

Deliberazione della Giunta Regionale 4 dicembre 2023, n. 5-7823

D.G.R. n. 5-5545 del 30.8.2022. Approvazione Piano Aziendale "Family Audit" della Regione Piemonte.



Seduta N° 413

Adunanza 04 DICEMBRE 2023

Il giorno 04 del mese di dicembre duemilaventitre alle ore 16:00 in via straordinaria, in modalità telematica, ai sensi della D.G.R. n. 1-4817 del 31 marzo 2022 si è riunita la Giunta Regionale con l'intervento di Fabio Carosso Presidente e degli Assessori Chiara Caucino, Elena Chiorino, Marco Gabusi, Luigi Genesio Icardi, Matteo Marnati, Maurizio Raffaello Marrone, Vittoria Poggio, Marco Protopapa, Andrea Tronzano con l'assistenza di Guido Odicino nelle funzioni di Segretario Verbalizzante.

Assenti, per giustificati motivi: il Presidente Alberto CIRIO, gli Assessori Fabrizio RICCA

DGR 5-7823/2023/XI

OGGETTO:

D.G.R. n. 5-5545 del 30.8.2022. Approvazione Piano Aziendale "Family Audit" della Regione Piemonte.

A relazione di: Caucino

Premesso che:

con deliberazione n. 5-5545 del 30.8.2022 la Regione Piemonte ha attivato il processo volto all'ottenimento della certificazione "Family Audit" da rilasciarsi a cura della "Provincia Autonoma di Trento – Agenzia della Coesione", proprietaria dello standard Family Audit, di cui alla deliberazione della Giunta della Provincia Autonoma di Trento n. 2082 del 24.11.2016;

il Family Audit è uno strumento di management a disposizione delle organizzazioni che intendono certificare il proprio impegno per l'adozione di misure volte a favorire la conciliazione vita e lavoro, le pari opportunità e più in generale il benessere organizzativo;

il Family Audit, attraverso un processo di analisi sistematica e partecipata, consente all'organizzazione di attuare un Piano aziendale per l'introduzione di interventi strutturali, culturali e comunicativi finalizzati ad innovare ed efficientare i processi organizzativi e le modalità di gestione del personale;

con nota in data 15.3.2023 prot n. 0206190 la Direzione della Giunta Regionale ha presentato domanda di attivazione dell'iter di certificazione Family Audit, accolta positivamente in data 22.3.2023.

Dato atto che:

in data 6.4.2023 si è svolto il workshop di direzione iniziale e che da tale data ha avuto inizio la fase di sei mesi del processo di certificazione, così come previsto dalle Linee Guida approvate con delibera della Giunta della Provincia di Trento n. 2082 del 24.11.2016 ed entro tale termine (successivamente prorogato al 6.12.2023) è necessario approvare il Piano aziendale;

il Piano aziendale è il documento di programmazione delle attività che l'organizzazione si impegna a realizzare durante l'iter di certificazione della durata di complessivi 3 anni . Per ciascuna attività sono indicati il responsabile, i tempi di attuazione, i risultati attesi ed i relativi indicatori di risultato;

Per l'individuazione delle attività da inserire nel Piano, l'organizzazione , con il supporto del consulente individuato con DD. n.684 del 15.12.2022 ed il coinvolgimento del gruppo di lavoro interno dell'Audit e del referente interno Family Audit, ha compiuto un'indagine ampia e partecipata al proprio interno con l'obiettivo di rilevare i bisogni degli occupati, i vincoli aziendali e le possibili soluzioni;

l'analisi è stata effettuata sulla base di sette macro ambiti (es. cultura, welfare aziendale e territoriale) suddivisi in specifici campi di indagine e di azione.

Dato atto inoltre che:

sono stati costituiti Gruppi di lavoro nel rispetto dei requisiti di cui alle Linee Guida che prevedono che ai lavori partecipino dei lavoratori che garantiscano la raccolta di bisogni e di proposte e che siano rappresentativi il più possibile dell'intera realtà organizzativa e che devono comprendere, tra l'altro, un rappresentante sia del Comitato Unico di Garanzia che delle Organizzazioni sindacali;

con DD. n. 562 del 19.10.2023, al fine di verificare se gli obiettivi e le attività di miglioramento individuale nello svolgimento del processo Family Audit siano fattibili ed efficaci per accrescere la conciliazione vita e lavoro dell'organizzazione, è stato affidato l'incarico di valutatore Family Audit della Regione Piemonte;

con riferimento all'azione del Piano aziendale "Sportello di benessere organizzativo e di ascolto del dipendente" gli oneri finanziari trovano copertura negli stanziamenti della Missione 01, programma 0110, per un importo pari ad Euro 180.000,00 a cui è già stata data copertura con DD. n. 572 del 24.10.2023 (capitolo n. 105856).

