

**COMITATO UNICO DI GARANZIA  
PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E  
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE  
2020-2022**

**Azione 7.b – Studio di fattibilità dell'adesione al network "*Family Audit*"**

**R E L A Z I O N E**

**a cura del GRUPPO TECNICO SETTORIALE B:  
ADESIONE NETWORK "*FAMILY AUDIT*"**

### PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

MACRO AREA	ATTIVITA'	OUTPUT	Valore obiettivo	ATTUATORI	INDICATORE PREVISTO		COSTI	ANNUALITA'				
					Indicatore principale	Tipologia *		2020	2021	2022		
7	PROMOZIONE POLITICHE PARI OPPORTUNITA' E CONCILIAZIONE FAMIGLIA/LAVORO	7.b	Studio fattibilità adesione al network "Family Audit" promosso dall'Agenzia per la Famiglia ai fini dell'ottenimento della certificazione di qualità dei processi organizzativi inerenti misure di conciliazione famiglia e lavoro	Studio fattibilità adesione al network "Family Audit"	1	UOC Gestione Risorse Umane, Direzione Generale, Gruppo tematico CUG	Relazione	B D	Nessuno	X		

\*Legenda tipologia di indicatore:

A Efficienza economica  
E Impatto economico

B Efficienza produttiva  
F Impatto sociale

C Efficacia quantitativa  
G Impatto ambientale

D Efficacia qualitativa

Ci si propone di approfondire – anche in partnership con organismi esterni, quali l'Assessorato Regionale alla Famiglia – la fattibilità dell'adesione al network "Family Audit", marchio promosso dall'Agenzia per la Famiglia della Provincia Autonoma di Trento.

Si tratta di un sistema di certificazione di genere – la cui valenza è stata sottolineata anche dalla Direttiva PCM n. 2 /2019, al par. 3.5 – che attesta il costante impegno profuso, da parte delle organizzazioni che vi aderiscono su base volontaria, nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e di bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

L'ente che intende aderire al network viene sottoposto ad un processo di certificazione che, tramite professionisti accreditati, valuta in modo sistematico e standardizzato l'adozione, da parte dell'ente stesso, di una serie di soluzioni organizzative, innovative e competitive relativamente alla flessibilità del lavoro e alla cultura della conciliazione.

In tale prospettiva ARPA Sicilia, nell'ottica di favorire la conciliazione di vita e lavoro; sta valutando anche la costituzione di reti di conciliazione con i servizi presenti sul territorio, nonché l'istituzione e l'organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

L'ottenimento della certificazione di qualità "Family Audit" costituisce un elemento premiante per l'accesso a contributi pubblici o la partecipazione<sup>3</sup> a bandi, gare e appalti pubblici.

## RELAZIONE

Il *Family Audit* è un marchio registrato, di proprietà della Provincia autonoma di Trento che svolge il ruolo di Ente di certificazione tramite l'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili.

Il marchio *Family Audit* nasce nel 2010, per certificare gli organismi che adottano politiche di gestione del personale orientate al benessere dei propri dipendenti e delle loro famiglie.

Il marchio *Family Audit* è uno standard di qualità che innesca all'interno dell'organizzazione un processo virtuoso di miglioramento continuo, avvia un diffuso cambiamento culturale ed organizzativo a livello di competenze del *management* e di processi di lavoro, di orientamento ai servizi ICT, di comunicazione, sia interna che esterna, di *welfare* aziendale e di sviluppo del *welfare* territoriale.

Il *Family Audit* è uno strumento a disposizione delle organizzazioni, pubbliche e private (di piccola, media e grande dimensione) che intendono certificare il proprio impegno ad implementare politiche di conciliazione vita – lavoro e di miglioramento del benessere individuale dei propri occupati e delle loro famiglie.

Il marchio *Family Audit* offre anche l'opportunità di entrare a far parte di un circuito di organizzazioni orientate a qualificarsi sempre più come ambienti di lavoro sensibili ai temi della conciliazione vita - lavoro, della valorizzazione delle competenze di genere, dell'Age <sup>4</sup> *Management* e dell'occupazione giovanile, della sostenibilità, della promozione del benessere degli occupati e loro famiglie anche a livello territoriale: aziende che mirano a diventare ambienti di lavoro eccellenti.

### **Lo standard *Family Audit***

*Family Audit* è uno standard sviluppato dalla Provincia autonoma di Trento, diffuso a livello nazionale e riconosciuto a livello internazionale.

