



Piano aziendale

Organizzazione
COMUNE DI TISSI

Annualità: Fase attuativa - 1° anno
Consulente: CESARANI ELEONORA
Referente interno: DETTORI PIETRO

Macroambito: Organizzazione del lavoro

Campo d'indagine: Orari e permessi

Attività 001 - BANCA DELLE ORE .

Macroambito e Campo d'indagine: Organizzazione del lavoro - Orari e permessi.

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: A01-130 - Banca delle ore

Corrispondenza Tassonomia: A01-133 - Banca delle ore della solidarietà/ferie e permessi solidali

Impatto: 7/10

Responsabile: SANDRA MANCA

Data Inizio: 01.11.2024 **Data fine:** 31.10.2025

Stato: In corso

Avanzamento: 20%

Descrizione

Regolamentazione della modalità di recupero delle ore di lavoro maturate in eccedenza seguendo modalità concordate con l'Ente.

(Nel medio/lungo periodo: verificare la fattibilità tecnico-normativa di una “banca ore della solidarietà/ ferie e permessi solidali” alimentabile tramite versamenti di ore (es. riposi compensativi, supero straordinario, pozzetto, banca ore altro) dalla quale potrebbero attingere, secondo modalità, limiti e procedure da stabilire, colleghe e colleghi che vengano a trovarsi in situazioni di temporanea necessità per esigenze familiari).

Risultati attesi

Migliorare il clima dell'ambiente di lavoro; possibilità del/della singolo/singola dipendente di far fronte a difficoltà contingenti.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di dipendenti che hanno beneficiato delle ore accantonate / numero di richieste di utilizzo	0	10%	0
2. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	60%	92%

Preventivo dei costi

costi del personale interno X ore di lavoro effettuate per la verifica.

Osservazioni

Aggiornamento

Riprendere quanto già stabilito dalla contrattazione decentrata

Ora il personale per il recupero delle ore procede con la compensazione

Il valore ottenuto in riferimento all'azione scaturisce dagli esiti del questionario di gradimento del benessere organizzativo e in tema di conciliazione vita lavoro somministrato a giugno 2025.

Attività 002 - FLESSIBILITA' ORARIA RIMODULATA.

Macroambito e Campo d'indagine: Organizzazione del lavoro - Orari e permessi.

Corrispondenza Tassonomia: A01-124 - Flessibilità: pausa pranzo

Corrispondenza Tassonomia: A01-127 - Flessibilità: settimanale o su periodi più lunghi

Corrispondenza Tassonomia: A01-121 - Flessibilità: entrata e uscita

Impatto: 7/10

Responsabile: PIETRO DETTORI

Data Inizio: 01.09.2024 **Data fine:** 30.04.2025

Stato: Conclusa

Avanzamento: 100%

Descrizione

Rimodulazione dell'utilizzo della flessibilità in entrata, flessibilità in uscita e in pausa pranzo per tutti i lavoratori/lavoratrici.

(Nello specifico, conferma delle fasce di flessibilità dell'orario di ingresso: tra le 7:30 e le 9:00.

Proposta di flessibilità nella pausa pranzo (anche solo mezz'ora all'occorrenza).

Per Area Vigilanza, Viabilità e Polizia Locale: proposta di ridurre la pausa pranzo a un'ora, invece che due ore. / Ulteriore proposta: valutare la possibilità di modificare l'orario di uscita nel periodo invernale (dalle 19 alle 18) e di differenziare a seconda della stagione con rimodulazione mensile dei rientri (da due a quattro rientri).

Risultati attesi

Consentire la flessibilità oraria anche in relazione ad esigenze familiari

Garantire maggiore copertura e presenza nei vari uffici

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	65%	100%
2. Percentuale di dipendenti con orario flessibile in entrata, uscita e/o in pausa pranzo	100%	100%	100%

Preventivo dei costi

Osservazioni

Aggiornamento

Grazie al percorso Family Audit l'utilizzo della flessibilità in entrata, in uscita e in pausa pranzo è stato rimodulato.

Per Area Vigilanza, Viabilità e Polizia Locale attraverso l'ordinanza del Sindaco è stata

introdotta la riduzione della pausa pranzo di un'ora con la possibilità di uscire alle 18 nel periodo invernale e il rientro pomeridiano nello stesso giorno dei/celle colleghi/colleghe degli altri uffici.

Per il periodo estivo, considerato da maggio a ottobre 2025, gli orari di lavoro dei rientri pomeridiani sono stati ridefiniti. I vigili sono presenti in servizio tra le 16 e la 19. È stata definita anche la rimodulazione mensile dei rientri pomeridiani (da due a quattro).

Il valore ottenuto in riferimento all'azione scaturisce dagli esiti del questionario di gradimento del benessere organizzativo e in tema di conciliazione vita lavoro somministrato a giugno 2025.

Attività 003 - REGOLAMENTAZIONE E MODIFICA ORARI DI APERTURA AL PUBBLICO.

Macroambito e Campo d'indagine: Organizzazione del lavoro - Orari e permessi.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Organizzazione del lavoro - Processi di lavoro.

Corrispondenza Tassonomia: A01-103 - Orari: regolamentazione

Corrispondenza Tassonomia: A01-106 - Orari: modifica orario di funzionamento della struttura

Corrispondenza Tassonomia: A02-212 - Organizzazione attività conciliante

Impatto: 9/10

Responsabile: VIVIANA COSSU

Data Inizio: 01.09.2024 **Data fine:** 31.12.2025

Stato: Conclusa

Avanzamento: 100%

Descrizione

Studiare la possibilità di ridefinire le linee Guida degli orari di lavoro e di quelli di apertura al pubblico per una gestione più semplice e funzionale anche sulla base delle forme di flessibilità regolamentate tramite Family Audit (Rimodulazione nuovi orari di apertura al pubblico dopo un'adeguata comunicazione e successiva prima fase di sperimentazione. Proposta avanzata (in accordo con la Giunta Comunale):

- dal lunedì al venerdì, dalle 9.00 alle 11.30;
- martedì o giovedì pomeriggio, dalle 15.30 alle 17.00;
- verificare la fattibilità di un possibile momento di chiusura al pubblico: martedì o giovedì pomeriggio.

Rimane in vigore, in casi di necessità, secondo criteri stabiliti e per autonomia del/della Responsabile, la possibilità da parte dell'utenza di ricevere un appuntamento dedicato.

Per Area Vigilanza, Viabilità e Polizia Locale gli orari di apertura al pubblico differiscono da quelli delle altre aree.

Risultati attesi

Rendere più chiare le fattispecie in cui si può ricorrere a tali strumenti conciliativi

Consentire ai e alle dipendenti di poter far fronte consapevolmente e responsabilmente ai fabbisogni di cura

Migliore organizzazione del lavoro

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	65%	100%

Preventivo dei costi

Costi del personale interno per ore di lavoro effettuate.

