



Piano aziendale

Organizzazione:

REGIONE AUTONOMA TRENTINO ALTO ADIGE

Annualità: 2° anno Consolidamento

Consulente: ANDALO' BEATRICE

Referente interna: LEONARDELLI MONICA

**Macroambito:
Organizzazione del lavoro**

Campo d'indagine: Orari e permessi

Attività C01-001 - Anno sabbatico. Studio di fattibilità per l'utilizzo.

Responsabile: Monica Leonardelli, Debora Sorgon

Descrizione

L'azione è stata mutuata dal precedente Piano delle azioni Family Audit in cui era stato inserito durante il triennio di mantenimento. L'anno sabbatico prevedrebbe un periodo di riposo per il personale a tempo indeterminato e a tempo pieno, con diritto di conservazione del posto di lavoro. L'azione era stata pensata anche in considerazione anche dell'età media del personale regionale. Tale istituto è già presente in diversi contratti degli enti pubblici come ad esempio la Provincia di Bolzano, anche se limitatamente al comparto scuola.

L'azione prevede uno studio dello strumento e di come lo stesso venga attualmente utilizzato in enti simili al fine di valutare la possibilità di metterlo a disposizione del personale. Il ragionamento su questa azione si è intrecciato strettamente a quello relativo alla successiva azione sull'aspettativa non retribuita. Il Gruppo di Lavoro Interno ha già ipotizzato di poter accorpate le due azioni nel momento in cui l'utilizzo dell'anno sabbatico risultasse non praticabile per la Regione.

Risultati attesi

Offrire uno strumento che possa contribuire al benessere e allo sviluppo di alcuni/e lavoratori/lavoratrici in periodi critici del proprio percorso di vita personale e professionale.

Attività C01-002 - Flessibilità del comparto giudiziario.

Responsabile: Maria Rinaldo

Descrizione

E' in essere una sperimentazione su alcune forme di flessibilità a favore del personale operante nel comparto giudiziario; tale sperimentazione si concluderà il 31 dicembre 2024. L'azione punta ad un'analisi comparativa di questa sperimentazione per individuarne i pro e i contro e per rilanciare la sperimentazione introducendo altre forme sperimentabili che consentano di gestire nella maniera più equilibrata possibile le necessità di servizio e i bisogni di conciliazione dei dipendenti. Per l'impostazione della nuova sperimentazione si dovranno valutare tutti i possibili elementi su cui è possibile intervenire, anche in forma combinata, per costruire un corretto equilibrio: orario di presenza vincolata, numero minimo di persone presenti per garantire il servizio, modalità di recupero, gestione flessibile del tempo pomeridiano,...

Risultati attesi

Far sì che le forme di flessibilità individuate come più efficaci vengano offerte ai dipendenti del comparto giudiziario in forma permanente.

Campo d'indagine: Processi di lavoro

Attività C01-003 - Condivisione di buone prassi nella gestione di strumenti/istituti di conciliazione vita-lavoro.

Responsabile: Maria Rinaldo, Norma Varignani, Luca Moser

Descrizione

L'azione è stata pensata partendo dal confronto che si è sviluppato durante gli incontri del Gruppo di Lavoro Interno. Dal racconto della quotidianità lavorativa nei diversi comparti/ripartizioni, sono emerse prassi e modalità di gestione di procedure legate alla conciliazione vita-lavoro spesso circoscritte ad uno specifico ufficio/servizio, ma potenzialmente interessanti per altri. Per riportare alcuni esempi su cui si è ragionato concretamente: a) la gestione della presenza per chi usufruisce dello smart-working attraverso la definizione delle giornate in cui è possibile/non è possibile essere presenti/assenti; b) la comunicazione interna tra collaboratori operanti nello stesso ufficio attraverso l'utilizzo di calendari condivisi (ad esempio, in merito a presenza/assenza); c) la gestione dei recuperi ponendo alcuni limiti (condivisi a priori) al fine di garantire l'efficienza dell'ufficio.

