requisiti minimi del Family Audit, vale a dire: almeno 1 azione per ognuno degli 11 campi d'indagine e di almeno 5 azioni nel macro ambito "organizzazione del lavoro", oppure la previsione di almeno 1 azione per ognuno dei 6 macro ambiti e almeno 2 azioni nel macro ambito "organizzazione del lavoro" (se organizzazioni di piccole dimensioni).

Al riguardo, le combinazioni possibili individuate sono le seguenti:

- ❖ Certificazione B-corp + ISO 37101;
- ❖ 1 certificazione a scelta tra IxCLF, Work and Family Audit e GEEIS Diversity + ISO 37101
- ❖ un report di sostenibilità redatto secondo le linee guida GRI e certificato ISAE 3000 + ISO 37101.

**In tutti gli altri casi, pur combinando insieme più standard non si riesce a creare una totale sovrapposizione tra gli ambiti coperti dalle certificazioni.** In particolare, il discorso è rilevante per la ISO 45001 e la SA8000 che sono molto diffuse in Italia, ma che anche in combinato con la ISO37101 non riescono a coprire il macro ambito “welfare aziendale” e per questo richiederebbero l’adozione di una terza certificazione a scelta tra B-Corp, IxCLF, Work and Family Audit oppure GEEIS Diversity.

Nell’ambito delle valutazioni svolte si è deciso di non prendere in considerazione combinazioni in cui siano presenti la ISO 26000, il Network europeo per la promozione della salute nei luoghi di lavoro e la dichiarazione INAIL OT23 **perché nessuna di questa è certificabile** (tale circostanza, come già ricordato, pone la questione circa la verificabilità delle informazioni dichiarate dall’impresa).

Di seguito si riportano le tabelle comparative per le tre combinazioni descritte sopra. Per quanto riguarda la seconda combinazione si riporta solamente la tabella relativa al Work and Family Audit poiché i tre standard presi in considerazione possono considerarsi equivalenti.

FAMILY AUDIT			B-CORP + ISO37101	
macro ambiti	campi di indagine e di azione		campi di indagine	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	Orari di lavoro (B-Corp)	✓
	Processi di lavoro	✓	Processi di lavoro (B-Corp)	✓
	Luoghi di lavoro	✓	Luoghi di lavoro (B-Corp) oppure Mobilità casa-lavoro (ISO37101)	✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	Management (entrambe)	✓
	Sviluppo del personale	✓	Sviluppo del personale (entrambe)	✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Informazione e comunicazione (B-corp) oppure Strumenti di comunicazione (ISO37101)	✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Retribuzione e corrispettivi (B-corp)	✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi famiglie (B-corp)	✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	Orientamento servizi benessere territorio (entrambe)	✓
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	Responsabilità sociale d'impresa (entrambe)	✓
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓	Telecomunicazioni e innovazione (ISO37101)	✓

FAMILY AUDIT			Work and Family Audit+ ISO37101	
macro ambiti	campi di indagine e di azione		campi di indagine	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	Orari di lavoro (Work and Family)	✓
	Processi di lavoro	✓	Processi di lavoro (Work and Family)	✓
	Luoghi di lavoro	✓	Luoghi di lavoro (Work and Family) oppure Mobilità casa-lavoro (ISO37101)	✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	Management (entrambe)	✓
	Sviluppo del personale	✓	Sviluppo del personale (entrambe)	✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Informazione e comunicazione (Work and Family) oppure Strumenti di comunicazione (ISO37101)	✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Retribuzione e corrispettivi (Work and Family)	✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	<u>Servizi famiglie</u> (Work and Family)	✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	Orientamento servizi territorio (ISO37101)	✓
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	Responsabilità sociale d'impresa (ISO37101)	✓
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓	Telecomunicazioni e innovazione (ISO37101)	✓

FAMILY AUDIT		GRI (ISAE300) + ISO37101	
macro ambiti	campi di indagine e di azione		campi di indagine
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	Orari di lavoro e congedi (GRI) ✓
	Processi di lavoro	✓	Gestione del lavoro (GRI) ✓
	Luoghi di lavoro	✓	Mobilità casa-lavoro (ISO37101) ✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	Management (entrambe) ✓
	Sviluppo del personale	✓	Sviluppo del personale (entrambe) ✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Linee guida reporting (GRI) oppure Strumenti di comunicazione (ISO37101) ✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Retribuzione e corrispettivi (GRI) ✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi lavoratori (GRI) ✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	Comunità locale e politiche pubbliche (GRI) oppure Orientamento servizi benessere territorio (ISO37101) ✓
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	Responsabilità sociale d'impresa (entrambe) ✓
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓	Telecomunicazioni e innovazione (ISO37101) ✓

**Le tabelle riportate dimostrano che è possibile disporre dell'equivalenza con il Family Audit attraverso la combinazione di più certificazioni.**

Si tratta, tuttavia, di **casi difficilmente riscontrabili nel mercato, in quanto la certificazione ISO37101 è poco diffusa nel nostro Paese.** Allo stesso modo si contano poco più di 120 entità certificate B-Corp in Italia, **il che rende statisticamente poco probabile che ci si trovi nella prima delle combinazioni previste sopra.**

#### **II.3.2.2. Criticità correlate al macro ambito "Nuove tecnologie" del Family Audit**

In un ipotetico secondo scenario, l'equivalenza tra Family Audit e altri standard potrebbe essere conseguita rimuovendo, il macro ambito "Nuove tecnologie" (presente nel Family audit) e integrando la componente tecnologica in maniera trasversale sugli altri 5 macro ambiti del Family Audit.

Vero è che, indipendentemente dalla validità dell'ipotesi considerata, **un ragionamento sul mantenimento *sic et simpliciter* di questo macro ambito è allo stato attuale necessario.**

Non possono sottacersi, infatti, le accelerazioni che l'emergenza pandemica da Covid-19 ha impresso sull'adozione degli strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte di un numero crescente di imprese e organizzazioni. Si può dire che a seguito della pandemia, moltissime organizzazioni sul territorio nazionale hanno adottato piani di lavoro da remoto con fruizione delle tecnologie.

Il cruscotto di indicatori relativi al Family Audit risale al 2016: al tempo, **l'introduzione di un campo d'indagine che guardasse agli strumenti tecnologici che facilitano la conciliazione vita-lavoro era necessaria.** A distanza di 5 anni, a causa anche dell'emergenza pandemica, la situazione è profondamente mutata.

Inoltre, è degno di nota il fatto che molte organizzazioni hanno già introdotto il tema dello sviluppo tecnologico all'interno dei piani aziendali, anche se queste scelte non sono oggetto di certificazione.

Alla luce di quanto detto, **le organizzazioni che già dispongono di una delle certificazioni analizzate potrebbero soddisfare il requisito dello sviluppo tecnologico richiesto dal Family Audit anche se la componente tecnologica non è presente all'interno della certificazione posseduta.**

Emerge, dunque, la necessità di riflettere sulla revisione di questo macro ambito che - come ipotizzato - potrebbe andare a integrare in modo trasversale gli altri macro ambiti del Family Audit.

Per altro, nel caso in cui questa soluzione venisse attuata, è già possibile **stabilire un'equivalenza diretta con la certificazione B-Corp così come con la norma ISO 26000, di prossima certificazione, e con i report di sostenibilità o bilanci sociali redatti a norma del GRI e certificati con ISAE 3000.**

Per le altre certificazioni, invece, non sarebbe comunque possibile stabilire l'equivalenza col Family Audit, poiché mancherebbe, alternativamente, la componente del "welfare territoriale", come nel caso di IxCLF, Work and Family Audit austriaco e GEEIS Diversity, oppure quella relativa agli "orari e luoghi di lavoro", come nel caso della ISO 37101 o ancora la componente del "welfare aziendale" come nel caso di SA 8000 e ISO45001.

Si riportano di seguito le tabelle comparative degli standard con i quali, a seguito della prospettata revisione del macro ambito "Nuove tecnologie", si potrebbe stabilire l'equivalenza.

FAMILY AUDIT			B-CORP	
macro ambiti	campi di indagine e di azione		campi di indagine	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	Orari di lavoro	✓
	Processi di lavoro	✓	Processi di lavoro	✓
	Luoghi di lavoro	✓	Luoghi di lavoro	✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	Management	✓
	Sviluppo del personale	✓	Sviluppo del personale	✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Informazione e comunicazione	✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Retribuzione e corrispettivi	✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi famiglie	✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	Orientamento servizi benessere territorio	✓
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	Responsabilità sociale d'impresa	✓

FAMILY AUDIT			ISO 26000	
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	Competenza management	✓	Management	✓
	Sviluppo del personale	✓	Sviluppo del personale	✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Informazione e comunicazione	✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Retribuzione e corrispettivi	✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi famiglie	✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	Orientamento servizi benessere territorio	✓
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	Responsabilità sociale d'impresa	✓

FAMILY AUDIT			GRI	
macro ambiti	campi di indagine e di azione		campi di azione	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	Orari di lavoro e congedi	✓
	Processi di lavoro	✓	Gestione del lavoro	✓
	Luoghi di lavoro	✓	Luoghi di lavoro	✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	Competenza management	✓
	Sviluppo del personale	✓	Formazione del personale	✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Linee guida reporting	✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Retribuzione e corrispettivi	✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi lavoratori	✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	Comunità locale e politiche pubbliche	✓
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	Responsabilità sociale d'impresa	✓

Sulla base di un secondo esercizio di combinazione di due o più certificazioni - alla luce della ipotizzata revisione del Family Audit - va anche detto che le combinazioni possibili richiedono la presenza della ISO 37101 che non è molto diffusa sul territorio nazionale.

Le combinazioni che qui possiamo considerare sono le seguenti:

- ❖ IxCLF e ISO 37101;
- ❖ Work and Family Audit e ISO 37101;
- ❖ GEEIS Diversity e ISO 37101.

Per l'analisi comparative di queste combinazioni con il Family Audit si rimanda alle tabelle presenti nel Cap. II.2.

#### **II.4. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI**

**L'analisi comparativa dimostra che nessuno dei modelli esaminati è equivalente al Family Audit.** Ognuno è carente di almeno 1 dei macro ambiti presenti nel Family Audit. Inoltre, strumenti quali OT23, ISOh2600 e il Network per la promozione della salute nei luoghi di lavoro **non sono, allo stato attuale oggetto di certificazione**, dunque non attestano la veridicità delle informazioni riportate.

**L'equivalenza col Family Audit è stata valutata anche alla luce delle possibili combinazioni tra due o più modelli.** Alcune combinazioni potrebbero soddisfare i requisiti minimi del Family Audit, ad esempio qualora vi sia una certificazione qualsiasi tra B-Corp, IxCLF, Work and Family Audit, GEEIS Diversity associata alla ISO 37101, oppure la redazione di un report di sostenibilità redatto secondo le linee guida GRI e certificato ISAE 3000, anch'esso associato alla ISO 37101.

Tenuto conto della scarsissima diffusione della ISO 37101 sul territorio nazionale, **allo stato attuale è altamente improbabile che si verifichino casi di equivalenza col Family Audit per combinazione di più certificazioni.**

**L'equivalenza è stata poi valutata anche alla luce di un'ipotetica revisione del macro ambito "Nuove tecnologie" del Family Audit,** nel senso della sua rimodulazione sugli altri macro ambiti della certificazione. Ipotizzando questa soluzione, si avrebbero almeno tre strumenti equiparabili al Family Audit: la certificazione B-Corp, la ISO 26000 e il report di sostenibilità redatto secondo le linee guida GRI.

**L'adozione del Family Audit rappresenta una buona pratica per quanto riguarda l'applicazione di piani di conciliazione vita-lavoro.** Questo standard certificativo è stato precursore per molte altre forme di sperimentazione di modelli e meccanismi premiali legati a obiettivi sociali nel nostro Paese. In tal senso, l'esperienza della certificazione Family Audit **può offrire molti spunti per la definizione delle regole tecniche per il funzionamento della certificazione di parità di genere di recentissima istituzione.**

Questa certificazione ha l'obiettivo di attestare politiche e misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale, alla gestione delle differenze di genere, alla tutela della maternità. In tal senso essa sembrerebbe comprendere le istanze della conciliazione vita-lavoro del Family Audit. **Il Legislatore nazionale rimanda la regolamentazione della nuova certificazione a futuri atti ma ha già previsto una**

**serie di incentivi per le organizzazioni certificate** (es. esonero dal versamento dei contributi previdenziali per il datore di lavoro nel limite di 50 milioni per il 2022; punteggi premiali in sede di valutazione di proposte progettuali a fini di co-finanziamento e nei bandi di gara). Inoltre, la certificazione verrà richiesta sugli appalti legati al PNRR. **Il momento è quindi propizio per presentare i risultati della certificazione Family Audit, mettere l'esperienza della Provincia Autonoma di Trento al servizio dello sviluppo del nuovo strumento nazionale e, al contempo, potenziare benefici e vantaggi per le organizzazioni che scelgono Family Audit.**

A tal riguardo, si segnala l'**opportunità di attivare forme di collaborazione con il Ministro delegato per le pari opportunità, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro dello sviluppo economico nell'ambito della stesura dei decreti attuativi della certificazione della parità di genere.**

Infine, tenuto conto dei cambiamenti in atto nel contesto socio-economico per effetto - tra l'altro - degli obiettivi associati alle risorse del PNRR, risulta opportuno:

- ❖ **rafforzare il Family Audit** rimodulando i macro ambiti e i campi d'azione, anche al fine di **ripristinarne il vantaggio competitivo;**

- ❖ **integrare il Family Audit con misure e strumenti per la valutazione dell'impatto socio-economico generato sia dalle singole organizzazioni certificate, sia dal sistema nel suo complesso.** Tale necessità è resa più pressante alla luce: (i) della recente revisione degli indicatori GRI, (ii) della diffusione dei criteri ESG in ambito di finanza sostenibile, (ii) della rilevanza dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e dei relativi Obiettivi. **Tutti questi strumenti richiedono una gestione e una misurazione costante degli outcome e degli impatti sociali generati dalle organizzazioni;**
- ❖ **elaborare uno strumento che faciliti la verifica dell'equivalenza o meno con lo standard Family Audit;**
- ❖ **potenziare il valore del Family Audit,** calibrando in modo significativo - ma pur sempre proporzionato - i punteggi premiali ad esso associati nelle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici nonché nei bandi per l'assegnazione di benefici economici.

**PARTE TERZA**  
**ATTIVITÀ DEL GRUPPO DI LAVORO**

### **III.1. REPORTISTICA DEGLI INCONTRI**

- **incontro formativo mercoledì 6 ottobre 2021**

Descrizione degli obiettivi e dei contenuti del progetto. Rappresentazione degli elementi di contesto inerenti il campo di analisi. Descrizione del metodo di lavoro.

**Vedi documentazione presentata - ALLEGATO I**

- **incontro giovedì 28 ottobre 2021**

Aggiornamento del quadro giuridico, con riferimento alle modifiche normative (DL 77/2021 Semplificazioni bis e L. di conversione 108/2021) e alle novità giurisprudenziali (CONSIGLIO DI STATO, Sez. V, 20 ottobre 2021, n. 7053). Disamina degli standard nazionali e internazionali oggetto di valutazione. Presentazione dei primi risultati emergenti dall'analisi comparativa.

