

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE n. 1165 del 5 luglio 2013

Approvazione “Guida operativa audit famigliaelavoro” della Regione del Veneto.
[Servizi sociali]

Note per la trasparenza:

Si approva la “Guida operativa audit famigliaelavoro” della Regione del Veneto, comprensiva di iter di svolgimento del processo e di utilizzo della certificazione

L’Assessore Remo Sernagiotto, riferisce quanto segue:

Coerentemente con quanto definito nella Delibera di Giunta Regionale n. 2262 del 21 settembre 2010 “Programma di realizzazione di un “sistema di interventi per favorire la conciliazione di vita e lavoro” come da intesa ai sensi dell’art.8, comma 6 della legge 5 giugno 2003, n. 131 sottoscritta nella seduta del 29 aprile 2010 della Conferenza Unificata” dalla Regione del Veneto, che mette in evidenza l’esigenza di proseguire nello sviluppo dell’intesa di cui poi alla Delibera di Giunta Regionale n. 3311 del 21 dicembre 2010, avente per oggetto la Convenzione tra il Dipartimento per le Pari opportunità e la Regione del Veneto in attuazione dell’Intesa del 29 Aprile 2010 relativa ai criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità attuative nonché il monitoraggio del sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si è previsto tra le azioni progettuali, il modello organizzativo audit famigliaelavoro quale strumento di gestione delle risorse umane, per stimolare il territorio a promuovere modalità innovative di organizzazione del lavoro che incidano positivamente sia sul benessere personale dei lavoratori che sulla produttività e sul capitale sociale aziendale.

Gli esiti positivi sino ad ora raggiunti, determinano l’opportunità di dare prosecuzione al già avviato “Progetto audit famigliaelavoro”, prevedendo oltre al suo consolidamento, il suo potenziamento, presso nuove realtà da coinvolgere, attraverso la messa a sistema e la divulgazione delle diverse progettualità già in essere.

A questo proposito, s’intende procedere alla stesura della “Guida operativa audit famigliaelavoro”, che qui è presentata all’Allegato A, parte integrante del presente atto.

La nuova “Guida operativa audit famigliaelavoro” ha l’obiettivo di dare indicazioni adeguate a tutti i soggetti che intendono concorrere alla certificazione audit famigliaelavoro.

Al fine di tutelare e disciplinare l’accesso al sistema di qualificazione da parte delle imprese che ne hanno i requisiti sono stati predisposti i criteri generali, la cui osservanza consente ai soggetti assegnatari della certificazione, l’impiego della stessa. La Regione del Veneto - Direzione Servizi Sociali, attribuisce l’uso della certificazione ai soggetti richiedenti che s’impegnano all’osservanza dei criteri e ne verifica il corretto utilizzo secondo quanto stabilito.

Da parte della Regione, verranno adottate le azioni necessarie per effettuare, nei diversi momenti di avvio e in itinere, verifiche di presenza e permanenza dei requisiti individuati per l’attribuzione della certificazione.

Il relatore propone l’approvazione della “Guida operativa audit famigliaelavoro” di cui all’Allegato A, parte integrante del presente atto.

L’adozione della guida in oggetto avrà carattere sperimentale a far data dalla sua approvazione per un biennio, in modo da poter apportare le eventuali modifiche e/o migliorie che emergeranno in itinere, in funzione dell’allineamento degli strumenti e delle modalità organizzative.

Si propone, di incaricare il Dirigente Regionale della Direzione competente, all’adozione di ogni altro atto conseguente la realizzazione del programma suddetto.

Il relatore conclude la propria relazione e propone all’approvazione della Giunta Regionale il seguente provvedimento.

La Giunta regionale

• Udito il relatore, incaricato dell’istruzione dell’argomento in questione ai sensi dell’articolo 53, 4° comma, dello Statuto, il quale dà atto che la struttura competente ha attestato l’avvenuta regolare istruttoria della pratica anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione regionale e statale;

- Vista la legge n. 53/2000;
- Vista la legge n. 328/2000;
- Vista la DGR del 21 settembre 2010, n. 2262;
- Vista la DGR del 21 dicembre 2010, n. 3311;
- Visto il DDR del 19 ottobre 2011, n. 259;
- Visto il DDR del 13 aprile 2012, n. 95;
- Visto il DDR del 21 giugno 2012, n. 173.

delibera

1. di approvare l’Allegato A, “Guida operativa audit famigliaelavoro”, che esplicita i criteri per concorrere all’assegnazione della certificazione, parte integrante del presente provvedimento;

2. di dare atto che la presente deliberazione non comporta spesa a carico del bilancio regionale;

3. di informare che avverso il presente provvedimento può essere proposto ricorso giurisdizionale al Tribunale Amministrativo Regionale (T.A.R.) del Veneto o, in alternativa, ricorso straordinario al Capo dello Stato, rispettivamente entro 60 e 120 giorni dalla data di comunicazione del medesimo.

4. di pubblicare la presente deliberazione sul Bollettino Ufficiale della Regione del Veneto.

ALLEGATOA alla Dgr n. 1165 del 05 luglio 2013

pag. 1/17

GUIDA OPERATIVA AUDIT FAMIGLIAELAVORO
Regione del Veneto

La Regione del Veneto ha promosso la realizzazione di questa Guida operativa nell'ambito del progetto – audit famigliaelavoro– Regione Veneto - finalizzato a diffondere la conoscenza degli strumenti normativi e delle procedure oggi a disposizione d'imprese, di pubbliche amministrazioni, di privati, dell'associazionismo, del terzo settore, per la diffusione di una cultura e l'attuazione di politiche rivolte alla famiglia.

Sempre più imprese di successo individuano in una politica aziendale attenta alla famiglia la strategia vincente per incidere in modo positivo sulla propria organizzazione e sull'aumento dell'efficienza. Dimostrare la dovuta attenzione anche alle problematiche personali e familiari dei/delle collaboratori/trici oltre che al raggiungimento degli obiettivi dell'impresa contribuisce in modo decisivo al successo dell'azienda.

