

ENTI PROMOTORI



IN COLLABORAZIONE CON



ORDINI PROFESSIONALI



Le certificazioni Family Friendly: Lo standard Family Audit

A CURA DI FRANCESCA TORELLI
CONSIGLIERA DI PARITA' - VENETO



LA FILOSOFIA DEL PERCORSO

Le certificazioni Family Friendly sono uno strumento manageriale che ha come obiettivo quello di attivare un cambiamento culturale nell'impresa attraverso azioni innovative di Work-life Balance.

Lo standard Family Audit, messo a punto dalla Provincia di Trento nei primi anni 2000 in seguito ad un progetto lanciato dalla Unione Europea, è uno standard che innesca un ciclo virtuoso di miglioramento continuo e che offre la possibilità di entrare in un network di aziende che mirano a diventare ambienti di lavoro eccellenti.

ENTI PROMOTORI



FEDERMANAGER

donne manager
MANAGERITALIA

IN COLLABORAZIONE CON



HUB DEL TERRITORIO
SOSTENIBILITÀ E RIGENERAZIONE DEI TERRITORI

ORDINI PROFESSIONALI



Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Bologna



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
della Regione Emilia-Romagna

Comitati Pari
Opportunità
Commercialisti
dell'Emilia Romagna



LA FILOSOFIA DEL PERCORSO

Lo standard Family Audit è marchio registrato e di proprietà della Provincia autonoma di Trento, riconosciuto dal 2018 come standard di riferimento nazionale, in base ad un accordo con il Ministero della Famiglia è la provincia autonoma di Trento che funge da ente strumentale di certificazione in collaborazione con un gruppo di ricercatori dell'Università di Trento per studiare e monitorare gli effetti concreti sulle aziende certificate.



IL PERCORSO DI CERTIFICAZIONE

Il Processo di certificazione Family Audit svi sviluppa in due fasi:

La prima fase si sviluppa in 6 mesi dall'adesione al percorso dedicati allo sviluppo del Piano aziendale.

In questo periodo è prevista la formazione di due distinti gruppi di lavoro: il Gruppo di Direzione (GdD) e il Gruppo di Lavoro interno (GdL).

Il GdD definisce il perimetro generale degli interventi e approva il piano di miglioramento – impegno previsto due incontri da due ore.



LE FASI DEL PERCORSO

La seconda fase dura tre anni durante i quali viene realizzato quanto descritto nel Piano di miglioramento.

Al termine di ogni anno viene effettuata una visita da parte del Valutatore, che si accerta che l'organizzazione stia procedendo secondo il piano di miglioramento., viene fatto un aggiornamento del piano e sottoposto l'esito della valutazione all'Ente certificatore.

Al termine del triennio l'azienda può decidere se consolidare il processo o mantenere lo status quo raggiunto.