Precisato che bisogna dare copertura alle spese presunte per le seguenti azioni del Piano aziendale:
- "*Realizzazione corso per dirigenti sulla comunicazione del feed back valutativo*" gli oneri finanziari previsti trovano copertura negli stanziamenti della Missione 01, programma 0110, capitolo 106601, del bilancio finanziario gestionale 2023-2025, annualità 2025 per un importo di Euro 20.000,00;

- "*Prosecuzione bonus trasporti*" gli oneri finanziari previsti trovano copertura negli stanziamenti della Missione 01, programma 0110, capitolo 142580, del bilancio finanziario gestionale 2023-2025, annualità 2024 per un importo di circa Euro 200.000,00.

Dato atto che:

le altre azioni contenute nel Piano Aziendale Family Audit non determinano oneri impliciti per il bilancio regionale non compresi negli stanziamenti di bilancio;

il Piano aziendale è aggiornato annualmente dalla Direzione della Giunta Regionale con il supporto del consulente Family Audit sulla base anche di nuove esigenze emergenti durante tutto l'iter di certificazione.

Ritenuto pertanto:

di approvare il documento risultante dai lavori del gruppo interdirezionale denominato “ Piano aziendale “Family Audit” della Regione Piemonte ”, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

di demandare ai Dirigenti dei settori regionali competenti, l’adozione di tutti gli atti necessari per l’attuazione della presente deliberazione.

L. n. 241 del 07/08/1990 "Nuove norme sul procedimento amministrativo" e la legge regionale n. 14 del 14/10/2014 "Norme sul procedimento amministrativo e disposizioni in materia di semplificazione";

D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", artt. 4, 16 e 17;

L.R. 11 aprile 2001, n. 7 "Ordinamento contabile della Regione Piemonte";

L.R. n. 23 del 28.7.2008 e s.m.i., artt. art. 17 e 18;

L. n. 136 del 13/08/2010 "Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia";

D.Lgs. n. 118 del 23/06/2011 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42";

L. n. 190 del 06/11/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";

D.Lgs. n. 36 del 31/03/2023, "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici";

D.G.R. n. 1-4046 del 17/10/2016 "Approvazione della "Disciplina del sistema dei controlli interni", come modificata dalla D.G.R. n. 1-3361 del 14 giugno 2021;

D.G.R. n. 12-5546 del 29/08/2017 "Istruzioni operative in materia di rilascio del visto preventivo di regolarità contabile e altre disposizioni in materia contabile" e la Circolare n. 30568/A1102A del 2/10/2017;

D.P.G.R. 16 luglio 2021, n. 9/R "Regolamento regionale di contabilità della Giunta regionale;

D.G.R. n. 38-6152 del 02/12/2022 "Approvazione linee guida per le attività di ragioneria relative al controllo preventivo sui provvedimenti dirigenziali. Revoca allegati A, B, D della D.G.R. n. 12-5546 del 29 agosto 2017;

D.G.R. n. 3-6447 del 30/01/2023 "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione(PIAO) della Giunta regionale del Piemonte per gli anni 2023-2025 e della tabella di assegnazione dei pesi degli obiettivi dei Direttori del ruolo della Giunta regionale per l'anno 2023";

L.R. n. 6 del 24 aprile 2023, "Bilancio di previsione finanziario 2023-2025";

L.R. n. 14 del 31.07.23 "Assestamento al bilancio di previsione finanziario 2023-2025";

D.G.R. n. 17-7391 del 3 agosto 2023: " Variazione al Documento Tecnico di Accompagnamento e del Bilancio Finanziario Gestionale 2023-2025 di cui alla D.G.R. n. 1-6763 del 27 aprile 2023";

D.G.R. n. 308 del 30.8.2022;

Attestata la regolarità amministrativa del presente provvedimento ai sensi della D.G.R. n. 1-4046 del 17.10.2016, come modificata dalla D.G.R. n. 1-3361 del 14.6.2021;

la Giunta regionale a voti unanimi;

delibera

- di approvare il Piano aziendale "Family Audit" della Regione Piemonte, che ha una durata triennale, allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

- di dare atto che la relativa spesa delle azioni del Piano aziendale, trova la seguente copertura:

- per quanto riguarda l'azione "Realizzazione corso per dirigenti sulla comunicazione del feed back valutativo" gli oneri finanziari previsti trovano copertura negli stanziamenti della Missione 01, programma 0110, capitolo 106601, del bilancio finanziario gestionale 2023-2025, annualità 2025 per un importo ad Euro 20.000,00“;
- per quanto riguarda l'azione "Prosecuzione bonus trasporti" gli oneri finanziari previsti trovano copertura negli stanziamenti della Missione 01, programma 0110, capitolo 142580, del bilancio finanziario gestionale 2023-2025, annualità 2024 per un importo di circa Euro 200.000,00;
- per quanto riguarda l'azione "Sportello di benessere organizzativo e di ascolto del dipendente" gli oneri finanziari trovano copertura negli stanziamenti della Missione 01, programma 0110, per un importo pari ad Euro 180.000,00 a cui è già stata data copertura con DD. n. 572 del 24.10.2023 (capitolo n. 1058569);

- di dare atto che le altre azioni contenute nel Piano aziendale Family Audit, non determinano oneri impliciti per il bilancio regionale non compresi negli stanziamenti di bilancio;

- di demandare ai Dirigenti dei settori regionali competenti, l'adozione di tutti gli atti necessari per l'attuazione della presente deliberazione;

La presente deliberazione sarà pubblicata sul B.U. della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 61 dello Statuto e dell'art. 5 della L.R. 22/2010 ed è soggetta alla trasparenza ai sensi dell'art.12 (atti generali) del D.Lgs. n.33/2013.

Sono parte integrante del presente provvedimento gli allegati riportati a seguire ¹, archiviati come file separati dal testo del provvedimento sopra riportato:

DGR-7823-2023-All_1-bozza_piano_piemonte_21nov..pdf

1.



Allegato

¹ L'impronta degli allegati rappresentata nel timbro digitale QRCode in elenco è quella dei file pre-esistenti alla firma digitale con cui è stato adottato il provvedimento



Piano aziendale

Organizzazione
REGIONE PIEMONTE

Annualità: Fase preliminare e Prima fase

Consulente: RANZATO SILVIA

Referente interno: RICCIARELLI FRANCESCA

Macroambito: Organizzazione del lavoro

Campo d'indagine: Orari e permessi

Attività null - Incontri periodici tra il Settore competente e i referenti R.A.P. (Referenti Presenze).

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: A01-199 - Altro - Orari e permessi

Impatto: 7/10

Responsabile: Ricciarelli Francesca

Data inizio: 01.01.2024 Data fine: 31.12.2026

Numero di beneficiari Maschi: 886

Numero di beneficiari Femmine: 1550

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Prevedere incontri periodici tra il settore competente e i referenti R.A.P. (Referenti presenze) per condividere prassi operative nelle diverse direzioni/uffici. Gli incontri, a seconda degli argomenti che verranno trattati, potranno essere svolti a gruppi di direzione, oppure, in casi particolari, anche online.

Risultati attesi

Maggiore uniformità nell'applicazione degli istituti relativi al personale e nella rilevazione delle presenze.

Maggiore senso di appartenenza.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. N. incontri annui realizzati	0	2	

Preventivo dei costi

azione realizzata con risorse interne.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Mantenere e valorizzare lo status quo attuale relativo alle misure di flessibilità attive.

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

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Comunicazione - Strumenti per informazione e comunicazione.

Corrispondenza Tassonomia: A01-199 - Altro - Orari e permessi
Corrispondenza Tassonomia: C06-699 - Altro - Comunicazione
Impatto: 8/10

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

Responsabile: Ricciarelli Francesca

Data Inizio: 01.01.2024 **Data fine:** 31.12.2026

Numero di beneficiari Maschi: 886 **Numero di beneficiari Femmine:** 1550

Stato: Da avviare **Avanzamento:** 0%

Descrizione

Mantenere e valorizzare lo status quo attuale sulle misure di flessibilità presenti nella Regione Piemonte: flessibilità entrata/uscita, banca ore, flessibilità pausa pranzo, diverse tipologie di part time, lavoro agile.

Predisposizione e invio di una comunicazione ad hoc che evidenzia:

- i valori percentuali dell'indice di flessibilità della Regione Piemonte e dei relativi istituti

- il confronto positivo con il valore percentuale dell'indice di flessibilità delle altre organizzazioni della banca dati del Family Audit.

Risultati attesi

Mantenimento di un indice di flessibilità che favorisce la conciliazione vita/lavoro. Maggiore consapevolezza degli istituti di flessibilità presenti nella Regione

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. mantenimento % indice di flessibilità attuale	72 %	72%	
2. predisposizione e invio comunicazione sugli istituti di flessibilità ai dipendenti e benchmark	0	1	

Preventivo dei costi

Azione realizzata con risorse interne.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Predisposizione di FAQ e Vademecum sulla gestione degli istituti relativi all'orario di lavoro .