L'Audit è al contempo fonte di idee innovative e bacino di raccolta di risultati di altri processi in atto nell'azienda, quali certificazioni di qualità, misure sulla sicurezza del lavoro, etc.

Risorse umane qualificate, disponibili e motivate sono un elemento decisivo per il successo economico di un'azienda: la creazione di condizioni lavorative che tengano conto delle esigenze familiari, in modo da creare un durevole equilibrio tra gli interessi aziendali e quelli legati alla sfera familiare dei collaboratori e delle collaboratrici, rappresenta una grossa sfida ma anche una chance da cogliere al volo, per risultare vincenti nel medio e nel lungo termine.

Una nuova cultura d'impresa, ovvero la manifestazione di attenzione da parte delle imprese e delle pubbliche amministrazioni verso tutti i dipendenti, comunità locale, fornitori, clienti, ambiente, istituzioni, generazioni future e concorrenti attraverso misure di conciliazione che permettano alle persone di coniugare le diverse sfere della vita. Le politiche di conciliazione hanno un duplice impatto sull'organizzazione, sulla redditività aziendale e sulle performance individuali:

- Miglioramento del clima aziendale,
- Senso di responsabilità,
- Fedeltà,
- Riconoscenza
- Senso di appartenenza

permettono un pieno e più facile raggiungimento degli obiettivi aziendali

Una politica del personale orientata alla famiglia infatti:

- accresce la motivazione e la soddisfazione dei collaboratori incrementando la produttività;
- diminuisce lo stress psicofisico;
- riduce l'assenteismo e il turn-over;
- garantisce e accresce il know-how aziendale;
- riduce i costi per la ricerca e l'assunzione del personale;
- permette l'inserimento di risorse umane flessibili e multifunzionali;
- rafforza la competitività dell'impresa.

ALLEGATOA alla Dgr n. 1165 del 05 luglio 2013

pag. 2/17

Il processo Audit in azienda viene accompagnato professionalmente da “auditori”, iscritti al registro regionale, adeguatamente formati ed in possesso della licenza secondo le linee guida europee.

La certificazione Audit famigliaelavoro (marchio tutelato a livello europeo) è rilasciata dalla Regione Veneto – detentrice della Licenza d’uso del Marchio Audit sul proprio territorio.

OBIETTIVI e VANTAGGI DELL’AUDIT FAMIGLIAELAVORO

- Sviluppare una migliore conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa attraverso l’elaborazione di misure concrete che contribuiscano a creare una nuova cultura d’impresa;
- Inserire progressivamente l’orientamento alla famiglia come parte integrante della filosofia e della strategia aziendali, in modo che la politica del personale tesa a conciliare lavoro e famiglia permei sistematicamente l’organizzazione e gli strumenti aziendali;
- Avviare un processo di miglioramento continuo nell’ottica di una strategia doppiamente vincente: risorse umane più motivate, soddisfatte ed affidabili significano anche incremento del profitto aziendale;
- Dare trasparenza nella concessione delle varie misure di flessibilità e renderle note a tutti: una pianificazione condivisa tra i colleghi crea senso del team e favorisce il reciproco sostegno per una programmazione ottimale del lavoro e un’efficace gestione delle emergenze.

Sviluppo di una nuova cultura d’impresa

Orientamento attivo alla famiglia

Processo di miglioramento continuo

Trasparenza

Miglioramento del clima aziendale, aumento della motivazione, dello spirito di squadra e del senso di appartenenza

Incremento della produttività e dell’immagine aziendale

ALLEGATOA alla Dgr n. 1165 del 05 luglio 2013

pag. 3/17

L'AUDIT FAMIGLIAELAVORO**CHE COS'E'**

Strumento per avviare un processo di valutazione sistematica, documentata e obiettiva delle politiche di gestione del personale adottate in quel momento da un'Azienda/Ente, con l'intento di arrivare alla definizione condivisa di misure migliorative della conciliabilità famiglia-lavoro concretamente realizzabili e misurabili nel triennio successivo.

A CHI E' RIVOLTO

Può essere realizzato da qualsiasi organizzazione, di qualsiasi natura giuridica e dimensione ed applicato all'intera struttura o solo a taluni settori (aree, reparti, unità operative, filiali, processi produttivi). Per organizzazioni con oltre mille collaboratori devono essere avviati più processi di Audit in contemporanea.

TEMPI**3 MESI**

Tempi e modalità sono stabiliti dalle Linee Guida Europee e costituiscono un requisito imprescindibile per il riconoscimento dei certificati; la certificazione si consegna al termine di un processo della durata di tre mesi.

Lo sviluppo della certificazione, poi è di 3 ANNI.

L'ampiezza della documentazione è variabile in funzione della dimensione e complessità dell'organizzazione.

SITO

Il sito internet (famiglialavoro.regione.veneto.it) dedicato alla gestione documentale dell'Audit, è la piattaforma informatica di comunicazione tra gli attori dell'Audit e rappresenta pertanto lo strumento di garanzia della qualità, di efficace gestione delle informazioni e dei documenti.

Il sito permette di scaricare tutti i documenti ufficiali del processo dell'Audit e garantisce i corretti livelli comunicativi previsti dal processo.

Gli attori del processo devono quindi utilizzare il sito per la comunicazione e per la gestione dei documenti (invio, salvataggio, gestione comunicazioni), accedendovi tramite un apposito sistema di identificazione.

AGGIORNAMENTI

L'Ente licenziatario organizza almeno una volta l'anno un incontro tra gli auditori; nel corso di questo incontro sono discusse e approfondite le tematiche di carattere generale e specifiche.

L'aggiornamento è obbligatorio per gli auditori.

Si prevedranno momenti di confronto con le aziende per l'individuazione delle buone prassi applicabili ad altre aziende che intendano aderire al progetto.