Osservazioni**Aggiornamento**

A seguito dell'Ordinanza del Sindaco di ottobre 2024, sono entrate in vigore dal 1° novembre nuove linee guida sugli orari di lavoro e sulle aperture al pubblico, che hanno già portato benefici tangibili in termini di migliore concentrazione e organizzazione del lavoro. È stata inoltre confermata la chiusura al pubblico del martedì pomeriggio, mantenendo comunque la possibilità di fissare appuntamenti in casi eccezionali.

Il valore ottenuto in riferimento all'azione scaturisce dagli esiti del questionario di gradimento del benessere organizzativo e in tema di conciliazione vita lavoro somministrato a giugno 2025.

Campo d'indagine: Processi di lavoro

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
003	REGOLAMENTAZIONE E MODIFICA ORARI DI APERTURA AL PUBBLICO
017	HOSTESS O STUART DI BENVENUTO

Campo d'indagine: Luoghi di lavoro

Attività 004 - LAVORO AGILE.

Macroambito e Campo d'indagine: Organizzazione del lavoro - Luoghi di lavoro.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Più Agile - Organizzazione agile e flessibile.

Corrispondenza Tassonomia: A03-304 - Telelavoro a domicilio

Corrispondenza Tassonomia: A03-302 - Smart working

Corrispondenza Tassonomia: H13-1304 - RAPPORTO DI LAVORO Telelavoro (accordo aziendale)

Corrispondenza Tassonomia: H13-1308 - RAPPORTO DI LAVORO Lavoro agile (accordo aziendale)

Corrispondenza Tassonomia: H13-1322 - RAPPORTO DI LAVORO Attribuzione degli obiettivi individuali e/o di team e monitoraggio della prestazione

Corrispondenza Tassonomia: H13-1332 - RAPPORTO DI LAVORO Identificazione modalità di relazione e comunicazione

Impatto: 8/10

Responsabile: SEGRETARIA COMUNALE

Data Inizio: 01.01.2025 **Data fine:** 31.12.2025

Stato: Conclusa

Avanzamento: 100%

Descrizione

Studio di fattibilità di nuove modalità di lavoro intelligente come ad esempio quella di usufruire del telelavoro e/o smartworking in caso di necessità per chi lo richiede compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione.

Necessità di definire linee guida sulle modalità operative per l'accesso al telelavoro/smartworking.

(Una volta realizzato lo studio, in caso di reale concretizzazione, si procederà nella programmazione del lavoro per obiettivi, regolamentazione e pianificazione del lavoro attraverso accordi che definiscano indicazioni chiare e precise su modalità operative, orari, durata, setting adeguato ecc).

Risultati attesi

Maggiore serenità nell'ottemperare i propri impegni lavorativi in caso di necessità e/o imprevisti nel recarsi sul luogo di lavoro

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	10%	75%	90%

Preventivo dei costi

Costi del personale per ore di lavoro effettuate.

Osservazioni

Aggiornamento

Tale modalità di lavoro è prevista all'interno del Regolamento PIAO, la cui approvazione è avvenuta alla fine di marzo. Nel dettaglio è stato Individuato l'iter e la procedura per la richiesta di usufruire di tale modalità lavorativa, descritto ogni passaggio fondamentale, tra cui ad esempio sottoscrivere un accordo tra il/la lavoratore/lavoratrice e il datore di lavoro. PIAO presente nel sito ufficiale del Comune

In sede di riunione col GDL è stata anche avanzata la proposta di organizzare una riunione del Gruppo di Lavoro prima della futura approvazione del PIAO, per consentire una partecipazione più attiva del personale e raccogliere eventuali suggerimenti per migliorare il regolamento.

Il valore ottenuto in riferimento all'azione scaturisce dagli esiti del questionario di gradimento del benessere organizzativo e in tema di conciliazione vita lavoro somministrato a giugno 2025.

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
021	DOTAZIONE TECNOLOGICA

Macroambito: Cultura aziendale / Diversity Equality & Inclusion Management

Campo d'indagine: Competenza del management

Attività 006 - INCONTRI DELL'AMMINISTRAZIONE SUI TEMI DELLA CONCILIAZIONE E PARI OPPORTUNITA'.

Macroambito e Campo d'indagine: Cultura aziendale / Diversity Equality & Inclusion Management - Competenza del management.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Comunicazione - Informazione e comunicazione.

Corrispondenza Tassonomia: B04-499 - Altro - Competenza dei dirigenti

Corrispondenza Tassonomia: C06-699 - Altro – Comunicazione

Corrispondenza Tassonomia: B04-416 - Monitoraggio conciliazione

Corrispondenza Tassonomia: B04-412 - Incontri del management sui temi della conciliazione

Impatto: 9/10

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici: SI

Responsabile: SEGRETARIA COMUNALE

Data Inizio: 01.01.2025 **Data fine:** 30.09.2027

Stato: In corso

Avanzamento: 100%

Descrizione

Programmazione di riunioni/incontri con e/o della parte amministrativa politica per la condivisione/pianificazione/monitoraggio della politica di conciliazione vita, famiglia, lavoro e delle pari opportunità.

(Svolgimento delle suddette riunioni in sede di Giunta Comunale, almeno due volte all'anno e in prossimità della visita di valutazione).

Risultati attesi

Migliore di una cultura attenta alla conciliazione vita lavoro e alle pari opportunità

Allineamento di visione e conoscenze, condivisione degli stati di avanzamento nella direzione intrapresa col percorso Family Audit

Miglioramento dell'ambiente di lavoro

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di presenze / numero di convocati-convocate	0	70%	50%

2. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	70%	100%
--	---	-----	------

Preventivo dei costi

Costi del personale interno per ore di lavoro effettuate.

Osservazioni

Aggiornamento

Durante il mese di luglio 2025 la Giunta comunale è stata aggiornata sui risultati dell'indagine relativa al welfare aziendale, definendo di conseguenza alcune misure del piano che impattano sia sul benessere dei/delle dipendenti che sulle attività commerciali del territorio di Tissi. Dal confronto è scaturita la deliberazione del Consiglio comunale n. 17 del 29.07.2025.

In data 19.09.2025 si è tenuta la riunione con la Giunta comunale e la segretaria comunale, in merito allo stato di avanzamento delle misure contenute nel piano aziendale del Family audit.

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
007	UTILIZZO DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO
015	VALUTAZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO
005	FORMAZIONE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO INTERNO, SULLA CONCILIAZIONE E SULLE PARI OPPORTUNITA'

Campo d'indagine: Sviluppo del personale

Attività 008 - MANTENIMENTO GRUPPO DI LAVORO.

Macroambito e Campo d'indagine: Cultura aziendale / Diversity Equality & Inclusion Management - Sviluppo del personale.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Comunicazione - Informazione e comunicazione.

Corrispondenza Tassonomia: B05-520 - Gruppo di lavoro

Corrispondenza Tassonomia: C06-628 - Strumenti di condivisione

Corrispondenza Tassonomia: C06-636 - Indagini sui fabbisogni di conciliazione

Impatto: 7/10

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici: SI

Responsabile: PIETRO DETTORI

Data Inizio: 01.09.2024 **Data fine:** 30.09.2027

Stato: In corso

Avanzamento: 100%

Descrizione

Prevedere una continuità del gruppo di lavoro con incontri semestrali per verificare l'evoluzione del processo Family Audit:

- per analizzare eventuali criticità e formulare proposte;
- per verificare gli esiti dei questionari di gradimento;
- per mantenere alta l'attenzione sulle potenzialità della conciliazione.

