



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI TRENTO

PIANO DELLE ATTIVITÀ FAMILY AUDIT 2015-2017  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO

<b>AMBITO: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>	
<b>CAMPO DI INDAGINE: Orari</b>	
<b>ATTIVITÀ</b>	<b>DESCRIZIONE</b>
<b>Linee guida sull'organizzazione degli orari di lavoro</b>	A partire dalla rilevazione e la condivisione delle buone prassi già presenti nelle diverse strutture dell'Ateneo, l'azione prevede la realizzazione di linee guida sull'organizzazione degli orari di lavoro con l'obiettivo di conciliare le necessità organizzative (flessibilità organizzativa, maggiore copertura dei servizi, aumento dell'orario di servizio, riduzione delle assenze e dei permessi, riduzione degli straordinari, ecc.) e dei singoli/e dipendenti (armonizzare gli orari di lavoro con gli impegni familiari, personali, rispondere a esigenze di cura di familiari, liberare spazi da dedicare ad interessi personali, ecc.)
<b>Flessibilità dell'articolazione della prestazione</b>	(a) per il personale tecnico-amministrativo: di individuare, per far fronte ad alcune situazioni improvvise e limitate nel tempo, uno strumento che, concordandolo con il/a proprio/a responsabile, permetta di sfiorare in negativo le ore e di recuperarle successivamente (l'azione è soggetta a confronto sindacale)
	(b) per il personale docente: di tenere conto delle esigenze di conciliazione dei docenti nell'organizzazione oraria delle docenze e delle attività di dipartimento; di verificare la distribuzione dei carichi didattici, organizzativi e di ricerca in relazione al genere, identificando possibili soluzioni in caso di asimmetrie.
<b>AMBITO: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>	
<b>CAMPO DI INDAGINE: PROCESSI DI LAVORO</b>	
<b>Cassetta degli strumenti organizzativi</b>	Strutturare una "cassetta degli attrezzi" da fornire ai responsabili per gestire tutta una serie di situazioni "delicate", connesse con i processi interni, come ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ favorire, se richiesto dall'interessato/a, forme di tutorship tra operatori, senior-junior, per favorire il supporto reciproco in presenza di carichi di lavoro eccessivi o di assenza di un operatore;</li> <li>▶ articolare percorsi di accoglienza per neo assunti/e, visiting professor, assegnisti, ecc.</li> <li>▶ prevedere schede tematiche di richiamo della normativa per agevolare l'applicazione della stessa.</li> </ul>
<b>Gestione delle lunghe assenze</b>	Elaborare un percorso di gestione delle lunghe assenze, quali la maternità/paternità o la malattia, accompagnando le persone dalla fase di allontanamento al rientro per favorire ed agevolare il reinserimento lavorativo.
<b>Valutazione delle carriere</b>	Tenere conto, nei processi di valutazione e selezione, delle implicazioni di genere e delle implicazioni legate alla conciliazione, ad esempio nei termini di: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ presenza di entrambi i generi nelle commissioni di concorso con ruoli paritetici;</li> <li>▶ considerazione, nella definizione degli standard dei curricula e delle progressioni di carriera, delle interruzioni per</li> </ul>