**Vedi documentazione presentata - ALLEGATO II**

- **incontro venerdì 17 dicembre 2021**

Presentazione al gruppo di lavoro dei risultati dell'analisi comparativa. Lettura ragionata dei risultati e valutazioni su possibili attività per l'aggiornamento e il rafforzamento del Family Audit

**Vedi documentazione presentata - ALLEGATO III**

## **ALLEGATI**



Osservatorio  
di diritto comunitario e nazionale  
sugli appalti pubblici

## Il sistema di certificazione Family Audit e la valutazione dell'equivalenza con altri schemi di certificazione nel settore degli appalti pubblici

Incontro introduttivo - 6 ottobre 2021

**tsm**  
TRENTO  
SCHOOL OF  
MANAGEMENT



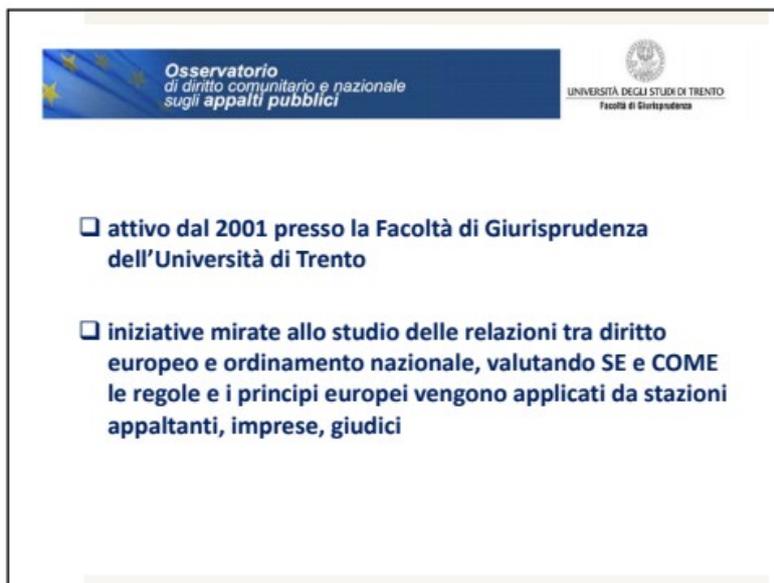
Provincia autonoma di Trento  
Agenzia per la famiglia, la natalità  
e le politiche giovanili

- *Elementi di contesto*
- *Obiettivi e contenuti del progetto*
- *Metodo di lavoro*

*Michele Cozzio*  
*Giovanni Lombardo*

19/01/2022





**Osservatorio di diritto comunitario e nazionale sugli appalti pubblici**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO  
Facoltà di Giurisprudenza

- ☐ **attivo dal 2001 presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Trento**
- ☐ **iniziative mirate allo studio delle relazioni tra diritto europeo e ordinamento nazionale, valutando SE e COME le regole e i principi europei vengono applicati da stazioni appaltanti, imprese, giudici**



**Osservatorio di diritto comunitario e nazionale sugli appalti pubblici**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO  
Facoltà di Giurisprudenza

**aree di interesse**

- COMPARAZIONE** delle regole e delle performance di funzionamento dei mercati dei contratti pubblici
- MISURAZIONE** delle regole e della qualità dei mercati dei contratti pubblici
- MODERNIZZAZIONE** delle regole e del funzionamento dei mercati dei contratti pubblici

The screenshot shows the website interface for the Osservatorio di diritto comunitario e nazionale sugli appalti pubblici. The top right corner features the URL [www.osservatorioappalti.unitn.it](http://www.osservatorioappalti.unitn.it). The main header includes the logo of the Osservatorio and the text "Osservatorio di diritto comunitario e nazionale sugli appalti pubblici". On the left, there is a navigation menu with categories: Normativa, Giurisprudenza, Dottrina, Bibliografia, and Attualità. The main content area is titled "NEWS" and "Settembre 2022". It lists several news items, each with a title, a brief description, and a date. For example, one item is titled "BIBLIOGRAFIA - GOMERO FOLIO, Ines Maria (Ed.)" and another is "CONSPICUA - sentenza CS 212/19 e C 722/19 - Snaif SpA et al.". On the right side, there are buttons for "Osservatorio Quotidiani & Diritto" and "RISORSE ALLA NEWSLETTER".

The screenshot shows the website interface for the Osservatorio di diritto comunitario e nazionale sugli appalti pubblici, displaying a table titled "Corte di giustizia". The table has columns for "Caso", "Argomento", and "Decisione". The table lists various cases, including "C 401/20 - Banská Bystrica SpA", "C 461/20 - Advanta Sverige AB", "C 827/19 - Regione Abruzzo v. Regione Lazio", "C 721/19 e C 722/19 - Snaif SpA et al.", "C 280/20 - Sinesco Ltd", "C 23/20 - Boreman & Steel A/S", "C 114/20 - Real Service Srl v. Impresaria et al.", "T 2421 R - CHB System AG", "C 827/19 - Regione Abruzzo", and "C 261/19 - Consorzio Italian Management". Each row provides a brief description of the case and the date of the decision. The table is paginated, showing "Pagina 1 di 10".

19/01/2022

**Osservatorio di diritto comunitario e nazionale sugli appalti pubblici**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO  
Facoltà di Giurisprudenza

- PUBBLICAZIONI** scientifiche, divulgative, professionali
- FORMAZIONE E INIZIATIVE SEMINARIALI** contesto locale, nazionale e internazionale
- RICERCHE E PROGETTI INNOVATIVI** in collaborazione con organizzazioni pubbliche e private

dal 2017

**RIVISTA TRIMESTRALE DEGLI APPALTI**

2/2021

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO  
Facoltà di Giurisprudenza

Osservatorio di diritto comunitario e nazionale sugli appalti pubblici

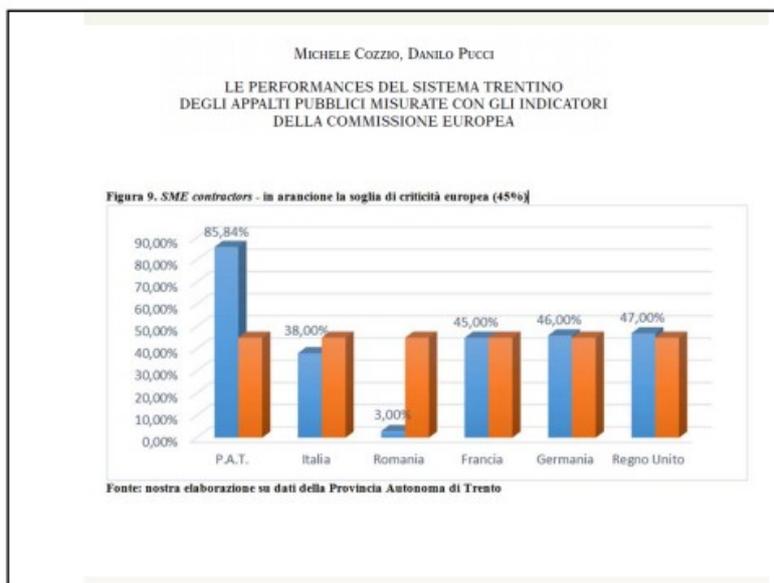
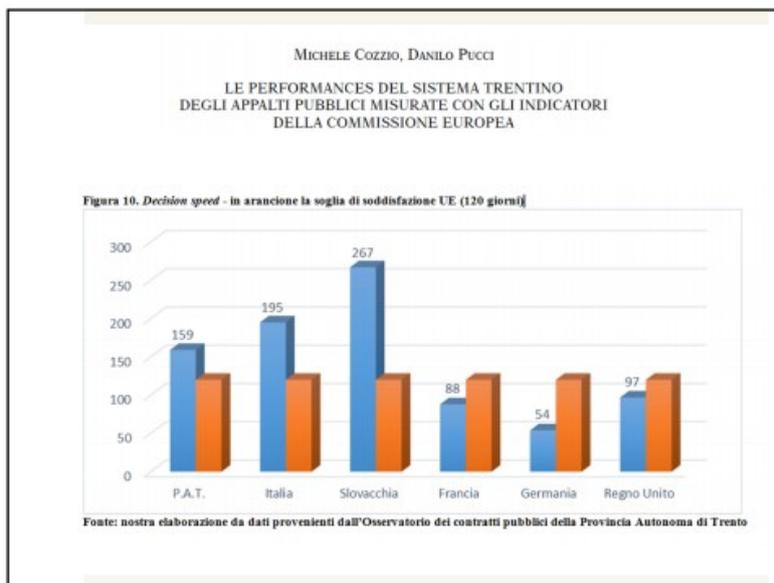
**Osservatorio di Diritto comunitario e nazionale sugli appalti pubblici, i servizi e la concorrenza**  
a cura di Michele Cozzio

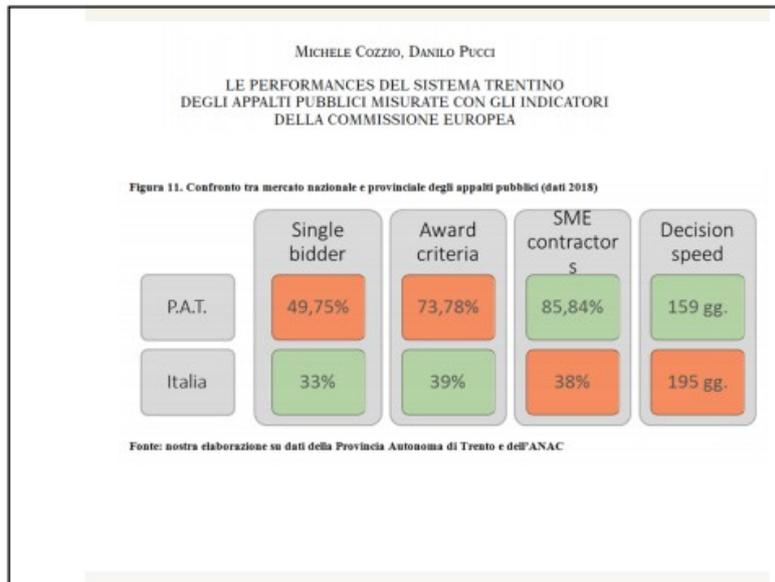
La rubrica è redatta in collaborazione con l'Osservatorio di Diritto comunitario e nazionale sugli appalti pubblici presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Trento. L'Osservatorio opera con finalità di aggiornamento e analisi sull'evoluzione del quadro normativo e giurisprudenziale dei contratti pubblici.

19/01/2022









## I DISTRETTI PER LA FAMIGLIA: STRUMENTI DI PPP PER L'INNOVAZIONE SOCIALE E LA CO-PROGETTAZIONE

- relazioni di partenariato
- sussidiarietà
- partecipazione (co-progettazione)
- Innovazione sociale

□ nei Distretti per la Famiglia vengono attuati partenariati tra soggetti pubblici e privati impegnati in **relazioni di condivisione** che riguardano tanto la **definizione di obiettivi e attività**, quanto la  **messa in comune di mezzi, risorse, rischi e responsabilità** per la realizzazione di iniziative di comune interesse



## ▣ ELEMENTI DI CONTESTO

### FINALITÀ DEI «VINCOLI» DELL'AUTONOMIA NEGOZIALE DELLE AMMINISTRAZIONI

- contratto che garantisca le migliori **condizioni di qualità ed economiche**
- contratto stipulato con **operatori scelti NON in base a logiche clientelari**  
(= garanzie di requisiti morali e tecnici)

**quando: fine Ottocento**

- emerge l'esigenza di tutelare maggiormente gli interessi economico-finanziari delle amministrazioni appaltanti
- maggiori garanzie e poteri all'amministrazione pubblica (nell'ambito del rapporto contrattuale) rispetto a quelli previsti dai normali strumenti negoziali privatistici

- le regole adottate differiscono da Stato a Stato, in ragione delle rispettive tradizioni, sensibilità, prassi
- è possibile individuare nella fissazione di **obblighi preventivi di pubblicità** un **nucleo precettivo ricorrente nei principali sistemi europei** di questo periodo (Francia, Germania, Spagna e Italia, con la sola eccezione dell'Inghilterra)

### fine Novecento

- « *presque partout dans le monde, la transparence dans sa fonction d'instrument de concurrence est utilisée par les donneurs d'ordres publics pour tirer des bénéfices aussi grands que possible de l'argent public* »

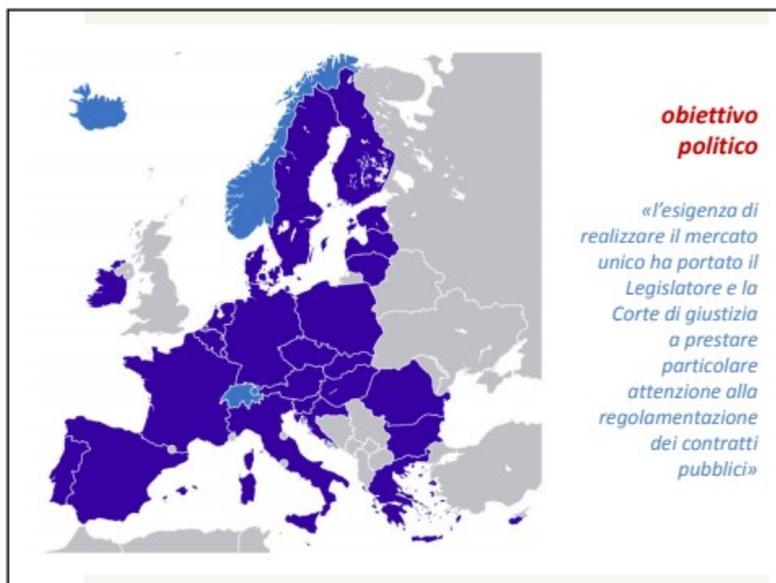
- R. Caranta, *Transparence et concurrence*, in R. Noguellou, U. Stelkens ( dir.), *Droit Comparé des Contrats Publics Comparative Law on Public Contracts*, 2010, 154

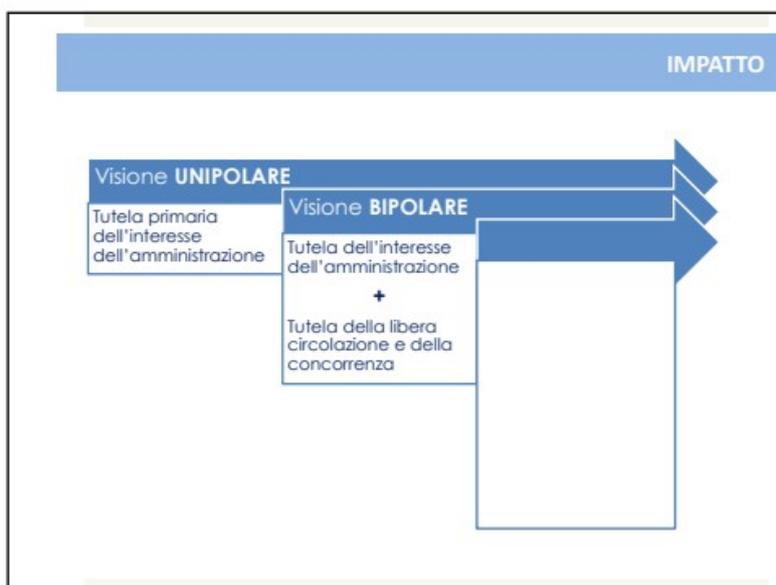
### procedure ad evidenza pubblica in Italia

- **visione unipolare** >>> tutela primaria degli interessi dell'amministrazione
- **disciplina dettagliata e rigida** delle varie fasi del procedimento che precede la stipula dei contratti  
= si ritiene che ciò possa garantire l'imparzialità e dunque la tutela economico-finanziaria dell'amministrazione

- l'evidenza pubblica è rimasta ancorata alla tutela del buon funzionamento dell'amministrazione ?*
- oppure si è evoluta nel tempo ?*

**IL DIRITTO EUROPEO DEI CONTRATTI PUBBLICI**





19/01/2022

□ «la finalità, **l'intera logica della disciplina degli appalti pubblici si trasforma, in adesione ai principi europei**, passando dalla tutela primaria dell'interesse dell'amministrazione a quello della libera circolazione e della concorrenza, al punto che **l'interesse alla tutela della concorrenza appare prevalente rispetto a quello della tutela dell'amministrazione**»

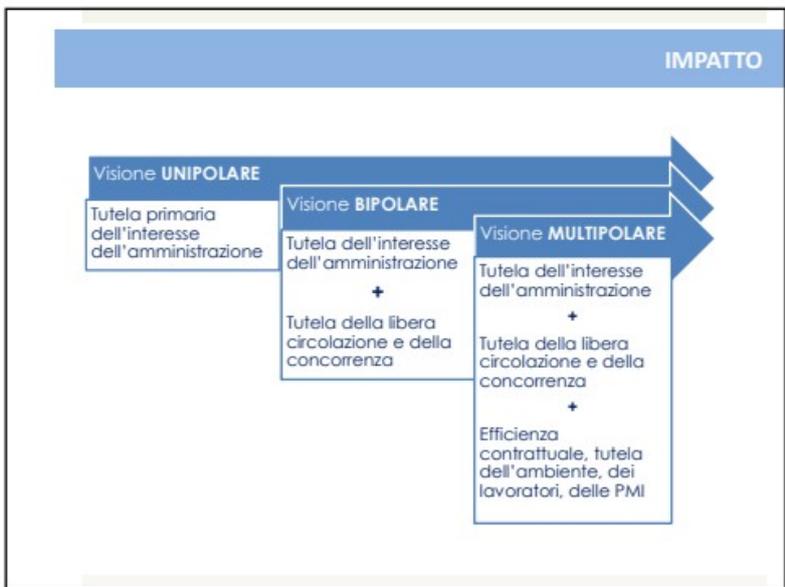
Consiglio di Stato, sez. II, 18 aprile 2007 n. 456



**▣ FUNZIONE STRATEGICA o RUOLO STRUMENTALE dei contratti pubblici**

**= CAPACITÀ delle pubbliche amministrazioni di PERSEGUIRE attraverso l'attività negoziale gli OBIETTIVI DELLE POLITICHE EUROPEE in tema di**

Green Public Procurement (GPP)  
Socially Responsible Public Procurement (SRPP)  
Public Procurement of Innovation (PPI)