Si prevedono almeno 2 riunioni all'anno di 2 ore circa di lavoro secondo i fini indicati.

Risultati attesi

Supporto al RI

Mantenere tali tematiche al centro dell'attenzione

Controllo e verifica dello stato di avanzamento dei lavori FA

Maggiore coinvolgimento del personale circa il processo di certificazione e di crescita che l'Organizzazione ha intrapreso

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Grado di partecipazione medio agli incontri del GDL (presenti su convocati)	0	70%	100%
2. Numero di incontri del GDL / anno	0	100%	100%

Preventivo dei costi

Osservazioni

Aggiornamento

Durante la prima annualità, il GDL si è riunito ufficialmente in due occasioni con l'obiettivo di monitorare l'avanzamento del Piano Aziendale Family Audit e condividere riflessioni sugli aspetti più rilevanti del percorso.

Attualmente il gruppo è composto da 7 membri. Si segnala che due dipendenti del GDL della prima fase hanno lasciato l'organico e il gruppo si compone di 3 nuove leve. La composizione continua a rispettare i criteri previsti dalle Linee Guida Family Audit 2016, garantendo una rappresentanza equilibrata e una partecipazione consapevole e attiva.

Attività 009 - PIANO DEL BUON RIENTRO.

Macroambito e Campo d'indagine: Cultura aziendale / Diversity Equality & Inclusion Management - Sviluppo del personale.

Corrispondenza Tassonomia: B05-512 - Piano del buon rientro

Impatto: 7/10

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici: SI

Responsabile: PIETRO DETTORI

Data Inizio: 01.01.2025 **Data fine:** 30.09.2027

Stato: In corso

Avanzamento: 30%

Descrizione

Definizione di un Piano per agevolare il rientro dopo periodi di lunghe assenze (maternità, congedi, aspettative e/o malattia) con L'obiettivo di favorire il reinserimento (accompagnamento nelle fasi di uscita, assenza e rientro a lavoro).

Risultati attesi

Sostenere i e le dipendenti che hanno usufruito di aspettative, congedi, permessi malattia nelle diverse fasi

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di ore di accompagnamento usufruite per lavoratore/lavoratrice assentato/a	0	20	0
2. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	65%	90%

Preventivo dei costi

Costi del personale interno per ore di lavoro effettuate.

Osservazioni

Aggiornamento

Durante la prima annualità, il Referente Interno dell'Audit ha provveduto a stendere una proposta di piano inserendo i vari contenuti ritenuti rilevanti ai fini di favorire un sereno reinserimento in caso di possibili sospensioni delle attività lavorative. Si procederà con la presentazione di tale bozza alla Segretaria Comunale e successivamente all'approvazione in Giunta.

Il valore ottenuto in riferimento all'azione scaturisce dagli esiti del questionario di gradimento del benessere organizzativo e in tema di conciliazione vita lavoro somministrato a giugno 2025.

Attività 010 - PIANO DI ACCOMPAGNAMENTO E TUTORAGGIO PIÙ FAMILY.

Macroambito e Campo d'indagine: Cultura aziendale / Diversity Equality & Inclusion Management - Sviluppo del personale.

Corrispondenza Tassonomia: B05-504 - Piani di accompagnamento/tutoraggio
Impatto: 7/10

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici: SI

Responsabile: PIETRO DETTORI

Data Inizio: 01.01.2025 **Data fine:** 30.09.2027

Stato: In corso

Avanzamento: 45%

Descrizione

Estensione nel Piano di accompagnamento per i neoassunti e le neoassunte per il trasferimento di competenze da personale senior a junior con riferimento anche ad una opportuna formazione sui temi della conciliazione vita/ lavoro e delle pari opportunità.

Risultati attesi

Dotare i neoassunti e le neoassunte di informazioni e competenze utili per un migliore equilibrio nel conciliare vita famiglia lavoro

Migliorare il senso di appartenenza

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	70%	100%
2. Numero di ore di formazione-incontro erogate per neoassunto/a che trattano i temi della conciliazione	0	5	4

Preventivo dei costi

costi del personale interno X ore di lavoro effettuate.

Osservazioni

Aggiornamento

Durante la prima annualità è stata confermata la volontà di programmare un momento di aggiornamento e formazione previsto per le nuove figure assunte presenti in organico al fine di facilitare l'inserimento delle nuove risorse e trasmettere le informazioni essenziali sul Family Audit. Pertanto, a seguito delle nuove assunzioni, in sede di GDL nel mese di maggio è stata colta l'occasione per aggiornare sul percorso intrapreso, sugli obiettivi e le

azioni in campo; sono state presentati inoltre step e tempistiche al fine di riallineare le conoscenze fra i/le presenti.

I responsabili di area hanno ottemperato al compito di affiancare le nuove colleghe per garantire un passaggio di competenze efficace e assicurare un clima di accoglienza e serenità.

Il valore ottenuto in riferimento all'azione scaturisce dagli esiti del questionario di gradimento del benessere organizzativo e in tema di conciliazione vita lavoro somministrato a giugno 2025.

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
014	REFERENTE INTERNO PER LA CONCILIAZIONE
015	VALUTAZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO
005	FORMAZIONE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO INTERNO, SULLA CONCILIAZIONE E SULLE PARI OPPORTUNITA'

Macroambito: Comunicazione

Campo d'indagine: Informazione e comunicazione

Attività 007 - UTILIZZO DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO .

Macroambito e Campo d'indagine: Comunicazione - Informazione e comunicazione.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Cultura aziendale / Diversity Equality & Inclusion Management - Competenza del management.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Parità di Genere - Politiche e strategie per la parità di genere.

Corrispondenza Tassonomia: B04-428 - Linguaggio inclusivo

Corrispondenza Tassonomia: C06-612 - Comunicazione verso l'interno: predisposizione strumenti

Corrispondenza Tassonomia: G12-1272 - Comunicazione e sensibilizzazione interna sulla parità di genere

Impatto: 6/10

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici: SI

Responsabile: SANDRA MANCA / VIVIANA COSSU

Data Inizio: 01.01.2025 **Data fine:** 30.09.2027

Stato: In corso

Avanzamento: 50%

Descrizione

Utilizzo di un linguaggio inclusivo nei documenti prodotti dall'organizzazione (così come direzione intrapresa anche a livello di Unione dei Comuni del Coros).

Risultati attesi

Miglioramento nella percezione di una cultura attenta alle pari opportunità

Maggiore consapevolezza e attenzione all'uso corretto del linguaggio e delle parole

Miglioramento del clima di lavoro

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di documenti prodotti	50%	90%	50%
2. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	70%	100%

Preventivo dei costi

Costi del personale interno per ore di lavoro effettuate.

