



Piano aziendale

Organizzazione
MUSEO DELLE SCIENZE

Annualità: Consolidamento - 2° anno
Consulente: TRUBIANO PAOLO
Referente interno: GIOVANNINI ALBERTA

Macroambito: Organizzazione del lavoro

Campo d'indagine: Orari e permessi

Attività C01-003 - Orario riunioni di lavoro.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

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

Corrispondenza Tassonomia: A01-124 - Flessibilità: pausa pranzo

Corrispondenza Tassonomia: A01-130 - Banca delle ore

Impatto: 6/10

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

Responsabile: Direzione Risorse Umane

Data Inizio: 16.05.2025 Data fine: 15.05.2028

Numero di beneficiari Maschi: 50

Numero di beneficiari Femmine: 77

Stato: In corso

Avanzamento: 33%

Descrizione

Pianificare con adeguato anticipo e in orario di ufficio le riunioni di lavoro.

Risultati attesi

possibilità di organizzarsi dal punto di vista professionale e privato

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero reclami per aver disatteso la misura	0	0	0
2.	maggiore	maggiore	

Preventivo dei costi

Costi organizzativi di gestione delle diverse misure.

Osservazioni

Aggiornamento

mail promemoria ai direttori/dirigenti riguardante la pianificazione delle riunioni con congruo anticipo, possibilmente nelle fasce orarie obbligatorie o in alternativa concordate con appositi strumenti (es.doodle)

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
C01-011	Microcredito e banca ore solidale

Campo d'indagine: Processi di lavoro

Attività C01-002 - Razionalizzazione dei flussi comunicativi interni.

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

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

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Più Agile - Organizzazione agile e flessibile.

Corrispondenza Tassonomia: H13-1364 - AGILE ORGANIZATION Adozione di strumenti user-friendly

Corrispondenza Tassonomia: H13-1354 - DATA SHARING Adozione di strumenti basati sul modello "software as a service"

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

Corrispondenza Tassonomia: A02-208 - Programmazione riunioni e incontri

Impatto: 7/10

Responsabile: Direzione

Data Inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Numero di beneficiari Maschi: 50 **Numero di beneficiari Femmine:** 77

Stato: Da avviare **Avanzamento:** 33%

Descrizione

Valorizzazione delle app di Microsoft 365 per un più efficace presidio dei processi:

- sensibilizzazione del personale sull'uso consapevole della homepage di Sharepoint
 - sperimentazione dell'uso di Teams (gruppi e canali) per team di progetto e non per uffici
 - impiego di Planner come scadenziario a discrezione del singolo ufficio
- oltre a riunioni intersettoriali per informazione e aggiornamenti su tematiche trasversali.

Risultati attesi

Miglior efficacia delle comunicazioni, maggior consapevolezza da parte del personale su quanto avviene nell'organizzazione al di fuori del proprio settore

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. invio effettuato/non effettuato	no	sì	no

Preventivo dei costi

Costi di formazione e consulenza.

Osservazioni

Aggiornamento

Promemoria con link ai tutorial su utilizzo app microsoft 365 – "planner", sharepoint e

gruppi e canali di teams

Attività C01-004 - supporto gestionale.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: A02-220 - Interscambiabilità

Corrispondenza Tassonomia: A02-204 - Programmazione attività

Corrispondenza Tassonomia: A02-299 - Altro - Processi di lavoro

Impatto: 8/10

Responsabile: Direzione Risorse Umane

Data Inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Numero di beneficiari Maschi: 50 **Numero di beneficiari Femmine:** 77

Stato: In corso **Avanzamento:** 100%

Descrizione

Individuare azioni di supporto a favore dei direttori al fine di fornire strumenti e metodologie di distribuzione e monitoraggio dei carichi di lavoro nell'ambito delle unità organizzative relativamente coordinate.

Risultati attesi

Carichi di lavoro meglio distribuiti, per una maggior 'vivibilità' dei ruoli interessati

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di azioni intrapresi (corsi di formazioni, consulenze..)	---	+1	1

Preventivo dei costi

Costi di coordinamento e monitoraggio (in particolare da parte delle figure di Direzione).