Le tappe:

2008 - La Provincia Autonoma di Trento dà avvio ad una sperimentazione a livello locale della certificazione *Family Audit* sul modello di un'analoga esperienza europea

2009 - La Provincia Autonoma di Trento il 10/07/2009 approva il "*Libro bianco sulle politiche familiari e per la natalità*"

2010 - Con la Deliberazione n. 1364 del 11/06/2010 la Provincia Autonoma di Trento approva le linee guida standard "*Family Audit*"

Il 5/08/2010 il marchio è depositato presso la Camera di Commercio di Trento

In data 8/11/2010 il Sottosegretario di Stato con delega alle politiche per la famiglia sigla con il Presidente della Provincia Autonoma di Trento un Protocollo di Intesa per la promozione a livello nazionale del "*Family Audit*"

2011 - La Legge provinciale 2/03/2011, n.1 "Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità" prevede (art. 11) che la Provincia

Autonoma di Trento agisca per promuovere 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" e (art. 19 comma 3 bis) stabilisce che la Provincia Autonoma di Trento svolge le funzioni di Ente di certificazione

Il 26/10/2011 la Provincia Autonoma di Trento e la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Politiche della Famiglia siglano l'Accordo di Collaborazione per la sperimentazione su scala nazionale dello standard "Family Audit", in un progetto di finanziamento attraverso il 1° Bando pubblico nazionale di partecipazione (2012) che vede il coinvolgimento di massimo 5 Regioni e di complessive 50 organizzazioni

2014 - Lo standard *Family Audit* è riconosciuto tra le 13 buone pratiche europee, all'interno del progetto promosso nel maggio 2014 a Vilnius da EIGE Istituto Europeo per le pari opportunità.

Il 4/12/2014 la Provincia Autonoma di Trento e la Presidenza del Consiglio dei Ministri siglano il secondo Protocollo d'intesa per la promozione della certificazione a livello nazionale, dando seguito nel 2015 al 2° Bando pubblico nazionale di partecipazione (2015), coinvolgendo così nel progetto di finanziamento in totale 100 organizzazioni dislocate su tutto il territorio italiano

2015 - La certificazione *Family Audit* è presentata ufficialmente alla 59° Sessione della Commissione ONU sullo Stato delle Donne svoltasi a New York dal 9 al 20 marzo 2015

2016 - La Deliberazione della Giunta Provinciale n. 2082 del 24/11/2016 approva la nuove "Linee guida dello standard Family Audit". La rivisitazione, resasi necessaria dopo l'esperienza maturata sul campo, adegua le classi dimensionali delle organizzazioni, e prevede la possibilità di attivare processi di certificazione interaziendale per piccole organizzazioni e di gruppi aziendali; l'attivazione di "Distretti Family Audit"; ridefinisce anche l'iter di certificazione completato con la previsione di cicli biennali di consolidamento, e determina i costi della certificazione e le quote di compartecipazione ai costi

La Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sancisce, con atto rep n. 150/CSR del 3/08/2016, l'Accordo, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs 281/1997, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano concernente la promozione e diffusione nel mercato pubblico e privato del lavoro della certificazione della qualità dei processi organizzativi inerenti le misure di conciliazione famiglia e lavoro

2017 - Accordo volontario di area per lo sviluppo della conciliazione vita-lavoro nella Provincia autonoma di Trento del 19/04/2017

Accordo di collaborazione tra la Provincia autonoma di Trento e la Regione del Veneto del 05/10/2017

Accordo di collaborazione tra Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Provincia autonoma di Trento del 10/10/2017

Accordo di collaborazione tra il Dipartimento per le politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la Regione Puglia e l'Agenzia per la famiglia della Provincia autonoma di Trento del 10/10/2017

"Protocollo d'intesa per la promozione e la diffusione di buone prassi in materia di politiche per la famiglia" del 18/10/2017 tra Regione autonoma della Sardegna e Provincia autonoma di Trento

2018 - Nell'ambito del sistema provinciale di qualità dei servizi socio-assistenziali previsto dalla Legge provinciale 13/2007, al possesso della certificazione *Family Audit* viene riconosciuto l'assolvimento di una serie di requisiti generali dell'accreditamento.

Comitato Unico di Garanzia

ARPA Sicilia – via san Lorenzo 312/G – 90146 Palermo

Gruppo tecnico settoriale B ADESIONE NETWORK "FAMILY AUDIT"

Gli obiettivi:

Lo standard *Family Audit* è finalizzato a promuovere il benessere familiare attraverso la realizzazione concreta e partecipata delle misure di conciliazione famiglia e lavoro all'interno delle organizzazioni pubbliche e private.

Lo standard *Family Audit* contribuisce ad attivare un cambiamento culturale nell'organizzazione attraverso azioni innovative di *Work-life Balance*.

