



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

IL FAMILY AUDIT INDEX

A cura di Barbara Poggio, Agnese Vitali,
Pietro Marzani e Bernardo Armani

Festival della Famiglia

Trento, 1 dicembre 2021

Il Processo di Certificazione Family Audit

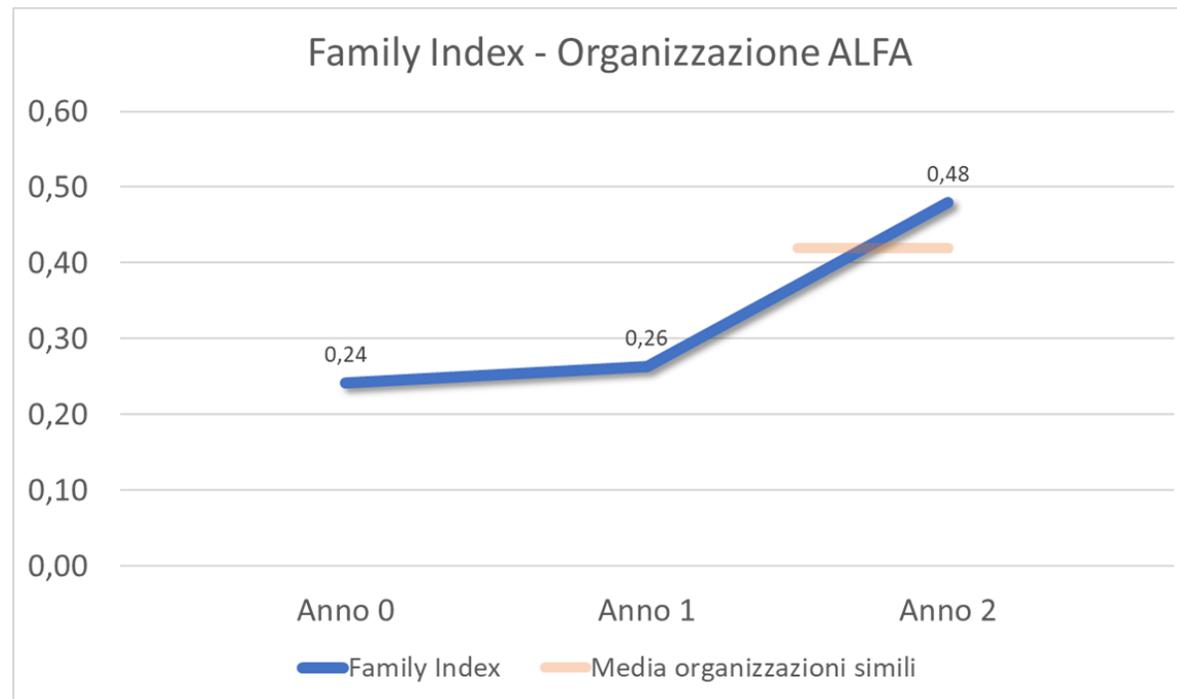
- Lo standard "Family Audit" è uno strumento di certificazione che qualifica una Organizzazione come attenta alle esigenze di Conciliazione Famiglia-Lavoro dei propri dipendenti.
- Lo standard nasce da una sperimentazione avviata in Trentino dal 2005, che è poi proseguita e andata a regime negli anni successivi e che dal 2010 si è estesa anche a livello nazionale
- Il processo si focalizza su una serie macroambiti e campi di indagine su cui le aziende sono chiamate a impegnarsi al fine di promuovere la conciliazione famiglia-lavoro dei/delle dipendenti (organizzazione del lavoro, cultura aziendale, comunicazione, welfare aziendale, welfare territoriale, nuove tecnologie).
- Il processo prevede anche la raccolta di un'ampia serie di dati organizzativi utili per realizzare una analisi preliminare della situazione, ma anche per monitorare il cambiamento nel tempo.



Il Family Audit Index: finalità

- Fornire informazioni semplici e sintetiche sull'andamento del processo Family Audit per una determinata organizzazione a tutti gli attori coinvolti: consulente, referenti dell'organizzazione, valutatore, consiglio dell'Audit
- Consentire confronti nel tempo e nello spazio: serie storica e confronto con il valore delle altre organizzazioni aderenti
- Permettere ai responsabili del progetto Family Audit di monitorare nel tempo l'andamento del processo

Un esempio di indice per il Family Audit



Esempio di andamento dell'indice e confronto con il valore medio delle organizzazioni simili

Una ricognizione dei principali indici utilizzati a livello internazionale

- Mappatura della letteratura
- Principali indici considerati:
 - Berufundfamilie Index (Schneider et al. 2008)
 - Family-Friendly Index - FFI (Galinsky et al. 1991)
 - POFS e PSFS; AFFI e ModAFFI (Jahn et al. 2003)
 - Pochi sono gli indici che coprono più dimensioni contemporaneamente (flessibilità, pari opportunità, produttività, ...)

