



Piano aziendale

Organizzazione
AZIENDA SANITARIA LOCALE N.3 NUORO

Annualità: Fase preliminare e Prima fase
Consulente: MARTEDDU LUIGI GONARIO
Referente interno: Deiana Luca

Macroambito: Organizzazione del lavoro

Campo d'indagine: Orari e permessi

Attività null - Banca delle ore.

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

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

Corrispondenza Tassonomia: A01-130 - Banca delle ore

Impatto: 9/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Personale

Data Inizio: 01.07.2025 **Data fine:** 31.12.2026

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

Descrizione

Regolamentare la modalità di accantonamento delle ore di lavoro maturate in eccedenza da recuperare seguendo modalità concordate. Informare i lavoratori e le lavoratrici sul corretto utilizzo della misura per esigenze conciliative. Introdurre sistemi di controllo e monitoraggio sul monte ore accantonate e renderlo condivisibile con tutto il personale interessato.

Risultati attesi

Dotarsi di strumenti che agevolino la possibilità di conciliare meglio le esigenze di vita famiglia e lavoro. Aumentare l'engagement dei lavoratori e delle lavoratrici per aumentare il livello di coinvolgimento e soddisfazione

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" a specifica domanda nel questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	
2. Numero di dipendenti che utilizzano lo strumento/su numero totale dei/delle dipendenti.	0	60%	
3. Regolamento dettagliato sull'utilizzo dello strumento della banca delle ore	0	1	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Banca delle ore della solidarietà .

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

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

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

Impatto: 9/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Personale

Data Inizio: 01.07.2025 **Data fine:** 31.12.2026

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

Descrizione

Introdurre e regolamentare la modalità di accantonamento delle ore di lavoro maturate in eccedenza in un fondo ore da destinare a favore di dipendenti con situazioni familiari gravi e urgenti.

Risultati attesi

Possibilità di conciliare meglio le esigenze di vita famiglia e lavoro. Creare un clima di condivisione e solidarietà tra i lavoratori e le lavoratrici quale presupposto importante per una reale e fattiva collaborazione professionale.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Regolamento dettagliato sull'utilizzo dello strumento della banca delle ore della solidarietà	0	1	
2. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" a specifica domanda nel questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	
3. Numero di dipendenti che beneficiano delle ore accantonate/totale dipendenti che ne fanno richiesta	0	60%	
4. Numero di dipendenti che hanno accantonato ore nella banca delle ore della solidarietà/Totale dipendenti	0	60%	

Preventivo dei costi

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Flessibilità in entrata in uscita.

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

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

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

Impatto: 9/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Personale

Data Inizio: 01.07.2025 **Data fine:** 31.12.2026

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Regolamentazione della flessibilità in entrata in uscita. Elaborare un regolamento per uniformare ed adeguare la misura alle esigenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici che operano nell' Azienda

Risultati attesi

Inserire un maggior dettaglio nella regolamentazione dello strumento della flessibilità in entrata e uscita
Ridurre lo stress psicofisico dei lavoratori
Possibilità di conciliare meglio le esigenze di vita famiglia e lavoro.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di dipendenti coinvolti dalla misura/sul totale che ne fanno richiesta.	0	60%	
2. Regolamento dettagliato sull'utilizzo dello strumento della flessibilità	0	1	
3. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" a specifica domanda nel questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Campo d'indagine: Processi di lavoro

Attività null - Programmazione riunioni e incontri per aumentare la motivazione e il benessere .

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

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: Comunicazione - Informazione e comunicazione.

Corrispondenza Tassonomia: A02-232 - Aumento della motivazione/benessere aziendale

Corrispondenza Tassonomia: A02-208 - Programmazione riunioni e incontri

Impatto: 10/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Psicologia aziendale

Data Inizio: 01.10.2025 **Data fine:** 31.12.2026

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Programmare riunioni in orari concilianti per programmare le attività lavorative, condividere gli obiettivi del sistema di Certificazione Family Audit, migliorare il clima aziendale la reciproca conoscenza e condividere i problemi proponendo soluzioni. Programmare gli incontri, anche in modalità telematica con l'utilizzo di piattaforme dedicate per consentire a tutte e tutti le lavoratrici e i lavoratori di potervi partecipare in particolar modo per chi ha bisogni di tipo conciliativo. Affidare il coordinamento delle riunioni ad una figura esperta nella gestione dei gruppi per meglio garantirne l'efficacia e l'efficienza. A tal fine è previsto il coinvolgimento del Servizio di Psicologia aziendale.

