



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Reg. delib. n. 1164

Prot. n.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

OGGETTO:

Approvazione degli esiti della valutazione d'impatto familiare per la "Sperimentazione nazionale dello standard Family Audit II fase" di cui al Secondo Protocollo d'Intesa e Accordo di collaborazione tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Provincia autonoma di Trento siglati il 4 dicembre 2014. Legge provinciale 2 marzo 2011, n.1 artt. 11, 19 e 33.

Il giorno **09 Luglio 2021** ad ore **10:16** nella sala delle Sedute
in seguito a convocazione disposta con avviso agli assessori, si è riunita

LA GIUNTA PROVINCIALE

sotto la presidenza del

PRESIDENTE

MAURIZIO FUGATTI

Presenti:

VICEPRESIDENTE
ASSESSORE

MARIO TONINA
MIRKO BISESTI
ROBERTO FAILONI
MATTIA GOTTARDI
STEFANIA SEGNANA
ACHILLE SPINELLI
GIULIA ZANOTELLI

Assiste:

IL DIRIGENTE

LUCA COMPER

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

Il Relatore comunica che:

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

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

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

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

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

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

Considerata l'alta valenza per la Provincia Autonoma di Trento di poter contribuire, tramite proprie metodologie e politiche, alla promozione in ambito nazionale della cultura manageriale orientata a creare benessere lavorativo presso le organizzazioni che intendono implementare strategie di

supporto all'armonizzazione dei temi di vita con i tempi di lavoro.

Ritenuta quindi strategica la diffusione delle buone pratiche per i rilevanti benefici in favore dei lavoratori e delle aziende prodotti dalla certificazione Family Audit, la Giunta provinciale con deliberazione n. 995 del 15 giugno 2018 ha approvato una prima valutazione d'impatto familiare della sperimentazione nazionale dello standard Family Audit I Fase con riferimento all'Accordo di collaborazione siglato il 24 dicembre 2010 dal Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dall'Agenzia per la coesione sociale, la famiglia e la natalità della Provincia autonoma di Trento.

Sulla base dei risultati positivi della sperimentazione nazionale nonché dei risultati raggiunti a livello locale, con provvedimento n. 2064 di data 29 novembre 2014 la Giunta provinciale ha approvato lo schema del secondo Protocollo di intesa e lo schema di Accordo di collaborazione tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri del Governo italiano e la Provincia Autonoma di Trento per il potenziamento della diffusione a livello nazionale dei sistemi di certificazioni aziendali familiari. Il Protocollo e l'Accordo sono stati siglati dalle due Parti a Trento in data 4 dicembre 2014 offrendo ad altre cinquanta organizzazioni sul territorio nazionale la possibilità di intraprendere l'iter per acquisire la certificazione Family Audit. In data 15 aprile 2015 è stato pubblicato l'Avviso per la sperimentazione nazionale dello standard *Family Audit* – II fase. Il 23 giugno 2015 con decreto ministeriale a firma del Capo del Dipartimento per le Politiche della famiglia viene pubblicata l'ammissione di 52 organizzazioni alla II fase della sperimentazione su base nazionale dello standard Family Audit, sulla base delle candidature pervenute.

Successivamente, nel rispetto di quanto stabilito dal secondo Protocollo d'Intesa e dall'Accordo di collaborazione, nonché dal successivo Avviso pubblicato il 15 aprile 2015 dal Dipartimento per le Politiche della famiglia, la Giunta provinciale in data 19 ottobre 2015 con deliberazione n. 1768 ha approvato il Progetto esecutivo riportante un'articolazione di dettaglio in ordine agli aspetti tecnico-gestionali ed amministrativi della sperimentazione, alle risorse professionali da mettere in campo, ai tempi e ai documenti principali del processo, nonché ai costi. Il Progetto esecutivo era stato prima condiviso in data 17 settembre 2015 dalla Cabina di regia istituita già nella prima sperimentazione nazionale e mantenuta nel precitato Protocollo d'Intesa, articolo 2, per la seconda sperimentazione nazionale Family Audit.

Sulla base del verbale della Cabina di regia del 28 febbraio 2019 e della deliberazione della Giunta provinciale n. 1160 del 1 agosto 2019, la chiusura della sperimentazione nazionale Family Audit-II fase è stata posticipata al 31 dicembre 2020, considerata la complessa articolazione del disegno sperimentale e il rallentamento del processo dovuto a questioni organizzative interne di alcune organizzazioni. Il rispetto della tempistica è stato elemento di particolare attenzione e monitoraggio per tutto il 2020, considerate anche le restrizioni dovute all'emergenza sanitaria da Covid-19.

Sempre secondo la logica di operare con un'attenzione concreta alle istanze della valutazione d'impatto familiare, così come indicate all'articolo 33 della sopra citata legge provinciale 2 marzo 2011 n. 1, la Provincia ha effettuato la valutazione d'impatto familiare anche per la "Sperimentazione nazionale dello standard Family Audit II fase" avvalendosi della collaborazione di Trentino School of Management (tsm) Srl in virtù di quanto previsto all'articolo 7 del citato Accordo e della rispettiva convenzione (n. racc. 45906 del 13/11/2019), secondo quanto declinato nel Piano attuativo approvato in data 12 ottobre 2018 con deliberazione della Giunta provinciale n. 1869.

Con nota prot. n. 100364 di data 11/02/2021 la Società tsm ha trasmesso all'Agenzia per la coesione sociale, la famiglia e la natalità il documento "Valutazione impatto familiare della seconda sperimentazione nazionale dello standard Family Audit".

Il report sulla Valutazione d'impatto è stato trasmesso alla Cabina di Regia con nota dell'Agenzia per la coesione sociale, la famiglia e la natalità prot. n. 350264 di data 14/05/2021 e presentata nella seduta del 19 maggio 2021 con particolare riferimento ai risultati registrati alla luce anche dell'indice di flessibilità costruito dall'Agenzia per la coesione sociale, la famiglia e la natalità.

La Valutazione d'impatto rappresenta una panoramica generale della seconda sperimentazione della certificazione Family Audit ed è suddivisa in quattro parti. La prima parte riporta a livello schematico, lungo l'arco di tempo che va dal 2015 al 2020, il quadro di partenza sulle organizzazioni che originariamente avevano aderito alla sperimentazione fino ad arrivare a quelle effettivamente coinvolte che hanno conseguito il certificato Family Audit Executive. La seconda parte riporta un'analisi d'impatto delle misure di conciliazione messe in campo dalle organizzazioni auditate, una parte metodologica in cui vengono presentati il Modello di rilevazione dati, l'indice di flessibilità e il benchmark e alcune elaborazioni condotte con gli strumenti di analisi e di valutazione presentati; segue l'esempio virtuoso di una delle 45 aziende aderenti al secondo bando. La terza parte offre una valutazione finale sintetica, relativa alle tempistiche, alle organizzazioni, all'impatto familiare. La quarta parte riporta la tassonomia delle azioni di conciliazione adottate dalle organizzazioni aderenti.

Il precitato documento riporta, in particolare, la tipologia di misure, distinte per ogni macro ambito, che sono state previste nei Piani aziendali delle 45 organizzazioni che hanno realizzato l'iter di certificazione con un coinvolgimento di 63943 occupati (21852 donne e 42091 uomini).

Il macro ambito con il maggior numero di misure è Organizzazione del lavoro, con 396 azioni progettate e in media ogni Piano contiene più di 8 misure in questo macro ambito, che è quello in cui si concentrano le attività di maggiore impatto sulla conciliazione tra vita e lavoro. Seguono i macro ambiti Cultura aziendale (277 misure, in media 5,9 per Piano) e Welfare aziendale (249 misure, 5,3 per Piano). Comunicazione (185) e Welfare territoriale (170) vedono in media l'inserimento di quasi di 4 misure in ogni Piano. Più basso è il numero delle misure previste per il macro ambito Nuove tecnologie (135) rispetto al quale è doveroso tener presente che molte delle attività previste nei macro ambiti Organizzazione del lavoro e Comunicazione hanno spesso contenuti legati al tema delle nuove tecnologie.

A testimonianza dell'efficacia delle politiche di conciliazione nel migliorare le condizioni di lavoro, nel documento la Tabella 6 sintetizza in particolare i miglioramenti registrati dalle organizzazioni coinvolte nella II fase. Di seguito si riportano gli indicatori di flessibilità più significativi quali ad esempio gli occupati con banca delle ore (+19,8%) e con telelavoro/smart working (+7,4%), i giorni di malattia medi all'anno per lavoratore in organizzazioni con oltre 100 occupati (-0,4) ed ore di straordinario medie all'anno per lavoratore in organizzazioni fino a 15 occupati (- 17,3).

L'andamento delle progressioni di carriera si dimostra in leggera crescita nel corso delle prime due annualità (dal 2,4 al 3,4% dei dipendenti), per poi flettere nuovamente nella terza. Tale andamento vale sia per le lavoratrici che per i lavoratori.

La quota media di dipendenti delle organizzazioni che hanno effettivamente beneficiato del congedo parentale è praticamente costante tra l'anno 0 e l'anno 2 intorno al 17% (22% per le donne ed 8% per gli uomini), per poi salire al 21% nella terza annualità, anche se questo aumento è dovuto ad un maggior utilizzo da parte delle sole lavoratrici, che arrivano ad un 26,5%. Questo andamento, se confrontato con il dato relativo al numero di aventi diritto mostrato in altro grafico, indica che nel corso del processo si è verificato comunque un continuo aumento dell'utilizzo dei congedi parentali da parte dei dipendenti che ne avevano diritto.

Sulla base di quanto sopra esposto si propone di approvare gli esiti dell'analisi della valutazione d'impatto familiare per il progetto "Sperimentazione nazionale dello standard Family Audit II fase",

così come riportati nel documento allegato al presente provvedimento, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Ciò premesso,

LA GIUNTA PROVINCIALE

- udita la relazione;
- vista la legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1, sul benessere familiare, in particolare gli articoli 11, 19 e 33;
- vista la legge provinciale 16 giugno 2006, in particolare l'articolo 35;
- vista la deliberazione della Giunta provinciale n 2082 di data 24 novembre 2016 di approvazione delle Linee guida dello standard Family Audit;
- viste la deliberazione della Giunta provinciale n. 257 di data 21 febbraio 2020, con la quale è stato riapprovato l'atto organizzativo della Provincia ai sensi dell'articolo 12 bis della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 (legge sul personale della Provincia) relativo all'APF e successiva deliberazione n. 1090 di data 25 giugno 2021 di modifica della denominazione in Agenzia per la coesione sociale, la famiglia e la natalità;
- visto l'art. 10 del Regolamento approvato con D.P.G.P. 26 marzo 1998, n. 6-78/Leg recante "Funzioni della Giunta provinciale e gestione amministrativa dei dirigenti";
- visto il regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio, 2016/679 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)";
- visto il D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), così come novellato dal D.Lgs. n. 101/2018;
- vista la deliberazione della Giunta provinciale n. 54 del 25/01/2019 concernente "Regolamento UE 2016/679 e D. Lgs. 196/2003 avente ad oggetto l'approvazione della policy in materia di privacy e misure di sicurezza informatica della Provincia e della principale modulistica in uso";
- visti gli atti citati in premessa;
- a voti unanimi, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni citate in premessa, l'Allegato, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, avente ad oggetto la valutazione d'impatto familiare per "*Sperimentazione nazionale dello standard Family Audit II fase*" di cui al *Secondo Protocollo d'Intesa e Accordo di collaborazione* tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Provincia autonoma di Trento siglati il 4 dicembre 2014;
2. di disporre la trasmissione del presente provvedimento alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche della famiglia.

Adunanza chiusa ad ore 11:18

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

Elenco degli allegati parte integrante

001 Valutazione impatto Il bando

IL PRESIDENTE
Maurizio Fugatti

IL DIRIGENTE
Luca Comper



Dipartimento per le politiche della famiglia



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
AGENZIA PROVINCIALE PER LA FAMIGLIA,
LA NATALITÀ E LE POLITICHE GIOVANILI

SECONDA SPERIMENTAZIONE NAZIONALE DELLO STANDARD FAMILY AUDIT

VALUTAZIONE IMPATTO FAMILIARE DELLA SPERIMENTAZIONE NAZIONALE DELLO STANDARD FAMILY AUDIT - II FASE

**DI CUI ALL'ARTICOLO 3 DELL'ACCORDO DI COLLABORAZIONE
SIGLATO DAL DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA
DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
E DALLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**

SOMMARIO

PREMESSA	3
1. PARTE PRIMA - STATO ATTUAZIONE SPERIMENTAZIONE	4
1.1 AGGIORNAMENTO PIANIFICAZIONE	4
1.2 MONITORAGGIO STATO DI ATTUAZIONE	5
1.3 ORGANIZZAZIONI RITIRATE	6
1.4 ORGANIZZAZIONI CERTIFICATE FAMILY AUDIT EXECUTIVE	8
1.5 DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DELLE ORGANIZZAZIONI	11
2. PARTE SECONDA – ANALISI DI IMPATTO	14
2.1 PIANO AZIENDALE	14
2.2 MISURE DI FLESSIBILITÀ	17
2.2.1. Il Modello di rilevazione dati	17
2.2.2. Indice di flessibilità	19
2.2.3. Benchmark	20
2.2.4. Misure di flessibilità secondo bando	20
2.3 ORGANIZZAZIONE CON IMPATTO SIGNIFICATIVO	34
3. PARTE TERZA – VALUTAZIONE FINALE	39
3.1 TEMPISTICHE	39
3.2 AZIENDE	39
3.3 IMPATTO FAMILIARE	42
4. TASSONOMIA SECONDO BANDO	44
ALLEGATO: Gli indicatori del Family Audit	50

PREMESSA

Il presente documento “Valutazione impatto familiare” rappresenta una panoramica generale della seconda sperimentazione della certificazione Family Audit partita nel 2015 e terminata nel 2020. Vuole essere uno strumento pratico, snello e rapido, un colpo d’occhio sulla seconda esperienza di certificazione nazionale.

Il lavoro è suddiviso in quattro parti.

La prima parte riporta a livello schematico, lungo l’arco di tempo che va dal 2015 al 2020, il quadro di partenza sulle organizzazioni che originariamente avevano aderito alla sperimentazione fino ad arrivare a quelle effettivamente coinvolte che hanno conseguito il certificato Family Audit Executive.

La seconda parte riporta un’analisi di impatto delle misure di conciliazione messe in campo dalle organizzazioni auditate, una parte metodologica in cui vengono presentati il Modello di rilevazione dati, l’indice di flessibilità e il benchmark e alcune elaborazioni condotte con gli strumenti di analisi e di valutazione presentati, segue l’esempio virtuoso di una delle 45 aziende aderenti al secondo bando.

La terza parte offre una valutazione finale sintetica, relativa alle tempistiche, alle organizzazioni, all’impatto familiare.

La quarta parte riporta la tassonomia delle azioni di conciliazione adottate dalle organizzazioni aderenti.

In allegato gli indicatori dello standard Family Audit.

1.2 MONITORAGGIO STATO DI ATTUAZIONE

Nella **Tabella 1** viene proposto nel dettaglio il monitoraggio dello stato di attuazione dell'iter di certificazione relativo alle organizzazioni aderenti alla seconda sperimentazione nazionale dall'avvio al 31 dicembre 2020.

Tabella n. 1
 “Monitoraggio stato di attuazione dell'iter di certificazione”

FASE DEL PROCESSO	N. ORG.	PERIODO DI ATTUAZIONE
Cabina di regia - approvazione <i>Progetto esecutivo</i>	51	17/09/2015
Acquisizione Domande di attivazione	51	Ottobre 2015
Abbinamento organizzazione/consulente/valutatore	50	19/10/2015
Seminario lancio sperimentazione (Milano)	50	24/11/2015
Primo incontro consulente/organizzazione (WS direzione iniziale)	48	Dic 2015 – ago 2016
Attivazione azioni interne nelle organizzazioni	48	Dic 2015 – set 2016
Supporto del consulente al gruppo interno	48	Dic 2015 – set 2018
Stesura <i>Piano aziendale</i> (fase preliminare)	48	Mar 2016 – set 2018
Secondo incontro consulente/organizzazione (WS direzione finale)	48	Feb 2016 – set 2018
Primo intervento valutatore (visita + rapp. valutazione certificato Family Audit)	48	Mag 2016 – set 2018
Riconoscimento certificato Family Audit dal Consiglio dell'Audit	48	Giu 2016 – set 2018
Rilascio certificato Family Audit dall'Ente di certificazione	48	Lug 2016 – set 2018
Attuazione <i>Piano aziendale</i> (fase attuativa)	48	Lug 2016 – dic 2020
Secondo intervento valutatore (visita + rapp. valutazione 1 ^a ann.)	46	Set 2017 – dic 2019
Conferma certificato Family Audit dal Consiglio dell'Audit (1 ^a ann.)	46	Set 2017 – gen 2020
Evento pubblico per la consegna del certificato Family Audit	46	28/11/2017
Terzo intervento valutatore (visita + rapp. di valutazione 2 ^a ann.)	46	Lug 2018 – dic 2020
Conferma certificato Family Audit dal Consiglio dell'Audit (2 ^a ann.)	46	Set 2018 – dic 2020
Incontro conclusivo consulente/organizzazione (WS direzione finale)	45	Giu 2019 – dic 2020
Quarto intervento valutatore (visita + rapp. di valutazione 3 ^a ann.)	45	Lug 2019 – dic 2020
Riconoscimento certificato FA Executive dal Consiglio dell'Audit	45	Set 2019 – dic 2020
Rilascio certificato Family Audit Executive dall'Ente di certificazione	45	Ott 2019 – dic 2020

1.3 ORGANIZZAZIONI RITIRATE

Nel 2015 le aziende ammesse alla seconda sperimentazione nazionale erano in totale 52. Di queste sono state acquisite 51 Domande di attivazione.

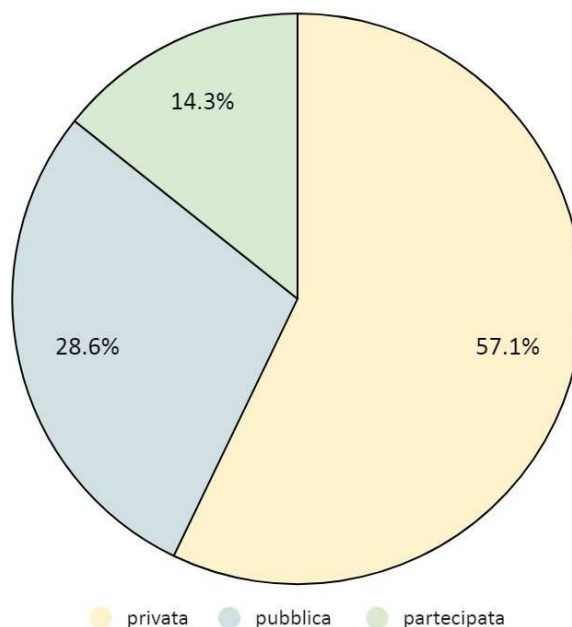
Prima dell'avvio dell'iter di certificazione, nel corso del 2016 e del 2018 si sono ritirate 3 organizzazioni afferenti al settore privato.

Ad iter di sperimentazione avviato hanno interrotto l'iter ulteriori 3 organizzazioni, di cui 2 pubbliche e 1 partecipata. Il numero delle organizzazioni coinvolte nella sperimentazione è sceso quindi a 45.

Delle 7 organizzazioni ritirate si riportano nei due grafici che seguono la natura giuridica (**Grafico 1**) e le cause legate al ritiro/revoca dalla sperimentazione (**Grafico 2**).