Le azioni, più diffuse, messe in campo riguardano (elenco non esaustivo):

Macroambito Organizzazione del lavoro

- telelavoro a domicilio
- flessibilità oraria in entrata-uscita
- misure a favore della interscambiabilità del personale
- regolamentazione orari conciliante
- accesso a strumenti di lavoro da remoto
- revisione processi di lavoro
- banca delle ore

Altri macroambiti

- comunicazione verso l'interno (vademecum, bacheca, area intranet ...)
- convenzioni per servizi di trasporto, attività ludico/ricreative, assicurazione/previdenza
- comunicazione verso l'esterno (sito internet, giornale aziendale, ...)
- formazione ai dirigenti in tema di conciliazione
- formalizzazione del gruppo di lavoro *Family Audit*
- diffusione di informazioni sul valore sociale creato e distribuito tramite il *Family Audit*

6

Ulteriori azioni realizzabili

- programmazione riunioni e incontri
- aumento dei contratti part time temporanei
- aumento di ulteriori giorni retribuiti ai neo-papà oltre ai giorni già previsti dal contratto (da usufruire nel primo mese di vita del/della figlio/a)
- formazione per i rientri dalla maternità
- bilancio sociale
- contributi finanziari denominati "Benvenuti nuovi nati"
- contributi finanziari per le attività estive
- adesione ai Distretti Famiglia che sostengono prodotti e progetti dedicati alle famiglie sul territorio

Secondo lo standard *Family Audit*, le risorse umane rappresentano un valore aziendale: la gestione del capitale umano orientata anche al benessere e alla valorizzazione dei singoli costituisce per l'organizzazione un investimento ed anche una leva importante di sviluppo e di crescita del proprio business.

Benefici per i lavoratori:

- Incremento del benessere organizzativo con miglioramento del clima lavorativo, e incremento della motivazione e soddisfazione
- Diminuzione dello stress psico-fisico e prevenzione del *burn-out*
- Ottimale conciliazione vita-lavoro
- Migliore fruizione di servizi di *welfare* aziendale

- Riduzione della disegualianza di genere
- Minore disegualianza tra persone che hanno diversi carichi di cura
- Miglioramento delle relazioni famigliari

La conciliazione vita–lavoro, ponendosi sia come strumento di coesione sia come applicazione concreta della responsabilità sociale dell'organizzazione, mirando ad accrescere il clima organizzativo interno e il benessere dei propri dipendenti e delle loro famiglie, e migliorare i livelli di produttività, costituisce un fattore importante per la visibilità dell'organizzazione e la costruzione di una cultura aziendale innovativa.

Benefici per l'organizzazione:

- incremento della produttività, meno assenteismo, diminuzione del turnover
- modalità di lavoro innovative e più sostenibili
- crescita professionale del management
- maggiore attrattività di talenti
- rafforzamento della responsabilità sociale d'impresa e cioè la responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società
- promozione dell'occupazione giovanile sia attraverso l'*Age Management* che la previsione di esperienze formative in azienda
- per le attività private defiscalizzazione introdotta con la legge di Stabilità 2016, allargata con le leggi di Stabilità 2017 e 2018, con la completa detassazione del *welfare* aziendale
- accesso a sistemi di premialità quali vantaggi competitivi in gare e appalti sul territorio trentino

La certificazione *Family Audit* è una certificazione che genera *welfare community*, una strategia organizzativa di rete, riconosciuta come misura per contrastare il calo demografico, perché va a collocare l'organizzazione quale veicolo di sviluppo del capitale territoriale e radicata nel proprio territorio, all'interno di un sistema territoriale di opportunità a favore della donna, dell'uomo e della famiglia, e di promozione del *welfare* territoriale attraverso lo sviluppo di reti territoriali di collaborazione.

Benefici a favore del territorio:

- promozione del benessere delle famiglie del territorio in cui l'organizzazione opera
- interrelazioni con altre organizzazioni per la produzione di servizi, per soluzioni logistiche per l'acquisizione di servizi da soggetti terzi e per l'offerta di servizi di prossimità a favore delle famiglie
- sviluppo della coesione sociale
- miglioramento dell'attrattività del territorio in cui le organizzazioni certificate operano
- vettore di sviluppo dell'economia locale e del capitale territoriale

La certificazione *Family Audit*, si è infatti articolata anche attraverso la costituzione dei *Distretti Family Audit* quale tipologia dei Distretti Famiglia, una rete composta dalle forze sociali, economiche, culturali e ambientali che operano nelle comunità locali e scelgono di costruire insieme iniziative, servizi e politiche orientate al benessere delle famiglie.