Risultati attesi

Ridurre lo stress psicofisico dei lavoratori. Rendere strutturali i momenti di incontro per una maggiore conoscenze e condivisione dei problemi e delle criticità vissute dai colleghi e dalle colleghe dei diversi Settori. Elaborare proposte e soluzioni per aumentare il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici in ottica di Conciliazione vita famiglia e lavoro

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di incontri organizzati	0	4/anno	
2. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" a specifica domanda nel questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	

3. Tasso di presenza medio dei convocati alle riunioni	0	70%	
--	---	-----	--

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni**Aggiornamento****Altre attività collegate**

Numero	Titolo Attività
	Accogliamo i lavoratori e le lavoratrici
	Gruppo di lavoro interno per la condivisione
	Nuove tecnologie per il benessere

Campo d'indagine: Luoghi di lavoro

Attività null - Smart working.

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

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

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

Corrispondenza Tassonomia: A03-302 - Smart working

Impatto: 10/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Personale

Data Inizio: 01.09.2025 **Data fine:** 31.12.2027

Numero di beneficiari Maschi: 151 **Numero di beneficiari Femmine:** 202

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

Descrizione

Regolamentare lo smart working per i lavoratori e le lavoratrici che ne possono fare richiesta in ottica conciliativa anche utilizzando lo strumento in modalità mista. Consentendo ad esempio di poter lavorare durante i rientri pomeridiani in modalità Smart working per esigenze conciliative.

Risultati attesi

Utilizzare lo Smart working come strumento di conciliazione famiglia lavoro per particolari necessità legate a carichi di cura. Utilizzare lo smart working anche in modalità mista prevedendolo durante i rientri pomeridiana per rispondere ad esigenze di conciliazione.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" a specifica domanda nel questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	
2. Numero di contratti di Smart working attivati/numero di richieste	0	50%	
3. Regolamento per la gestione dello Smart Working	0	1	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Sostegno alla mobilità.

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

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

Corrispondenza Tassonomia: A03-328 - Sostegno alla mobilità

Impatto: 9/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Affari generali e legali

Data Inizio: 12.01.2026 **Data fine:** 31.07.2028

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Introdurre misure di sostegno alla mobilità e agli spostamenti dei lavoratori e delle lavoratrici nel percorso casa lavoro, attraverso accordi con i fornitori dei servizi di gestione dei parcheggi e del trasporto pubblico, Nello specifico: parcheggi riservati per i/le dipendenti, tariffe agevolate per l'utilizzo dei mezzi pubblici. Prevedere delle navette che dal parcheggi all'ingresso della città trasportino i /le lavoratori/trici al posto di lavoro.

Risultati attesi

Ridurre lo stress psicofisico dei lavoratori. Facilitare l'accesso ai luoghi di lavoro consentendo un risparmio di tempo e di costi per lo spostamento casa/lavoro. Consentire una maggior cura nella gestione dei tempi dedicati alle esigenze conciliative. Consentire ai lavoratori e alle lavoratrici e loro famiglie di incrementare la capacità di spesa del loro stipendio attraverso la riduzione dei costi.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	
2. Numero di accordi stipulati	0	1 per tipologia di servizio	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Macroambito: Cultura aziendale / Diversity Equality & Inclusion Management

Campo d'indagine: Competenza del management

Attività null - Sviluppo e mantenimento delle competenze per la conciliazione.

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

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

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

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

Impatto: 9/10

Responsabile: Gruppo di lavoro interno - Ufficio formazione

Data Inizio: 01.10.2025 **Data fine:** 31.12.2026

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Partecipazione del Management (Direzione aziendale Direzione di Presidio Ospedaliero, Capi dipartimento

Responsabili della tecnostruttura tecnico amministrativa) ad almeno un evento formativo all'anno sul tema della conciliazione al fine di accrescere la consapevolezza dell'impatto dello standard Family Audit, sul benessere e il rendimento delle/dei lavoratrici/tori e favorire l'aggiornamento continuo. Organizzazione di percorsi formativi anche in modalità FAD.