#### evoluzione del sistema europeo di contrattazione pubblica

- ❑ inizialmente funzionali principalmente a **obiettivi strettamente economici** (l'appalto pubblico va aggiudicato all'operatore economico che offre la prestazione al prezzo più basso)
- ❑ dal 2000 **aperti ad altre finalità** (la valutazione delle offerte si basa anche su **criteri ambientali e sociali**)  
(Comunicazioni Commissione europea del 2001, Direttive del 2004, giurisprudenza CGCE ... Bus Finland)
- ❑ **riconoscimento esplicito** che i contratti pubblici svolgono un **ruolo strumentale** per conseguire gli obiettivi della strategia **Europa 2020** e delle politiche macroeconomiche europee (Direttive 2014)

#### CONSEGUENZE NUOVA IMPOSTAZIONE DELL'EVIDENZA PUBBLICA

- **clausole ambientali**

**CRITERI AMBIENTALI**

- efficacia vincolante
- eterointegrazione contenuti del contratto

- **LEGISLAZIONE**  
Codice dei contratti pubblici - d.lgs. 50/2016  
articolo 34  
articolo 95
- **GIURISPRUDENZA**
  - obbligo di esclusione dalle gare di imprese con offerte non conformi ai CAM di riferimento
  - annullamento dell'aggiudicazione se offerta non rispetta specifiche tecniche
  - necessità di corretta determinazione corrispettivo dell'appalto (base d'asta deve essere remunerativa)

- Criteria di selezione degli operatori**
- Specifiche tecniche \***
- Criteria di aggiudicazione**  
(c.d. specifiche tecniche premianti)
- Condizioni di esecuzione \***

**CRITERI AMBIENTALI**

- efficacia vincolante
- eterointegrazione contenuti del contratto

- LEGISLAZIONE  
Codice dei contratti pubblici - d.lgs. 50/2016  
articolo 34  
articolo 95
- GIURISPRUDENZA
  - obbligo di esclusione dalle gare di imprese con offerte non conformi ai CAM di riferimento
  - annullamento dell'aggiudicazione se offerta non rispetta specifiche tecniche
  - necessità di corretta determinazione corrispettivo dell'appalto (base d'asta deve essere remunerativa)

**CRITERI AMBIENTALI «DI BASE»**

- efficacia vincolante
- eterointegrazione dei contenuti del contratto

- GIURISPRUDENZA  
criteri ambientali di base, oggetto di **norma imperativa e cogente, che opera indipendentemente da una espressa previsione negli atti di gara**. Ciò è possibile in forza del meccanismo di eterointegrazione di cui all'art. 1374 c.c. (=meccanismo di integrazione automatica in base alla normativa vigente in materia)  
**TAR Veneto, Sez. I, 18 marzo 2019, n. 329**  
**Cons. Stato, sez. III, 24 ottobre 2017, n. 4903**

CONSEGUENZE NUOVA IMPOSTAZIONE  
DELL'EVIDENZA PUBBLICA

- **clausole sociali**

*clausole sociali*

- **non esiste una sola tipologia** di clausola sociale
- categoria data dall'insieme delle disposizioni che impongono a un datore di lavoro il **rispetto di determinati standard di protezione sociale e del lavoro** come condizione per svolgere attività economiche in appalto o in concessione

### *clausole sociali di «equo trattamento»*

- obbligo di assicurare minimi di trattamento economico e normativo facendo rinvio alla disciplina posta dai contratti collettivi di livello nazionale e territoriale
- **natura vincolante**  
art. 30, comma 4, Codice dei contratti pubblici

### *clausole sociali di «stabilità occupazionale»*

- finalità di assicurare la continuità del servizio e dei livelli occupazionali nel caso di termine dell'appalto e subentro di una nuova impresa
- **natura non vincolante**  
art. 50, Codice dei contratti pubblici

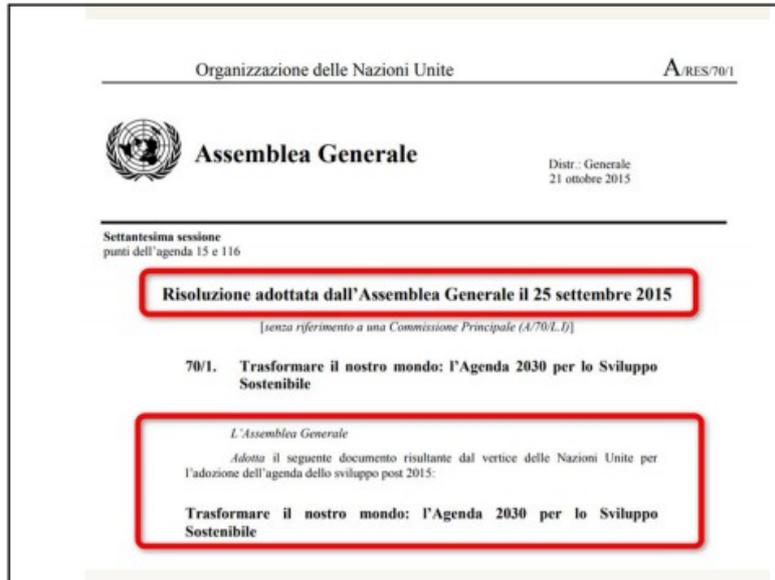
**CLAUSOLE SOCIALI «FORTE»**

- legislazione della Provincia autonoma di Trento
- giurisprudenza Consiglio di Stato, sez V, 7 febbraio 2020 n. 973

- mantenimento del posto di lavoro
- conservazione, presso la nuova impresa, del trattamento economico già goduto in forza di una data retribuzione contrattuale ed un orario di lavoro
- obbligatorietà nel caso di appalti ad alta intensità di manodopera

**NUOVA IMPOSTAZIONE DELL'EVIDENZA PUBBLICA**

- **valenza internazionale degli obiettivi di sostenibilità associati agli appalti pubblici (sostenibilità sociale, ambientale ed economica)**



**Goal 12: CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI**  
**Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo**

**Target**

12.1 Dare attuazione al quadro decennale di programmi sul consumo e la produzione sostenibile, con la collaborazione di tutti i Paesi e con l'iniziativa dei Paesi sviluppati, tenendo conto del grado di sviluppo e delle capacità dei Paesi in via di sviluppo

12.2 Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali

12.3 Entro il 2030, dimezzare lo spreco pro capite globale di rifiuti alimentari nella vendita al dettaglio e dei consumatori e ridurre le perdite di cibo lungo le filiere di produzione e fornitura, comprese le perdite post-raccolto

12.4 Entro il 2020, ottenere la gestione eco-compatibile di sostanze chimiche e di tutti i rifiuti in tutto il loro ciclo di vita, in accordo con i quadri internazionali concordati, e ridurre significativamente il loro rilascio in aria, acqua e suolo, al fine di minimizzare i loro effetti negativi sulla salute umana e l'ambiente

12.5 Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo

12.6 Incoraggiare le imprese, soprattutto le aziende di grandi dimensioni e transnazionali, ad adottare pratiche sostenibili e integrare le informazioni sulla sostenibilità nelle loro relazioni periodiche

12.7 Promuovere pratiche in materia di appalti pubblici che siano sostenibili, in accordo con le politiche e le priorità nazionali

12.8 Entro il 2030, fare in modo che le persone abbiano in tutto il mondo le informazioni rilevanti e la consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura

12.a Sostenere i Paesi in via di sviluppo a rafforzare la loro capacità scientifica e tecnologica in modo da andare verso modelli più sostenibili di consumo e di produzione

12.b Sviluppare e applicare strumenti per monitorare gli impatti di sviluppo sostenibile per il turismo sostenibile, che crei posti di lavoro e promuova la cultura e i prodotti locali

12.c Razionalizzare i sussidi ai combustibili fossili inefficienti che incoraggiano lo spreco, eliminando le distorsioni del mercato, a seconda delle circostanze nazionali, anche attraverso la ristrutturazione fiscale e la graduale eliminazione di quelle sovvenzioni dannose, ove esistenti, in modo da riflettere il loro impatto ambientale, tenendo pienamente conto delle esigenze specifiche e delle condizioni dei Paesi in via di sviluppo e riducendo al minimo i possibili effetti negativi sul loro sviluppo in un modo che protegga le comunità povere e quelle colpite





**NUOVA IMPOSTAZIONE DELL'EVIDENZA PUBBLICA**

- Codice contratti pubblici  
artt. 30, 34, 50, 95
- Legislazione provinciale TN  
art. 15 e ss. (l.p. 9 marzo 2016 n. 2)

**□ attuali limiti giuridici associati all'utilizzo di specifiche / sistemi di certificazione**

□ le soluzioni applicate dalle amministrazioni devono essere collegate all'oggetto dell'appalto

*la condizione di collegamento con l'oggetto dell'appalto esclude criteri e condizioni riguardanti la politica aziendale generale, che non può essere considerata un fattore che caratterizza il processo specifico di produzione o fornitura dei lavori, delle forniture o dei servizi oggetto dell'acquisto. Le amministrazioni aggiudicatrici non dovrebbero pertanto avere la facoltà di imporre agli offerenti di attuare una determinata politica aziendale di responsabilità sociale o ambientale (considerando 97, dir. 2014/24/UE)*

## ▣ attuali limiti giuridici associati all'utilizzo di specifiche / sistemi di certificazione

- ▣ sostanziale natura discrezionale dell'utilizzo di criteri sostenibili

*le scelte normative italiane, adottando criteri sostenibili di natura obbligatoria, sono tra le più avanzate in sede europea, dunque un MODELLO DI RIFERIMENTO per l'applicazione di clausole sostenibili nelle procedure di aggiudicazione*

## ▣ Verso nuove regole europee

- ▣ Le Istituzioni UE - Parlamento , Consiglio e Commissione - sono concordi nel valutare che le autorità nazionali non hanno sufficientemente sfruttato le possibilità di utilizzare gli appalti pubblici strategici per introdurre soluzioni orientate alla sostenibilità.

*L'indicazione è precisa: se l'obiettivo è quello di perseguire la sostenibilità attraverso gli appalti pubblici "l'approccio discrezionale non è sufficiente"*

*= la legislazione dell'UE dovrebbe stabilire requisiti obbligatori per gli appalti verdi e sociali*

## ▣ Verso nuove regole europee

### ▣ Orientamento dei principali studiosi europei

- (i) **stabilire criteri di sostenibilità minimi obbligatori**  
(sull'esempio dei CAM obbligatori presenti nella legislazione italiana)
- (ii) **superare il vincolo normativo che impone alle amministrazioni l'uso di criteri (sostenibili) collegati all'oggetto dell'appalto**
- (iii) **imporre ai fornitori l'attuazione di politiche di sostenibilità, da utilizzare tra i criteri di selezione**  
(sull'esempio delle soluzioni introdotte dal legislatore italiano per gli appalti finanziati con risorse NexGeneratioEU)

## ▣ OBIETTIVI E CONTENUTI DEL PROGETTO

Macro ambiti	Campi di indagine e di azione
1. <i>Organizzazione del lavoro</i>	1. <i>Orari e permessi</i> 2. <i>Processi di lavoro</i> 3. <i>Luoghi di lavoro</i>
2. <i>Cultura aziendale/Diversity Equality e Inclusion Management</i>	4. <i>Competenza del management</i> 5. <i>Sviluppo del personale</i>
3. <i>Comunicazione</i>	6. <i>Strumenti per informazione e comunicazione</i>
4. <i>Welfare aziendale/people caring</i>	7. <i>Servizi al lavoratore e ai familiari</i> 8. <i>Contributi finanziari e benefit</i>
5. <i>Welfare territoriale</i>	9. <i>Orientamento ai servizi nell'ottica del benessere del territorio</i> 10. <i>Responsabilità sociale d'impresa</i>
6. <i>Nuove tecnologie</i>	11. <i>Orientamento ai servizi ICT per gli aspetti organizzativi/gestionali e di welfare aziendale</i>

- **SA8000**
- **B Corp**
- **UNI ISO 45001**
- **ISO 37101, Responsabilità delle comunità**
- **ISO 26000, Guida alla responsabilità sociale**
- **PdR UNI 18:2016 (asseverazione relativa allo schema ISO 26000)**
- **ISAE 3000**, nella parte che assevera le sezioni dei report di sostenibilità e dei bilanci sociali e/o di impatto sociale relative al welfare aziendale e altre attività comparabili al Family Audit
- **IxCLF – Impegno per la Conciliazione Lavoro Famiglia (Work-Life Balance)**; standard sviluppato da AICQ (Associazione Italiana Cultura Qualità) secondo i criteri del TQM (Total Quality Management) e certificabile da organismo di parte terza
- **OT 23 (ex OT 24) INAIL**, nella parte saliente
- **European Workandfamily Audit**; di proprietà della Berufundfamilie gGmbH, in uso nel nord Italia, principalmente nella Provincia autonoma di Bolzano
- **CUD e documentazione fiscale ai sensi del TUIR.**



**METODO DI LAVORO**

Tavola di raffronto delle principali caratteristiche dei due modelli di certificazione.

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	FAMIGLIAELAVORO
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenzati	Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	Fino a 14 occupati Da 15 a 1500 occupati Oltre 1500 occupati
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✗
CONTENUTI documento programmatico	Piano aziendale	Accordo sugli obiettivi
CONTENUTI articolazione misure	6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	8 campi di azione
CONTENUTI requisiti minimi	1 misura per macro ambito	1 misura per campo di azione
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	1 misura per macro ambito < 15 lavoratori	procedura abbreviata < 14 lavoratori

**Studio per le Linee guida sull'applicazione del Family Audit negli appalti pubblici**

Agenzia per la famiglia - Provincia autonoma di Trento

Modello 2017

Progetto

Provincia Autonoma Trentino-Alto Adige

Gruppo di lavoro

Luca BASSO - Luca GIARDI - Paola MONTANO - Diego S. BATTISTON  
 Riccardo ZANARDI - Sara Loren - Marco ENCELLETTA - Marco COZZI

**Tavola di raffronto articolazione interna tra Family Audit e Famigliaelavoro.**

FAMILY AUDIT		FAMIGLIAELAVORO	
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	Competenza management	Management	✓
	Sviluppo del personale	Sviluppo del personale	✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	Informazione e comunicazione	✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	Retribuzione e corrispettivi	✓
	Servizi lavoratori e familiari	Servizi famiglie	✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio		✗
	Responsabilità sociale d'impresa		✗
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT		✗

**Studio per le Linee guida sull'applicazione del Family Audit negli appalti pubblici**

Appalto per la Famiglia - Provincia Autonoma di Trento - dicembre 2017

Progetto:  
Tavola di raffronto Famigliaelavoro e Family Audit

Gruppo di lavoro:  
Luciano RIGOLI - Luisa TAVAR - Anna MARINO - Sergio A. BATTICCIARI  
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO - DIREZIONE PROVINCIALE DEL PERSONALE

**□ Necessità di valutazione puntuale su ciascun campo di indagine e singola misura**

Macro ambiti	Campi di indagine e di azione
1. Organizzazione del lavoro	1. Orari e permessi 2. Processi di lavoro 3. Luoghi di lavoro
2. Cultura aziendale/Diversity Equality e Inclusion Management	4. Competenza del management 5. Sviluppo del personale
3. Comunicazione	6. Strumenti per informazione e comunicazione
4. Welfare aziendale/people caring	7. Servizi al lavoratore e ai familiari 8. Contributi finanziari e benefit
5. Welfare territoriale	9. Orientamento ai servizi nell'ottica del benessere del territorio 10. Responsabilità sociale d'impresa
6. Nuove tecnologie	11. Orientamento ai servizi ICT per gli aspetti organizzativi/gestionali e di welfare aziendale

(F) NUOVE TECNOLOGIE

➔

• ORIENTAMENTO AI SERVIZI ICT PER ASPETTI ORGANIZZATIVI / GESTIONALI E DI WELFARE AZIENDALE

**F / 11 Orientamento ai servizi ICT / Misura conciliativa [dotazione tecnologica]**

- L'organizzazione si dota di apparati tecnologici (hardware o software) in grado di fare risparmiare tempo ai lavoratori nello svolgimento delle proprie mansioni o di supportare in generale la conciliazione famiglia e lavoro all'interno dell'organizzazione.
- Per questa misura l'organizzazione indica un responsabile / referente interno, la tempistica di attuazione (data/periodo di attivazione della misura), il numero di dipendenti coinvolti, i risultati attesi, gli indicatori di risultato, le modalità di comunicazione ai lavoratori. L'organizzazione specifica il numero di lavoratori coinvolti nelle attività oggetto dell'appalto.
- La misura si presume in corso di attuazione e/o realizzata per le organizzazioni certificate Family Audit, Family Audit Executive, altri marchi per i quali l'equivalenza è presunta. Le organizzazioni sprovviste di tali certificati / marchi possono presentare altre prove che attestino l'attuazione della misura con gli stessi livelli di garanzia richiesti nell'ambito dei sistemi di certificazione sopra menzionati. In tali casi l'organizzazione può fornire, ad esempio, copia della documentazione comprovante l'attuazione della misura (fatture acquisto beni e servizi, studi, comunicazioni ai lavoratori, etc.).

