prot. n.
prat. n.

Relazione in merito allo Stato attuazione piano delle attività "FAMILY AUDIT" al 12 giugno 2014

Campo di azione 3 - luoghi di lavoro
Implementazione del telelavoro

Dopo aver acquisito gli elementi necessari e le opportune informazioni, entro fine giugno 2014 sarà predisposto un piano di attuazione pratica di sperimentazione.
Lo studio di fattibilità consiste nella definizione delle linee guida per la gestione del "telelavoro" e la loro applicabilità alle situazioni individuate.
La base di partenza sui cui si è potuto lavorare è molto ridotta, infatti per quel che riguarda il servizio Attività sociali sono state escluse a priori le n. 18 assistenti sociali e le n.5 operatrici socio-sanitarie (oltre il 50% del personale del Servizio). Sui resto dei dipendenti, quantificabile in circa 40 persone, fatte le opportune valutazioni sulle posizioni cd. "telelavorabili", si è arrivati alla conclusione che solo due, peraltro identiche, potrebbero essere oggetto di sperimentazione. Nella valutazione si è anche tenuto conto del fatto che il "telelavoro" non deve essere percepito *sic et simpliciter* come un'alternativa al lavoro in azienda, ma deve essere circoscritto a specifiche situazioni soggettive e utilizzato come risorsa per far incontrare le esigenze del lavoratore e del datore di lavoro.

Campi di azione 4 e 5 – Competenze dei dirigenti e sviluppo del personale
Questionario di soddisfazione rispetto alla conciliazione lavoro - famiglia

Nel novembre 2013, in occasione dell'indagine sul benessere organizzativo, è stato somministrato ai dipendenti dei Servizi personale e istruzione e Attività sociali un breve questionario volto a rilevare il livello di soddisfazione verso alcune azione introdotte con il *family audit* e l'attenzione dei dirigenti per i tem*i family friendly.*
In generale è emersa un'ampia adesione da parte dei dipendenti all'iniziativa. I dipendenti considerano i dirigenti molto attenti e sensibili verso le tematiche legate alla conciliazione e riconoscono loro una discreta capacità di gestire a livello pratico le esigenze di conciliazione provenienti dai collaboratori. Di converso si rileva una scarsa

soddisfazione per quanto riguarda le due azioni concrete oggetto dell'indagine. Sia la figura del referente tecnico per la conciliazione che l'allestimento degli spazi allattamento/cambio pannolini all'interno dei due servizi sono ritenuti di scarsa utilità. Questo si può spiegare plausibilmente come segue:
-la figura del referente tecnico era di fatto già operativa ed è stata solo formalizzata, quindi quindi questa azione non ha avuto molto impatto sul personale
-l' allestimento degli angoli pannolini è stato molto apprezzato soprattutto dall'utenza esterna, ma non ha avuto la necessaria valutazione da parte del personale.
Si rileva la necessità di una maggiore informazione rivolta a tutto personale rispetto alle azioni intraprese e la necessità che anche i dirigenti si facciano carico di veicolare l'importanza dello strumento "family audit".

Campo di azione 5 – Sviluppo del personale
Predisposizione di un piano di rientro dei dipendenti dopo assenze lunghe
E' stato predisposta una procedura di rientro per il personale dopo assenze di durata superiore ai 60 giorni, in modo da agevolare il rientro e mettere i lavoratore che si è assentato per motivi diversi, nella condizione di poter riprendere il proprio lavoro con serenità e soddisfazione evitando il crearsi di una situazione di estraneità che potrebbe rendere difficile il reinserimento.
Ad oggi la procedura è stata utilizzata al rientro di una dipendente del Servizio Attività sociali assentatasi per congedo di maternità.

Campo di azione 6 – Strumenti per informazione e comunicazione
E' stato realizzato un pieghevole illustrativo del processo di certificazione e delle iniziative realizzate in materia di conciliazione rivolto a tutti i dipendenti del Comune.
La documentazione inerente il *family audit* è accessibile a tutti i dipendenti sulla intranet comunale.
Sul nuovo sito internet è stata creata un'area relativa al processo di certificazione.

Campo di azione 8 - Servizi alla famiglia
Circolo ricreativo dei dipendenti
Per quanto riguarda la possibilità di ricreare un circolo dei dipendenti comunali, con il duplice scopo di ricreare un luogo d'incontro e socializzazione da una parte e di attivazione di forme di sostegno ai dipendenti dall'altra (sconti nei negozi, cure mediche, abbonamenti culturali), si ipotizza di chiedere la collaborazione del Servizio Affari legali per quanto riguarda gli aspetti giuridici e logistici e successivamente di verificare presso i dipendenti l'eventuale disponibilità a farsene carico.

Campo di azione 9 - Riorientamento dei servizi
Gare di appalto e punteggio aggiuntivo per enti certificati family
E' stato inserito nel bando per l'affidamento della gestione del nido d'infanzia di Noriglio un punteggio aggiuntivo per enti certificati *family audit*.(delibera 297/2013)

Distretto famiglia
Non è ancora stata chiarita la competenza nel merito tra Comunità della Vallagarina e Comune.