Risultati attesi

Sviluppare e consolidare la competenza e la capacità di implementare e gestire le politiche di cambiamento in ottica conciliativa del management Accrescere la consapevolezza dell'impatto che il Family Audit ha sul benessere e il rendimento dei lavoratori e delle lavoratrici favorendo allo stesso tempo l'aggiornamento continuo.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" a specifica domanda nel questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col	0	80%	

Piano aziendale			
2. Tasso di presenza medio agli incontri (numero di presenze/numero di convocati)	0	60%	
3. Numero di corsi organizzati	0	1/anno	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni**Aggiornamento**

Campo d'indagine: Sviluppo del personale

Attività null - Accogliamo i lavoratori e le lavoratrici.

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

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

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

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

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Personale

Data Inizio: 12.01.2026 **Data fine:** 31.07.2028

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

Descrizione

Definizione di un piano di on boarding per permettere ad una/un nuova/o dipendente di ambientarsi ed acquisire le conoscenze e le informazioni necessarie ad una corretta integrazione nell'Organizzazione facilitando la socializzazione con i nuovi colleghi. Nello specifico il processo di integrazione consente di conoscere:
il proprio contratto e gli strumenti di conciliazione adottati dall'Azienda
le politiche interne dell'azienda
la cultura aziendale.

Risultati attesi

Rendere l'ambiente di lavoro più inclusivo e rafforzare il senso di appartenenza e collaborazione e benessere Rafforzare le politiche conciliative che promuovono la soddisfazione, la salute psico fisica.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Redazione del piano di On Boarding	0	1	
2. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Formare e sviluppare le competenze e le conoscenze. .

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

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: Comunicazione - Informazione e comunicazione.

Corrispondenza Tassonomia: B05-528 - Sviluppo delle competenze dei lavoratori
Impatto: 9/10

Responsabile: Gruppo di lavoro interno - Ufficio formazione

Data Inizio: 01.10.2025 **Data fine:** 31.12.2026

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

Descrizione

Rilevare i fabbisogni formativi anche attraverso la somministrazione di questionari specifici. Dalla rilevazione dei fabbisogni programmare iniziative di formazione volte all'accrescimento delle Hard Skills e Soft Skills con un'attenzione particolare alle tematiche della conciliazione vita famiglia lavoro. Pianificare interventi formativi rivolti a tutto il personale, finalizzati all'acquisizione delle competenze per l'utilizzo degli applicativi in uso in azienda Dotarsi di piattaforme FAD per la formazione continua e consentire la partecipazione ai corsi di tutti/tutte i/le dipendenti.

Risultati attesi

Sviluppare le competenze professionali utili alle mansioni lavorative, le competenze trasversali quali motivazione e orientamento agli obiettivi, autonomia, lavoro in team e gestione del tempo, capacità di organizzare, comunicazione etc. Aumentare la soddisfazione dei dipendenti. Migliorare il clima organizzativo. Far acquisire a tutti/e i/le dipendenti le competenze sugli applicativi che utilizza l' Azienda per facilitarne l'uso ai fini di una maggiore diffusione delle informazioni.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di corsi organizzati	0	2/anno	
2. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" a specifica domanda nel questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	
3. Numero di questionari raccolti/numero di questionari distribuiti	0	50%	
4. Percentuale di partecipanti ai	0	60%	

corsi / su iscritti.			
----------------------	--	--	--

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Gruppo di lavoro interno per la condivisione.

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

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

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

Corrispondenza Tassonomia: B05-520 - Gruppo di lavoro

Impatto: 10/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno

Data Inizio: 01.07.2025 **Data fine:** 31.12.2025

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

Descrizione

Stabilizzare il Gruppo di lavoro interno del Family Audit con un ruolo propulsivo e di spinta al cambiamento. Il Gruppo di lavoro interno ha il compito della revisione dei processi fa emergere le non conformità e individua le strategie più opportune per tendere al miglioramento continuo nell'ottica della conciliazione famiglia- lavoro. Programmare un incontro tra Dirigenti e Gruppo di lavoro interno per la condivisione pianificazione/monitoraggio della politica di conciliazione famiglia e lavoro.