Una ricognizione dei principali indici utilizzati a livello internazionale

Si noti che:

- la maggior parte degli indici riguardano aziende private medio-grandi
- la maggior parte degli indicatori sono basati su auto-percezione / auto-dichiarazione non su dati amministrativi
- generalmente la produttività è misurata con indicatori economici, che male si applicano alla pluralità di organizzazioni certificate FA

Il processo di costruzione del Family Index

- Gli indici calcolati
 - Indice di flessibilità
 - Indice pari opportunità
 - Indice di produttività

Family Index
- Costruiti a partire dagli oltre 30 indicatori elementari calcolati per le organizzazioni aderenti al Family Audit che annualmente completano il «Modello di rilevazione dati» con i dati relativi al personale
- I dati utilizzati per le simulazioni riguardano 267 organizzazioni per le quali è disponibile almeno un modello di rilevazione dati (con inizio del percorso in anni diversi a partire dal 2008)

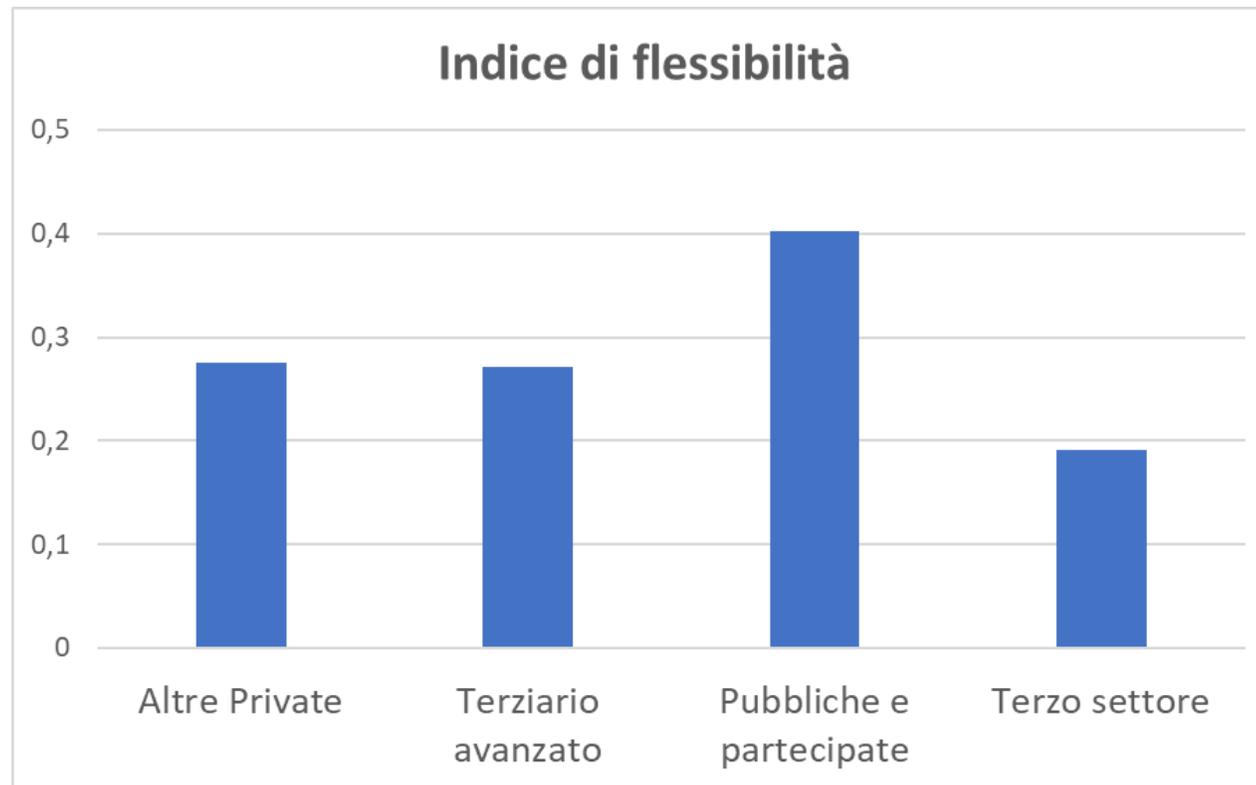
Indice di flessibilità

Intende misurare il grado di flessibilità di orario offerto da ciascuna organizzazione ai propri dipendenti

