



Family Audit

stato di attuazione 2021



Trento, agosto 2022

TRENTINO FAMIGLIA N. 3.31



FAMILY AUDIT: STATO DI ATTUAZIONE 2021

Provincia autonoma di Trento

Agenzia per la coesione sociale

Luciano Malfer

Via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento

Tel. 0461/ 494110 – Fax 0461/494111

agenzia.coesionesociale@provincia.tn.it

www.trentinofamiglia.it

A cura di: Lucia Claus (responsabile Ufficio Family Audit), Pietro Marzani, Monica Scarpa, Laura Tovazzi
Copertina: Sabrina Camin

Stampato dal Centro Duplicazioni della Provincia autonoma di Trento nel mese di SETTEMBRE 2022

CONTENUTI DELLA PUBBLICAZIONE

Determinazione dirigenziale n. 7053 di data 4 luglio 2022

Allegato alla determinazione

Presentazione Family Audit al 31 dicembre 2021



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

AGENZIA PER LA COESIONE SOCIALE

DETERMINAZIONE DEL DIRIGENTE 2022-S162-00343

OGGETTO:

Approvazione Rapporto sullo stato di attuazione della certificazione Family Audit alla data 31 dicembre 2021. Legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 "Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità", articoli 11, 16, 19, 24 e 33.

La legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 concernente il “Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità” prevede all’articolo 11 che la Provincia autonoma di Trento promuova l’adozione da parte di tutte le organizzazioni pubbliche e private di modalità di gestione delle risorse umane orientate alla conciliazione dei tempi di vita lavorativa con i tempi della vita familiare. L’articolo 16 “Distretto famiglia” istituisce il registro, nel quale sono iscritti anche le organizzazioni e i soggetti che partecipano al processo di certificazione ai sensi del sopra citato articolo 11. Il comma 3bis dell’articolo 19 assegna alla Provincia autonoma di Trento le funzioni di Ente di certificazione della “certificazione territoriale familiare”, compresi processi gestionali quali il processo Family Audit.

La Giunta provinciale con deliberazione n. 2082 di data 24 novembre 2016 ha approvato le Linee guida della certificazione Family Audit, che descrivono il campo di applicazione, gli strumenti, l’iter di certificazione articolato in processo di certificazione, processo di mantenimento e del consolidamento, nonché i ruoli ed i compiti degli attori coinvolti. Le Linee guida, in particolare, indicano al capitolo 5 i ruoli e le funzioni degli attori coinvolti nella certificazione Family Audit, comprese le funzioni dell’Ente di certificazione e del Consiglio dell’Audit.

Lo standard Family Audit è uno strumento di management e di gestione delle risorse umane a disposizione delle organizzazioni pubbliche e private che su base volontaria intendono certificare il proprio impegno per l’adozione di misure volte a favorire il bilanciamento degli impegni vita e lavoro dei propri occupati. In particolare lo scopo dell’organizzazione, attraverso il coinvolgimento attivo del proprio personale e un’indagine interna dei fabbisogni, è di attivare e/o potenziare una gestione delle risorse umane e dei processi organizzativi interni in funzione delle esigenze di conciliazione vita e lavoro e alle condizioni di pari opportunità tra donne e uomini nei contesti lavorativi, nell’ottica della promozione del Diversity Management e del benessere lavorativo, nonché dell’innovazione del management e dell’aumento della competitività e produttività dell’azienda.

La certificazione Family Audit si è diffusa su tutto il territorio nazionale grazie anche ad Accordi sottoscritti rispettivamente con la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia, con singole Regioni, quali Regione del Veneto, Regione Puglia e Regione autonoma della Sardegna, o con singoli Enti quali ad esempio con il Consorzio dei Comuni del Bacino Imbrifero Montano del Piave appartenenti alla Provincia di Belluno. Alla data 31 dicembre 2021 il totale delle organizzazioni aderenti allo standard Family Audit è pari a 345 con un coinvolgimento complessivo di 171.106 occupati. In particolare 193 organizzazioni (56%) ha sede legale in Provincia di Trento con il coinvolgimento di 44.362 lavoratori, dei quali 15.640 uomini (35%) e 28.722 donne (65%). Le restanti 152 organizzazioni hanno sede legale in altre regioni italiane (44%) con il coinvolgimento di 126.744 occupati, dei quali 66.629 uomini e 60.115 donne.