	<p>maternità/paternità o per altre tipologie di lunghe assenze;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ rendicontazione e valorizzazione delle diverse attività svolte dal personale docente.</li> </ul> <p>Tali attenzioni vanno estese anche al personale di ricerca non strutturato.</p>
<p><b>AMBITO: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>  <b>CAMPO DI INDAGINE: LUOGHI DI LAVORO</b></p>	
<b>Sostenere lo sviluppo del telelavoro</b>	<p>Sostenere lo sviluppo del telelavoro a seguito dell’emanazione della specifica regolamentazione al fine di porre attenzione alle relazioni possibili tra questo strumento e le opportunità di conciliazione tra esigenze lavorative e personali/familiari.</p>
<p><b>AMBITO: CULTURA DELLA CONCILIAZIONE</b>  <b>CAMPO DI INDAGINE: COMPETENZA DEI DIRIGENTI</b></p>	
<b>Azioni di sensibilizzazione e di formazione alla cultura della conciliazione e all’attivazione degli strumenti di conciliazione</b>	<p>Attivazione di azioni di sensibilizzazione e formative, rivolte a quanti e quante hanno ruoli di responsabilità e gestione/coordinamento di risorse umane all’interno dell’Ateneo.</p> <p>Tali azioni dovranno riguardare almeno i seguenti temi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Gestione e presidio dei processi di cambiamento organizzativo;</li> <li>▶ La conciliazione come strategia organizzativa e strumento che può offrire mutuo vantaggio e valore per l’organizzazione e per il lavoratore</li> <li>▶ Come attivare e gestire gli strumenti di conciliazione in accordo con le necessità di servizio e delle singole persone (il riferimento è a quanto previsto sia dalla normativa e dai contratti di lavoro applicati sia dal Piano delle azioni FA);</li> <li>▶ Come contrastare eventuali discriminazioni “indirette” e favorire il benessere organizzativo.</li> </ul>
<b>Trasmissione di informazioni sulla conciliazione ai/le Direttori/trici di Dipartimento/Centro</b>	<p>Spazio dedicato, durante una seduta della Consulta dei Direttori, alla presentazione del Family Audit e del ruolo di responsabilità che possono assumere nella realizzazione delle misure di conciliazione all’interno dei propri Dipartimenti.</p>
<p><b>AMBITO: CULTURA DELLA CONCILIAZIONE</b>  <b>CAMPO DI INDAGINE: SVILUPPO DEL PERSONALE</b></p>	
<b>Azioni di sensibilizzazione e/o formazione per il personale</b>	<p>Azioni di sensibilizzazione e/o formazione al personale per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ favorire un uso consapevole degli strumenti di conciliazione sia in termini di ripercussioni sul lungo periodo (es. effetto del part time sulle pensioni, l’influenza sulle opportunità lavorative della distribuzione dei carichi all’interno della famiglia, ecc.) sia per meglio orientarsi nella ricerca di soluzioni che rispondano al contempo alle esigenze individuali e a quelle dell’organizzazione;</li> <li>▶ sostenere gli/le operatori/trici nello sviluppo di una cultura della conciliazione “collaborativa” sia individuale che nel gruppo di lavoro (superando la posizione “ne ho diritto, lo faccio”, indipendentemente dalle necessità organizzative e di colleghi/e)</li> <li>▶ conoscere gli strumenti di conciliazione già presenti (per esempio previsti dal contratto di lavoro) o implementati con il processo FA.</li> </ul>

<b>Stabilizzazione del gruppo di lavoro interno</b>	Stabilizzazione del <i>Gruppo di lavoro interno</i> che sarà costituito dai responsabili della realizzazione delle singole azioni coordinato dal Referente interno del Family Audit.
<b>Questionario triennale di monitoraggio sulle ricadute delle misure di conciliazione</b>	Predisporre un questionario, da somministrare triennialmente, per indagare sulle ricadute delle azioni realizzate con il FA per cogliere quali misure, tra quelle implementate, vanno mantenute e quali non sono più "utili". Il questionario sarà rivolto a tutto il personale strutturato e non strutturato dell'Ateneo.
<b>Realizzazione indagine sul benessere organizzativo</b>	Realizzazione di un'indagine sul benessere organizzativo del personale docente e ricercatore estendendola anche al personale non strutturato.
<b>Ruolo del CUG nello sviluppo della cultura della conciliazione</b>	Verificare l'opportunità di considerare il CUG quale: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ organo referente per la conciliazione;</li> <li>▶ organo referente per il Family Audit e il monitoraggio delle attività contemplate dal processo;</li> <li>▶ organo che estende le proprie funzione anche nei confronti del personale non strutturato.</li> </ul>
<b>AMBITO: COMUNICAZIONE</b>	
<b>CAMPO DI INDAGINE: STRUMENTI PER INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE</b>	
<b>Creare uno spazio Family Audit sul portale dell'Ateneo</b>	Prevedere sul portale d'Ateneo uno spazio riservato al FA con informazioni sia verso l'esterno sia verso l'interno. Lo spazio potrà contenere anche sezioni specifiche quali: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ schede/pagine informative dedicate a chi, per motivi di lavoro e/o studio, rimane a Trento per brevi periodi;</li> <li>▶ schede/pagine sulla decostruzione di stereotipi e "credenze limitanti" (per esempio connessi al ruolo di padre/madre lavoratore/trice, uomo/donna, giovane/anziato, ecc.) che possono influenzare/condizionare il modo di vivere/interpretare l'ambito lavorativo e familiare/personale.</li> </ul>
<b>Families day</b>	Organizzare un evento biennale di aggregazione nel quale siano coinvolte le famiglie di quanti/e lavorano a vario titolo nell'ateneo, valutando la possibilità di coinvolgere anche la comunità aprendo l'evento all'esterno.