Questa azione coinvolge pertanto tutte le ripartizioni e gli uffici, anche se la condivisione di buone prassi riguarderà procedure diverse in coerenza con gli strumenti di conciliazione vita-lavoro usufruibili, le caratteristiche delle ripartizioni e degli uffici stessi (numero di dipendenti presenti, servizi da gestire, apertura/non apertura al pubblico, etc.) e anche degli strumenti informatici utilizzati per la gestione del personale.

Risultati attesi

Garantire maggiore omogeneità e coerenza nell'utilizzo di alcune procedure inerenti la gestione del personale.

Attività C01-004 - Integrazione procedure di riqualificazione/selezione del personale .

Responsabile: Maddalena Chiogna

Descrizione

L'azione punta ad integrare le prove previste nelle procedure di riqualificazione/selezione del personale inserendo alcuni quesiti inerenti la conciliazione vita-lavoro in generale e la certificazione Family Audit in particolare (seguendo l'esempio delle integrazioni messe in atto nelle ultime prove e inerenti il codice di comportamento e la trasparenza). Per l'integrazione della procedura sono state previste due macro-azioni: a) predisposizione del materiale di studio (da mettere a disposizione dei candidati); b) individuazione di una lista di domande da poter inserire nelle prove di selezione.

Risultati attesi

Implementare i canali attraverso cui veicolare la cultura della conciliazione per sostenerne la diffusione.

Campo d'indagine: Luoghi di lavoro

Attività C01-005 - Spazio alla mobilità sostenibile.

Responsabile: Monica Leonardelli

Descrizione

La riflessione sui luoghi di lavoro si è intrecciata con quella sul programma di Mobility Management su cui la Regione TTA sta lavorando per promuovere tra i suoi dipendenti la cultura della mobilità sostenibile. L'azione, in coerenza con il programma, punta a migliorare/potenziare gli spazi dedicati alle biciclette dei dipendenti che raggiungono la sede di lavoro con questo mezzo. Si è ipotizzato di intervenire in tre modi: a) prevedere la presenza di rastrelliere da poter chiudere con lucchetti; b) il miglioramento dell'illuminazione nella zona adibita al deposito/parcheeggio di biciclette; c) la messa a disposizione di alcune pompe per gonfiare i pneumatici sgonfi in caso di necessità.

Risultati attesi

Contribuire ad aumentare il numero di dipendenti che, avendone la possibilità, scelgono di raggiungere il luogo di lavoro in bicicletta

**Macroambito:
Cultura aziendale / Diversity Equality &
Inclusion Management**

Campo d'indagine: Competenza del management

Attività C01-006 - Formazione sulla conciliazione multilivello.

Responsabile: Maddalena Chiogna

Descrizione

Il gruppo di Lavoro Interno si è interrogato sui potenziali destinatari della formazione sui temi della conciliazione vita-lavoro e ha convenuto sul fatto che debbano essere coinvolti tutti coloro che coordinano altre persone; questo per cercare di dare coerenza alla gestione del personale all'interno dell'ente, anche se operante in comparti/ripartizioni diversi. Sono già state delineate, durante la discussione, alcune piste per la futura attuazione di questa azione; ad esempio: a) approcciare la tematica in maniera ampia includendo moduli sul team coaching e anche approfondimenti di carattere tecnico in merito alla gestione di strumenti/strategie di work life balance; b) verificare se è possibile estendere la partecipazione ai corsi proposti da TSM e acquistati dall'ente e, nel caso rimanessero posti liberi (ad esempio per assenza di qualche iscritto) dare la possibilità a qualcun altro di partecipare per ottimizzare i costi sostenuti; c) verificare come poter intervenire in una logica di integrazione sui percorsi formativi del comparto giudiziario che sono promossi/proposti dal Ministero competente

Risultati attesi

Contribuire a diffondere la cultura della conciliazione nella gestione del personale trasversalmente a tutti i settori dell'ente.

Campo d'indagine: Sviluppo del personale

Attività C01-007 - Accoglienza dei neoassunti.