Osservazioni

Aggiornamento

è stato avviato un percorso di consulenza rivolto al personale in area dirigenziale/direttiva/funzionari, per miglioramento utilizzo degli strumenti e metodologie di distribuzione e monitoraggio dei carichi di lavoro.

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
C01-021	Feedback di progetto

Campo d'indagine: Luoghi di lavoro

Attività C01-005 - Miglioramento degli spazi di lavoro e riunione.

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

Macroambito e Campo d'indagine collegato: Più Agile - Organizzazione agile e flessibile.

Corrispondenza Tassonomia: A03-324 - Sede di lavoro

Corrispondenza Tassonomia: A03-332 - Comfort e accessibilità del luogo di lavoro

Corrispondenza Tassonomia: H13-1368 - LOGISTICA Pianificazione degli spazi fisici all'interno dell'organizzazione

Impatto: 7/10

Responsabile: Direzione

Data Inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Numero di beneficiari Maschi: 55

Numero di beneficiari Femmine: 77

Stato: Conclusa

Avanzamento: 100%

Descrizione

Mappatura degli spazi disponibili per diversificare le location dedicate a lavoro individuale e/o riunioni, favorendo il personale tramite incrocio tra vicinanza alla sede, gli spazi della sede, le mansioni della persona.

Valorizzare ad esempio

- Palazzo delle Albere per riunioni
- gli spazi ex-CTE e di altri esercizi del quartiere per convenzioni sull'uso per riunioni
- spazi esterni e terrazza per riunioni all'aperto
- la prenotazione delle stanze per call (tramite opportuno dispositivo, che potrebbe essere il Calendario di Outlook)
- la rotazione del lavoro agile, in modo da razionalizzare la corrispondente occupazione degli spazi

Risultati attesi

Razionalizzazione dell'uso degli spazi per favorire la conciliazione e la mobilità del personale

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Occasioni annue in cui riunioni si sono svolte al di fuori degli spazi del Museo	---	6	0

Preventivo dei costi

Costi organizzativi di gestione del piano riunioni e della prenotazione degli spazi per conference call; eventuali costi di affitto spazi.

Osservazioni

Aggiornamento

Effettuata ricognizione degli spazi disponibili per riunioni con direttore Uff. Tecnico, al momento è disponibile esclusivamente sala riunioni ricerca 2° piano lato uffici.

A Palazzo delle Albere, spazi liberi utilizzati per materiale mostre.

Vista la disponibilità e frequenza di riunioni online, si considera non necessario impegnare risorse economiche in affitto spazi fuori dal museo.

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
C01-022	Lavoro agile e conciliativo

Macroambito: Cultura aziendale / Diversity Equality & Inclusion Management

Campo d'indagine: Competenza del management

Attività C01-001 - Age management.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: B04-440 - Diversity management

Corrispondenza Tassonomia: B04-499 - Altro - Competenza dei dirigenti

Impatto: 8/10

Responsabile: Direzione Risorse Umane

Data Inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Numero di beneficiari Maschi: 50

Numero di beneficiari Femmine: 77

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Azioni di supporto formativo e consulenziale al management dell'Ente per acquisire competenze in materia di gestione della complessità derivante dalla compresenza di più generazioni nel personale. Tali competenze devono essere finalizzate alla valorizzazione del contributo specifico di ciascuna fascia d'età e alla prevenzione dei conflitti, potenzialmente derivanti dalle seguenti 'linee di frizione':

- presidio dell'ufficio vs. lavoro da remoto
- istanze diverse di conciliazione vita-lavoro
- possibile disallineamento tra competenze e seniority
- mindset digitale e uso dei dispositivi tecnologici.

Risultati attesi

Riconoscimento reciproco e valorizzazione delle diverse componenti generazionali del personale e miglioramento del clima organizzativo

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Percentuale di dirigenti e quadri coinvolti/i nel percorso	---	100%	

Preventivo dei costi

Così di docenza e consulenza, costo del lavoro del personale formato.

