



Provincia autonoma di Trento
Agenzia per la coesione sociale

TRENTINO



La certificazione

Family Audit®

Data ultimo aggiornamento: 12/09/2022



Legge provinciale n.1/2011 sul benessere familiare

Capo III – Misure per coordinare i tempi del territorio e favorire la conciliazione tra i tempi familiari e i tempi di lavoro

Articolo 9	Servizi di conciliazione per la prima infanzia in fascia 0- 3 anni. Diritti delle famiglie
Articolo 10	Potenziamento degli strumenti di conciliazione dei tempi familiari e dei tempi di lavoro
Articolo 11	Conciliazione tra famiglia e lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private
Articolo 12	Servizi di prossimità interaziendali
Articolo 13	Coordinamento dei tempi e fruizione degli spazi
Articolo 14	Banche del tempo



Legge provinciale n.1/2011 sul benessere familiare

Capo III – misure per coordinare i tempi del territorio e favorire la conciliazione tra i tempi familiari e i tempi di lavoro

Articolo 11

Conciliazione fra famiglia e lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private (comma 1)

*“ La Provincia promuove l'adozione da parte di tutte le organizzazioni pubbliche e private di **modalità di gestione delle risorse umane** che consentano di realizzare, con misure concrete, **la conciliazione dei tempi di vita lavorativa con i tempi della vita familiare**”*

*“Alle organizzazioni che adottano queste modalità gestionali la Provincia riconosce **strumenti di premialità** come la concessione di una maggiorazione dei contributi o, secondo le disposizioni in materia di appalti, l'attribuzione di punteggi aggiuntivi nell'ambito dell'offerta economicamente più vantaggiosa”*



Un elemento premiante

Lo standard Family Audit costituisce sul territorio trentino **un elemento premiante per l'accesso a contributi pubblici o per la partecipazione a bandi, gare e appalti pubblici**, ai sensi dell'articolo 11, comma 1 della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 e dell'articolo 17 comma 5 lettera v) della legge provinciale 9 marzo 2016, n. 2.

È utile rilevare che la **l.p. n. 2/2016 all'articolo 2 comma 2bis** prevede la definizione da parte della Provincia con **apposite linee guida di criteri premiali e modelli di clausole contrattuali** differenziati per settore, tipologia e natura dell'appalto per “perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili”.

Con **deliberazione n. 1152 di data 24 giugno 2022** la Giunta provinciale della Provincia autonoma di Trento ha approvato lo schema di accordo di collaborazione istituzionale tra la Provincia autonoma di Trento, Unioncamere e Camera di Commercio Industria Artigianato ed Agricoltura di Trento, per **l'inserimento della certificazione Family Audit nel sistema informativo del circuito camerale**.





Provincia autonoma di Trento
Agenzia per la coesione sociale

TRENTINO

Che cos'è il Family Audit



Il Family Audit → marchio registrato di proprietà della Provincia autonoma di Trento che è **Ente di certificazione** ai sensi della legge provinciale n. 1/2011 articolo 19 comma 3 bis



Che cos'è il Family Audit

a) Strumento di management per attivare un cambiamento culturale nelle organizzazioni attraverso politiche innovative di gestione delle risorse umane orientate a:

- **benessere** dei dipendenti e delle loro famiglie
- **conciliazione** vita - lavoro
- **promozione delle pari opportunità**
- **crescita** aziendale
- **benessere territoriale**

b) Certificazione a supporto di un adeguato bilanciamento tra gli interessi ed i bisogni dell'organizzazione e degli occupati

c) strumento per assolvere ad una serie di requisiti generali dell'accREDITAMENTO socio-assistenziale per gli enti del terzo settore (Decreto del Presidente della Provincia 9 aprile 2018, n. 3-78/Leg e s.m.)

d) strategia per la conciliazione vita e lavoro all'interno delle organizzazioni e collocata nel **Piano strategico straordinario a favore della famiglia e della natalità per contrastare il calo demografico** (Cfr. Deliberazione della Giunta provinciale n. 1912 di data 29/11/2019) all'interno di un sistema territoriale di opportunità a favore della donna, dell'uomo e della famiglia

Che cos'è il Family Audit

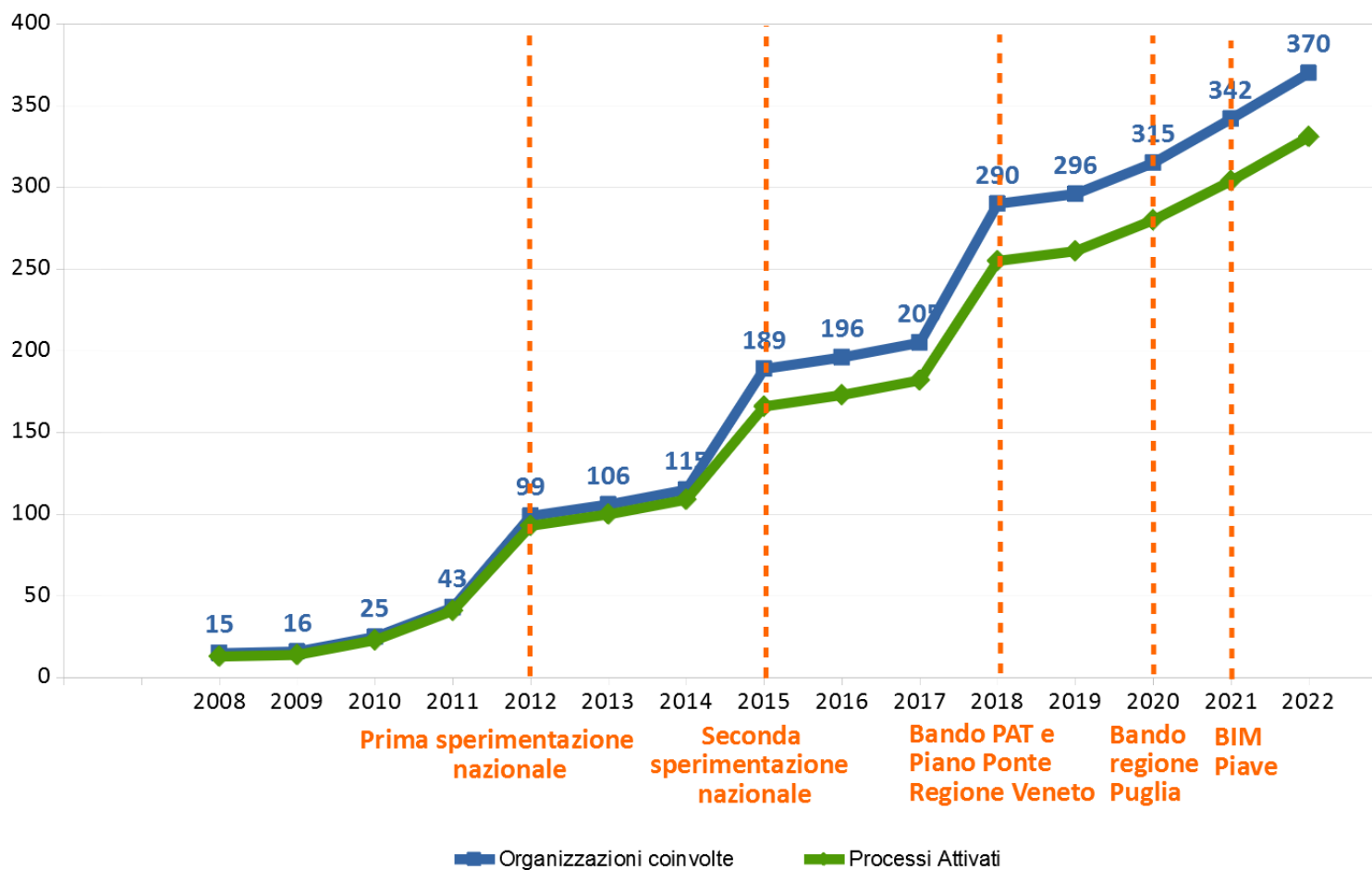
- È uno standard adottato su base volontaria da organizzazioni di qualsiasi natura giuridica, dimensione e ambito di attività.
- Le classi dimensionali sono utilizzate per la definizione dei costi e di alcuni aspetti collegati al processo:

DIMENSIONE	NUMERO OCCUPATI
PICCOLA	Fino a 15
MEDIA	Da 16 a 100
GRANDE	Oltre 100

Altri campi di applicazione del Family Audit (Cfr. Linee guida, capitolo 3)

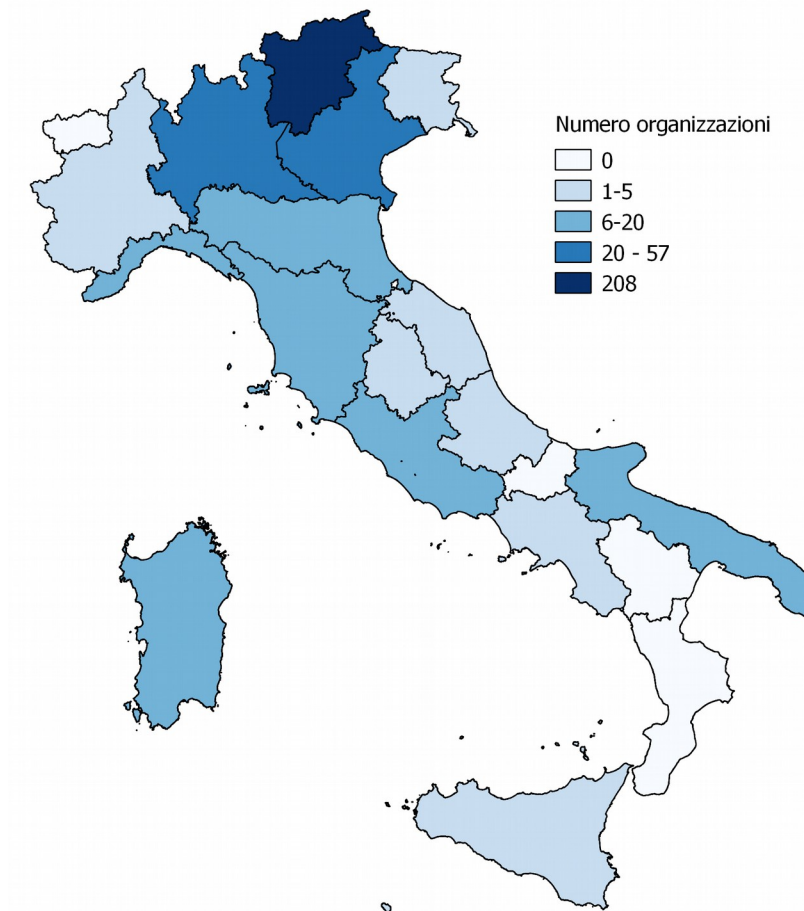
Certificazione del gruppo aziendale	Certificazione per organizzazioni con classi dimensionali particolari
Certificazione interaziendale	Distretti Family Audit
Certificazione settoriale	Certificazione "Più valore" (rilasciata dall'Agenzia del Lavoro)