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: A01-103 - Orari: regolamentazione

Impatto: 7/10

Responsabile: Ricciarelli Francesca

Data Inizio: 01.01.2024 **Data fine:** 31.12.2026

Numero di beneficiari Maschi: 886

Numero di beneficiari Femmine: 1550

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Predisporre alcune FAQ in merito alla gestione permessi, ferie, lavoro agile, orari e renderle disponibili nell'intranet aziendale.

Nel corso del triennio predisporre un semplice VADEMECUM con la raccolta delle informazioni sui diversi istituti.

Rendere disponibili FAQ e Vademecum nell'intranet della Regione.

Risultati attesi

Maggiore uniformità nell'applicazione degli istituti relativi all'orario di lavoro. Diminuzione richieste all'ufficio Risorse Umane e ai referenti R.A.P. Miglioramento della comunicazione.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. realizzazione Vademecum	0	5	
2. n. FAQ inserite in intranet	0	3	

Preventivo dei costi

Azione realizzata con risorse interne.

Osservazioni

Aggiornamento

Campo d'indagine: Processi di lavoro

Attività null - Programmare incontri di coordinamento tra figure strategiche delle diverse Direzioni.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: A02-208 - Programmazione riunioni e incontri

Impatto: 7/10

Responsabile: Brandolini Marco - Ricciarelli Francesca

Data inizio: 01.01.2024 **Data fine:** 31.12.2026

Numero di beneficiari Maschi: 886 **Numero di beneficiari Femmine:** 1550

Stato: Da avviare **Avanzamento:** 0%

Descrizione

Programmare incontri di coordinamento periodico tra il Settore competente e alcune figure strategiche delle diverse Direzioni:

- Referenti formazione
- Referenti personale (posizioni organizzative) con ruoli in materia di personale

Risultati attesi

Maggiore uniformità di gestione del personale e della formazione nelle diverse Direzioni. Maggiore senso di appartenenza.

Miglioramento della comunicazione interna.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. n. incontri/Anno referenti area personale	0	2	
2. n. incontri/anno referenti formazione	0	2	

Preventivo dei costi

Azione realizzata con risorse interne.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Prosecuzione dell'attività del Gruppo di lavoro interno Family Audit .

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: A02-208 - Programmazione riunioni e incontri
Impatto: 7/10

Responsabile: Ricciarelli Francesca

Data Inizio: 01.01.2024 **Data fine:** 31.12.2026

Numero di beneficiari Maschi: 886

Numero di beneficiari Femmine: 1550

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Prosecuzione dell'attività del Gruppo di lavoro interno Family Audit (in modalità congiunta tra i due gruppi formati inizialmente) per consolidare una modalità partecipativa e di confronto.

Risultati attesi

Maggiore partecipazione.

Maggior dialogo tra la Dirigenza, dipendenti e parti sindacali.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. n incontri/anno	0	1	

Preventivo dei costi

Azione realizzata con risorse interne.

Osservazioni

Aggiornamento

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
	Dare visibilità ai titolari e referenti delle specifiche materie ed eventuali sostituti

Campo d'indagine: Luoghi di lavoro

Attività null - Attivazione gruppo lavoro specifico per individuare misure migliorative sul Regolamento Lavoro Agile.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: A03-302 - Smart working

Impatto: 8/10

Responsabile: Ricciarelli Francesca

Data Inizio: 01.01.2024 **Data fine:** 31.12.2024

Numero di beneficiari Maschi: 886

Numero di beneficiari Femmine: 1550

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Attivare un gruppo di lavoro ristretto per un'eventuale revisione del Regolamento sul Lavoro Agile alla luce di:

- Dati rilevati sull'utilizzo del lavoro agile: richieste da parte dei dipendenti (per Direzione, fasce età, carichi di cura, ecc) e dati sul non utilizzo;

- Risultati del monitoraggio qualitativo effettuato;

- Benchmark rispetto all'applicazione lavoro agile presso altri enti pubblici

Le proposte migliorative dovranno tener conto della modalità lavorative nella nuova sede, dell'armonizzazione con il Regolamento sul Telelavoro e dell'attenzione a promuovere una cultura condivisa sul lavoro agile e sull'innovazione organizzativa.

Risultati attesi

Partecipazione dei dipendenti all'individuazione delle misure di miglioramento. Maggiore senso di appartenenza.