Osservazioni

Aggiornamento

Sono in corso valutazioni di possibili percorsi formativi

Attività C01-006 - Formazione management sulla conciliazione.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

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

Corrispondenza Tassonomia: B04-404 - Competenza del management nella gestione della conciliazione

Corrispondenza Tassonomia: B04-412 - Incontri del management sui temi della conciliazione

Impatto: 8/10

Responsabile: Direzione

Data inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Numero di beneficiari Maschi: 3

Numero di beneficiari Femmine: 3

Stato: In corso

Avanzamento: 80%

Descrizione

Azioni formative rivolte alle figure di responsabilità sugli uffici del Museo, al fine di approfondire le ricadute concrete dell'orientamento alla conciliazione sulla gestione delle risorse umane, ad esempio a proposito di

- sostenibilità dei carichi di lavoro
- orari delle riunioni

Risultati attesi

Maggior consapevolezza rispetto alle politiche di conciliazione da parte del management

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Figure di responsabilità annualmente coinvolte in percorsi formativi	0	6	6

Preventivo dei costi

Costi di docenza, costi organizzativi, costo del lavoro delle figure coinvolte.

Osservazioni

Aggiornamento

Percorso di piano strategico del museo.

Campo d'indagine: Sviluppo del personale

Attività C01-007 - Formazione team building e relazioni gentili.

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

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

Corrispondenza Tassonomia: G12-1299 - Altro - Politiche e strategie per la parità di genere

Corrispondenza Tassonomia: B05-520 - Gruppo di lavoro

Impatto: 7/10

Responsabile: Direzione Risorse Umane

Data Inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Azioni formative per gruppi di lavoro omogenei (uffici o loro sottoarticolazioni) per rafforzare le relazioni interne e orientarle agli obiettivi, oltre che per promuoverne la 'gentilezza' e l'inclusività

Risultati attesi

Miglior clima di lavoro in ciascun gruppo

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Frazione del personale che annualmente partecipa a tali azioni formative	---	33%	

Preventivo dei costi

Costi di docenza, organizzativi (analisi fabbisogni, coordinamento, verifica efficacia) e del lavoro del personale formato.

Osservazioni

Aggiornamento

Formazione team building e benessere individuale presso il Giardino botanico delle Viote.

Attività C01-008 - Ampliamento dei partner per la formazione.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: B05-528 - Sviluppo delle competenze dei lavoratori
Corrispondenza Tassonomia: B05-524 - Formazione dei lavoratori sulla conciliazione
Impatto: 7/10

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

Responsabile: Direzione

Data Inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

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

Descrizione

Poiché attualmente il partner per l'organizzazione di percorsi formativi a catalogo è unico, ampliare la platea degli enti formativi con cui collaborare per personalizzare l'offerta sui fabbisogni del personale.

Risultati attesi

Personalizzazione dell'offerta sui fabbisogni anche conciliativi del personale

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Partner formativi a catalogo disponibili annualmente	1	2	

Preventivo dei costi

Costi organizzativi di individuazione e interlocuzione con i partner + di analisi fabbisogni formativi.

Osservazioni

Aggiornamento

Valutazione di formazioni da parte di altri enti formatori su determinate tematiche (es. Sicurezza, Ricerca, comunicazione nei musei, genere, valutazione progetti)

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
C01-020	Formazione GEP

Macroambito: Comunicazione

Campo d'indagine: Informazione e comunicazione

Attività C01-009 - Rapporto con i partner istituzionali.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

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

Corrispondenza Tassonomia: C06-604 - Immagine esterna

Impatto: 7/10

Responsabile: Settore Marketing e Fundraising

Data Inizio: 16.05.2025 Data fine: 15.05.2028

Stato: Da avviare Avanzamento: 0%

Descrizione

Invio di inviti personalizzati a partner istituzionali per visite/eventi, per innescare reciprocità (crescita personale e scambio di buone prassi)

Risultati attesi

Miglioramento dell'immagine del Museo dal punto di vista dell'attenzione alle specificità dei suoi interlocutori

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero di inviti annui personalizzati sull'interlocutore	0	4	

Preventivo dei costi

Costi organizzativi di personalizzazione del mailing e da eventuali mancati ricavi per aumento delle gratuità.