Composto da

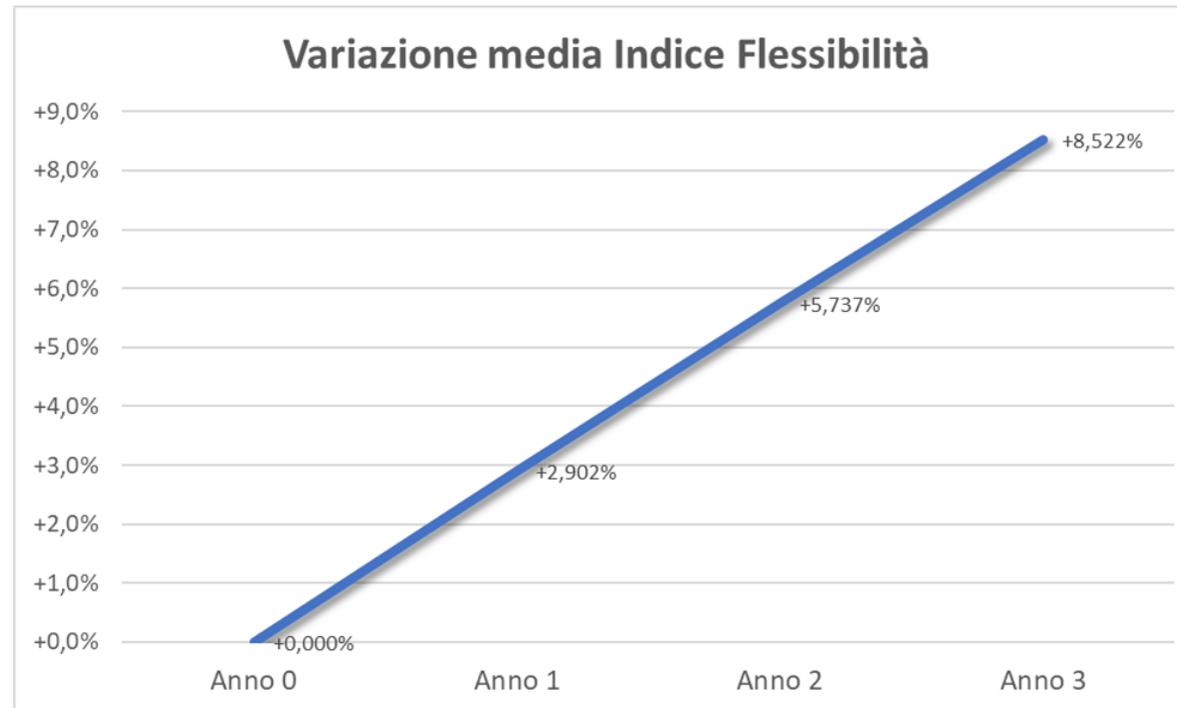
- % di dipendenti con orario flessibile in entrata/uscita o pausa pranzo (peso: 35%)
- % di dipendenti con diritto all'utilizzo della banca delle ore (peso: 15%)
- % di dipendenti con contratto di telelavoro/smart working (peso: 35%)
- % di dipendenti con orario personalizzato (peso: 15%)

Indice di flessibilità



Indice di flessibilità medio per tipo di organizzazione

Indice di flessibilità



Variazione media indice di flessibilità per 133 organizzazioni che hanno presentato 4 modelli dati

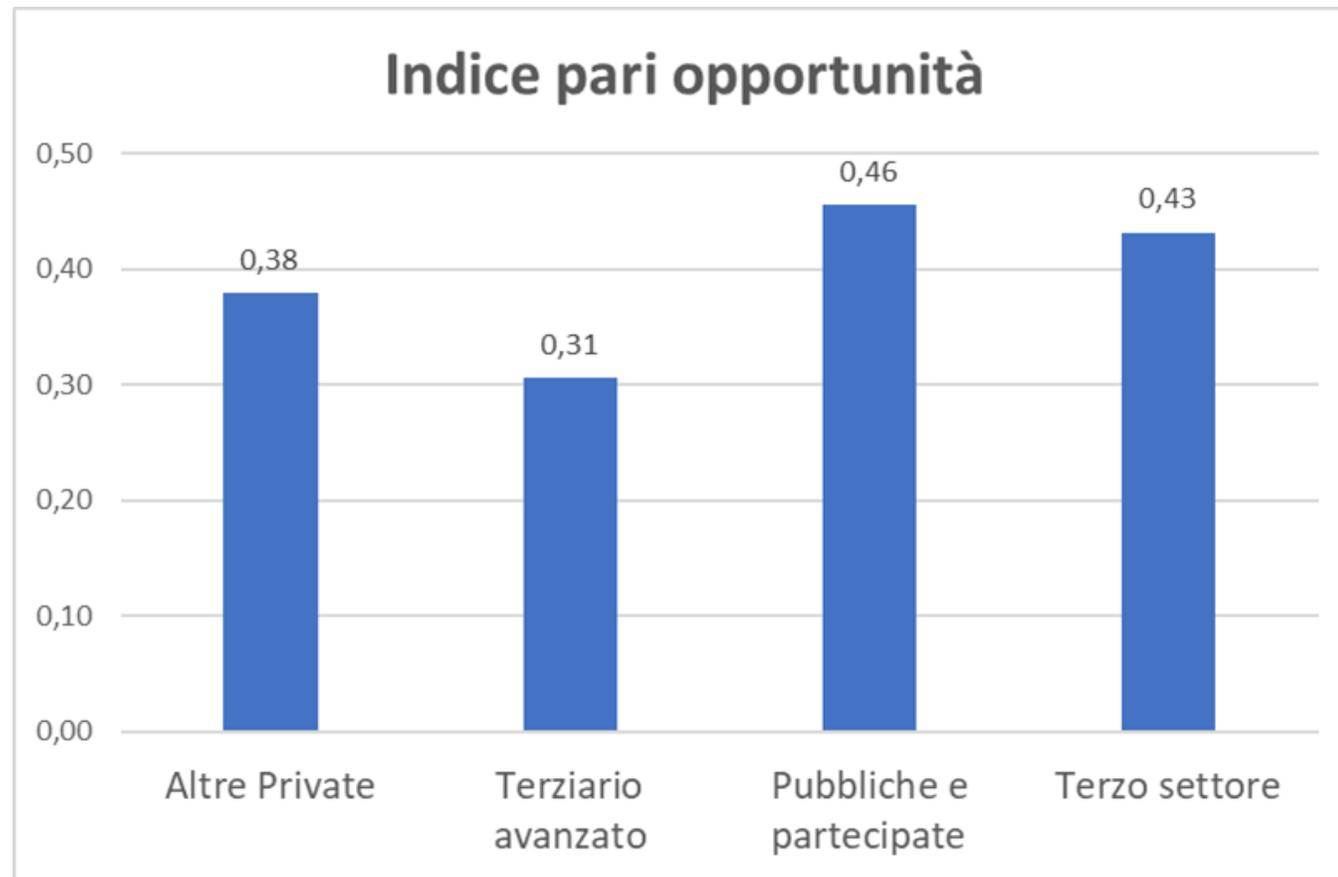
Una precisazione su flessibilità e part-time