ALLEGATOA alla Dgr n. 1165 del 05 luglio 2013

pag. 4/17

GLI ELEMENTI DEL PROCESSO AUDIT**LA BERUFUNDFAMILIE gGmbH – HERTIE**

La BerufundFamilie gGmbH possiede i diritti sul marchio per tutta l'Europa ed è responsabile per una uniforme attuazione dell'*European Work&Family Audit*.

E' tenuta a mantenere la tutela della qualità ed è la massima istanza per le decisioni, i controlli e la sorveglianza del processo dell'Audit.

E' competente per la revoca dei diritti di ciascun Ente licenziatario.

Tiene il regolare contatto con gli Enti licenziatari e li informa su tutti gli sviluppi in materia.

Ottimizza gli strumenti per realizzare il processo di Audit e promuove *l'European Work&Family Audit* a livello europeo.

ENTE LOCALE LICENZIATARIO DEL MARCHIO**Regione del Veneto – Direzione Regionale Servizi Sociali – Assessorato ai Servizi Sociali**

L'ente locale licenziatario del marchio è l'istituzione, a livello nazionale o regionale, che ha ottenuto per contratto i diritti per l'implementazione e l'attuazione dell'*European Work&Family Audit* e, come tale, è partner di riferimento per l'Ufficio Europeo di Coordinamento.

In Regione del Veneto questo ruolo è svolto dalla Direzione Regionale dei Servizi Sociali.

E' compito dell'ente licenziatario:

- Istituire l'Auditrat;
- Provvedere alla formale concessione dei certificati di base e finale;
- Adattare gli strumenti e i documenti del processo Audit alle necessità locali;
- Organizzare la formazione degli auditori e dei valutatori e mettere a disposizione di questi gli strumenti necessari per la realizzazione degli Audit;
- Organizzare incontri di formazione, aggiornamento;
- Garantire il supporto necessario per l'efficace attuazione del processo Audit;
- Gestire e aggiornare il Registro Auditori pubblicato sul sito dedicato;
- Gestire il Registro degli Auditori regolarmente accreditati e verificare in itinere la qualità delle loro prestazioni;
- Gestire ed aggiornare il sito dedicato;
- Informare l'Ufficio Europeo degli sviluppi del progetto.

AUDITRAT

L'Auditrat – Commissione Audit – è l'organo guida del sistema Audit sul territorio, e provvede, anche a valutare i singoli Audit svolti dalle aziende emanando un parere vincolante ai fini del rilascio o meno del certificato. La sua composizione multidisciplinare garantisce la promozione ed il sostegno neutrale e professionale delle idee e dei progetti messi in campo dalle Aziende/Enti che hanno scelto di utilizzare questo strumento.

E' composto in maniera interdisciplinare, da persone provenienti dall'economia, dal mondo accademico, dalla politica, da associazioni per la tutela degli interessi collettivi.

ALLEGATO A alla Dgr n. 1165 del 05 luglio 2013

pag. 5/17

E' compito dell'Auditrat:

- Definire gli Standard locali dell'*European Work&Family Audit*;
- Valutare i diversi strumenti a livello locale;
- Proporre all'ente licenziatario modifiche in itinere delle presenti Linee Guida;
- Accreditare gli Auditori;
- Definire i prezzi minimi della consulenza degli auditori e dell'attività dei valutatori;
- Decidere sul riconoscimento dei certificati delle organizzazioni auditate e dei documenti presentati dall'Auditore;
- Individuare e realizzare direttamente oppure tramite terzi iniziative di promozione dell'Audit sul territorio.

AUDITORI

Il percorso Audit intrapreso dall'Azienda/Ente si svolge sotto la guida di un consulente: l'AUDITORE.

E' una persona professionalmente preparata dalla Regione del Veneto, iscritta al Registro Regionale degli Auditori.

L'Auditore/trice accompagna e stimola l'impresa nello sviluppo di strategie per il miglioramento delle politiche del personale incentrate sull'equilibrio tra esigenze della famiglia e dell'impresa; l'auditore propone e può aiutare l'impresa nell'attuazione di misure concrete.

Il gruppo guida costituito all'interno dell'impresa, nell'elaborazione delle misure migliorative, raccoglie, implementa e trasmette alla Regione del Veneto – Direzione Regionale Servizi Sociali – Osservatorio Regionale Politiche Sociali la documentazione necessaria ai fini del conseguimento del certificato da parte dell'Azienda/Ente.

L'Auditore/trice stipula con l'organizzazione un contratto di consulenza di tipo libero-professionale, nel rispetto del tariffario minimo stabilito sul territorio dall'Auditrat.

Per essere accreditato, l'Auditore deve:

- Frequentare l'apposito corso di formazione organizzato dalla Regione del Veneto;
- Operare in affiancamento ad un auditore accreditato, come tirocinio, fino al rilascio del Certificato base all'organizzazione;
- Superare un esame finale con il rilascio di un attestato di competenza.

Per mantenere il titolo e l'iscrizione al Registro Regionale Auditori, egli deve eseguire almeno un processo di Audit all'anno e partecipare agli aggiornamenti organizzati dall'ente licenziatario del marchio.

L'ORGANIZZAZIONE AUDITATA

Possono partecipare al processo le organizzazioni che hanno o che intendono sviluppare, una cultura e una politica aziendale attenta all'importanza della conciliazione della famiglia con il lavoro e che vogliono farsi certificare il loro impegno.

L'organizzazione che intende adottare l'Audit compila il Modulo di adesione che si invia all'ente licenziatario.

