



<p>La Banca popolare dell'Alto Adige è dal novembre 2011 la prima banca in Alto adige certificata <i>audit famigliaelavoro</i> ed il 15 dicembre 2014 ha ottenuto la prima <i>ricertificazione</i>.</p> <p>Il progetto audit riguarda l'intera banca, 135 Filiali (in Alto Adige, Veneto e Trentino) e la sede principale di Bolzano, con ca. 1060 collaboratori/trici (di cui il 42% donne), he nel 2015, dopo la fusione con la banca Popolare di Marostica, diventeranno 1400. Tutti potranno dunque beneficiare dei vantaggi <i>dell'audit famigliaelavoro</i>.</p> <p>„La ricertificazione è stata voluta perchè siamo convinti che l'armonizzazione delle esigenze aziendali con la creazione di condizioni lavorative rispettose della famiglia sia uno dei fattori di successo per risultare vincenti nel medio e nel lungo termine.“</p> <p>Con il Re-audit si sono poste in essere ulteriori misure che permetteranno l'aumento della qualificazione e l'acquisizione di competenze per tutti, ma in particolare per le donne.</p> <p>Nella nuova sede centrale le postazioni di lavoro ergonomiche favoriranno la salute e la serenità ed una migliore disponibilità al lavoro: un nuovo concetto di vita-sana mira ad un durevole work-life-balance, che soddisfi le esigenze di conciliabilità ed anche le aspettative di collaboratori e collaboratrici nelle varie fasi di vita familiare.</p>	<p>Finalità del Re -Audit: Con la ricertificazione „<i>audit famigliaelavoro-ottimizzazione</i>“ la nostra banca porterà avanti con convinzione l'obbiettivo del rinnovamento della cultura dirigenziale.</p> <p>Il dibattito che ha portato alla definizione dei „7 valori“ della Banca popolare ed alle misure attuative, ha comportato una chiara caratterizzazione della filosofia gestionale improntandola all'importanza della famiglia e questo orientamento viene vissuto e costantemente divulgato a tutti i livelli dirigenziali mediante un adeguato flusso di comunicazione.</p> <p>Il riconoscimento e la valorizzazione della personalità di ciascuno e della propria situazione familiare costituisce anche per il futuro un punto fondamentale della deontologia del management e nel prossimo triennio ne verranno rafforzati il radicamento e l'applicazione nella vita aziendale.</p> <p>Obiettivi strategici per il prossimo triennio sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ estendere a tutti i collaboratori i vantaggi delle misure consolidate nell'ultimo triennio ➢ promuovere la capillare conoscenza del progetto <i>audit famigliaelavoro</i> mediante una comunicazione mirata interna ed esterna ➢ rafforzare il coinvolgimento nel progetto dei collaboratori fuori provincia ➢ dare attuazione progressiva alle misure di miglioramento decise nella ricertificazione 	<p>Misure „ a regime“</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ formazione annuale dei dirigenti sulla base del manuale dei 7 valori, anche sul tema „attenzione alle esigenze familiari“ - „carriera delle donne“ ▪ il contratto integrativo aziendale con misure a favore della famiglia è stato prorogato. ▪ Indennità integrativa per familiari a carico ▪ aspettativa straordinaria non retribuita di due anni con conservazione del posto di lavoro; 2 settimane di congedo non retribuito per i neopapà ▪ regalo di benvenuto per i neonati ▪ precedenza nella programmazione delle ferie in base alle esigenze familiari ▪ rubrica famiglia in „weare“ e sezione dedicata nelle schede dei colloqui annuali per gli obiettivi ▪ prima consulenza psicologica gratuita presso lo psicologo aziendale ▪ il fondo di sostegno per collaboratori/trici in pensione e per i loro familiari viventi a carico è stato incrementato ▪ assicurazione agevolata per il ricovero in strutture sanitarie di familiari non viventi a carico ▪ assicurazione per infortunio gratuita per tutti i collaboratori ▪ mutuo prima casa agevolato e condizioni agevolate per altri servizi e prodotti della banca stessa 	<p>Misure da attuare</p> <p>In collaborazione con il nuovo „Kernteam“ si darà corso alle nuove misure di ottimizzazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • applicazione del modello di orario flessibile nel settore amministrativo/e svolgimento di un'analisi per la relativa applicazione nelle filiali • introduzione di un conto-ore flessibile per il deposito ed il conguaglio anche di ore formative • applicazione del nuovo concetto di part time e adeguamento dei contratti alle 5 tipologie consentite nella banca • fornire informazioni adeguate su nuovo servizio di/kitas- nido aziendale allestito nella nuova sede • realizzazione del nuovo concetto „moms@work“ per promuovere lo sviluppo di carriera delle neo mamme al rientro al lavoro • realizzazione di una caffetteria nella nuova sede centrale, con drinks e snacks salutari a prezzi favorevoli alla famiglia • informazione e coinvolgimento dei nuovi 400 collaboratori nei vantaggi del progetto audit dopo la fusione con la Banca Popolare di Marostica • nuova strategia di comunicazione a sostegno e diffusione della politica del personale a cura del servizio comunicazione
--	---	--	--