Miglioramento del Regolamento sullo Smart Working.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. n. incontri gruppo di lavoro	0	2	

Preventivo dei costi

Azione realizzata con risorse interne.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Monitoraggio qualitativo sull'applicazione del Regolamento sul Lavoro Agile.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: A03-302 - Smart working

Impatto: 8/10

Responsabile: Ricciarelli Francesca

Data Inizio: 01.02.2024 **Data fine:** 31.12.2024

Numero di beneficiari Maschi: 886

Numero di beneficiari Femmine: 1550

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

A circa 6-8 mesi dall'attivazione del Regolamento sul Lavoro Agile realizzare un monitoraggio qualitativo per raccogliere aspetti positivi e criticità, chiedendo informazioni sia ai dirigenti che ai dipendenti.

Risultati attesi

Ottenere informazioni sugli esiti dell'applicazione del Regolamento sul Lavoro agile, ascoltando il punto di vista di dipendenti e dirigenti.

Avere alcuni dati di partenza come base per il gruppo di lavoro ad hoc sul Lavoro Agile (vedasi azione specifica).

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. n. dipendenti che rispondono all'indagine (che potrà essere a campione)	0	200	
2. n. dirigenti che rispondono all'indagine (che potrà essere a campione)	0	20	

Preventivo dei costi

Azione realizzata con risorse interne.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Somministrazione di un questionario di monitoraggio sull'organizzazione nella nuova sede .

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: A03-324 - Sede di lavoro

Impatto: 7/10

Responsabile: Caporale Franco

Data Inizio: 01.01.2024 **Data fine:** 31.12.2024

Numero di beneficiari Maschi: 886

Numero di beneficiari Femmine: 1550

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Somministrazione di un questionario di monitoraggio sulla organizzazione nella nuova sede, per verificare se nel Palazzo Regione Piemonte permangono criticità e anche per valorizzare aspetti positivi dei nuovi spazi.

Risultati attesi

Miglioramento dell'utilizzo degli spazi e degli aspetti organizzativi relativi al Palazzo della Regione Piemonte.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. n. dipendenti rispondenti al questionario	0	500	

Preventivo dei costi

Azione realizzata con risorse interne.

Osservazioni

Aggiornamento

Macroambito: Cultura aziendale / Diversity Equality & Inclusion Management

Campo d'indagine: Competenza del management

Attività null - Introduzione di un periodo di compresenza tra "vecchia" e "nuova" posizione organizzativa.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: B04-420 - Regolamenti interni e linee guida
Impatto: 7/10

Responsabile: De Leo Andrea

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

Numero di beneficiari Maschi: 886 **Numero di beneficiari Femmine:** 1550

Stato: Da avviare **Avanzamento:** 0%

Descrizione

Assegnazione incarichi P.O. introducendo un periodo di compresenza tra "vecchia" e "nuova" P.O., indicativamente per un periodo di 6 mesi, allo scopo di favorire il passaggio di conoscenze e competenze specifiche.

Risultati attesi

Migliore gestione del passaggio tra nuova e vecchia P.O. Maggiore senso di appartenenza
Non disperdere il know how professionale.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Definizione Regolamento di assegnazione P.O. con le nuove modalità	0	1	

Preventivo dei costi
azione a costo

zero. **Osservazioni**

Aggiornamento

Attività null - Realizzazione corso per dirigenti sulla comunicazione del feed back valutativo.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: B04-499 - Altro - Competenza dei dirigenti
Impatto: 8/10

Responsabile: Brandolini Marco

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

Numero di beneficiari Maschi: 886 **Numero di beneficiari Femmine:** 1550

Stato: Da avviare **Avanzamento:** 0%

Descrizione

Realizzazione di un corso per dirigenti sulle modalità efficaci di comunicazione del feed back valutativo ai dipendenti.

Risultati attesi

Miglioramento delle modalità di comunicazione del feed back valutativo. Aumento delle competenze dei dirigenti.
Aumento del senso di appartenenza del personale.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. n dirigenti partecipanti / totale dirigenti	0	50%	

Preventivo dei costi

Corso di formazione in presenza di una giornata per tutti i dirigenti della Giunta regionale, spesa presunta circa € 20.000.

Osservazioni

Aggiornamento

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
	Definizione nuovo sistema di valutazione del personale

Campo d'indagine: Sviluppo del personale

Attività null - Definizione nuovo sistema di valutazione del personale.

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

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

Corrispondenza Tassonomia: B04-420 - Regolamenti interni e linee guida
Impatto: 8/10

Responsabile: Brandolini Marco

Data inizio: 01.01.2026 **Data fine:** 31.12.2026

Numero di beneficiari Maschi: 886 **Numero di beneficiari Femmine:** 1550

Stato: Da avviare **Avanzamento:** 0%

Descrizione

Definizione di un nuovo sistema di valutazione del personale e dei dirigenti. All'interno del nuovo sistema di valutazione inserire una parte sull'assegnazione del premio eccellenza che riguarda la definizione dei criteri di assegnazione e delle modalità di comunicazione da parte dei dirigenti.