Le organizzazioni che adottano L'audit si impegnano a rispettare alcune disposizioni, tra cui:

Realizzare il processo di Audit con Auditori accreditati;

Inviare un Report Annuale sullo stato di realizzazione del piano di attuazione;

Utilizzare il logo della certificazione;

Partecipare a monitoraggi e verifiche in itinere;

ALLEGATOA alla Dgr n. 1165 del 05 luglio 2013

pag. 6/17

Ad utilizzare l'apposito sito internet per comunicazioni, documentazione, ecc..;
Ad informare i propri collaboratori sullo stato di implementazione delle azioni di conciliazione attivate tramite l'Audit.

I COSTI DEL PROCESSO AUDIT

L'Auditrat definisce i prezzi minimi per la realizzazione dei processi di Audit per l'ottenimento del Certificato base e finale per la consulenza degli auditori. Gli auditori sono liberi di contrattare con le organizzazioni il costo, purché non sia inferiore al minimo stabilito.

COME SI ACQUISISCE LA CERTIFICAZIONE AUDIT FAMIGLIAELAVORO

L'Audit è un processo di valutazione sistematica che permette di verificare lo status quo della politica di conciliazione e di individuare obiettivi e provvedimenti per migliorare le possibilità di conciliazione tra famiglia e lavoro nelle organizzazioni attraverso 8 campi d'azione – ambiti d'analisi e d'intervento:

1. Orario di lavoro: turnazioni, flessibilità, festività, congedi parentali ...
2. Organizzazione del lavoro: distribuzione delle competenze, lavoro in team, promozione della salute, sistema di delega ...
3. Luogo di lavoro: telelavoro, mobilità ...
4. Politica d'informazione e comunicazione: strumenti di comunicazione interna ed esterna
5. Competenza dirigenziale: know-how e competenza dei dirigenti, programmi di formazione/sensibilizzazione, filosofia aziendale ...
6. Sviluppo del personale: pari opportunità, qualifiche, esigenze...
7. Retribuzioni e prestazioni economiche aggiuntive - benefit: sistemi premianti, prestazioni per la famiglia (cure, mensa, animazione estiva, uso di attrezzature aziendali ...)
8. Servizi per la famiglia: attività e iniziative per la consulenza e l'intermediazione (accordi per servizi per la prima infanzia, servizi e strutture interne, assistenza ferie ...)

Individuando obiettivi e azioni concrete, sottoscritti dal vertice decisionale dell'organizzazione e da realizzare nei 3 anni successivi al riconoscimento del Certificato base, si consolida nell'organizzazione un processo virtuoso a lungo termine che si concretizza nel Certificato finale e in un eventuale nuovo ciclo di Audit.

Richiesta di adesione al progetto:

- Richiesta telematica compilando il Modulo di richiesta sul sito
- Richiesta telefonica
- Partecipazione a bandi e iniziative regionali

Svolgimento dell'Audit:

Individuare e stipulare il contratto di collaborazione con uno o più auditori con cui svolgere il processo, scelti dal Registro degli auditori accreditati gestito dall'ente licenziatario. In organizzazioni complesse è consigliata la presenza di due auditori.

ALLEGATOA alla Dgr n. 1165 del 05 luglio 2013

pag. 7/17

Rilevazione status-quo	Indagine sulle attività finora già attuate per favorire la conciliazione di famiglia e lavoro all'interno dell'organizzazione	
Workshop strategico (1 giorno)	Chiarimento del contesto in cui si può e si vuole intervenire per migliorare la conciliazione famiglia e lavoro all'interno dell'organizzazione	
Workshop Audit (1-2 giorni)	Elaborazioni di obiettivi e misure da parte del gruppo guida interno all'organizzazione insieme all'auditore	
Workshop di attuazione (1 giorno)	Approvazione e firma da parte della direzione dell'organizzazione delle misure concordate	
Valutazione Auditrat	L'Auditrat valuta il progetto pervenuto e se necessario richiede integrazioni. La valutazione avviene sugli "intenti" che l'organizzazione si ripromette di avviare nei successivi tre anni	
Assegnazione certificazione famigliaelavoro	Audit	La certificazione viene consegnata all'organizzazione attraverso una cerimonia pubblica
Sito	Inserimento nel Registro regionale tra le organizzazioni certificate	
Report intermedi e annuali	Servono a verificare lo sviluppo del progetto in itinere	
Re-Audit "Classic" (dopo 3 anni)	Valutazione dei risultati dell'attuazione e definizione di obiettivi ulteriori	
Conferma del certificato		

Tempi per la realizzazione del processo

Dal Workshop strategico fino alla conclusione della fase di valutazione non devono trascorrere più di sei mesi.

La fase della valutazione non deve durare più di tre settimane.

La valutazione finale deve avvenire entro tre anni dall'emissione del Certificato di base.

Workshop strategico

E' il primo passo del processo Audit.

La sua durata è circa mezza giornata. Dallo svolgimento del workshop si elabora un verbale, sottoscritto dai partecipanti all'incontro; la stesura compete all'auditore oppure al responsabile del progetto o a una figura all'uopo dedicata.

Al workshop è opportuno che partecipino figure dell'organizzazione che hanno potere decisionale, per esempio uno o più rappresentanti dell'alta direzione o dell'area gestione delle risorse umane (capi del personale...) e figure che hanno rilevanza nella tematica della conciliazione (per esempio: responsabili di processi di lavoro, rappresentanti delle pari opportunità...).

ALLEGATOA alla Dgr n. 1165 del 05 luglio 2013

pag. 8/17

Gli obiettivi del workshop sono:

- informare la direzione dei contenuti e delle fasi del processo di Audit;
- definire gli obiettivi perseguiti dall'organizzazione tramite l'implementazione del processo di Audit;
- formalizzare l'inserimento della politica della conciliazione nella strategia complessiva dell'organizzazione;
- identificare l'area dell'organizzazione cui applicare il processo di Audit;
- identificare e chiarire i punti di forza e la particolarità dell'organizzazione, i campi di azione più rilevanti in tema di conciliazione (orari di lavoro, ecc...) nonché gli eventuali ostacoli al processo;
- individuazione dei partecipanti al Gruppo di lavoro dell'Audit;
- definire la tempistica e il Responsabile incaricato della gestione del progetto nell'organizzazione;
- richiedere materiale utile ai fini del progetto: dati, statistiche, documentazione...