SA8000	ISO 45001	OT 23 INAIL	...YYY...
		X	
X	X	X	
	X	X	
	X		
		X	
			X
	X		X
	X		
		X	

Osservatorio  
di diritto comunitario e nazionale  
sugli appalti pubblici



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO  
Facoltà di Giurisprudenza

**tsm**  
TRENTO  
SCHOOL OF  
MANAGEMENT



Provincia autonoma di Trento  
Agenzia per la famiglia, la natalità  
e le politiche giovanili

## Il sistema di certificazione Family Audit e la valutazione dell'equivalenza con altri schemi di certificazione nel settore degli appalti pubblici

Analisi comparativa - 28 ottobre 2021

- Note di aggiornamento
- Standard nazionali e internazionali
- Applicazione metodo di lavoro - Prime considerazioni

Michele Cozzio  
Giovanni Lombardo



**▣ NOTE DI AGGIORNAMENTO**

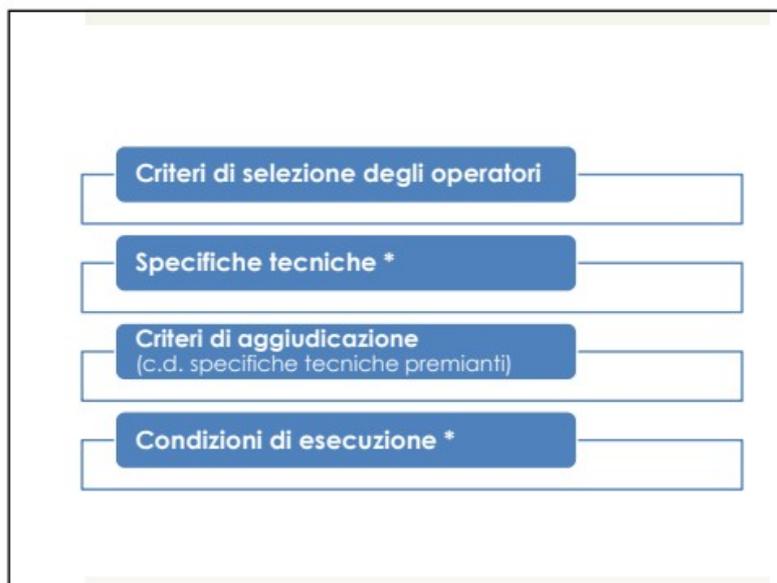
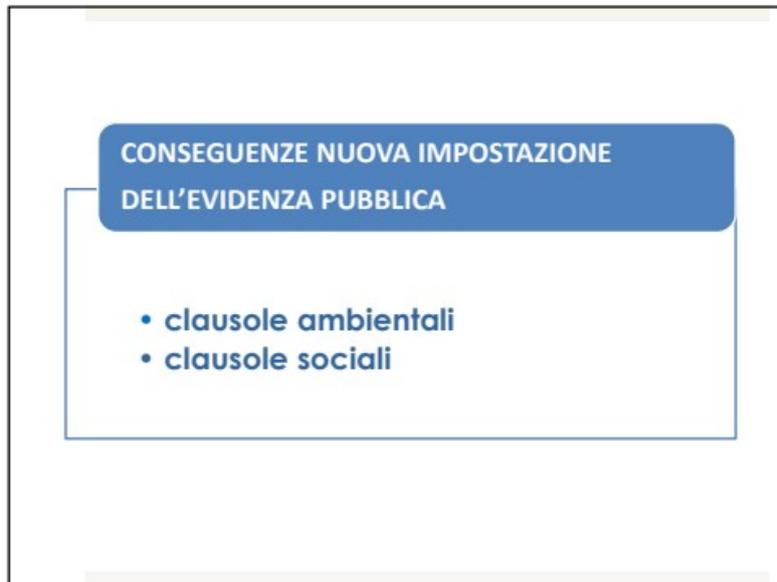
19/01/2022



**▣ FUNZIONE STRATEGICA o RUOLO STRUMENTALE dei contratti pubblici**

**= CAPACITÀ delle pubbliche amministrazioni di PERSEGUIRE attraverso l'attività negoziale gli OBIETTIVI DELLE POLITICHE EUROPEE in tema di**

Green Public Procurement (GPP)  
Socially Responsible Public Procurement (SRPP)  
Public Procurement of Innovation (PPI)



**Family Audit**  
 • conciliación de la vida familiar y la vida profesional

Macro ambiti	Campi di indagine e di azione
1. Organizzazione del lavoro	1. Orari e permessi 2. Processi di lavoro 3. Luoghi di lavoro
2. Cultura aziendale/Diversity Equality e Inclusion Management	4. Competenza del management 5. Sviluppo del personale
3. Comunicazione	6. Strumenti per informazione e comunicazione
4. Welfare aziendale/people caring	7. Servizi al lavoratore e ai familiari 8. Contributi finanziari e benefit
5. Welfare territoriale	9. Ordinamenti ai servizi nell'ottica del territorio del territorio 10. Responsabilità sociale d'impresa
6. Nuove tecnologie	11. Ordinamenti ai servizi ICT per gli esperti organizzativi/operativi e al welfare aziendale

- Criteri di selezione degli operatori
- Specifiche tecniche \*
- Criteri di aggiudicazione (o.d. specifiche tecniche premianti)
- Condizioni di esecuzione \*

**□ attuali limiti giuridici associati all'utilizzo di specifiche / sistemi di certificazione**

**□ le soluzioni applicate dalle amministrazioni devono essere collegate all'oggetto dell'appalto**

*la condizione di collegamento con l'oggetto dell'appalto esclude criteri e condizioni riguardanti la politica aziendale generale, che non può essere considerata un fattore che caratterizza il processo specifico di produzione o fornitura dei lavori, delle forniture o dei servizi oggetto dell'acquisto. Le amministrazioni aggiudicatrici non dovrebbero pertanto avere la facoltà di imporre agli offerenti di attuare una determinata politica aziendale di responsabilità sociale o ambientale (considerando 97, dir. 2014/24/UE)*

### ▣ attuali limiti giuridici associati all'utilizzo di specifiche / sistemi di certificazione

- ▣ sostanziale natura discrezionale dell'utilizzo di criteri sostenibili

*le scelte normative italiane, adottando criteri sostenibili di natura obbligatoria, sono tra le più avanzate in sede europea, dunque un MODELLO DI RIFERIMENTO per l'applicazione di clausole sostenibili nelle procedure di aggiudicazione*

### ▣ Verso nuove regole europee

- ▣ Le Istituzioni UE - Parlamento , Consiglio e Commissione - sono concordi nel valutare che le autorità nazionali non hanno sufficientemente sfruttato le possibilità di utilizzare gli appalti pubblici strategici per introdurre soluzioni orientate alla sostenibilità.

*L'indicazione è precisa: se l'obiettivo è quello di perseguire la sostenibilità attraverso gli appalti pubblici "l'approccio discrezionale non è sufficiente"*

*= la legislazione dell'UE dovrebbe stabilire requisiti obbligatori per gli appalti verdi e sociali*

## ▣ Verso nuove regole europee

### ▣ Orientamento dei principali studiosi europei

- (i) **stabilire criteri di sostenibilità minimi obbligatori**  
(sull'esempio dei CAM obbligatori presenti nella legislazione italiana)
- (ii) **superare il vincolo normativo che impone alle amministrazioni l'uso di criteri (sostenibili) collegati all'oggetto dell'appalto**
- (iii) **imporre ai fornitori l'attuazione di politiche di sostenibilità, da utilizzare tra i criteri di selezione**  
(sull'esempio delle soluzioni introdotte dal legislatore italiano per gli appalti finanziati con risorse NexGeneratioEU)



## ▣ Consiglio di Stato

Sez. V, 20 ottobre 2021, n. 7053

- **contestazione dei criteri per l'aggiudicazione**, nella parte in cui hanno **privilegiato mere condizioni o qualità soggettive degli offerenti** (qualifiche del personale, **possesso di certificazioni, applicazione di determinati contratti collettivi di lavoro**), riservando a tali criteri fino a un massimo di **48 punti dei 70 destinati alla valutazione del merito tecnico delle offerte**
- **«Stabilità del personale**»: «percentuale di lavoratori adibiti all'appalto con contatto pluriennale a copertura della vigenza dell'appalto» 4 punti, da assegnare «applicando la percentuale offerta dal concorrente al punteggio massimo conseguibile»
- **«Disciplina rapporto di lavoro**»:  
8 punti all'appaltatore che scelga di applicare il «CCNL Metalmeccanico per la compagine dedicata alla manutenzione impiantistica [e il] CCNL Edile per la compagine dedicata alla manutenzione edile» e  
2 punti all'appaltatore che dichiari di applicare il «CCNL Multiservizi per la compagine dedicata alla manutenzione impiantistica [e il] CCNL Edile per la compagine dedicata alla manutenzione edile»



**Consiglio di Stato**  
Sez. V, 20 ottobre 2021, n. 7053

➤ la scelta dell'amministrazione solleva il problema dei limiti normativi entro i quali lo strumento dei contratti pubblici **può essere utilizzato in una più ampia prospettiva funzionale, per il perseguimento di interessi e obiettivi di natura sociale, ambientale o più in generale di sostenibilità**, sia dal lato del prodotto acquisito dal mercato, sia dal lato del processo specifico di produzione dei beni e servizi idonei a soddisfare i bisogni sottesi alla decisione dell'amministrazione di rivolgersi al mercato.



**Consiglio di Stato**  
Sez. V, 20 ottobre 2021, n. 7053

➤ E' pur vero, che le regole europee operano **una netta distinzione funzionale tra condizioni di esecuzione di un appalto e criteri di aggiudicazione**

➤ ... tuttavia **la distinzione delineata, e il conseguente trattamento giuridico, non ubbidisce a tale indicazione, poiché diverse condizioni (che dovrebbero, in base alla loro natura e funzione, attenersi alla fase esecutiva) sono invece contemplate come criteri di aggiudicazione.** Si pensi alla possibilità di richiedere particolari qualifiche professionali per il personale incaricato di eseguire l'appalto [art. 67, paragrafo 2, lettera b), della direttiva; art. 95, comma 6, lettera e), del Codice]. (pt.12.3)



**Consiglio di Stato**  
Sez. V, 20 ottobre 2021, n. 7053

- Si deve concludere che la stazione appaltante può discrezionalmente inserire tra i criteri di aggiudicazione anche particolari condizioni di esecuzione dell'appalto volte a conseguire obiettivi di natura sociale
- La condizione necessaria per il legittimo esercizio di tale potere discrezionale è costituita dalla verifica della sussistenza di una connessione tra i criteri e l'oggetto dell'appalto.
- I criteri di valutazione presentano chiari collegamenti con l'oggetto dell'appalto, facendo riferimento esclusivamente all'impegno ad applicare un determinato CCNL e ad assumere con contratti a tempo indeterminato per i lavoratori da impiegare nell'esecuzione dell'appalto, sia perché appaiono rispettosi del principio di proporzionalità, posto che, in relazione al punteggio attribuito la clausola rivela una limitata incidenza sul punteggio complessivo.



**Consiglio di Stato**  
Sez. V, 20 ottobre 2021, n. 7053

- Prendendo in considerazione anche fattori relativi all'intero ciclo di vita del lavoro, del bene o del servizio da acquisire, compresi i fattori coinvolti anche in una fase successiva al ciclo di vita, tra i criteri di aggiudicazione possono essere compresi anche criteri di natura sociale riferiti all'applicazione di un determinato contratto collettivo di lavoro o di una determinata tipologia di contratto di lavoro individuale, volti a conseguire specifici obiettivi di stabilità occupazionale e di trattamento economico e normativo dei lavoratori impiegati nell'appalto;



**Consiglio di Stato**  
Sez. V, 20 ottobre 2021, n. 7053

➤ **il criterio C («Certificazioni») assegna 7 punti in base al possesso di tre certificazioni**

«Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni - ISO/IEC 27001»;  
«Certificazione etica SA 8000»;  
«Gestione dell'energia ISO 50001 oppure UNI CEI 11352»

➤ **contestazione: integrerebbero una inammissibile commistione tra requisiti di partecipazione ed elementi di valutazione dell'offerta tecnica; e, infine, non sarebbero attinenti all'oggetto dell'appalto**



**Consiglio di Stato**  
Sez. V, 20 ottobre 2021, n. 7053

➤ Con riguardo alla «Certificazione etica SA 8000» (che costituisce uno **standard di riferimento internazionale per garantire le ottimali condizioni di lavoro nell'impresa**), la sua ammissibilità va valutata alla luce della indicazione generale dell'art. 95, comma 6, **che consente la valorizzazione di obiettivi di natura sociale e ambientale**

➤ **NB.** «si osservi come l'esiguità del punteggio riservato per l'anzidetta certificazione [2 punti su 70] rappresenti un'ulteriore ragione di legittimità del criterio».



### INAIL OT 23

- ❑ OT 23 è la denominazione del nuovo modulo INAIL per le domande di riduzione del tasso medio di tariffa per la prevenzione. Il modello in questione riguarda lo sconto dei premi assicurativi per interventi migliorativi delle condizioni di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, adottati dalle imprese assicurate nell'anno di esercizio.
- ❑ Nel modulo sono elencate una serie di azioni e di miglioramenti considerati validi, da parte dell'INAIL, per ottenere il beneficio richiesto.
- ❑ Gli interventi si articolano in 5 sezioni:
  - interventi di carattere generale (parte A)
  - interventi di carattere generale ispirati alla responsabilità sociale (B)
  - interventi trasversali (C)
  - interventi settoriali generali (D)
  - interventi settoriali (E).
- ❑ Il modulo è diretto a mitigare e ridurre gli effetti di infortuni e incidenti sul lavoro, ma contiene anche una parte relativa alla soddisfazione dei lavoratori e benessere aziendale, alla formazione dei lavoratori e al coinvolgimento degli stessi in campagne di sensibilizzazione per adottare uno stile di vita sano.

### INAIL OT 23

- ❑ Ai fini della nostra indagine sono state prese in considerazione le norme relative alla mobilità casa-lavoro, alla formazione del personale su materie inerenti la sicurezza e la salute e le opportunità di avanzamento di carriera, al well-being aziendale e al welfare integrato.



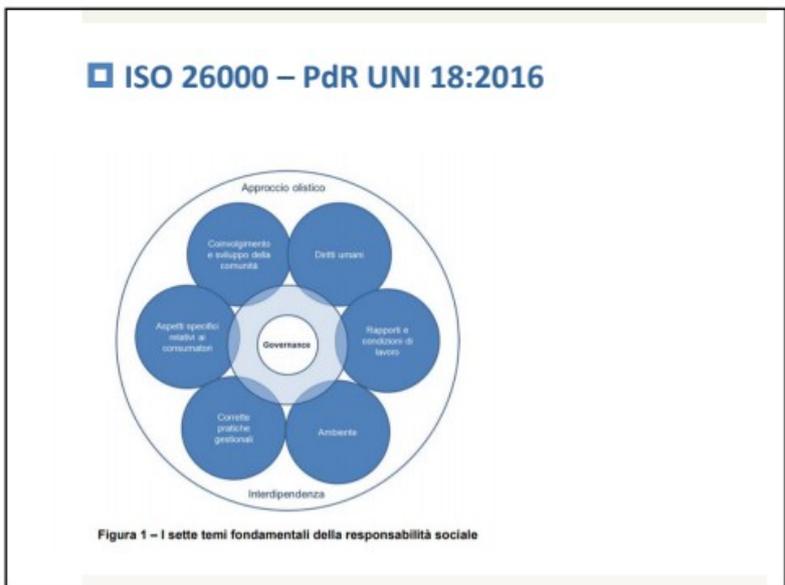
### SA 8000 - Social Accountability

- Lo standard SA8000 è stato sviluppato dal CEPAA/SAI nel 1997 e revisionata per l'ultima volta nel 2014. Questa è la **prima norma internazionale che cerca di garantire il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori anche in quei paesi dove la tutela giuridica degli stessi è scarsa**. Grazie ai criteri di trasparenza e credibilità alla base della formulazione dello standard, la SA8000 è **una norma pienamente verificabile e rappresenta un modello flessibile adottato a titolo volontario da una parte consistente di aziende italiane e non**.
- La SA8000 è ispirata ai principi di **centralità della persona, prevenzione, diagnosi e correzione predisponendo un vero e proprio ciclo di progettazione, implementazione e monitoraggio delle attività intraprese**. Lo standard comprende norme relative al lavoro infantile, al lavoro forzato, a salute e sicurezza, alla libertà di associazione e il diritto di contrattazione collettiva, al principio di non-discriminazione, alle pratiche disciplinari, alle ore di lavoro e alla remunerazione.
- Nel nostro caso abbiamo preso in considerazione le norme relative all'orario di lavoro e in particolar modo alla flessibilità di orario, alla formazione del personale, al monitoraggio e alla comunicazione interna ed esterna.