Sull’attività svolta nel 2021 è stato redatto il Rapporto che fotografa in modo puntuale lo stato di attuazione della certificazione Family Audit. In una prima parte si descrive lo sviluppo dello standard Family Audit negli anni dal suo esordio avvenuto nell’anno 2008 fino al 31 dicembre 2021 con indicazione anche delle collaborazioni avviate a livello locale e nazionale nonché dei sistemi di premialità ad oggi adottati. Il Rapporto descrive inoltre il lavoro svolto dagli attori della certificazione con particolare riferimento all’Ente di certificazione e al Consiglio dell’Audit. A documentazione dell’attività svolta e dei risultati raggiunti il Rapporto riporta una serie di grafici che illustrano dati significativi e caratteristiche dell’esperienza Family Audit nei percorsi di certificazione delle organizzazioni coinvolte, con un’attenzione particolare alle misure di conciliazione vita e lavoro contenute nei Piani aziendali e allo strumento della benchmark analysis.

Il Rapporto sullo stato di attuazione della certificazione Family Audit intende offrire da una parte una lettura sintetica dei risultati raggiunti e degli impatti generati anche attraverso la benchmark

analysis, dall'altra il documento fornisce una fotografia di ciò che più o meno direttamente contribuisce a generare cambiamenti organizzativi e culturali nei contesti aziendali e nei territori di riferimento.

La redazione del precitato Rapporto risulta essere coerente con l'articolo 24 della legge provinciale n. 1 del 2011 che definisce il "Rapporto sullo stato di attuazione del sistema integrato delle politiche familiari" quale strumento di rendicontazione provinciale sullo stato di attuazione delle politiche familiari; in particolare il comma 2, lettera d) dell'articolo 24 stabilisce che nel Rapporto siano puntualmente descritti gli esiti derivanti dall'applicazione del sistema di certificazione territoriale familiare previsto dall'articolo 19.

Il Rapporto sullo stato di attuazione della certificazione Family Audit risulta essere coerente anche con quanto stabilito dall'articolo 33 della citata legge provinciale n. 1 del 2011, che introduce "la valutazione d'impatto familiare per orientare le strategie complessive di governo al sostegno della famiglia, in considerazione della sua valenza sociale ed economica, con particolare riguardo alla promozione della genitorialità e della natalità, in attuazione dei principi di equità sociale, sussidiarietà e adeguatezza ...". La valutazione di impatto familiare, come previsto dal comma 3, lettera c) del citato articolo 33, implica il coinvolgimento nella valutazione dei principali attori del sistema: la dimensione valutativa e il coinvolgimento degli attori coinvolti nella certificazione Family Audit sono elementi strategici e trasversali nei percorsi di certificazione Family Audit. A tal fine sono stati adottati strumenti specifici per la raccolta e l'analisi dei dati funzionali alla valutazione d'impatto familiare.

Ciò premesso,

IL DIRIGENTE

- vista la legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 concernente il "Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità", in particolare gli articoli 11, 16, 19, 24 e 33;
- visti la legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 concernente la "Revisione dell'ordinamento del personale della Provincia Autonoma di Trento", in particolare gli articoli 2 e 3, e il D.P.G.P. 6-78/Leg. di data 26 marzo 1998 concernente il Regolamento recante "Funzioni della Giunta provinciale e gestione amministrativa dei dirigenti", in particolare l'articolo 10;
- Visto l'art. 39 octies della la legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 "Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino";
- viste le deliberazioni della Giunta Provinciale n. 257 del 21 febbraio 2020, n. 902 del 28 maggio 2021, n. 1090 del 25 giugno 2021 e n. 2322 del 23 dicembre 2021 "Modifiche all'atto organizzativo della Provincia";
- vista la deliberazione della Giunta Provinciale n. 1270 del 11 agosto 2017 di approvazione anche dell' "Atto organizzativo per l'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili" e in particolare l'allegato c, art. 7, comma 5 della stessa;
- vista la deliberazione della Giunta provinciale n. 2082 di data 24/11/2016 di approvazione delle "Linee guida dello standard Family Audit";
- visto il Regolamento generale sulla protezione dei dati approvato con il "Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera

circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;