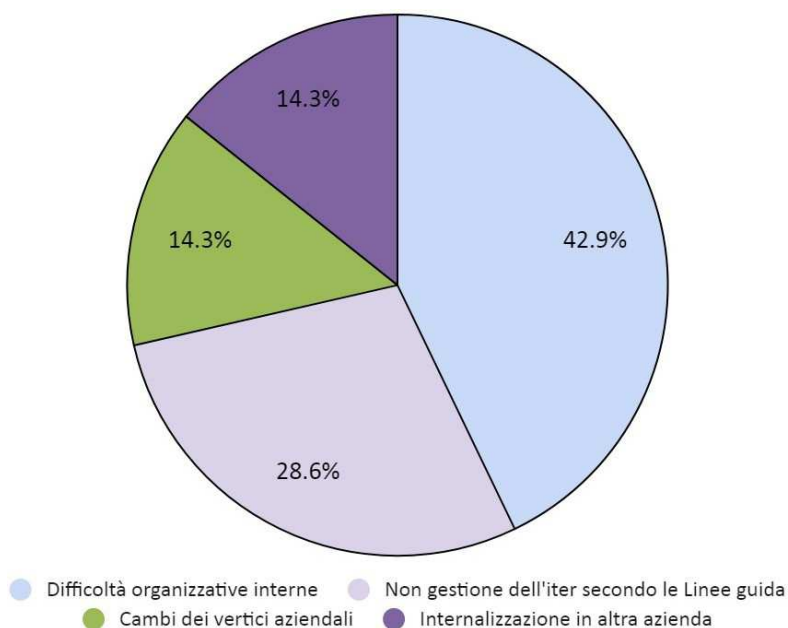
Grafico n. 1

“Natura giuridica delle organizzazioni ritirate”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Grafico n. 2
“Cause del ritiro/revoca certificato”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Tra le cause legate al ritiro/revoca delle 7 organizzazioni spiccano per quasi il 43% difficoltà organizzative interne, seguono con il 28,6% la non gestione dell'iter di certificazione secondo quanto stabilito dalle Linee guida e in misura minore, entrambe per il 14,3% l'internalizzazione in altra azienda e cambio dei vertici aziendali.

1.4 ORGANIZZAZIONI CERTIFICATE FAMILY AUDIT EXECUTIVE

Le organizzazioni che hanno conseguito il certificato Family Audit sono 48. Di queste, 45 organizzazioni hanno successivamente acquisito il certificato Family Audit Executive (**Tabella 2**).

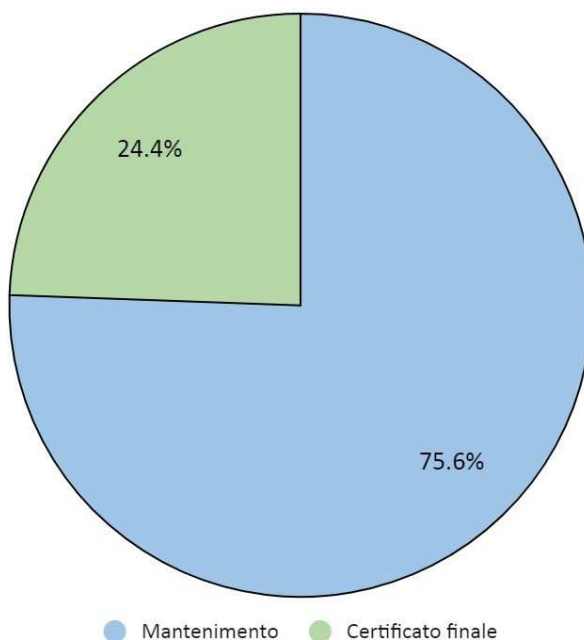
Tabella n. 2
“Opzione fase post certificazione finale”

	NOME ORGANIZZAZIONE
1	ASSOCIAZIONI CRISTIANE LAVORATORI ITALIANI – A.C.L.I. - SEDE NAZIONALE
2	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA CITTÀ DI RIVA
3	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA RESIDENZA VALLE DEI LAGHI
4	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA S. SPIRITO - FONDAZ. MONTEL
5	AZIENDA SPECIALE SERVIZI BASSA REGGIANA
6	AZIENDA SPECIALE SERVIZI INFANZIA E FAMIGLIA - G.B. CHIMELLI
7	CASCIONE COSTANTINO S.R.L..
8	CENTRO SERVIZI CULTURALI S. CHIARA
9	COMUNE DI ALGHERO
10	COMUNE DI ARCO
11	COMUNI DI PELLIZZANO – OSSANA – VERMIGLIO – PEIO
12	COMUNE DI PERGINE VALSUGANA
13	COMUNE DI VOLANO
14	COMUNITÀ TERRITORIALE DELLA VAL DI Fiemme
15	CONDIVISO SOCIETA' COOPERATIVA CONSORTILE
16	CONFRATERNITA DI SAN GIUSEPPE DEI FALEGNAMI
17	CONSIGLIO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
18	CONSORZIO AMBITO TERRITORIALE SOCIALE N. 3 - FRANCAVILLA FONTANA
19	COOPERATIVA SOCIALE EUREKA! SOC.COOP. A R.L.
20	COOPERATIVA SOCIALE F.A.I. ONLUS
21	CORVALLIS S.P.A. - SETTORE METALMECCANICO
22	CRÉDIT AGRICOLE CARIPARMA S.P.A., CRÉDIT AGRICOLE FRIULADRIA S.P.A., CRÉDIT AGRICOLE CARISPEZIA S.P.A., CRÉDIT AGRICOLE GROUP SOLUTIONS
23	DEDAGROUP S.P.A. E SUE CONTROLLATE DEDAGROUP BUSINESS SOLUTIONS S.R.L. - DEDAGROUP PUBLIC SERVICES S.R.L. - DEDAGROUP WIZ S.R.L. -DEDAGROUP STEALTH S.P.A.
24	DOLOMITI ENERGIA S.P.A.
25	ELETTRONORD DI GARDUMI LUCA E C. S.R.L.
26	FEDERAZIONE TRENTINA DELLE PRO LOCO E LORO CONSORZI
27	FONDAZIONE EDMUND MACH
28	FONDAZIONE "FRANCO DEMARCHI"
29	ITAS ISTITUTO TRENTO ALTO ADIGE PER ASSICURAZIONI SOCIETA' MUTUA DI ASSICURAZIONI IN SIGLA ITAS MUTUA E SUE CONTROLLATE ITAS Patrimonio S.p.A. - ITAS Vita S.p.A

30	NOVARTIS FARMA S.P.A.
31	OPERAZIONI IMPRENDITORIALI SRL IN SIGLA "OP.IM. SRL", MEDIA SRL, COMUNICARE OLTRE SRL
32	PRO.GES. TRENTO - SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS
33	PROFESSIONE CONSULENTI S.R.L.
34	RARI NANTES VALSUGANA SOCIETA' SPORTIVA DILETTANTISTICA A R.L.
35	REGIONE AUTONOMA TRENTO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL
36	RELÈ SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE A RESPONSABILITA' LIMITATA
37	SANDOZ S.P.A. (Origgio – VA)
38	S.E.A. - SOCIETA' PER AZIONI ESERCIZI AEROPORTUALI
39	SOCIETÀ COOPERATIVA A.E.R.A.T.
40	TIM S.P.A.
41	TRENTINO TRASPORTI S.P.A. (IN SIGLA "T.T. S.P.A.")
42	UNA CASA PER L'UOMO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
43	UNIONE PROVINCIALE ISTITUZIONI PER L'ASSISTENZA - U.P.I.P.A. - SOC. COOP.
44	VECOMP S.P.A.
45	ZORDAN S.R.L.

Delle 45 aziende che hanno conseguito il certificato Family Audit Executive, 34 hanno dichiarato di voler proseguire l'iter di certificazione con il processo di mantenimento. Nel grafico seguente (**Grafico 3**) si riportano le percentuali della dichiarazione post certificazione finale.

Grafico n. 3
“Dichiarazione opzione fase post certificazione finale”

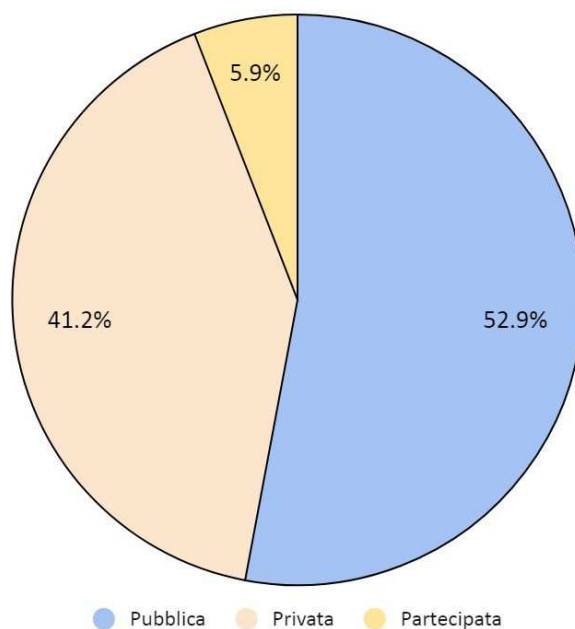


Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020

Nel grafico seguente (**Grafico 4**) si evidenzia la natura giuridica delle 34 organizzazioni che hanno optato per il mantenimento.

Grafico n. 4

“Natura giuridica delle organizzazioni che hanno optato per il mantenimento”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

1.5 DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DELLE ORGANIZZAZIONI

Nella **Tabella 3** si riporta il numero di organizzazioni aderenti alla seconda sperimentazione nazionale, suddivise per Regione o Provincia autonoma in tre diverse annualità: 2015, 2018 e 2019.

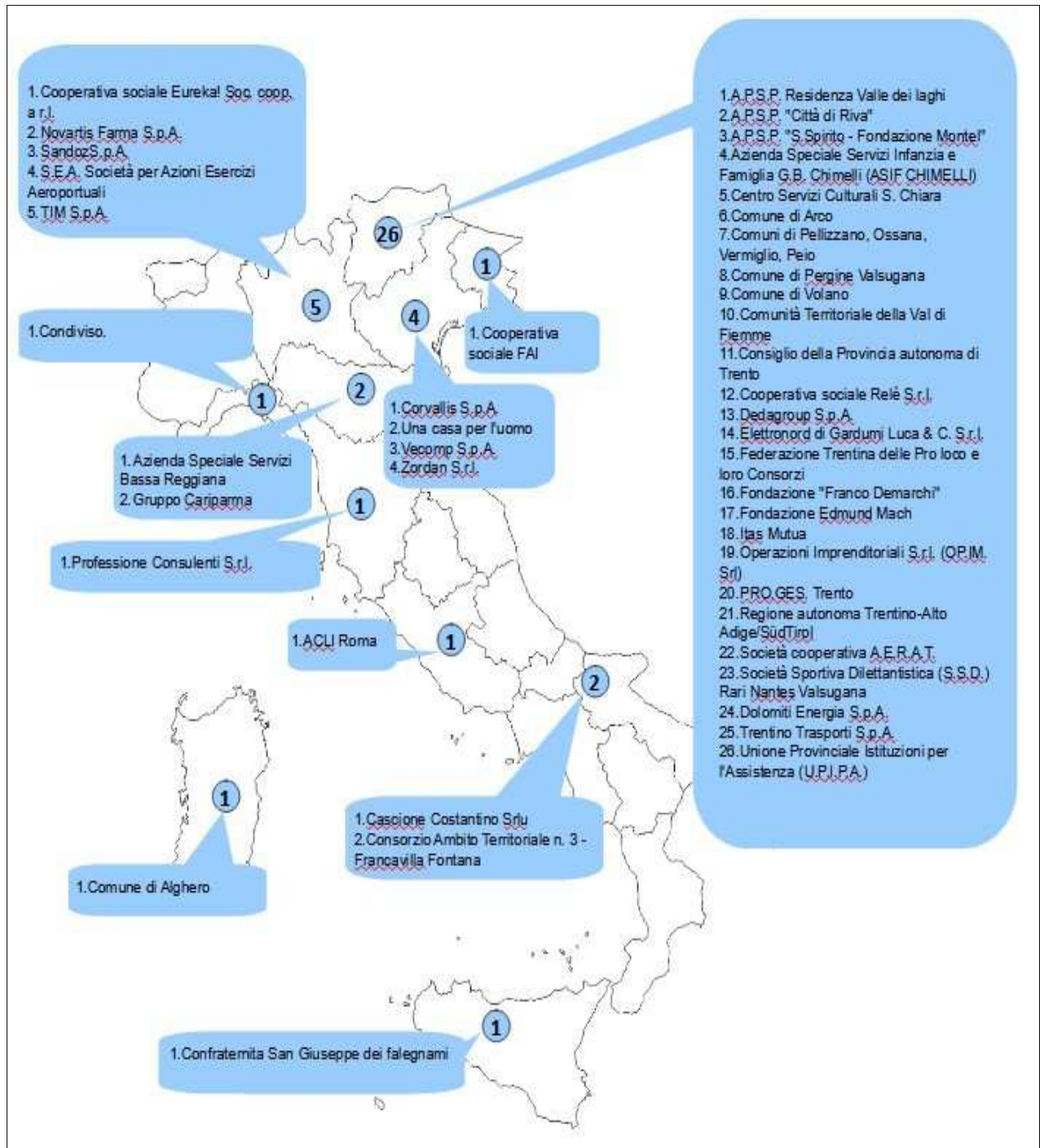
Tabella n. 3

“Regioni/Provincia autonoma aderenti alla sperimentazione: annualità 2015, 2018, 2019”

REGIONE/PROVINCIA AUTONOMA	NUMERO ORGANIZZAZIONI		
	31/05/2015	31/12/2018	31/12/2020
CAMPANIA	1	0	0
EMILIA ROMAGNA	2	2	2
FRIULI VENEZIA GIULIA	1	1	1
LAZIO	1	1	1
LIGURIA	2	1	1
LOMBARDIA	6	5	5
MARCHE	1	1	0
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	27	27	26
PUGLIA	3	3	2
SARDEGNA	1	1	1
SICILIA	1	1	1
TOSCANA	1	1	1
VENETO	4	4	4
TOTALE	51	48	45

Nella figura successiva (**Figura 2**) si mostra la distribuzione regionale delle 45 organizzazioni al 31 dicembre 2020.

Figura n. 2

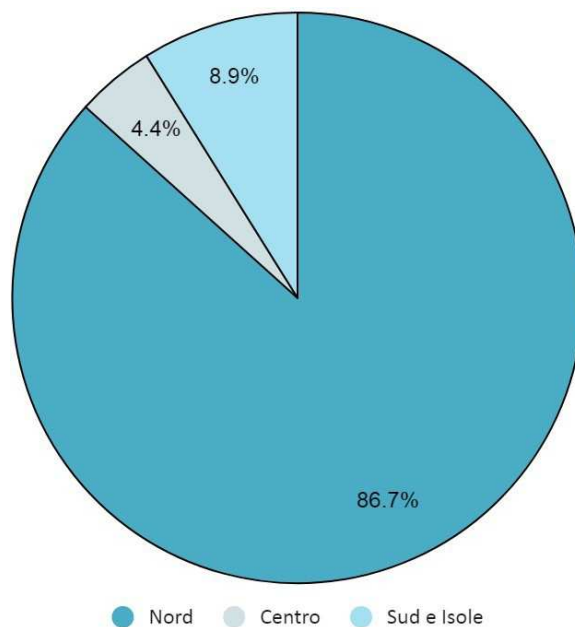


"Distribuzione regionale delle organizzazioni al termine della sperimentazione"

Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Grafico n. 5

“Localizzazione organizzazioni 2020: Nord-Centro-Sud e Isole”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Il **Grafico 5** evidenzia che sul totale delle 45 organizzazioni attive al 31 dicembre 2020, la maggioranza è localizzata al Nord (86,7%), seguono Sud e Isole con l'8,9% e in misura minore il Centro con il 4,4%.

2. PARTE SECONDA – ANALISI D’IMPATTO

2.1 PIANO AZIENDALE

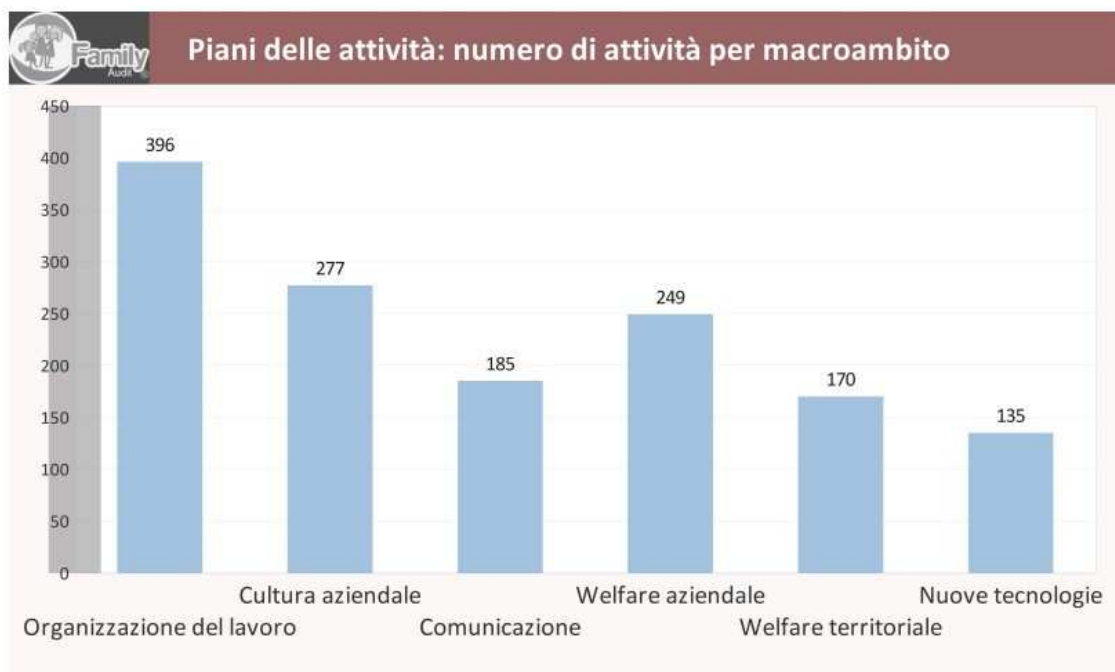
Il Piano aziendale raccoglie le misure di conciliazione articolate nei seguenti sei macro ambiti: Organizzazione del lavoro, Cultura aziendale/Diversity Equality & Inclusion Management, Comunicazione, Welfare aziendale/People caring, Welfare territoriale, Nuove tecnologie. La figura successiva (**Grafico 6**) mostra quante misure sono state inserite in totale per ciascuno dei macro ambiti nei Piani aziendali delle 48 organizzazioni aderenti alla seconda sperimentazione nazionale che sono giunte al riconoscimento del Certificato Family Audit (termine della fase preliminare del processo).³

Il macro ambito con il maggior numero di misure è Organizzazione del lavoro, con 396 azioni progettate: in media ogni Piano contiene più di 8 misure in questo macro ambito, che è quello in cui si concentrano le attività di maggiore impatto sulla possibilità di conciliazione tra vita e lavoro. Seguono i macro ambiti Cultura aziendale (277 misure, in media 5,9 per Piano) e Welfare aziendale (249 misure, 5,3 per Piano). Comunicazione (185) e Welfare territoriale (170) vedono in media l’inserimento di quasi di 4 misure in ogni Piano.

Più basso il numero delle misure previste per il macro ambito Nuove tecnologie (135), rispetto al quale è doveroso tener presente che molte delle attività previste nei macro ambiti Organizzazione del lavoro e Comunicazione hanno spesso contenuti legati al tema delle nuove tecnologie (si pensi all’introduzione di sistemi di telelavoro/smart working o allo sviluppo di una newsletter sui temi della conciliazione).