Osservazioni

Aggiornamento

nel 2026 study visits da parte di alcuni centri europei e da un museo italiano

Attività C01-010 - Rafforzamento della comunicazione interna.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: C06-624 - Comunicazione verso l'interno: incontri con il personale

Impatto: 7/10

Responsabile: Direzione Risorse Umane

Data Inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Numero di beneficiari Maschi: 50

Numero di beneficiari Femmine: 77

Stato: In corso

Avanzamento: 33%

Descrizione

A livello interno, per favorire l'uso diffuso e consapevole degli strumenti e dei canali in essere:

- rafforzamento delle riunioni plenarie e/o di ufficio
- calendarizzate su argomenti diversificati, illustrando le motivazioni per la convocazione in luogo della mera diffusione di comunicazioni via mail
- con raccolta feedback sistematica

Risultati attesi

Maggior consapevolezza da parte del personale rispetto a temi e ordini del giorno delle occasioni di confronto

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Riunioni plenarie convocate annualmente	3	4	1
2. Numero convocazioni "caffè del lunedì"	0	10	13

Preventivo dei costi

Costi organizzativi di convocazione e raccolta feedback dalle riunioni.

Osservazioni

Aggiornamento

Sono state effettuate le plenarie per ogni ufficio, una plenaria del museo il 16 giugno 2025, ogni lunedì si svolge l'iniziativa "caffè del lunedì" per la condivisione di progetti, nuove iniziative, esperienze effettuate ecc.

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
--------	-----------------

C01-002	Razionalizzazione dei flussi comunicativi interni
C01-011	Microcredito e banca ore solidale
C01-018	Diffusione della cultura dell'inclusività e dell'accessibilità

Macroambito: Welfare aziendale / People caring

Campo d'indagine: Contributi finanziari e benefit

Attività C01-011 - Microcredito e banca ore solidale.

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: Organizzazione del lavoro - Orari e permessi.

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

Corrispondenza Tassonomia: C06-699 - Altro – Comunicazione

Corrispondenza Tassonomia: D07-720 - Fondi di solidarietà/microcredito

Impatto: 6/10

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

Responsabile: Direzione Risorse Umane

Data Inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Numero di beneficiari Maschi: 50

Numero di beneficiari Femmine: 77

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Rafforzamento della diffusione dell'opportunità di accedere al microcredito e alla banca ore solidale codificate a livello provinciale, per assicurare un accesso più ampio e consapevole alle misure

Risultati attesi

Maggiore accesso alle misure da parte del personale del Museo

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. invio mail annuale del manuale informativo dipendenti	no	sì	

Preventivo dei costi

Costi organizzativi e di comunicazione delle modalità di gestione della misura.

Osservazioni

Aggiornamento

Inoltro alla mail cumulativa persdip@muse.it del Manuale informativo dipendenti, con modifiche per Muse.

Comunicazione su ferie solidali gestita dalla PAT.

Attività C01-012 - Fattibilità MUSE Cafè per i familiari .

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: D07-740 - Convenzioni per le famiglie dei lavoratori
Impatto: 6/10

Responsabile: Direzione Affari Generali

Data Inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 31.12.2025

Numero di beneficiari Maschi: 50

Numero di beneficiari Femmine: 77

Stato: Conclusa

Avanzamento: 100%

Descrizione

Studio di fattibilità sulla possibilità di estendere la convenzione con Compass Group per i pasti al MUSE Cafè, già valida per i/le dipendenti, anche per i/le loro familiari.

Risultati attesi

Estensione della convenzione: se fattibile, l'attività verrà revisionata nell'attuazione e monitoraggio della convenzione

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Possibilità di estensione della convenzione	NO	SI	si

Preventivo dei costi

Costi di contrattazione con l'outsourcer.