Risultati attesi

Miglioramento del sistema di valutazione di tutto il personale.
Aggiornamento del sistema di valutazione rispetto alle nuove competenze e alla nuova organizzazione interna.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Aggiornamento Regolamento sul sistema di valutazione	0	1	

Preventivo dei costi

Azione realizzata con risorse interne.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Predisposizione manuale buon rientro.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: B05-512 - Piano del buon rientro

Impatto: 6/10

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

Responsabile: Ricciarelli Francesca

Data Inizio: 01.09.2024 **Data fine:** 31.07.2025

Numero di beneficiari Maschi: 886

Numero di beneficiari Femmine: 1550

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Predisporre un manuale del buon rientro per i dipendenti che tornano dai congedi per maternità/paternità e/o da lunghe assenze.

Tale misura potrà riprendere il lavoro già in parte impostato nell'ambito del progetto "Accompagniamo il tuo rientro".

Il "manuale del buon rientro" sarà utile anche per i neo assunti.

Risultati attesi

Accompagnamento e facilitazione al rientro dei dipendenti dopo lunghe assenze. Aumento del benessere al rientro.

Accompagnamento dei neo assunti.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. manuale per il buon rientro	0	1	

Preventivo dei costi

azione che verrà sviluppata con risorse interne.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Rendere proceduralmente obbligatorio il feed back intermedio nella valutazione del personale.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: B05-599 - Altro - Sviluppo del personale
Impatto: 7/10

Responsabile: Brandolini Marco

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

Numero di beneficiari Maschi: 886 **Numero di beneficiari Femmine:** 1550

Stato: Da avviare **Avanzamento:** 0%

Descrizione

Nella valutazione del personale, rendere proceduralmente obbligatorio il feed back dell'operato del dipendente nella fase della versione intermedia del piano di lavoro.

Quando verrà approvato il nuovo Regolamento sul sistema di valutazione questo adempimento verrà previsto all'interno dello stesso.

Risultati attesi

Maggiore riscontro per ogni dipendente rispetto al suo operato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Possibilità da parte di ogni dipendente di correggere con sufficiente anticipo il proprio operato ,sulla base del feed back ricevuto dal Dirigente.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. passaggio procedurale obbligatorio introdotto	0	1	

Preventivo dei costi

azione a costo

zero. **Osservazioni**

Aggiornamento

Attività null - Revisione Regolamento Mobilità Interna .

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: B05-599 - Altro - Sviluppo del personale
Impatto: 8/10

Responsabile: De Leo Andrea

Data Inizio: 01.01.2024 **Data fine:** 30.04.2025

Numero di beneficiari Maschi: 886 **Numero di beneficiari Femmine:** 1550

Stato: Da avviare **Avanzamento:** 0%

Descrizione

Revisione Regolamento sulla Mobilità interna introducendo banca dati domanda/offerta.

Risultati attesi

Maggiore trasparenza sulla mobilità.

Maggiore flessibilità organizzativa interna.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Approvazione Regolamento aggiornato	0	1	

Preventivo dei costi

Azione realizzata con risorse interne.

Osservazioni

Aggiornamento

Macroambito: Comunicazione

Campo d'indagine: Strumenti per informazione e comunicazione

Attività null - Completare la rilevazione dei carichi di cura.

Macroambito e Campo d'indagine: Comunicazione - Strumenti per informazione e comunicazione.

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: C06-636 - Indagini sui fabbisogni di conciliazione
Impatto: 6/10

Responsabile: Ricciarelli Francesca

Data Inizio: 01.12.2023 **Data fine:** 31.05.2024

Numero di beneficiari Maschi: 886 **Numero di beneficiari Femmine:** 1550

Stato: Da avviare **Avanzamento:** 0%

Descrizione

Definire una modalità specifica e procedere alla rilevazione dei carichi di cura dei dipendenti.

Risultati attesi

Maggiore conoscenza dei bisogni e delle esigenze di conciliazione dei dipendenti.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. % carichi di cura rilevati sul totale	0	60%	

Preventivo dei costi

Azione realizzata con risorse interne.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Dare visibilità ai titolari e referenti delle specifiche materie ed eventuali sostituti.

Macroambito e Campo d'indagine: Comunicazione - Strumenti per informazione e comunicazione.