Responsabile: Monica Leonardelli, Debora Sorgon

Descrizione

L'azione punta ad implementare i contenuti dei corsi riservati ai neoassunti di tutte le ripartizioni inserendo alcuni approfondimenti sulla conciliazione vita-lavoro e su alcune azioni del Piano family Audit. Il gruppo di Lavoro Interno ha ipotizzato alcuni possibili contenuti dei percorsi: a) un modulo 'tecnico' per informare su come gestire le procedure di base anche utilizzando gli strumenti finalizzati alla conciliazione vita-lavoro; b) un modulo conoscitivo sulla struttura e organizzazione dell'ente per una prima conoscenza del contesto lavorativo che possa facilitare l'inserimento.

Risultati attesi

Sostenere la consapevolezza sul significato della conciliazione vita-lavoro e accompagnare l'entrata in servizio dei neo-assunti in funzione di un miglior benessere fin dall'avvio della loro esperienza lavorativa.

Attività C01-008 - Mantenimento del gruppo di lavoro interno dell'Audit.

Responsabile: Monica Leonardelli, Debora Sorgon

Descrizione

Il mantenimento del gruppo di lavoro interno dell'Audit, come già avvenuto nei periodi precedenti, si concretizzerà attraverso: 1) l'organizzazione di incontri periodici per il monitoraggio del Piano delle Attività (a cui verrà invitato anche il consulente una volta l'anno); 2) l'organizzazione di incontri periodici tra personale interessato e gruppo di lavoro interno dell'Audit per avere feed-back sul lavoro svolto e raccogliere stimoli e informazioni utili al perseguimento degli obiettivi dell'Audit.

Il gruppo concorda sul fatto che il mantenimento del gruppo di lavoro sia fondamentale per una efficace concretizzazione del Piano delle Attività.

Risultati attesi

Far sì che il gruppo possa diventare riferimento permanente per la promozione delle politiche di conciliazione all'interno dell'ente.

Macroambito: Comunicazione

Campo d'indagine: Informazione e comunicazione

Attività C01-009 - Informapersonale - verifica di fattibilità ed eventuale completamento .

Responsabile: anna Andreaus

Descrizione

Questa azione era inserita nel Piano precedente ma non era stata completata. Era nata con l'obiettivo di offrire ai/alle dipendenti tutte le informazioni necessarie a facilitare la gestione del proprio rapporto lavorativo con il datore di lavoro e, in senso più mirato, a veicolare le informazioni di maggiore interesse sui temi del Family Audit. L'idea era quella di agganciarsi ad uno strumento già in essere - l'InformaPersonale - e revisionarlo in modo che potesse diventare uno strumento informativo più efficace.

Rispetto a come completare questa azione, il gruppo di Lavoro Interno è partito da un breve confronto sugli strumenti attualmente in essere e sul loro utilizzo. La sede e il comparto giudiziario utilizzano strumenti digitali diversi con opzioni di accesso differenziato. Sarebbe opportuno fare un ragionamento complessivo di sistema per capire se/che cosa sia possibile realizzare tenendo conto dell'assetto attuale e anche del sito (una delle ipotesi emersa è quella di implementare Starweb verificando la possibilità di attivare uno spazio documentale).

Risultati attesi

Rendere più funzionale e semplificare l'accesso alle informazioni da parte dei/delle dipendenti.

Attività C01-010 - Vademecum - completamento e pubblicazione.

Responsabile: Monica Leonardelli, Debora Sorgon

Descrizione

Anche questa azione è volta a completare un'azione rimasta in sospeso nel Piano precedente e denominata 'Snellimento delle procedure legate ad esigenze di carattere conciliativo'. L'azione era nata dalla riflessione su eventi reali riportati dai componenti del precedente gruppo di Lavoro Interno in cui l'iter burocratico aveva notevolmente appesantito la presa in carico di familiari in difficoltà e la gestione del supporto nei confronti di questi stessi familiari. L'obiettivo era pertanto di snellire il più possibile l'iter stesso e rivedere alcuni processi di accesso alle informazioni e successiva richiesta/verifica/autorizzazione.