Il workshop strategico deve, in particolare, preparare la successiva fase dell'auditworkshop.

Il Gruppo di progetto dell'Audit

E' la direzione che individua il Gruppo di lavoro, costituito da almeno 6 e massimo 15 membri; per le organizzazioni con meno di 10 collaboratori/trici, il numero minimo può essere inferiore a 6.

Tra i membri del gruppo deve esserci almeno un rappresentante per ciascuna area/settore/reparto sottoposta al processo Audit, un rappresentante dell'area di gestione del personale, del comitato pari opportunità (ove previsto), e delle organizzazioni sindacali (ove rappresentate), il responsabile della sicurezza, una o più persone con capacità decisionali. Il gruppo di lavoro è coordinato dal Responsabile interno dell'Audit.

Il Responsabile

Il Responsabile dell'Audit viene nominato dalla direzione dell'organizzazione e ha i seguenti compiti:

- compilare il documento Informazioni sull'organizzazione e consegnarlo all'auditore entro l'inizio dell'auditworkshop;
- riferire alla direzione sull'andamento del progetto;
- mantenere il rapporto con l'auditore;
- se non direttamente svolto dalla direzione, mantiene il rapporto con l'Ente licenziatario;
- coordinare il progetto, in particolare, coordinare e rappresentare verso l'interno e l'esterno il Gruppo di progetto dell'Audit e garantire il rispetto dei tempi di progetto pianificati;
- gestire internamente la documentazione del processo di Audit, garantire la corretta archiviazione, l'aggiornamento dei vari documenti; a tal fine ha accesso al sito dell'Audit.

ALLEGATO A alla Dgr n. 1165 del 05 luglio 2013

pag. 9/17

Auditworkshop

E' il secondo passo, non può durare meno di mezza giornata; può essere svolto anche in più sessioni e allo stesso partecipa il Gruppo di lavoro.

L'obiettivo di questo incontro è quello di effettuare un'analisi della politica e delle iniziative già esistenti nell'organizzazione nel campo della conciliazione famiglia-lavoro, individuare obiettivi ed elaborare azioni per migliorare la politica dell'organizzazione nella conciliazione tra famiglia e lavoro.

L'auditore dovrà già aver analizzato la documentazione inviata dal Responsabile dell'organizzazione per il progetto nei giorni precedenti questo incontro.

Dallo svolgimento dell'Auditworkshop si elabora un verbale che verrà sottoscritto dai partecipanti; la stesura compete all'auditore oppure al responsabile del progetto o a una figura all'uopo dedicata.

Si trattano i seguenti argomenti:

- descrizione del processo Audit (obiettivi, processo, utilità, strumenti, campi d'azione);
- presentazione dei contenuti emersi dal workshop strategico;
- individuazione degli obiettivi per ciascun singolo campo d'azione in cui si intende agire;
- definizione della modalità di presentazione alla direzione delle misure che si intendono attivare in fase di Workshop di attuazione.

Workshop di attuazione

E' l'incontro in cui si presentano obiettivi e azioni al fine di discuterne e formalizzarli; il documento che li contiene dovrà poi essere sottoscritto, firmato e timbrato da una persona della direzione in grado di impegnare l'organizzazione alla realizzazione dei provvedimenti individuati.

Il materiale verrà poi inviato all'Auditrat per la valutazione.

IL CERTIFICATO BASE

L'Auditrat analizza nel corso di incontri periodici la documentazione inviata dall'auditore. L'Auditrat puo' dare parere positivo, negativo o rimandare a successive integrazioni: invio di documentazione che deve avvenire da parte dell'organizzazione entro i termini stabiliti dall'Auditrat. La richiesta di integrazioni da parte dell'Auditrat può portare al parere positivo per il rilascio del certificato o non positivo. In questo ultimo caso, l'organizzazione deve ripetere l'intero processo di Audit.

Il riconoscimento del Certificato Base attesta che l'organizzazione ha svolto un corretto processo di Audit ed ha individuato obiettivi e provvedimenti da attuare nei successivi 3 anni per sviluppare e migliorare la propria politica per la conciliazione.

L'Auditrat comunica all'organizzazione e all'auditore l'esito positivo della valutazione.

L'ente licenziatario provvede a consegnare alla stessa il Certificato Base, attraverso una cerimonia pubblica e inserisce la stessa nel Registro delle aziende certificate pubblicato sul sito dedito.

ALLEGATOA alla Dgr n. 1165 del 05 luglio 2013

pag. 10/17

L'organizzazione si impegna ad informare tutti i collaboratori sul processo Audit e provvede altresì ad informare costantemente i collaboratori sullo stato di implementazione del progetto.

Il Report annuale

L'organizzazione è obbligata ad inviare annualmente, entro i tre mesi successivi la scadenza annuale dalla data di rilascio del Certificato base, un *Report annuale* sullo stato di realizzazione del progetto; l'Auditrat ne prenderà atto.

Devono essere predisposti pertanto due report: per la terza annualità non è infatti necessario elaborare il Report annuale in quanto è previsto il workshop di verifica finale.

Il report deve presentare per ciascun obiettivo e rispettivi provvedimenti, lo stato di attuazione, l'eventuale realizzazione oppure la non realizzazione con la relativa motivazione. Nel documento devono essere presentati anche eventuali nuovi obiettivi e provvedimenti individuati dall'organizzazione per accrescere la propria politica della conciliazione. Il mancato invio del Report entro tre mesi dal termine annuale, oppure l'invio di un documento valutato non sufficiente e senza integrazioni richieste, comporta il ritiro da parte dell'Auditrat del certificato Base.