- visto il D.Lgs. n. 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali”, così come novellato dal D.Lgs. n. 101/2018 e da ultimo dalla legge n. 205 del 3 dicembre 2021 che ha previsto che la base giuridica del trattamento dati personali, compresa la comunicazione e la diffusione degli stessi, possa essere costituita anche da atti amministrativi;
- vista la deliberazione della Giunta provinciale n. 54 del 25/01/2019 concernente “Regolamento UE 2016/679 e D. Lgs. 196/2003 aggiornato. Approvazione della policy in materia di privacy e misure di sicurezza informatica della Provincia e della principale modulistica in uso” e la successiva deliberazione della Giunta Provinciale n. 2220 del 16 dicembre 2021 con la quale è stato riapprovato l’Allegato B della deliberazione GP n. 54/2019 stessa;
- visto il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024 della Provincia autonoma di Trento, approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 693 di data 22 aprile 2022;

DETERMINA

- 1) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il Rapporto sullo stato di attuazione della certificazione Family Audit, aggiornato al 31 dicembre 2021, così come riportato nel documento allegato al presente provvedimento, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare atto che il Rapporto di cui al precedente punto 1), dà esecuzione a quanto disposto all’articolo 24, comma 2, lettera d) e all’articolo 33 della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1;
- 3) di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del bilancio provinciale.

Elenco degli allegati parte integrante

001 Rapporto stato di attuazione FA 2021

IL DIRIGENTE

Luciano Malfer

Questo atto, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle Linee guida AgID (artt. 3 bis, c. 4 bis, e 71 D.Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D.Lgs. 39/1993).



Provincia autonoma di Trento Agenzia per la coesione sociale

LA CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT

Stato di attuazione al 31/12/2021

INDICE

INTRODUZIONE	pag. 4
1. STANDARD FAMILY AUDIT	pag. 4
1.1 Cornice di riferimento	pag. 4
1.2 Cosa è	pag. 4
1.3 Come si articola	pag. 5
1.4 Strumenti della certificazione Family Audit	pag. 5
1.5 Sistemi di premialità	pag. 5
2. ESORDIO E SVILUPPO	pag. 8
2.1 Partnership con il Governo	pag. 8
2.1.1. Primo protocollo d'Intesa	pag. 8
2.1.2. Secondo protocollo d'Intesa	pag. 8
2.1.3. Accordo tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Provincia autonoma di Trento	pag. 8
2.2 Partnership con le Regioni	pag. 9
2.2.1 Con Regione del Veneto	pag. 9
2.2.2 Con Regione Puglia	pag. 9
2.2.3 Con Regione Autonoma della Sardegna	pag. 10
2.2.4. Con Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia	pag. 10
2.3 Partnership a livello territoriale	pag. 11
2.3.1 Accordo Consorzio BIM Piave Belluno	pag. 11
2.3.2 Bando regionale	pag. 11
2.3.3 Distretti Family Audit	pag. 11
2.3.4. Progetto Family Net Lucca	pag. 12
2.4 Altre attività	pag. 12
2.4.1. Piano strategico per la promozione del lavoro agile in provincia di Trento	pag. 12
2.4.2. Fascicolo d'impresa.	pag. 13
2.4.3. Progetto europeo CASPER.	pag. 13
3. ATTORI DELLA CERTIFICAZIONE	pag. 13
3.1 Ente di certificazione – Ufficio Family Audit	pag. 14
3.1.1 Gestionale GeAPF	pag. 14
3.1.2. Linee guida Family Audit.	pag. 14
3.1.3. Registro di cui all'articolo 16 della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1.	pag. 15
3.1.4. Ricerca-azione impatto coronavirus su smartworking.	pag. 15
3.1.5. "Referente unico" nei confronti di tsm.	pag. 15
3.2 Consiglio dell'Audit	pag. 17
3.3 Consulenti e valutatori Family Audit	pag. 17
3.4 Organizzazioni coinvolte nella certificazione Family Audit	pag. 18

4. ALCUNI DATI DELLA CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT	pag. 18
4.1 Dati delle organizzazioni coinvolte	pag. 18
4.2 Dati delle organizzazioni coinvolte in Trentino	pag. 23
4.3 Dati relativi ai Piani aziendali Family Audit	pag. 26
4.4 Dati relativi alle misure di flessibilità	pag. 29
4.5 Benchmark analysis	pag. 35