### □ Global Reporting Initiative

- Il Global Reporting Initiative (GRI) offre delle linee guide per orientare le imprese nella redazione del bilancio di sostenibilità. In questo senso il GRI prevede diversi set di indicatori che consentono alle imprese di misurare i propri impatti economici, ambientali e sociali. Inoltre, l'utilizzo di questi standard permette alle imprese di individuare i temi rilevanti legati alle proprie attività.
- La serie di standard è suddivisa in una parte generale composta dagli standard GRI-102 e GRI 103, relativi rispettivamente agli obblighi generali di report non finanziario – a sua volta suddiviso in una parte CORE obbligatoria per tutte le imprese che adottano il GRI e una parte COMPREHENSIVE, ossia facoltativa – e all'approccio manageriale legato alla gestione d'impresa e delle esternalità. In aggiunta a questo la serie GRI-200 prevede gli standard di tipo economico, il GRI-300 quelli ambientali e il GRI-400 quelli di tipo sociale.
- Abbiamo considerato parte degli standard GRI-400 relativi all'organizzazione delle attività lavorative e alla predisposizione di piani di gestione del personale, ai sistemi di formazione, sviluppo delle competenze e inserimento dei lavoratori in azienda, al welfare integrato e benefici accessori previsti per i lavoratori così come iniziative per lavoratori e comunità locale volte a promuovere la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.



### ▣ ISO 26000 – PdR UNI 18:2016

- ▣ La ISO 26000 è una norma standard prevista dell'ente internazionale di normazione (International standards organization ISO). La norma, sebbene non destinata a fini di certificazione da parte di organismi terzi, rappresenta una vera e propria guida alla responsabilità sociale per tutti i tipi di organizzazione. L'UNI ha poi predisposto una prassi di riferimento (18:2016) al fine di fornire un supporto applicativo per le imprese che decidono di adottare la ISO26000 quale linea guida per il report non finanziario
- ▣ La norma comprende al suo interno tutte le tematiche relative allo sviluppo sostenibile così come alla valutazione di impatto sociale e ambientale. I temi fondamentali alla base della ISO2600 sono l'organizzazione interna, i diritti umani, i rapporti e le condizioni di lavoro, l'ambiente, le corrette prassi gestionali, gli aspetti specifici relativi ai consumatori e il coinvolgimento e lo sviluppo della comunità.
- ▣ Nel confronto col Family Audit si identificano i seguenti temi: orario di lavoro e flessibilità, organizzazione della forza lavoro, formazione e sviluppo di competenze, partecipazione dei lavoratori e della comunità locale in attività su sicurezza e salute nonché attività culturali e ricreative, welfare integrato e benefici per i lavoratori e le loro famiglie, oltre all'organizzazione di attività a favore della comunità locale e dell'ambiente.

### ▣ ISO 45001



### ISO 45001

- ❑ La norma UNI ISO 45001:2018 è uno standard certificabile in tema di **sicurezza e salute sul lavoro**. Come tutte le norme standard è basata sull'approccio "plan-do-check-act", ossia un approccio ciclico alla programmazione, esecuzione e monitoraggio dell'implementazione dello standard.
- ❑ La norma prevede l'adozione di prassi e iniziative che mirino alla riduzione dell'incidenza dei rischi dovuti ad incidenti e infortuni sul posto di lavoro nonché di incidenti derivanti da azioni pericolose o da contatto con materiale pericoloso.
- ❑ All'interno della stessa si riscontrano anche tematiche relative al bilanciamento famiglia-lavoro. Tra queste: la flessibilità dell'orario di lavoro, l'organizzazione delle attività lavorative con congruo anticipo, la possibilità di adottare sistemi di telelavoro o lavoro agile.

### ISO 37101



ISO 37101

### ■ ISO 37101

- ❑ La norma ISO37101 nasce come guida per le comunità chiamate a giocare un ruolo fondamentale nella ricerca e nell’attuazione di nuovi modelli di crescita sostenibile. Questo standard non si applica solo alle comunità in senso geografico, ma a tutte quelle aggregazioni di soggetti aventi comuni obiettivi.
- ❑ La norma, tramite l’adozione della metodologia “plan-do-check-act” esorta ad attuare una strategia di sviluppo capace di soddisfare le esigenze economiche, sociali ed ambientali. Le tematiche comprese all’interno della norma certificabile sono l’attrattività, la conservazione e il miglioramento dell’ambiente, la resilienza, l’utilizzo responsabile delle risorse, la coesione sociale e il benessere.
- ❑ Nel nostro caso la ISO37101 è particolarmente rilevante per gli standard di inclusione della comunità locale all’interno delle attività organizzate dall’azienda e la promozione del benessere sia fuori che dentro l’azienda così come previsto dal Family Audit.

### ■ B Corp

Certificazione



®

Corporation

## ■ B Corp

- ❑ Con l'adozione della legge di stabilità 2016 è stata introdotta nell'ordinamento italiano una disciplina particolare volta a favorire la diffusione di società, definite **società benefit**, che uniscono lo scopo di lucro con l'obiettivo di migliorare il contesto ambientale e sociale nel quale operano.
- ❑ La legge prevede dei **particolari requisiti al fine della concessione del titolo di società benefit**: l'inserimento delle finalità di beneficio comune perseguite nella clausola statutaria dell'oggetto sociale; la gestione societaria in modo da bilanciare l'interesse dei soci con l'interesse degli altri stakeholder; l'individuazione di un soggetto responsabile per il perseguimento del beneficio comune; **la valutazione dell'impatto delle attività**.
- ❑ Proprio quest'ultima disciplina sulla valutazione di impatto, così come lo standard di certificazione B-corp, **richiede attenzione all'organizzazione del lavoro e alla flessibilità di orari e modi di implementazione** (ivi compreso il lavoro da remoto), **la gestione dei permessi e dei periodi di aspettativa per conciliare la vita privata con quella lavorativa, la formazione per il personale, il welfare integrato e i benefici per i lavoratori e in, taluni casi, il coinvolgimento della comunità locale**.

## ■ IxCLF

### *Impegno per la Conciliazione Lavoro- Famiglia*



*Modello organizzativo e sistema di riconoscimento per la gestione della  
Conciliazione Lavoro-Famiglia e del Welfare Aziendale*

**▣ IxCFL (Impegno per la Conciliazione Famiglia e Lavoro)**

- ▣ **L'impegno per la Conciliazione Lavoro-Famiglia prevede un modello organizzativo e un sistema di riconoscimento per la gestione della conciliazione Lavoro-Famiglia e del welfare aziendale.** Lo strumento è stato predisposto dall'Associazione Italiana Cultura Qualità (AICQ) secondo i criteri del Total Quality Management e **certificabile da organismo di parte terza** (Certiquality).
- ▣ **Il IxCFL è uno strumento di management per le imprese che intendono mettere in atto concrete politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia.** Il modello distingue
  - >>> **parte gestionale**, dove sono compresi gli obblighi per la direzione aziendale, la creazione di una cultura dirigenziale favorevole e la ricognizione dei bisogni di conciliazione
  - >>> **organizzativa**, dove si prendono in considerazione la flessibilità dell'orario di lavoro, l'applicazione dei piani di congedo, i processi di organizzazione del lavoro, le soluzioni rispetto ai luoghi di lavoro e le leve finanziarie e beneficie per i lavoratori.
- ▣ **Questo è il modello, insieme al Work and Family Audit, che più si avvicina agli standard previsti dal Family Audit.**

**▣ Work and Family Audit**



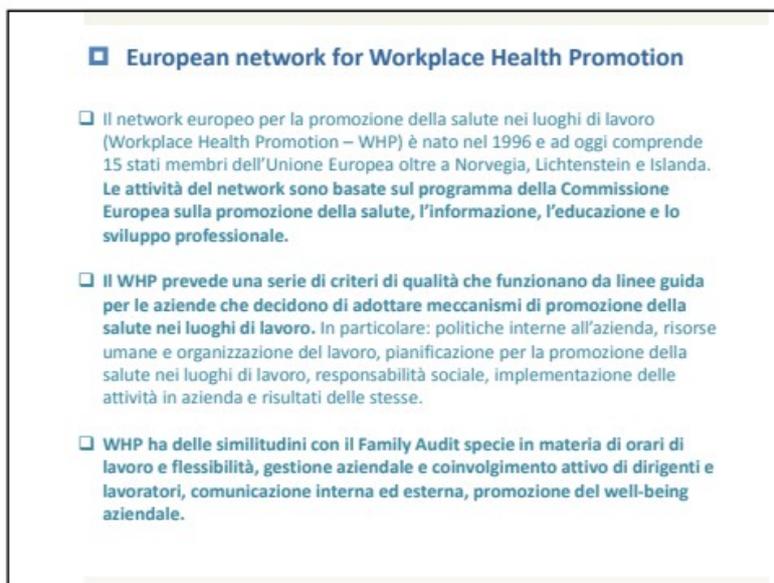
The image shows two logos. The top logo consists of a stylized human figure icon in grey and red, followed by the text 'workandfamily' in a lowercase sans-serif font. The bottom logo features the text 'FAMILIE & BERUF' in a large, uppercase sans-serif font, with a red ampersand symbol between the words. Below this, the text 'MANAGEMENT GMBH' is written in a smaller, uppercase sans-serif font.

### Work and Family Audit

- Il work and Family Audit è uno schema di certificazione predisposto dal governo austriaco nel 1998 per supportare le imprese che vogliono sviluppare un ambiente più favorevole per le famiglie, dove i lavoratori possano integrare meglio i bisogni lavorativi con quelli famigliari. Il processo di audit, predisposto dal ministero della famiglia austriaco, viene gestito da Familie und Beruf (Famiglia e Lavoro) Management GmbH.
- Le azioni da intraprendere ai fini del processo di audit sono raggruppabili in quattro categorie: ore di lavoro e luoghi di lavoro; genitorialità, congedi parentali e re-inserimento in azienda; contributi di natura non finanziaria a favore dei lavoratori e delle loro famiglie, servizi alla famiglie ad integrazione dei servizi pubblici o di welfare.
- Dall'analisi condotta questo è il modello, insieme al IxCFL, che più si avvicina agli standard previsti dal Family Audit.

### Work and Family Audit

FAMILY AUDIT		FAMIGLIAELAVORO	
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	Competenza management	Management	✓
	Sviluppo del personale	Sviluppo del personale	✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	Informazione e comunicazione	✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	Ributizione e contspettivi	✓
	Servizi lavoratori e familiari	Servizi famiglie	✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio		✗
	Responsabilità sociale d'impresa		✗
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT		✗



### **□ Certificazione Unica (CUD) ex art. 51 TIUR**

- La certificazione Unica è il documento utilizzato dai sostituti d'imposta per attestare i redditi da lavoro dipendente e assimilati, i redditi da lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi nonché i corrispettivi derivanti dai contratti di locazioni brevi. Questo modello viene compilato sulla base di quanto previsto dal testo unico delle imposte sui redditi (TUIR) per la determinazione del reddito.
- A norma dell'articolo 51 TUIR non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente il rimborso spese per servizi "di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari", nonché per la "fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti".
- Queste disposizioni sono state prese in considerazione del fatto che all'interno del Family Audit, nella sezione D, vi sono vari indicatori di welfare integrato e di benefici per i lavoratori e le loro famiglie di natura analoga a quella prevista nel TUIR.

### **□ APPLICAZIONE METODO DI LAVORO - PRIME CONSIDERAZIONI**



certificabile	certificabile	Asservabile	certificabile	Non certif	certif con GAI3000	certificabile	certificabile	certificabile	NC	NC
B-corp	INCLF	ISO 26000 + PGR UNI 1112011	Work and Family Audit	Wef in Europe	GRI	SA 8000	ISO 45001	ISO 37101	CUD	INAIL OT 23
81	77	65	63	51	37	25	22	17	14	5
85,9%	82,8%	82,9%	81,2%	41,6%	30,1%	20,3%	17,8%	15,8%	11,4%	4,1%
di azioni										
24	24	22	21	19	1	20	11			7
4	5	5	6	4	2		3	1		
7	7	5	7				4	1	1	0
2	5	1	2	6	1	1	2			1
6	6	4	4	1			1	1		
6	8	4	3	7		1	2	2		0
11	12	7	10	3	9				8	1
13	9	6	8		5			1	5	1
5		9	8	8	12			9		
7		2		3	2			2		



Macro ambiti	Campi di indagine e di azione
1. Organizzazione del lavoro	1. Orari e permessi 2. Processi di lavoro 3. Luoghi di lavoro
2. Cultura aziendale/Diversity Equality e Inclusion Management	4. Competenza del management 5. Sviluppo del personale
3. Comunicazione	6. Strumenti per informazione e comunicazione
4. Welfare aziendale/people caring	7. Servizi ai lavoratori e ai familiari 8. Contributi finanziari e benefit
5. Welfare territoriale	9. Orientamento ai servizi nell'ottica del benessere del territorio
6. Nuove tecnologie	10. Responsabilità sociale d'impresa 11. Orientamento ai servizi ICT per gli aspetti organizzativi/gestionali e di welfare aziendale

	certificabile	certificabile	Asseribile	certificabile	Non certif	certif con ISAE3000	certificabile	certificabile	certificabile	NC	NC
	B-corp	INCLF	ISO 26000 + PGR UNI 118:2011	Work and Family Audit	WHP in Europe	GRI	SA 8000	ISO 45001	ISO 37101	CIUD	INAIL OT 23
	81	77	65	63	51	37	25	22	17	14	5
	65,9%	62,6%	52,8%	51,2%	41,5%	30,1%	20,3%	17,9%	13,6%	11,4%	4,1%
di azioni	24	24	22	21	15	1	20	11	0	0	0
	4	5	5	6	4	2	0	3	1	0	0
	7	7	5	7	9	0	0	4	1	1	1
	3	5	1	3	6	1	1	2	0	0	0
	6	6	4	4	7	5	3	0	1	0	1
	6	9	4	3	7	0	1	2	2	0	1
	11	12	7	10	3	0	0	0	0	0	1
	13	9	6	9	0	5	3	0	1	5	1
	5	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	3	2	0	0	2	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(F) NUOVE TECNOLOGIE

➔

• ORIENTAMENTO AI SERVIZI ICT PER ASPETTI ORGANIZZATIVI / GESTIONALI E DI WELFARE AZIENDALE

SA8000	ISO 45001	OT 23 INAIL	...YYY...
		X	
X	X	X	
	X	X	
	X		
		X	
			X
	X		X
	X		
		X	

**F / 11 Orientamento ai servizi ICT / Misura conciliativa [dotazione tecnologica]**

- L'organizzazione si dota di apparati tecnologici (hardware o software) in grado di fare risparmiare tempo ai lavoratori nello svolgimento delle proprie mansioni o di supportare in generale la conciliazione famiglia e lavoro all'interno dell'organizzazione.
- Per questa misura l'organizzazione indica un responsabile / referente interno, la tempistica di attuazione (data/periodo di attivazione della misura), il numero di dipendenti coinvolti, i risultati attesi, gli indicatori di risultato, le modalità di comunicazione ai lavoratori. L'organizzazione specifica il numero di lavoratori coinvolti nelle attività oggetto dell'appalto.
- La misura si presume in corso di attuazione e/o realizzata per le organizzazioni certificate Family Audit, Family Audit Executive, altri marchi per i quali l'equivalenza è presunta. Le organizzazioni sprovviste di tali certificati / marchi possono presentare altre prove che attestino l'attuazione della misura con gli stessi livelli di garanzia richiesti nell'ambito dei sistemi di certificazione sopra menzionati. In tali casi l'organizzazione può fornire, ad esempio, copia della documentazione comprovante l'attuazione della misura (fatture acquisto beni e servizi, studi, comunicazioni ai lavoratori, etc.).



