

**Piano triennale delle attività 2015 - 2018**

Descrizione dell'attività	Risultati attesi	Indicatore di risultato
1 Introduzione di un regolamento del part-time per formalizzare le consuetudini già presenti e definirne i criteri di fruizione	Adeguata conoscenza all'interno della cooperativa delle possibilità di ricorso al PT	Stesura del regolamento e sua diffusione all'interno della cooperativa
2. Introduzione del part-time come diritto al rientro dalla maternità fino al 3° anno di vita del bambino	Agevolare il rientro al lavoro di tutte le collaboratrici dopo la maternità	Utilizzo del part-time da parte delle madri che ne hanno diritto
3. Estensione della possibilità di utilizzo del part-time a coloro che hanno necessità di conciliazione	Incremento del numero di collaboratori che utilizzano il PT oltre ai casi di maternità/ paternità attualmente previsti	Aumento di almeno una unità del numero di collaboratori che utilizzano il part-time al di fuori dei casi di rientro dalla maternità
4. Modifica del regolamento della banca delle ore.	Aumento della flessibilità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero ore movimentate in banca ore</li> <li>• Numero operatori che utilizzano la banca ore</li> </ul>
5. Composizione delle equipe in base alla complementarietà delle esigenze di conciliazione delle persone	Maggiori possibilità di conciliazione per i singoli membri dell'equipe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mappatura dei parametri significativi per ciascuna equipe</li> <li>• Rimodulazione della composizione delle equipe</li> </ul>
6. Definizione di Linee Guida che introducano le esigenze di conciliazione tra i parametri per la programmazione dei turni	Possibilità di prendere maggiormente in considerazione le esigenze di conciliazione dei diversi membri dell'equipe	Predisposizione delle Linee Guida
7. Estendere anche ai padri - con figli sotto i 3 anni o con più di 2 figli minori di cui uno inferiore ai 5 anni - l'esonero dalla partecipazione alle settimane di vacanza della propria casa nel corso dell'anno.	Maggior responsabilizzazione dei padri nel lavoro di cura dei figli	Numero utilizzatori effettivi su numero utilizzatori potenziali
8. Analisi dei fabbisogni di tirocinanti, stagisti e attivazione di un servizio interno di ricerca e selezione, attivando contatti stabili con gli enti di riferimento.	Consentire all'equipe una maggior flessibilità nella programmazione dei turni e nella gestione quotidiana della casa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evidenza delle attività poste in essere dalla referente e dei risultati conseguiti</li> </ul>
9. Attivazione di un servizio interno di coordinamento dei volontari	Miglior utilizzo delle risorse e delle competenze fornite dai volontari	Numero di volontari attivati

10. Attivazione di contatti con altre realtà SOS finalizzati allo scambio di buone pratiche nella gestione della flessibilità organizzativa	Introduzione di nuove forme di conciliazione sperimentate da altre realtà simili	Evidenza dei contatti attivati e della documentazione raccolta
11. Studio di fattibilità per l'introduzione di periodi sabbatici che evitino il burn-out precoce degli educatori.	Introdurre la possibilità per gli operatori di fruire di periodi di riposo dal lavoro.	Effettuazione dello studio di fattibilità
12. Introduzione del forme di lavoro in remoto per i collaboratori con necessità di conciliazione.	Introdurre maggiori possibilità di conciliazione per i collaboratori	Utilizzo del forme di lavoro in remoto per almeno 2 ore al mese da parte di almeno 20 collaboratori
13. Partecipazione a momenti dedicati alla conciliazione organizzati dal territorio, così da sviluppare un confronto costruttivo con altre realtà	Diffondere una maggior sensibilità alla conciliazione nel territorio	Numero eventi esterni a cui i responsabili partecipano
14. Introduzione nel piano formativo di un'area specifica dedicata alla conciliazione	Sviluppare una maggior cultura della conciliazione tra i collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di seminari e workshop organizzati all'interno o nel territorio a cui gli operatori partecipano</li> <li>• Numero di operatori coinvolti</li> </ul>
15. Attivazione di un gruppo di lavoro sui "silver workers"	Individuazione di modalità concrete di impiego degli operatori con alta anzianità di servizio	Definizione di percorsi lavorativi alternativi o di strumenti di sostegno per i lavoratori con maggiore anzianità di servizio
16. Possibilità di inserire - su richiesta del collaboratore - nel colloquio annuale con il Direttore uno spazio dedicato agli aspetti riguardanti la conciliazione	Possibilità di soluzione di eventuali specifici problemi di conciliazione	Numero colloqui con a tema la conciliazione
17. Possibilità di fruire di una consulenza psicologica individuale e non solo di equipe	Riduzione dello stress da lavoro correlato	Inclusione nelle Linee Guida
18. Introdurre in organigramma la figura del "Referente Family Audit"	Gestione del processo Family Audit	Indicazione del ruolo e della persona in organigramma
19. Mantenere attivo il gruppo di lavoro interno Family Audit e lasciarlo aperto all'adesione di altri partecipanti.	Gestione del processo Family Audit e puntuale realizzazione delle iniziative contenute nel Piano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero riunioni del gruppo di lavoro</li> <li>• Numero partecipanti</li> </ul>