Risultati attesi

Stabilizzare un gruppo di lavoro che si faccia carico del monitoraggio e della diffusione di strategie efficaci per il cambiamento organizzativo in ottica conciliativa.

Rendere visibile il processo Family Audit.

Creare cultura di conciliazione famiglia-lavoro.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" a specifica domanda nel questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	
2. Numero di incontri del Gruppo di lavoro interno	0	3/anno	
3. Numero di incontri con il Management	0	1/anno	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
	Servizi di orientamento e consulenza psicologica
	Nuove tecnologie per il benessere

Macroambito: Comunicazione

Campo d'indagine: Informazione e comunicazione

Attività null - Comunicazione esterna del Family Audit.

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

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

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

Impatto: 8/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Comunicazione e relazioni istituzionali

Data Inizio: 12.01.2026 **Data fine:** 31.12.2026

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

Descrizione

Disseminare la cultura della conciliazione attraverso l'inserimento di una sezione dedicata al Family Audit sulla pagina del sito istituzionale della ASL pubblicando notizie, informazioni, relative alle politiche della conciliazione. Prevedere una newsletter con informazioni specifiche sulle tematiche della conciliazione famiglia lavoro e parità di genere.

Risultati attesi

Diffondere un'immagine di organizzazione conciliante che attragga nuove risorse e nuove professionalità e che diventi azione di disseminazione di best practices sulla conciliazione vita famiglia lavoro.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	
2. Numero di articoli pubblicati	0	1/trimestre	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Comunicazione interna: il BOX delle idee.

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

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

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

Impatto: 8/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Comunicazione e relazioni istituzionali

Data inizio: 12.01.2026 **Data fine:** 31.12.2026

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

Descrizione

Predisposizione di strumenti di informazione rivolti al personale sul Family Audit e sui servizi di conciliazione famiglia e lavoro offerti dall'organizzazione. Attivare all'interno del sito istituzionale dell'Azienda un'area riservata per i/le dipendenti per le informazioni sul Family Audit e sulle politiche di welfare aziendale. Raccogliere le idee e le istanze le "lamentele" dei/le lavoratori/trici sulle necessità di conciliazione vita famiglia lavoro. Utilizzare nuovi canali di comunicazione come WhatsApp. Predisporre un regolamento per la gestione delle segnalazioni e delle "lamentele"

Risultati attesi

Coinvolgere tutti i lavoratori e le lavoratrici nel processo di cambiamento inserito con lo standard Family Audit Rafforzare la consapevolezza dell'importanza delle azioni inserite nel Piano, partecipare alla sua realizzazione e porsi in termini propositivi per eventuali azioni di miglioramento.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" a specifica domanda nel questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	
2. Regolamento gestione delle informazioni "lamentele"	0	1	
3. Numero di notizie sui temi della conciliazione pubblicati	0	1/trimestre	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Indagini sui fabbisogni di conciliazione e di valutazione benessere organizzativo .

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

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

Corrispondenza Tassonomia: C06-636 - Indagini sui fabbisogni di conciliazione
Impatto: 9/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Comunicazione e relazioni istituzionali
Data Inizio: 31.07.2026 **Data fine:** 31.12.2027

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

Descrizione

Rendere strutturali gli strumenti d'indagine sui fabbisogni di conciliazione famiglia e lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e sulle preferenze riguardanti servizi di welfare aziendale che impattano positivamente sui bisogni di conciliazione. Predisporre e somministrazione questionari per la rilevazione della soddisfazione del personale, clima aziendale, stress lavoro correlato, soddisfazione per le misure di conciliazione e la valutazione delle competenze del management nella gestione e nell'efficacia delle politiche di conciliazione famiglia e lavoro introdotte dall'Azienda