Provincia autonoma di Trento  
Agenzia per la famiglia, la natalità  
e le politiche giovanili

## *Il sistema di certificazione Family Audit e la valutazione dell'equivalenza con altri schemi di certificazione nel settore degli appalti pubblici*

*Analisi comparativa – 17 dicembre 2021*

- *Analisi comparativa del Family Audit*
- *Esiti finali della comparazione*
- *Guardando avanti*

*Michele Cozzio  
Giovanni Lombardo*



CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	B-CORP
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche for profit
	Fino a 15 occupati	Start-up (aziende che esistono da meno di 1 anno)
	Da 16 a 1000 occupati	PME con meno di 10 dipendenti PMI con più di 10 dipendenti
AMBITO SOGGETTIVO persone differenziate	Oltre 1000 occupati	Grandi aziende (ricavi > 500M€ - 500M€) Grandi aziende multinazionali e aziende a capitale pubblico (ricavi > 500M€)
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✓
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✓
CONTENUTI documento programmatico	Piano aziendale	Profilo aziendale e policy insieme
CONTENUTI articolazione misure	6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	5 aree tematiche
CONTENUTI requisiti minimi	1 misura per macro ambito	Punteggio di 80/200 nel B Impact Assessment
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	1 misura per macro ambito < 16 lavoratori	✗



Certificazione  
**B**  
Corporation

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	B-CORP
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	Fase preliminare: 6 mesi Family Audit: 3 anni Family Audit Executive Mantenimento: 3 anni Consolidamento: 2 anni	Fase preliminare: fino a 3 mesi Certificazione: 3 anni Ottimizzazione: 3 anni Consolidamento: 3 anni
PROCEDURA partecipazione	Lavoratori Management	Lavoratori Management
PROCEDURA assistenza	Consulente Family Audit	Verificatore
PROCEDURA incontri - workshop	Workshop direzione iniziale Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale	Webinar B-Corp Italia Workshop strategico interno Revisione con B-Lab
PROCEDURA referente interno	Referente interno	Referente interno
PROCEDURA valutazione processo	Valutatore del Family Audit Consiglio dell'Audit	Verificatore Ente promotore
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✓



Certificazione  
**B**  
Corporation

FAMILY AUDIT		B-CORP	
macro ambiti	campi di indagine e di azione	campi di indagine	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	Orari di lavoro ✓
	Processi di lavoro	✓	Processi di lavoro ✓
	Luoghi di lavoro	✓	Luoghi di lavoro ✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	Management ✓
	Sviluppo del personale	✓	Sviluppo del personale ✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Informazione e comunicazione ✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Retribuzione e corrispettivi ✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi famiglie ✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	Orientamento servizi benessere territorio ✓
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	Responsabilità sociale d'impresa ✓
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓	✗



**Certificazione**  
**B**  
**Corporation**

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	IXCLF
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	✓ Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	✓ Organizzazioni private (tra 10 e 250 dipendenti) ✗
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	✓ Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	✗ ✗ ✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✗
CONTENUTI documento programmatico	✓ Piano aziendale	✓ Piano Obiettivi/Azioni
CONTENUTI articolazione misure	✓ 6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	✓ 2 Macro aree 10 campi d'azione
CONTENUTI requisiti minimi	✓ 1 misura per macro ambito	✓ Punteggio valutazione minimo 18/30 con copertura di tutti e 10 i campi di azione
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	✓ 1 misura per macro ambito < 15 lavoratori	✗



*Impegno per la Conciliazione Lavoro-Famiglia*



Modello organizzativo e sistema di riconoscimento per la gestione della Conciliazione Lavoro-Famiglia e del Welfare Aziendale

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	IxCFL
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	✓ Fase preliminare: 6 mesi	✓ Fase preliminare: fino a 6 mesi
	Family Audit: 3 anni	Audit: 3 anni
	Family Audit: Executive Maintenance: 3 anni	Audit Maintenance: 3 anni
	Consolidamento: 2 anni	
PROCEDURA partecipazione	✓ Lavoratori Management	✓ Lavoratori Management
PROCEDURA assistenza	✓ Consulente Family Audit	✓ Verificatore
PROCEDURA incontri - workshop	✓ Workshop direzione iniziale	✓ Workshop strategico
	Workshop gruppo lavoro interno	
	Workshop direzione finale	
PROCEDURA referente interno	✓ Referente interno	✓ Project Manager
PROCEDURA valutazione processo	✓ Valutatore del Family Audit	✓ Certificatore
	Consiglio dell'Audit	Ente promotore
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✓



*Impegno per  
la Conciliazione Lavoro-  
Famiglia*



Modello organizzativo e sistema di riconoscimento per la gestione della  
Conciliazione Lavoro-Famiglia e del Welfare Aziendale

	FAMILY AUDIT macro ambiti	campi di indagine e di azione	IxCFL 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	Competenza management	✓	Management ✓
	Sviluppo del personale	✓	Sviluppo del personale ✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Informazione e comunicazione ✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Retribuzione e corrispettivi ✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi famiglie ✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	✗
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	✗
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓	✗



*Impegno per  
la Conciliazione Lavoro-  
Famiglia*



Modello organizzativo e sistema di riconoscimento per la gestione della  
Conciliazione Lavoro-Famiglia e del Welfare Aziendale

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ISO 26000
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche
	✓	✗
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✓
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✓
CONTENUTI documento programmatico	Piano aziendale	Piano d'azione
CONTENUTI articolazione misure	6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	7 Aree tematiche 43 ambiti specifici di indagine
CONTENUTI requisiti minimi	1 misura per macro ambito	Almeno 1 misura per ambito specifico
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	1 misura per macro ambito < 16 lavoratori	✗




CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ISO 26000
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	Fase preliminare: 6 mesi Family Audit: 3 anni Family Audit Executive Mantenimento: 3 anni Consolidamento: 2 anni	Fase di predisposizione del report Report periodici: intervalli regolari
PROCEDURA partecipazione	Lavoratori Management	Lavoratori Management
PROCEDURA assistenza	Consulente Family Audit	Consulente interno/esterno
PROCEDURA incontri - workshop	Workshop direzione iniziale Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale	Workshop autovalutazione interno (gap analysis)
PROCEDURA referente interno	Referente interno	Referente interno
PROCEDURA valutazione processo	Valutatore del Family Audit Consiglio dell'Audit	Asseratore (PDR 18:2016)
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✗




FAMILY AUDIT		ISO 26000	
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	Competenza management	✓	Management ✓
	Sviluppo del personale	✓	Sviluppo del personale ✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Informazione e comunicazione ✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Ritribuzione e corrispettivi ✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi famiglie ✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	Orientamento servizi benessere territorio ✓
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	Responsabilità sociale d'impresa ✓
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓	✗



CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	FAMIGLIAELAVORO
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	Organizzazioni private ✓	Organizzazioni private ✓
	Organizzazioni pubbliche ✓	Organizzazioni pubbliche ✓
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	Fino a 15 occupati ✓	Fino a 14 occupati ✓
	Da 16 a 1000 occupati ✓	Da 15 a 1500 occupati ✓
	Oltre 1000 occupati ✓	Oltre 1500 occupati ✓
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✗
CONTENUTI documento programmatico	Piano aziendale ✓	Accordo sugli obiettivi ✓
	✓	✓
CONTENUTI articolazione misure	6 macro ambiti ✓ 11 campi indagine e azione ✓	8 campi di azione ✓
CONTENUTI requisiti minimi	1 misura per macro ambito ✓	1 misura per campo di azione ✓
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	1 misura per macro ambito ✓ < 16 lavoratori ✓	procedura abbreviata ✓ < 14 lavoratori ✓



CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	FAMIGLIAELAVORO
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	✓ Fase preliminare: 6 mesi Family Audit: 3 anni Family Audit Executive Mantenimento: 3 anni Consolidamento: 2 anni	✓ Fase preliminare: 4 mesi Audit: 3 anni Ottimizzazione: 3 anni Consolidamento: 3 anni
PROCEDURA partecipazione	✓ Lavoratori Management	✓ Lavoratori Management
PROCEDURA assistenza	✓ Consulente Family Audit	✓ Verificatore
PROCEDURA incontri -workshop	✓ Workshop direzione iniziale Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale	✓ Workshop strategico Workshop per l'audit
PROCEDURA referente interno	✓ Referente interno	✓ Responsabile progetto
PROCEDURA valutazione processo	✓ Valutatore del Family Audit Consiglio dell'Audit	✓ Verificatore Ente promotore
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✓



	FAMILY AUDIT macro ambiti	FAMIGLIAELAVORO macro ambiti
	campi di indagine e di azione	campi di azione
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi ✓ Processi di lavoro ✓ Luoghi di lavoro ✓	Orari di lavoro ✓ Processi di lavoro ✓ Luoghi di lavoro ✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management ✓ Sviluppo del personale ✓	Management ✓ Sviluppo del personale ✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione ✓	Informazione e comunicazione ✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit ✓ Servizi lavoratori e familiari ✓	Retribuzione e corrispettivi ✓ Servizi famiglie ✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio ✓ Responsabilità sociale d'impresa ✓	✗ ✗
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT ✓	✗



CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ENWHP
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	✓ Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	✓ Organizzazioni private
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	✓ Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	✓ Fino a 250 occupati
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✗
CONTENUTI documento programmatico	✓ Piano aziendale	✓ Piano aziendale
CONTENUTI articolazione misure	✓ 6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	✓ 6 macro ambiti 27 indicatori
CONTENUTI requisiti minimi	✓ 1 misura per macro ambito	✓ 1 misura per macro ambito
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	✓ 1 misura per macro ambito < 16 lavoratori	✓ procedura abbreviata per PMI (3 macro ambiti)



**ENWHP**  
The European Network for  
Workplace Health Promotion

CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ENWHP
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	✓ Fase preliminare: 6 mesi Family Audit: 3 anni Family Audit Executive Mantenimento: 3 anni Consolidamento: 2 anni	✓ Self-assessment
PROCEDURA partecipazione	✓ Lavoratori Management	✓ Lavoratori Management
PROCEDURA assistenza	✓ Consulente Family Audit	✓ Consulente
PROCEDURA incontri - workshop	✓ Workshop direzione iniziale Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale	✓ Workshop gruppo lavoro interno
PROCEDURA referente interno	✓ Referente interno	✓ Responsabile progetto
PROCEDURA valutazione processo	✓ Valutatore del Family Audit Consiglio dell'Audit	✗
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✗



**ENWHP**  
The European Network for  
Workplace Health Promotion

FAMILY AUDIT		ENWHP	
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		✗
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	Management	✓
	Sviluppo del personale	Sviluppo del personale	✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	Informazione e comunicazione	✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	Retribuzione e corrispettivi	✓
	Servizi lavoratori e familiari		✗
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio		✗
	Responsabilità sociale d'impresa	Responsabilità sociale d'impresa	✓
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT		✗




CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	GRI
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	Organizzazioni private	Organizzazioni private
	Organizzazioni pubbliche	Organizzazioni pubbliche
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	Fino a 15 occupati	✗
	Da 16 a 1000 occupati	
	Oltre 1000 occupati	
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✓
CONTENUTI documento programmatico	✓	✗
CONTENUTI articolazione misure	Piano aziendale	
	6 macro ambiti	4 serie tematiche
CONTENUTI requisiti minimi	11 campi indagine e azione	37 campi di indagine
	1 misura per macro ambito	Indicatori CORE
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	✓	✗
	1 misura per macro ambito < 16 lavoratori	




CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	GRI
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	✓ Fase preliminare: 6 mesi Family Audit: 1 anni Family Audit Executive Monitoramento: 3 anni Consolidamento: 2 anni	✓ Report periodici Possibile Audit (SAE 3000)
PROCEDURA partecipazione	✓ Lavoratori Management	✓ Lavoratori Management Stakeholder esterni
PROCEDURA assistenza	✓ Consulente Family Audit	✓ Consulente (parte terza)
PROCEDURA incontri - workshop	✓ Workshop direzione iniziale Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale	✓ Workshop gruppo lavoro interno
PROCEDURA referente interno	✓ Referente interno	✓ Responsabile comunicazione o sostenibilità
PROCEDURA valutazione processo	✓ Valutatore del Family Audit Comiglio dell'Audit	✓ Certificatore SAE 3000
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✓


macro ambiti	FAMILY AUDIT campi di indagine e di azione	GRI campi di azione
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi ✓ Processi di lavoro ✓ Luoghi di lavoro ✓	Orari di lavoro e congedi ✓ Gestione del lavoro ✓ ✗
CULTURA AZIENDALE	Competenza management ✓ Sviluppo del personale ✓	Competenza management ✓ Formazione del personale ✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione ✓	Linee guida reporting ✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit ✓ Servizi lavoratori e familiari ✓	Retribuzione e corrispettivi ✓ Servizi lavoratori ✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio ✓ Responsabilità sociale d'impresa ✓	Comunità locale e politiche pubbliche ✓ Responsabilità sociale d'impresa ✓
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT ✓	✗


CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	GEEIS Diversity
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	✓ Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	✓ Organizzazioni private ✗
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	✓ Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	✓
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✓
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✓
CONTENUTI documento programmatico	✓ Piano aziendale	✓ Politica aziendale
CONTENUTI articolazione misure	✓ 6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	✓ 8 macro ambiti
CONTENUTI requisiti minimi	✓ 1 misura per macro ambito	✓ Tutti gli indicatori
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	✓ 1 misura per macro ambito < 16 lavoratori	✗



CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	GEEIS Diversity
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	✓ Fase preliminare: 6 mesi Family Audit: 3 anni Family Audit Executive Mantenimento: 3 anni Consolidamento: 2 anni	✓ Fase preliminare: 6 mesi Audit: 3 anni Consolidamento: 3 anni
PROCEDURA partecipazione	✓ Lavoratori Management	✓ Lavoratori Management
PROCEDURA assistenza	✓ Consulente Family Audit	✓ Consulente Bureau Veritas
PROCEDURA incontri - workshop	✓ Workshop direzione iniziale Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale	✓ Workshop direzione iniziale Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale
PROCEDURA referente interno	✓ Referente interno	✓ Responsabile interno
PROCEDURA valutazione processo	✓ Valutatore del Family Audit Consiglio dell'Audit	✓ Valutatore Bureau Veritas
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✓



FAMILY AUDIT macro ambiti campi di indagine e di azione		GEEIS Diversity campi di azione	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	Orari di lavoro ✓
	Processi di lavoro	✓	Gestione del lavoro ✓
	Luoghi di lavoro	✓	Luoghi di lavoro ✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	Competenza management ✓
	Sviluppo personale del	✓	Formazione del personale ✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Strumenti comunicazione ✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Retribuzione e corrispettivi ✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi lavoratori ✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	✗
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	✗
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓	✗




CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	SAB000
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	Organizzazioni private
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✓
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✓
CONTENUTI documento programmatico	Piano aziendale	Piano di gestione
CONTENUTI articolazione misure	6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	9 ambiti di applicazione 62 criteri di indagine
CONTENUTI requisiti minimi	1 misura per macro ambito	Soddisfacimento di tutti gli indicatori (allegato)
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	1 misura per macro ambito < 16 lavoratori	✗




CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	SAB800
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	✓ Fase preliminare: 6 mesi	✓ Fase preliminare: qualche giorno
	Family Audit: 3 anni	Audit: 3 anni
	Family Audit Executive	Mantenimento: 3 anni
	Mantenimento: 3 anni	
	Consolidamento: 2 anni	
PROCEDURA partecipazione	Lavoratori Management	Lavoratori Management
PROCEDURA assistenza	Consulente Family Audit	Consulenti interni o esterni
PROCEDURA incontri - workshop	Workshop direzione iniziale	Workshop conformità SAB800
	Workshop gruppo lavoro interno	Co-formazione lavoratori e management
	Workshop direzione finale	Workshop gruppo lavoro interno
PROCEDURA referente interno	Referente interno	Responsabile interno
PROCEDURA valutazione processo	Valutatore del Family Audit Consiglio dell'Audit	Valutatore
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✓




	FAMILY AUDIT campi di indagine e di azione	SAB800 campi di azione
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi ✓	Ore di lavoro ✓
	Processi di lavoro ✓	✗
	Luoghi di lavoro ✓	✗
CULTURA AZIENDALE	Competenza management ✓	Competenza management ✓
	Sviluppo del personale ✓	Formazione del personale ✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione ✓	Strumenti comunicazione ✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit ✓	Retribuzione ✓
	Servizi lavoratori e familiari ✓	✗
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio ✓	✗
	Responsabilità sociale d'impresa ✓	✗
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT ✓	✗




CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ISO 45001
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	Organizzazioni private
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale		
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo		
CONTENUTI documento programmatico	Piano aziendale	Piano di gestione
CONTENUTI articolazione misure	6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	2 macro-ambiti di applicazione
CONTENUTI requisiti minimi	1 misura per macro ambito	Soddisfacimento di tutti i requisiti
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	1 misura per macro ambito < 16 lavoratori	




CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ISO 45001
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	Fase preliminare: 6 mesi Family Audit: 3 anni Family Audit Executive Mantenimento: 3 anni Consolidamento: 2 anni	Fase preliminare: 6 mesi Audit: 3 anni Mantenimento: 3 anni
PROCEDURA partecipazione	Lavoratori Management	Lavoratori Management
PROCEDURA assistenza	Consulente Family Audit	Consulenti interni o esterni
PROCEDURA incontri - workshop	Workshop direzione iniziale Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale	Co-formazione lavoratori e management Workshop gruppo lavoro interno
PROCEDURA referente interno	Referente interno	Responsabile interno
PROCEDURA valutazione processo	Valutatore del Family Audit Consiglio dell' Audit	Valutatore
PROCEDURA gruppo lavoro interno		
PROCEDURA verifica annuale		




FAMILY AUDIT		ISO 45001	
macro ambiti	campi di indagine e di azione	campi di azione	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	Ore di lavoro ✓
	Processi di lavoro	✓	Processi di lavoro ✓
	Luoghi di lavoro	✓	Luoghi di lavoro ✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	Competenza management ✓
	Sviluppo del personale	✓	Formazione del personale ✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Strumenti comunicazione ✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	✗
	Servizi lavoratori e familiari	✓	✗
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	✗
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	✗
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓	✗




CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ISO 37101
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	Organizzazioni private	Organizzazioni private
	Organizzazioni pubbliche	✗
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	Fino a 15 occupati	✗
	Da 16 a 1000 occupati	✓
	Oltre 1000 occupati	✓
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✓
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✓
CONTENUTI documento programmatico	Piano aziendale	Piano di gestione
	✓	✓
CONTENUTI articolazione misure	6 macro ambiti	12 temi fondamentali
	11 campi indagine e azione	23 ambiti di indagine
CONTENUTI requisiti minimi	✓	✓
	1 misura per macro ambito	Soddisfacimento di tutti i requisiti
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	✓	✗
	1 misura per macro ambito < 16 lavoratori	




CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ISO 37101
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	✓ Fase preliminare: 6 mesi	✓ Fase preliminare: 6 mesi
	Family Audit: 3 anni	Audit: 3 anni
	Family Audit Executive	Mantenimento: 3 anni
	Mantenimento: 3 anni Consolidamento: 2 anni	
PROCEDURA partecipazione	✓ Lavoratori Management	✓ Lavoratori Management
PROCEDURA assistenza	✓ Consulente Family Audit	✓ Consulenti interni o esterni
PROCEDURA incontri - workshop	✓ Workshop direzione iniziale	✓ Co-formazione lavoratori e management
	Workshop gruppo lavoro interno	Workshop gruppo lavoro interno
	Workshop direzione finale	
PROCEDURA referente interno	✓ Referente interno	✓ Responsabile interno
PROCEDURA valutazione processo	✓ Valutatore del Family Audit Consiglio dell'Audit	✓ Valutatore
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✓
PROCEDURA verifica annuale	✓	✓




	FAMILY AUDIT campi di indagine e di azione	ISO 37101 campi di azione
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi ✓	✗
	Processi di lavoro ✓	✗
CULTURA AZIENDALE	Luoghi di lavoro ✓	Mobilità casa-lavoro ✓
	Competenza management ✓	✗
COMUNICAZIONE	Sviluppo del personale ✓	Formazione del personale ✓
	Strumenti comunicazione ✓	Strumenti comunicazione ✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit ✓	✗
	Servizi lavoratori e familiari ✓	✗
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio ✓	Orientamento servizi territorio ✓
	Responsabilità sociale d'impresa ✓	Responsabilità sociale d'impresa ✓
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT ✓	Telecomunicazioni e innovazione ✓




CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	INAIL OT23
AMBITO SOGGETTIVO natura organizzazioni	✓ Organizzazioni private Organizzazioni pubbliche	✓ Organizzazioni private
AMBITO SOGGETTIVO percorsi differenziati	✓ Fino a 15 occupati Da 16 a 1000 occupati Oltre 1000 occupati	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione interaziendale	✓	✗
AMBITO SOGGETTIVO certificazione di gruppo	✓	✗
CONTENUTI documento programmatico	✓ Piano aziendale	✓ Piano di gestione
CONTENUTI articolazione misure	✓ 6 macro ambiti 11 campi indagine e azione	✓ 6 macro ambiti 14 campi di indagine
CONTENUTI requisiti minimi	✓ 1 misura per macro ambito	✓ Punteggio pari o superiore a 100
CONTENUTI requisiti minimi semplificati	✓ 1 misura per macro ambito < 16 lavoratori	✗




CARATTERISTICA	FAMILY AUDIT	ISO 37101
ARTICOLAZIONE fasi e tempistica	✓ Fase preliminare: 6 mesi Family Audit: 3 anni Family Audit Executive Mantenimento: 3 anni Consolidamento: 2 anni	✓ Richiesta annuale Validità: 1 anno
PROCEDURA partecipazione	✓ Lavoratori Management	✓ Management
PROCEDURA assistenza	✓ Consulente Family Audit	✓ Consulenti interni o esterni
PROCEDURA incontri - workshop	✓ Workshop direzione iniziale Workshop gruppo lavoro interno Workshop direzione finale	✗
PROCEDURA referente interno	✓ Referente interno	✓ Responsabile interno
PROCEDURA valutazione processo	✓ Valutatore del Family Audit Consiglio dell'Audit	✗
PROCEDURA gruppo lavoro interno	✓	✗
PROCEDURA verifica annuale	✓	✓




FAMILY AUDIT		INAIL OT23	
macro ambiti	campi di indagine e di azione	campi di azione	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	✗
	Processi di lavoro	✓	✗
	Luoghi di lavoro	✓	Salubrità dei luoghi di lavoro ✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	✗
	Sviluppo del personale	✓	Formazione del personale ✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Strumenti comunicazione ✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Contributi finanziari ✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi lavoratori ✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	✗
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	✗
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓	✗




## ESITI FINALI COMPARAZIONE

## ▣ risultati finali della comparazione

dalle tabelle di confronto tra il Family Audit e gli altri strumenti presi in considerazione in questa indagine comparativa EMERGE CHE

- ▣ per nessuno degli strumenti presi in considerazione può stabilire un'equivalenza diretta con la certificazione Family Audit
- ▣ nessuno degli altri standard considerato singolarmente e disgiuntamente permette di avere il requisito minimo di coprire almeno un'azione per ciascuno degli 11 campi di indagine e tantomeno coprire il requisito semplificato di almeno un'azione per ognuno dei 6 macro ambiti
- ▣ per ciascuno degli strumenti considerati mancano di almeno uno degli 11 campi d'azione e di almeno uno dei 6 macro ambiti

## ▣ risultati finali della comparazione

- ▣ certificazione B-Corp

*Pur essendo quella che più si avvicina agli standard del Family Audit non prevede niente per quanto riguarda le tecnologie informatiche in dotazione ai lavoratori per i quali è prevista una modalità di lavoro flessibile. Questo fa venire meno non solo uno degli 11 campi d'indagine, ma anche uno dei 6 macro ambiti del Family Audit.*

*Tuttavia questa lacuna potrebbe essere compensata da un piano aziendale di una società certificata B-Corp che comprenda almeno 1 delle 4 misure previste nel macro ambito "nuove tecnologie" del Family Audit e questo sia facilmente controllabile dalla Pubblica Amministrazione appaltante.*

## ▣ risultati finali della comparazione

### ▣ IxCLF, Work and Family Audit, GEEIS Diversity

*Per quanto molto affini alle previsioni del Family Audit sui processi interni all'azienda, non prevedono niente in tema di welfare territoriale e nuove tecnologie. In questo caso un'organizzazione certificata con uno di questi standard coprirebbe al massimo 8 degli 11 campi di indagine e 4 dei 6 macro ambiti.*

## ▣ risultati finali della comparazione

### ▣ standard ISO 26000 e Global Reporting Initiative (GRI)

*Coprono la maggior parte degli indicatori inclusi nella tassonomia Family Audit, tuttavia lasciano scoperto il macro ambito "nuove tecnologie".*

*In questo caso è poi degno di considerazione il fatto che sia la ISO 26000 che il GRI sono linee guida di rendicontazione non finanziaria e non certificazioni, quindi, lasciano anche aperto un tema legato alla verificabilità delle informazioni contenute nei report.*

*Se, da un lato, il GRI è certificabile tramite ISAE3000 e quindi può avere una valenza equivalente a quella del Family Audit anche se limitata a 5 macro ambiti su 6, le dichiarazioni rese sul modello ISO 26000 sono soltanto asseverabili seguendo la pratica PdR 18:2016 e quindi in nessun caso totalmente equiparabili al Family Audit.*

## ▣ risultati finali della comparazione

### ▣ SA8000

*Pur essendo uno degli standard certificativi più diffusi in Italia ed avendo al suo interno anche delle istanze in ambito di conciliazione vita privata e lavoro, ha grosse lacune se comparata al Family Audit. Essa, infatti, nel macro ambito "organizzazione del lavoro" prevede solamente azioni in tema di orari di lavoro e questo rende più difficile l'adozione di 5 azioni in questo macro ambito come richiede il Family Audit. Del resto mancano totalmente nella SA8000 le parti sul welfare aziendale accessorio, il welfare territoriale e le nuove tecnologie.*

## ▣ risultati finali della comparazione

### ▣ ISO 45001

*Come per la SA8000, nonostante copra più campi d'indagine nel macro ambito "organizzazione del lavoro", essa manca totalmente di previsioni circa il welfare aziendale integrato, il welfare territoriale e le nuove tecnologie.*

## ▣ risultati finali della comparazione

### ▣ ISO 37101

*Non prevede niente in materia di organizzazione del lavoro che invece rappresenta l'ambito primario del Family Audit, mentre gode di un'equivalenza quasi diretta con la tassonomia Family Audit nei macro ambiti "welfare territoriale" e "nuove tecnologie".*

## ▣ risultati finali della comparazione

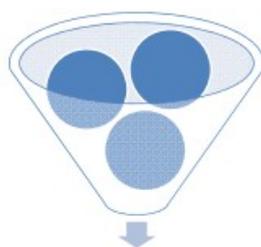
### ▣ INAIL OT23

*Presenta 1 sola azione possibile nel macro ambito "organizzazione del lavoro" dove invece il Family Audit richiede l'azione di 5 azioni e non prevede nessuna misura in tema di competenze manageriali, welfare territoriale e nuove tecnologie. Inoltre, essendo questa una dichiarazione di parte sorgono anche problemi circa la verificabilità delle informazioni in essa contenute. Infatti, in questo caso la pubblica amministrazione dovrebbe attendere un riscontro positivo da parte dell'INAIL prima di poter affermare l'equivalenza con uno standard certificativo.*

## ▣ risultati finali della comparazione

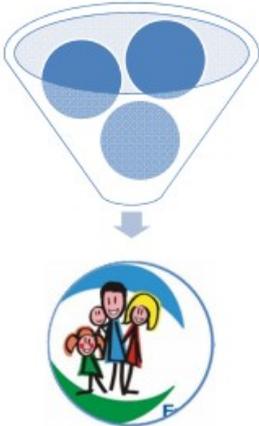
### ▣ network europeo per la promozione della salute nei luoghi di lavoro

*Per quanto il network europeo per la promozione della salute nei luoghi di lavoro sia molto simile al IxCLF e al Work and Family Audit come copertura tematica, questo non è certificabile. Questo lascia aperta la questione circa la verificabilità delle informazioni contenute nel piano aziendale redatto secondo il network e quindi la sua spendibilità in materia di appalti.*



Potrebbero crearsi degli scenari in cui un'organizzazione possiede più di una certificazione e quindi grazie al combinato si creano le condizioni per una totale equivalenza con il Family Audit.

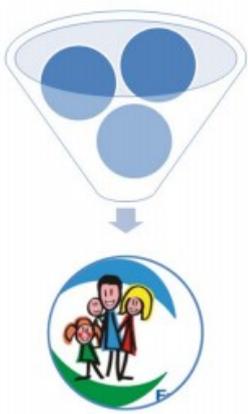
Dal combinato di due o più certificazioni le organizzazioni sarebbero in grado di soddisfare i requisiti minimi previsti dal Family Audit, ossia la previsione di almeno 1 azione per ognuno degli 11 campi d'indagine e di almeno 5 azioni nel macro ambito "organizzazione del lavoro", oppure la previsione di almeno 1 azione per ognuno dei 6 macro ambiti e almeno 2 azioni nel macro ambito "organizzazione del lavoro" per le organizzazioni di piccole dimensioni.



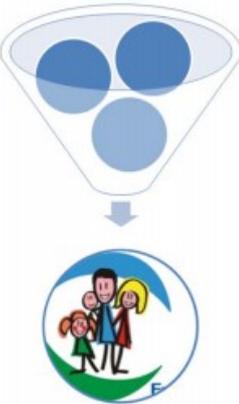
**I combinati possibili che sono stati individuati sono i seguenti:**

- **Certificazione B-corp e ISO 37101**
- **certificazione a scelta tra IxCLF, Work and Family Audit e GEEIS Diversity insieme alla norma ISO 37101**
- **report di sostenibilità redatto secondo le linee guida GRI e certificato ISAE 3000 insieme alla certificazione ISO 37101**

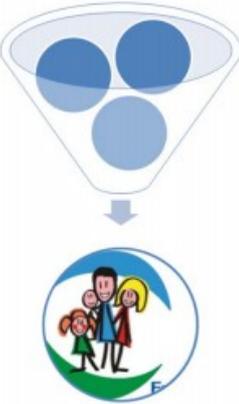
FAMILY AUDIT		B-CORP + ISO37101	
macro ambiti	campi di indagine e di azione	campi di indagine	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	Orari di lavoro (B-Corp)	✓
	Processi di lavoro	Processi di lavoro (B-Corp)	✓
	Luoghi di lavoro	Luoghi di lavoro (B-Corp) oppure Mobilità casa-lavoro (ISO37101)	✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	Management (entrambe)	✓
	Sviluppo del personale	Sviluppo del personale (entrambe)	✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	Informazione e comunicazione (B-corp) oppure Strumenti di comunicazione (ISO37101)	✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	Ritribuzione e corrispettivi (B-corp)	✓
	Servizi lavoratori e familiari	Servizi famiglie (B-corp)	✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	Orientamento servizi benessere territorio (entrambe)	✓
	Responsabilità sociale d'impresa	Responsabilità sociale d'impresa (entrambe)	✓
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	Telecomunicazioni e innovazione (ISO37101)	✓



FAMILY AUDIT		Work and Family Audit+ ISO37101	
macro ambiti	campi di indagine e di azione	campi di indagine	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	Orari di lavoro (Work and Family) ✓
	Processi di lavoro	✓	Processi di lavoro (Work and Family) ✓
	Luoghi di lavoro	✓	Luoghi di lavoro (Work and Family) oppure Mobilità casa-lavoro (ISO37101) ✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	Management (entrambe) ✓
	Sviluppo del personale	✓	Sviluppo del personale (entrambe) ✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Informazione e comunicazione (Work and Family) oppure Strumenti di comunicazione (ISO37101) ✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Ritribuzione e corrispettivi (Work and Family) ✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi famiglie (Work and Family) ✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	Orientamento servizi territorio (ISO37101) ✓
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	Responsabilità sociale d'impresa (ISO37101) ✓
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓	Telecomunicazioni e innovazione (ISO37101) ✓



FAMILY AUDIT		GRI (ISAE300) + ISO37101	
macro ambiti	campi di indagine e di azione	campi di indagine	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Orari e permessi	✓	Orari di lavoro e congedi (GRI) ✓
	Processi di lavoro	✓	Gestione del lavoro (GRI) ✓
	Luoghi di lavoro	✓	Mobilità casa-lavoro (ISO37101) ✓
CULTURA AZIENDALE	Competenza management	✓	Management (entrambe) ✓
	Sviluppo del personale	✓	Sviluppo del personale (entrambe) ✓
COMUNICAZIONE	Strumenti comunicazione	✓	Linee guida reporting (GRI) oppure Strumenti di comunicazione (ISO37101) ✓
WELFARE AZIENDALE, PEOPLE CARING	Contributi finanziari/benefit	✓	Ritribuzione e corrispettivi (GRI) ✓
	Servizi lavoratori e familiari	✓	Servizi lavoratori (GRI) ✓
WELFARE TERRITORIALE	Orientamento servizi benessere territorio	✓	Comunità locale e politiche pubbliche (GRI) oppure Orientamento servizi benessere territorio (ISO37101) ✓
	Responsabilità sociale d'impresa	✓	Responsabilità sociale d'impresa (entrambe) ✓
NUOVE TECNOLOGIE	Orientamento servizi ICT	✓	Telecomunicazioni e innovazione (ISO37101) ✓





**Nonostante sia possibile trovare - grazie al combinato di più certificazioni - casi di equiparazione con il Family Audit, essi non sono così frequenti nella pratica poiché la certificazione ISO37101 è ancora poco diffusa nel nostro Paese.**

**Allo stesso modo si contano poco più di 120 entità certificate B-Corp in Italia il che rende statisticamente poco probabile che ci si trovi nella prima delle combinazioni ipotizzate.**

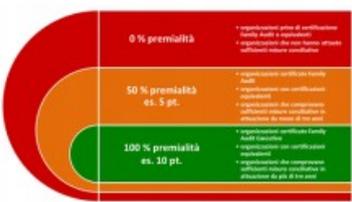
**▣ GUARDANDO AVANTI**

**rafforzamento del Family audit** 

- prendendo spunto dai risultati della comparazione  
= **aggiornamento dei campi di azione e dei macro ambiti**
- metodologia per la valutazione dell’impatto socio-economico della certificazione Family Audit nel settore pubblico e privato  
= **sperimentazione mediante l’adattamento dell’indicatore internazionale Social Return on Investment (SROI)**

**Family audit e appalti pubblici** 

- potenziamento del valore competitivo del Family audit  
= **incrementare punti**  
= **estendere utilizzo alla fase di qualificazione degli operatori** (come: formazione + certezza giuridica)



**0 % premialità**  
\* organizzazione priva di certificazione Family Audit o equivalente  
 \* organizzazione che non ha mai preso l'efficienza sociale in considerazione

**50 % premialità es. 5 pt.**  
\* organizzazione certificata Family Audit  
 \* organizzazione con certificazione equivalente

**100 % premialità es. 10 pt.**  
\* organizzazione certificata Family Audit  
 \* organizzazione con certificazione equivalente  
 \* organizzazione che consegue un'efficienza sociale verificata in almeno 2 di più di 3 anni

- Criteri di selezione degli operatori
- Specifiche tecniche
- Criteri di aggiudicazione (c.d. specifiche tecniche premianti)
- Condizioni di esecuzione

➤ **Verso nuove regole europee**

- (i) **stabilire criteri di sostenibilità minimi obbligatori**  
(sull'esempio dei CAM obbligatori presenti nella legislazione italiana)
- (ii) **superare il vincolo normativo che impone alle amministrazioni l'uso di criteri (sostenibili) solo se collegati all'oggetto dell'appalto**
- (iii) **imporre ai fornitori l'attuazione di politiche di sostenibilità, da utilizzare tra i criteri di selezione**  
(sull'esempio delle soluzioni introdotte dal legislatore italiano per gli appalti finanziati con risorse NexGeneratioEU)

□ **Family audit e appalti pubblici**



- **check list per dichiarare e per valutare l'equivalenza**
  - = **favorire operatori economici**
  - = **facilitare l'attività delle Commissioni di gara**





**PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**

AGENZIA PER LA COESIONE SOCIALE

**DETERMINAZIONE DEL DIRIGENTE 2022-S162-00438**

**OGGETTO:**

Approvazione dell'aggiornamento dello "Studio per la valutazione dell'equivalenza del sistema di certificazione Family Audit con altri schemi di certificazione e sistemi di gestione certificati".  
Articolo 11 comma 1 della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 e articolo 17 comma 5) lettera v) della legge provinciale 9 marzo 2016, n. 2.