<p>20. Promuovere e diffondere la cultura della conciliazione all'interno del Villaggio utilizzando adeguati mezzi di comunicazione</p>	<p>Diffusione e utilizzo tra i collaboratori degli istituti e delle misure a favore della conciliazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attivazione di una casella e-mail dedicata</li> <li>• Utilizzo di una pagina web dedicata all'interno del sito internet del Villaggio</li> <li>• Utilizzo degli strumenti di comunicazione tradizionali</li> <li>• Predisposizione di un Vademecum della conciliazione</li> </ul>
<p>21. Estensione di alcune convenzioni cui ha accesso la cooperativa anche ai i dipendenti</p>	<p>Risparmio economico per i collaboratori</p>	<p>Numero convenzioni attivate</p>
<p>22. Verifica e valutazione delle modalità di utilizzo di una baby-sitter nei casi di urgenza e di impossibilità a portare il figlio al lavoro.</p>	<p>Possibilità di avere un aiuto di fiducia nel lavoro di cura</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero ore di baby-sitting utilizzate</li> <li>• Numero utilizzatori</li> </ul>
<p>23. Predisposizione di una semplice procedura (Buon rientro) che definisca attività e responsabilità nella gestione del periodo di maternità</p>	<p>Creare un clima favorevole al rientro dall'aspettativa per maternità/paternità</p>	<p>Predisposizione della procedura</p>
<p>24. Verificare le modalità con cui collaborare con la Circostrizione per sensibilizzare il territorio sull'importanza della cultura dell'accoglienza verso i minori.</p>	<p>Diffusione di una maggior sensibilità sui temi dell'accoglienza, dell'adozione e dell'affido</p>	<p>Numero incontri effettuati</p>
<p>25. Adesione ad uno dei Distretti Famiglia presenti a Trento</p>	<p>Partecipazione alle iniziative a favore delle famiglia attuate nel Distretto</p>	<p>Adesione ad un Distretto Famiglia</p>
<p>26. Predisposizione di forme di rendicontazione sociale che evidenzino l'attenzione alla conciliazione presente nel Villaggio</p>	<p>Inclusione delle politiche di conciliazione tra le politiche di gestione del personale (stakeholder interno)</p>	<p>Pubblicazione del Bilancio Sociale 2016 con riferimenti all'importanza della conciliazione per il Villaggio</p>
<p>27. Adempiere da remoto alle incombenze legate alla gestione dell'orario, dei permessi e delle ferie, che attualmente richiedono la compilazione in loco degli appositi documenti</p>	<p>Utilizzo da remoto di alcune procedure aziendali</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisto pacchetto gestionale</li> <li>• Corsi di formazione frequentati dagli operatori</li> <li>• Numero accessi da remoto</li> </ul>