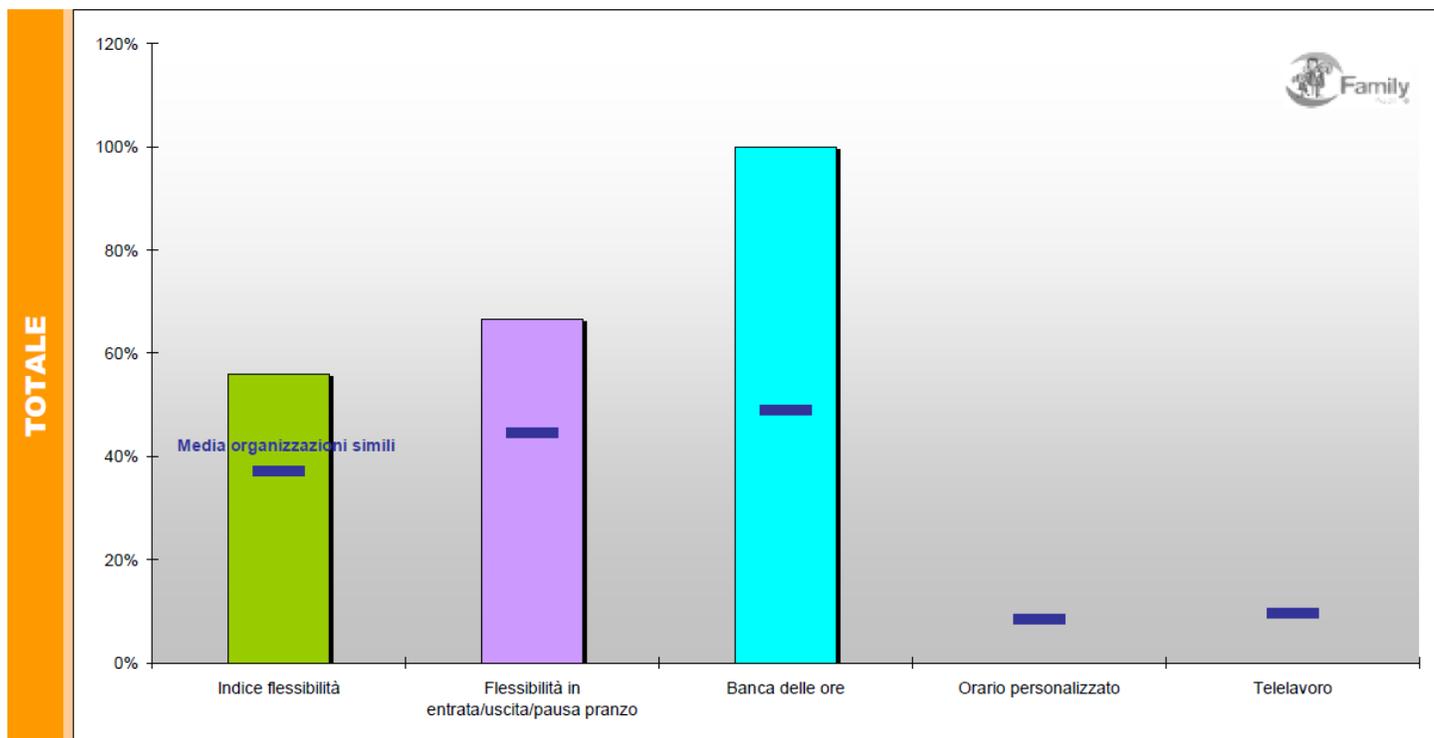
LA BENCHMARK ANALYSIS

Annualmente l'ente certificatore, sulla base dei dati forniti dall'azienda, restituisce un report che offre all'azienda la possibilità di una comparazione delle proprie politiche di conciliazione con realtà aziendali analoghe/del proprio settore, permettendole così di individuare 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.

I dati così elaborati possono essere utilizzati sia a livello di marketing interno, ma anche come strumento per rendere più attrattiva l'organizzazione nel reperimento sul mercato di nuovi talenti