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

Corrispondenza Tassonomia: A02-216 - Revisione di ruoli e processi di lavoro

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

Impatto: 8/10

Responsabile: Ricciarelli Francesca

Data Inizio: 01.01.2025 **Data fine:** 31.12.2026

Numero di beneficiari Maschi: 886 **Numero di beneficiari Femmine:** 1550

Stato: Da avviare **Avanzamento:** 0%

Descrizione

Dare visibilità ai titolari delle specifiche materie di riferimento e, nei casi dove possibile, individuare un sostituto in grado di supplire quando manca il titolare. Per la Direzione Risorse Umane definire un organigramma complessivo dei ruoli e mansioni.

Risultati attesi

Maggiore chiarezza dei ruoli e competenze, anche rispetto alle procedure interne. Miglioramento della comunicazione interna ed esterna.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Documento riassuntivo titolari e sostituti	0	1	
2. Definizione organigramma Direzione Risorse Umane	0	1	

Preventivo dei costi

Azione realizzata con risorse interne.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Pubblicazione da parte dell'Amministrazione degli o.d.g. incontri relativi alla contratt. sindacale.

Macroambito e Campo d'indagine: Comunicazione - Strumenti per informazione e comunicazione.

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: C06-699 - Altro - Comunicazione
Impatto: 6/10

Responsabile: De Leo Andrea

Data Inizio: 01.01.2024 **Data fine:** 31.12.2026

Numero di beneficiari Maschi: 886 **Numero di beneficiari Femmine:** 1550

Stato: Da avviare **Avanzamento:** 0%

Descrizione

Pubblicare, da parte dell'Amministrazione Regionale, l'o.d.g. degli incontri relativi alla contrattazione sindacale.

Risultati attesi

Aumento della comunicazione relativa ai temi oggetto della contrattazione sindacale. Maggiore senso di appartenenza.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. % o.d.g pubblicati sul totale	0	70%	

Preventivo dei costi
azione a costo

zero. **Osservazioni**

Aggiornamento

Attività null - Rendere pubblici gli upgrade delle P.O..

Macroambito e Campo d'indagine: Comunicazione - Strumenti per informazione e comunicazione.

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: C06-628 - Strumenti di condivisione

Impatto: 7/10

Responsabile: De Leo Andrea

Data inizio: 01.06.2024 **Data fine:** 31.12.2026

Numero di beneficiari Maschi: 886 **Numero di beneficiari Femmine:** 1550

Stato: Da avviare **Avanzamento:** 0%

Descrizione

Rendere pubblici gli upgrade delle P.O.

Risultati attesi

Maggiore trasparenza rispetto alle decisioni dell'Amministrazione Regionale. Maggiore senso di appartenenza.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. % upgrade resi pubblici/totale	0	100%	

Preventivo dei costi

azione a costo

zero. **Osservazioni**

Aggiornamento

Attività null - Richiamo reciproco tra Family Audit e P.A.P..

Macroambito e Campo d'indagine: Comunicazione - Strumenti per informazione e comunicazione.

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: C06-699 - Altro - Comunicazione

Impatto: 6/10

Responsabile: Brandolini Marco

Data Inizio: 01.01.2024 **Data fine:** 31.12.2026

Numero di beneficiari Maschi: 886 **Numero di beneficiari Femmine:** 1550

Stato: Da avviare **Avanzamento:** 0%

Descrizione

Citare il Family Audit all'interno del Piano Azioni Positive della Regione Piemonte

Risultati attesi

Maggiore allineamento tra le progettualità dell' Amministrazione

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. citazione del Family Audit nel P.A.P.	0	1	

Preventivo dei costi

azione a costo

zero. **Osservazioni**

Aggiornamento

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
	Mantenere e valorizzare lo status quo attuale relativo alle misure di flessibilità attive
	Miglioramento interfaccia intranet aziendale

Macroambito: Welfare aziendale / People caring

Campo d'indagine: Contributi finanziari e benefit

Attività null - Prosecuzione bonus trasporti.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: D07-724 - Benefit
Impatto: 6/10

Responsabile: Isaia Massimo

Data Inizio: 01.04.2024 Data fine: 31.12.2024

Numero di beneficiari Maschi: 886

Numero di beneficiari Femmine: 1550

Stato: Da avviare Avanzamento: 0%

Descrizione

Prosecuzione della misura già attiva del bonus trasporti anche per il 2024.

Risultati attesi

Integrazione allo stipendio
Valorizzazione del trasporto pubblico
Attenzione alla sostenibilità ambientale

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. % dipendenti potenzialmente beneficiari / totale dei dipendenti	00	100%	

Preventivo dei costi

La D.G.R. n. 22-5879 del 28.10.2022 ha disposto l'approvazione della riformulazione della Misura, denominata: "Incentivazione dell'utilizzo del trasporto pubblico locale per i lavoratori: bando per il cofinanziamento di titoli di viaggio per i lavoratori vincolato all'utilizzo di abbonamenti annuali", che prevede la copertura dei costi degli abbonamenti con la partecipazione del Ministero dell'Ambiente e Sicurezza Energetica e della Regione Piemonte.