Osservazioni

Aggiornamento

menù convenzionato 7€ a familiari e sconto del 20% sui prodotti da banco (caffè, brioche, succo, bibita)

mail del 19/6/2025

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
C01-014	Potenziamento convenzioni

Campo d'indagine: Servizi al lavoratore e ai familiari

Attività C01-013 - Spazi e sportello per i familiari.

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: D08-816 - Spazio bimbo o allattamento nel luogo di lavoro

Corrispondenza Tassonomia: D08-820 - Servizi di prossimità e salvatempo

Corrispondenza Tassonomia: D08-899 - Altro - Servizi al lavoratore e ai familiari

Impatto: 8/10

Responsabile: Direzione Affari Generali

Data Inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Numero di beneficiari Maschi: 50

Numero di beneficiari Femmine: 77

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Apertura degli spazi del Museo per l'accoglienza di familiari di dipendenti (non solo minori, ma anche anziani) in attesa dell'orario di fine lavoro dei propri congiunti.

Apertura di uno sportello di assistenza ai/alle dipendenti nella ricerca di soluzioni e servizi (non necessariamente convenzionati) per i propri familiari (anche qui non solo minori).

Risultati attesi

Migliore accoglienza dei bisogni di conciliazione con la vita familiare espressi dal personale

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. numero familiari utilizzano (anche solo una volta l'anno) gli spazi	0	5	0
2. predisposizione regolamento accesso	0	1	0

Preventivo dei costi

Costi organizzativi di gestione degli spazi e di apertura dello sportello, costo del lavoro del personale adibito.

Osservazioni

Aggiornamento

E' in corso di elaborazione una procedura per registrazione dell'ingresso dei familiari.

Attività C01-014 - Potenziamento convenzioni.

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

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

Corrispondenza Tassonomia: D08-808 - Servizi doposcuola e servizi estivi offerti dall'organizzazione

Corrispondenza Tassonomia: D07-740 - Convenzioni per le famiglie dei lavoratori

Corrispondenza Tassonomia: D08-899 - Altro - Servizi al lavoratore e ai familiari

Impatto: 7/10

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

Responsabile: Direzione Affari Generali

Data Inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Stato: In corso

Avanzamento: 33%

Descrizione

Promuovere sul territorio nuove convenzioni (non solo su Trento, ma anche nei Comuni delle sedi territoriali e convenzionate), in particolare con cooperative sociali che si occupino di assistenza agli anziani.

Potenziare le convenzioni esistenti per nido, doposcuola e colonie estive (non solo servizi organizzati dal MUSE).

Risultati attesi

Maggiori opportunità di servizi conciliativi per il personale e le rispettive famiglie

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Convenzioni attive	13	16	2
2. Accessi annui ai servizi convenzionati	0	2	4

Preventivo dei costi

Costi organizzativi di stipula, gestione e monitoraggio accessi alle convenzioni.

Osservazioni

Aggiornamento

Nel 2025 è stata sottoscritta convenzione con prosport (corsi sportivi vari), Casa di Oreste (servizi di dog sitter)

Fatte nel 2024:

- ottica Foppa Group

- the cube – spazio benessere

Attività C01-015 - Sportello benessere.

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: Direzione Risorse Umane

Data inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Stato: In corso

Avanzamento: 33%

Descrizione

Strutturazione di un servizio di supporto al benessere psicologico del personale attraverso la disponibilità di un/una counselor e di psicologi/ghe convenzionati/e per percorsi di breve/media durata.

Risultati attesi

Sostegno al personale in fasi di vita nelle quali ci siano difficoltà, in particolare a conciliare vita personale, familiare e lavorativa.

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Persone che accedono allo sportello in corso d'anno	0	5	10

Preventivo dei costi

Costi organizzativi e di contribuzione all'attività dei professionisti per contenere i costi a carico del personale.

Osservazioni

Aggiornamento

E' stato istituito lo sportello che nel 2025 ha visto 50 ore di impegno del counselor

Macroambito: Welfare territoriale

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

Attività C01-016 - Progetti di prevenzione e riduzione disagio.