Nel Trentino sono attivi il *Distretto Family Audit* "Le Palazzine di Spini di Gardolo" di Trento (2017) costituito da 3 imprese private del settore alimentare e IT, il *Distretto Family Audit* di Trento (2018) costituito da 10 organizzazioni di cui 4 pubbliche, e, da questo anno, il *Distretto Family Audit* della Città della Quercia – Rovereto costituito da 5 organizzazioni fra cui aziende specializzate nella creazione di reti di imprese e di filiere produttive.

## La Certificazione *Family Audit*

Il certificato *Family Audit* può essere adottato da qualsiasi organizzazione, di qualsiasi natura giuridica, dimensione, ambito di attività e prodotto o servizio fornito.

Il processo di certificazione si realizza attraverso la valutazione sistematica e standardizzata dell'organizzazione.

È previsto il conseguimento della certificazione *Family Audit executive*, a seguito di un articolato processo minuziosamente codificato nelle "Linee guida della certificazione Family Audit – 2016"

Una volta conseguita la certificazione *Family Audit executive* possono poi essere attivate la certificazione di mantenimento e la certificazione di consolidamento.

Per ricevere informazioni e attivare il processo di certificazione occorre rivolgersi all'Ufficio Family Audit dell'Agenzia provinciale per la famiglia (APF).

Contatti:

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili - Ufficio Family Audit  
via don Giuseppe Grazioli, 1 - 38122 Trento

tel. 0461/494113 - 491675 fax. 0461/494111

e-mail: [familyaudit@provincia.tn.it](mailto:familyaudit@provincia.tn.it)

PEC: [agenziafamiglia@pec.provincia.tn.it](mailto:agenziafamiglia@pec.provincia.tn.it)

[www.trentinofamiglia.it/Certificazioni-e-reti/Family-Audit](http://www.trentinofamiglia.it/Certificazioni-e-reti/Family-Audit)

[www.familyaudit.org](http://www.familyaudit.org)

Skype: familyaudit

Facebook: <https://www.facebook.com/trentinofamigliapat>

Twitter: [https://twitter.com/Trentino\\_Family](https://twitter.com/Trentino_Family)

8

### Processo di certificazione

Per attivare il processo di certificazione, l'organizzazione invia all'Agenzia Provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili, tramite la piattaforma informatica dedicata: il portale dei servizi online della Provincia Autonoma di Trento ([www.servizionline.provincia.tn.it](http://www.servizionline.provincia.tn.it)), la Domanda di attivazione del processo di certificazione *Family Audit* comprensiva del Documento d'impegno e contestualmente individua il referente interno dell'Audit. L'organizzazione versa la quota di compartecipazione ai costi della certificazione

Nella prima fase del processo di Audit l'organizzazione deve inviare il Documento di impegno, debitamente compilato e firmato dal rappresentante legale. Inoltre, deve identificare l'area dell'organizzazione cui applicare il processo di Audit ed individuare e stipulare il contratto con un consulente scelto dal registro pubblico *Registro dei consulenti e valutatori Family Audit*.

Quindi compila il documento *Informazioni sull'organizzazione* ed il Modello di rilevazione dati e somministra, eventualmente, il *Questionario sui bisogni di conciliazione* (Fase preliminare)

L'organizzazione che intende acquisire il marchio *Family Audit*, attiva, con il supporto del consulente accreditato *Family Audit*, un processo interno di *auditing* con il coinvolgimento attivo del management e delle/dei dipendenti, facendo attenzione alle diverse fasi di vita sia dell'organizzazione che delle persone, sia per la rilevazione dei bisogni di conciliazione vita – lavoro che per la relativa individuazione degli interventi *family oriented*.

La prima fase del processo di certificazione dura **sei mesi** a partire dalla data del *workshop* iniziale e si conclude con l'invio del *Rapporto di valutazione* all'Ente di certificazione.

Sulla base di questa indagine l'organizzazione elabora un **Piano aziendale**, ossia un documento di programmazione di una serie di misure di conciliazione vita - lavoro calibrate sulle esigenze di conciliazione dei propri occupati e delle loro famiglie, sottoscritto dal rappresentante legale ed inviato all'Ente di certificazione.

Per concludere la prima fase, l'organizzazione individua il valutatore dal *Registro dei consulenti e valutatori Family Audit*, previa verifica di assenza di conflitti di interesse, comunica il nominativo all'Ente di certificazione, stipula il contratto con il valutatore e concorda la data della visita ispettiva che deve essere fissata entro la scadenza dei sei mesi della prima fase.

L'iter di certificazione *Family Audit* si sviluppa poi attraverso un processo di analisi, monitoraggio e valutazione, partecipata e sistematica, dello stato di attuazione e dell'impatto degli interventi di conciliazione vita - lavoro, con il supporto tecnico del referente interno, del consulente e del valutatore e l'ausilio di una piattaforma informatica denominata "GeAPF Family Audit".