Risultati attesi

Rendere partecipi i Lavoratori e le Lavoratrici delle scelte e azioni implementate dall'Organizzazione sulle tematiche della Conciliazione rafforzando il senso di appartenenza attraverso proposte condivise di miglioramento delle azioni attente alle esigenze di conciliazione vita famiglia lavoro.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di questionari compilati/numero di questionari distribuiti	0	40%	
2. Numero di questionari di valutazione distribuiti/totale dipendenti	0	1/anno	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
	Banca delle ore
	Banca delle ore della solidarietà
	Flessibilità in entrata in uscita
	Programmazione riunioni e incontri per aumentare la motivazione e il benessere
	Smart working
	Sostegno alla mobilità
	Sviluppo e mantenimento delle competenze per la conciliazione
	Accogliamo i lavoratori e le lavoratrici
	Formare e sviluppare le competenze e le conoscenze.
	Gruppo di lavoro interno per la condivisione
	Convenzioni e mappa dei servizi per i lavoratori e le loro famiglie
	Piano aziendale di Welfare
	Nido Aziendale
	Servizi di orientamento e consulenza psicologica
	Spazi per attività: palestra aziendale
	Spazio bimbo aziendale
	Sinergia tra organizzazioni
	Rendicontazione Family Audit e diffusione della conciliazione nel territorio

Macroambito: Welfare aziendale / People caring

Campo d'indagine: Contributi finanziari e benefit

Attività null - Convenzioni e mappa dei servizi per i lavoratori e le loro famiglie.

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

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

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

Corrispondenza Tassonomia: D07-740 - Convenzioni per le famiglie dei lavoratori
Impatto: 9/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Personale - Servizio Programmazione e controllo

Data Inizio: 01.07.2026 **Data fine:** 31.07.2028

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

Descrizione

Predisporre, attraverso l'adesione ad una piattaforma di gestione dei servizi di Welfare, un elenco di servizi di conciliazione famiglia e lavoro disponibili sul territorio per attivare convenzioni con centri estivi, doposcuola, palestre esercizi commerciali assistenza anziani e malati, attività ricreative, scontistica sul trasporto pubblico per le famiglie dei lavoratori, attività ludico e ricreative, assicurazione e previdenza, abbigliamento, supermercati, parcheggi nei pressi delle spiagge etc.

Risultati attesi

Consentire alle famiglie di vivere il territorio potendo usufruire di una serie di beni e servizi agevolati aumentando la capacità di spesa per il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di servizi individuati per ogni tipologia	0	1	
2. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le	0	80%	

azioni adottate col Piano aziendale			
-------------------------------------	--	--	--

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Piano aziendale di Welfare .

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

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

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

Corrispondenza Tassonomia: D07-799 - Altro - Contributi finanziari e benefit

Impatto: 10/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Personale - Servizio Programmazione e controllo

Data Inizio: 01.07.2026 **Data fine:** 31.07.2028

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

Descrizione

Attivare un processo di rilevazione dei fabbisogni di Welfare e predisporre un Piano di welfare aziendale che preveda iniziative, programmi e benefici per i lavoratori e le lavoratrici dell'Azienda. (Welfare integrativo, Benefit). Definizione di criteri per l'assegnazione dei premi di produttività anche in forma di welfare aziendale che tengano conto della presenza di carichi di cura e dell'utilizzo di strumenti di conciliazione.

Risultati attesi

Rilevare il reale fabbisogno di welfare nell'organizzazione per predisporre un piano di azioni che rispondano alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici. Migliorare il clima aziendale e il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. Rafforzare le misure volte alla conciliazione di vita famiglia e lavoro.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" a specifica domanda nel questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	
2. Questionario rilevazione dei fabbisogni	0	1/anno	
3. redazione di un piano di welfare	0	1	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Campo d'indagine: Servizi al lavoratore e ai familiari

Attività null - Nido Aziendale .

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

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

Corrispondenza Tassonomia: D08-812 - Nido aziendale

Impatto: 9/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Affari generali e legali - Servizio Personale

Data Inizio: 01.07.2026 **Data fine:** 31.07.2028

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

Descrizione

Ridefinire le regole di funzionamento dell'asilo nido aziendale perché risponda alle esigenze conciliative delle lavoratrici e dei lavoratori.

Risultati attesi

Stabilire regole in sede di aggiudicazione del servizio di gestione del nido che rispondano alle reali esigenze di conciliazione delle famiglie dei/le dipendenti. Ampliare la possibilità dei utilizzo del servizio di asilo nido aziendale anche prevedendo sinergie con altre realtà del territorio (Comune, Provincia, Tribunale etc.)