Organizzazioni coinvolte nel processo Family Audit



Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 12/09/2022

Localizzazione delle organizzazioni certificate

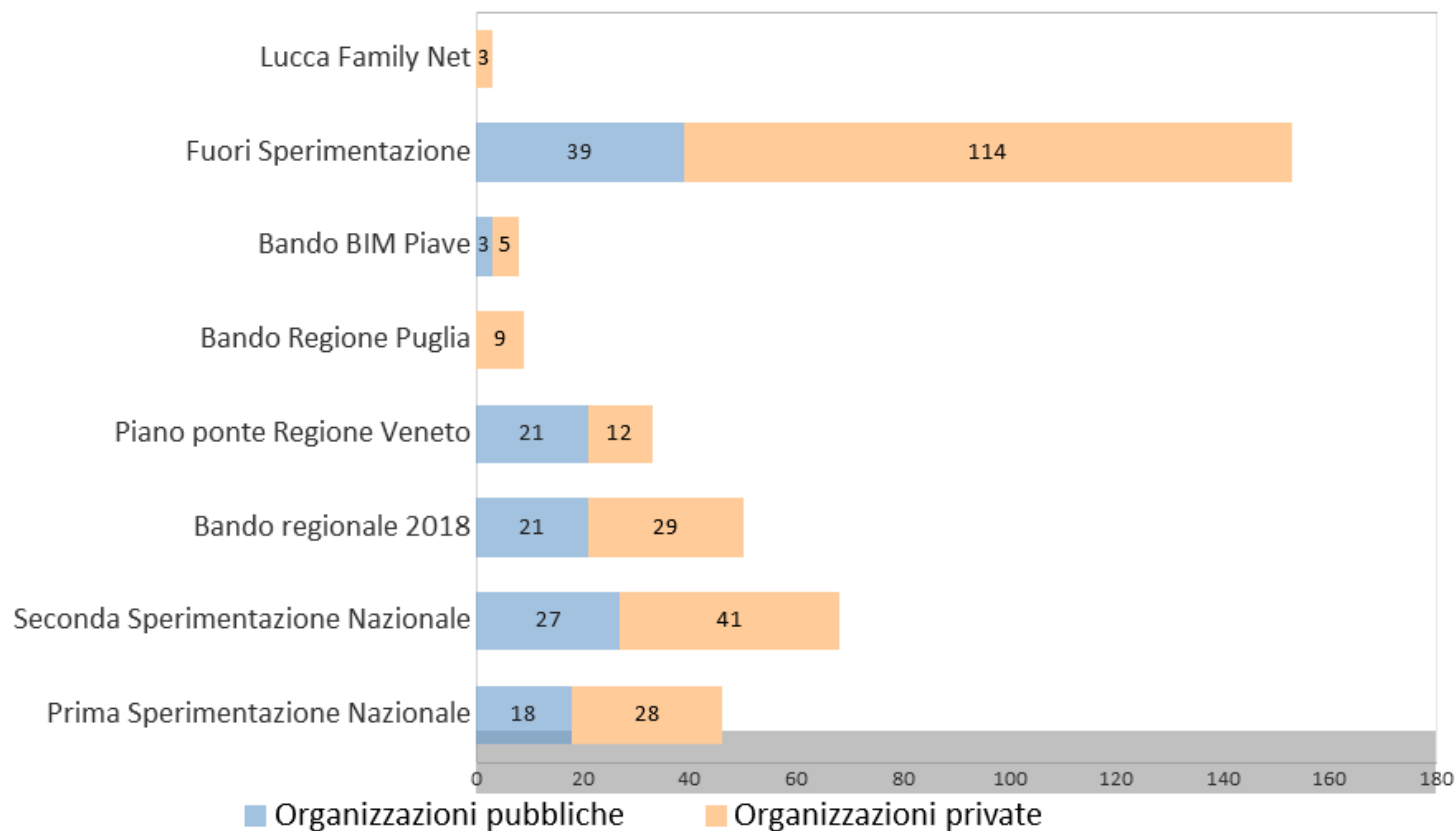


Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 12/09/2022

Organizzazioni per sperimentazione



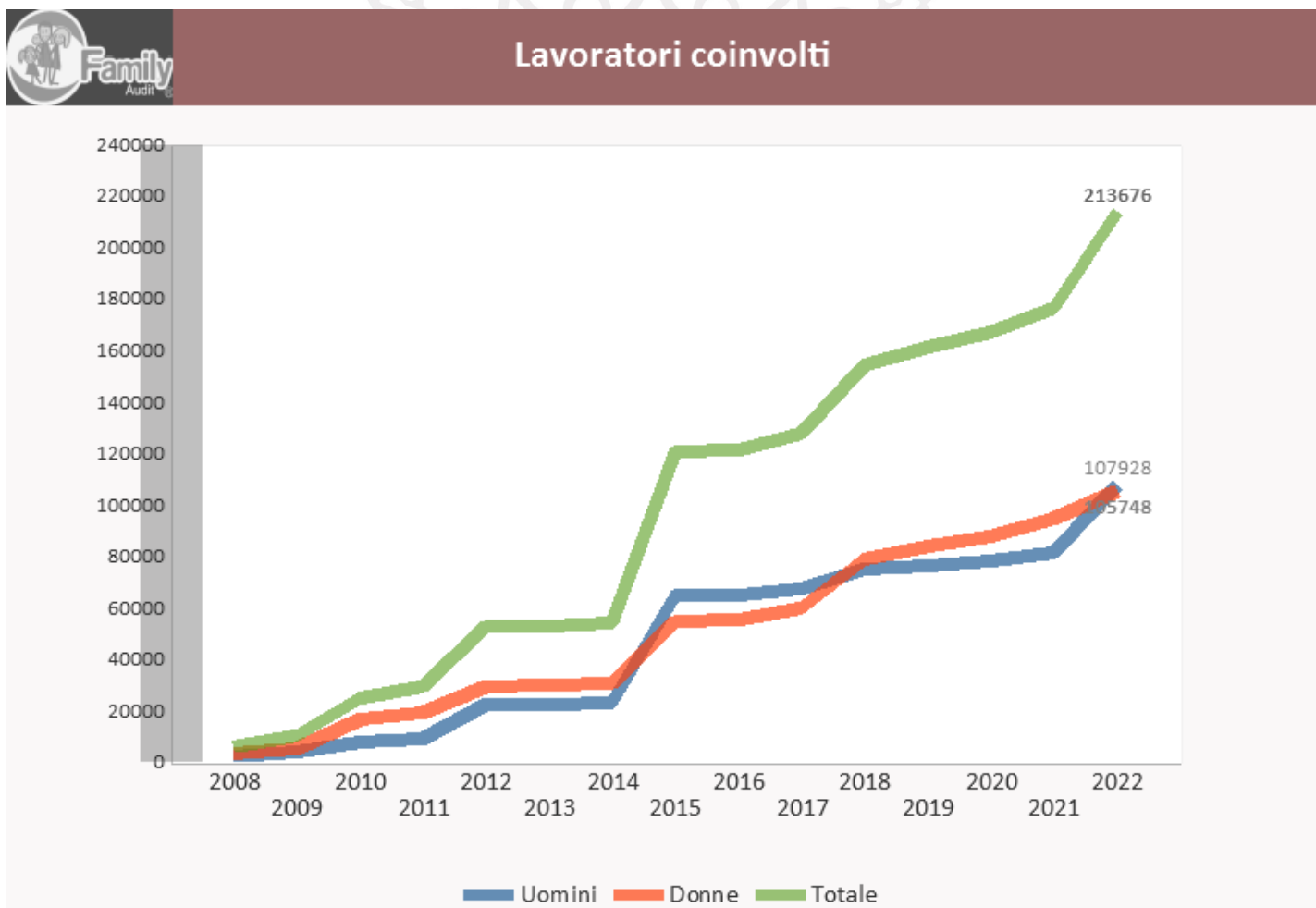
Organizzazioni per sperimentazione



Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 12/09/2022

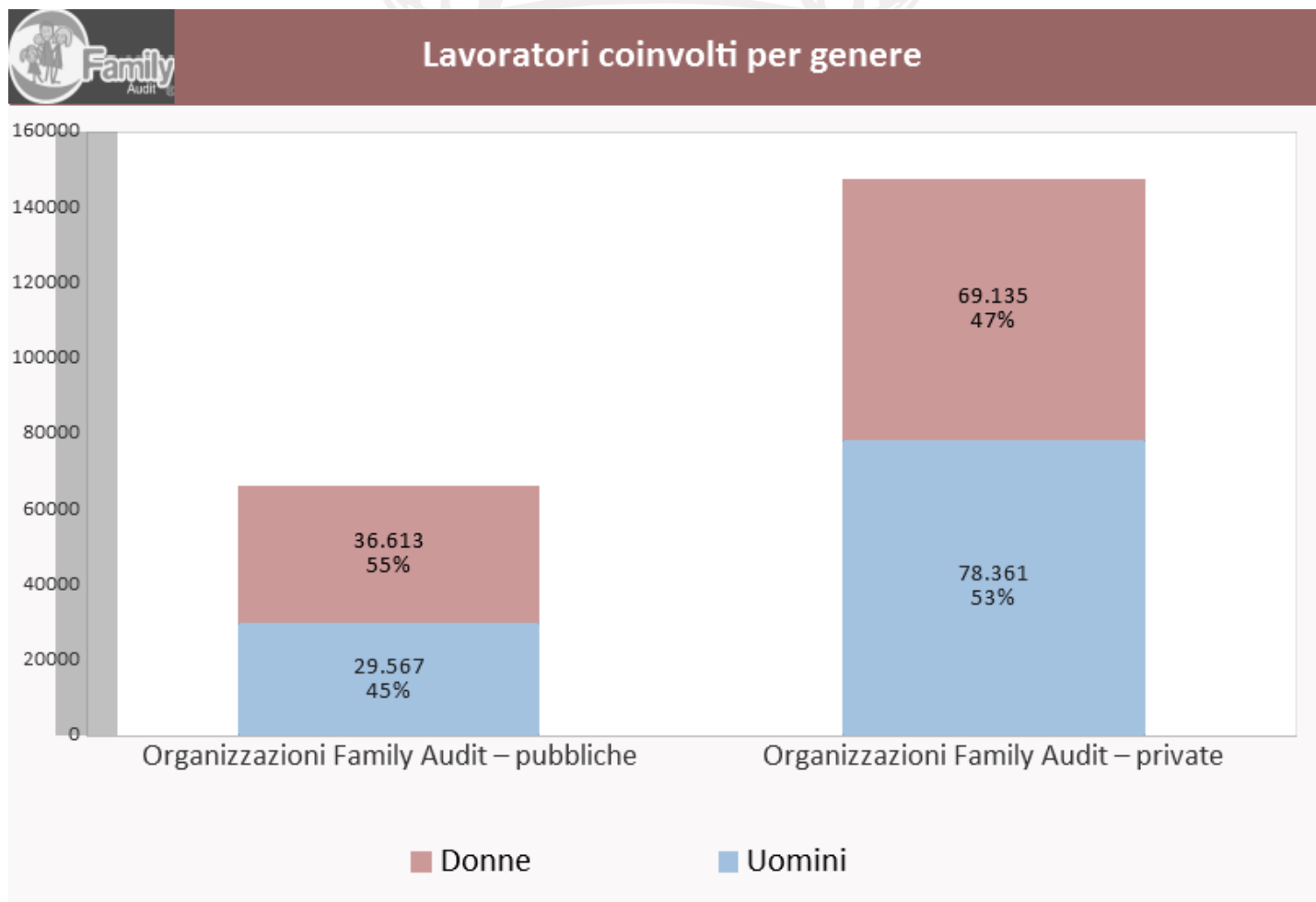


Dipendenti coinvolti



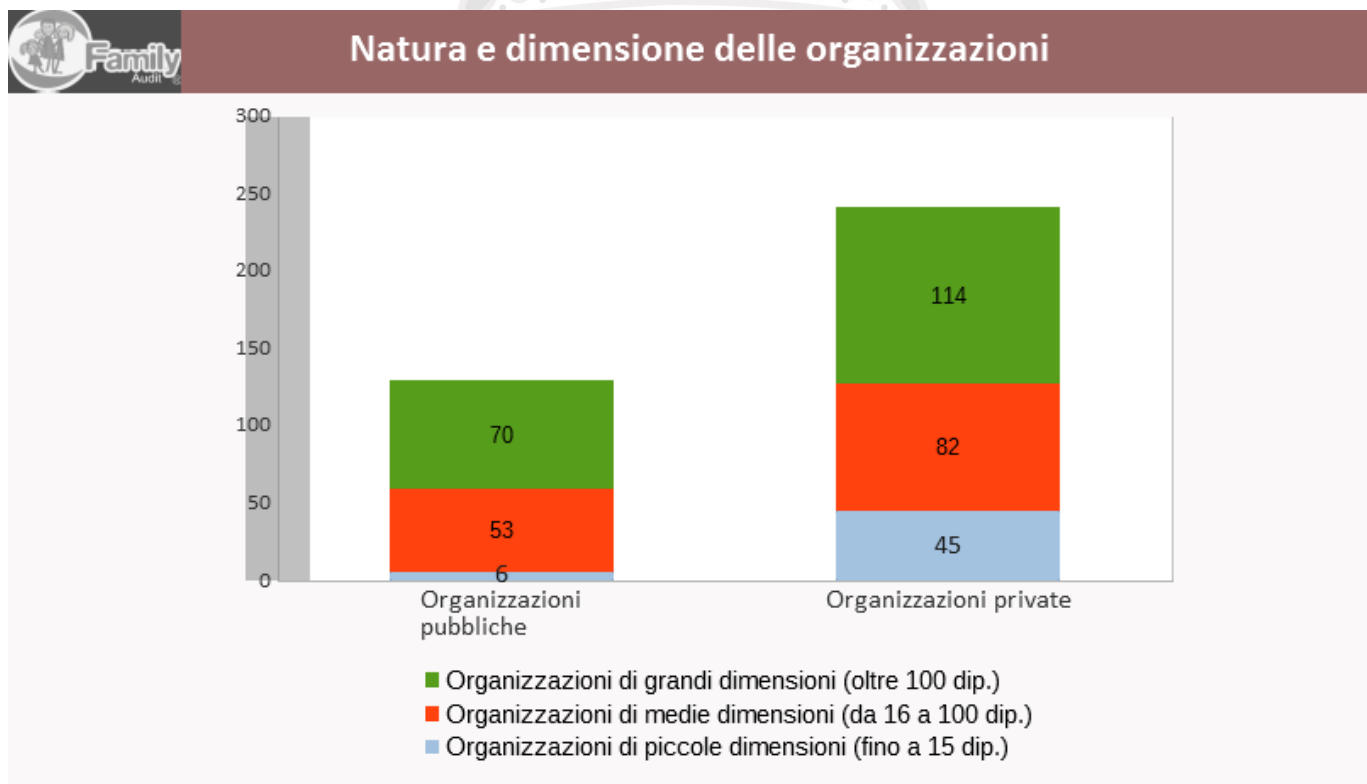
Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 12/09/2022

Dipendenti coinvolti per genere



Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 12/09/2022

Natura giuridica e classe dimensionale delle organizzazioni certificate



Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 12/09/2022

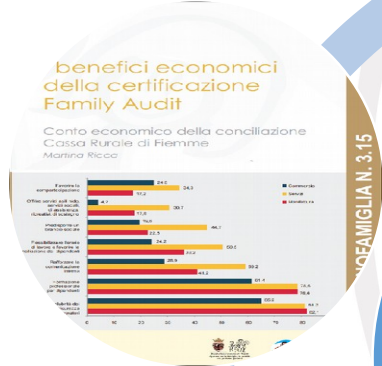
Benefici per i lavoratori Benefici per l'azienda

- Incremento del **benessere organizzativo**
- Diminuzione dello **stress psico-fisico** e prevenzione del **burn out**
- Migliore **conciliazione** vita-lavoro
- Promozione delle **pari opportunità**
- Migliore fruizione di servizi di **welfare aziendale**
- **Minore disparità** tra persone che hanno **diversi carichi di cura**
- **Miglioramento** delle **relazioni**
- **Incremento della produttività**, meno assenteismo, **diminuzione del turnover**
- **Vantaggi competitivi** (es. in gare e appalti sul territorio trentino,)
- **Crescita** professionale del **management**
- **Maggiore attrattività** di talenti
- **Sviluppo** della **responsabilità sociale d'impresa e del welfare territoriale**
- **Visibilità** dell'azienda

Benefici per il territorio

- **sviluppo** della **responsabilità sociale d'impresa**
- **promozione del welfare territoriale** anche attraverso l'attivazione di reti territoriali di collaborazione con altri attori del territorio per la produzione di servizi a favore delle famiglie
- **promozione del benessere delle famiglie del territorio** in cui l'organizzazione opera
- **miglioramento dell'attrattività del territorio** in cui l'organizzazione opera
- costituzione di **Distretti Family**

Analisi di impatto e indagini sui benefici del Family Audit



FAMIGLIA N. 3.15

Benefici sociali ed economici per le organizzazioni e lavoratori e loro nuclei familiari

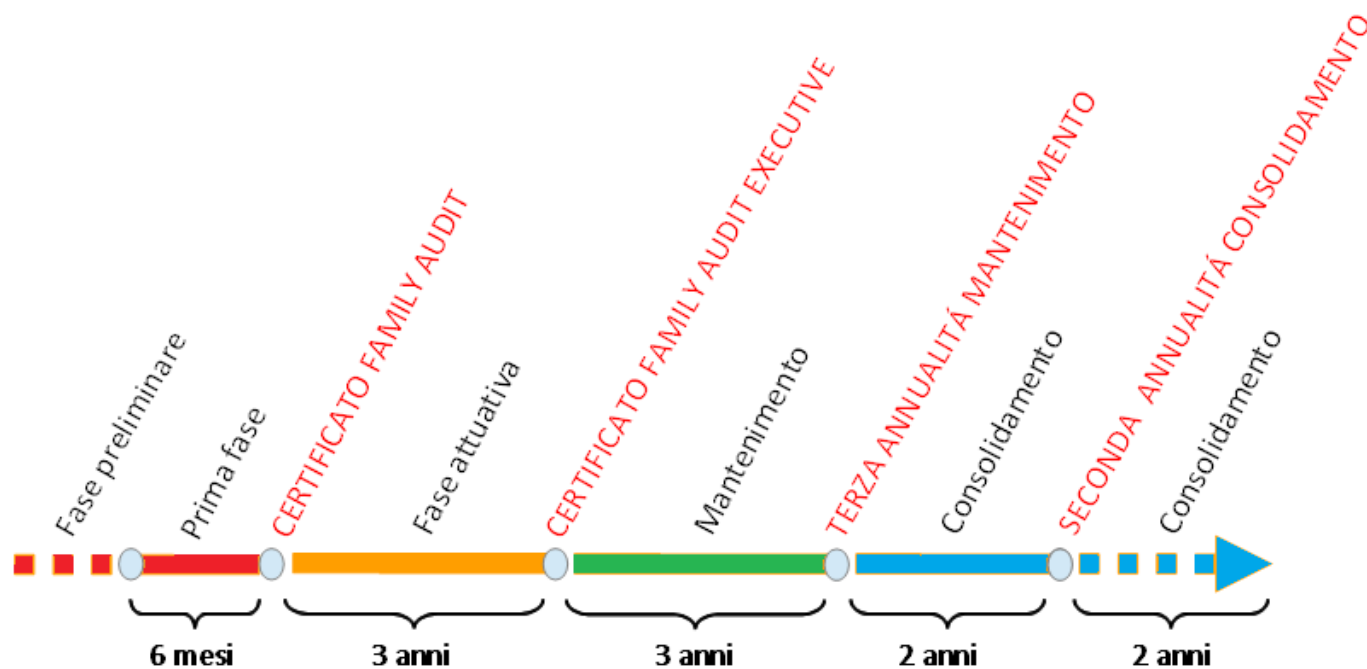


FAMIGLIA N. 3.13





Il processo di certificazione Family Audit





Attori coinvolti nella certificazione

- Ente di certificazione
- Consiglio dell'Audit
- Consulenti e Valutatori
- Organizzazioni



Il Consiglio dell'Audit

(Deliberazione Giunta Provinciale n. 2153/2007
da ultima modificata con deliberazione n. 1952 di data 27/11/2020)