All'articolo 11 comma 1 della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 è stabilito che *“La Provincia 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. Alle organizzazioni che adottano queste modalità gestionali la Provincia può riconoscere strumenti di premialità che possono consistere anche nella concessione di una maggiorazione dei contributi o, secondo quanto previsto dalla normativa provinciale in materia di appalti, nell'attribuzione di punteggi aggiuntivi nell'ambito dell'offerta economicamente più vantaggiosa...”*.

La legge provinciale 9 marzo 2016, n. 2 elenca, all'articolo 17 comma 5 lettera v), tra gli elementi che le amministrazioni possono utilizzare per la valutazione delle offerte nelle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici, la qualità organizzativa delle risorse umane, riferita in particolare alle modalità di gestione intese a realizzare con misure concrete la conciliazione fra lavoro e vita privata, risultante ad esempio da certificazioni - acquisite o il cui processo è avviato - quali “Family audit” o equivalenti. Con tale soluzione si è inteso valorizzare, attraverso il sistema degli appalti, obiettivi e politiche aziendali finalizzate alla conciliazione fra lavoro e vita privata e, al contempo, assegnare risvolti operativi e specifiche premialità a forme di certificazione quali il Family Audit.

Nell'ambito delle attività sviluppate per l'applicazione del precitato articolo 17 comma 5 lettera v) della legge provinciale 9 marzo 2016, n. 2 la Provincia, per il tramite di Agenzia per la coesione sociale, ha avviato già nel 2021 un progetto di formazione-intervento per la valutazione del grado di equivalenza tra la certificazione Family Audit e altre certificazioni/sistemi di gestione certificati che comprendeva anche uno studio-ricerca sui temi via via sviluppati all'interno di tale percorso formativo.

Tale progetto è stato realizzato in collaborazione di tsm-Trentino School of Management Società Consortile a responsabilità limitata nel quadro delle attività previste nel Piano attuativo 2021 approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 2120 del 22 dicembre 2020. A conclusione del percorso è stato prodotto uno “Studio per la valutazione dell'equivalenza del sistema di certificazione Family audit con altri schemi e sistemi di gestione certificati”, che è stato approvato con determinazione dirigenziale dell'Agenzia per la coesione sociale n. 1135 di data 9 febbraio 2022.

L'Agenzia per la coesione sociale, considerata la complessità del tema e la necessità di raccogliere ulteriori integrazioni rispetto ad un ambito in continua evoluzione, ha ritenuto di procedere nel 2022 ad un aggiornamento del predetto Studio e per tale progetto si è avvalsa del supporto di tsm-Trentino School of Management sulla base delle attività previste nel Piano attuativo 2022 approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 2237 del 23 dicembre 2021.

Con l'aggiornamento dello "Studio per la valutazione dell'equivalenza del sistema di certificazione Family Audit con altri schemi di certificazione e sistemi di gestione certificati”, acquisito a protocollo provinciale con nota n. 494859 di data 13 luglio 2022, si rende ora necessario adottare con il presente provvedimento questo documento che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Lo studio nelle premesse conferma come la certificazione Family Audit stia riscontrando un diffuso successo a livello provinciale e nazionale, come dimostra il numero delle aziende che in tutta Italia decidono di adottarla nonché il numero crescente delle procedure di aggiudicazione che attribuiscono premialità alle aziende certificate.

Tale trend positivo è ulteriormente favorito dalle novità introdotte dal legislatore nazionale mediante l'articolo 47 "*Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC*" del cd. Decreto Semplificazioni bis - D.L. 31 maggio 2021 n. 77 convertito, con modificazioni, dalla L. 29 luglio 2021 n. 108 - con particolare riferimento alle clausole sociali applicabili agli appalti finanziati con le risorse del NextGenerationEU. Queste clausole sono finalizzate a favorire l'imprenditoria giovanile, l'inclusione delle persone disabili, la parità di genere, l'assunzione di giovani e donne.

Viste tali disposizioni le amministrazioni sono tenute ad inserire le clausole tra i requisiti di partecipazione oppure tra i criteri per l'attribuzione di punteggi premiali alle offerte. Ulteriori clausole, non obbligatorie, riguardano la facoltà rimessa alle amministrazioni di prevedere nei documenti di gara l'attribuzione di punteggi premiali, ad esempio per le imprese che utilizzano strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro (art. 47, co. 5, lett. b, L. 108/2021).

Lo studio è stato suddiviso in tre parti:

- nella prima, strettamente giuridica, vengono descritte le principali novità nella disciplina degli appalti;
- nella seconda parte, correlata ad aspetti tecnici, vengono esaminati i principali schemi di certificazione e rendicontazione oggetto della valutazione comparativa;
- nella terza parte si rende conto - in una logica di apertura, trasparenza e 'rendicontabilità' verso l'esterno - degli incontri e dei temi discussi dal gruppo di lavoro sulla base dei quali si è giunti alla stesura del documento.

L'aggiornamento riguarda sostanzialmente la seconda parte in cui è stata operata un'analisi comparativa tra Family Audit e altri standard di certificazione o rendicontazione che contengono misure volte alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa. Tra i modelli/schemi di certificazioni nazionali e internazionali con funzioni analoghe o contenuti la cui portata applicativa è comparabile a quella del Family Audit quali ad esempio Certificazione B corp, UNI ISO 26000 e PdR UNI 18:2016, European Work and family Audit, European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP), Global Reporting Initiative (GRI), GEEIS Diversity, SA 8000, ISO 45001, ISO 37101, INAIL OT 23, è stato compreso da ultimo anche l'Asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro ASSE.CO.

Questa indagine, effettuata attraverso un'analisi dettagliata sulla base ove possibile della corrispondenza delle misure incluse all'interno di ogni singolo standard con la tassonomia del Family Audit, ha permesso di individuare le aree di sovrapposizione tra gli indicatori del Family Audit e quelli degli altri strumenti di certificazione e rendicontazione.

L'adozione del Family Audit rappresenta una buona pratica per quanto riguarda l'applicazione di piani di conciliazione vita-lavoro. Questo standard certificativo è stato precursore per molte altre forme di sperimentazione di modelli e meccanismi premiali legati

a obiettivi sociali nel nostro Paese. In tal senso, l'esperienza della certificazione Family Audit può offrire molti spunti per la definizione delle regole tecniche per il funzionamento della certificazione di parità di genere di recentissima istituzione. La certificazione di parità di genere ha l'obiettivo di attestare politiche e misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale, alla gestione delle differenze di genere, alla tutela della maternità. In tal senso essa comprende le istanze della conciliazione vita-lavoro del Family Audit. Recentemente è stata pubblicata da UNI la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 sulla base del regolamento (UE) 1025/2012: tale documento ha l'obiettivo di dare attuazione alla certificazione di genere delle imprese prevista nell'ambito della Missione 5 *Inclusione e coesione* del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Nel Documento di economia e finanza provinciale (DEFP), approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1159 del 30 giugno 2022, nell'area strategica 2 all'obiettivo di medio-lungo periodo 2.3 "Aumento del livello di occupazione e del lavoro di qualità, compreso l'allineamento verso l'alto della domanda e dell'offerta di competenze" si prevede il proseguo degli interventi *"per assicurare un raccordo tra la certificazione Family Audit e le linee guida e gli strumenti per favorire le pari opportunità di genere, sia nell'ambito degli investimenti finanziati con il PNRR, sia nel più ampio ambito della contrattualistica provinciale. Ciò in particolare sulla base dell'analisi comparativa in corso tra la certificazione di genere e la certificazione Family Audit che sta evidenziando numerosi punti di contatto. L'integrazione degli aspetti relativi all'equilibrio tra vita professionale - vita privata e di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici in un'unica certificazione rappresenta, dunque, anche una semplificazione nei confronti delle organizzazioni che attivano attenti percorsi di sviluppo della cultura e delle politiche aziendali sotto questi profili. In attuazione delle previsioni in materia di contratti pubblici introdotte con la legge collegata alla manovra di bilancio 2022, le nuove linee guida del Family Audit prevederanno un rafforzamento dei meccanismi volti a riconoscere e premiare comportamenti virtuosi delle imprese in materia di pari opportunità. Inoltre, sulla base dell'accordo sancito nel 2016 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, la Provincia sarà coinvolta in una terza fase di collaborazione anche a livello nazionale per la valorizzazione della nuova configurazione del Family Audit."*

Tutto ciò premesso,

#### IL DIRIGENTE

- vista la legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1, recante "Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità articolo 11 comma 1;
- vista la legge provinciale 9 marzo 2016, n. 2 articolo 17, comma 5 lettera v);
- vista la deliberazione della Giunta provinciale n. 2237 del 23 dicembre 2021 di approvazione del Piano attuativo che declina, per l'anno 2021, l'attività della Società consortile a responsabilità limitata tsm - Trentino School of Management";
- visto l'art. 39 octies della legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 "Norme in materia di

governo dell'autonomia del Trentino”;

- viste le deliberazioni della Giunta Provinciale n. 257 del 21 febbraio 2020, n. 902 del 28 maggio 2021, n. 1090 del 25 giugno 2021 e n. 2322 del 23 dicembre 2021 “Modifiche all’atto organizzativo della Provincia”;
- vista la deliberazione della Giunta Provinciale n. 1270 del 11 agosto 2017 di approvazione anche dell’ “Atto organizzativo per l’organizzazione e il funzionamento dell’Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili” e in particolare l’allegato c, art. 7, comma 5 della stessa;
- visti gli articoli 31 e 31 bis della legge provinciale n. 23 del 30 novembre 1992, recante “Principi per la democratizzazione, la semplificazione e la partecipazione all’azione amministrativa provinciale e norme in materia di procedimento amministrativo”;
- 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;
- vista la determinazione dell’Agenzia per la coesione sociale n. 2203 del 10 marzo 2022 “Approvazione "Manuale dell’Organizzazione dell’Agenzia per la coesione sociale" - Rev03 marzo 2022”;
- visti gli atti citati in premessa;

#### DETERMINA

- 1) di approvare, per le motivazioni citate in premessa, l’aggiornamento dello “Studio per la valutazione dell’equivalenza del sistema di certificazione Family Audit con altri schemi di certificazione e sistemi di gestione certificati” che, allegato alla presente determinazione, 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 Studio equivalenza\_aggiornamento\_luglio 2022\_def

**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 Linee guida AgID (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).



**PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**

AGENZIA PER LA COESIONE SOCIALE

**DETERMINAZIONE DEL DIRIGENTE 2022-S162-00448**

**OGGETTO:**

Rettifica, per errore materiale, della propria determinazione n. 7675 di data 19 luglio 2022 relativa all'approvazione dell'aggiornamento dello "Studio per la valutazione dell'equivalenza del sistema di certificazione Family Audit con altri schemi di certificazione e sistemi di gestione certificati".

#### IL DIRIGENTE

- richiamata la propria determinazione dirigenziale n. 7675 di data 19 luglio 2022 relativa all'approvazione dell'aggiornamento dello "Studio per la valutazione dell'equivalenza del sistema di certificazione Family Audit con altri schemi di certificazione e sistemi di gestione certificati";
- preso atto che, per mero errore materiale l'allegato che costituisce parte integrante e sostanziale della sopra citata determinazione dirigenziale, risulta incompleto;
- ravvisata, pertanto, la necessità di allegare al suddetto provvedimento l'aggiornamento completo dello "Studio per la valutazione dell'equivalenza del sistema di certificazione Family Audit con altri schemi di certificazione e sistemi di gestione certificati";
- visto l'art. 39 octies della legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 "Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino";
- viste le deliberazioni della Giunta Provinciale n. 257 del 21 febbraio 2020, n. 902 del 28 maggio 2021, n. 1090 del 25 giugno 2021 e n. 2322 del 23 dicembre 2021 "Modifiche all'atto organizzativo della Provincia";
- vista la deliberazione della Giunta Provinciale n. 1270 del 11 agosto 2017 di approvazione anche dell' "Atto organizzativo per l'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili" e in particolare l'allegato c, art. 7, comma 5 della stessa;
- visti gli articoli 31 e 31 bis della legge provinciale n. 23 del 30 novembre 1992, recante "Principi per la democratizzazione, la semplificazione e la partecipazione all'azione amministrativa provinciale e norme in materia di procedimento amministrativo";
- 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;

#### D E T E R M I N A

- 1) di procedere alla rettifica, come richiamato in premessa, della determinazione dirigenziale n. 7675 di data 19 luglio 2022 sostituendo l'allegato che risulta parziale con quello completo, che costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di confermare, per tutto quanto non modificato dal presente provvedimento, quanto già stabilito con propria precedente determinazione dirigenziale n. 7675 di data 19 luglio 2022.

**Elenco degli allegati parte integrante**

001 Studio equivalenza\_aggiornamento\_luglio 2022

**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 Linee guida AgID (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).



## 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” (gennaio 2022)
- 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)
- 2.26. Rapporto sullo stato di attuazione del sistema integrato delle politiche familiari – Articolo 24, comma 4, della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1

- 2.27. I piani famiglia dei comuni “amici della famiglia”. La valutazione delle attività realizzate
- 2.28. Rapporto di gestione anno 2021
- 2.29. Rapporto sulla valutazione di impatto del Libro Bianco sulle politiche familiari e per la natalità

### **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
- 3.31. Family Audit: stato di attuazione 2021
- 3.32. Studio per la valutazione dell’equivalenza del sistema di certificazione Family Audit con altri schemi di certificazione e sistemi di gestione certificati

#### **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)
- 4.15. Report finale Festival della Famiglia 2017
- 4.16. Report finale Festival della Famiglia 2018
- 4.17. Festival della famiglia 2021. Report comunicazione e promozione
- 4.18. L'EuregioFamilyPass. La carta per tutte le famiglie dell'Euregio Tirolo-AltoAdige-Trentino. Estratto dello studio di fattibilità per l'EuregioFamilyPass
- 4.19. Dossier delle politiche per la famiglia, i giovani, le pari opportunità. Anno 2022
- 4.20. Coliving, le tappe di un percorso che porta lontano

#### **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
- 5.6. Manuale dell'organizzazione dell'Agenzia per la coesione sociale (Rev03 marzo 2022)
- 5.7. Manuale dell'organizzazione dell'Agenzia per la coesione sociale (Rev04 luglio 2022)

#### **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 familiari 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)
  - 7.56. Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2021 (ottobre 2021)
  - 7.57. Comuni amici della famiglia "Family in Italia" - Piani annuali 2020 – 2021 (ottobre 2021)
  - 7.58. Distretti famiglia. Relazione annuale 2021
  - 7.59. Comuni amici della famiglia "Family in Italia" - Piani annuali 2022
  - 7.60. Programmi di lavoro Distretti Famiglia – anno 2022

## 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 opportunità 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)
- 10.11. Crescere in Trentino 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**  
**Luciano Malfer**  
**Via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento**  
**Tel. 0461/ 494110 – Fax 0461/494111**  
[agenzia.coesionesociale@provincia.tn.it](mailto:agenzia.coesionesociale@provincia.tn.it)  
[www.trentinofamiglia.it](http://www.trentinofamiglia.it)



**Provincia autonoma di Trento  
Agenzia per la coesione sociale**

Via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento

Tel. 0461 494110 - Fax 0461 494111

[agenzia.coesionesociale@provincia.tn.it](mailto:agenzia.coesionesociale@provincia.tn.it)

[www.trentinofamiglia.it](http://www.trentinofamiglia.it)