Grafico n. 6

“Piani aziendali Family Audit: numero di attività per macroambito”



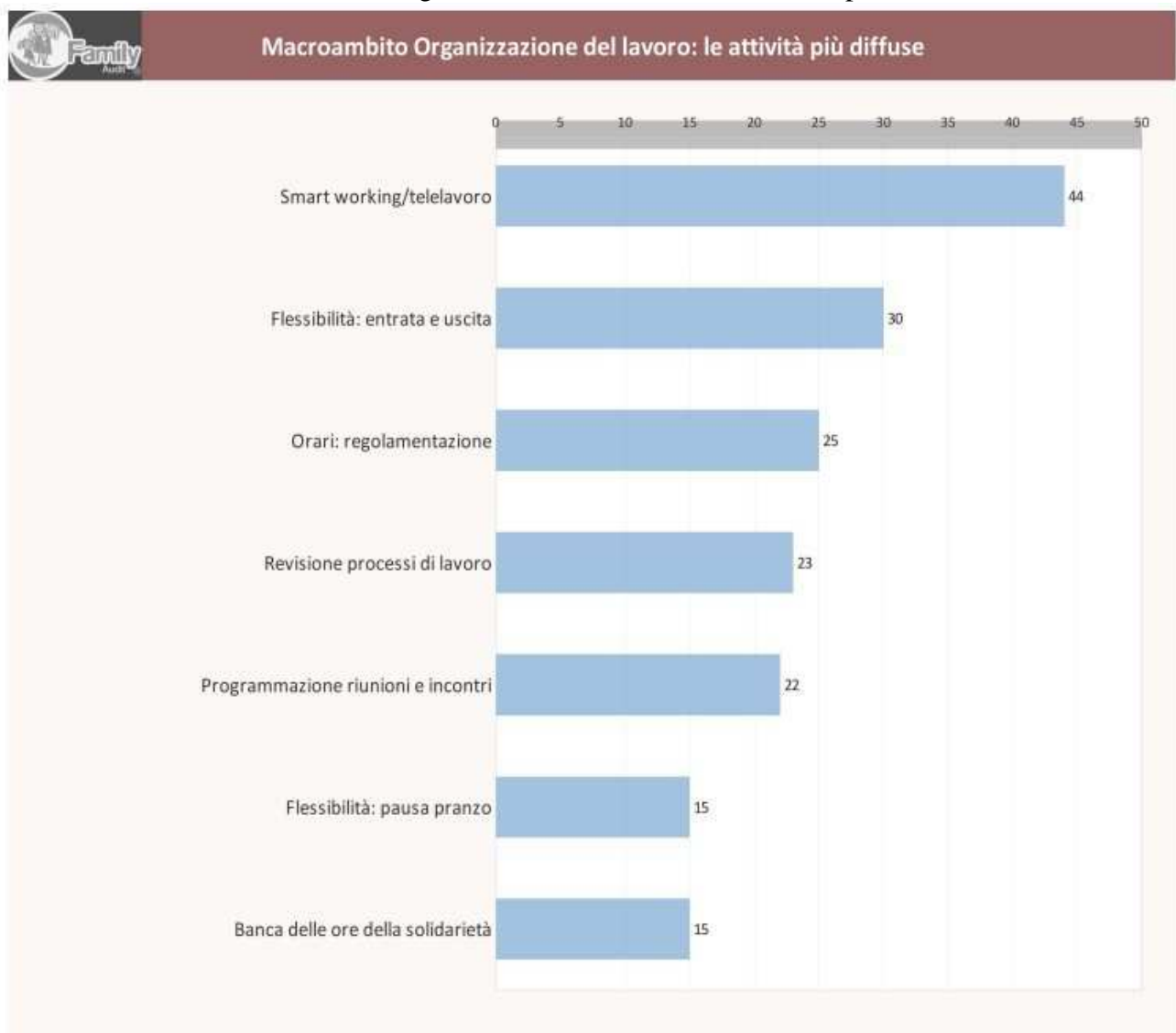
Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

³ Si evidenzia che alcune attività ricadono su più macro ambiti, quindi il totale delle misure risulta maggiore rispetto al numero di azioni indicato a pag. 45 del presente documento.

Per dare maggiori dettagli sulla tipologia di azione messe in campo dalle organizzazioni auditate, la figura successiva (**Grafico 7**) mostra le attività più diffuse per il macro ambito Organizzazione del lavoro che – come detto in precedenza – è quello più rilevante per lo sviluppo di politiche aziendali di conciliazione.

L'attività più diffusa in questo macro ambito è l'introduzione (o il potenziamento) del telelavoro/smart working nell'organizzazione, con 44 azioni previste nei vari Piani aziendali (quasi una per ogni Piano in media). Seguono altre misure legate agli orari di lavoro (flessibilità, regolamentazione degli orari conciliante) e alla revisione dei processi di lavoro.

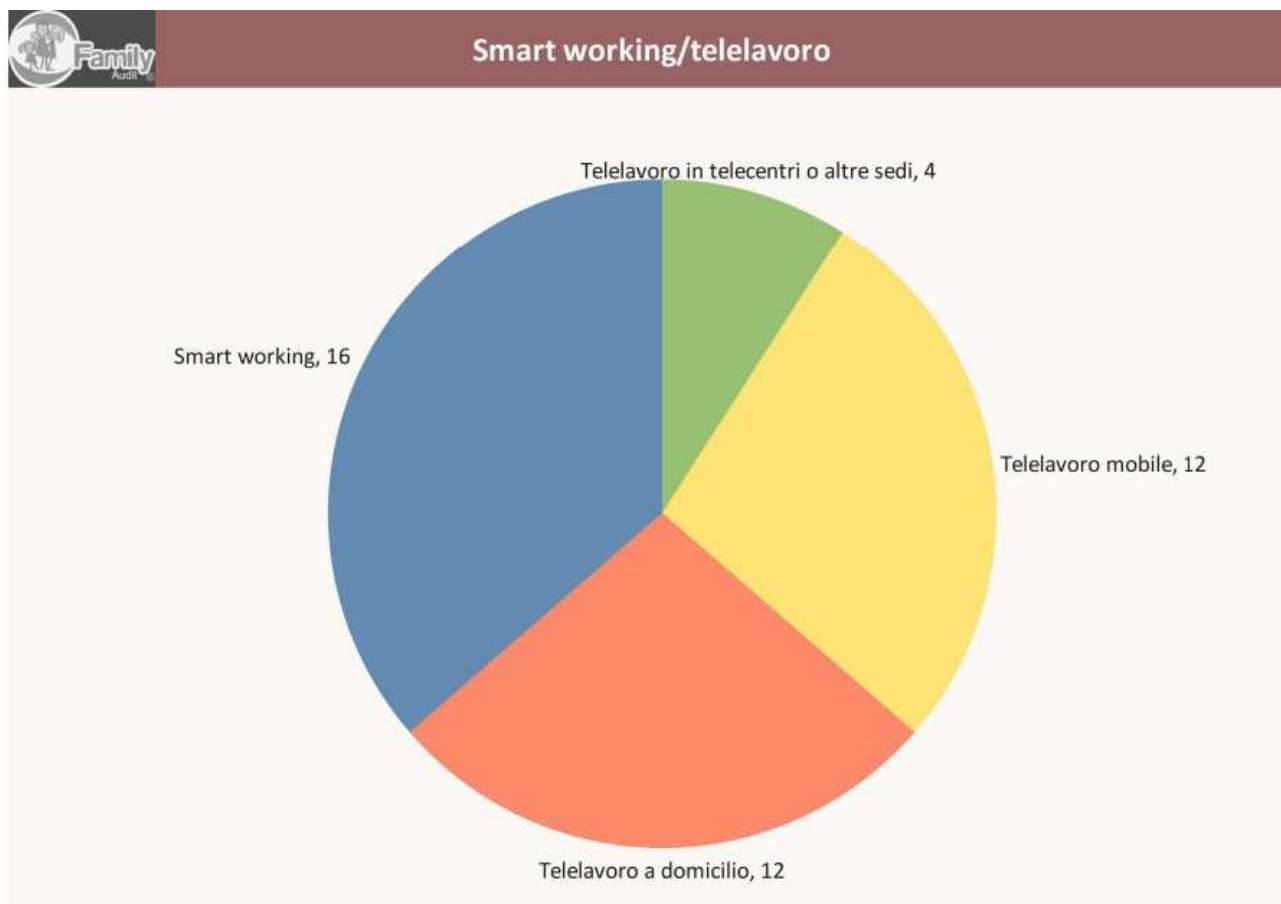
Grafico n. 7
“Macro ambito Organizzazione del lavoro: le attività più diffuse”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020

Grafico n. 8

“Ripartizione azioni relative a smart working/telelavoro”



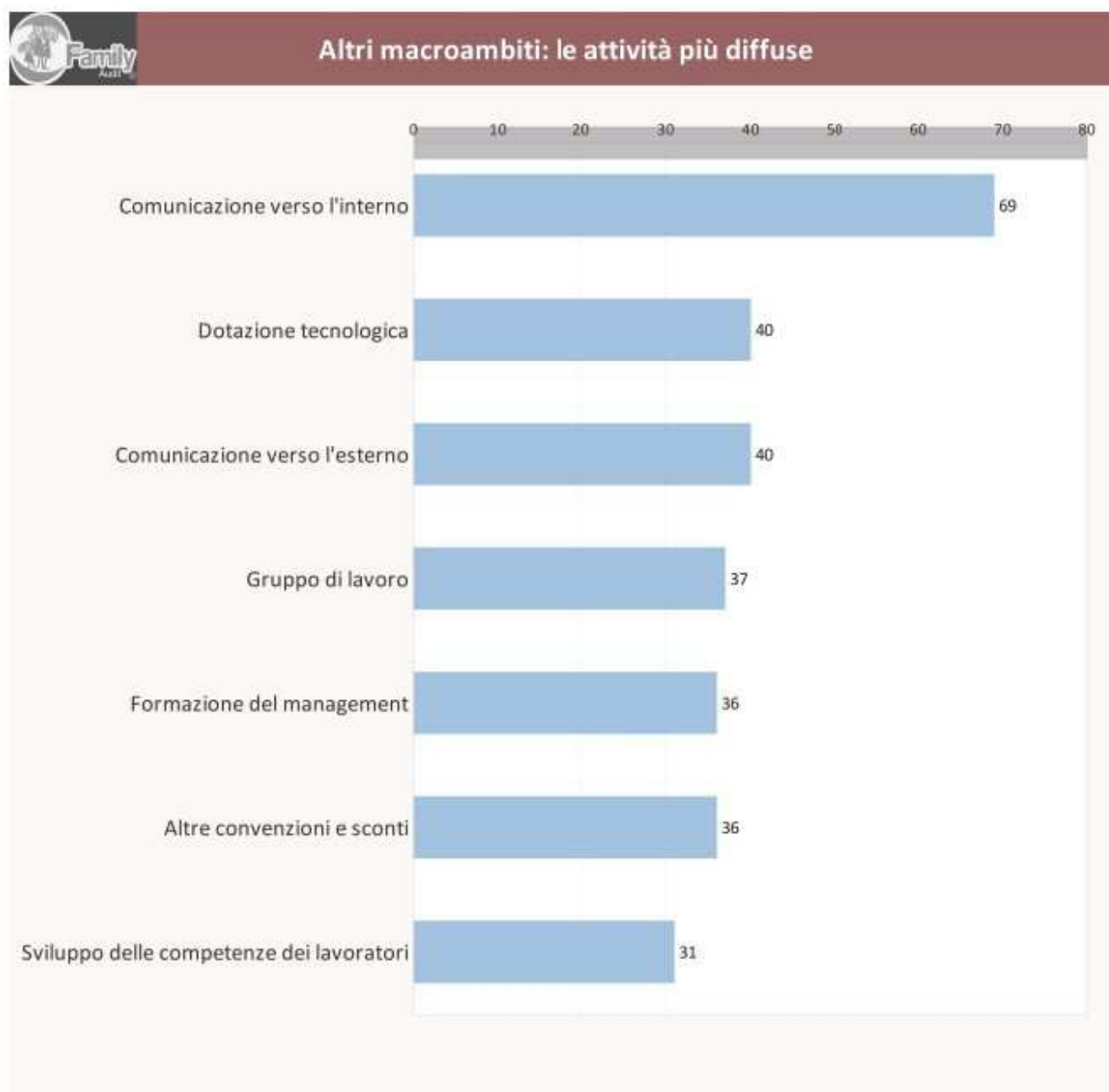
Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Il **Grafico 8** mostra la ripartizione delle azioni relative a smart working/telelavoro: la voce più diffusa è lo smart working in senso stretto (16 attività), seguito dal più tradizionale telelavoro a domicilio e dal telelavoro mobile (12 azioni ciascuno), mentre meno diffuso è il telelavoro in telecentri o altre sedi (4 azioni).

Degli altri macro ambiti (**Grafico 9**), la misura di gran lunga più adottata è l'adozione di strumenti di comunicazione rivolti all'interno dell'organizzazione (69 azioni registrate). Seguono misure che prevedono l'adozione di strumenti tecnologici, la comunicazione verso l'esterno, misure legate allo sviluppo del personale (formazione dei dirigenti, gruppo di lavoro, formazione dei lavoratori sui temi della conciliazione) e convenzioni a favore della famiglia.

Grafico n. 9

“Altri macro ambiti: attività più diffuse”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

2.2 MISURE DI FLESSIBILITÀ

2.2.1. Il Modello di rilevazione dati

Il Modello di rilevazione dati è un modulo elettronico tramite il quale l'organizzazione fornisce all'Ente di certificazione informazioni su circa 30 indicatori relativi al proprio personale e fa parte degli strumenti adottati a supporto del processo di certificazione Family Audit.⁴

Obiettivo di questo strumento è la raccolta di dati oggettivi e misurabili utili:

- al consulente per rilevare eventuali criticità e proporre azioni coerenti nel Piano aziendale;

⁴ I dati raccolti nel Modello di rilevazione dati sono trattati nel rispetto della normativa sulla privacy.

- al valutatore e al Consiglio dell'Audit in sede di valutazione e riconoscimento del marchio per una verifica di coerenza azioni e di eventuale miglioramento conseguito;
- alle organizzazioni per verificare l'andamento nel tempo delle variabili e per confrontare il proprio livello con quello di organizzazioni simili;
- all'Ente di certificazione per monitorare l'andamento generale del processo per gruppi di organizzazioni.

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

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

La **Tabella 4** presenta l'elenco delle variabili raccolte attraverso il modello.

Tabella n. 4

“Elenco degli indicatori raccolti con il Modello di rilevazione dati”

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

Il modello è accompagnato da istruzioni dettagliate e puntuali che servono a garantire omogeneità (nello spazio e nel tempo) nei dati rilevati presso le diverse organizzazioni. I modelli raccolti sono in ogni caso validati dal personale dell'Ente di certificazione che richiede verifiche o correzioni in caso di anomalie, quali la mancata compilazione di alcune parti o la presenza di valori non coerenti con quelli dei modelli precedenti o di valori fuori scala per una data variabile. I dati raccolti tramite il Modello costituiscono la base per l'elaborazione (spesso automatica) di una serie di strumenti adottati a supporto dello standard Family Audit, ed in particolare di:

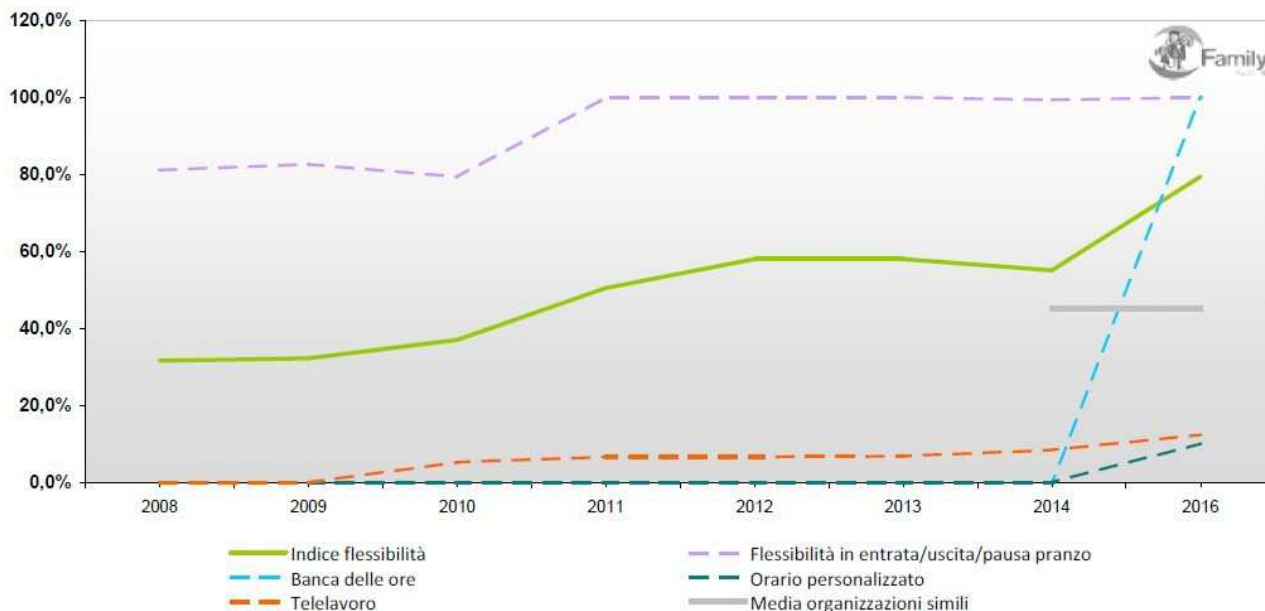
- una **sintesi numerica**, nella quale le informazioni sono presentate in tabelle che mostrano anno per anno i valori delle variabili, in formato assoluto e percentuale, disaggregate secondo vari criteri (principalmente per genere, qualifica e presenza di carichi di cura);
- una **sintesi grafica**, che permette di confrontare per una serie di indicatori il valore ottenuto dall'organizzazione con la media delle organizzazioni auditate e delle organizzazioni dello stesso tipo e di visualizzare l'andamento nel tempo di ciascuna variabile, sia a livello dell'intera organizzazione sia per sottogruppi di lavoratori (uomini e donne, con o senza carichi di cura);
- un **cruscotto aziendale**, uno strumento elettronico che permette l'interrogazione dinamica dei dati raccolti con il modello e mette in evidenza le variabili più significative per l'organizzazione (scegliendo quelle che si discostano maggiormente dalla media delle organizzazioni simili);
- altre **elaborazioni di sintesi** prodotte al bisogno con opportune query sul database utilizzato per archiviare i dati forniti dalle organizzazioni con il Modello.

2.2.2. Indice di flessibilità

L'indice di flessibilità (**Grafico 10**) è una misura sintetica che consente di valutare l'andamento nel tempo del grado di flessibilità offerto dall'organizzazione rispetto alle “best practices” riscontrate nel database dei Modelli di rilevazione dati. Esso è costruito a partire dai valori dei seguenti indicatori:

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

Grafico n. 10
“Esempio indice di flessibilità”



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

La figura precedente mostra la rappresentazione dell'indice che viene fornita annualmente alle organizzazioni dopo che hanno presentato il modello di rilevazione dati. L'indice è rappresentato dalla linea continua verde, ed è in crescita nel tempo per l'organizzazione in oggetto, che passa da un valore inferiore alla media delle organizzazioni simili (tratto grigio sulla destra del grafico) all'inizio del percorso ad un valore superiore alla fine. Il grafico permette di apprezzare anche quali componenti portano all'aumento/diminuzione della flessibilità, in questo caso soprattutto la flessibilità in entrata/uscita estesa al 100% dei dipendenti nel 2011 e la banca delle ore concessa alla totalità dei lavoratori nel 2016.