- Il **Consiglio dell'Audit** è il comitato per la tutela della qualità del processo Family Audit ed è istituito dalla Provincia Autonoma di Trento
- E' composto da persone rappresentative della realtà istituzionale, del mondo accademico ed economico, nonché dell'associazionismo familiare e delle associazioni preposte alla tutela di interessi collettivi

“Registro di cui all'art. 16 comma 2 LP n. 1/2011”

(Deliberazione Giunta provinciale n. 81/2022)

L'iter di certificazione è supportato da due professionisti accreditati, esterni all'organizzazione e iscritti al **Registro di cui art. 16 comma 2 LP n. 1/2011 (Cfr. Deliberazione Giunta provinciale n. 81 di data 28 gennaio 2022)**:

- Il **consulente** supporta l'organizzazione nel lavoro di analisi partecipata interna e nella stesura del Piano aziendale
- Il **valutatore** verifica la conformità del processo allo standard Family Audit e valuta l'impatto delle misure contenute nel Piano aziendale nell'accrescere la conciliazione vita e lavoro dell'organizzazione

Organizzazioni

Attori coinvolti nelle organizzazioni:

- rappresentante legale
- referente interno dell'Audit
- gruppo di lavoro della direzione
- gruppo di lavoro interno dell'Audit

Coinvolgimento attivo degli **occupati** nel processo di certificazione e nell'elaborazione del Piano aziendale

Attenzione alle diverse fasi della vita dei lavoratori, analisi dei bisogni/aspettative e proposta di misure concrete di conciliazione tra la vita lavorativa e quella personale e di cura familiare



Strumenti del Family Audit

Strumenti di sistema

- Linee guida

Strumenti operativi, di analisi e di valutazione

- Modello rilevazione dati
- Piano aziendale

Altri strumenti

- Rapporto di valutazione
- Questionario sui bisogni di conciliazione
- Benchmark analysis



Provincia autonoma di Trento
Agenzia per la coesione sociale

TRENTINO

Linee guida

(Deliberazione Giunta provinciale n. 2082 di data 24 novembre 2016)

Le **Linee Guida** descrivono e disciplinano la **struttura organizzativa** e lo **standard Family Audit**, i **ruoli** e i **compiti dell'Ente di certificazione**, del **Consiglio dell'Audit**, dei **consulenti e valutatori** accreditati e delle **organizzazioni** che applicano il processo di certificazione



Modello di rilevazione dati

È una **griglia** per la **raccolta in forma anonima di informazioni relative al proprio personale** utile per restituire all'organizzazione una fotografia degli occupati **attraverso 30 indicatori**

Il modello è compilato dall'organizzazione e trasmesso all'Ente di certificazione **nella fase preliminare e annualmente** nelle fasi successive del processo

I dati raccolti costituiscono la **base per l'elaborazione di una serie di strumenti di analisi e di valutazione** predisposti dall'Ente di certificazione **a supporto dell'organizzazione** durante l'iter di certificazione Family Audit