L'Ente di certificazione, sulla base della documentazione prodotta, esprime il parere sul riconoscimento del certificato *Family Audit*, formulando eventuali raccomandazioni e azioni di miglioramento tenendo conto anche delle proposte del valutatore. Iscrive l'organizzazione nel *Registro delle organizzazioni certificate Family Audit*; autorizza l'organizzazione all'uso del marchio *Family Audit* nel rispetto del *Manuale d'uso*, e consegna all'organizzazione il certificato. Il rilascio del certificato attesta che l'organizzazione ha implementato il processo di certificazione *Family Audit* coerentemente con lo standard ed ha individuato obiettivi e azioni efficaci per sviluppare e migliorare la propria politica di conciliazione vita e lavoro. Il certificato *Family Audit*, con relativo uso del marchio, è valido dalla data del provvedimento di rilascio fino alla data di rilascio del certificato *Family Audit Executive*.

Con il rilascio del *certificato Family Audit*, il processo di certificazione entra nella fase attuativa che ha la durata di **tre anni** e si conclude con il rilascio del certificato *Family Audit Executive*. Annualmente l'Ente di certificazione, a seguito delle verifiche previste dalle Linee guida, conferma il certificato.

La *Benchmark Analysis* condotta annualmente offre all'organizzazione la possibilità di una comparazione delle proprie politiche di conciliazione con realtà analoghe o del proprio settore. Individua la possibile traiettoria di miglioramento della performance aziendale e il posizionamento strategico rispetto alla media dei risultati raggiunti dalle organizzazioni certificate in ambito di conciliazione vita – lavoro

Nella prima e seconda annualità l'organizzazione realizza le attività contenute nel **Piano aziendale**, secondo la tempistica programmata, ottempera ad eventuali raccomandazioni indicate dall'Ente di certificazione ed eventualmente implementa le azioni di miglioramento.

Il referente interno dell'Audit, con l'eventuale supporto del consulente, cura il monitoraggio del processo e le eventuali integrazioni del **Piano aziendale**. Il valutatore verifica lo stato di avanzamento del **Piano aziendale** con eventuale ridefinizione delle attività e degli obiettivi eseguendo verifiche a campione. La conferma del certificato *Family Audit* attesta che l'organizzazione sta realizzando le attività programmate in coerenza con quanto indicato nel **Piano aziendale** e quanto eventualmente richiesto dall'Ente di certificazione.

La terza annualità si conclude con il rilascio del certificato *Family Audit Executive*.

Il riconoscimento del certificato *Family Audit Executive* attesta che l'organizzazione ha attuato le misure del **Piano aziendale**.

L'organizzazione che conclude la fase attuativa e acquisisce il certificato *Family Audit Executive* può scegliere di non proseguire l'iter di certificazione.

Il certificato ha validità ancora per un anno dalla data del provvedimento di rilascio, e il diritto all'utilizzo del marchio decade alla scadenza del certificato *Family Audit Executive*.

Per la fase successiva al rilascio del certificato *Family Audit Executive* le opzioni sono due:

- processo di mantenimento
- processo di consolidamento

sempre dietro domanda di attivazione presentata attraverso il Portale online.

### **Processo di mantenimento**

L'organizzazione che conclude la fase attuativa e acquisisce il certificato *Family Audit Executive*, che con il relativo uso del marchio mantiene la propria validità per l'intero processo di mantenimento, si impegna a garantire per tre anni il livello di conciliazione vita e lavoro raggiunto con il processo di certificazione *Family Audit*.

Annualmente l'Ente di certificazione, a seguito delle verifiche previste dalle Linee guida, conferma il certificato.

### **Processo di consolidamento**

L'organizzazione, concluso il processo di mantenimento, si impegna per due anni a consolidare la cultura e le politiche di conciliazione vita e lavoro introdotte nei precedenti processi. Il certificato *Family Audit Executive*, con relativo uso del marchio, è valido per l'intero processo di consolidamento. Annualmente l'Ente di certificazione conferma il certificato.

Il **Piano aziendale** può essere integrato con nuove azioni che interpretano la strategia <sup>10</sup> aziendale consolidata.

La data di rilascio del certificato *Family Audit Executive* indica la scadenza annuale per gli adempimenti previsti nel biennio successivo ai fini della conferma annuale da parte dell'Ente di certificazione. Il valutatore, che non può essere quello individuato dall'organizzazione nel processo di mantenimento, interviene solo alla scadenza della seconda annualità.

Il processo di consolidamento è un ciclo biennale che l'organizzazione può ripetere più volte.