- Il ruolo del part-time come strumento di flessibilità è controverso.
Il modello di rilevazione dati considera anche la percentuale di dipendenti con contratto a part-time, che tuttavia non è stata inserita nel calcolo dell'indice di flessibilità perché non siamo in grado di distinguere le situazioni in cui il part-time è volontario (scelta individuale del dipendente) rispetto a quelle in cui è involontario (scelta obbligata dovuta a motivi organizzativi dell'organizzazione o alla mancanza di altri dispositivi di conciliazione)
- Si lavorerà a una proposta che consenta di distinguere tra organizzazioni che utilizzano il part-time in maniera strutturale per ragioni organizzative (es. lavoro su turni che prevedono un impiego per un numero limitato di ore) da altre che tendono a concederlo per rispondere alle esigenze dei/delle dipendenti

Indice di pari opportunità

- Intende misurare la diffusione delle pari opportunità nelle organizzazioni a partire dalle differenze tra donne e uomini registrate in una serie di indicatori monitorati con il modello di rilevazione dati
- Composto da
 - % di dipendenti con qualifica di quadro o dirigente
 - % di dipendenti con contratto a tempo indeterminato
 - % di dipendenti con contratto a part-time
 - giorni medi di permessi per malattia del dipendente
 - giorni medi di utilizzo di altri permessi per motivi familiari
 - giorni medi di utilizzo di permessi per malattia del figlio
 - ore medie di straordinari
 - turnover (% di assunzioni + % cessazioni nell'anno)
 - % di uomini aventi diritto al congedo parentale che ne hanno usufruito
- Limite: molti dei componenti dell'indice dipendono anche da scelte familiari dei dipendenti (es: in caso di malattia del figlio sta a casa la madre o il padre?) oltre che dalle politiche dell'organizzazione, che possono comunque influenzare tali scelte