Indicatori raccolti con il Modello di rilevazione dati

Genere	Flessibilità in uscita	Numero di progressioni nell'anno
Età	Flessibilità in pausa pranzo	Rientro da maternità nell'anno
Carichi di cura	Banca delle ore	Orario prima della maternità
Qualifica	Orario personalizzato	Permessi per malattia
Durata contratto	Telelavoro	Permessi per malattia bambino
Part-time	Anzianità	Giorni utilizzo congedo parentale
Tipologia part-time	Ferie arretrate	Altri permessi
Lavoro a turni	Trasformazioni di contratto	Ore di straordinario
Lavoro con fasce presenza obbligatoria	Trasformazioni di orario	Formazione non obbligatoria
Flessibilità in entrata	Numero di assunzioni nell'anno	Ore di formazione usufruita

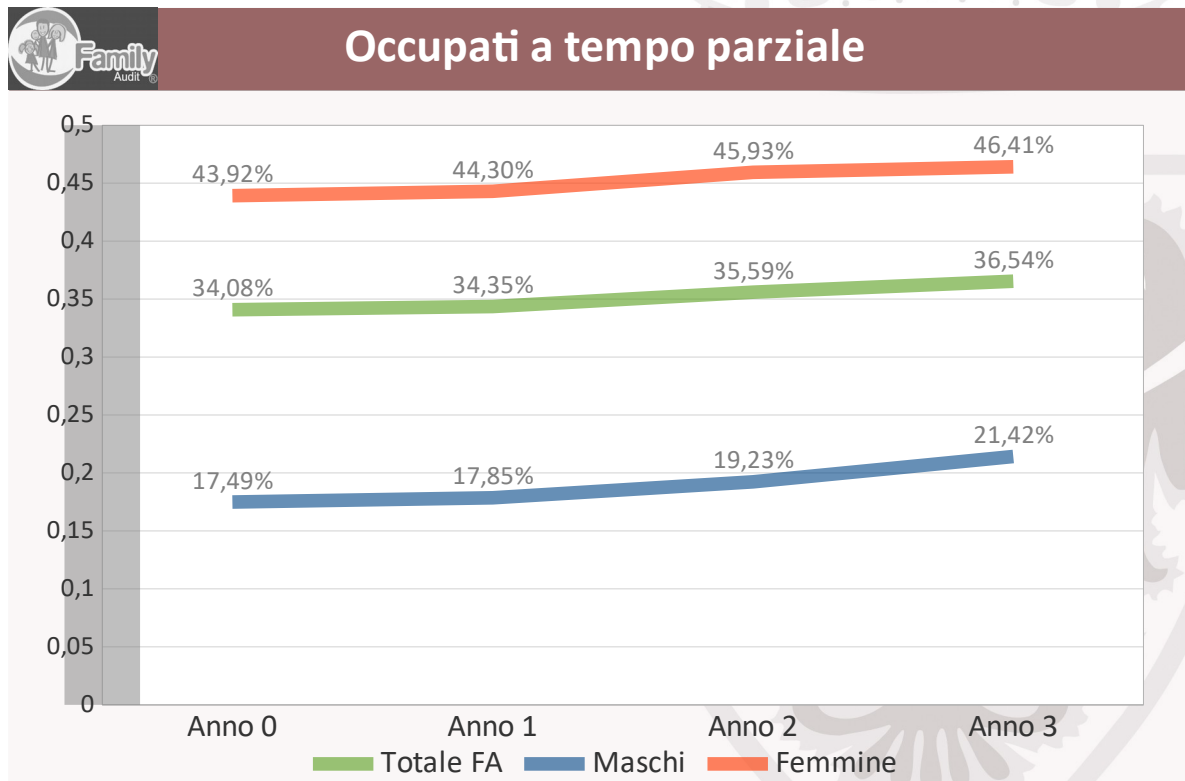
Valutare per migliorare

L'intero percorso è valorizzato e supportato da strumenti di analisi e valutazione dei dati e dei risultati raggiunti

Attraverso la **Benchmark analysis** le politiche di conciliazione realizzate da un'organizzazione possono essere comparate con quelle di realtà analoghe o operanti nello stesso settore di attività

Metodologia grazie alla quale è possibile individuare una traiettoria di miglioramento personalizzata e verificare il posizionamento di ciascuna organizzazione

Benchmark analysis singola organizzazione

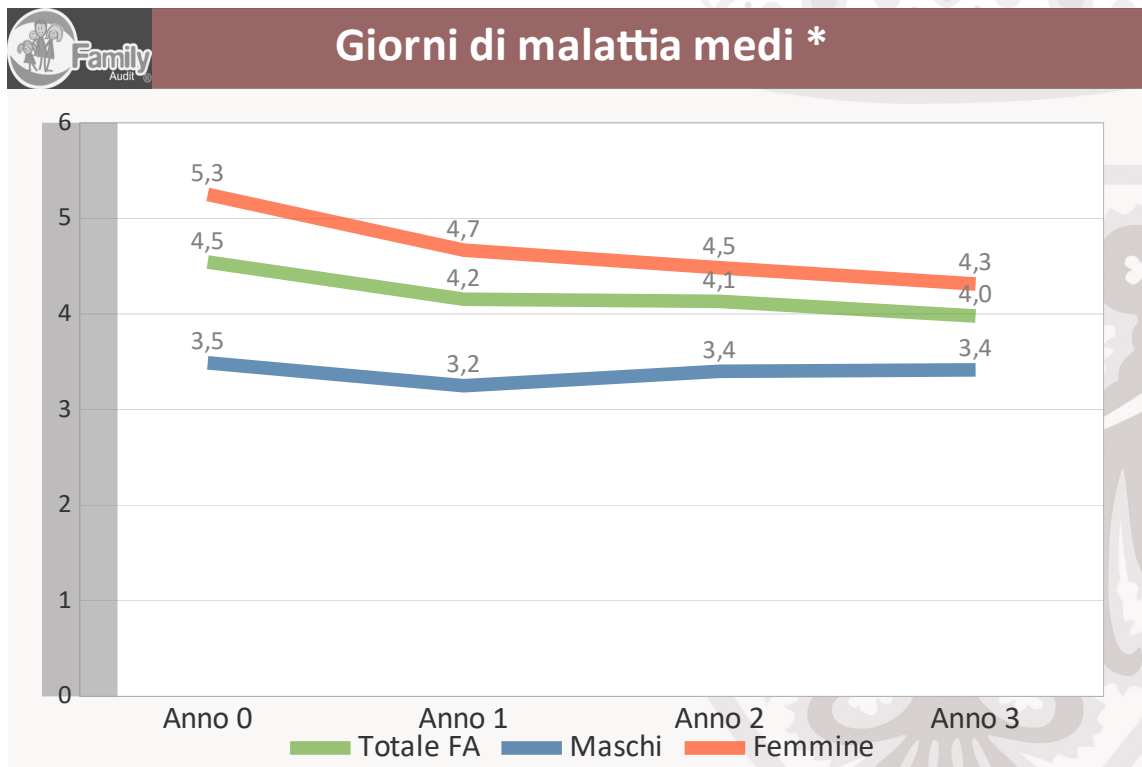


Annualmente ciascuna organizzazione riceve un report in cui per gli indicatori più significativi raccolti con il Modello di rilevazione dati può verificare il proprio posizionamento rispetto

- al valore medio registrato per le organizzazioni aderenti al FA
- al valore medio registrato per le organizzazioni simili

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale.

Benchmark analysis singola organizzazione



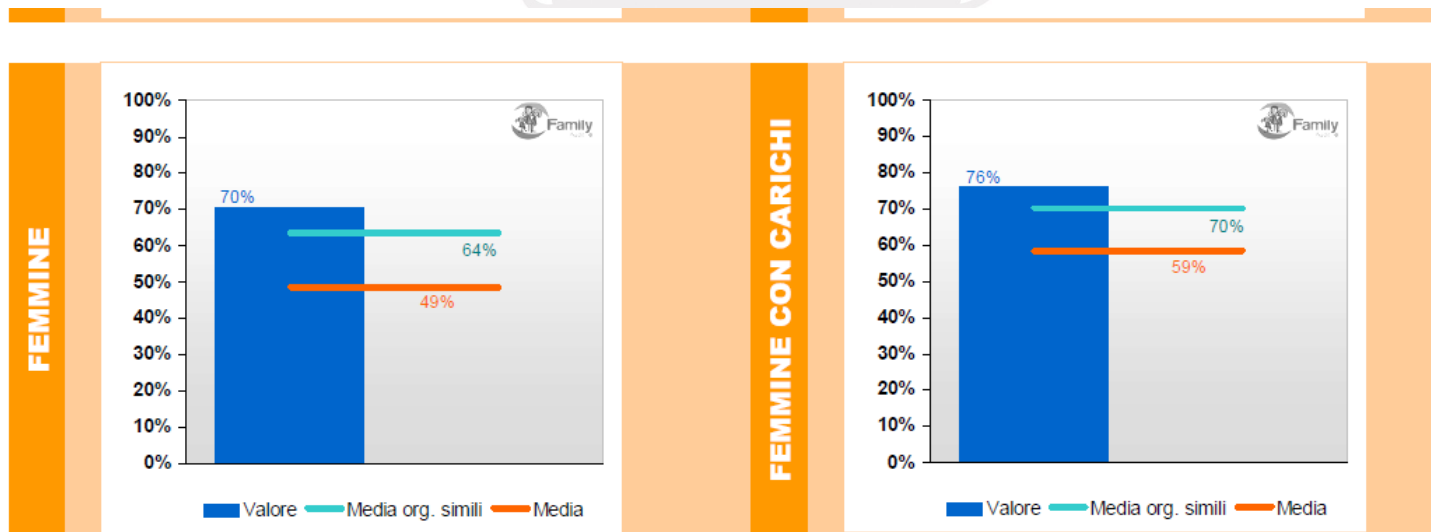
Annualmente ciascuna organizzazione riceve un report in cui per gli indicatori più significativi raccolti con il Modello di rilevazione dati può verificare il proprio posizionamento rispetto

- al valore medio registrato per le organizzazioni aderenti al FA
- al valore medio registrato per le organizzazioni simili

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale



Benchmark analysis



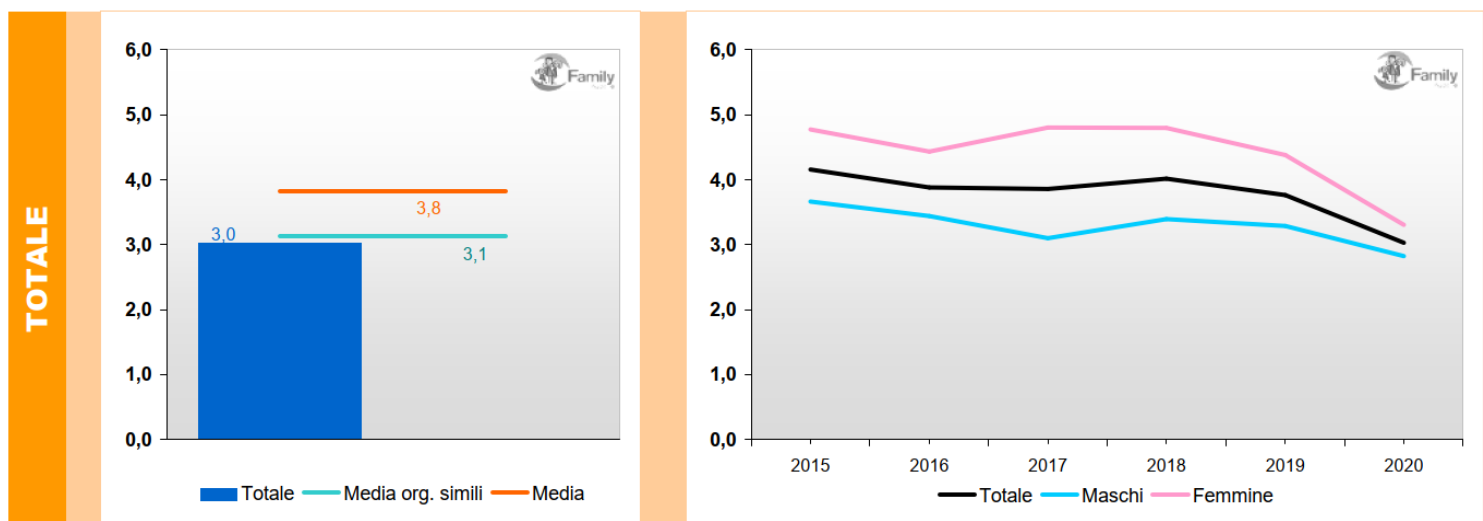
Occupati a tempo parziale

Possibilità di confrontare il valore dell'indicatore per sottoinsiemi di dipendenti.
(per genere e presenza di carichi di cura)