### **Costi**

I costi a carico dell'organizzazione per la certificazione *Family Audit* sono definiti dalle citate Linee Guida e sono differenziati in base al processo: costi processo di certificazione, costi processo di mantenimento, costi processo di consolidamento. I costi sono parametrati sulla base della dimensione dell'organizzazione e del numero degli occupati coinvolti nell'iter di certificazione.

Nel caso di ARPA Sicilia, si riportano i costi per grande organizzazione (più di 100 occupati).

#### **Costi processo di certificazione**

##### **1. Quota di compartecipazione**

L'organizzazione versa la quota di compartecipazione ai costi per il rilascio della certificazione. L'importo è definito sulla base del numero degli occupati coinvolti nell'iter di certificazione e va versato una sola volta con l'invio della *Domanda di attivazione*.

Dimensione	Quota
Grande (oltre 100 occupati)	500,00 euro

L'importo è esente da IVA.

Il pagamento va effettuato tramite il **circuito pagoPA** sul sito [mypay.provincia.tn.it](http://mypay.provincia.tn.it) (Portale dei Pagamenti della Provincia Autonoma di Trento).

In caso di ritiro dall'iter di certificazione da parte dell'organizzazione, anche per cause di forza maggiore, o in caso di revoca del certificato *Family Audit* da parte dell'Ente di certificazione, la quota di compartecipazione non verrà rimborsata.

## 2. Costi del Consulente e del Valutatore

Per l'intero processo di certificazione *Family Audit*, a carico dell'organizzazione sono i costi riferiti alle attività del consulente e a quelle del valutatore, che accompagnano l'azienda lungo l'intero processo. Sulla base della dimensione dell'organizzazione e del numero degli occupati coinvolti nell'iter di certificazione sono i seguenti:

NUMERO OCCUPATI	CONSULENTE	VALUTATORE	costo a carico dell'organizzazione*
oltre 100	€ 5.600,00	€ 5.120,00	€ 10.720,00

11

\* L'importo indicato in tabella copre l'intero processo (6 mesi + 3 anni)

L'importo è da intendersi al lordo delle ritenute fiscali e al netto di IVA e contributi previdenziali ove dovuti. Eventuali spese di trasferte non sono comprese

## Costi processo di mantenimento

### 1. Quota di compartecipazione

L'organizzazione versa la quota di compartecipazione ai costi per il rilascio della certificazione. L'importo è definito sulla base del numero degli occupati coinvolti nell'iter di certificazione e va versato una sola volta con l'invio della *Domanda di attivazione*.

Dimensione	Quota
Grande (oltre 100 occupati)	500,00 euro

L'importo è esente da IVA.

Il pagamento va effettuato tramite il **circuito pagoPA** sul sito [mypay.provincia.tn.it](http://mypay.provincia.tn.it) (Portale dei Pagamenti della Provincia Autonoma di Trento).

In caso di ritiro dall'iter di certificazione da parte dell'organizzazione, anche per cause di forza maggiore, o in caso di revoca del certificato *Family Audit Executive* da parte dell'Ente di certificazione, la quota di compartecipazione non verrà rimborsata.

### 2. Costi del Valutatore

Di seguito si riportano i costi di un processo di mantenimento *Family Audit* a carico dell'organizzazione.

Sulla base della dimensione dell'organizzazione e del numero degli occupati coinvolti nell'iter di certificazione sono i seguenti:

DIMENSIONE	NUMERO OCCUPATI	tariffa VALUTATORE costo a carico dell'organizzazione*
Grande	oltre 100	€ 1.920,00

\* L'importo indicato in tabella copre l'intero processo di mantenimento. L'importo è da intendersi al lordo delle ritenute fiscali e al netto di IVA e contributi previdenziali ove dovuti. Eventuali spese di trasferta non sono comprese.

## Costi processo di consolidamento

### 1. Quota di compartecipazione

Con l'invio della *Domanda di attivazione del processo di consolidamento Family Audit*, l'organizzazione è tenuta a pagare all'Ente di certificazione la quota di compartecipazione ai costi.

La quota di compartecipazione è definita sulla base del numero degli occupati coinvolti nell'iter di certificazione e va versata una sola volta con l'invio della *Domanda di attivazione*.

Dimensione	Quota
Grande (oltre 100 occupati)	500,00 euro

12

L'importo è esente da IVA.

Il pagamento va effettuato tramite il **circuito pagoPA** sul sito [mypay.provincia.tn.it](http://mypay.provincia.tn.it) (Portale dei Pagamenti della Provincia Autonoma di Trento).

In caso di ritiro dall'iter di certificazione da parte dell'organizzazione, anche per cause di forza maggiore, o in caso di revoca del certificato Family Audit Executive da parte dell'Ente di certificazione, la quota di compartecipazione non verrà rimborsata.