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: E09-944 - Offerta spazi/attrezzature/servizi per i soggetti del territorio

Corrispondenza Tassonomia: E09-952 - Sinergia tra organizzazioni

Corrispondenza Tassonomia: E09-960 - Sostenibilità ambientale e sociale

Impatto: 8/10

Responsabile: Direzione Affari Generali

Data Inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Stato: In corso

Avanzamento: 33%

Descrizione

Progetti di prevenzione del disagio giovanile/sociale (ad es. dispersione scolastica e prevenzione suicidi) in collaborazione con APSS e con ETS (ad es. Progetto 92) e progetti di riduzione del disagio con il carcere (detenuti e familiari) tramite convenzione con UEPE per gestione permessi premio detenuti

Risultati attesi

Miglior integrazione con altre agenzie del territorio per il benessere comunitario e il supporto alle fasce vulnerabili della popolazione

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Progetti attivati annualmente	---	2	1

Preventivo dei costi

Costi organizzativi e di coordinamento delle attività connesse ai progetti attivati.

Osservazioni

Aggiornamento

avviato progetto in collaborazione con carcere di Trento.

Attività C01-017 - Scambi con il territorio.

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: E09-956 - Adesione al Distretto famiglia

Corrispondenza Tassonomia: E09-952 - Sinergia tra organizzazioni

Corrispondenza Tassonomia: E09-944 - Offerta spazi/attrezzature/servizi per i soggetti del territorio

Impatto: 7/10

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

Responsabile: Direzione Affari Generali

Data inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Numero di beneficiari Maschi: 50

Numero di beneficiari Femmine: 77

Stato: In corso

Avanzamento: 33%

Descrizione

Adesione a iniziative di altri enti certificati Family Audit favorendo la partecipazione di componenti lo staff del Museo e, viceversa, coinvolgimento dei partner attraverso Distretti Famiglia o altri contratti di rete

- mettendo a disposizione gli spazi del Museo per eventi di partner
- condividendo buone pratiche e iniziative con scontistica reciproca
- utilizzando il Codice etico come criterio di selezione dei partner (e degli sponsor)

In particolare, effettuazione di incontri con le persone del quartiere le Albere per raccogliere esigenze specifiche.

Risultati attesi

Miglior integrazione con i soggetti del territorio su tematiche eticamente rilevanti

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Iniziative annue ospitate o a cui il Museo ha aderito in partnership con soggetti della rete Family	---	3	3

Preventivo dei costi

Costi organizzativi e di partecipazione a reti ed eventi.

Osservazioni

Aggiornamento

Festival della famiglia 2025, Euregio 2025,

Passaporto dell'esplorazione nell'ambito della membership Family and friends

Campo d'indagine: Responsabilità sociale d'impresa

Attività C01-018 - Diffusione della cultura dell'inclusività e dell'accessibilità.

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

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

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

Corrispondenza Tassonomia: E10-1008 - Rendicontazione Family Audit

Corrispondenza Tassonomia: E10-1099 - Altro - Responsabilità sociale d'impresa

Impatto: 7/10

Responsabile: Direzione

Data Inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Numero di beneficiari Maschi: 50

Numero di beneficiari Femmine: 77

Stato: In corso

Avanzamento: 50%

Descrizione

Operare affinché la cultura dell'inclusività e dell'accessibilità sia diffusa fra tutti i portatori di interesse del Museo, e nello specifico:

- attraverso incontri di rendicontazione sociale aperti agli stakeholder esterni
- sistematizzando la raccolta del feedback da parte dei visitatori (non solo in occasione di eventi)
- avendo attenzione anche alla diversità nutrizionale (esplorando la possibilità di offerta dedicata da parte del MUSE Café)

Risultati attesi

Miglior stakeholder engagement sui temi eticamente rilevanti per il Museo

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Iniziative annue di stakeholder engagement (diverse da quelle che riguardano il personale)	---	2	2

Preventivo dei costi

Costi organizzativi legati alle varie azioni incluse nell'attività.