Indice di pari opportunità



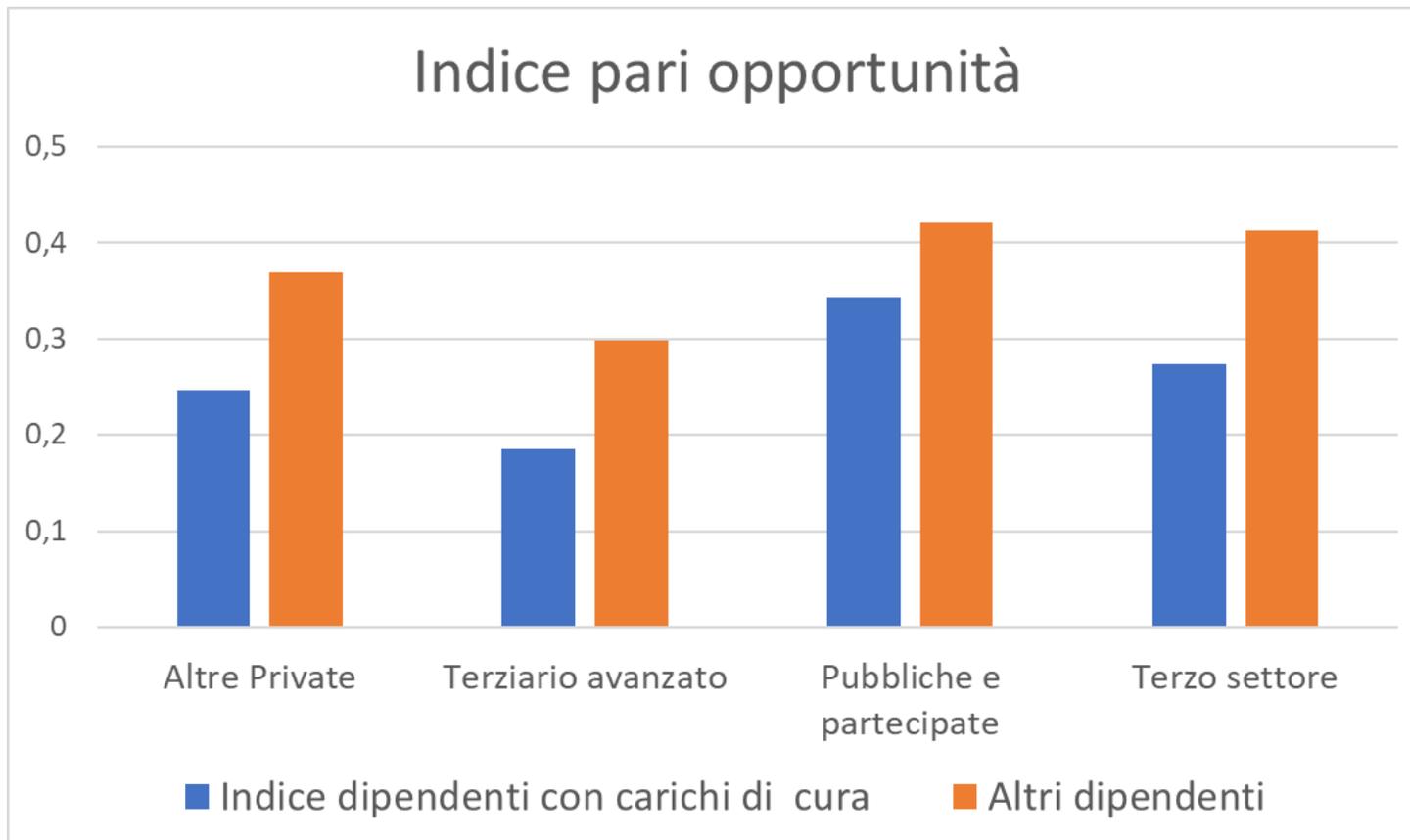
Valore medio dell'indice per tipo di organizzazione

Indice di pari opportunità



Variazione media indice pari opportunità per 85 organizzazioni che hanno presentato 4 modelli dati

Indice di pari opportunità - Dipendenti con e senza carichi di cura



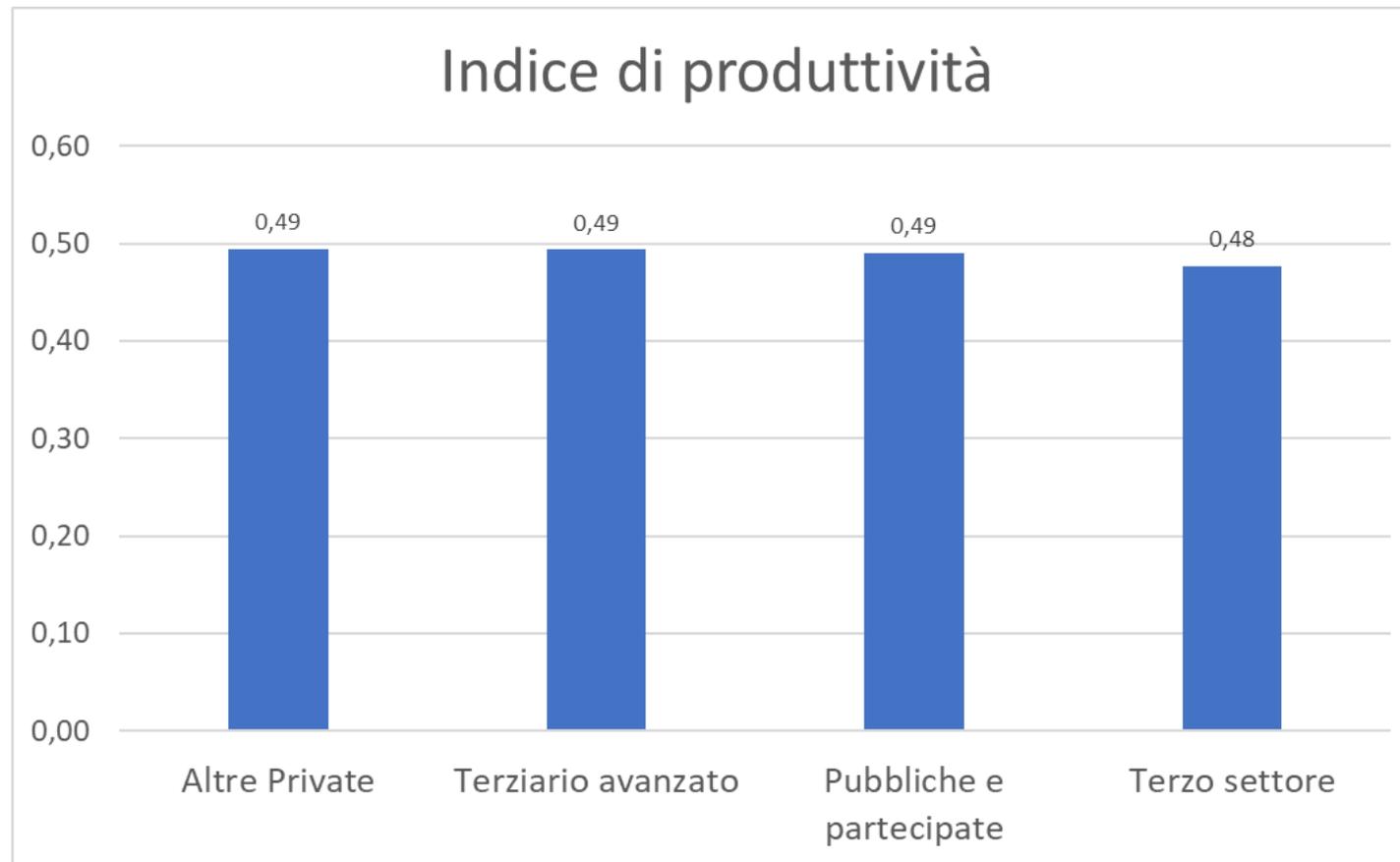
Confronto tra l'indice di pari opportunità medio calcolato