IL CERTIFICATO FINALE

Il riconoscimento del Certificato Finale attesta che l'organizzazione ha attuato una politica occupazionale incentrata sull'importanza della famiglia ed ha realizzato provvedimenti efficaci per permettere ai propri collaboratori una migliore conciliazione fra famiglia e lavoro. Entro la fine del terzo anno dalla data di riconoscimento del Certificato base, l'organizzazione ha quattro possibili alternative:

1. ottenere solamente il Certificato finale che avrà validità un anno;
2. la Ricertificazione: ottenere il Certificato finale e ripetere il processo di Audit, mantenendo così il Certificato finale per altri tre anni;
3. il Mantenimento: ottenere il Certificato Finale e mantenerlo per altri tre anni senza ripetere il processo, impegnandosi però a garantire – fornendo annualmente un report – il livello di conciliazione famiglia e lavoro raggiunto con il Certificato Finale;
4. non proseguire con il processo di Audit – il Certificato decade.

Nel 1. caso, l'organizzazione decide di sottoporre a valutazione quanto realizzato in merito al progetto e richiede il riconoscimento del Certificato finale, senza però intraprendere un nuovo ciclo Audit. In questo caso il Certificato finale è valido solamente per 1 anno; anche l'utilizzo del logo è permesso solo per un anno.

Nel 2. caso, l'organizzazione decide di sottoporre a valutazione quanto realizzato, richiede il riconoscimento del Certificato Finale e riattiva un nuovo ciclo Audit triennale. In questo caso la validità del Certificato Finale e l'utilizzo del logo proseguono per i 3 anni fino alla prossima valutazione.

Nel 3. caso, l'organizzazione decide di sottoporre a valutazione quanto realizzato, richiede il riconoscimento del Certificato Finale ma non riattiva un nuovo ciclo di Audit triennale. In questo caso la validità del Certificato finale e l'utilizzo del logo proseguono per tre anni solamente se l'organizzazione dimostra di mantenere il livello di conciliazione raggiunto tramite il processo di Audit.

Questa opzione può essere particolarmente gradita dalle piccole organizzazioni e comunque da quelle organizzazioni che non possono garantire un costante processo di

ALLEGATOA alla Dgr n. 1165 del 05 luglio 2013

pag. 11/17

miglioramento delle politiche di conciliazione ma che hanno raggiunto, tramite l'efficace applicazione del processo di Audit, un elevato standard e intendono garantirne il mantenimento nel tempo.

Nel 4. caso, l'organizzazione comunica all'ente licenziatario la rinuncia al Certificato base ed all'utilizzo del logo.

RICERTIFICAZIONE AUDIT FAMIGLIAELAVORO

- Realizzazione del piano di attuazione e stesura del terzo report annuale;
- Contratto con auditore;
- Preparazione del Re-Audit – confronto fra gli obiettivi e le misure concordate e quelli realizzati;
- Workshop strategico – retrospettiva e valutazione delle misure realizzate e chiarimento del contesto attuale;
- AuditWorkshop – elaborazione e pianificazione di ulteriori obiettivi e misure;
- Piano di attuazione – conferma e firma da parte dei dirigenti
- Conferma del certificato.

REVOCA DELLE CERTIFICAZIONI

I certificati Base e Finale vengono revocati dall'Ente licenziatario con effetto immediato nei seguenti casi:

- se le certificazioni sono state ottenute sulla base di false indicazioni;
- qualora l'organizzazione fallisca o si trovi in procedure similari;
- se a carico dell'organizzazione viene emessa una sentenza definitiva di particolare gravità nel campo delle pari opportunità oppure di discriminazione sul lavoro;
- se l'organizzazione opera in modo grave e palese contro l'*European Work&Family Audit*;
- se l'organizzazione non invia il Report Annuale previsto, oppure, se richiesto, non lo integra;
- se l'organizzazione non provvede ad inviare entro i termini previsti il Report annuale di mantenimento oppure, se richiesto non lo integra;
- se a carico dell'organizzazione avvengono fatti gravi che dimostrano una politica di gestione del personale contraria alla conciliazione;
- dopo 3 anni dal Certificato base se a questo non succede un processo di certificazione finale, di ricertificazione oppure di mantenimento.

Nel caso in cui sussistano dubbi sulla legittimità del Certificato, l'Auditrat ha la facoltà di richiedere in qualsiasi momento un processo di valutazione supplementare a costo dell'organizzazione, il cui esito può determinare la revoca del Certificato base e/o finale.

ALLEGATO A alla Dgr n. 1165 del 05 luglio 2013

pag. 12/17

L'AUDIT FAMIGLIAELAVORO: IL LOGO

Con il riconoscimento dei certificati base e finale, l'organizzazione ottiene il diritto ad utilizzare sulla propria documentazione e comunque nelle varie attività di comunicazione verso l'interno e l'esterno, l'apposito logo elaborato dalla Regione del Veneto e autorizzato dalla BerufundFamilie gGmbH. Si evidenzia così l'appartenenza al sistema "AuditFamiglia" – Regione Veneto, facilitandone il riconoscimento da parte dell'utenza/cittadinanza.

Dalla data di certificazione di base, l'organizzazione può utilizzare il logo per un periodo di tre anni.

Successivamente l'organizzazione che ha optato per la ricertificazione può fregiarsi della certificazione e utilizzare il logo per ulteriori tre anni, fino alla conclusione del nuovo ciclo Audit; se ha optato per il mantenimento, può fregiarsi della certificazione e utilizzare il logo per ulteriori tre anni e infine se ha optato per la certificazione finale senza intraprendere un nuovo processo o di ricertificazione o di mantenimento, può fregiarsi della certificazione e utilizzare il logo per la durata di un anno.

Nei casi di revoca dei certificati, questi diritti decadono immediatamente.