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di posti attivati in aggiunta a quelli già presenti	0	20%	
2. Numero di iscrizioni al nido/numero di richieste	0	70%	
3. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" a specifica domanda nel questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	
4. Stesura nuovo regolamento	0	1	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Servizi di orientamento e consulenza psicologica.

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

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

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

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

Impatto: 9/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno- Servizio Psicologia aziendale

Data Inizio: 01.07.2026 **Data fine:** 31.07.2028

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

Descrizione

Attivazione del servizio orientamento, consulenza psicologica, mediazione familiare per le lavoratrici e i lavoratori

Risultati attesi

Intercettare i segnali di stress, di burnout e ansia, gestire le aspirazioni di crescita personale e professionale per garantire qualità della vita sul lavoro e benessere delle persone.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di accessi al servizio/numero di richieste da parte dei dipendenti	0	60%	
2. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Spazi per attività: palestra aziendale.

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

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

Corrispondenza Tassonomia: D08-822 - Spazi per attività ricreative/culturali
Impatto: 9/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Tecnico logistico e patrimonio

Data Inizio: 01.07.2026 **Data fine:** 31.07.2028

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

Descrizione

Creare Spazi per lo svolgimento di attività ricreative. Predisporre un'area, per i lavoratori e le lavoratrici, destinata al fitness da utilizzare per attività fisica in particolari momenti di pausa prima o dopo il lavoro.

Risultati attesi

Prendersi cura del benessere psico fisico dei lavoratori e delle lavoratrici per una maggiore fidelizzazione per attrarre, reclutare e trattenere risorse umane di valore.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	
2. Predisposizione dello spazio palestra	0	1	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Attività null - Spazio bimbo aziendale.

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

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

Corrispondenza Tassonomia: D08-816 - Spazio bimbo o allattamento nel luogo di lavoro
Impatto: 9/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Affari generali e legali - Servizio Tecnico logistico e patrimon

Data Inizio: 01.07.2026 **Data fine:** 31.07.2028

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

Descrizione

Attivare un servizio di baby-sitting con l'utilizzo di spazi e attrezzature aziendali per l'assistenza e cura dei bambini, di età compresa di solito tra i 3 e i 12 anni delle lavoratrici e dei lavoratori da utilizzare nei casi in cui l'orario di lavoro si protrae oltre il turno stabilito o in casi di richiamo in servizio per emergenze particolari o nei casi vi è una sospensione delle attività scolastiche per brevi periodi o in occasione delle festività Natalizie o Pasquali.

Risultati attesi

Consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di poter usufruire degli spazi dall'Azienda per i propri figli consentendo di poter meglio conciliare le attività lavorative con quelle familiari e non gravare eccessivamente sulle finanze della famiglia. Migliorare il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici riducendo lo stress e le preoccupazioni derivanti dall'organizzazione della vita familiare.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" a specifica domanda nel questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	
2. Numero di giornate di attivazione del servizio	0	3 gg/settimana	
3. Grado di utilizzo dello spazio (numero di presenze al giorno misurato su un campione di giornate)	0	6	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Macroambito: Welfare territoriale

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

Attività null - 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: Comunicazione - Informazione e comunicazione.

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

Corrispondenza Tassonomia: E09-952 - Sinergia tra organizzazioni
Impatto: 10/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Comunicazione e relazioni istituzionali
Data Inizio: 01.07.2026 **Data fine:** 31.07.2028

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

Descrizione

Attivare piattaforme di condivisione nel territorio in ottica di welfare generativo con organizzazioni certificate Family Audit e comunque con tutte le realtà pubbliche e private attente alle tematiche della famiglia e sensibili alle politiche della Parità di genere Creare partnership territoriali per la condivisione di servizi di welfare aziendale.