- per i dipendenti con figli fino a 10 anni di età o altri familiari bisognosi di cura
- per gli altri dipendenti (con figli più grandi o senza figli)

Indice di produttività

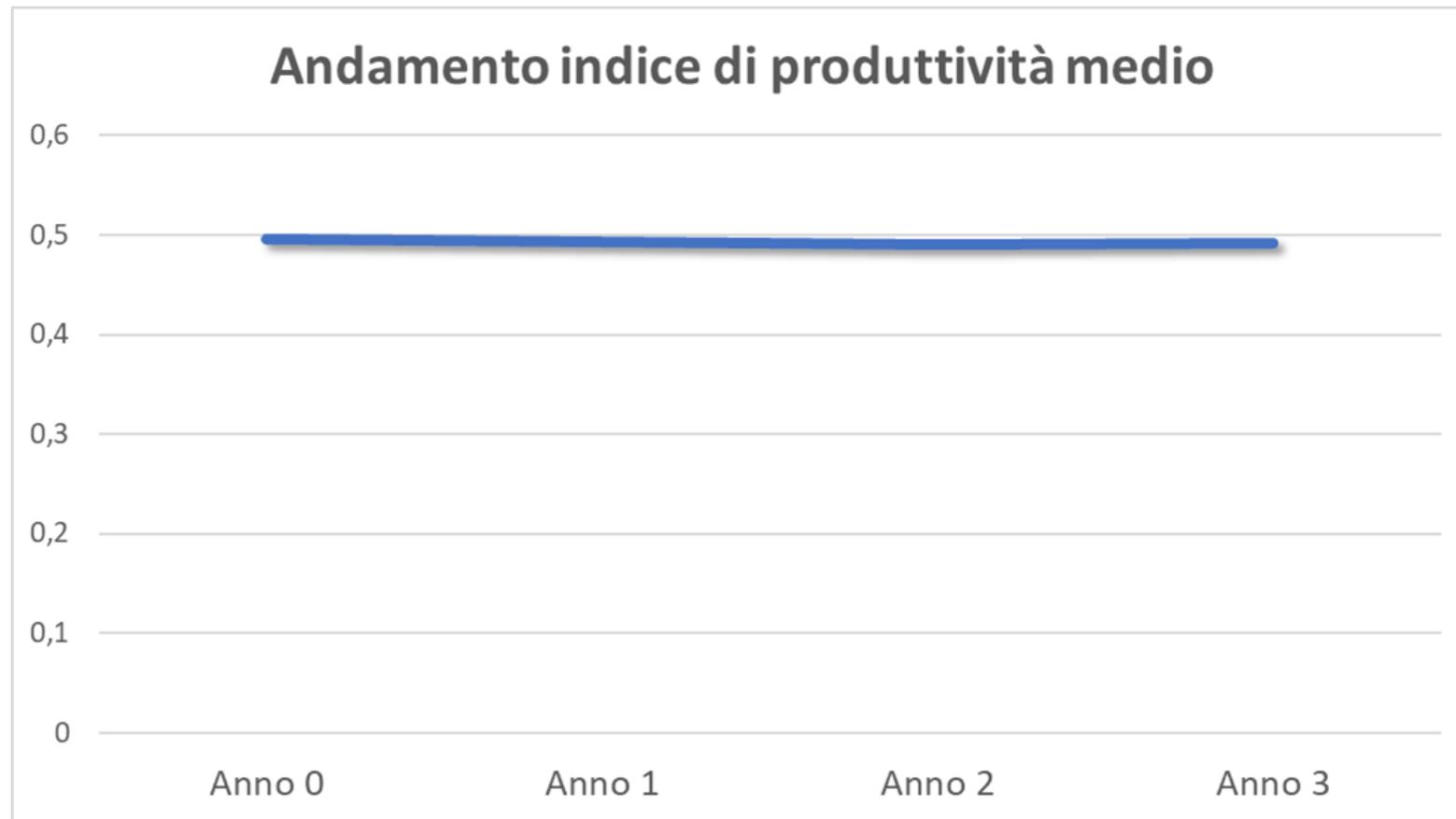
- Intende sintetizzare le informazioni di performance aziendale ricavabili dagli indicatori sul personale del modello di rilevazione dati
- Composto da:
 - Turnover (% di assunzioni + % di cessazioni)
 - Giorni medi di assenza per malattia
 - Giorni medi di utilizzo di altri permessi per motivi familiari
 - Ore di straordinario medie per dipendente
 - Giorni di ferie arretrati medi per dipendente