Osservazioni

Aggiornamento

Durante la prima annualità è stato sottolineato come l'Amministrazione presti già particolare attenzione all'uso corretto dei termini nei documenti ufficiali. Tuttavia, è stata avanzata la proposta di adeguare ulteriormente la modulistica e la dicitura dei timbri per garantire il pieno rispetto del genere di appartenenza.

Il valore ottenuto in riferimento all'azione scaturisce dagli esiti del questionario di gradimento del benessere organizzativo e in tema di conciliazione vita lavoro somministrato a giugno 2025.

Attività 012 - COMUNICAZIONE VERSO L'INTERNO: VADEMECUM IN UN CLICK.

Macroambito e Campo d'indagine: Comunicazione - Informazione e comunicazione.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Welfare aziendale / People caring - Servizi al lavoratore e ai familiari.

Corrispondenza Tassonomia: C06-612 - Comunicazione verso l'interno: predisposizione strumenti

Corrispondenza Tassonomia: D08-836 - Mappa dei servizi di conciliazione per i lavoratori

Impatto: 6/10

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici: SI

Responsabile: PIETRO DETTORI

Data Inizio: 01.10.2024 **Data fine:** 30.09.2027

Stato: In corso

Avanzamento: 30%

Descrizione

Predisposizione di un vademecum con la raccolta sistemica di:

- diritti riconosciuti a titolo contrattuale in merito alla conciliazione;
- benefit legati al welfare aziendale che scaturiscono dalle politiche di conciliazione vita, famiglia lavoro;
- servizi che il territorio circostante offre in merito alla conciliazione vita lavoro.

Individuare lo strumento più idoneo, chiaro, esaustivo e completo che racchiuda il tutto.

Risultati attesi

Comunicare, in modo più incisivo ai e alle dipendenti dell'Organizzazione, l'attenzione posta verso le tematiche della conciliazione

Conoscenza e condivisione fra i/le dipendenti circa le misure adottate e le future nuove misure di conciliazione

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di click, accessi e consultazioni	0	10	7
2. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	80%	83%

Preventivo dei costi

costi del personale interno X ore di lavoro effettuate.

Osservazioni

Aggiornamento

Durante la prima annualità è stata evidenziata la necessità di rendere il Piano Aziendale Family Audit più accessibile al personale, affinché possa essere consultato facilmente e aggiornato in modo chiaro. Si è quindi proposta l'implementazione di una sezione dedicata sul sito ufficiale del Comune, che possa fungere da riferimento per tutti i/le dipendenti.

Si è ritenuto necessario implementare ulteriori strumenti, come una sorta di vademecum digitale, per favorire una comunicazione più immediata ed efficace. È necessario individuare uno strumento, potrebbe essere utilizzato l'applicativo delle presenze e aggiornato secondo gli scopi prefissati.

Il valore ottenuto in riferimento all'azione scaturisce dagli esiti del questionario di gradimento del benessere organizzativo e in tema di conciliazione vita lavoro somministrato a giugno 2025

Attività 014 - REFERENTE INTERNO PER LA CONCILIAZIONE.

Macroambito e Campo d'indagine: Comunicazione - Informazione e comunicazione.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Cultura aziendale / Diversity Equality & Inclusion Management - Sviluppo del personale.

Corrispondenza Tassonomia: C06-620 - Sportello/referente per la conciliazione

Corrispondenza Tassonomia: C06-636 - Indagini sui fabbisogni di conciliazione

Corrispondenza Tassonomia: B05-520 - Gruppo di lavoro

Impatto: 8/10

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici: SI

Responsabile: SEGRETARIA COMUNALE

Data Inizio: 01.09.2024 **Data fine:** 30.09.2027

Stato: In corso

Avanzamento: 100%

Descrizione

Formalizzare e comunicare specificamente all'interno dell'Organizzazione, la figura del "referente per la conciliazione", individuato nella persona di Pietro Dettori, che possa rappresentare un punto di riferimento per le tematiche di conciliazione, benessere organizzativo e pari opportunità per tutti i e le dipendenti.

Offerta di informazioni;
Raccolta delle esigenze dei/delle lavoratori/lavoratrici;
Coordinamento delle diverse attività.

Risultati attesi

Incremento delle competenze sulla conciliazione del personale anche attraverso il confronto con il referente

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	70%	83%
2. Numero di dipendenti rivolti al RI per esigenze di conciliazione in un anno	0	60%	100%

Preventivo dei costi

Osservazioni

Aggiornamento

Il Referente interno dell'Audit rappresenta una figura centrale nel processo Family Audit, godendo della piena fiducia del personale e dei componenti del GDL.

Il valore ottenuto in riferimento all'azione scaturisce dagli esiti del questionario di gradimento del benessere organizzativo e in tema di conciliazione vita lavoro somministrato a giugno 2025.

Attività 015 - VALUTAZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO.

Macroambito e Campo d'indagine: Comunicazione - Informazione e comunicazione.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Cultura aziendale / Diversity Equality & Inclusion Management - Competenza del management.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Cultura aziendale / Diversity Equality & Inclusion Management - Sviluppo del personale.

Corrispondenza Tassonomia: C06-636 - Indagini sui fabbisogni di conciliazione

Corrispondenza Tassonomia: B04-416 - Monitoraggio conciliazione

Corrispondenza Tassonomia: B05-520 - Gruppo di lavoro

Corrispondenza Tassonomia: C06-620 - Sportello/referente per la conciliazione

Corrispondenza Tassonomia: C06-632 - Valutazione benessere organizzativo

Impatto: 10/10

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici: SI

Responsabile: PIETRO DETTORI

Data Inizio: 01.01.2025 **Data fine:** 30.09.2027

Stato: Conclusa

Avanzamento: 100%

Descrizione

Predisposizione / somministrazione di questionari per la rilevazione della soddisfazione e gradimento del personale, del clima aziendale, stress da lavoro correlato, soddisfazione per le misure di conciliazione adottate col Piano Aziendale (da realizzare almeno nella prima e nella terza annualità della fase attuativa).

Risultati attesi

Analizzare/monitorare con continuità il benessere lavorativo "percepito", in particolare l'efficacia delle misure di conciliazione, ed evidenziare specifici fabbisogni

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	70%	92%
2. Numero di questionari raccolti / numero di questionari distribuiti	0	100%	100%

Preventivo dei costi

Costi del personale interno per ore di lavoro effettuate.

Osservazioni

Aggiornamento

Durante il primo anno di attuazione, il GDL ha valutato l'opportunità di scegliere tra due strumenti per la rilevazione del benessere organizzativo e della soddisfazione del personale rispetto alle azioni implementate dal Piano. È stata scelta la versione del questionario proposta dalla consulente che unisce:

- la valutazione del benessere organizzativo interno;
- la rilevazione del grado di soddisfazione rispetto alle azioni implementate.

Il questionario è stato quindi condiviso col Referente Interno, letto e approvato in sede di GDL, diffuso al personale tramite un link da compilare entro il 15 luglio 2025.

Il valore ottenuto in riferimento all'azione scaturisce dagli esiti del questionario di gradimento del benessere organizzativo e in tema di conciliazione vita lavoro somministrato a giugno 2025.