### 2. Costi del Valutatore

Di seguito si riportano i costi di un processo di consolidamento *Family Audit* a carico dell'organizzazione. I costi coprono l'intero biennio e fanno riferimento solo alle attività del valutatore che compie la valutazione solamente nella seconda annualità.

Sulla base della dimensione dell'organizzazione e del numero degli occupati coinvolti nell'iter di certificazione sono i seguenti:

DIMENSIONE	NUMERO OCCUPATI	tariffa VALUTATORE costo a carico dell'organizzazione*
Grande	oltre 100	€ 640,00

\* L'importo indicato in tabella copre l'intero processo di consolidamento.  
L'importo è da intendersi al lordo delle ritenute fiscali e al netto di IVA e contributi previdenziali ove dovuti.  
Eventuali spese di trasferta non sono comprese.

## La fattibilità dell'adesione al network *Family Audit*

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri a firma del Ministro della Funzione Pubblica e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2/2019 del 26/06/2019, recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni*" dedica l'intero paragrafo 3.5 della Sezione I alla formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

All'ultimo periodo viene determinato il **dovere** per le pubbliche amministrazioni di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con l'adozione di apposite "*Carte della conciliazione*", attraverso azioni specifiche quali la costituzione di reti di intesa tra l'amministrazione e i servizi presenti nel territorio, l'organizzazione di servizi di supporto alla genitorialità nei periodi di chiusura delle attività scolastiche, ed infine, elemento che qui ci interessa direttamente, con la sperimentazione di certificazioni di genere intese quale certificazione della valorizzazione delle risorse umane in ottica di genere e del bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

La prospettiva della Direttiva n. 2/2019 è molto ampia ed in essa rientra pienamente la certificazione *Family audit*.

La diffusione dello standard *Family Audit* è, peraltro, una delle attività previste anche dall'ultimo Piano Nazionale per la Famiglia.

I dati che riassumono i rilevamenti dal 2008 a marzo 2019 illustrati da Luciano Malfer dirigente dell'Agenzia Provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili, al Convegno *Ripartire dalle persone per creare valore aggiunto nelle pubbliche amministrazioni* tenutosi a Palermo, presso l'Università di Palermo Scuola Politecnica, il 18 settembre 2019 ed organizzato dal CUG ARPA, evidenziano una apprezzabile percentuale di partecipazione al percorso di certificazione da parte di organismi della pubblica amministrazione.

La percentuale, di circa il cinquanta per cento si dimostra più incisiva negli anni delle due sperimentazioni nazionali (2012 e 2015), mantenendosi però successivamente per circa un terzo degli organismi che hanno avviato l'iter di certificazione o il suo mantenimento senza essere coinvolte nelle due sperimentazioni nazionali.

In considerazione di tali risultati si è ritenuto opportuno verificare presso il competente Dipartimento Regionale della Famiglia e delle Politiche Sociali il possibile coinvolgimento della Regione Siciliana per l'incentivazione sia nel settore pubblico che privato, della certificazione della qualità dei processi organizzativi, secondo l'Accordo stipulato dalla Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano.

L'incontro con dirigenti del Dipartimento, oggi andati in pensione o sostituiti, e con la referente per le pari opportunità presso i Comitati di Sorveglianza FSE e FESR, nel corso del novembre 2019 e le ultime informazioni ricevute in questi ultimi giorni, hanno fatto comprendere che per la Regione Siciliana trascorrerà ancora tempo prima che venga seguito l'esempio della Regione Sardegna nel sostegno politico ed economico alla qualificazione della conciliazione vita-lavoro.

In conclusione, ARPA Sicilia potrà intraprendere il cammino della certificazione *Family Audit*, facendo affidamento alle risorse economiche reperibili nel proprio bilancio.

Si ritiene che gli obiettivi di miglioramento per i dipendenti, per l'organizzazione e per il territorio su cui agisce ARPA Sicilia, siano tutte confacenti all'assunzione di una decisione favorevole ad intraprendere l'iter certificativo, e conseguentemente per mettere in pratica le azioni di un **Piano aziendale** che meglio si attagli ad ARPA Sicilia.

A tale scopo si suggerisce che i costi di certificazione vengano fatti gravare sui capitoli inerenti le spese per la sicurezza del lavoro in considerazione del fatto che si tratta di attività di miglioramento che incidono sul benessere organizzativo, e, sulla base di quanto si riporta di seguito, sui Fondi contrattuali.

Un **Piano aziendale** per ARPA Sicilia deve essere necessariamente calibrato sugli ambiti territoriali di competenza, sulla peculiarità dell'attività istituzionale, e deve tenere conto della tuttora insufficiente copertura della dotazione organica, oltre che della composizione in termini di genere ed età dei suoi dipendenti.