L'AUDIT FAMIGLIAELAVORO: L'ATTESTATO

Coloro che ricevono LA CERTIFICAZIONE, ricevono anche l'attestato Audit famigliaelavoro. Tale attestato ha un periodo di validità di 3 anni; se il soggetto assegnatario, entro la scadenza, non provvede alla compilazione della scheda di re-auditing, l'assegnazione del certificato decade.

CAMPI D'AZIONE**Orario di lavoro**

La flessibilità dell'orario di lavoro aumenta notevolmente le soluzioni organizzative all'interno dell'impresa e consente di poter reagire efficacemente e più velocemente alle fluttuazioni della domanda e ad evitare/gestire al meglio anche i cambiamenti repentinii delle condizioni di mercato.

Per i/le lavoratori/trici tale flessibilità apre molte possibilità per trovare un miglior equilibrio tra sfera lavorativa e sfera privata.

ALLEGATOA alla Dgr n. 1165 del 05 luglio 2013

pag. 13/17

Possibili misure:

Lavoro part time in forma di Job sharing
Congedi sabbatici
Orario personalizzato
Banca delle ore

Organizzazione del lavoro

La conciliabilità famiglia-lavoro è resa possibile da un'impostazione flessibile dei processi di lavoro, che si concretizza in una conseguente ed adeguata assegnazione degli incarichi, nell'impiego multifunzionale del personale, nella collaborazione reciproca e nel lavoro di team. I processi di lavoro vengono impostati in modo favorevole all'impresa, ai lavoratori ed anche alla clientela. Un'organizzazione del lavoro attenta ai bisogni della famiglia pone l'accento su un'altra autonomia e responsabilizzazione dei dipendenti.

Possibili misure:

Rotazione fra gruppi
Comunicazione interna efficace
Regolamentazioni condivise per sostituzioni a breve termine
Rilevazioni skills

Luogo di lavoro

Grazie alle possibilità offerte dalle nuove tecnologie i confini dell'azienda si ampliano, fino ad arrivare al concetto di azienda virtuale. Luoghi di lavoro flessibili consentono al datore di lavoro di risparmiare e offrono vantaggi in termini di efficienza, consentendo di ottimizzare il tempo per i dipendenti, che riescono così nell'arco della giornata a conciliare il lavoro con le esigenze familiari.

Possibili misure:

Telelavoro
Ufficio satellite
Dotazione di laptop e i-phones

Politica dell'informazione e della comunicazione

Le misure di sostegno alla famiglia messe in atto dall'Azienda/Ente devono essere rese note a tutti, all'interno ed all'esterno. Questo si realizza attraverso gli incontri col Gruppo Guida, la stesura di Linee Guida interne, la pubblicità. Un insieme di azioni coordinate crea concretamente una nuova cultura d'impresa, facendo percepire che la filosofia dell'orientamento alla famiglia non è un concetto astrattamente teorizzato e dichiarato, ma è qualcosa di strettamente connaturato alla vita di tutti i giorni in azienda che ne permea i processi decisionali.

ALLEGATOA alla Dgr n. 1165 del 05 luglio 2013

pag. 14/17

Possibili misure:

Opuscolo informativo
Nomina di un referente per la famiglia
Pagina web aggiornata

Competenza dirigenziale

I responsabili del personale hanno un ruolo essenziale nella creazione delle condizioni per una concreta e duratura conciliazione famiglia-lavoro. Devono far sì che tutti si sentano ascoltati e capiti. Tutte le migliori intenzioni e misure intraprese dalla direzione aziendale in questo senso falliscono se non sono supportate attivamente dai dirigenti delle varie unità organizzative: sono loro che devono intervenire nei processi gestionali e nelle unità produttive, affinché le misure a favore della conciliazione famiglia-lavoro vengano davvero applicate nel quotidiano. Il loro comportamento rispettoso della famiglia rispecchia una moderna cultura imprenditoriale.

Possibili misure:

Coaching
Richiesta Feed back sul loro operato
Valutazione dei dirigenti anche in base alla competenza relazionale

Sviluppo del personale

Anche le diverse fasi della vita familiare di ognuno rendono speso necessari adeguamenti nella sfera lavorativa. D'altronde competenze acquisite nel contesto familiare come gioco di squadra, coordinamento del team, capacità di mediazione e talento organizzativo tornano utili anche nel quotidiano lavorativo. Quando l'Azienda /Ente deve pianificare una carriera, il prendere in considerazione la situazione familiare aiuta ad assicurarsi del personale qualificato e ad ottenere competenze durature.

Possibili misure:

Piano di sviluppo
Sostegno alla paternità-maternità
Programma di reinserimento dopo i congedi
Indagine periodica sulle fasi di vita familiare dei lavoratori

Retribuzioni e prestazioni economiche aggiuntive

Varie sono le possibilità che le Aziende/Enti hanno a disposizione per dare sostegno ai propri dipendenti con esigenze legate alla sfera familiare, sia in termini economici sia sociali. Accanto ai sistemi usuali regolati dalla contrattazione collettiva, ci sono anche

ALLEGATOA alla Dgr n. 1165 del 05 luglio 2013

pag. 15/17

modelli individuali utili a modulare la retribuzione in modo orientato alla famiglia. In sede di formulazione degli obiettivi da raggiungere si possono infatti prevedere incentivi legati al lavoro di team e all'impegno per la realizzazione di una migliore conciliabilità famiglia-lavoro all'interno della propria unità organizzativa.

Possibili misure:

Servizio lavori domestici
Assegni familiari
Accreditamento ore per fini educativi
Partecipazione alle spese di assistenza di familiari

Servizi per la famiglia

Assicurare un'adeguata cura a bambini e familiari che necessitano di assistenza facilita la conciliazione famiglia lavoro.

Le imprese possono sostenere i propri dipendenti nella ricerca di soluzioni di assistenza per i propri familiari o addirittura organizzarle al proprio interno.

Vengono ridotti i tempi di assenza dal lavoro per motivi di assistenza, abbattuti i costi di reinserimento nel posto di lavoro e sostituzione del personale.