Indice di produttività



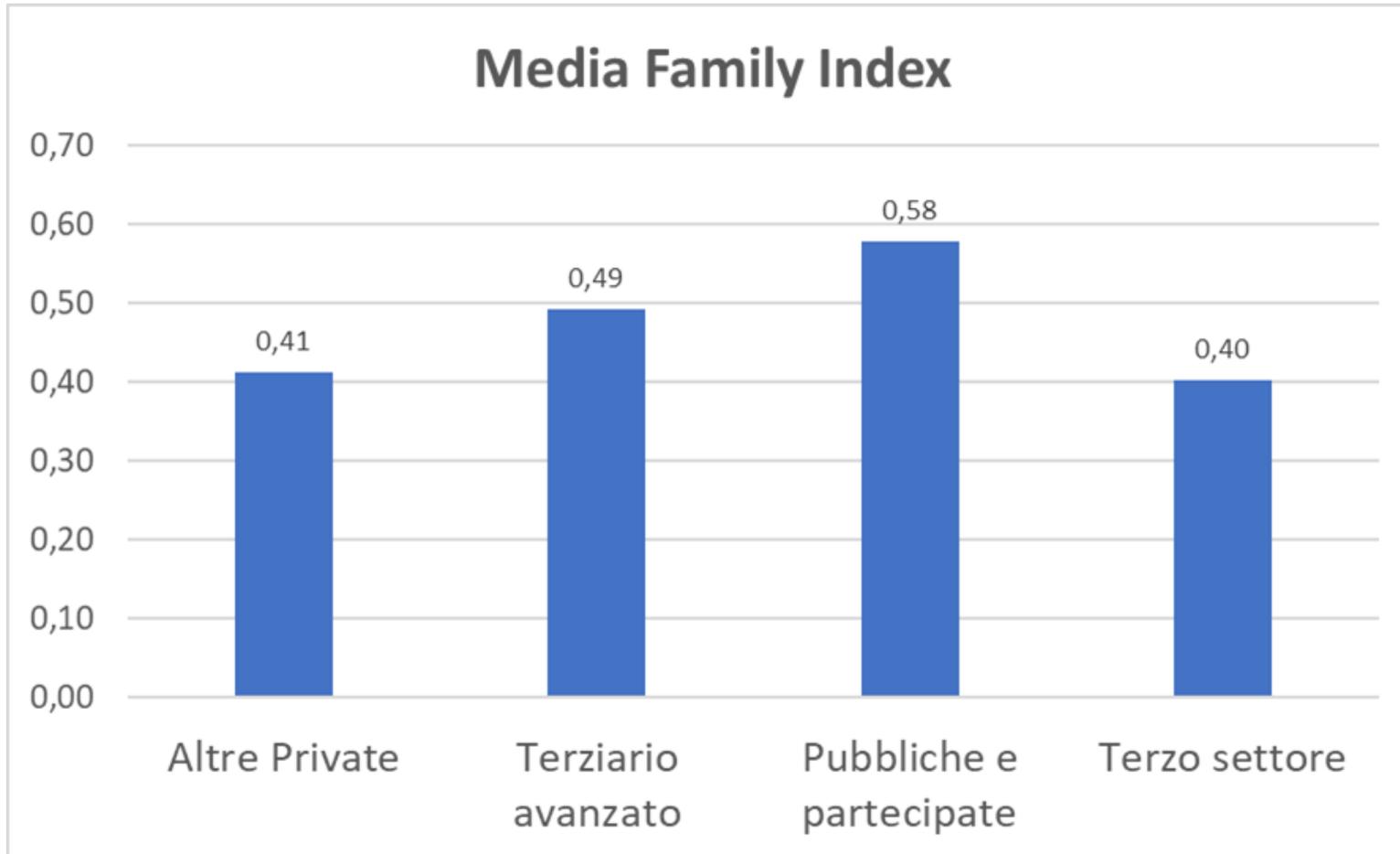
Valore medio dell'indice di produttività per tipo di organizzazione

