

Family Audit

L'Agenzia provinciale per la Famiglia, la Natalità e le politiche giovanili della Provincia autonoma di Trento, sulla base di quanto stabilito dal Consiglio dell'Audit (comitato per la tutela della qualità del processo dell'Audit) il 21 maggio 2012, ha rilasciato al Comune di Rovereto - Servizio personale e istruzione e Servizio attività sociali - il certificato base Family Audit, che attesta l'attuazione da parte di un'organizzazione di politiche di gestione del personale family friendly, cioè orientate al benessere dei propri dipendenti e ai loro bisogni di conciliazione tra vita privata e vita professionale.

Il Family Audit è un processo di valutazione che permette di verificare e migliorare la politica di gestione del personale tramite l'individuazione di obiettivi e la realizzazione di iniziative ed azioni concrete volte a migliorare la conciliazione famiglia - lavoro nelle organizzazioni.

Lo scopo è quello di investire sulla valorizzazione delle risorse umane cercando di andare incontro a quei bisogni personali e familiari che, se soddisfatti, si traducono in maggiori livelli di impegno, performance e produttività sul lavoro.

Il processo per il conseguimento della certificazione è stato attuato dal Comune di Rovereto nell'ambito del più ampio "Progetto famiglia" finalizzato all'offerta di sostegno, promozione e facilitazione alle famiglie da parte di imprese, enti, istituzioni che tramite azioni concilino i tempi di vita e lavoro in coerenza con la ratio della LP 1/2001 "Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità".

L'applicazione del processo è stata disposta in via sperimentale presso il Servizio attività sociali e il Servizio personale e istruzione, considerati campione rappresentativo della situazione sociale media dei dipendenti comunali in termini di presenza femminile e di personale a part-time.

Il percorso del processo di Audit si è sviluppato nei primi mesi del 2012 con:

- la costituzione del gruppo di lavoro interno rappresentativo della situazione familiare e lavorativa dei dipendenti dei due Servizi interessati;
- l'analisi della situazione da parte del gruppo medesimo, con il supporto di un consulente esterno, con riferimento ai campi di indagine di azione previsti da un apposito modello;
- la stesura di un piano di miglioramento, "piano delle attività", da realizzare nel corso dei prossimi tre anni;
- l'approvazione, da parte del gruppo della Direzione, del piano di attuazione per il miglioramento;
- la visita del valutatore ed il conseguimento della certificazione di base riconosciuta dal Consiglio dell'Audit provinciale.

Ottenuto il certificato base i due Servizi interessati saranno soggetti nei prossimi tre anni a periodiche valutazioni in ordine alla realizzazione delle iniziative previste dal piano delle attività. L'esito positivo determinerà il conseguimento della certificazione finale.

Queste sono alcune delle iniziative e delle azioni di miglioramento previste che riguarderanno i dipendenti dei Servizi Personale e Istruzione e del Servizio Attività sociali nei prossimi tre anni:

- la sperimentazione di differenti orari di lavoro (orario modulato, nuovi tipi di part time verticale, nuove forme di articolazione d'orario settimanale/mensile), che meglio rispondano sia alle esigenze di conciliazione dei collaboratori/trici sia alle esigenze del servizio, in un'ottica family friendly dell'organizzazione degli orari di lavoro;
- l'implementazione, previa realizzazione di uno studio di fattibilità, del telelavoro in modo da offrire l'opportunità ai lavoratori di svolgere il lavoro di back office lavorando da casa senza doversi recare presso la sede di lavoro, con relativa ottimizzazione dei tempi e riduzione dei costi (sia sociali che aziendali);
- la predisposizione di un piano di rientro per i dipendenti in congedo, in particolare per le madri che rientrano dal congedo di maternità, con momenti formativi ad hoc e affiancamento con un

collega, in modo da poter gestire al meglio la fase di assenza del collaboratore/trice e di agevolare il successivo rientro al lavoro, con un ritorno positivo anche in termini di produttività;

- la consegna “kit di benvenuto” (contenete buoni per l'acquisto di pannolini, , libri ecc.), che attualmente viene distribuito ai nuovi nati nel territorio comunale, anche ai figli dei dipendenti del Comune che risiedono altrove, in modo da promuovere il sostegno alla natalità e un maggior coinvolgimento dell'ente nel momento importante della nascita di un bambino dei propri collaboratori/trici.

Sono previste inoltre iniziative per consolidare e promuovere la cultura della conciliazione sia all'interno che all'esterno dell'ente, ad esempio attraverso l'inserimento nel Regolamento del personale di riferimenti espliciti all'importanza della conciliazione come valore aziendale e la verifica in ordine alla possibilità di attribuire nelle procedure di appalto punteggi aggiuntivi per gli enti certificati Family Audit, creando così un circolo virtuoso a favore della famiglia nelle organizzazioni.