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale

Benchmark analysis

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

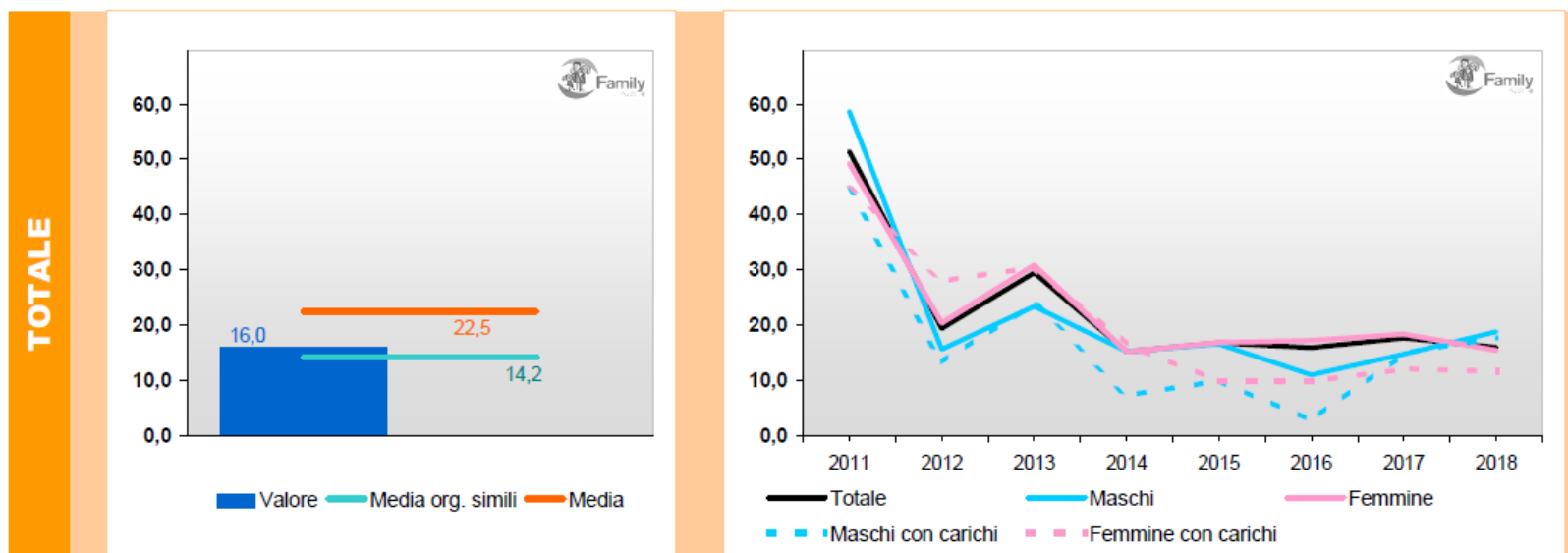


L'organizzazione nel corso di 5 anni di adesione allo standard ha ridotto i giorni medi di malattia all'anno del dipendente di circa il 25%, passando da oltre 4 giornate medie a 3. Tale riduzione ha riguardato sia gli uomini sia le donne, ed il divario tra i due generi si è ridotto. Il valore finale è leggermente inferiore a quello registrato in media dalle organizzazioni dello stesso tipo

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale

Benchmark analysis

Straordinario effettuato nell'anno solare: ore medie

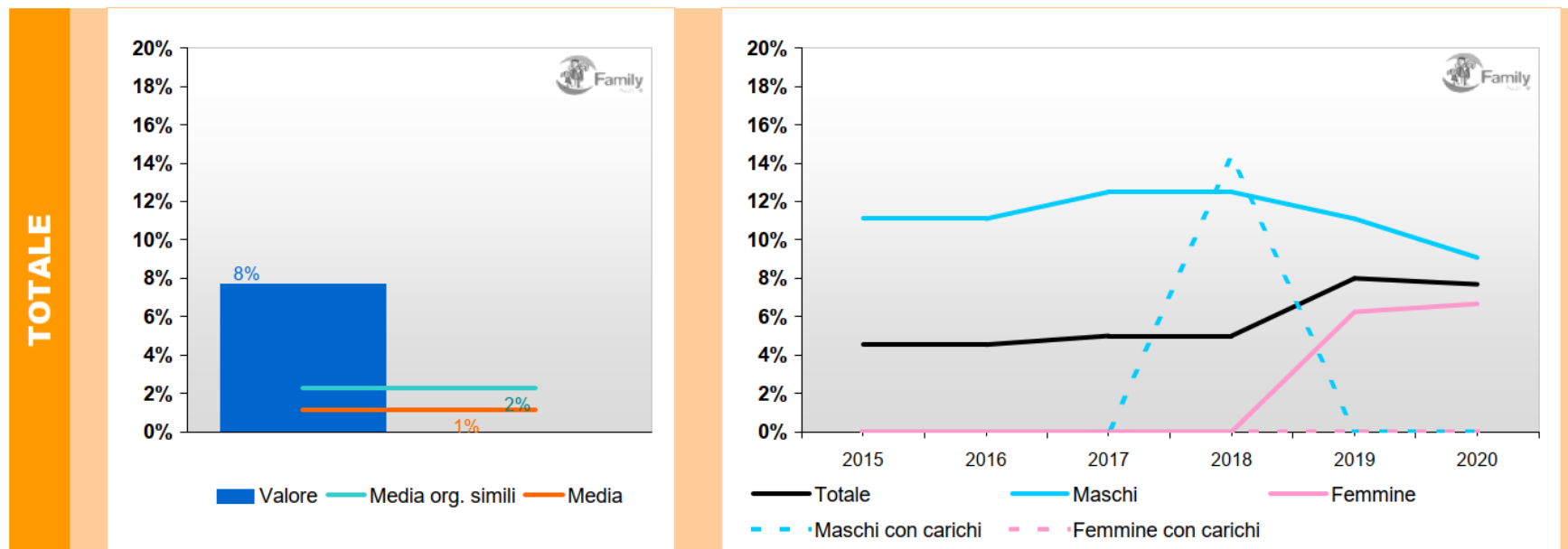


Le ore di straordinario medie per l'organizzazione sono calate fin dai primi anni di adesione al Family Audit da valori superiori alle 50 ore medie annue per dipendenti a valori prossime alle 15 ed in linea con la media delle organizzazioni simili.

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale

Benchmark analysis

Dipendenti per qualifica: Dirigenti



L'organizzazione non aveva donne in ruolo dirigenziale nei primi anni di partecipazione al processo. Negli ultimi due anni la quota di dirigenti sul totale di dipendenti femmine è salita fino a quasi raggiungere la proporzione registrata tra i colleghi maschi.

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale

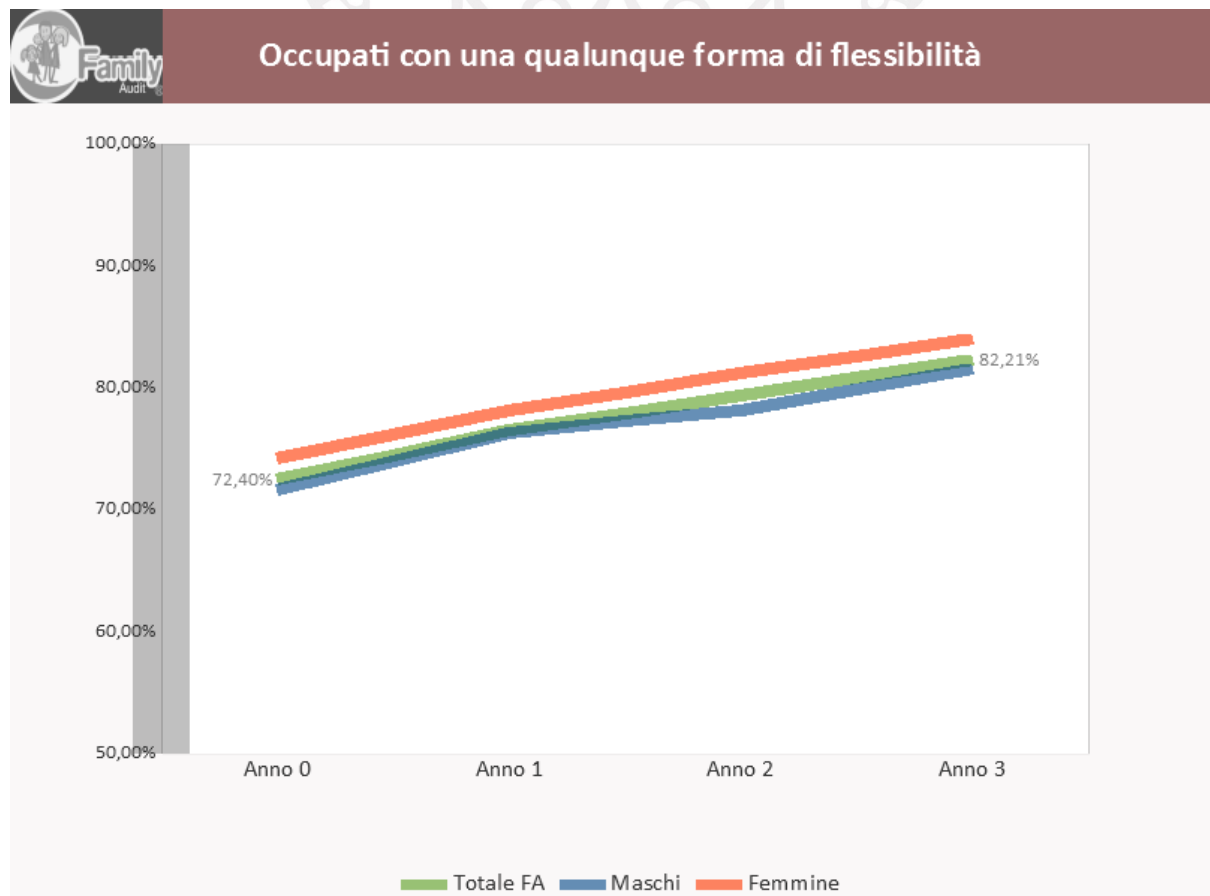
Misure di flessibilità

Indicatore	Valore di partenza medio	Valore finale medio	Variazione
Dipendenti con una qualsiasi forma di flessibilità	72,6%	83,0%	+10,4%
Orario flessibile in entrata	47,4%	57,1%	+9,7%
Dipendenti con banca delle ore	45,2%	58,4%	+13,2%
Dipendenti con orario personalizzato	8,0%	10,8%	+2,8%
Dipendenti con telelavoro/smart working	0,5%	5,2%	+4,7%
Dipendenti con part/time	34,2%	36,8%	+2,6%
Giorni di malattia medi per dipendente	4,6	3,9	-0,7
Ore di straordinario medie per dipendente	24,5	22,1	-2,4
Indice di flessibilità	33,3%	44,7%	+11,4%