La referente interna dell'Audit, che ha seguito lo sviluppo di quest'azione nelle precedenti annualità, ha riportato che il Vademecum è quasi completo e nel 2025 potrà essere pubblicato sul sito e messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Risultati attesi

Facilitare la conoscenza e snellire la gestione di procedure legate alla conciliazione vita-lavoro

**Macroambito: Welfare aziendale /
People caring**

Campo d'indagine: Contributi finanziari e benefit

Attività C01-011 - Biglietti gratuiti per l'utilizzo del trasporto pubblico.

Responsabile: Monica Leonardelli

Descrizione

Anche questa azione si intreccia con il programma di Mobility Management. In questo caso è stato previsto di incentivare l'utilizzo del trasporto pubblico offrendo alcuni biglietti omaggio. L'intenzione è quella di far sperimentare il trasporto pubblico come alternativa a quello privato per raggiungere il luogo di lavoro a quei/quelle dipendenti che non ne fanno uso pur avendone la possibilità.

Risultati attesi

Ridurre il numero di viaggi con mezzo privato per raggiungere la sede lavorativa.

Attività C01-012 - Mobilità sostenibile - ricarica della bicicletta elettrica.

Responsabile: Anna Andreaus

Descrizione

Anche questa azione, come la precedente relativa ai Luoghi di lavoro e al People Caring - benefit, si intreccia con il programma di Mobility Management. L'idea è promuovere la mobilità sostenibile offrendo la possibilità di ricaricare la propria bicicletta elettrica all'interno della sede dell'ente (durante l'orario di lavoro) con una condivisione dei costi di ricarica tra dipendente e datore di lavoro.

Risultati attesi

Aumentare il numero di dipendenti che utilizzano mezzi elettrici per raggiungere il luogo di lavoro.

Campo d'indagine: Servizi al lavoratore e ai familiari

Attività C01-013 - Aspettativa non retribuita per motivi personali e familiari.

Responsabile: Monica Leonardelli, Debora Sorgon

Descrizione

Come anticipato, il gruppo ha già ragionato su questa azione in relazione alla precedente relativa all'Anno Sabbatico. Si punta soprattutto sull'alleggerire la procedura di richiesta dell'aspettativa (già prevista dal contratto) togliendo il vincolo della motivazione e della relativa documentazione. L'azione è potenzialmente spendibile come intervento di age management; il gruppo di lavoro interno ha infatti ipotizzato che lo strumento possa essere utilizzato nell'ultimo periodo lavorativo (5 anni), con alcuni vincoli, ad esempio fino ad un massimo di 1 anno in un'unica soluzione non ripetibile, al fine di poter preservare contemporaneamente le esigenze di servizio.

Macroambito: Welfare territoriale

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

Attività C01-014 - Gestione dei servizi su appuntamento.

Responsabile: Wieser Margit

Descrizione

L'azione punta ad inserire l'opzione 'su appuntamento' per l'accesso ad alcuni servizi offerti ai cittadini in modo da ottimizzare i tempi di chi deve fruirne e l'accesso di esterni presso la sede dell'ente. Il gruppo evidenzia che, affinché questa azione risulti efficace, debbano esserci a disposizione sistemi gestionali idonei e, laddove possibile, omogenei tra i diversi comparti/ripartizioni dell'ente. Nel corso della discussione su questo tema viene anche evidenziata la necessità di specificare sul sito gli orari di apertura al pubblico e di accesso alla sede, offrendo una comunicazione trasparente e coerente.

Risultati attesi

Ottimizzare il tempo sia di chi deve fruire sia di chi deve gestire i servizi al territorio dell'ente.

Attività C01-015 - Servizi on line.

Responsabile: Margit Wieser

Descrizione

L'azione punta a modificare la gestione di alcune procedure da parte dei cittadini offrendo, in alternativa, la gestione online. Si è ipotizzato di implementare alcuni degli strumenti informatici in uso presso l'ente per generare supporti on line in modo da evitare alle persone di dover accedere fisicamente agli uffici della Regione. Verrebbe mantenuta anche la possibilità di svolgere la procedura nella forma tradizionale cosicché i cittadini possano scegliere la modalità più rispondente alle loro caratteristiche/esigenze.