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
006	INCONTRI DELL'AMMINISTRAZIONE SUI TEMI DELLA CONCILIAZIONE E PARI OPPORTUNITA'
008	MANTENIMENTO GRUPPO DI LAVORO
013	INDAGINE SU WELFARE AZIENDALE
018	REALIZZAZIONE DEL PROGETTO COMUNE AMICO DELLE FAMIGLIE
011	COMUNICAZIONE VERSO L'ESTERNO: IMMAGINE ESTERNA

Macroambito: Welfare aziendale / People caring

Campo d'indagine: Contributi finanziari e benefit

Attività 013 - INDAGINE SU WELFARE AZIENDALE.

Macroambito e Campo d'indagine: Welfare aziendale / People caring - Contributi finanziari e benefit.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Comunicazione - Informazione e comunicazione.

Corrispondenza Tassonomia: C06-636 - Indagini sui fabbisogni di conciliazione

Corrispondenza Tassonomia: D07-740 - Convenzioni per le famiglie dei lavoratori

Impatto: 9/10

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici: SI

Responsabile: ANGELINO PANI

Data Inizio: 01.10.2024 **Data fine:** 30.04.2025

Stato: Conclusa

Avanzamento: 100%

Descrizione

Verifica delle preferenze riguardanti i benefit di welfare aziendale così come da questionario strutturato durante i lavori della prima fase del processo.

Porre le basi per promuovere azioni di welfare aziendale studiate ad hoc in sinergia con altre organizzazioni del territorio (orizzonte più ampio, considerando l'Unione dei Comuni del Coros).

Risultati attesi

Sostenere il reddito e incentivare alcune attività dei/delle dipendenti e dei loro familiari

Migliorare il senso di appartenenza

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di questionari compilati raccolti su numero di questionari distribuiti	0	100%	100%

Preventivo dei costi

Costi del personale interno per ore di lavoro effettuate.

Osservazioni

Aggiornamento

Durante la prima annualità è stato predisposto il questionario, somministrato entro la fine di marzo, con una settimana a disposizione per la compilazione e successiva raccolta ed elaborazione dei dati. L'intero processo si è concluso entro il 15 aprile 2025.

Nel corso della discussione in sede di GDL, è emersa la possibilità di destinare una quota dell'aumento del Fondo Unico alla realizzazione di azioni concrete di welfare aziendale, come la creazione di un piccolo fondo per il sostegno economico ai/alle dipendenti. A tal fine è stata sottoscritta e protocollata una lettera firmata da tutti i/le dipendenti destinata alla Giunta Comunale con la richiesta di assegnazione di risorse per la concretizzazione delle misure in campo col Family Audit, visto l'incremento del Fondo unico regionale a disposizione per tutti i Comuni.

In data 29.07.2025 Con delibera del C.C. n. 17 La Giunta ha approvato l'istituzione di un piccolo fondo destinato alla realizzazione delle azioni previste dal Family Audit. Durante i lavori col GDL tra le ipotesi discusse, vi è quella di destinare 3.000 euro per finanziare un contributo mensile, ad esempio per il carburante dei/delle dipendenti.

Con gli esiti dell'indagine di welfare aziendale realizzata è possibile procedere con la ricerca e attivazione di convenzioni con gli attori del territorio per l'offerta di servizi maggiormente richiesti e di maggior interesse previo pubblicazione manifestazione di interesse del Codice di gara.

Attività 016 - CONVENZIONI PER IL PERSONALE E LE RISPETTIVE FAMIGLIE.

Macroambito e Campo d'indagine: Welfare aziendale / People caring - Contributi finanziari e benefit.

Corrispondenza Tassonomia: D07-744 - Altre convenzioni e sconti

Corrispondenza Tassonomia: D07-740 - Convenzioni per le famiglie dei lavoratori

Impatto: 9/10

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici: SI

Responsabile: MARIO RUIU - ANGELINO PANI

Data Inizio: 01.09.2024 **Data fine:** 30.09.2027

Stato: In corso

Avanzamento: 10%

Descrizione

Ricerca e attivazione di convenzioni con gli attori del territorio per l'offerta di servizi di welfare aziendale.

Risultati attesi

Usufruire a condizioni vantaggiose di tali servizi

Conseguire un risparmio economico per i e le dipendenti

Migliorare la qualità della vita equilibrando al meglio i tempi lavorativi con quelli familiari

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di convenzioni attivate	0	65%	0
2. Numero di utilizzi delle convenzioni / numero di dipendenti aventi diritto	0	70%	0

Preventivo dei costi

costi del personale interno X ore di lavoro effettuate per la ricerca e la stipula.

Osservazioni

Aggiornamento

A seguito dell'indagine di welfare aziendale realizzata ad aprile 2025 e dell'approvazione da parte della Giunta per l'assegnazione di risorse stabilita a luglio 2025, per la seconda annualità è possibile procedere con la ricerca e attivazione di convenzioni con gli attori del territorio per l'offerta di servizi maggiormente richiesti e di maggior interesse previo pubblicazione manifestazione di interesse del Codice di gara.

Durante i lavori col GDL tra le ipotesi discusse è stata proposta quella di destinare 3.000 euro per finanziare un contributo mensile, ad esempio per il carburante dei/delle dipendenti.

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
019	SINERGIA TRA ORGANIZZAZIONI

Campo d'indagine: Servizi al lavoratore e ai familiari

Attività 017 - HOSTESS O STUART DI BENVENUTO.

Macroambito e Campo d'indagine: Welfare aziendale / People caring - Servizi al lavoratore e ai familiari.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Organizzazione del lavoro - Processi di lavoro.

Corrispondenza Tassonomia: D08-899 - Altro - Servizi al lavoratore e ai familiari

Corrispondenza Tassonomia: A02-212 - Organizzazione attività conciliante

Corrispondenza Tassonomia: D08-820 - Servizi di prossimità e salvatempo

Impatto: 7/10

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici: SI

Responsabile: VIVIANA COSSU

Data Inizio: 01.01.2025 **Data fine:** 30.09.2027

Stato: In corso

Avanzamento: 10%

Descrizione

Studio di fattibilità al fine di dotarsi di una nuova figura ubicata all'ingresso e preposta all'accoglienza dell'utenza nel compito di indirizzarla verso gli uffici preposti a seconda delle varie esigenze riferite, di fornire informazioni basilari, di consegnare eventuale documentazione adatta a seconda delle diverse pratiche e di supporto nella compilazione di documenti.

(Una volta realizzato lo studio, si predisporranno i lavori al fine di concretizzare).

Risultati attesi

Migliore e più efficiente organizzazione del lavoro da parte del personale nell'ottica dell'ottimizzazione del tempo e delle risorse

Miglioramento dell'immagine dell'organizzazione nel territorio di riferimento

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Risultato dell'indagine sulla percezione esterna dell'ente come organizzazione accogliente	0	65%	0
2. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	65%	82%

Preventivo dei costi

costi del personale interno X ore di lavoro effettuate .