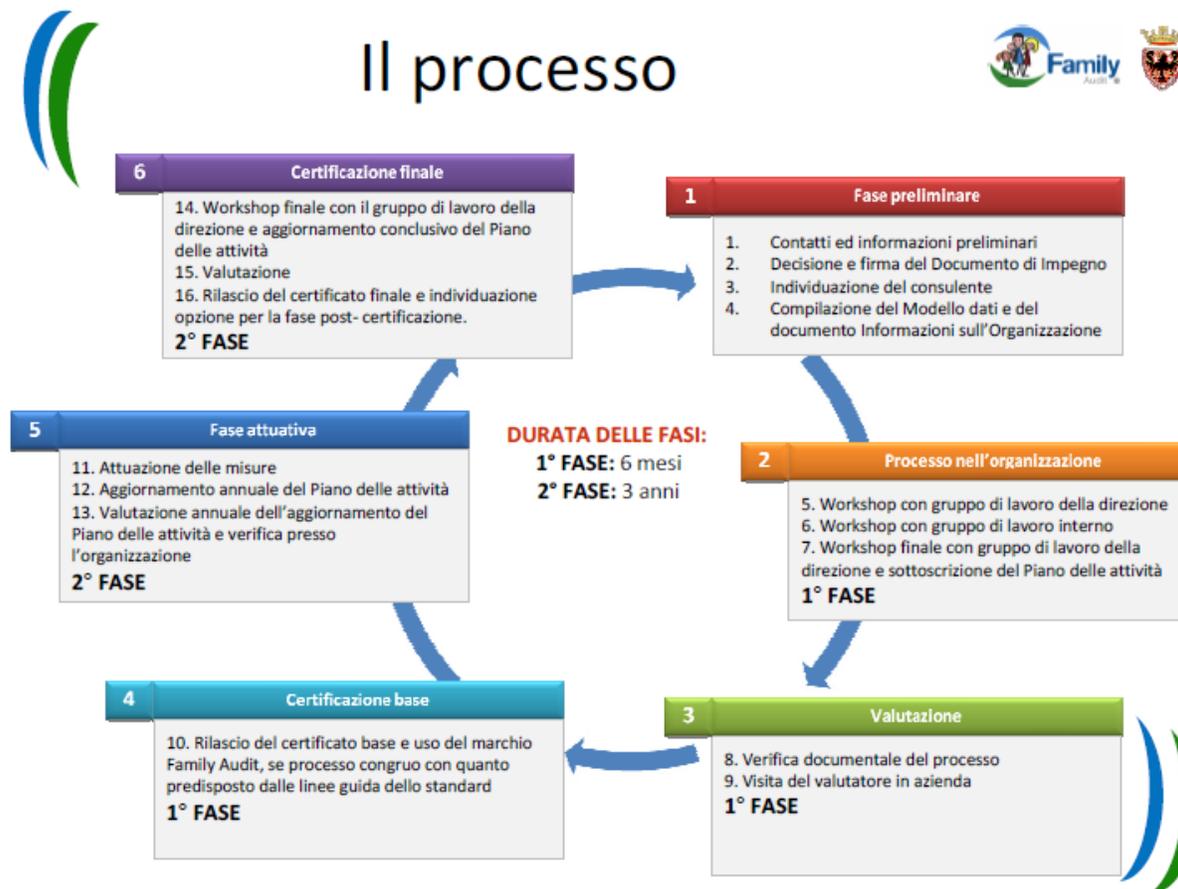


FLESSIBILITÀ - Diagramma di benchmark analysis





Il processo





I VANTAGGI

- 1** la diminuzione dello stress psico-fisico dei propri dipendenti;
- 2** la creazione di effetti positivi sul clima organizzativo, sulla motivazione e sulla soddisfazione dei dipendenti;
- 3** l'aumento della qualità/quantità delle prestazioni da parte dei dipendenti e quindi della produttività, con la riduzione del tasso di assenteismo e del tasso di turn-over;
- 4** la fidelizzazione dei dipendenti, la preservazione del know-how aziendale ed l'aumento delle capacità di attrarre talenti;
- 5** l'aumento dell'attrattività dell'organizzazione nel mercato del lavoro;
- 6** il miglioramento delle performance finanziarie e il valore generato a favore degli stakeholders;
- 7** la riduzione della disparità tra uomini e donne e tra persone che hanno diversi carichi familiari.



LE ORGANIZZAZIONI CERTIFICABILI : REQUISITI

Tutte le organizzazioni, sia pubbliche che private, possono certificarsi, ad esclusione ad eccezione delle partite IVA senza dipendenti.

Non è necessario raggiungere una soglia minima di punteggio, come per la PdR, l'elemento rilevante è la QUALITA' del PERCORSO triennale che consiste per:

- **grandi organizzazioni** almeno una azione per ciascun dei 11 Campi di indagine
- **piccole organizzazioni** devono pianificare un azione in almeno una dei 6 macroambiti.



L'IMPORTANZA DEL METODO

La Certificazione Family Audit permette di raccogliere in maniera sistematica le diverse iniziative che spesso sono già adottate nelle organizzazioni, frutto di prassi più o meno consolidate, e di darne evidenza alla popolazione di riferimento che talvolta tende a dare per scontato una serie di misure che non sono così scontate o riscontrabili in altre organizzazioni.

Consente inoltre di migliorare la comunicazione interna e trasferire un messaggio di attenzione verso i dipendenti e collaboratori, oltre ad essere spendibile anche sul mercato. Può essere a sua volta un elemento importante per ottenere altro tipo di certificazioni in ambito di responsabilità sociale.



L'IMPORTANZA DEL METODO

Questo è possibile essenzialmente per la particolare metodologia adottata per arrivare alla definizione del piano che va dalla composizione del Gruppo di lavoro (che risponde a logiche precise) al processo Bottom Up.

In questo modo si vanno a individuare le misure più adatte e valorizzate dalla propria forza lavoro, massimizzando così il risultato degli sforzi della funzione Risorse Umane, talvolta impegnata in processi importanti, ma poco visibili o compresi ai più.

In tutte le organizzazione seguite abbiamo constatato che una volta implementato, il sistema si autoalimenta e ne è garantita la sostenibilità.



MACRO AMBITI (6) – CAMPO DI INDAGINE (11)

1. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO:

- a) Orario di lavoro,
- b) Processi di lavoro,
- c) Luogo di lavoro

2. CULTURA AZIENDALE/DIVERSITY, EQUALITY & INCLUSION MANAGEMENT:

- d) Competenza del management
- e) sviluppo del personale



L'IMPORTANZA DEL METODO

3. COMUNICAZIONE:

- f) strumenti per l'informazione
- g) la comunicazione

4. WELFARE AZIENDALE/PEOPLE CARING:

- h) contributi finanziari e benefit,
- i) servizi ai lavoratori e familiari

5. WELFARE TERRITORIALE:

- l) benessere del territorio
- m) responsabilità sociale di impresa

6. NUOVE TECNOLOGIE



GRAZIE
PER L'ATTENZIONE