Campione: 130 organizzazioni per le quali sono disponibili i Modelli di quattro annualità
(Cfr. Deliberazione della Giunta provinciale n. 995 di data 15/06/2018)

Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia

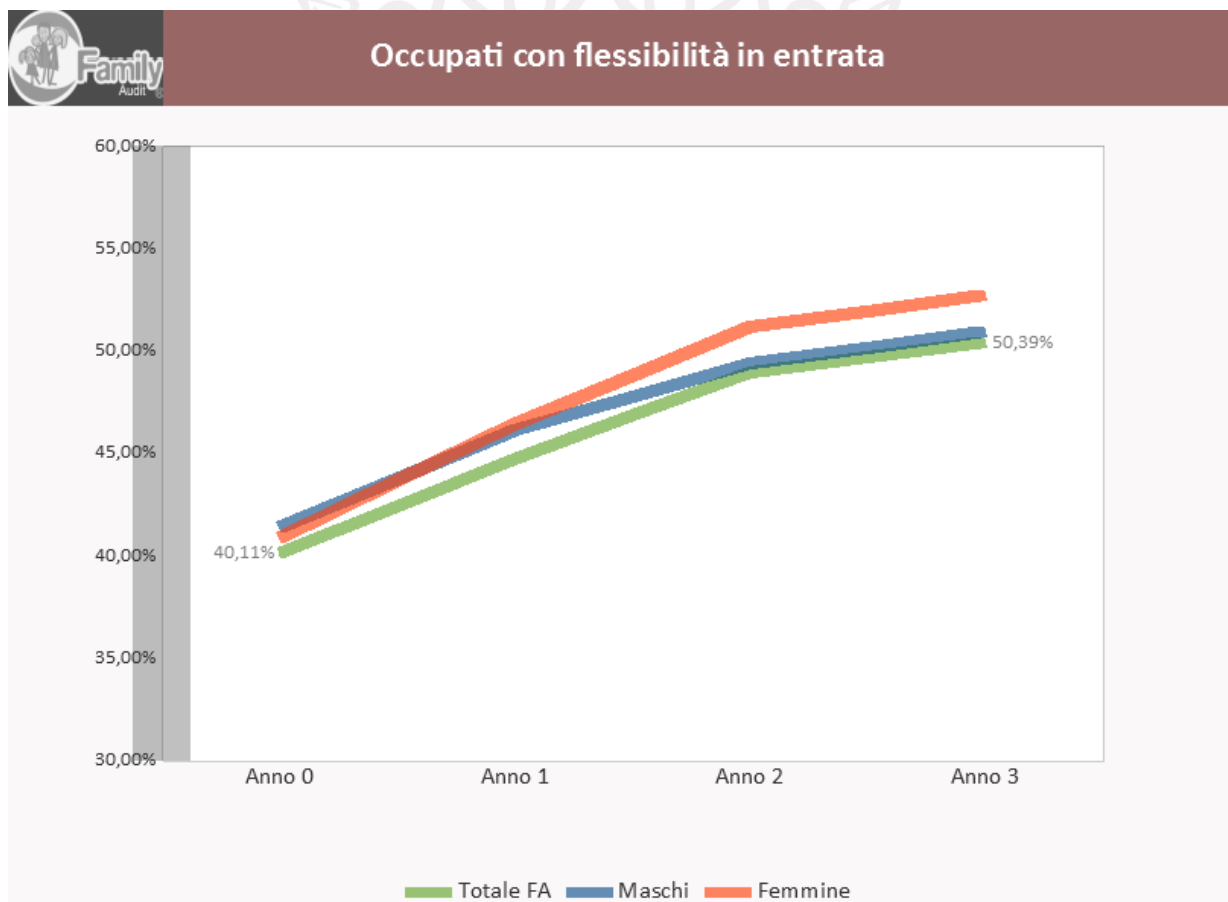
Misure di flessibilità



Campione: 175 organizzazioni per le quali sono disponibili i Modelli di quattro annualità

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 12/09/2022

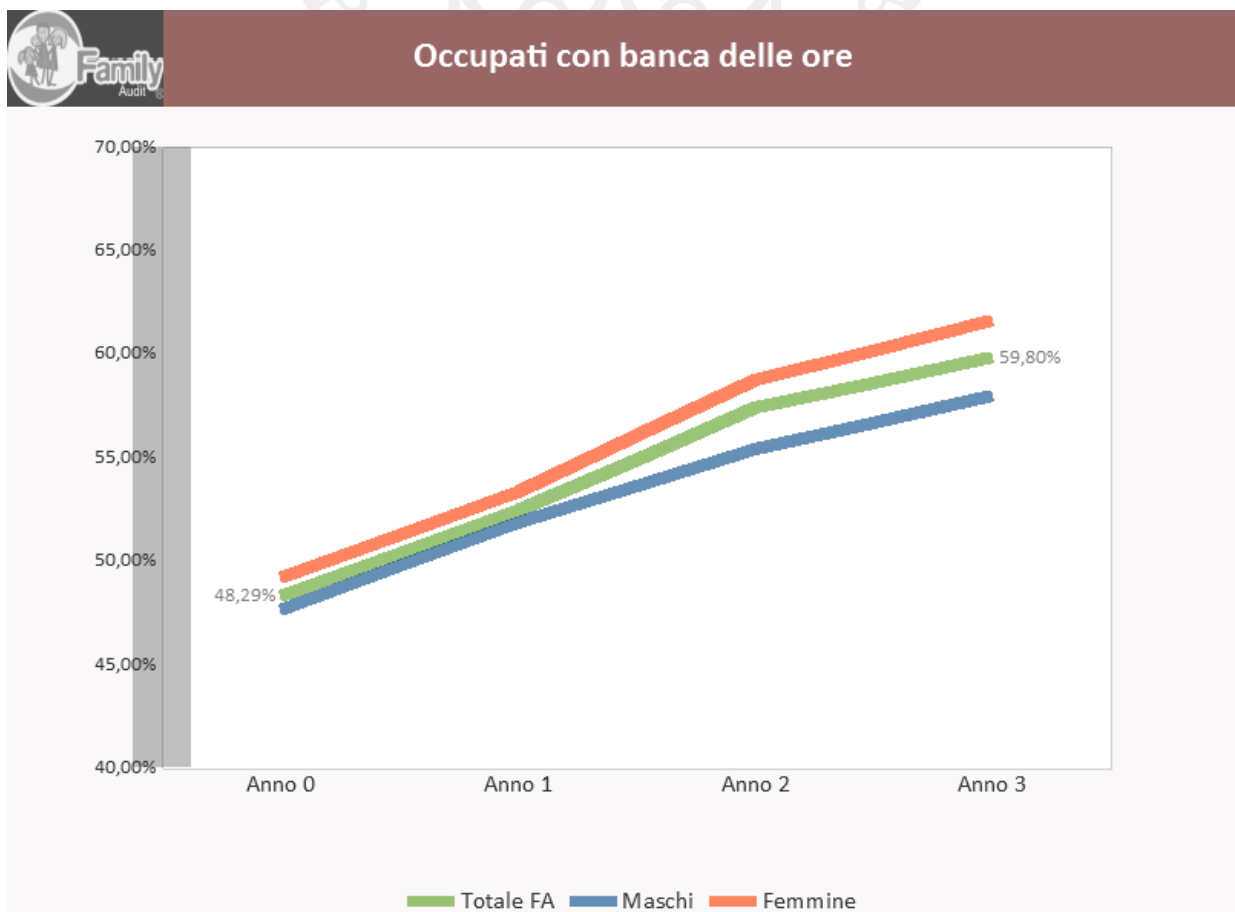
Misure di flessibilità



Campione: 177 organizzazioni per le quali sono disponibili i Modelli di quattro annualità

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 12/09/2022

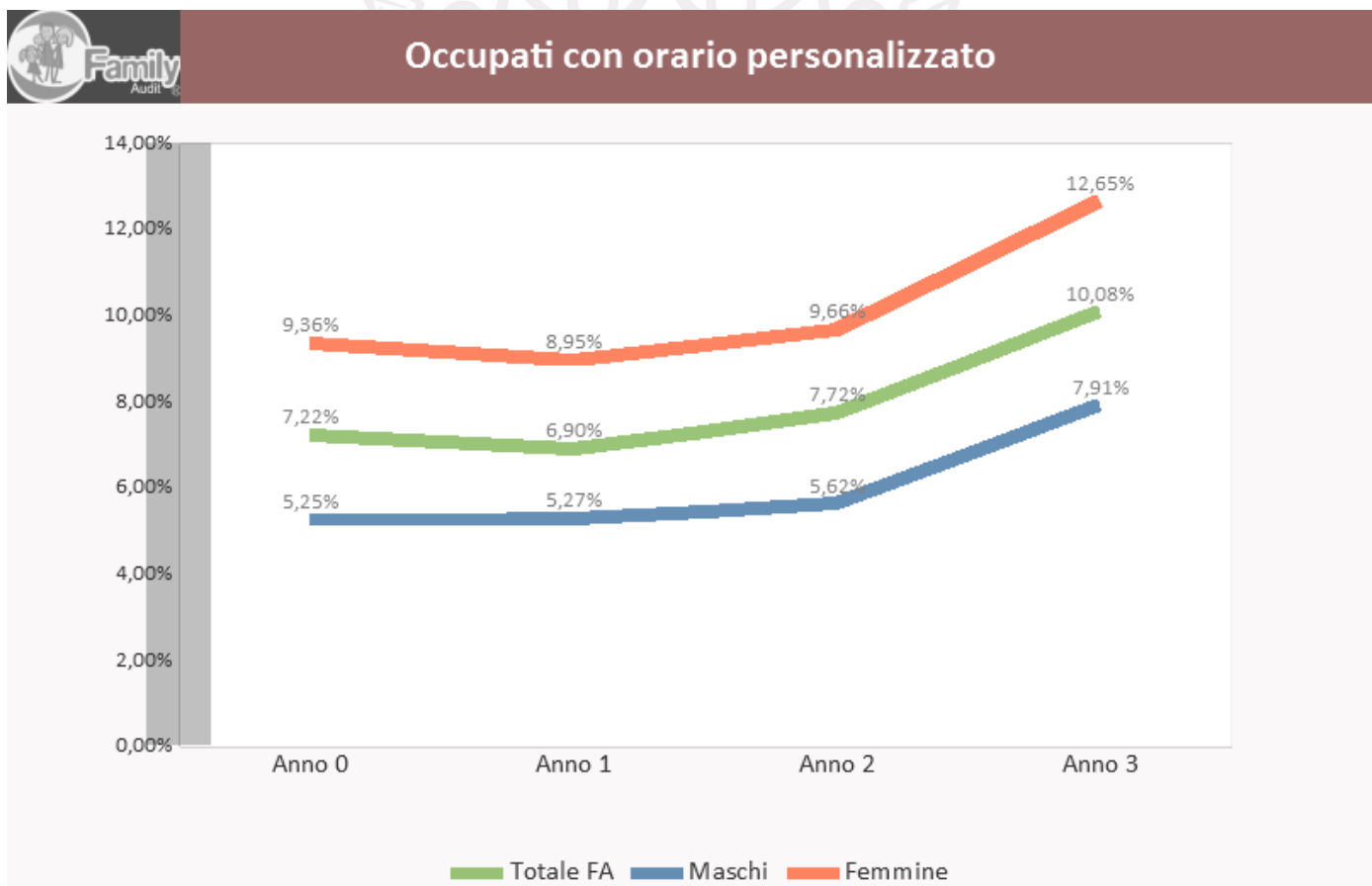
Misure di flessibilità



Campione: 175 organizzazioni per le quali sono disponibili i Modelli di quattro annualità