<b>AMBITO: BENEFIT E SERVIZI</b>	
<b>CAMPO DI INDAGINE: CONTRIBUTI FINANZIARI</b>	
<b>Promuovere la “cittadinanza organizzativa” per collaboratori e collaboratrici non strutturati</b>	Verificare la fattibilità dell’estensione dei servizi a favore del personale non strutturato.
<b>Start up dei servizi</b>	Verificare l’opportunità di creare una start up per i servizi di prossimità e di supporto all’organizzazione quotidiana. L’analisi dovrebbe riguardare servizi quali: agenzia immobiliare per stranieri/visiting/non strutturati ecc, albo baby sitter, aiuto domiciliare al bisogno di assistenza, maggiordomo aziendale ecc.. Nel caso non fosse possibile procedere in tale direzione, si valuterà la possibilità di attivare alcune delle iniziative indicate.
<b>AMBITO: BENEFIT E SERVIZI</b>	
<b>CAMPO DI INDAGINE: SERVIZI ALLA FAMIGLIA</b>	
<b>Colonie e/o attività estive</b>	Verificare la possibilità di attivare: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Colonie e/o attività estive che propongano ad esempio settimane esperienziali a carattere laboratoriale, anche in coerenza con il profilo scientifico/culturale dell’organizzazione;</li> <li>▶ Colonie estive in lingua per bambini della materna e delle elementari e/o scambi con dipartimenti di università straniere per figli/e più grandi, anche nella forma di 1/2 settimane di soggiorno per “genitori e figli/e” con percorsi di lingua ad hoc sia per i genitori che per i figli/e.</li> </ul>
<b>Attivare o ampliare le convenzioni per l’accesso ai beni e servizi</b>	L’azione consiste nell’individuare: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ le opportunità e la fattibilità di nuove convenzioni per l’accesso a beni e servizi d’interesse del personale strutturato e non strutturato;</li> <li>▶ le opportunità di estendere le convenzioni attivate in entrambe le città sede di strutture universitarie (Trento e Rovereto).</li> </ul>
<b>Sostegno alla genitorialità</b>	Attivazione di uno sportello di supporto/ascolto per genitori con figli in età scolare.

<b>AMBITO: DISTRETTO FAMIGLIA</b> <b>CAMPO DI INDAGINE: RIORIENTAMENTO DEI PROPRI SERVIZI SECONDO LE LOGICHE E LE FINALITA' DEL DISTRETTO FAMIGLIA</b>	
<b>Adesione al Distretto famiglia</b>	Verificare la possibilità di aderire al Distretto Famiglia della Città di Trento
<b>AMBITO: DISTRETTO FAMIGLIA</b> <b>CAMPO DI INDAGINE: RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA</b>	
<b>Inserimento degli obiettivi del Family Audit nel Piano della Performance</b>	Inserimento delle azioni positive/ Family Audit nel Piano della Performance.
<b>Report annuale di "restituzione" dei risultati</b>	Produzione di un report annuale di sintesi sullo stato di avanzamento e sui risultati/ricadute di quanto realizzato con il Family Audit. Il report sarà caricato nello spazio del portale di Ateneo dedicato al Family Audit, in modo che sia consultabile da tutti gli stakeholder, interni ed esterni, dell'università.
<b>AMBITO: NUOVE TECNOLOGIE</b> <b>CAMPO DI INDAGINE: Orientamento ai servizi ICT</b>	
<b>App sulla conciliazione</b>	Sviluppare una App interattiva sugli strumenti della conciliazione quale strumento: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ conoscitivo (pensata per varie figure – direttore, dipendente, neo assunto/a, ecc.– per misurarsi sulle proprie conoscenze sulla conciliazione. La logica potrebbe essere: “ quali sono le cose che dovrei sapere per svolgere al meglio il mio ruolo professionale e per ‘utilizzare’ quanto mi mette a disposizione la mia organizzazione”);</li> <li>▶ informativo (permette di accedere ad informazioni a seconda delle esigenze, situazioni, ecc.).</li> </ul>
<b>Favorire il confronto sullo sviluppo di nuove tecnologie</b>	L'obiettivo è realizzare scambi di esperienze ed informazioni con altre organizzazioni presenti sul territorio e non in merito allo sviluppo di tecnologie specifiche per favorire, ad esempio, il lavoro a distanza, il passaggio al cloud, ecc.