Indice di produttività – variazione da sistemare



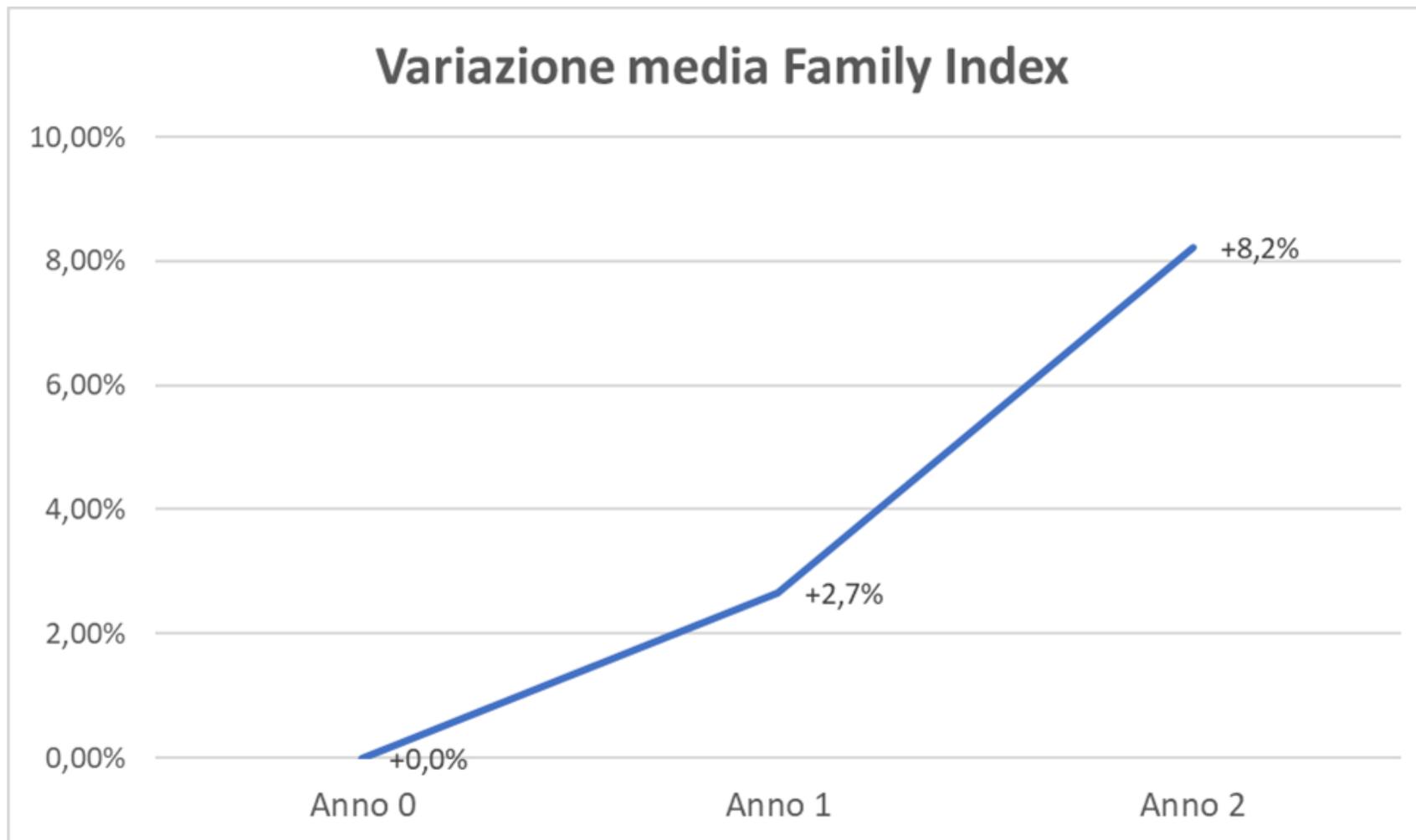
Andamento dell'indice di produttività medio per 49 organizzazioni che hanno presentato 4 modelli dati

Family Audit Index



è una media degli indici di flessibilità, pari opportunità e produttività a cui è sottratta una penalizzazione proporzionale alla variabilità registrata dall'organizzazione sui 3 indici (per premiare organizzazioni che si comportano bene su tutte e tre le dimensioni)

Family Audit Index



Proposte di integrazione

- Integrazione del modello rilevazione dati
- Utilizzo di ulteriori strumenti di rilevazione (es. questionari)
- Raccolta di autovalutazioni da parte dei referenti organizzativi
- Eventuale coinvolgimento valutatori Family Audit (per confronto tra indici e situazione rilevata)

Indicatori da integrare per indice pari opportunità

- Rapporto età media donne e uomini in posizioni apicali
 - Giorni congedo parentale utilizzati da madri su totale
 - Rapporto di genere delle ultime progressioni di carriera
 - Part-time involontario
 - Divario salariale
 - Percentuale di donne sul decile di persone più pagate in azienda
 - Presenza di figura dedicata a pari opportunità
 - Presenza di piano pari opportunità
 - Indicazioni per linguaggio
 - Policy per molestie
- ➔ NB - attenzione a dimensioni aziende