2.2.3. Benchmark

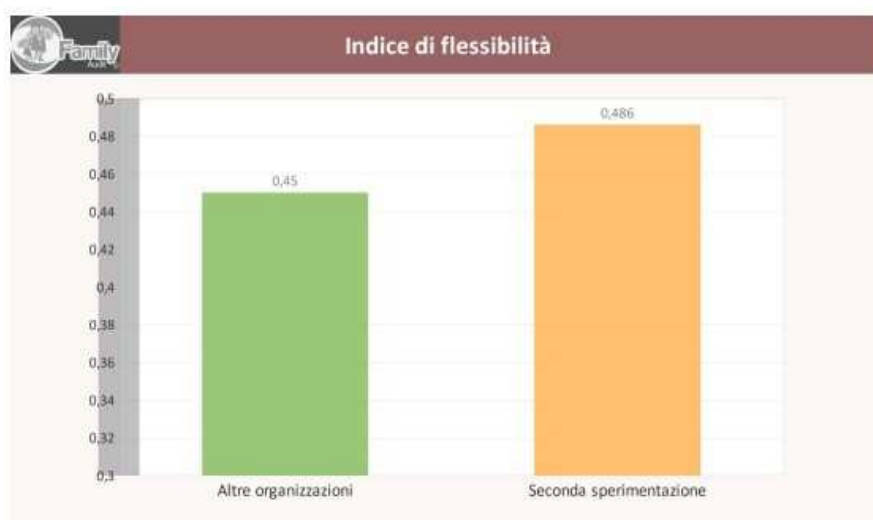
L'intero percorso di certificazione è valorizzato e supportato da strumenti di analisi e valutazione. Attraverso lo strumento della benchmark analysis le politiche di conciliazione realizzate da un'organizzazione nel processo di certificazione Family Audit, possono essere comparate con quelle di realtà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

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

2.2.4. Misure di flessibilità secondo bando

Di seguito si presentano alcune elaborazioni condotte con il modello di rilevazione dati e gli strumenti indice di flessibilità e benchmark, presentati nel paragrafo precedente. Si fa riferimento ai dati di 40 delle 45 organizzazioni aderenti al secondo bando nazionale ancora attive e per le quali sono disponibili i modelli completi per quattro annualità anno 0, anno 1, anno 2 e anno 3⁵. I dipendenti totali coinvolti sono 59.321, di cui 22.137 donne e 37.184 uomini.

Grafico n. 11
"Indice di flessibilità"



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

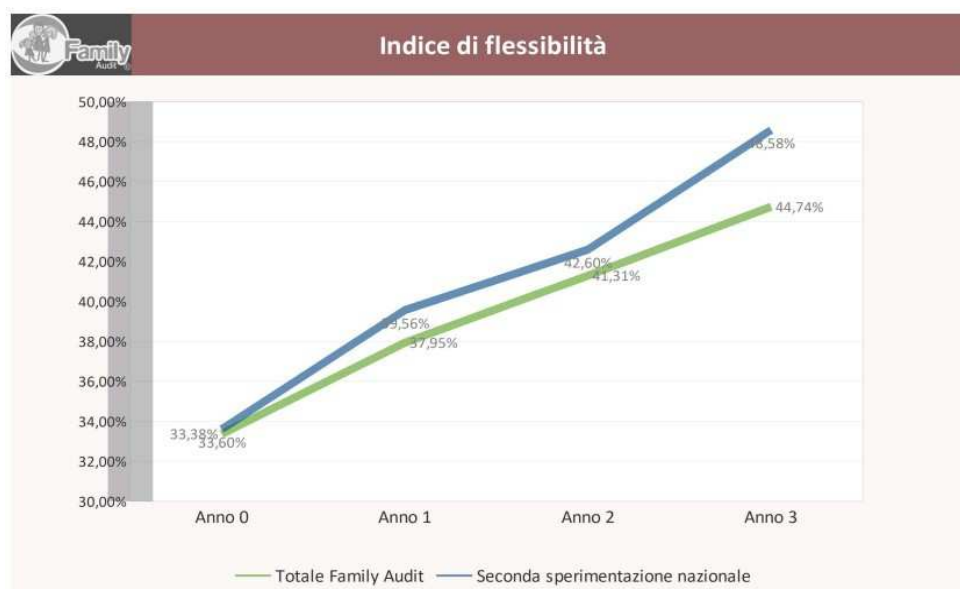
⁵ (per 5 organizzazioni vi sono stati problemi oggettivi nella compilazione in almeno una delle annualità, per cui non è stato possibile includerle nell'elaborazione)

L'analisi dei dati relativi alle 40 organizzazioni evidenzia buoni risultati ottenuti nell'introdurre e mantenere misure di flessibilità per il proprio personale. A tale riguardo, il **Grafico 11** mostra il valore medio dell'indice di flessibilità calcolato alla fine della terza annualità del processo per le organizzazioni aderenti al secondo bando nazionale e per le altre organizzazioni aderenti al Family Audit (90 organizzazioni con almeno 4 annualità compilate) e permette di notare come la flessibilità registrata nelle prime sia maggiore di quasi 4 punti.

In particolare il **Grafico 12** mette in luce come le organizzazioni aderenti al secondo bando siano partite all'anno 0 con un valore medio dell'indice pari all'incirca a quello registrato per il totale delle organizzazioni aderenti (33,6% contro 33,4%) ma abbiano registrato nel corso dei 3 anni di attuazione del processo un incremento maggiore, che le ha portate a superare di quasi 4 punti la media generale.

Grafico n. 12

“Indice di flessibilità: confronto tra organizzazioni aderenti alla seconda sperimentazione nazionale e totale delle organizzazioni certificate”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Grafico n. 13

“Indice di flessibilità e dimensione delle organizzazioni”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Nel **Grafico 13** l'andamento del valore dell'indice di flessibilità è mostrato per 3 gruppi di organizzazioni aderenti al secondo bando nazionale di dimensioni differenti: le organizzazioni di piccole dimensioni (fino a 15 addetti) sono quelle che hanno registrato il maggior incremento, partendo da un valore del 27,6% per arrivare al 57,3% al termine del terzo anno di attuazione del processo. Le organizzazioni di grandi dimensioni (oltre 100 dipendenti), invece, presentano una crescita più contenuta (dal 33,8% all'anno 0 al 44,6% all'anno 3), ma sempre in linea con quella registrata dalla media delle organizzazioni aderenti al Family Audit e mostrata nel Grafico 12.

Grafico n. 14

“Indice di flessibilità e natura (pubblica/privata) delle organizzazioni”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Il **Grafico 14** permette di notare come le organizzazioni private siano partite da un livello di flessibilità notevolmente inferiore a quelle pubbliche, con un indice pari al 27,6% contro il 36,8% delle seconde. Ad ogni modo, già a partire dal primo anno di attuazione del processo il gap è stato praticamente colmato ed in seguito la crescita del valore dell'indice è stata simile per i due gruppi, se si eccettua una leggera accelerazione delle pubbliche nell'ultima annualità che le ha portate ad un valore finale di 3 punti superiore a quello delle private. (48,8% contro 45,7%).

Gli occupati che godono di almeno una forma di flessibilità sul lavoro (**Grafico 15**) sono aumentati di 16 punti percentuali, passando dal 72% all'88% circa nei 3 anni di attivazione del processo.

Grafico n. 15
 “Occupati con una qualunque forma di flessibilità”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Il **Grafico 16** riguarda gli occupati con orari flessibili in entrata: questi sono i due terzi del totale (66%) e sono aumentati di oltre 13 punti nelle quattro annualità analizzate. La misura è disponibile in proporzioni praticamente uguali per i dipendenti dei due generi maschile e femminile.

Grafico n. 16
 “Occupati con flessibilità in entrata



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

La misura di flessibilità che ha registrato il più ampio aumento nell’utilizzo in senso assoluto da parte delle organizzazioni è la banca delle ore (**Grafico 17**). Se, infatti, al momento dell’avvio del processo questa era disponibile in media per il 36% dei dipendenti, allo scadere della terza annualità la proporzione è salita a quasi il 56% degli occupati (+20%).

In questo caso le donne registrano in media un tasso di diffusione dello strumento leggermente maggiore (57% contro il 53% degli uomini).

Grafico n. 17
 “Occupati con banca delle ore”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Grafico n. 18
 “Occupati con orario personalizzato”



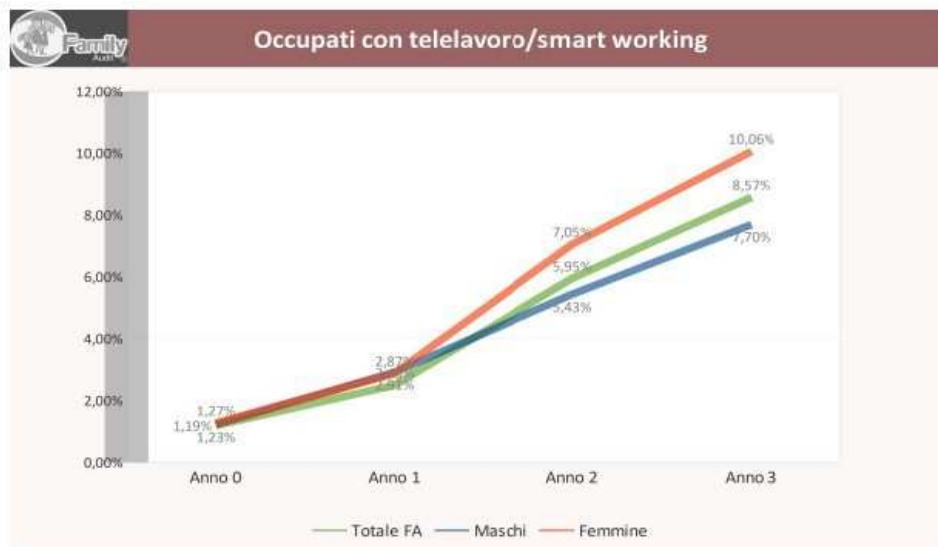
Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

L'orario personalizzato (**Grafico 18**) registra un andamento particolare rispetto alle altre forme di flessibilità, presentando uno sviluppo leggermente decrescente nella prima annualità e una netta inversione di tendenza nella terza.

Probabilmente questa misura viene introdotta a completamento della propria offerta di strumenti di conciliazione da organizzazioni che hanno già raggiunto una certa maturità nella gestione della stessa. Sono sempre le lavoratrici a vantare un utilizzo maggiore dello strumento (15,7% contro il 10,1% dei colleghi maschi al termine della terza annualità).

Se la banca delle ore è lo strumento che ha registrato il maggior incremento in termini assoluti, il telelavoro/smart working è quello che mostra il maggior incremento relativo, registrando di fatto un incremento di 7 volte (dall'1,2% all'8,6%) nella quota di dipendenti che hanno a disposizione questa modalità lavorativa (**Grafico 19**). Questo dato è coerente con quanto illustrato prima relativamente alle attività ricadenti nel macro ambito Organizzazione del lavoro messe in campo dalle organizzazioni aderenti e, cioè, che l'introduzione del telelavoro risulta essere la misura più diffusa.

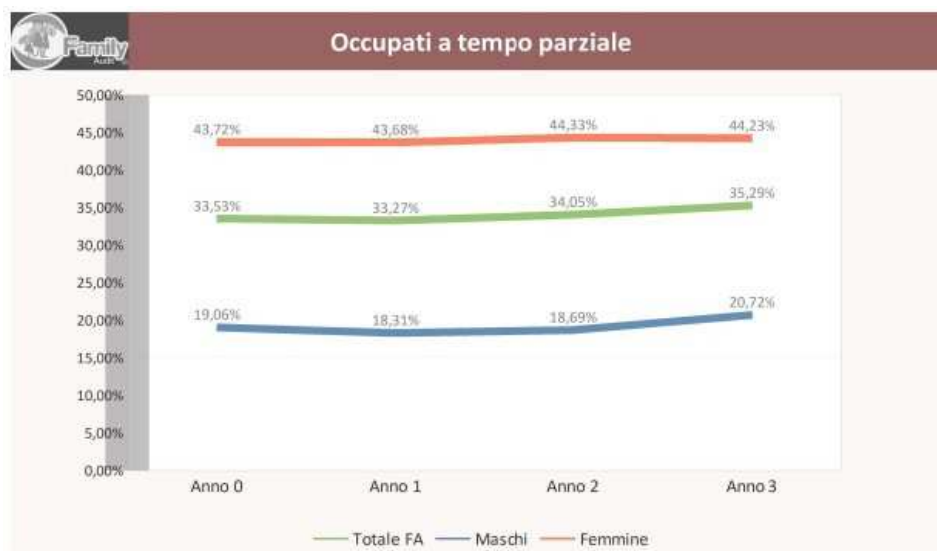
Grafico n. 19
“Occupati con telelavoro/smart working”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Tra le forme di flessibilità rientra anche la possibilità di lavorare a part-time (**Grafico 20**). Questa ha registrato in media un leggero aumento (dal 33,5% al 35,3% di dipendenti coinvolti in media) nel corso del periodo analizzato. In questo, caso il divario tra donne e uomini è notevole, con le prime che vedono un coinvolgimento che sfiora il 45% (44,2%), mentre i secondi superano di poco il 20% (20,7%).

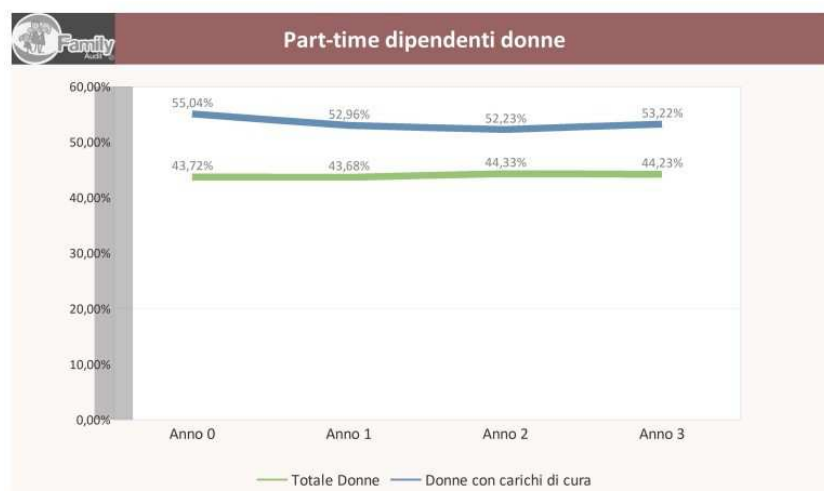
Grafico n. 20
“Occupati a tempo parziale”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

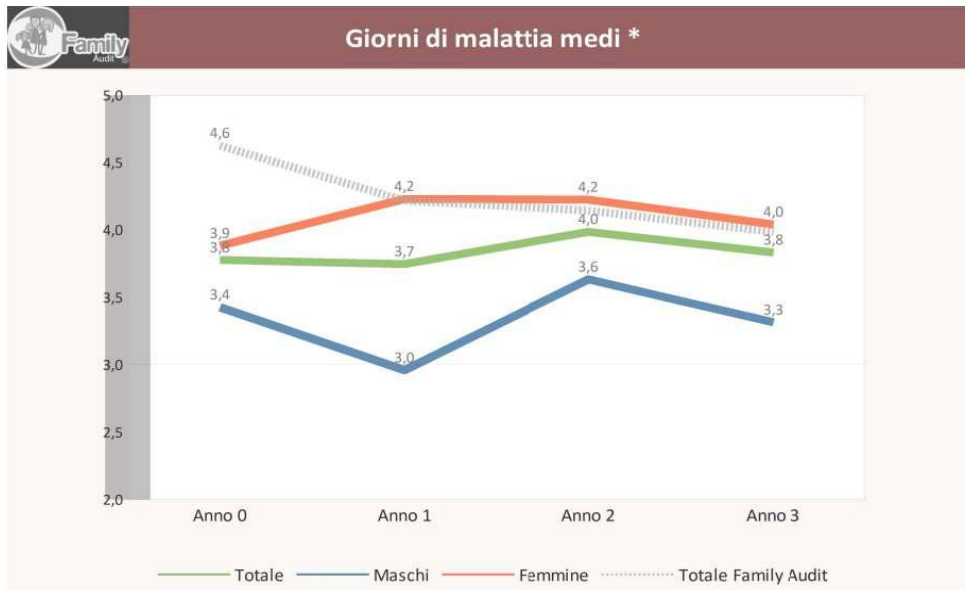
Il **Grafico 21** mostra come tra le donne quelle con il maggior ricorso al part-time siano quelle con carichi di cura, che vi ricorrono in media in più di un caso su due (53% al termine della terza annualità). Tale proporzione è in leggera diminuzione nel corso dei quattro anni del processo (il valore di partenza superava il 55%9).

Grafico n. 21
“Part-time dipendenti donne”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Grafico n. 22
“Giorni di malattia medi”

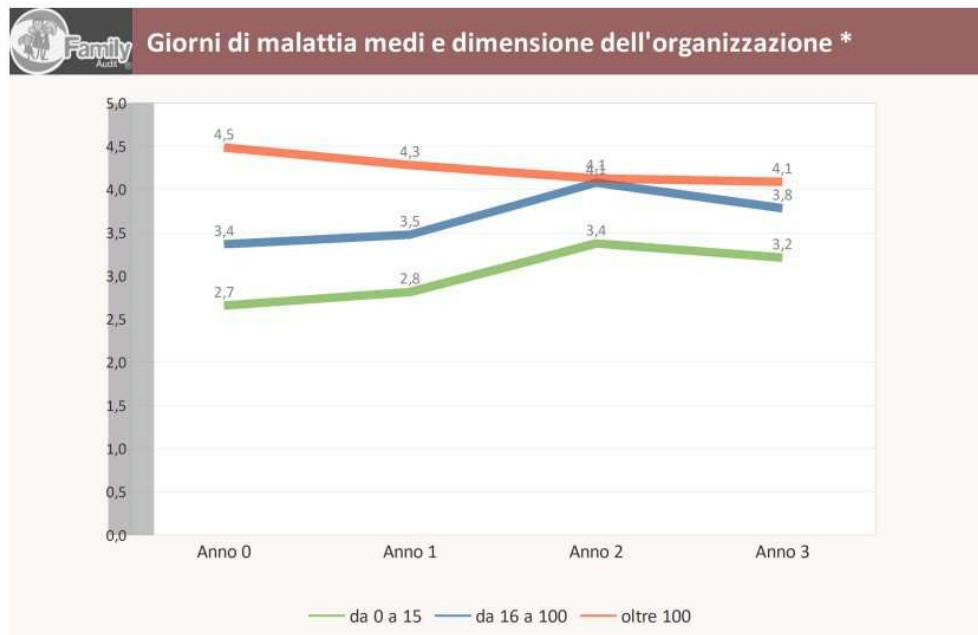


Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Tra gli indicatori raccolti attraverso il Modello di rilevazione dati rientrano anche i giorni di malattia medi per dipendente (**Grafico 22**). Questi sono rimasti pressoché stabili intorno alle 3,9 giornate medie nel corso delle 3 annualità considerate, con valori leggermente più alti per le donne che per gli uomini. Se pensiamo che mediamente le organizzazioni aderenti al processo riducono di oltre mezza giornata questo indicatore nel corso dei 3 anni che portano al certificato Executive (linea tratteggiata sul grafico), pare che alle organizzazioni coinvolte nella seconda sperimentazione occorra ancora un po' di tempo per raccogliere i risultati della maggior flessibilità concessa ai dipendenti. Va però detto che il valore di questo indicatore per le organizzazioni aderenti al secondo bando nazionale all'inizio del percorso era già su valori bassi (3,8 giorni di malattia medi all'anno per dipendente) ed in linea con quello ottenuto dalle altre organizzazioni dopo 3 anni dall'adesione al progetto.