Osservazioni

Aggiornamento

Giornata della disabilità 3 dicembre 2025, con presentazione supporti di accessibilità (totem dedicato) nuovo contratto di fornitura per distributori automatici attento alle diversità

alimentari, mostra oltre il traguardo attenta alla diffusione della cultura degli sport paralimpici, inaugurazione con presenza di un'atleta paralimpica e sua testimonianza

Macroambito: Nuove tecnologie (Linee guida 2016)

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

Macroambito: Parità di Genere

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

Attività C01-019 - Partnership per la parità di genere.

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

Nessun Macroambito e Campo d'indagine collegato: SI

Corrispondenza Tassonomia: G12-1284 - Promozione della parità di genere nel territorio

Corrispondenza Tassonomia: G12-1232 - Equa rappresentanza dei generi tra i relatori di convegni ed eventi

Corrispondenza Tassonomia: G12-1299 - Altro - Politiche e strategie per la parità di genere

Impatto: 7/10

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

Responsabile: Direzione

Data inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Numero di beneficiari Maschi: 50

Numero di beneficiari Femmine: 77

Stato: In corso

Avanzamento: 33%

Descrizione

Diffusione della cultura e delle buone pratiche per la parità di genere attraverso

- partnership di tipo scientifico culturale
- partnership in alta formazione per attenzionare il gap di genere
- benchmarking con Università

Risultati attesi

Aumento del livello di attenzione sul tema all'interno e nei partner

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Iniziative annue (pubblicazioni, eventi, accordi, ...) a tema parità di genere	0	4	5

Preventivo dei costi

Costi organizzativi e del lavoro delle figure coinvolte.

Osservazioni

Aggiornamento

Azioni comprese nel GEP. attività sul territorio (6 e 7 marzo 2025 Museo geologico di Predazzo Voci di donne, 22 marzo 2025 Giochi da maschio e giochi da femmine: esiste davvero una distinzione? 30 novembre 2025: troppo bella per essere vera, la più grande scoperta di una scienziata incompresa; 20 novembre 2025 Giornata internazionale dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, Museo amico il piacere di essere se stessi/se stesse; 29 settembre 2025 plenaria ufficio PPP presentazione GEP E azioni future Iniziative annue a tema parità di genere

Attività C01-020 - Formazione GEP.

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

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

Corrispondenza Tassonomia: B05-524 - Formazione dei lavoratori sulla conciliazione
Corrispondenza Tassonomia: G12-1220 - Formazione ai dipendenti sulle differenze di genere

Corrispondenza Tassonomia: G12-1272 - Comunicazione e sensibilizzazione interna sulla parità di genere

Impatto: 8/10

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

Responsabile: Direzione Risorse Umane

Data Inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Stato: In corso

Avanzamento: 33%

Descrizione

Nell'ambito del Gender Equality Plan, concretizzare le azioni formative su educazione finanziaria, caregiver familiare e altri temi coerenti con la conciliazione

Risultati attesi

Miglior integrazione fra istanze conciliative e della parità di genere

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. numero partecipante corso educazione finanziaria	0	5	0
2. numero ore dedicata alla formazione	40	80	32
3. numero partecipanti corso empowerment femminile	0	5	5
4. numero di partecipanti corso "Caregiver familiare e impegno lavorativo un impegno complesso"	0	2	2

Preventivo dei costi

Costi organizzativi, di docenza e tutoraggio, del lavoro delle figure impegnate.

Osservazioni

Aggiornamento

attivazione di due percorsi di formazione su educazione finanziaria, uno sperimentale di caregiver familiare e empowerment femminile.

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
C01-007	Formazione team building e relazioni gentili

Macroambito: Più Agile

Campo d'indagine: Organizzazione agile e flessibile

Attività C01-021 - Feedback di progetto.

Macroambito e Campo d'indagine: Più Agile - Organizzazione agile e flessibile.