Osservazioni

Aggiornamento

Durante la prima annualità È stata individuata una figura dell'Area Servizi Sociali incaricata di portare a termine lo studio di fattibilità per l'introduzione di un'hostess o uno steward di benvenuto. Tuttavia, nel corso dei lavori sono emerse due criticità principali.

La prima riguarda l'organizzazione degli orari di apertura del Comune: attualmente, la struttura è spesso accessibile anche al di fuori degli orari ufficiali di apertura al pubblico. Di conseguenza, l'introduzione di questa figura avrebbe maggiore senso solo se il Comune restasse effettivamente chiuso al pubblico negli orari stabiliti, rendendo necessario un punto di accoglienza durante le effettive aperture.

Il secondo aspetto critico riguarda la formazione del personale dedicato. Se la selezione avvenisse attraverso progetti a tempo determinato come LAVORAS o REIS, l'hostess o lo steward cambierebbero frequentemente, richiedendo ogni volta un nuovo percorso di formazione. Questo implicherebbe un maggiore carico di lavoro per il personale comunale, che dovrebbe periodicamente dedicare tempo all'affiancamento di nuovi operatori. Inoltre, con collaborazioni di breve durata, i nuovi addetti acquisirebbero esperienza gradualmente ma non potrebbero essere riconfermati, rendendo meno efficace la continuità del servizio.

Ai fini della rilevazione della percezione dell'ente come organizzazione accogliente, si rinvia al questionario di soddisfazione e gradimento da somministrare alla cittadinanza entro la fine della fase attuativa.

Attività 020 - SPAZIO FAMILY FRIENDLY IN COMUNE.

Macroambito e Campo d'indagine: Welfare aziendale / People caring - Servizi al lavoratore e ai familiari.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Welfare territoriale - Orientamento dei servizi nell'ottica del benessere del territorio.

Corrispondenza Tassonomia: E09-916 - Spazi per la famiglia

Corrispondenza Tassonomia: D08-816 - Spazio bimbo o allattamento nel luogo di lavoro

Impatto: 9/10

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici: SI

Responsabile: SANDRA MANCA - ROMINA CADINU

Data Inizio: 01.01.2025 **Data fine:** 30.09.2027

Stato: In corso

Avanzamento: 50%

Descrizione

Allestimento di uno spazio riservato per l'allattamento, il fasciatoio e/o spazio gioco per bambini all'interno dell'Ente in prossimità degli uffici preposti al ricevimento del pubblico al fine di favorire la conciliazione dei tempi vita/famiglia/lavoro da parte degli utenti.

Una volta sperimentato e creato lo spazio family friendly per genitori/tutori accompagnati dai figli si potrebbe pensare nel medio/lungo periodo di realizzare anche uno spazio per gli animali di affezione dell'utenza che si reca in Comune. Inoltre, si potrebbe studiare la fattibilità di individuare uno spazio pet friendly anche per gli animali d'affezione dei/delle dipendenti.

Risultati attesi

Miglioramento dell'immagine dell'organizzazione conciliante nel territorio di riferimento

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di presenze al giorno misurato su un campione di giornate	0	60	96
2. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	60%	

Preventivo dei costi

costi del personale interno X ore di lavoro effettuate per la ricerca dello spazio e del materiale utile all'accoglienza.

Osservazioni

Aggiornamento

Nell'ottica di individuare spazi family friendly all'interno del Comune, con aree dedicate all'allattamento, fasciatoi e angoli gioco per i bambini, nella prima annualità sono stati individuati due spazi che potrebbero essere utilizzati come luoghi riservati per l'allattamento, il fasciatoio e/o spazio gioco per i bambini. Uno al piano terra e uno al primo piano. È stato allestito un tavolino con del materiale da mettere a disposizione dei bambini ospiti in Comune come ad esempio, fogli, pastelli, pennarelli e libretti. Nel lungo periodo si cercherà di capire come allestire lo spazio pet friendly e si ipotizza l'installazione di una cartellonistica di benvenuto.

Ai fini della rilevazione della percezione dell'ente come organizzazione accogliente, si rinvia al questionario di soddisfazione e gradimento da somministrare alla cittadinanza entro la fine della fase attuativa.

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
012	COMUNICAZIONE VERSO L'INTERNO: VADEMECUM IN UN CLICK

Macroambito: Welfare territoriale

Campo d'indagine: Orientamento dei servizi nell'ottica del benessere del territorio

Attività 018 - REALIZZAZIONE DEL PROGETTO COMUNE AMICO DELLE FAMIGLIE .

Macroambito e Campo d'indagine: Welfare territoriale - Orientamento dei servizi nell'ottica del benessere del territorio.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Welfare territoriale - Responsabilità sociale d'impresa.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Comunicazione - Informazione e comunicazione.

Corrispondenza Tassonomia: E09-924 - Attività ricreative, formative e culturali per la famiglia

Corrispondenza Tassonomia: E09-944 - Offerta spazi/attrezzature/servizi per i soggetti del territorio

Corrispondenza Tassonomia: E09-952 - Sinergia tra organizzazioni

Corrispondenza Tassonomia: E10-1099 - Altro - Responsabilità sociale d'impresa

Corrispondenza Tassonomia: E10-1012 - Diffusione della conciliazione nel territorio

Corrispondenza Tassonomia: C06-604 - Immagine esterna

Corrispondenza Tassonomia: C06-699 - Altro – Comunicazione

Corrispondenza Tassonomia: E09-908 - Mappa dei servizi per le famiglie del territorio

Corrispondenza Tassonomia: E09-928 - Promozione della conciliazione sul territorio

Corrispondenza Tassonomia: E09-999 - Altro - Orientamento dei servizi nella logica del Distretto

Corrispondenza Tassonomia: E09-912 - Orari concilianti per i propri utenti

Corrispondenza Tassonomia: E09-916 - Spazi per la famiglia

Impatto: 9/10

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici: SI

Responsabile: VIVIANA COSSU

Data Inizio: 01.10.2024 **Data fine:** 30.09.2027

Stato: In corso

Avanzamento: 25%

Descrizione

Predisposizione del Piano Comunale di interventi in materia di politiche familiari come realizzazione concreta all'adesione già manifestata ed espressa di divenire un Comune amico delle famiglie.

Risultati attesi

Promozione del benessere familiare e territoriale

Valorizzare e rafforzare i legami con gli attori del territorio sensibili alle tematiche family nell'ottica dell'ottimizzazione delle risorse

Miglioramento dell'immagine dell'organizzazione nel territorio di riferimento

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di azioni messe in campo	0	10	2

Preventivo dei costi

Costi del personale interno per ore di lavoro effettuate.

Osservazioni

Aggiornamento

Durante la prima annualità si è avviato l'iter per la realizzazione del progetto "Comune Amico delle Famiglie". È stata individuata la figura dell'Area Servizi Sociali che seguirà nel dettaglio i vari aspetti data la sua esperienza nel settore. Si è provveduto alla mappatura dei servizi esistenti, all'individuazione dei soggetti da coinvolgere e delle tempistiche. Con delibera di Giunta n. 57 del 22.07.2025 È stato approvato il progetto a seguito del quale si è attivata la procedura così come stabilito dalla Provincia Autonoma di Trento.