Per quanto concerne le singole azioni di miglioramento, molte di esse ricadono all'interno della regolamentazione contrattuale dell'orario di lavoro, e dell'organizzazione del lavoro che vengono disciplinate in sede di Contrattazione Integrativa Aziendale.

Per altre, quali il telelavoro, ed adesso anche il lavoro agile, ARPA SICILIA ha già provveduto o sta provvedendo alla sua regolamentazione.

Per alcune azioni, invece, gli istituti previsti nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro costituiscono vincolo invalicabile.

Ma diverse altre azioni di conciliazione vita-lavoro più sopra riportate, possono rientrare nel 14 concetto più ampio di **welfare integrativo**.

E infatti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Sanità Triennio 2016-2018 sottoscritto il 21 maggio 2018, al Titolo IX ISTITUTI NORMO-ECONOMICI all'articolo 94 *Welfare integrativo* prevede quanto segue:

1. Le Aziende ed Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 8 comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo premialità e fasce.

Il livello di Contrattazione Collettiva Integrativa ai sensi dell'articolo 8 comma 5 è quella Aziendale che definisce, tra l'altro, anche i criteri generali per l'attivazione di piani aziendali di welfare integrativo.

Analoga disposizione reca, per la dirigenza ARPA, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2016 - 2018 sottoscritto il 19 dicembre 2019, che al Titolo IV ISTITUTI

NORMO-ECONOMICI articolo 80 bis, che pone i sopraelencati benefici a carico di quota parte del Fondo per la retribuzione di risultato, oggetto di Contrattazione Integrativa Aziendale.

Riguardo la dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa (PTA), nell'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale dell'Area delle Funzioni Locali Triennio 2016-2018, firmata il 16 luglio 2020 ed in attesa della sottoscrizione definitiva, *al Titolo III DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI Capo II Disposizioni comuni su istituti economici* l'articolo 32 demanda alla Contrattazione Integrativa Aziendale per la Sezione Dirigenti professionali, tecnici e amministrativi - articolo 66, comma 1, lett. d) - la definizione di criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando le tipologie di benefici e le risorse complessive destinate, mediante utilizzo di risorse già previste per le medesime finalità da precedenti norme, nonché per la restante parte non coperta, mediante l'utilizzo di quota parte del Fondo retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori (articolo 91) nel limite del 5% della complessiva disponibilità dello stesso.

In conclusione, per tutti e tre i Contratti Collettivi Nazionali applicati al personale dipendente da ARPA SICILIA, la materia del welfare integrativo viene demandata alla Contrattazione Integrativa Aziendale che deve definire i criteri generali per l'attivazione di piani aziendali di welfare integrativo con risorse sui rispettivi Fondi previsti per premialità o retribuzione di risultato.

Per il personale regionale in comando presso ARPA SICILIA, il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del personale del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, Triennio normativo ed economico 2016-2018 all'articolo 96 elenca i medesimi istituti di welfare integrativo sopra riportati, ma per il loro onere rinvia all'utilizzo di risorse previste per dette finalità da precedenti norme di legge, mentre all'articolo 8 demanda alla Contrattazione Collettiva Integrativa Regionale di cui <sup>15</sup> all'articolo 3 comma 4 (e cioè presso l'ARAN Sicilia) la definizione di criteri generali per l'attivazione di piani aziendali di welfare integrativo.

In ogni caso, nell'ambito della **Contrattazione Integrativa Aziendale** può a pieno titolo rientrare

- ✓ la determinazione condivisa di attivare il percorso di certificazione *Family Audit* ricorrendo alle risorse di bilancio destinate alle spese per la sicurezza sul lavoro ed il benessere organizzativo per i costi di certificazione,
- ✓ la decisione di qualificare in funzione della certificazione *Family Audit* gli istituti contrattuali di regolamentazione dell'orario di lavoro e di organizzazione del lavoro esistenti,
- ✓ la determinazione di attuare le azioni ricomprese nei sopracitati articoli dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e gravanti sui rispettivi Fondi.

Inoltre, si ritiene che vada rimessa a questa sede condivisa di Contrattazione Integrativa Aziendale anche la decisione di ricorrere alle risorse di bilancio destinate alle spese per la sicurezza sul lavoro ed il benessere organizzativo per le ulteriori somme occorrenti all'attuazione delle misure previste nel **Piano Aziendale** non ricomprese nell'elenco delle azioni di welfare integrativo dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, e, per equità, per l'estensione delle azioni al personale regionale tuttora in comando presso ARPA SICILIA.