INTRODUZIONE

Il presente Rapporto sullo stato di attuazione della certificazione Family Audit riporta in modo puntuale l'attività svolta nel corso dell'anno 2021. Il documento è suddiviso in due parti. La prima parte costituita dai capitoli 1 e 2 descrive l'evoluzione dello standard Family Audit dal suo esordio fino all'anno 2021, i passaggi significativi di importanti partnership a livello nazionale ed europeo, nonché gli strumenti e il sistema di premialità. La seconda parte, costituita dai capitoli 3 e 4, indica i compiti e i ruoli degli attori della certificazione, comprese le organizzazioni coinvolte nella certificazione Family Audit. In questa seconda parte si dà inoltre evidenza di una serie di dati riferiti ai Piani aziendali di conciliazione vita e lavoro, alle misure di flessibilità adottate all'interno dei contesti lavorativi e al lavoro legato alla benchmark analysis

1. STANDARD FAMILY AUDIT

1.1 Cornice di riferimento

La cornice giuridica di riferimento è la legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 *"Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità"*. In particolare l'articolo 11 *"Conciliazione fra famiglia e lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private"* prevede che la Provincia autonoma di Trento promuova l'adozione da parte di tutte le organizzazioni pubbliche e private di modalità di gestione delle risorse umane orientate alla conciliazione dei tempi di vita lavorativa con i tempi della vita familiare. L'articolo 16 *"Distretto famiglia"* istituisce il registro, nel quale sono iscritti anche le organizzazioni e i soggetti che partecipano al processo di certificazione ai sensi del sopra citato articolo 11. Il comma 3bis dell'articolo 19 *"Certificazione territoriale familiare"* assegna alla Provincia autonoma di Trento le funzioni di Ente di certificazione, mentre il comma 3ter consente di avvalersi per le finalità individuate da quest'articolo delle attività e delle iniziative formative della società prevista dall'articolo 35 della legge provinciale n. 3 del 2006. L'articolo 32 *"Formazione, ricerca e innovazione"* stabilisce la promozione della formazione degli operatori istituzionali, economici, sociali, familiari e culturali sulle politiche familiari strutturali orientate al benessere e alla natalità con l'obiettivo anche di favorire, dove richiesto, il trasferimento in altri territori delle competenze relative alle politiche familiari implementate a livello locale. L'articolo 33 introduce la *"valutazione d'impatto familiare"* quale strumento per l'analisi preventiva e la verifica dei risultati in termini di qualità, efficacia e adeguatezza degli interventi previsti e attuati.

1.2 Cosa è

Lo standard Family Audit è uno strumento di management e di gestione delle risorse umane a disposizione delle organizzazioni pubbliche e private che su base volontaria intendono certificare il proprio impegno per l'adozione di misure volte a favorire il bilanciamento degli impegni vita e lavoro dei propri occupati. Scopo dell'organizzazione, attraverso il coinvolgimento attivo del proprio personale e un'indagine interna dei fabbisogni, è quello di attivare e/o potenziare una gestione delle risorse umane e dei processi organizzativi interni in funzione delle esigenze di conciliazione vita e lavoro dei propri occupati, nell'ottica della promozione del Diversity Management e del benessere lavorativo, nonché dell'innovazione del management e dell'aumento della competitività e produttività dell'azienda.

1.3. Come si articola

Le organizzazioni che intendono acquisire la certificazione Family Audit, attivano con il supporto di un consulente accreditato Family Audit, un processo di auditing che prevede un ampio coinvolgimento diretto dei lavoratori nelle diverse fasi di analisi dei fabbisogni, la proposta di misure di conciliazione vita e lavoro, nonché il monitoraggio e la valutazione sistematica che accompagnano l'intero percorso. Attraverso questo processo di analisi sistematica e partecipata, che genera cambiamenti organizzativi e culturali anche a livello di management, le organizzazioni elaborano un Piano aziendale, ovvero un documento di programmazione delle misure di conciliazione vita e lavoro a favore degli occupati. Il Piano aziendale introduce nella realtà aziendale interventi strutturali, culturali, e comunicativi finalizzati ad innovare ed efficientare i processi organizzativi interni, la gestione delle risorse umane ed a promuovere il welfare territoriale soprattutto attraverso la costruzione di reti di collaborazioni nel territorio di riferimento.