Grafico n. 23

“Giorni di malattia medi e dimensioni dell’organizzazione”

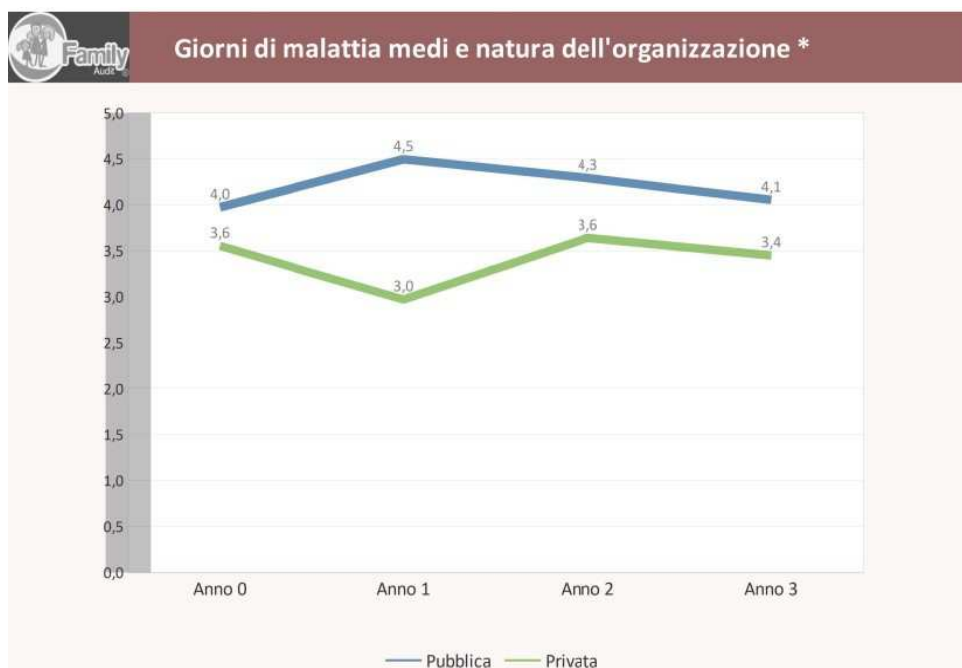


Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

A questo riguardo, il **Grafico 23** mostra come le organizzazioni di dimensioni maggiori (oltre i 100 dipendenti) abbiano registrato effettivamente un calo di 0,4 giornate di malattia medie all’anno (da 4,5 a 4,1) comparabile con quello sperimentato in media nelle organizzazioni che aderiscono al Family Audit, mentre per le più piccole questo indicatore è rimasto pressoché stabile ma su valori inferiori.

Grafico n. 24

“Giorni di malattia medi e natura dell’organizzazione”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Dalla lettura del **Grafico 24** emerge come né le organizzazioni private né quelle pubbliche abbiano sperimentato aumenti o cali significativi nel numero di giornate medie di malattia annue per dipendente, con le prime che registrano sempre valori leggermente inferiori rispetto alle seconde.

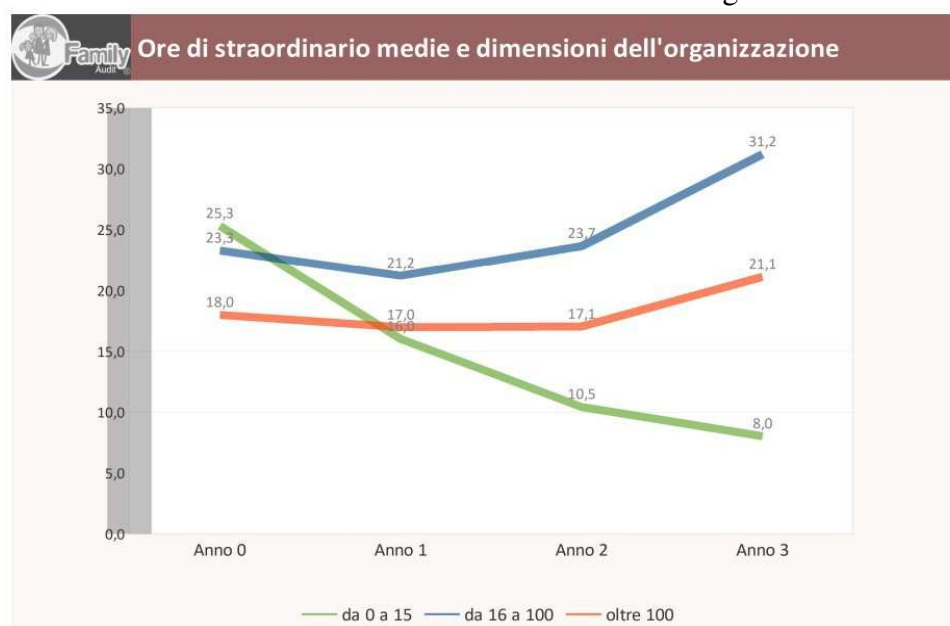
La figura successiva (**Grafico 25**) si riferisce invece alle ore di straordinario registrate in media da ciascun occupato nell’anno precedente alla compilazione del Modello. Anche per questo indicatore non si osserva la flessione che generalmente registrano le organizzazioni auditate nel corso delle tre annualità (riga tratteggiata sul grafico). Gli uomini, con 25,1 ore all’anno in media, risultano svolgere un numero di ore di straordinario superiore a quelle svolte dalle donne (18,3), e la differenza è rimasta pressoché costante nel corso del tempo. Il valore totale dell’indicatore (linea verde) alla fine della terza annualità è comunque in linea con quello registrato da tutte le organizzazioni aderenti al Family Audit a questo punto del processo (22,2 ore medie all’anno).

Grafico n. 25
 “Ore di straordinario medie”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020

Grafico n. 26
 “Ore di straordinario medie e dimensioni dell’organizzazione”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020

Il **Grafico 26** permette di osservare come le organizzazioni di piccole dimensioni abbiano registrato un sensibile calo nelle ore medie di straordinario all’anno per dipendente, passando da 25,3 a 8,0 ore all’anno.

Non si segnalano, invece, particolari differenze nell’andamento tra organizzazioni pubbliche e private (**Grafico 27**), con le seconde che presentano valori leggermente inferiori durante tutte le annualità del processo.

Grafico n. 27

“Ore di straordinario medie e dimensioni dell’organizzazione”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020

Il **Grafico 28** mostra invece l’andamento delle progressioni di carriera. Queste sono in leggera crescita nel corso delle prime due annualità (dal 2,4 al 3,4% dei dipendenti), per poi flettere nuovamente nella terza. Tale andamento vale sia per i dipendenti maschi che per le donne.

Grafico n. 28

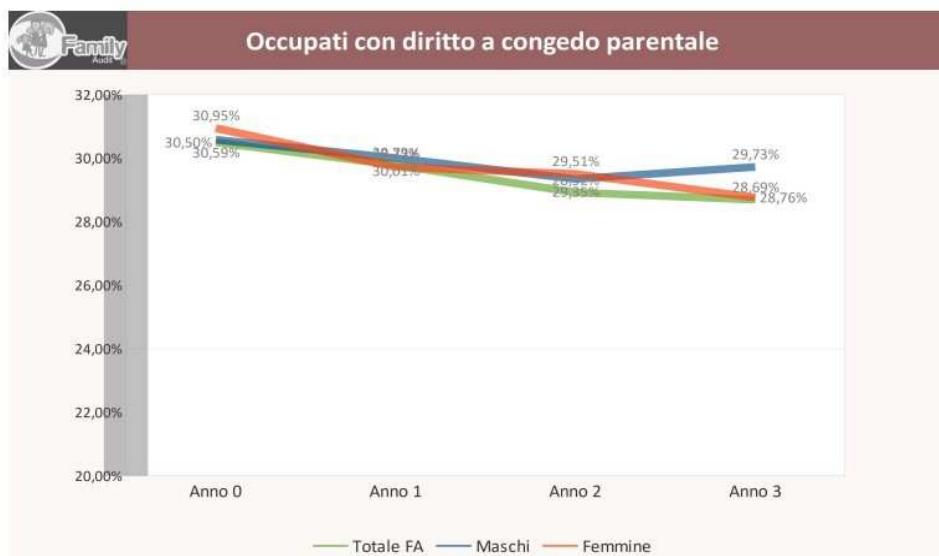
“Progressioni di carriera”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020

Gli occupati con diritto al congedo parentale, ovvero con figli di età uguale o inferiore ai 12 anni, sono in calo dal 30,5% al 28,7% nel corso delle 4 annualità considerate (**Grafico 29**).

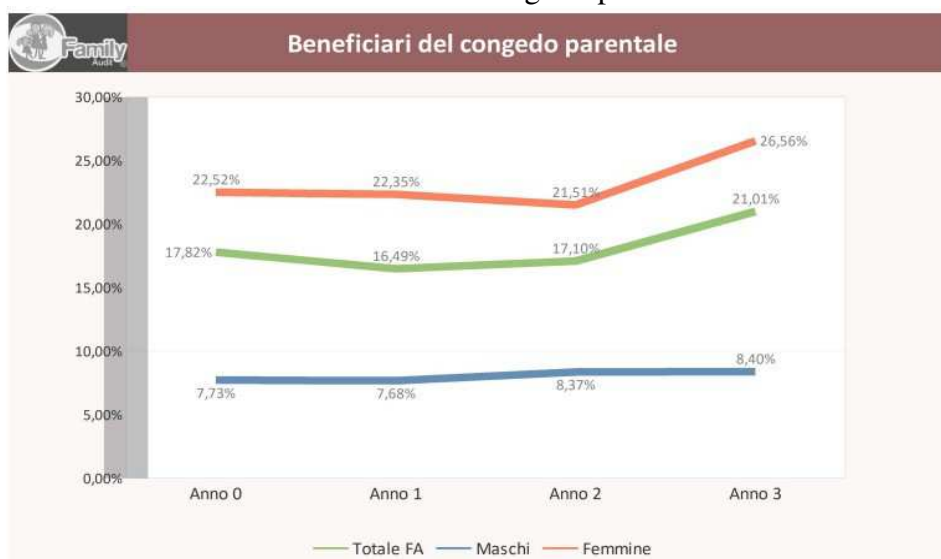
Grafico n. 29
 “Occupati con diritto al congedo parentale”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020

Il **Grafico 30** si riferisce invece alla quota media di dipendenti delle organizzazioni che hanno effettivamente beneficiato del congedo parentale: questa è praticamente costante tra l’anno 0 e l’anno 2 intorno al 17% (22% per le donne ed 8% per gli uomini), per poi salire al 21% nella terza annualità, anche se questo aumento è dovuto ad un maggior utilizzo da parte delle sole lavoratrici, che arrivano ad un 26,5%. Questo andamento, se confrontato con il dato relativo al numero di aventi diritto, mostrato nel grafico precedente, ci permette di dire che nel corso del processo si è avuto comunque un continuo aumento al ricorso ai congedi parentali da parte dei dipendenti che ne avevano diritto.

Grafico n. 30
 “Beneficiari del congedo parentale”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020

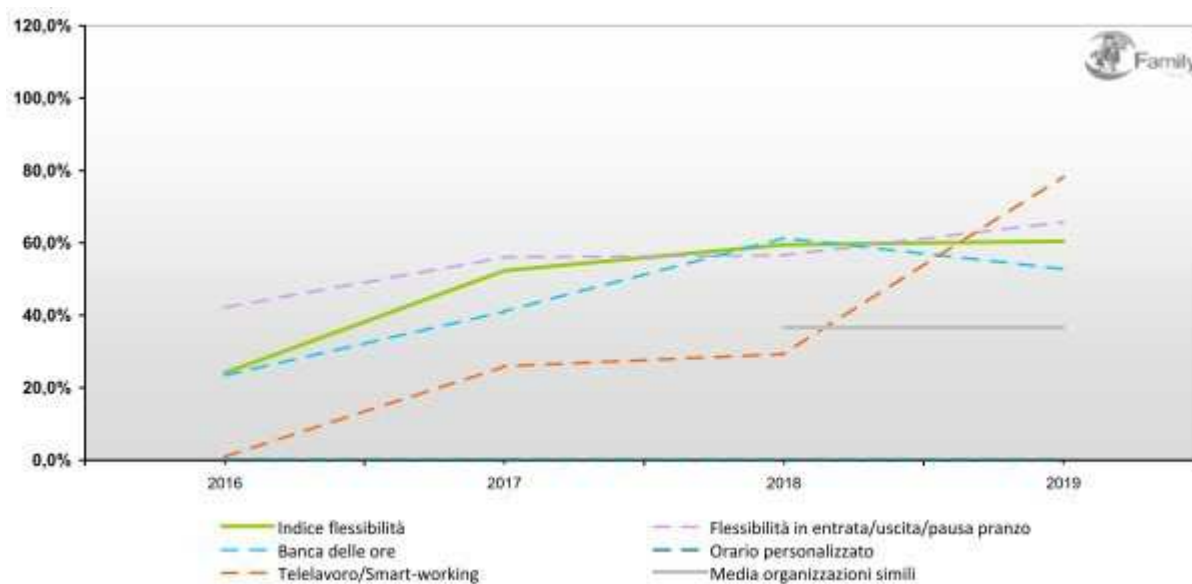
2.3 ORGANIZZAZIONE CON IMPATTO SIGNIFICATIVO

Di seguito si riporta l'esempio di una delle 45 aziende aderenti al secondo bando nazionale emerso come particolarmente virtuoso dal confronto con la benchmark analysis, strumento di valutazione e analisi presentato nel paragrafo precedente.

Si tratta di un'azienda appartenente al settore privato, di grandi dimensioni (oltre 100 dipendenti), con una ripartizione in base al genere pari al 71% di uomini e 29% di donne.

Come evidenziato dai dati che l'azienda fornisce annualmente compilando il Modello di rilevazione dati, tra il 2016 e il 2019 l'indice di flessibilità si è più che duplicato. Dai dati emerge infatti che nel 2016, al momento dell'avvio del processo, l'indice di flessibilità (**Grafico 31**) è pari al 24%, mentre al conseguimento del certificato Family Audit Executive, nel 2016, il valore è salito all'60%. L'indicatore medio di organizzazioni simili si attesta invece al 38%.

Grafico n. 31
“Flessibilità – Diagramma di sintesi”

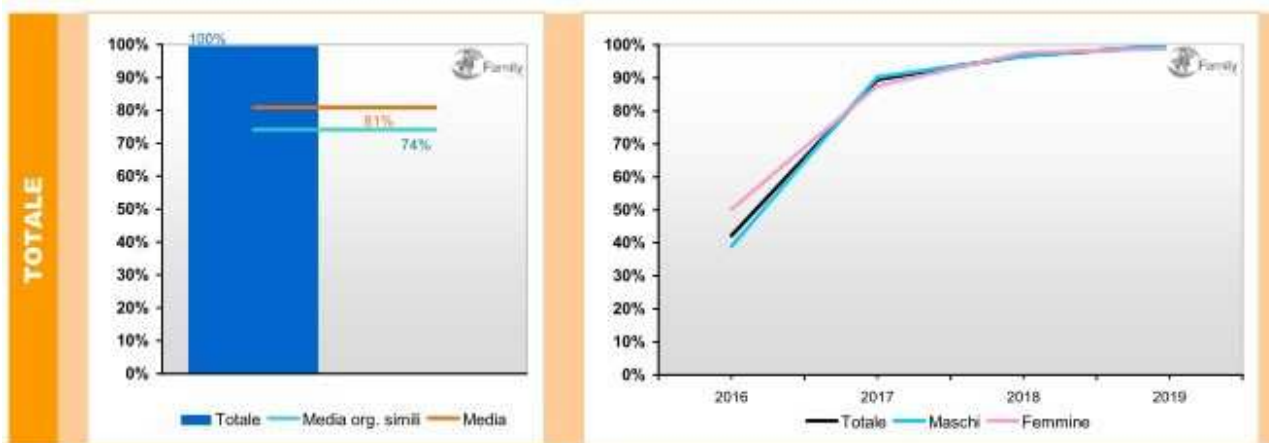


Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Il **Grafico 32** mostra come i dipendenti che godono di almeno una forma di flessibilità tra quelle previste sono passati da poco più del 40% all'inizio del percorso (anno 2016), con una situazione leggermente migliore per le donne (50%) alla totalità (100%) nel 2019, superando nettamente sia la media delle organizzazioni simili che la media complessiva delle organizzazioni aderenti alla certificazione Family Audit.

Grafico n. 32
 “Occupati con una qualsiasi forma di flessibilità”

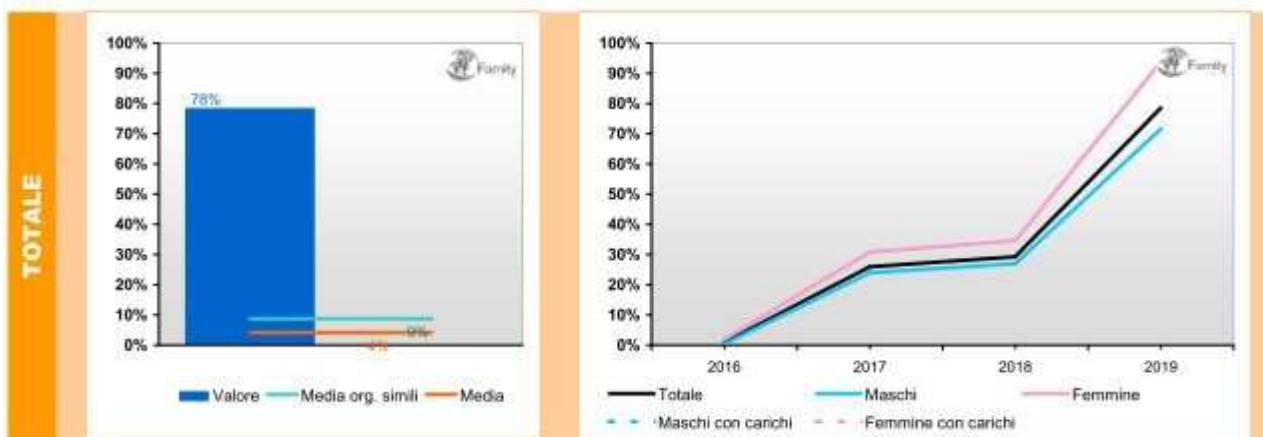
Occupati con una qualsiasi forma di flessibilità



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Grafico n. 33
 “Occupati con telelavoro/smart working”

Occupati con orario telelavoro/smart-working



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

La forma di flessibilità che ha contribuito maggiormente al miglioramento del valore dell'indice di flessibilità è il telelavoro/smart working (**Grafico 33**): questo era completamente assente nel 2016 (anno 0) ed è stato gradualmente introdotto nelle due annualità successive, raggiungendo una copertura di circa il 30% nel 2018, per poi essere esteso alla quasi totalità dei dipendenti nel

2019. Le donne, in particolare, registrano una diffusione dello strumento pari a quasi il 94% (contro il 72% degli uomini).