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 12/09/2022

Misure di flessibilità

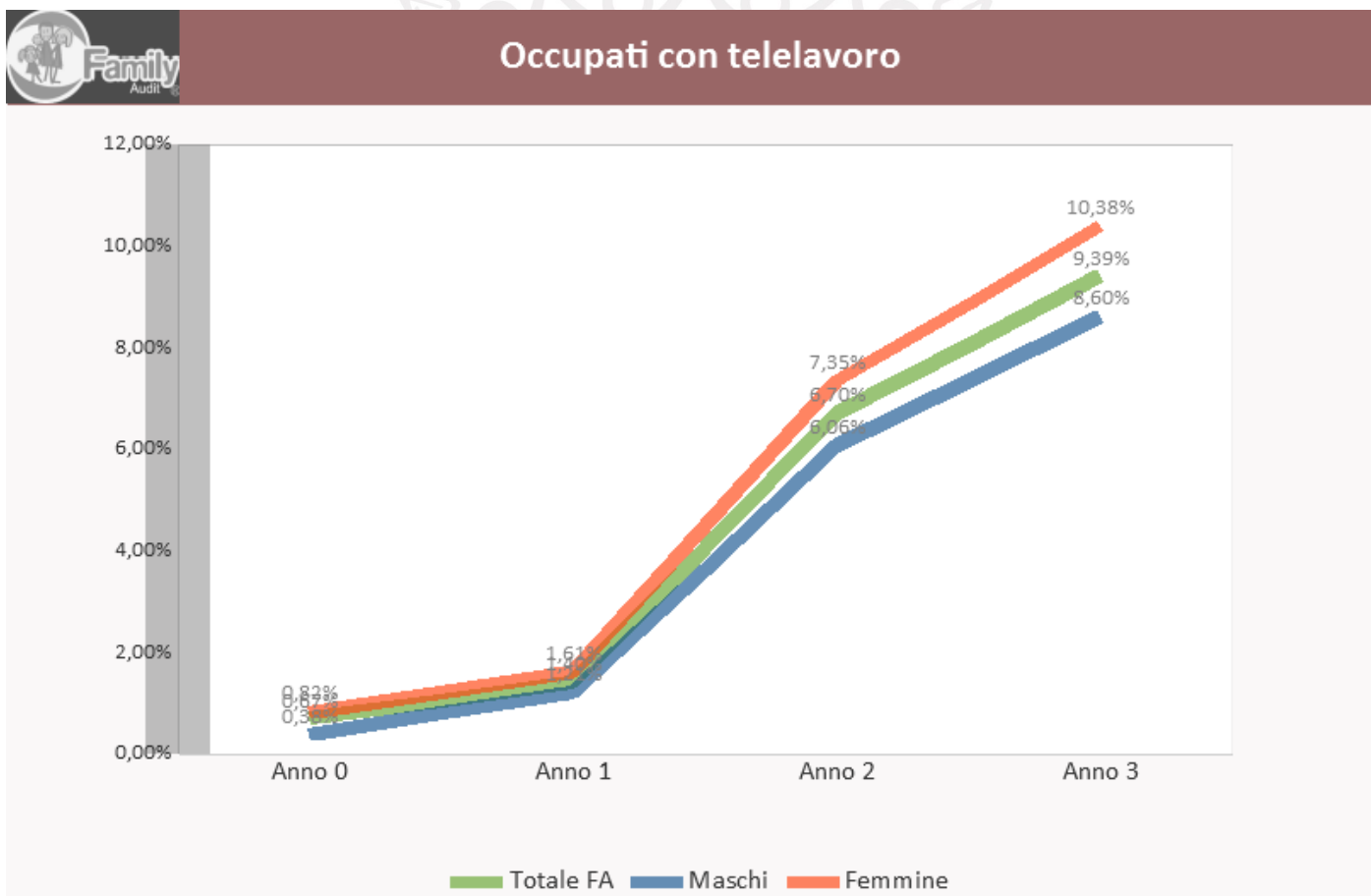


Campione: 175 organizzazioni per le quali sono disponibili i Modelli di quattro annualità

Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 12/09/2022



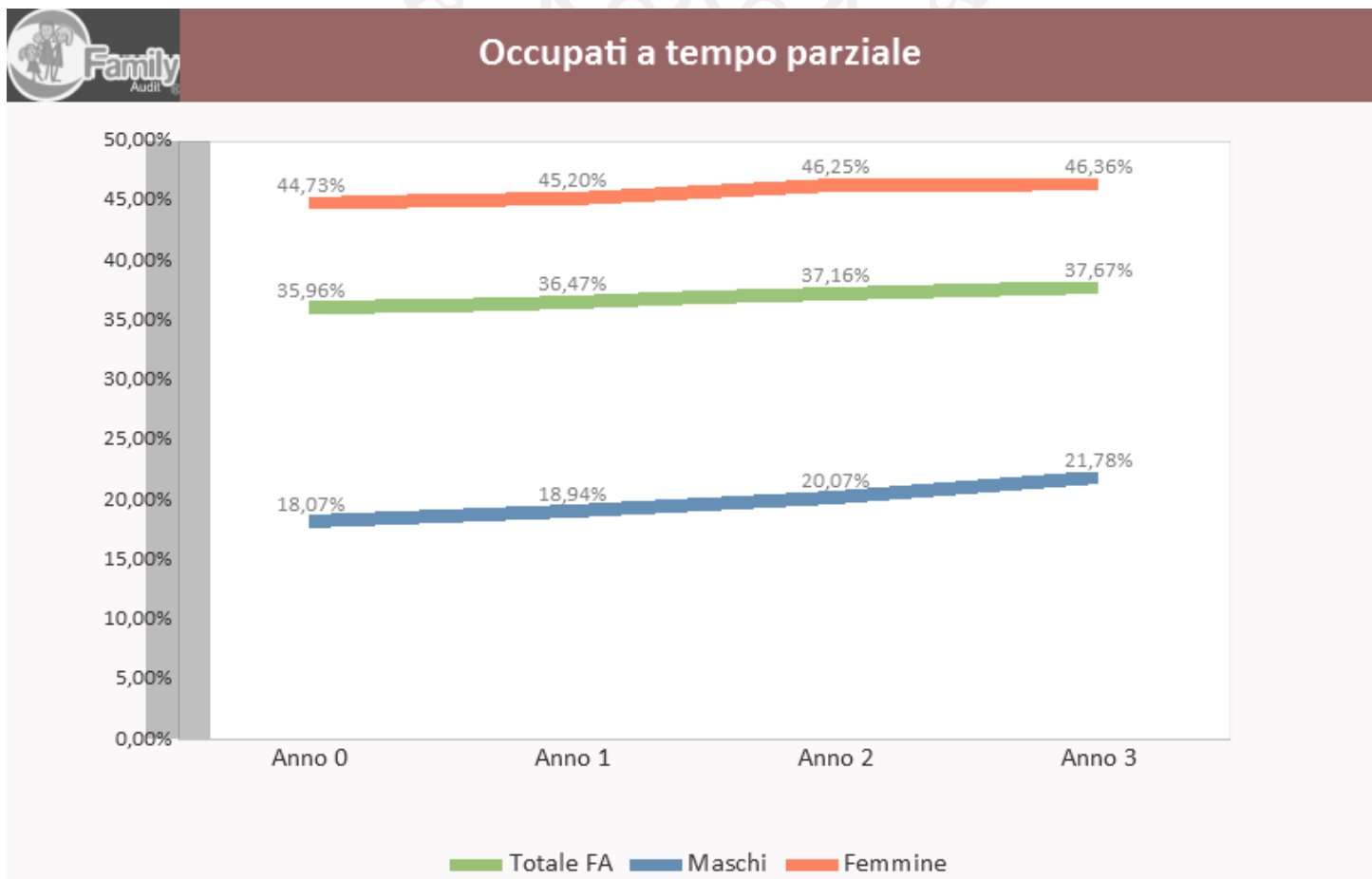
Misure di flessibilità



Campione: 176 organizzazioni per le quali sono disponibili i Modelli di quattro annualità

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 12/09/2022

Misure di flessibilità



Campione: organizzazioni per le quali sono disponibili i Modelli di quattro annualità

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 12/09/2022



Piano aziendale

Il Piano aziendale è il **documento di programmazione** delle attività di conciliazione che l'organizzazione intende realizzare nel corso del processo Family Audit

Il Piano aziendale viene strutturato sulla base di **sei macro ambiti** e **undici campi di indagine**



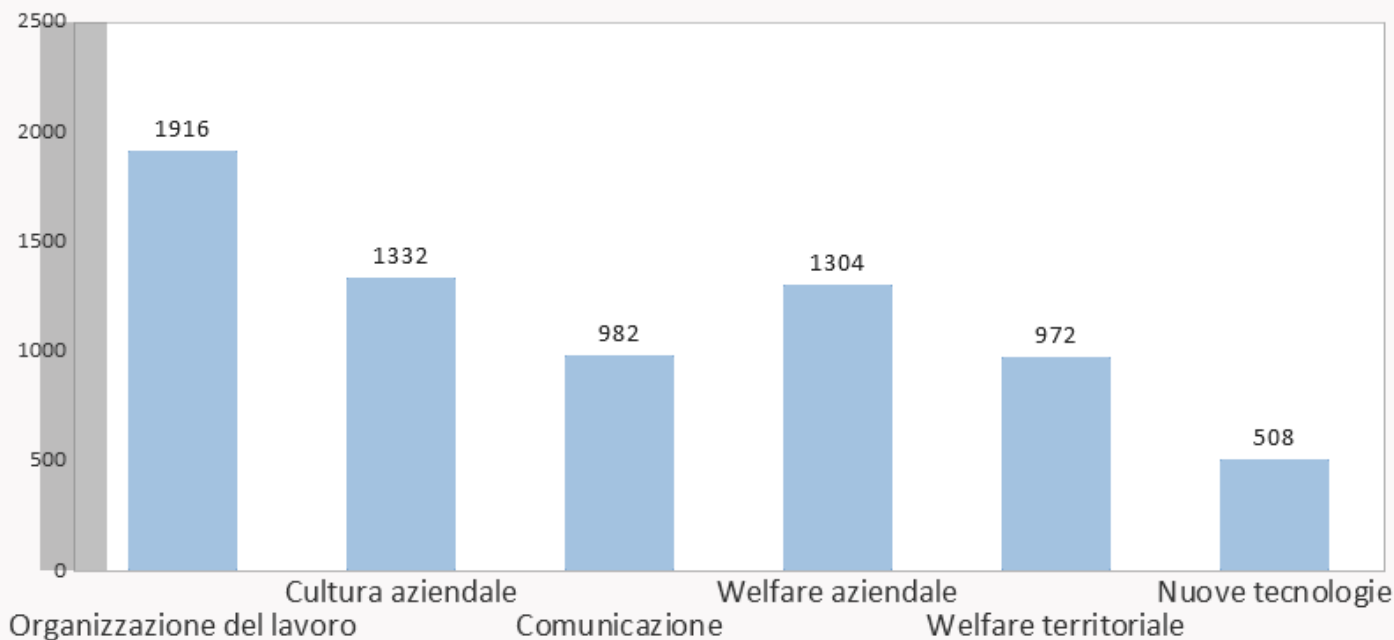
Macro ambiti e campi d'indagine

Organizzazione del lavoro	<ul style="list-style-type: none">• Orari e permessi.• Processi di lavoro.• Luoghi di lavoro.
Cultura aziendale/ Diversity Equality & Inclusion Management	<ul style="list-style-type: none">• Competenza del management.• Sviluppo del personale
Comunicazione	<ul style="list-style-type: none">• Strumenti per informazione e comunicazione
Welfare aziendale / People caring	<ul style="list-style-type: none">• Contributi finanziari e benefit.• Servizi al lavoratore e ai familiari.
Welfare territoriale	<ul style="list-style-type: none">• Orientamento dei servizi nell'ottica del benessere del territorio.• Responsabilità sociale d'impresa.
Nuove tecnologie	<ul style="list-style-type: none">• Orientamento ai servizi ICT per gli aspetti organizzativi/gestionali e di welfare aziendale.