Possibili misure:

Mensa aziendale aperta anche ai familiari
Info aggiornate sulla rete di servizi: Tagesmutter, assistenti domiciliari all'infanzia ed assistenza agli anziani
Nido aziendale anche condiviso con altre aziende della zona

AUDIT FAMIGLIAELAVORO**Riferimenti normativi****Delibera di Giunta regionale n. 2262 del 21 settembre 2010**

Programma di realizzazione di un "sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" come da intesa ai sensi dell'art. 8, comma 6 della legge 5 giugno 2003, n. 131 sottoscritta nella seduta del 29 aprile 2010 della Conferenza Unificata;

Delibera di Giunta regionale n. 3311 del 21 dicembre 2010

Convenzione tra il Dipartimento per le pari Opportunità e la Regione del veneto in attuazione dell'Intesa del 29 aprile 2010 relativa a "Criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità attuative nonché il monitoraggio del sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro";

Decreto n. 259 del 19 ottobre 2011

Progetto Audit famigliaelavoro;

Delibera di Giunta regionale n. 2042 del 29 novembre 2011

Attuazione del Programma di realizzazione di un sistema di interventi per favorire i tempi di vita e di lavoro come da intesa ai sensi dell'art. 8, comma 6 della legge 5 giugno 2003,

ALLEGATOA alla Dgr n. 1165 del 05 luglio 2013

pag. 16/17

n. 131 sottoscritta nella seduta del 29 aprile 2010 della Conferenza unificata: DGR n. 2262 del 21 settembre 2010;

Decreto n. 95 del 13 aprile 2012

Istituzione Auditrat – Commissione Audit – organo guida del sistema Audit sul territorio regionale; provvede a valutare i singoli Audit svolti dalle aziende emanando un parere vincolante ai fini del rilascio della certificazione;

Decreto n. 173 del 21 giugno 2012

Nomina componenti Auditrat

AUDIT FAMIGLIAELAVORO**Glossario****CONCILIAZIONE**

S'intende un miglior equilibrio tra vita familiare e lavorativa. La conciliazione agisce su ambiti complessi quali: i modi di organizzazione del lavoro e la cultura aziendale, oltre alla programmazione di nuove aree d'intervento interno; avvia strategie che sappiano coniugare in una logica di vantaggio reciproco, gli interessi sia delle organizzazioni (siano esse imprese, pubbliche amministrazioni o organizzazioni no profit) che delle persone e della comunità.

ENABLIG

Forme agevolate quale ad esempio il microcredito

FAMILY CARD

E' una carta vantaggi per la famiglia, che la abilita ad accedere a prezzi vantaggiosi o a condizioni particolari a beni, servizi ed attività, offerti da: negozi, aziende, servizi pubblici, strutture del tempo libero, culturali e sportive, hotel, pubblici esercizi, ... che aderiscono gratuitamente all'iniziativa.

FAMILY FRIENDSHIP

Indicatore di "amicalità" in favore della famiglia.

WELFARE COMMUNITY

Modello di società solidale che si auto-organizza promuovendo essa stessa erogazione di servizi, anche in assenza di input della Pubblica Amministrazione. L'affermazione del principio di sussidiarietà, attuato attraverso le sinergie fra tutti gli attori sociali, pubblici e privati, sancisce infatti il passaggio dal vecchio modello di Welfare State, basato sul principio di pubblico (D.P.R. n. 616/1977) al nuovo modello di Welfare Mix, basato su di un sistema di interventi a rete per promuovere un'etica della responsabilità capace di

ALLEGATO A alla Dgr n. 1165 del 05 luglio 2013

pag. 17/17

identificare e mettere in rete tutti i tipi di risorse: da quelle private a quelle pubbliche, da quelle umane e familiari a quelle organizzative e finanziarie

WELFARE SOCIETARIO

E' quello che riconosce e promuove i diritti dei cittadini nell'ambito delle "formazioni sociali" in cui si svolge la loro esperienza di vita. Questo tipo di welfare riconosce diritti sociali non solo ai singoli individui ma anche a queste "formazioni sociali", tra le quali si segnala in primo luogo la famiglia, ma in cui rientrano a pieno titolo anche le molteplici forme di associazione.

WELFARE STATE

E' quella configurazione in cui lo Stato si fa carico, in modi differenziati, di tutelare e promuovere i diritti "sociali" dei cittadini in quanto individui.

RESPONSABILITÀ SOCIALE

S'intende l'integrazione di preoccupazioni di natura etica all'interno della visione strategica d'impresa: è una manifestazione della volontà delle grandi, piccole e medie imprese a gestire efficacemente le problematiche d'impatto sociale ed etico al loro interno e nelle zone di attività.

SUSSIDIARIETÀ

E' un principio regolatore in alcuni sistemi di scienza politica. Fondato su una visione gerarchica della vita sociale, tale principio afferma che le società di ordine superiore si impegnano ad aiutare, sostenere e promuovere lo sviluppo di quelle minori.

In particolare, il principio di sussidiarietà esalta il valore dei cosiddetti corpi intermedi (famiglie, associazioni, confessioni religiose strutturate, etc.) che si trovano in qualche modo tra il singolo cittadino e lo Stato: secondo questo principio, se i corpi intermedi sono in grado di svolgere una funzione sociale o di soddisfare un bisogno del cittadino (per esempio: l'istruzione, l'educazione, l'assistenza sanitaria, i servizi sociali, l'informazione), lo Stato non deve privare queste "società di ordine inferiore" delle loro competenze, ma piuttosto sostenerle – anche finanziariamente – e al massimo coordinare il loro intervento con quello degli altri corpi intermedi.

In sintesi il principio di sussidiarietà si potrebbe riassumere nella formula: se un ente che sta "più in basso" è capace di fare qualcosa, l'ente che sta "più in alto" deve lasciargli tale compito e sostenerne l'azione.