Grafico n. 34
 “Occupati con banca delle ore”



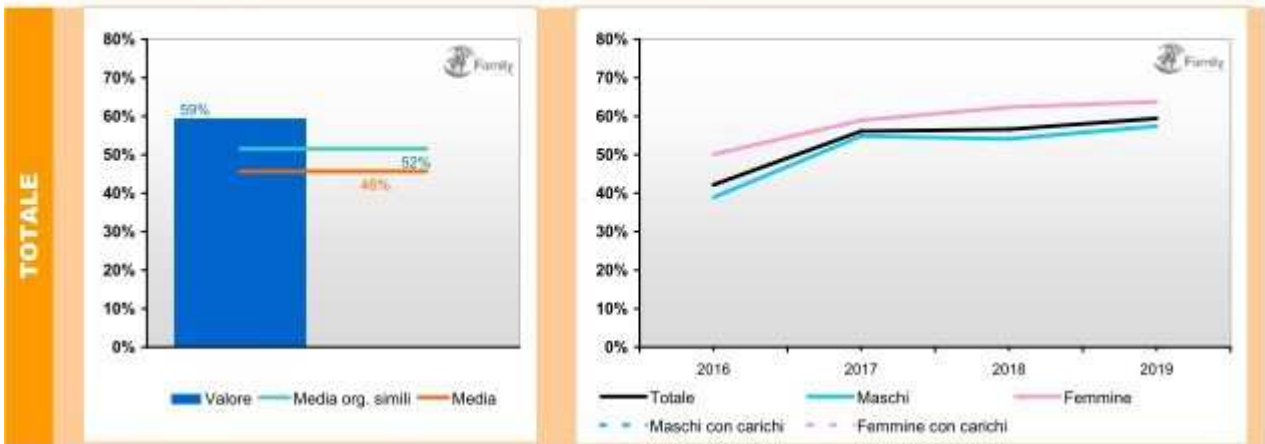
Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Tra le misure introdotte con l'adozione del Piano aziendale (**Grafico 34**) rientra anche il potenziamento della banca delle ore per i lavoratori dell'organizzazione: questa era disponibile per il 23% dei dipendenti all'inizio del processo di certificazione, è salita costantemente fino a coprire il 61% del personale nel 2018, per poi scendere leggermente (soprattutto per le donne) nell'anno successivo, probabilmente in concomitanza con il forte rafforzamento del progetto di telelavoro.

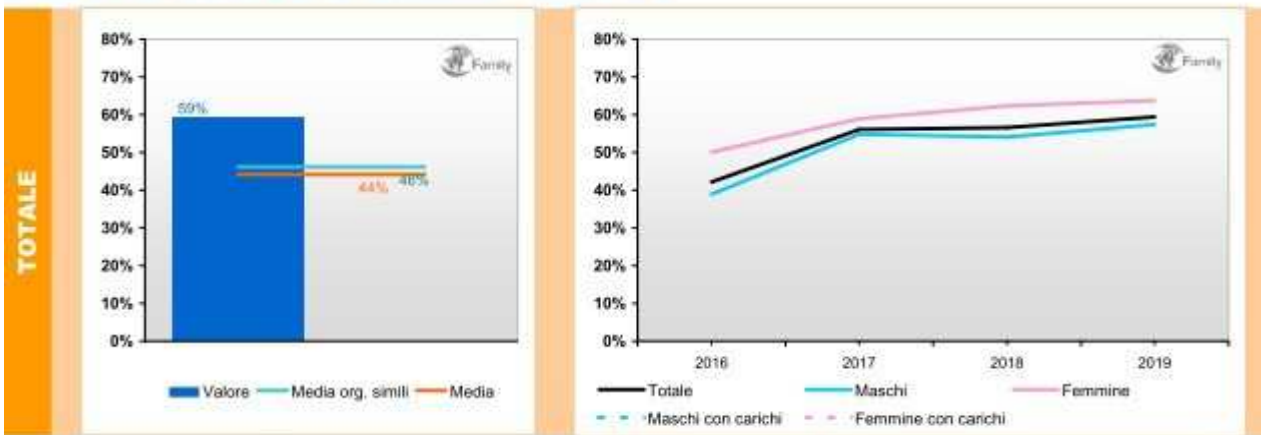
Il completamento del ventaglio di strumenti di flessibilità offerti dall'organizzazione ha previsto il rafforzamento della flessibilità in entrata/uscita e pausa pranzo (**Figura 3**). Le prime due sono state estese dal 42% al 59% dei dipendenti nel corso dei 3 anni di attivazione del processo, mentre la pausa pranzo (che partiva sempre da una quota del 42% dei lavoratori coinvolti) è stata resa flessibile per il 79% del personale. Anche per queste forme di flessibilità di orario i valori degli indici per l'organizzazione sono sensibilmente superiori a quelli medi registrati dalle altre organizzazioni aderenti.

Figura n. 3
 “Flessibilità in entrata, uscita e pausa pranzo”

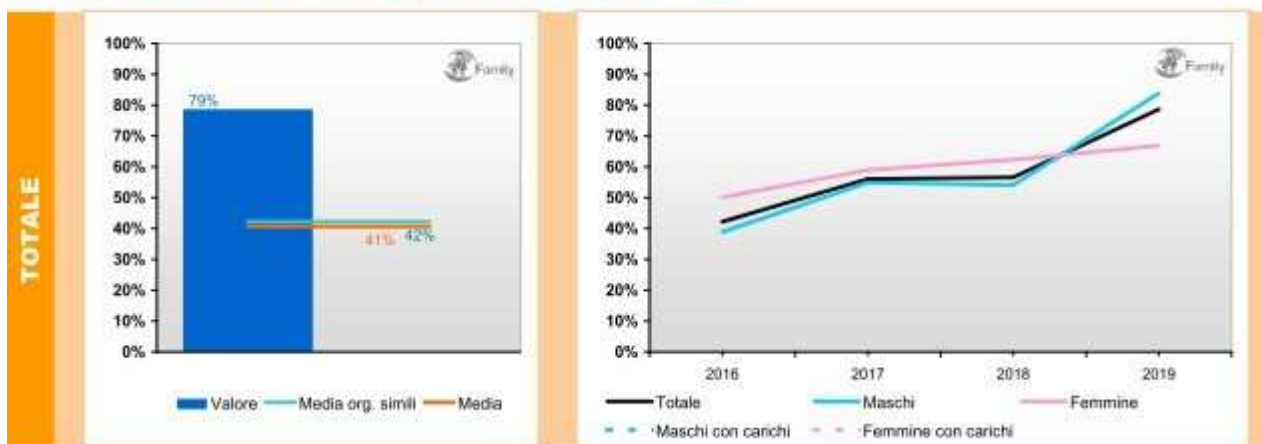
Occupati con flessibilità in entrata



Occupati con flessibilità in uscita



Occupati con pausa pranzo flessibile



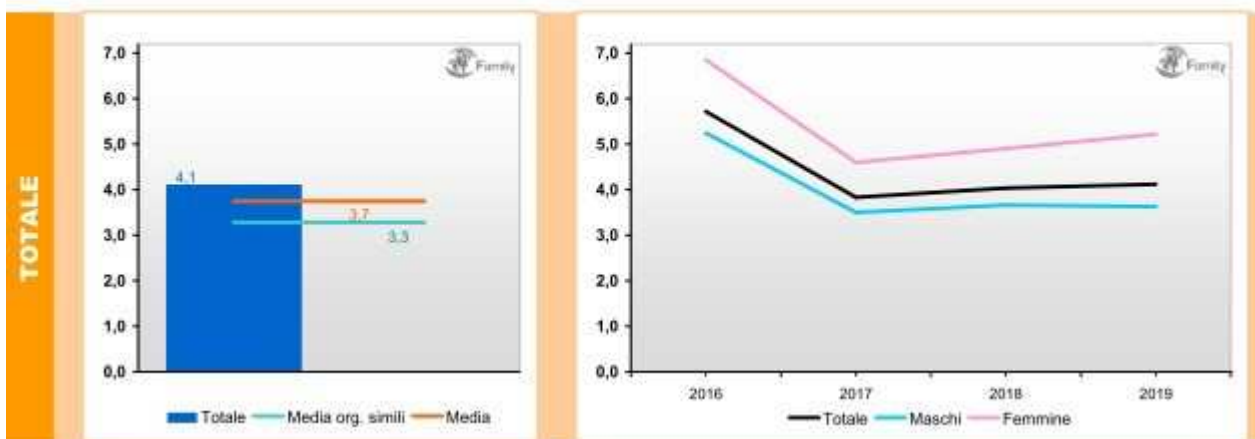
Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Il Modello di rilevazione dati evidenzia infine un altro indicatore significativo relativo ai giorni di malattia medi per dipendente (**Grafico 35**). Questi risultano in calo sensibile rispetto all'inizio del processo: si passa infatti dalle 5,7 giornate medie registrate nell'anno di avvio del processo alle 4,1 al conseguimento del certificato Family Audit Executive. Questo calo accomuna entrambi i generi, anche se rimane immutata la tendenza dei maschi ad assentarsi in media 1,6 giorni meno delle femmine nel corso dell'anno.

Grafico n. 35

“Giorni di permesso per malattia dipendente: numero giorni medi”

Giorni di permesso per malattia del dipendente: numero giorni medi corretti



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

3. PARTE TERZA – VALUTAZIONE FINALE

In questa terza parte si propone una valutazione sintetica della seconda sperimentazione nazionale dello standard Family Audit. Si illustrano le tempistiche di chiusura dell'iter di certificazione delle 45 organizzazioni attive al 31 dicembre 2020, segue un'analisi sintetica dell'impatto della certificazione e delle motivazioni che hanno portato le suddette organizzazioni a scegliere per il processo di mantenimento o per il certificato finale e due tabelle in cui si evidenziano le misure di flessibilità Family Audit adottate.

3.1 TEMPISTICHE

Con provvedimento n. 1160 di data 1 agosto 2019 la Giunta provinciale della Provincia autonoma di Trento ha posticipato la data di chiusura della seconda sperimentazione nazionale dal 24 maggio 2019 al 31 dicembre 2020, considerato il rallentamento delle tempistiche previste a seguito di richieste di prolungamento termini da parte di alcune organizzazioni a causa di ragioni organizzative interne e il rinnovo dei vertici aziendali.

Nella terza annualità, l'emergenza sanitaria legata al Covid-19 ha rappresentato un ulteriore elemento di criticità, le richieste di prolungamento termini sono aumentate in maniera significativa e hanno riguardato 16 organizzazioni sulle 45 attive al 31 dicembre 2020.

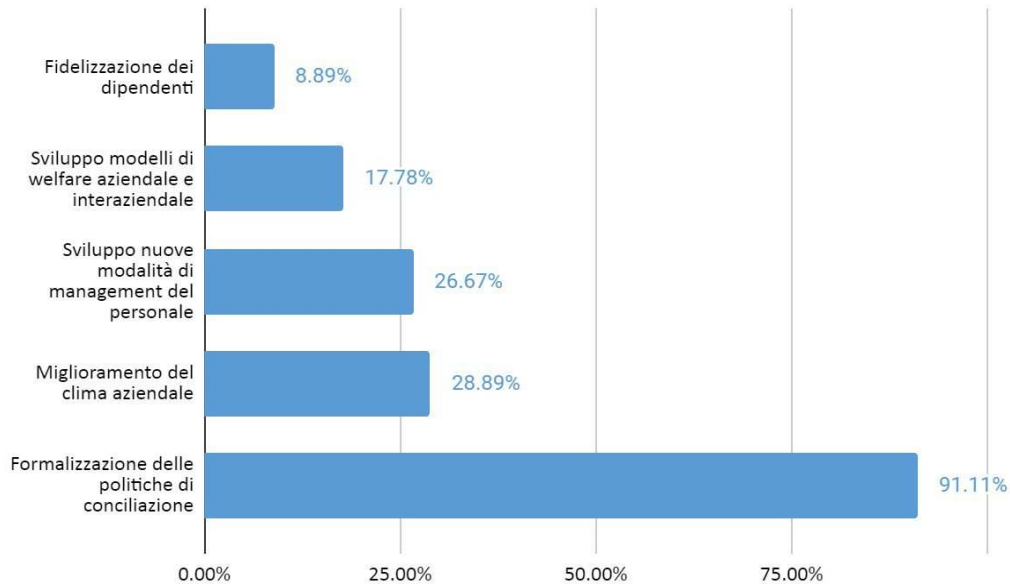
3.2 AZIENDE

Di seguito si presentano i risultati di un'indagine qualitativa condotta a partire dall'analisi della documentazione ufficiale prodotta in vista del rilascio del certificato Family Audit Executive. Nello specifico si fa riferimento al Rapporto di valutazione della terza annualità, documento con cui il valutatore formalizza l'esito dell'attività di valutazione a conclusione del triennio e il Report del workshop finale, documento redatto dal consulente per verbalizzare il workshop finale con il gruppo di lavoro della direzione. Entrambi i documenti sono forniti rispettivamente dal valutatore e dal consulente al termine del processo di certificazione, come previsto dalle Linee guida. Le elaborazioni si riferiscono alle 45 organizzazioni aderenti alla seconda sperimentazione nazionale per le quali il Consiglio dell'Audit ha espresso parere favorevole al rilascio del certificato Family Audit Executive.

Il **Grafico 36** mostra l'impatto, ovvero gli effetti sul lungo periodo rilevati al termine della seconda sperimentazione nazionale. Il principale cambiamento introdotto, con una percentuale del 91,11%, è relativo alla formalizzazione delle politiche di conciliazione introdotte con il Piano aziendale in prassi e regolamenti interni. Altri outcome rilevati riguardano il miglioramento del clima aziendale (28,89%) e lo sviluppo di nuove modalità di management del personale (26,67%). Seguono in misura minore con il 17,78% lo sviluppo di modelli di welfare aziendale e interaziendale in ottica di distretto e con l'8,89% la fidelizzazione dei dipendenti.

I cambiamenti identificati confermano, a conclusione del triennio di certificazione, una percentuale di soddisfazione per i risultati raggiunti da parte degli stakeholder coinvolti pari al 76%.

Grafico n. 36
“Impatto”



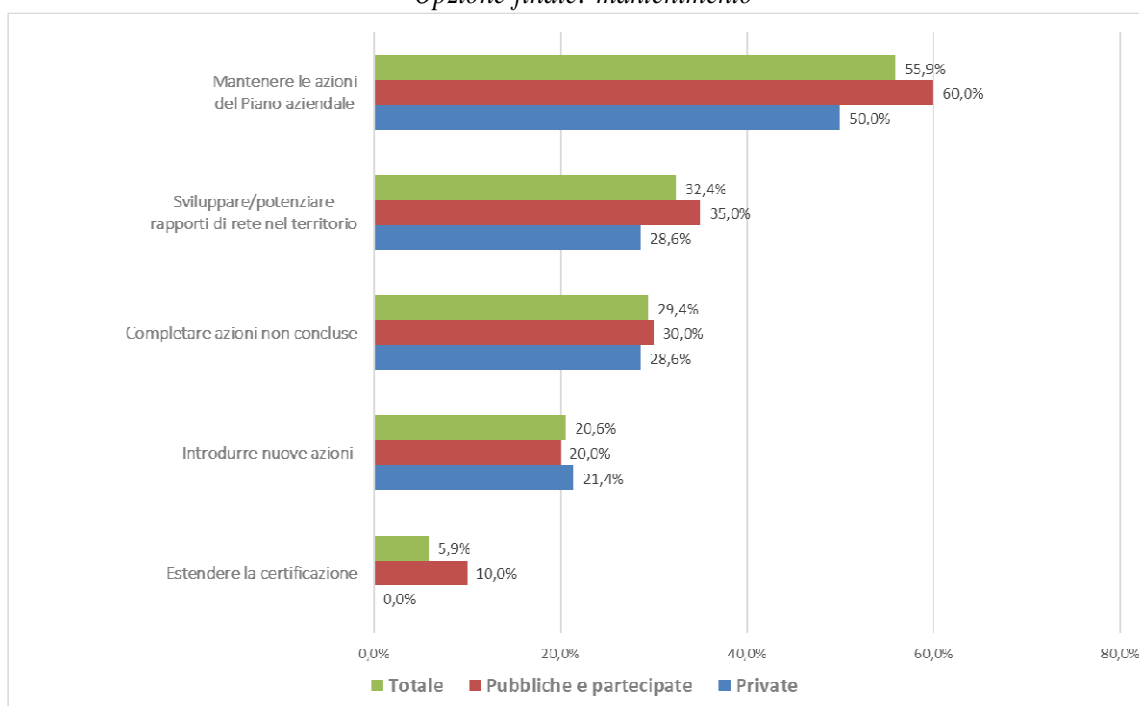
Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

L'analisi della documentazione fornita da consulenti e valutatori ha permesso inoltre di identificare le motivazioni alla base della scelta dell'opzione finale.

Delle 45 organizzazioni che hanno acquisito il certificato Family Audit Executive, 34 hanno dichiarato di voler proseguire l'iter con il processo di mantenimento, 10 hanno optato per il certificato finale. I due grafici che seguono presentano le ragioni della scelta.

Il **Grafico 37** mostra le motivazioni che hanno portato le aziende ad optare per il processo di mantenimento, mettendo in evidenza le differenze tra organizzazioni private e pubbliche. La motivazione più diffusa, per il 55,88% (60% per le pubbliche, 50% per le private), è connessa alla volontà di garantire il livello di conciliazione vita e lavoro raggiunto nel corso del triennio attraverso il mantenimento delle azioni messe in campo con il Piano aziendale. Seguono per il 32,35% (35,0% per le pubbliche, 28,6% per le private) l'intenzione di sviluppare o potenziare rapporti di rete nel territorio in un'ottica distrettuale e per il 29,41% (30,0% per le pubbliche, 28,6% per le private) o l'obiettivo di completare le azioni previste dal Piano aziendale, ma non concluse al momento del rilascio del certificato Family Audit Executive. Una percentuale più ridotta pari al 20,59% (20,0% per le pubbliche, 21,4% per le private) ha scelto di proseguire con il mantenimento per introdurre nuove azioni al fine di rispondere in maniera organica ai mutati bisogni conciliativi, in particolare tra le nuove azioni identificate spiccano misure relative al potenziamento dello smart-working, del welfare aziendale e dell'age management. Infine il 5,88% (10% per le pubbliche, nessuna per le private) delle organizzazioni dichiara di voler ampliare il bacino di beneficiari delle misure di conciliazione, estendendo la certificazione settoriale a tutta l'organizzazione. Si può quindi notare come non esistano particolari differenze nelle modalità di risposta tra organizzazioni pubbliche e private, fatta salva l'ultima modalità, utilizzata solo dalle prime.

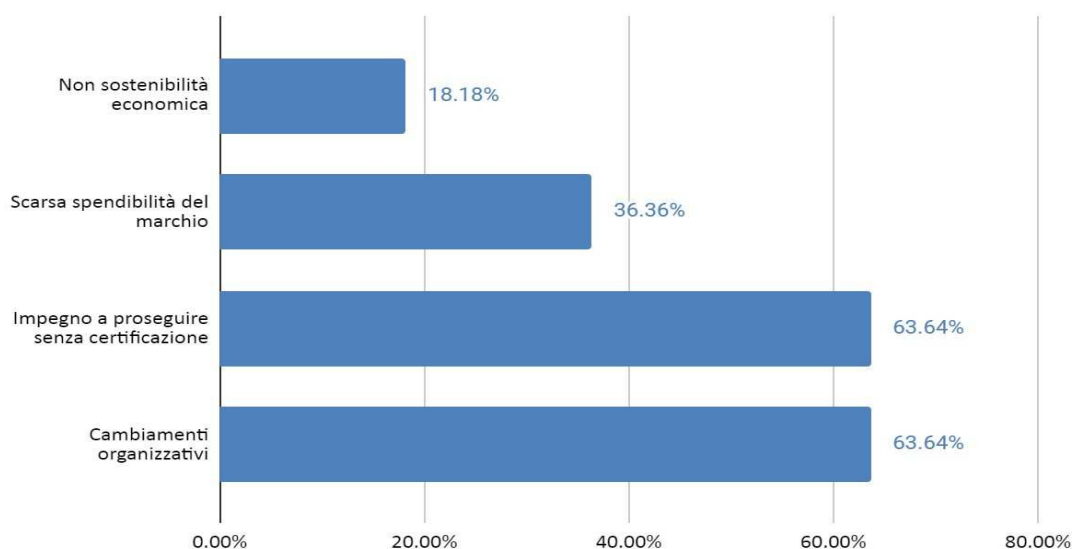
Grafico n. 37
“Opzione finale: mantenimento”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Il **Grafico 38** mostra le motivazioni alla base della scelta di concludere l’iter di certificazione al conseguimento del certificato finale. Il 63,64% delle organizzazioni non prosegue con il processo di mantenimento a seguito di cambiamenti organizzativi, tra cui il rinnovo del management e modifiche delle politiche aziendali. Sempre una percentuale pari al 63,64% dichiara di volersi impegnare con politiche di conciliazione indipendentemente dalla certificazione Family Audit: si tratta di realtà che hanno formalizzato azioni previste dal Piano aziendale in prassi e regolamenti interni. Emergono come ulteriori motivazioni, per il 36,36% la scarsa spendibilità del marchio, non adeguatamente valorizzato e per il 18,18% la non sostenibilità economica del processo di certificazione.