Le attività messe in campo per macro ambito

Piani delle attività: numero di attività per macroambito



Al 12/09/2022:

283 Piani delle
attività

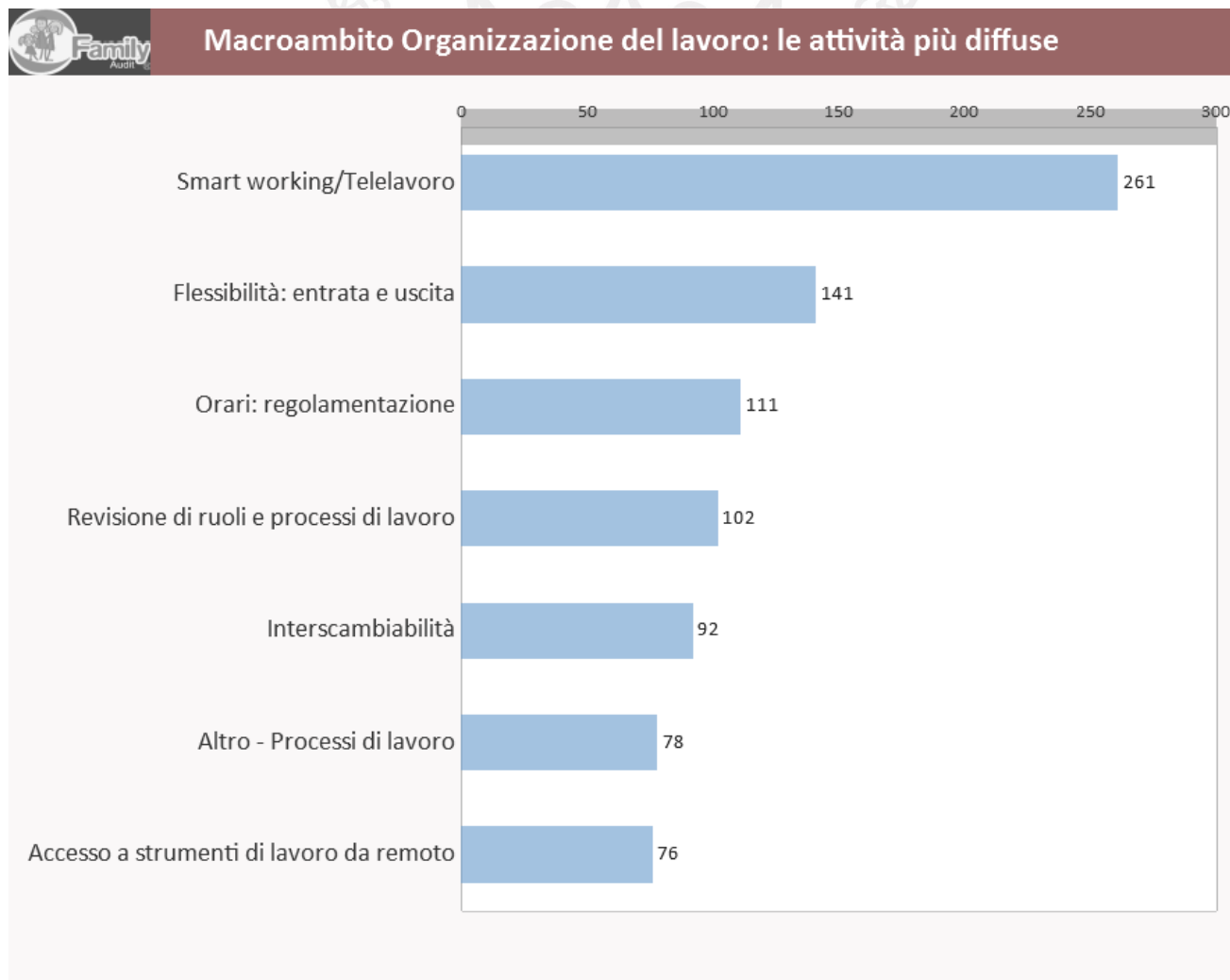
6505 attività

23 azioni in media
per ogni piano

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 31/12/2021



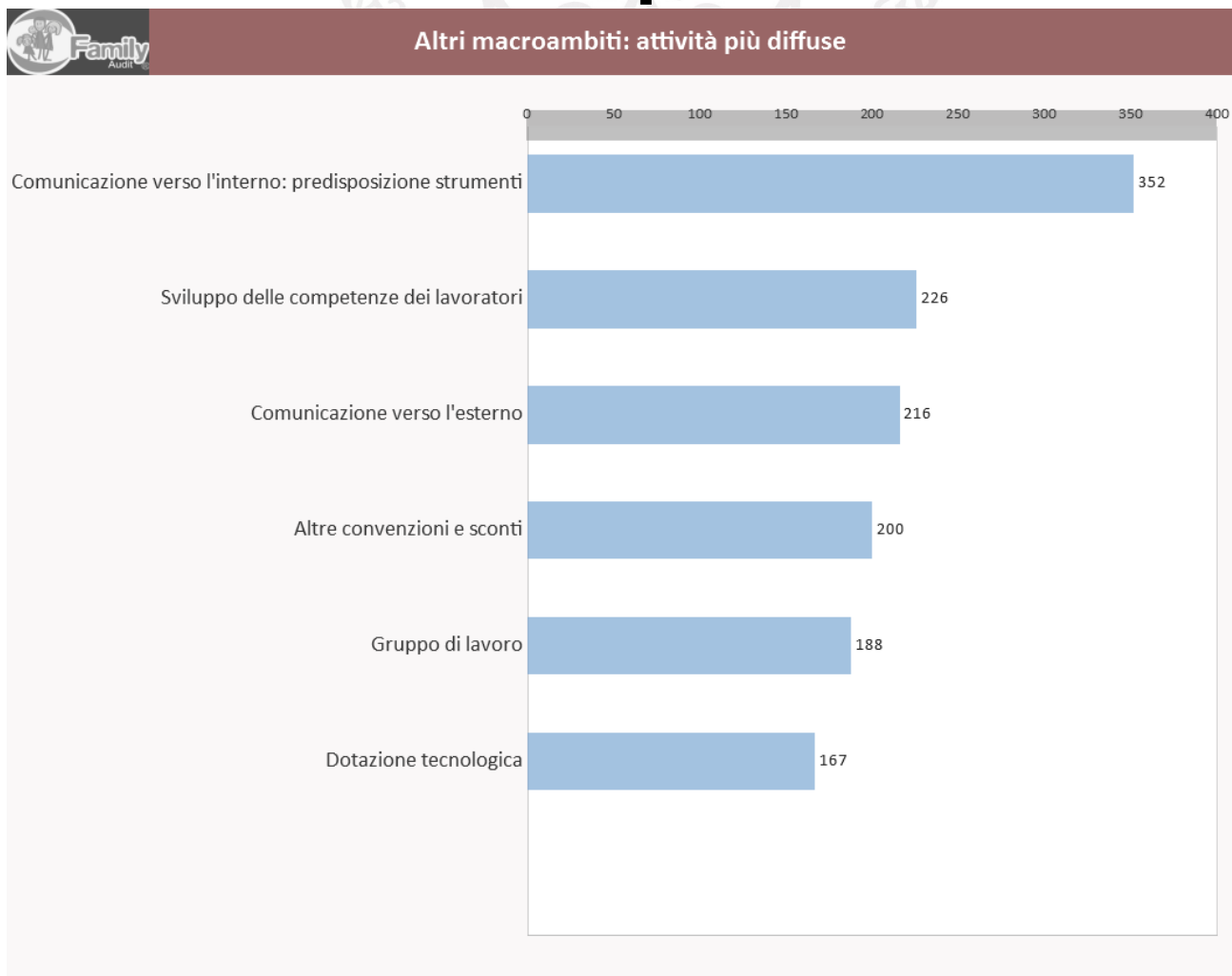
Le attività più diffuse



Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 12/09/2022



Le attività più diffuse



Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 12/09/2022

Rapporto di valutazione

Il Rapporto di valutazione è il **documento** con il quale il valutatore

- formalizza l'esito delle attività di valutazione
- dà atto della fattibilità e dello stato di attuazione del Piano aziendale

Il Rapporto di valutazione può contenere raccomandazioni, azioni di miglioramento, eventuale segnalazione di elementi di non conformità e altre note

Questionario sui bisogni di conciliazione

L'organizzazione può somministrare un questionario ai propri occupati **all'inizio ed al termine** del processo di certificazione per:

- rilevare i **bisogni** di conciliazione
- misurare il **livelli di soddisfazione** rispetto ai bisogni rilevati e l'impatto delle azioni attivate

L'Ente di certificazione mette a disposizione dei fac - simile di questionario sulla piattaforma informatica

Indice di flessibilità

L'**indice di flessibilità** è una misura sintetica che consente di valutare l'andamento nel tempo del grado di flessibilità offerto dall'organizzazione rispetto alle organizzazioni con impatto significativo riscontrate nel database dei Modelli di rilevazione dati

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



Riconoscimenti locali nazionali e internazionali

- 2012: la **Presidenza del Consiglio dei Ministri** riconosce il Family Audit come strumento per la diffusione a livello nazionale della cultura della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.
- 2014: **EIGE- Istituto europeo per le pari opportunità** di Vilnius (LT) riconosce il Family Audit tra le migliori nove “*good practice*” europee in tema di conciliazione.
- 2015: lo standard è stato presentato presso la sede centrale dell’**Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU)** a New York.
- 2016: viene sottoscritta un’**Intesa tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano**, ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo n. 281/1997, per la promozione e la diffusione su scala nazionale dello standard “Family Audit”.
- 2019: riconoscimento nel **Piano strategico straordinario a favore della famiglia e della natalità per contrastare il calo demografico** della certificazione Family Audit come strategia di conciliazione vita – lavoro delle organizzazioni e collocata all’interno di un sistema territoriale di opportunità a favore della donna, dell’uomo e della famiglia.
- 2022: **inserimento della certificazione Family Audit nel sistema informativo del circuito camerale** (Deliberazione Giunta provinciale n. 1152 di data 24 giugno 2022)



Provincia autonoma di Trento
Agenzia per la coesione sociale

TRENTINO



Contatti

Ufficio Family Audit	Tel. 0461.493236 – 0461.494113
Via don G. Grazioli, 1 38122 Trento TN	familyaudit@provincia.tn.it
Sito	www.trentinofamiglia.it https://www.trentinofamiglia.it/Certificazioni-e-reti/Family-Audit
Agenzia per la coesione sociale	agenzia.coesionesociale@pec.provincia.tn.it