Risultati attesi

Mettere a disposizione un numero sempre più ampio di strumenti di welfare nel territorio condividendo i servizi (asili nido, baby sitting, consulenza psicologica, strutture dove allocare i servizi etc.) per creare economie di scala. Possibilità di conciliare meglio le esigenze di vita famiglia e lavoro e ridurre lo stress psico fisico. Abitare i territori.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di organizzazioni con cui sono stabilite sinergie per la condivisione di servizi	0	4	
2. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni**Aggiornamento**

Campo d'indagine: Responsabilità sociale d'impresa

Attività null - Rendicontazione Family Audit e diffusione della conciliazione nel territorio.

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

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

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

Corrispondenza Tassonomia: E10-1012 - Diffusione della conciliazione nel territorio
Impatto: 8/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Comunicazione e relazioni istituzionali

Data Inizio: 11.01.2027 **Data fine:** 31.07.2028

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

Descrizione

Diffondere le informazioni sul valore sociale creato e distribuito dall'introduzione del sistema Family Audit in Azienda. Far conoscere a livello territoriale, le tematiche relative alla conciliazione famiglia e lavoro dandone evidenza nei documenti ufficiali, all'interno di manifestazioni ed eventi pubblici.

Risultati attesi

Disseminare, anche attraverso incontri informativi, le tematiche legate alla conciliazione vita famiglia lavoro. Diffondere le buone pratiche a vantaggio dello sviluppo di tutto il territorio anche con l'obiettivo di arginare il fenomeno dello spopolamento delle Comunità locali. Coinvolgere il territorio nel processo di cambiamento avviato con il Family Audit.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	
2. Numero di informazioni sul valore creato e distribuito	0	1/anno	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Macroambito: Nuove tecnologie (Linee guida 2016)

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

Attività null - Nuove tecnologie per il benessere.

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

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

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

Corrispondenza Tassonomia: F11-1104 - Dotazione tecnologica

Corrispondenza Tassonomia: F11-1120 - Strumenti ICT di supporto al processo Family Audit

Impatto: 10/10

Responsabile: Gruppo di Lavoro interno - Servizio Comunicazione e relazioni istituzionali

Data Inizio: 01.09.2025 **Data fine:** 31.12.2026

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Potenziare gli strumenti tecnologici software in particolare per far risparmiare tempo ai lavoratori nello svolgimento delle proprie mansioni o di supportare in generale la conciliazione famiglia e lavoro all'interno dell'organizzazione. Valutare la possibilità di uniformare o raccordare gli applicativi utilizzati dalla ASL 3 e da ARES per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di poter ricevere e comunicare in modo omogeneo. Introdurre sistemi informatici per consentire di poter comunicare informare e ricevere lamentele, suggerimenti, segnalazioni da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

Risultati attesi

Aggiornare gli strumenti informatici e tecnologici per ottimizzare il lavoro in ottica di time saving e condivisione del lavoro. Uniformare gli applicativi della ASL 3 e ARES per una maggiore efficacia nella comunicazione e nella gestione delle informazioni (banca delle ore, permessi legge 104 etc.) . Consentire al maggior numero dei/delle dipendenti di poter utilizzare le dotazioni informatiche. Ridurre lo stress psico fisico dei lavoratori. Conciliare meglio le esigenze di vita e lavoro.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di dipendenti formati all'	0	70%	

utilizzo gli applicativi dell'Azienda;			
2. Percentuale di risposte "soddisfatto" o "molto soddisfatto" questionario di rilevazione della soddisfazione dei dipendenti per le azioni adottate col Piano aziendale	0	80%	

Preventivo dei costi

Non determinabile a priori.

Osservazioni

Aggiornamento

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
	Programmazione riunioni e incontri per aumentare la motivazione e il benessere
	Smart working
	Sviluppo e mantenimento delle competenze per la conciliazione
	Formare e sviluppare le competenze e le conoscenze.
	Comunicazione esterna del Family Audit
	Comunicazione interna: il BOX delle idee
	Indagini sui fabbisogni di conciliazione e di valutazione benessere organizzativo
	Convenzioni e mappa dei servizi per i lavoratori e le loro famiglie
	Piano aziendale di Welfare
	Sinergia tra organizzazioni
	Rendicontazione Family Audit e diffusione della conciliazione nel territorio

Macroambito: Parità di Genere

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

Macroambito: Più Agile

Campo d'indagine: Organizzazione agile e flessibile

Data **26/04/2025**

*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)