Attività 019 - SINERGIA TRA ORGANIZZAZIONI .

Macroambito e Campo d'indagine: Welfare territoriale - Orientamento dei servizi nell'ottica del benessere del territorio.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Welfare aziendale / People caring - Contributi finanziari e benefit.

Corrispondenza Tassonomia: D07-744 - Altre convenzioni e sconti

Corrispondenza Tassonomia: D07-740 - Convenzioni per le famiglie dei lavoratori

Corrispondenza Tassonomia: E09-952 - Sinergia tra organizzazioni

Impatto: 7/10

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici: SI

Responsabile: AREA SERVIZI SOCIALI

Data Inizio: 01.01.2025 **Data fine:** 30.09.2027

Stato: In corso

Avanzamento: 5%

Descrizione

Creazione di sinergie con organizzazioni certificate Family Audit o comunque attente alle famiglie e partnership territoriali per la condivisione di servizi di welfare aziendale e più in generale di conciliazione vita/lavoro (anche considerando il contesto più ampio dell'Unione dei Comuni del Coros).

Risultati attesi

Valorizzare e rafforzare i legami con gli attori del territorio sensibili alle tematiche family nell'ottica dell'ottimizzazione delle risorse

Miglioramento dell'immagine dell'organizzazione nel territorio di riferimento

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di organizzazioni con cui sono stabilite sinergie per la condivisione dei servizi	0	30%	0

Preventivo dei costi

Costi del personale interno per ore di lavoro effettuate.

Osservazioni

Aggiornamento

Tale azione è ritenuta dall'ente propedeutica sia alle azioni relative all'Indagine di welfare aziendale e ricerca di possibili convenzioni con gli attori del territorio per l'offerta di servizi di welfare aziendale sia alla valorizzazione e rafforzamento dei legami col territorio.

Nel primo caso, una volta individuati i possibili partner non risulta difficoltosa la stipula di

partenariati per la condivisione di tali servizi.
Nel secondo caso, risulta una mission dell’ente in riferimento alla costruzione di reti territoriali.

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
020	SPAZIO FAMILY FRIENDLY IN COMUNE

Campo d'indagine: Responsabilità sociale d'impresa

Attività 011 - COMUNICAZIONE VERSO L'ESTERNO: IMMAGINE ESTERNA.

Macroambito e Campo d'indagine: Welfare territoriale - Responsabilità sociale d'impresa.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Comunicazione - Informazione e comunicazione.

Corrispondenza Tassonomia: E10-1012 - Diffusione della conciliazione nel territorio

Corrispondenza Tassonomia: C06-604 - Immagine esterna

Corrispondenza Tassonomia: C06-608 - Comunicazione verso l'esterno

Impatto: 8/10

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici: SI

Responsabile: AREA AMMINISTRATIVA

Data Inizio: 01.11.2024 **Data fine:** 30.09.2027

Stato: In corso

Avanzamento: 30%

Descrizione

Promozione di notizie, informazioni sui temi della conciliazione vita/lavoro, pari opportunità; pubblicazione di articoli/interviste su media esterni (sito ufficiale, canali social, giornali, ecc) per la diffusione di un'immagine di un'organizzazione conciliante e per una maggiore sensibilizzazione a tali tematiche.

Risultati attesi

Comunicare in modo più incisivo l'attenzione posta da parte dell'Ente verso le tematiche della conciliazione vita/lavoro, l'attenzione alle persone e al benessere

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di articoli, interviste, notizie e informazioni pubblicate	0	5	3
2. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	65%	82%

Preventivo dei costi

costi del personale interno X ore di lavoro effettuate.

Osservazioni

Aggiornamento

Durante la prima annualità, è stato evidenziato come, dall'acquisizione della certificazione Family Audit ad oggi, siano stati diffusi numerosi contenuti relativi al percorso intrapreso, ad esempio diversi post sui canali social dell'ente in merito all'evoluzione del percorso e al tema della formazione sul benessere organizzativo, un'intervista rilasciata dal Referente Interno riportata nel mensile Family Magazine del Comune di Alghero (ormai intitolato Equitempi).

Il valore ottenuto in riferimento all'azione scaturisce dagli esiti del questionario di gradimento del benessere organizzativo e in tema di conciliazione vita lavoro somministrato a giugno 2025.

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
018	REALIZZAZIONE DEL PROGETTO COMUNE AMICO DELLE FAMIGLIE

Macroambito: Nuove tecnologie (Linee guida 2016)

Campo d'indagine: Orientamento ai servizi ICT per gli aspetti organizzativi/gestionali e di welfare aziendale

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
021	DOTAZIONE TECNOLOGICA

Macroambito: Parità di Genere

Campo d'indagine: Politiche e strategie per la parità di genere

Attività 005 - FORMAZIONE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO INTERNO, SULLA CONCILIAZIONE E SULLE PARI OPPORTUNITA'.

Macroambito e Campo d'indagine: Parità di Genere - Politiche e strategie per la parità di genere.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Cultura aziendale / Diversity Equality & Inclusion Management - Competenza del management.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Cultura aziendale / Diversity Equality & Inclusion Management - Sviluppo del personale.

Corrispondenza Tassonomia: B04-408 - Formazione del management sulla conciliazione

Corrispondenza Tassonomia: B04-412 - Incontri del management sui temi della conciliazione

Corrispondenza Tassonomia: B05-524 - Formazione dei lavoratori sulla conciliazione

Corrispondenza Tassonomia: G12-1220 - Formazione ai dipendenti sulle differenze di genere

Impatto: 9/10

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici: SI

Responsabile: AREA SERVIZI SOCIALI

Data inizio: 01.01.2025 **Data fine:** 30.09.2025

Stato: Conclusa

Avanzamento: 100%

Descrizione

Programmare momenti formativi sul tema del benessere organizzativo, della conciliazione vita/lavoro e delle pari opportunità organizzati per gruppo di interesse.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, nel particolare:

- Dirigenti / PO (su comunicazione strategica - leadership - senso di identità - conoscenze di coordinamento)
- Personale (su gestione dei tempi, gestione dello stress da lavoro correlato, gestione degli imprevisti, comunicazione interpersonale, abilità sociali, capacità comunicative e problem solving).

Azione che potrebbe essere programmata e realizzata in sinergia con altre organizzazioni dell'Unione dei Comuni del Coros interessate.

Risultati attesi

Migliore organizzazione e gestione del lavoro da parte del personale

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di presenze / numero di convocati-convocate	0	70%	60%
2. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	70%	83%

Preventivo dei costi

Costi del professionista esterno (coach aziendale) x ore di lavoro effettuate.

Osservazioni

Aggiornamento

Sul fronte della formazione, il gruppo ha espresso grande soddisfazione per i percorsi avviati nel novembre 2024 in materia di benessere organizzativo, conciliazione e pari opportunità da parte dell'Unione dei Comuni del Coros che, per delega dei Sindaci, gestisce proprio la formazione.