Fondi già accantonati sul capitolo competente.

Osservazioni

Aggiornamento

Campo d'indagine: Servizi al lavoratore e ai familiari

Attività null - Sportello di benessere organizzativo e di ascolto del dipendente.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: D08-840 - Servizi di orientamento e consulenza psicologica

Impatto: 7/10

Responsabile: Ricciarelli Francesca

Data Inizio: 01.04.2024 **Data fine:** 31.12.2026

Numero di beneficiari Maschi: 886 **Numero di beneficiari Femmine:** 1550

Stato: Da avviare **Avanzamento:** 0%

Descrizione

Attivazione dello Sportello benessere e ascolto del dipendente per richieste di supporto psicologico e di accompagnamento nelle problematiche lavorative.

Risultati attesi

Miglioramento del benessere personale e organizzativo

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Report annuale attività sportello	0	3	

Preventivo dei costi

servizio esternalizzato, il preventivo di Euro 180.000 che trova copertura sul capitolo competente.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Studio per l'individuazione di una modalità di gestione dipendenti con fragilità.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: D08-899 - Altro - Servizi al lavoratore e ai familiari
Impatto: 8/10

Responsabile: Ricciarelli Francesca - De Leo Andrea

Data Inizio: 01.01.2024 **Data fine:** 31.12.2024

Numero di beneficiari Maschi: 886 **Numero di beneficiari Femmine:** 1550

Stato: Da avviare **Avanzamento:** 0%

Descrizione

Studio per l'individuazione di una modalità di gestione dei dipendenti con disabilità o con particolari difficoltà lavorative dovute a situazioni di disagio.

Risultati attesi

Accompagnamento e supporto a dipendenti in difficoltà e in situazione di disagio.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Documentazione prodotta sullo studio	0	1	

Preventivo dei costi

Osservazioni

Aggiornamento

Macroambito: Welfare territoriale

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

Attività null - Promozione certificazione "Comune Amico della Famiglia" in Regione.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

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

Impatto: 6/10

Responsabile: Caprioglio Antonella

Data Inizio: 01.01.2024 **Data fine:** 31.12.2026

Numero di beneficiari Maschi: 886

Numero di beneficiari Femmine: 1550

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Promozione della certificazione "Comune Amico della Famiglia" nel territorio piemontese

Risultati attesi

Aumento dei comuni che hanno al centro delle loro politiche l'interesse per la famiglia

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. n. comuni certificati	0	5	

Preventivo dei costi

redazione bandi di finanziamento specifici a costo zero.

Osservazioni

Aggiornamento

Campo d'indagine: Responsabilità sociale d'impresa

Attività null - Integrazione e richiamo reciproco tra Family Audit e Strategia di Sviluppo Sostenibile della Regione.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: E10-1099 - Altro - Responsabilità sociale d'impresa
Impatto: 6/10

Responsabile: Garassino Agostina

Data Inizio: 01.01.2024 **Data fine:** 31.12.2026

Numero di beneficiari Maschi: 886

Numero di beneficiari Femmine: 1550

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Integrazione e richiamo reciproco tra Strategia di Sviluppo Sostenibile della Regione Piemonte e Family Audit

Risultati attesi

Valorizzazione reciproca dei due processi

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. citazione del Family Audit nella Strategia di Sviluppo Sostenibile	0	1	

Preventivo dei costi

azione a costo

zero. Osservazioni

Aggiornamento

Macroambito: Nuove tecnologie

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

Attività null - Miglioramento interfaccia intranet aziendale.

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

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Comunicazione - Strumenti per informazione e comunicazione.

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

Impatto: 7/10

Responsabile: Fassio Alessandra

Data Inizio: 01.01.2024 **Data fine:** 31.12.2024

Numero di beneficiari Maschi: 886

Numero di beneficiari Femmine: 1550

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Studio per il miglioramento dell'interfaccia di intranet nella prospettiva di rendere più agevole la consultazione e il reperimento delle informazioni.

Risultati attesi

Miglioramento della comunicazione interna.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. esito dello studio per un miglioramento dell'interfaccia intranet	0	1	

Preventivo dei costi

Risorse interne.

Osservazioni

Aggiornamento

[raccomandazioniFA_prati

ca] Data **16/11/2023**

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

* 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)