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

Corrispondenza Tassonomia: H13-1332 - RAPPORTO DI LAVORO Identificazione modalità di relazione e comunicazione

Corrispondenza Tassonomia: A02-204 - Programmazione attività

Corrispondenza Tassonomia: H13-1399 - Altro - Organizzazione agile e flessibile

Impatto: 8/10

Responsabile: Direzione Risorse Umane

Data Inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Stato: Da avviare

Avanzamento: 0%

Descrizione

Introduzione, sperimentazione e verifica di un sistema di criteri e indicatori delle attività svolte che consenta ai/alle Responsabili di offrire alle figure che coordinano feedback specifici e costruttivi sui progetti in corso o completati

Risultati attesi

Trasparenza e oggettivazione della restituzione rispetto all'operatività

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. numero di riunioni dedicate al feedback	0	6	0

Preventivo dei costi

Costi di consulenza.

Osservazioni

Aggiornamento

Nell'ambito del piano strategico, individuazione dei KPI, per ciascun obiettivo strategico (52 obiettivi)

Attività C01-022 - Lavoro agile e conciliativo.

Macroambito e Campo d'indagine: Più Agile - Organizzazione agile e flessibile.

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

Corrispondenza Tassonomia: H13-1308 - RAPPORTO DI LAVORO Lavoro agile (accordo aziendale)

Corrispondenza Tassonomia: H13-1316 - RAPPORTO DI LAVORO Pianificazione per l'equilibrio tra presenza in sede e lavoro a distanza

Corrispondenza Tassonomia: A03-324 - Sede di lavoro

Corrispondenza Tassonomia: H13-1320 - RAPPORTO DI LAVORO Identificazione delle modalità per assicurare il diritto/dovere alla disconnessione

Impatto: 8/10

Responsabile: Direzione Risorse Umane

Data inizio: 16.05.2025 **Data fine:** 15.05.2028

Stato: In corso

Avanzamento: 33%

Descrizione

Valorizzazione dell'accordo di lavoro agile (definendone soprattutto il *luogo*, oltre che i tempi), con esplicitazione di una policy sulla disconnessione che consenta al personale di viverlo in modo effettivamente conciliativo

Risultati attesi

Miglior conciliazione di tempi e spazi di lavoro con la vita personale e familiare

Indicatori di risultato

Lista Indicatori	Valore di Partenza	Valore Atteso	Valore Ottenuto
1. Numero personale con accordo di lavoro agile	89	95	92

Preventivo dei costi

Costi organizzativi di stipula degli accordi di lavoro agile e di codifica della policy sulla disconnessione.

Osservazioni

Aggiornamento

lavoro agile ampiamente fruito, con limiti su attività oggettivamente non lavorabili da remoto.

al 1 marzo 2025 sono 92 i contratti attivati

Altre attività collegate

Numero	Titolo Attività
C01-002	Razionalizzazione dei flussi comunicativi interni
C01-005	Miglioramento degli spazi di lavoro e riunione

Elenco Raccomandazioni del Processo/Piano

Numero Raccomandazione: 1.

Testo: Piano aziendale. Al fine di perfezionare il monitoraggio delle attività, si raccomanda, con il supporto

del consulente, di completare gli indicatori di risultato come di seguito:

- attività nn. 45, 46 e 48. Inserire un indicatore che rilevi il numero di percorsi/ore di formazione proposti;
- attività n. 59. Inserire un indicatore che rilevi il numero di persone formate;
- attività nn. 57, 58 e 60. Valutare di inserire un indicatore distinto per ogni iniziativa individuata.

Scadenza: entro la scadenza della seconda annualità del processo di consolidamento (28/03/2026).

Risoluzione: sono state inserite le indicazioni come da raccomandazione laddove valutabili

Data Scadenza: 28/03/2026

Data Chiusura: 27/03/2026

Stato: Risolta

Data **27/03/2026**

*Inviato attraverso la piattaforma informatica Family Audit
IL RAPPRESENTANTE LEGALE O SUO DELEGATO/PROCURATORE
GIOVANNINI ALBERTA
GVNLRT78E67L378N

* 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)