Risultati attesi

Ottimizzare il tempo dedicato alla gestione di alcune procedure da parte dei cittadini

Campo d'indagine: Responsabilità sociale d'impresa

Attività C01-016 - Potenziamento della diffusione delle informazioni legate alla conciliazione .

Responsabile: Monica Leonardelli

Descrizione

L'azione è nata dal ragionamento, all'interno del gruppo di lavoro interno, sulla possibilità di rendere pubbliche alcune informazioni legate a cosa l'ente mette in atto per sostenere la conciliazione vita-lavoro dei propri dipendenti. Posta la necessità di verificare i limiti rispetto alla pubblicazione dei dati, si ritiene che queste comunicazioni possano essere un valido contributo alla cultura della conciliazione e alla responsabilità sociale dell'ente. Una delle azioni concrete ipotizzate è quella di pubblicare ogni fine anno una sintesi dell'avanzamento delle azioni e di integrare anche con informazioni specifiche rispetto al Mobility Management.

Risultati attesi

Migliorare la comunicazione di quanto viene svolto a sostegno della conciliazione vita-lavoro perché possa diventare patrimonio della comunità in termine di buone prassi

Macroambito: Nuove tecnologie (Linee guida 2016)

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

Aggiornamento: in fase di lavorazione

Macroambito: Parità di Genere

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

Attività C01-017 - Commissioni equilibrate.

Responsabile: Silvia Gorfer

Descrizione

Si premette che all'interno dell'ente è nettamente superiore la presenza femminile rispetto a quella maschile. Anche i gruppi di lavoro della direzione e interno per il Family Audit rispecchiano questa situazione: tutto al femminile il primo e con la presenza di un unico componente maschio il secondo. L'azione punta a stendere alcune semplici linee guida affinché in tutte le commissioni di lavoro operanti all'interno dell'ente sia sostenuta la presenza del genere meno rappresentato.

Risultati attesi

L'azione punta, per quanto possibile, ad equilibrare la presenza di entrambi i generi in tutte le commissioni di lavoro.

Attività C01-018 - PARITA' DI GENERE IN MOSTRA.

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

Responsabile: Monica Leonardelli, Debora Sorgon

Descrizione

L'azione punta a declinare sul tema del femminile e della parità di genere alcune delle mostre che regolarmente vengono organizzate dalla Regione utilizzando il materiale che costituisce il patrimonio artistico dell'ente. Si tratta, almeno una volta l'anno, di fare una selezione di quadri e sculture all'interno di cornici tematiche inerenti la donna, la famiglia, la parità di genere...Sarà inoltre possibile arricchire i momenti iniziale e finale delle mostre (inaugurazione e chiusura) con micro-eventi che possano rimandare a tematiche affini e connesse alla conciliazione vita-lavoro.

Risultati attesi

Diversificare i canali comunicativi per sostenere e promuovere la parità di genere

Macroambito: Più Agile

Campo d'indagine: Organizzazione agile e flessibile

Attività C01-019 - Buoni pasto agili.

Responsabile: Monica Leonardelli, Debora Sorgon

Descrizione

L'azione punta a modificare il regolamento relativo all'utilizzo dei Buoni Pasto affinché siano fruibili, seppur all'interno di limiti ben chiari e definiti, anche durante le giornate lavorate in smart-working.

Risultati attesi

Migliorare il contesto di gestione dello smart-working.

Attività C01-020 - Diversificazione delle modalità di lavoro agile: studio di fattibilità.

Responsabile: Monica Leonardelli, Debora Sorgon

Descrizione

L'azione prevede di realizzare uno studio di fattibilità (anche verificando quanto messo in campo da enti pubblici simili) per inserire nel CCLN altre forme di lavoro agile, oltre a quelle già previste; nello specifico, il gruppo di lavoro interno chiede di analizzare/valutare il co-working (per poter utilizzare sedi di lavoro più vicine alla propria residenza) e il lavoro da remoto. In questo modo si potrà valutare quale forma è più idonea alle esigenze di servizio e meglio incontra i bisogni di conciliazione dei dipendenti.

Risultati attesi

Definire un contesto di lavoro agile che sia il più possibile personalizzabile.