Grafico n. 38
“Opzione finale: certificato finale”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

3.3 IMPATTO FAMILIARE

Nelle tabelle che seguono si riportano il numero di dipendenti coinvolti (**Tabella 5**) divisi per genere e gli indicatori relativi alle misure di flessibilità Family Audit (**Tabella 6**).

Tabella n. 5
“Numero organizzazioni e dipendenti coinvolti”

Numero di organizzazioni	45
Numero di dipendenti coinvolti	63943
– di cui donne	21852 (34%)
– di cui uomini	42091 (66%)

Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

Tabella n. 6
“Indicatori flessibilità”

Indicatore	Valore iniziale	Valore finale	Differenza	Valore finale medio Family Audit
Occupati con una qualsiasi forma di flessibilità	70.7%	87.2%	16.6%	83.0%
Occupati con orario flessibile in entrata	52.6%	65.4%	12.7%	57.0%
Occupati con banca delle ore	36.2%	55.9%	19.8%	58.4%
Occupati con orario personalizzato	7.9%	12.5%	4.6%	10.8%
Occupati con telelavoro/smart working	1.2%	8.6%	7.4%	5.2%
Occupati a part-time	33.5%	35.3%	1.8%	36.8%
Giorni di malattia medi	3.8	3.8	-	3.9
da 0 a 15 occupati	2.7	3.2	0.5	
da 16 a 100 occupati	3.4	3.8	0.4	
oltre 100 occupati	4.5	4.1	-0.4	
Ore di straordinario medie	21.2	22.2	1	22.1
da 0 a 15 occupati	25.3	8.0	-17.3	
da 16 a 100 occupati	23.3	31.2	7.9	
oltre 100 occupati	18.0	21.1	3.1	

Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

La tabella precedente (**Tabella 6**) sintetizza i miglioramenti registrati dalle organizzazioni del secondo bando della sperimentazione nazionale sugli indicatori, presentati nel dettaglio più sopra nel testo, legati alle forme di flessibilità disponibili per i lavoratori delle organizzazioni. In particolare, per ciascun indicatore si mostra il valore medio registrato nelle organizzazioni all'inizio del processo, il valore medio registrato al termine dello stesso e la differenza tra i due valori. L'ultima colonna presenta per un confronto il valore finale (al termine della terza annualità) registrato in media per il complesso delle organizzazioni aderenti al Family Audit. Si può notare come tutti gli indicatori relativi alle opportunità di flessibilità per i lavoratori sono in crescita, raggiungendo un valore finale generalmente superiore a quello registrato dalle altre organizzazioni (se si eccettuano le voci occupati con banca delle ore e occupati a part-time). Si registra una sostanziale stabilità negli ultimi due indicatori (giornate di malattia e ore di straordinario medie), per i quali è mostrato anche il dettaglio per dimensione delle organizzazioni: tali indicatori presentano comunque un valore finale in linea con quello registrato in media dalle organizzazioni che partecipano al processo di certificazione.

4. TASSONOMIA SECONDO BANDO

Il Piano aziendale raccoglie le misure di conciliazione articolate in sei macro ambiti (Organizzazione del lavoro, Cultura aziendale/Diversity Equality & Inclusion Management, Comunicazione, Welfare aziendale/People caring, Welfare territoriale, Nuove tecnologie), suddivisi in 11 campi di indagine e di azione.

L'analisi dei Piani aziendali redatti da tutte le organizzazioni aderenti al processo ha permesso all'Ente di certificazione di definire una tassonomia di 120 misure tipo, utilizzata dai consulenti come guida per la catalogazione nei diversi macro ambiti e campi di indagine e di azione delle misure che inseriscono nei piani.

Di seguito (**Tabella 7**) si riporta una sintesi del numero di misure previste dalla tassonomia per ciascun macro ambito e campo d'indagine e di azione. Si può notare come il macro ambito con il maggior numero di misure individuate (42) sia il primo, "Organizzazione del lavoro", e che al suo interno pesa particolarmente il primo campo d'indagine e di azione, "Orari e permessi", con 24 misure. Seguono il campo "Contributi finanziari e benefit" con 16 azioni ed il campo "Orientamento ai servizi nell'ottica del benessere del territorio" con 15.

Tabella n. 7

"Sintesi del numero di misure per ciascun macro ambito e campo d'indagine e di azione"

Macro ambiti	Campi di indagine e di azione	Numero misure
A) <i>Organizzazione del lavoro</i>	1. <i>Orari e permessi</i>	24
	2. <i>Processi di lavoro</i>	9
	3. <i>Luoghi di lavoro</i>	9
Totale Macro ambito A		42
B) <i>Cultura aziendale/Diversity Equality & Inclusion Management</i>	4. <i>Competenza del management</i>	7
	5. <i>Sviluppo del personale</i>	10
Totale Macro ambito B		17
C) <i>Comunicazione</i>	6. <i>Strumenti per informazione e comunicazione</i>	9
Totale Macro ambito C		9
D) <i>Welfare aziendale/people caring</i>	7. <i>Servizi al lavoratore e ai familiari</i>	12
	8. <i>Contributi finanziari e benefit</i>	16
Totale Macro ambito D		28
E) <i>Welfare territoriale</i>	9. <i>Orientamento ai servizi nell'ottica del benessere del territorio</i>	15
	10. <i>Responsabilità sociale d'impresa</i>	5
Totale Macro ambito E		20
F) <i>Nuove tecnologie</i>	11. <i>Orientamento ai servizi ICT per gli aspetti organizzativi/gestionali e di welfare aziendale</i>	4
Totale Macro ambito F		4
Totale complessivo		120

Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

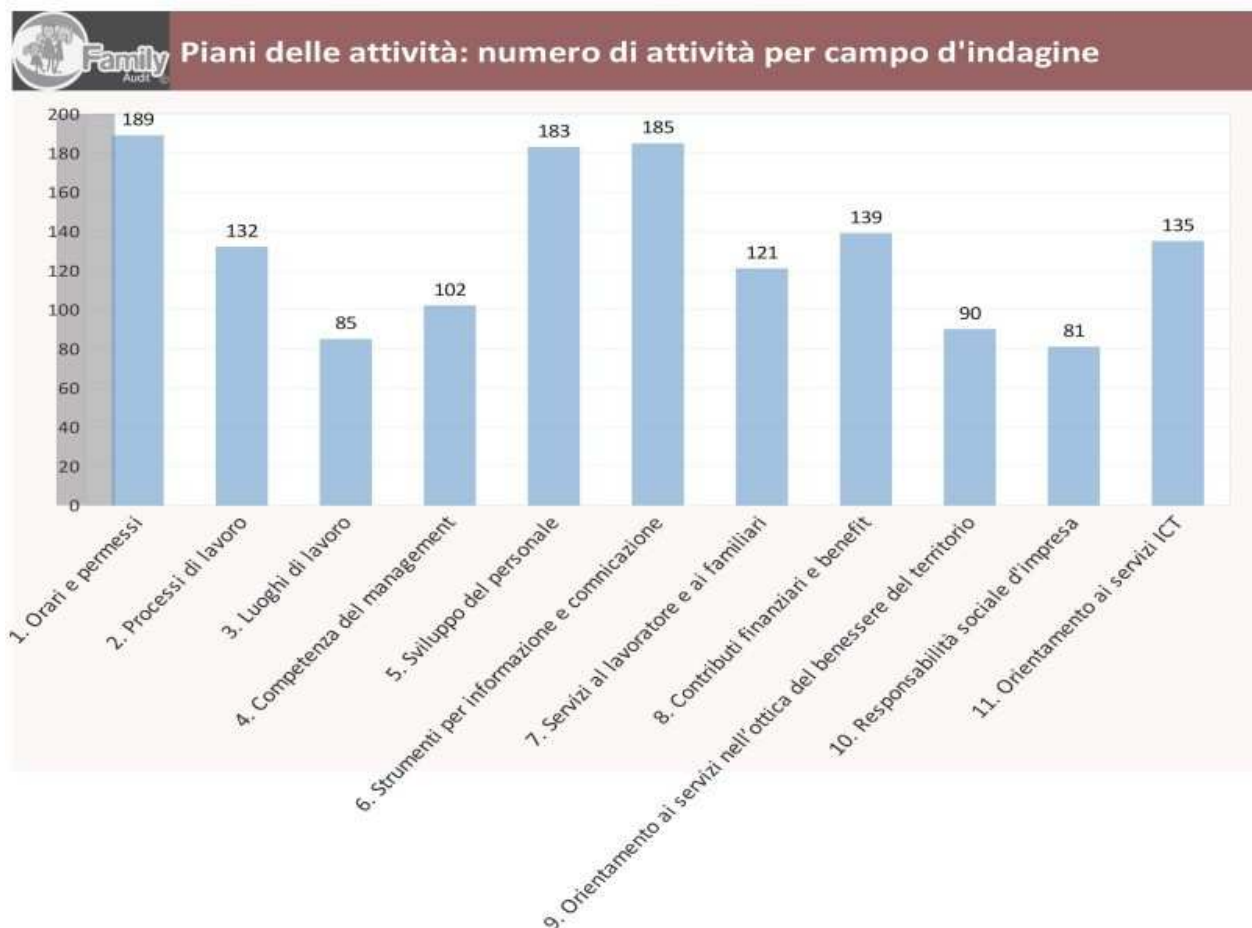
Al 31 dicembre 2020 sono stati adottati 48 Piani aziendali, per un totale di 1117 azioni.

Per dare maggiori dettagli sulle tipologie di azioni messe in campo dalle 48 organizzazioni (3 organizzazioni sono arrivate alla certificazione ma hanno successivamente interrotto il processo), il grafico successivo (**Grafico 39**) mostra il numero delle attività adottate per ciascun campo d'indagine e di azione.

Possiamo osservare come 3 campi d'indagine (Orari e permessi, Sviluppo del personale e Strumenti per informazione e comunicazione) primeggino con un numero di azioni compreso tra 183 e 189, in media quasi 4 per ogni Piano aziendale presentato. Segue un gruppo di campi d'indagine – Contributi finanziari e benefit, Orientamento ai servizi ICT, Processi di lavoro- con un numero di azioni comprese tra 132 e 139 (in media poco meno di 3 per Piano). Servizi ai lavoratori e ai familiari conta 121 ricorrenze, Competenza del management 102 mentre i rimanenti 3 campi d'indagine (Luoghi di lavoro, Orientamento ai servizi nell'ottica del benessere del territorio e responsabilità sociale d'impresa) non superano le 90 azioni.

Grafico n. 39

“Piano aziendale: numero di attività per campo d'indagine e di azione”



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

La **Tabella 8** riporta, per le 48 organizzazioni, la tassonomia delle azioni di conciliazione e, per ciascuna misura, anche il numero delle organizzazioni che l’hanno adottata nel proprio Piano aziendale. Le lettere e i numeri presenti nelle prime due colonne, riferiti rispettivamente al macro ambito e al campo, fanno riferimento alla numerazione riportata nella tabella precedente (Tabella 7).

Tabella n. 8
“Tassonomia delle misure di conciliazione”

Macro ambito	Campo	Titolo	Codice	Numero
A	01	Orari: regolamentazione	A01-103	25
A	01	Orari: modifica orario di funzionamento della struttura	A01-106	7
A	01	Orari: turnistica	A01-109	9
A	01	Orari: organizzazione ad isole	A01-112	1
A	01	Orari: programmazione	A01-115	6
A	01	Orario personalizzato	A01-118	10
A	01	Flessibilità: entrata e uscita	A01-121	30
A	01	Flessibilità: pausa pranzo	A01-124	15
A	01	Flessibilità: settimanale o su periodi più lunghi	A01-127	10
A	01	Banca delle ore	A01-130	14
A	01	Banca delle ore della solidarietà	A01-133	15
A	01	Part-time: regolamentazione	A01-136	5
A	01	Part-time: flessibilità	A01-139	2
A	01	Part-time: articolazione orario	A01-142	2
A	01	Part-time: estensione della fruizione	A01-145	4
A	01	Ferie: regolamentazione	A01-148	4
A	01	Ferie: piano ferie	A01-154	4
A	01	Ferie: flessibilità	A01-157	1
A	01	Permessi: regolamentazione	A01-163	12
A	01	Permessi assistenza figli e altri familiari	A01-166	5
A	01	Congedo obbligatorio neo-papà	A01-169	7
A	01	Aspettative: regolamentazione	A01-172	2
A	01	Altro - Orari e permessi	A01-199	4
A	02	Programmazione attività	A02-204	12
A	02	Programmazione riunioni e incontri	A02-208	22
A	02	Organizzazione attività conciliante	A02-212	8
A	02	Revisione processi di lavoro	A02-216	23
A	02	Interscambiabilità	A02-220	11
A	02	Gestione assenze lunghe	A02-224	10
A	02	Aumento della motivazione/benessere aziendale	A02-232	6
A	02	Sistema di qualità e conciliazione	A02-236	4

Macro ambito	Campo	Titolo	Codice	Numero
A	02	Altro - Processi di lavoro	A02-299	7
A	03	Smart working	A03-302	16
A	03	Telelavoro a domicilio	A03-304	12
A	03	Telelavoro mobile	A03-308	12
A	03	Telelavoro in telecentri o altre sedi	A03-312	4
A	03	Accesso a strumenti di lavoro da remoto	A03-316	5
A	03	Videoconferenza e formazione a distanza	A03-320	5
A	03	Sede di lavoro	A03-324	2
A	03	Sostegno alla mobilità casa/lavoro	A03-328	14
A	03	Comfort e accessibilità del luogo di lavoro	A03-332	3
A	03	Altro - Luoghi di lavoro	A03-399	5
B	04	Competenza del management nella gestione della conciliazione	B04-404	6
B	04	Formazione del management sulla conciliazione	B04-408	36
B	04	Incontri del management sui temi della conciliazione	B04-412	22
B	04	Monitoraggio conciliazione	B04-416	12
B	04	Regolamenti interni e linee guida	B04-420	5
B	04	Contratto integrativo	B04-424	1
B	04	Altro - Competenza dei dirigenti	B04-499	2
B	05	Piani di accompagnamento/tutoraggio	B05-504	2
B	05	Piano del buon rientro	B05-512	14
B	05	Gruppo di lavoro	B05-520	37
B	05	Formazione dei lavoratori sulla conciliazione	B05-524	24
B	05	Sviluppo delle competenze dei lavoratori	B05-528	31
B	05	Age management	B05-529	4
B	05	Valutazione trasparente e che consideri le esigenze di conciliazione	B05-532	2
B	05	Progressioni di carriera	B05-536	2
B	05	Altro - Sviluppo del personale	B05-599	19
C	06	Immagine esterna	C06-604	8
C	06	Comunicazione verso l'esterno	C06-608	40
C	06	Comunicazione verso l'interno: predisposizione strumenti	C06-612	69
C	06	Family day	C06-616	9
C	06	Sportello/referente per la conciliazione	C06-620	15
C	06	Comunicazione verso l'interno: incontri con il personale	C06-624	13
C	06	Strumenti di condivisione	C06-628	13
C	06	Valutazione benessere organizzativo	C06-632	15
C	06	Indagni sui fabbisogni di conciliazione	C06-636	20
C	06	Altro - Comunicazione	C06-699	1
D	07	Contributi allo studio	D07-708	6
D	07	Contributi alla famiglia	D07-712	7
D	07	Welfare integrativo	D07-716	9

Macro ambito	Campo	Titolo	Codice	Numero
D	07	Fondi di solidarietà/microcredito	D07-720	3
D	07	Benefit	D07-724	4
D	07	Premialità	D07-727	1
D	07	Buono pasto	D07-728	5
D	07	Convenzioni per le famiglie dei lavoratori	D07-740	29
D	07	Altre convenzioni e sconti	D07-744	36
D	07	Altro - Contributi finanziari e benefit	D07-799	11
D	08	Spazio pausa pranzo	D08-732	8
D	08	Mensa aziendale per la famiglia	D08-736	1
D	08	Baby sitter aziendale/baby parking	D08-804	2
D	08	Servizi doposcuola e servizi estivi offerti dall'organizzazione	D08-808	4
D	08	Nido aziendale	D08-812	1
D	08	Spazio bimbo o allattamento nel luogo di lavoro	D08-816	2
D	08	Servizi di prossimità e salvatempo	D08-820	23
D	08	Spazi per attività ricreative/culturali	D08-822	7
D	08	Scambio dell'usato	D08-824	1
D	08	Mappa dei servizi di conciliazione per i lavoratori	D08-836	6
D	08	Servizi di orientamento e consulenza psicologica	D08-840	5
D	08	Tirocinio per i figli dei lavoratori	D08-844	7
D	08	CRAL: attività orientate alla famiglia	D08-852	7
D	08	Sharing economy	D08-856	4
D	08	Altro - Servizi al lavoratore e ai familiari	D08-899	20
E	09	Sportello territoriale per la conciliazione	E09-904	1
E	09	Mappa dei servizi per le famiglie del territorio	E09-908	3
E	09	Spazi per la famiglia	E09-916	10
E	09	Attività ricreative, formative e culturali per la famiglia	E09-924	3
E	09	Promozione della conciliazione sul territorio	E09-928	10
E	09	Prodotti per le famiglie del territorio	E09-932	6
E	09	Banca del tempo per i cittadini/clienti	E09-936	1
E	09	Offerta spazi/attrezzature/servizi per i soggetti del territorio	E09-944	11
E	09	Sinergia tra organizzazioni	E09-952	17
E	09	Adesione al Distretto famiglia	E09-956	16
E	09	Sostenibilità ambientale	E09-960	11
E	09	Altro - Orientamento dei servizi nella logica del Distretto	E09-999	16
E	10	Valorizzazione del volontariato	E10-1004	4
E	10	Rendicontazione Family Audit	E10-1008	25
E	10	Diffusione della conciliazione nel territorio	E10-1012	16
E	10	Sistemi premianti	E10-1016	5
E	10	Tirocini per i giovani del territorio	E10-1020	1
E	10	Altro - Responsabilità sociale d'impresa	E10-1099	7
F	11	Dotazione tecnologica	F11-1104	40

Macro ambito	Campo	Titolo	Codice	Numero
F	11	Sistemi gestione presenze	F11-1108	13
F	11	Strumenti di Time Saving/Condivisione del lavoro	F11-1112	28
F	11	Utilizzo internet	F11-1116	6
F	11	Altro - Nuove tecnologie	F11-1199	12

Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020.

ALLEGATO: Gli indicatori del Family Audit

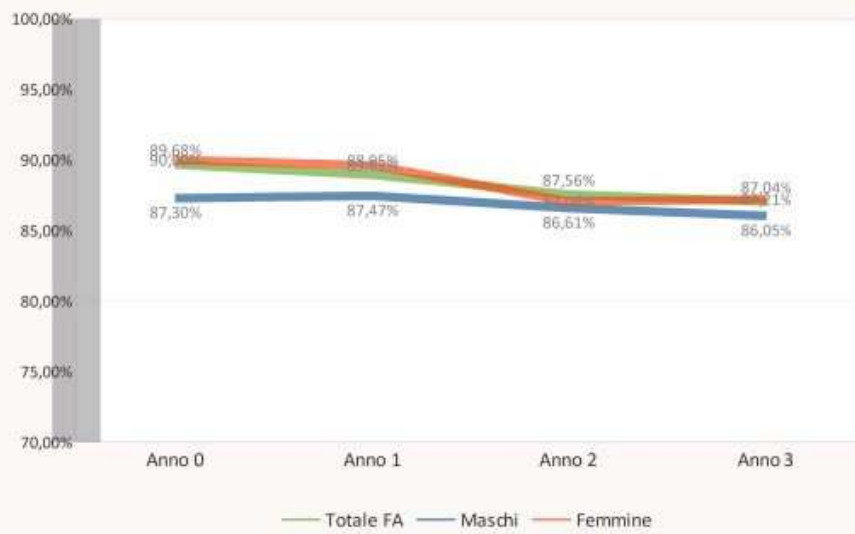
Elaborazioni condotte sui dati raccolti con il Modello di rilevazione dati presso 40 organizzazioni aderenti alla seconda sperimentazione nazionale della certificazione Family Audit.

Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020

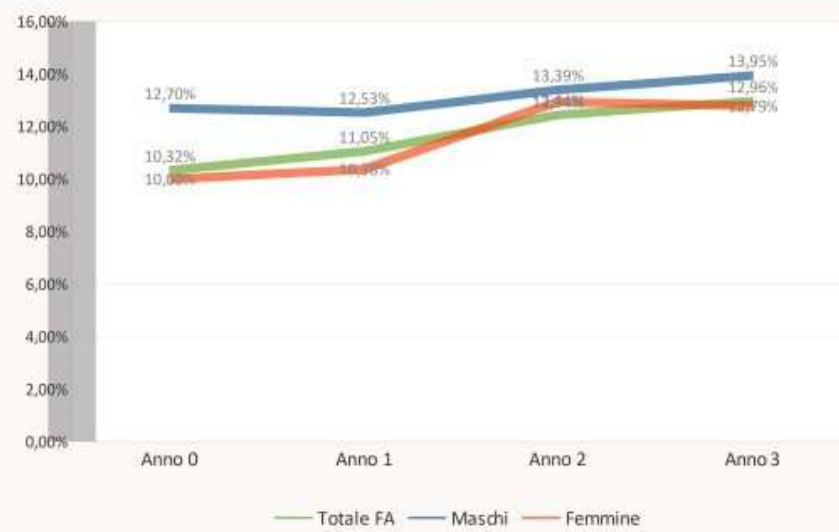




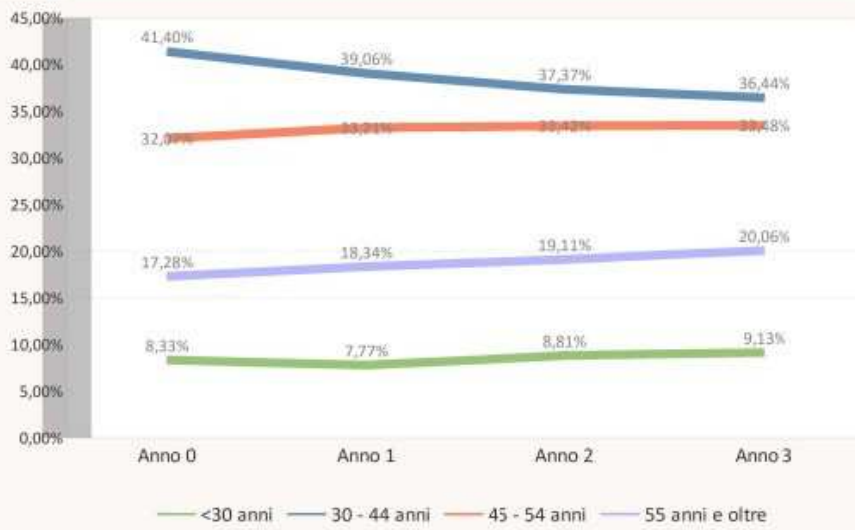
Occupati a tempo indeterminato



Occupati a termine



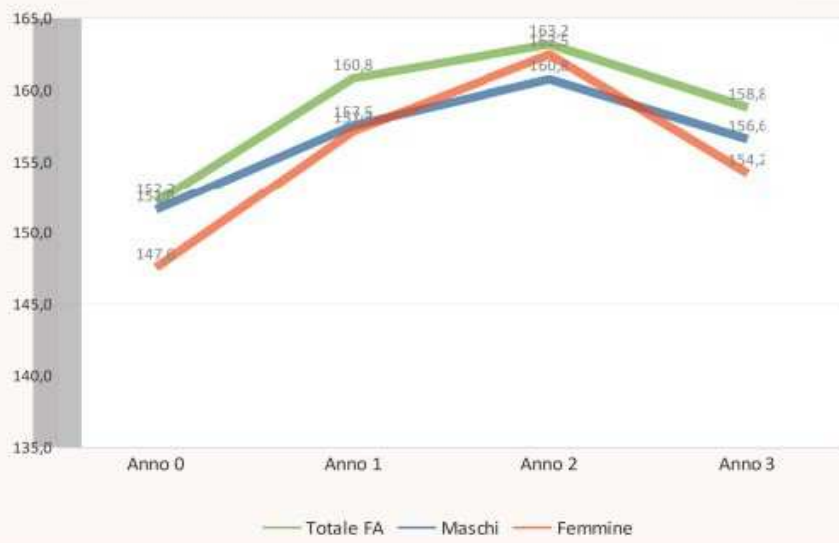
Occupati per classe di età



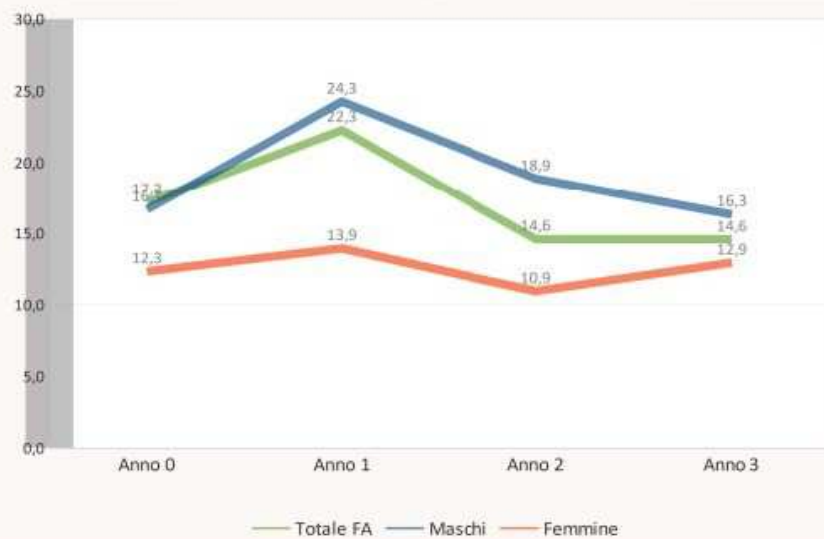
Età media degli occupati a tempo indeterminato



Anzianità media degli occupati a tempo indeterminato



Anzianità media degli occupati a termine

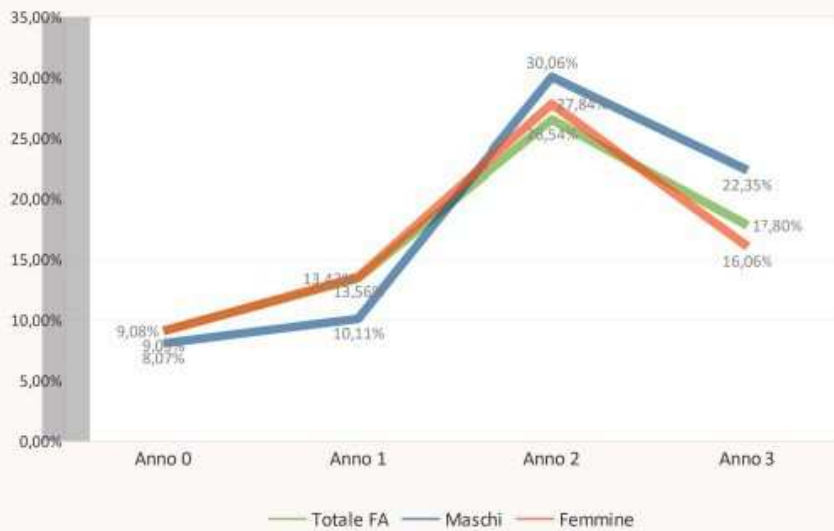




Assunzioni nell'anno solare



Cessazioni nell'anno solare





Turn-over nell'anno solare



Trasformazioni di contratto da a termine a indeterminato

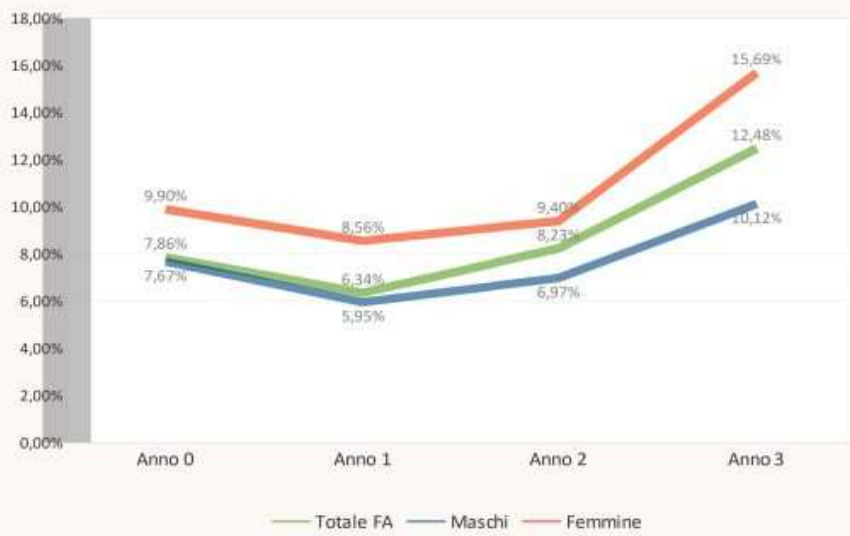




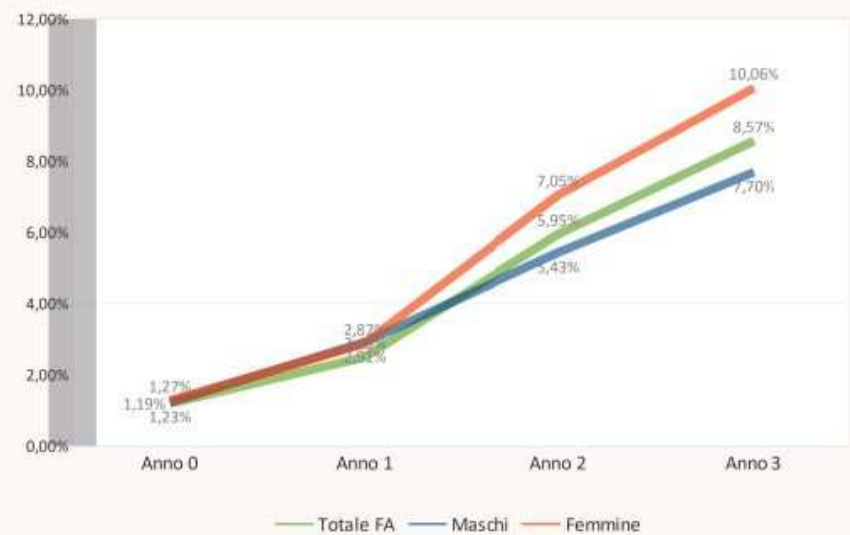




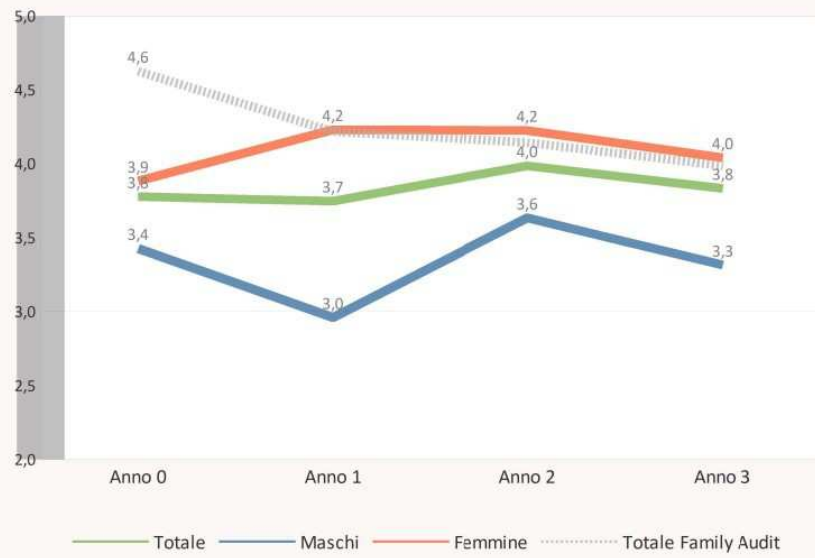
Occupati con orario personalizzato



Occupati con telelavoro/smart working



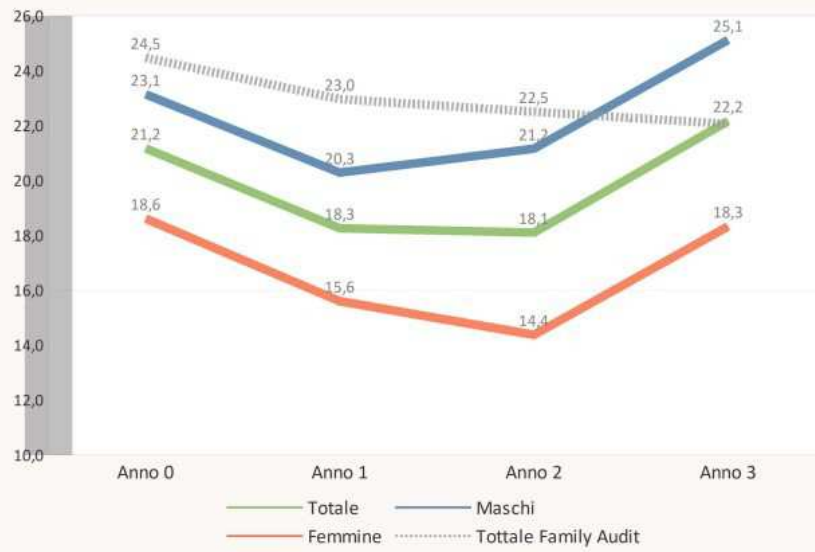
Giorni di malattia medi *



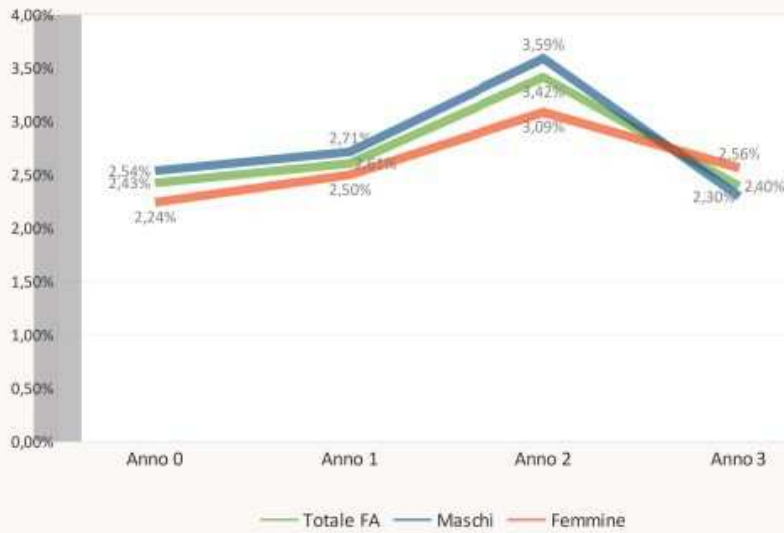
Giorni di assenza per malattia del figlio



Ore di straordinario medie



Progressioni di carriera

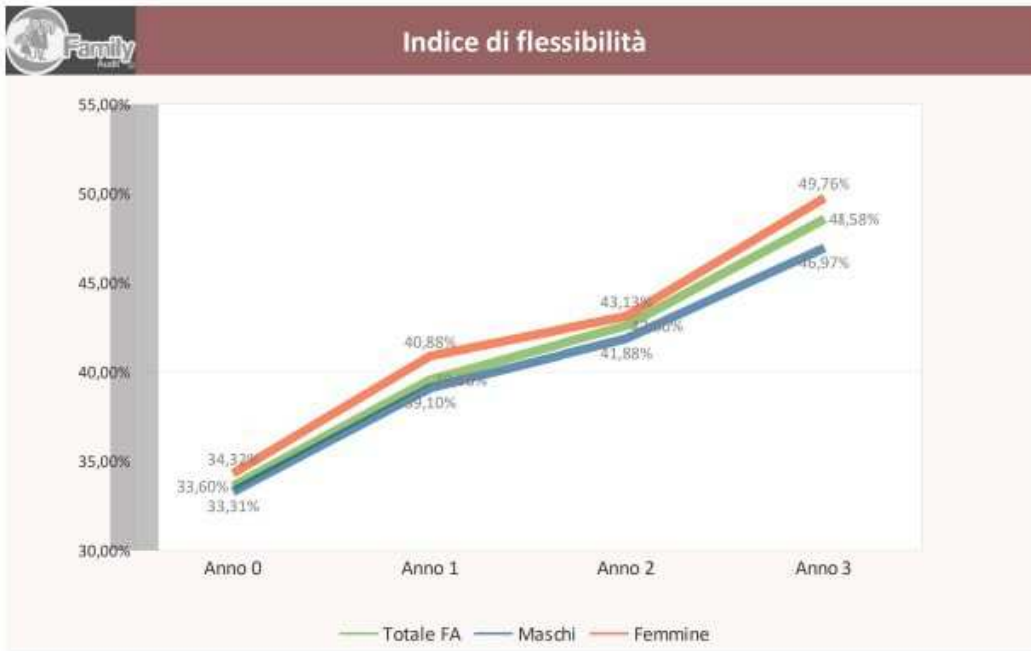


Dipendenti per qualifica: dirigenti



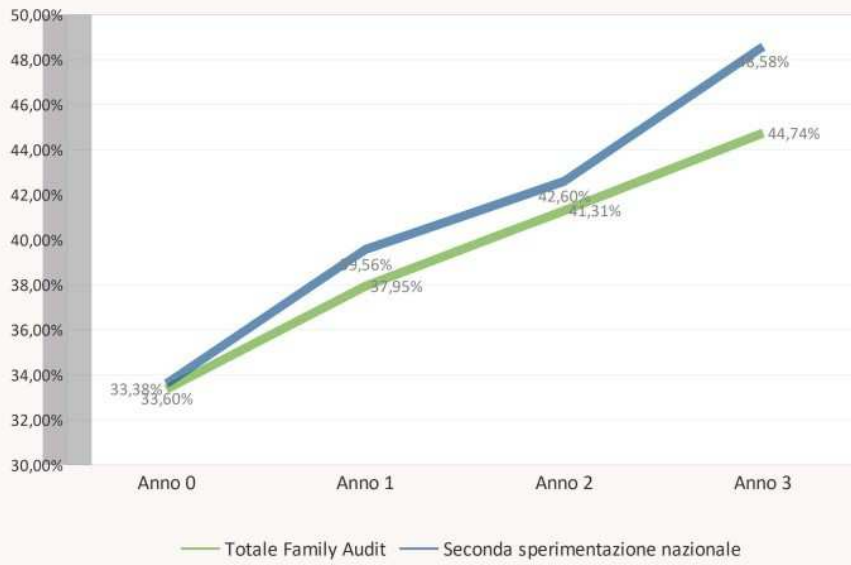
Dipendenti per qualifica: quadri







Indice di flessibilità



Indice di flessibilità e dimensione dell'organizzazione