Durante i lavori della prima fase del percorso Family Audit è emersa l'esigenza di partecipare a corsi per lo sviluppo e accrescimento delle competenze lavorative e a quelli relativi al benessere. Il Gruppo ha riferito l'importanza di acquisire una adeguata preparazione professionale anche su tali tematiche al fine di offrire un miglior servizio al pubblico, di far fronte ad imprevisti e alla gestione di determinate dinamiche e per una migliore e più efficace organizzazione del lavoro.

In sede di Unione, a luglio 2024 insieme al CUG, è stata avanzata una proposta formativa tenendo conto delle esigenze espresse. L'Unione ha poi provveduto nell'ottobre 2024 alla Somministrazione del questionario sul fabbisogno formativo al personale dipendente dei dodici Comuni aderenti all'Unione del Coros (Cargeghe, Codrongianos, Florinas, Ittiri, Muros, Olmedo, Ossi, Putifigari, Tissi, Uri, Usini e Ploaghe) e alla rielaborazione esiti dello stesso, al fine di rilevare tematiche di loro interesse e di costruire una proposta formativa sempre più adeguata alle loro esigenze.

Il percorso formativo dal titolo "Corso di formazione per il benessere organizzativo" è stato strutturato in moduli che corrispondono a cinque giornate formative così suddivisi:

a) una giornata formativa rivolta alle figure apicali: Dirigenti, Segretari comunali, PO, Amministratori (Sindaci o Assessori al personale e alle pari opportunità) con orario dalle 9 alle 13,30, prevista per:

 ¿ martedì 19 novembre 2024, Olmedo, centro sociale biblioteca.

b) quattro giornate rivolte al personale dipendente con orario previsto dalle 9 alle 13,30:

 ¿ martedì 5 novembre 2024, Codrongianos, Centro sociale via Roma.

 ¿ giovedì 7 novembre 2024, Muros, Auditorium.

 ¿ martedì 12 novembre 2024, Ploaghe, ex convento Cappuccini.

 ¿ giovedì 14 novembre 2024, Tissi, centro culturale, via Dante.

Su 12 dipendenti del Comune di Tissi i partecipanti sono stati 7 e il Referente Interno

dell'Audit era presente sia alla giornata formativa rivolta alle figure apicali che a quella rivolta al personale dipendente.

Ci si auspica che tali iniziative possano proseguire con continuità.

In merito al tema delle pari opportunità si precisa che il Referente Interno ha approfondito tale tematica in un convegno dal titolo "Sfide per superare il divario di genere nella Pubblica Amministrazione" a Sassari Venerdì 13 giugno, alle 17, nella sala del Consiglio a Palazzo Ducale.

Sul tavolo, temi delicatissimi come disuguaglianze di genere professionali, economiche e sociali, ma anche molestie sul lavoro, spesso sommerse e non denunciate per paura di ritorsioni.

Il valore ottenuto in riferimento all'azione scaturisce dagli esiti del questionario di gradimento del benessere organizzativo e in tema di conciliazione vita lavoro somministrato a giugno 2025.

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
007	UTILIZZO DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO

Macroambito: Più Agile

Campo d'indagine: Organizzazione agile e flessibile

Attività 021 - DOTAZIONE TECNOLOGICA.

Macroambito e Campo d'indagine: Più Agile - Organizzazione agile e flessibile.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Nuove tecnologie (Linee guida 2016) - Orientamento ai servizi ICT per gli aspetti organizzativi/gestionali e di welfare aziendale.

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Organizzazione del lavoro - Luoghi di lavoro.

Corrispondenza Tassonomia: F11-1104 - Dotazione tecnologica

Corrispondenza Tassonomia: A03-316 - Accesso a strumenti di lavoro da remoto

Corrispondenza Tassonomia: A03-302 - Smart working

Corrispondenza Tassonomia: H13-1399 - Altro - Organizzazione agile e flessibile

Corrispondenza Tassonomia: A03-316 - Accesso a strumenti di lavoro da remoto

Impatto: 7/10

L'attività è mirata a promuovere le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici: SI

Responsabile: PIETRO DETTORI

Data Inizio: 01.01.2025 **Data fine:** 31.12.2025

Stato: In corso

Avanzamento: 75%

Descrizione

Acquisto e/o potenziamento di apparati tecnologici (hardware o software) in grado di far risparmiare tempo nello svolgimento delle proprie mansioni o di supportare in generale la conciliazione vita/lavoro all'interno dell'Ente.

Risultati attesi

Migliore e più efficace organizzazione del lavoro

Risparmio in termini di tempo nello svolgimento delle proprie mansioni

Maggiore sicurezza del server e dei dati dall'organizzazione

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte SODDISFATTO o MOLTO SODDISFATTO a domanda specifica del Questionario di gradimento	0	60%	91%
2. Numero di acquisti effettuati	0	85%	30%

Preventivo dei costi

Costi per eventuale strumentazione tecnologica.

Osservazioni

Aggiornamento

Durante la prima annualità, l'Amministrazione ha acquistato PC e schermi nuovi. Si è provveduto ad acquistare un PC portatile per chi usufruirà del lavoro agile. Si è potuto godere dell'incentivo grazie al finanziamento PNRR, pertanto, non sono state spese risorse dal bilancio comunale.

Il valore ottenuto in riferimento all'azione scaturisce dagli esiti del questionario di gradimento del benessere organizzativo e in tema di conciliazione vita lavoro somministrato a giugno 2025.

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
004	LAVORO AGILE

Elenco Raccomandazioni del Processo/Piano

Numero Raccomandazione: 01

Testo: Gestione del processo. Si raccomanda di rinforzare le competenze del referente interno dell'Audit attraverso l'adesione e partecipazione a percorsi formativi specifici sul tema della conciliazione vita-lavoro e della parità di genere. Scadenza: entro la scadenza della prima annualità del processo di certificazione.

Risoluzione: In merito al tema delle pari opportunità si precisa che il Referente Interno ha approfondito tale tematica in un convegno dal titolo "Sfide per superare il divario di genere nella Pubblica Amministrazione" organizzato dal Comune di Sassari tenutosi nella giornata di Venerdì 13 giugno, alle 17, presso sala del Consiglio a Palazzo Ducale.

Sul tavolo, temi delicatissimi come disuguaglianze di genere professionali, economiche e sociali, ma anche molestie sul lavoro, spesso sommerse e non denunciate per paura di ritorsioni.

Data Scadenza: 24/09/2024

Data Chiusura: 25/06/2025

Stato: Risolta

Data **19/09/2025**

*Inviato attraverso la piattaforma informatica Family Audit
IL RAPPRESENTANTE LEGALE O SUO DELEGATO/PROCURATORE
DETTORI PIETRO
DTTPTR93A12I452O

* In caso di comunicazione trasmessa tramite sito web o portale, non serve la sottoscrizione, ma il firmatario deve preventivamente identificarsi attraverso SPID (sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale di cittadini e imprese), CIE (carta d'identità elettronica), CNS (carta nazionale dei servizi) o CPS (carta provinciale dei servizi)