1.4. Strumenti della certificazione Family Audit

Lo standard Family Audit è disciplinato dalle Linee guida approvate con deliberazione della Giunta provinciale n. 2082 del 24 novembre 2016 le quali descrivono il campo di applicazione, gli strumenti, i ruoli ed i compiti degli attori coinvolti, nonché l'iter di certificazione articolato in processo di certificazione, processo di mantenimento e del consolidamento. Al termine della prima fase del processo di certificazione, l'Agenzia, in qualità di Ente di certificazione, rilascia il certificato Family Audit e iscrive l'organizzazione certificata Family Audit in un apposito registro denominato "Registro delle organizzazioni certificate Family Audit". Con il rilascio del certificato Family Audit l'organizzazione entra nella fase attuativa del processo di certificazione che al termine di un triennio prevede il rilascio del certificato Family Audit Executive. Durante la fase attuativa l'organizzazione realizza le azioni contenute nel Piano aziendale secondo la tempistica programmata, ottempera ad eventuali raccomandazioni indicate dal Consiglio dell'Audit ed eventualmente implementa anche le azioni di miglioramento. La conferma del certificato Family Audit Executive ha cadenza annuale e richiede da parte dell'organizzazione l'aggiornamento del Piano aziendale e del Modello di rilevazione dati nonché la programmazione della visita di valutazione con il valutatore accreditato Family Audit. L'organizzazione certificata Family Audit può utilizzare il marchio, per le proprie attività di comunicazione secondo le modalità disciplinate dal Manuale d'uso del marchio, approvato con determinazione dirigenziale dell'Agenzia per la famiglia n. 315 di data 11/07/2018. Il marchio Family Audit è di proprietà della Provincia autonoma di Trento.

1.5. Sistemi di premialità

La certificazione Family Audit può essere utilizzata dall'organizzazione ai fini del riconoscimento degli strumenti di premialità, così come previsto dall'articolo 11 comma 1 della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1. In merito ai sistemi di premialità la Tabella sottostante riporta riferimenti provinciali a livello normativo e amministrativo.

Leggi provinciali	
1	<p>Legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1</p> <p>"Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità"</p>
	<p>La legge provinciale, all'articolo 11 comma 1, prevede quanto segue: "La Provincia promuove l'adozione da parte di tutte le organizzazioni pubbliche e private di modalità di gestione delle risorse umane che consentano di realizzare, con misure concrete, la conciliazione dei tempi della vita lavorativa con i tempi della vita familiare. Alle organizzazioni che adottano queste modalità gestionali la Provincia può riconoscere strumenti di premialità che possono consistere anche nella concessione di una maggiorazione dei contributi o, secondo quanto previsto dalla normativa provinciale in materia di appalti, nell'attribuzione di</p>

Provincia autonoma di Trento – Agenzia per la coesione sociale

		punteggi aggiuntivi nell'ambito dell'offerta economicamente più vantaggiosa. Con deliberazione della Giunta provinciale, da sottoporre al parere preventivo della competente commissione permanente del Consiglio provinciale, possono essere definite le modalità di raccordo degli strumenti di premialità con le discipline amministrative di settore."
2	Legge provinciale 9 marzo 2016, n. 2 "Recepimento della direttiva 2014/23/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, e della direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sugli appalti pubblici: disciplina delle procedure di appalto e di concessione di lavori, servizi e forniture e modificazioni della legge provinciale sui lavori pubblici 1993 e della legge sui contratti e sui beni provinciali 1990. Modificazione della legge provinciale sull'energia 2012"	- L'articolo 17 "Criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa" comma 5 lettera v), riconosce la "qualità organizzativa delle risorse umane, riferita in particolare alle modalità di gestione intese a realizzare con misure concrete la conciliazione fra lavoro e vita privata, risultante ad esempio da certificazioni – acquisite o il cui processo è avviato – quali "Family Audit" o equivalenti; " - L'articolo 2 comma 2bis prevede la definizione da parte della Provincia con apposite linee guida di criteri premiali e modelli di clausole contrattuali differenziati per settore, tipologia e natura dell'appalto per "perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili";
Accreditamento organizzazioni		
	Decreto del Presidente della Provincia 9 aprile 2018, n.3-78/Leg	Il Regolamento di esecuzione degli articoli 19, 20 e 21 della legge provinciale 27 luglio 2007, n. 13 (Politiche sociali nella provincia di Trento) in materia di autorizzazione, accreditamento e vigilanza dei soggetti che operano in ambito socio assistenziale nell'ambito del sistema provinciale di qualità dei servizi socio-assistenziali, riconosce che i requisiti generali dell'accREDITamento n. 10, n. 11 e n. 12 possono essere assolti dai soggetti interessati con il possesso della certificazione Family Audit (cfr. Allegato 2 citata deliberazione) .
	Decreto del Presidente della Provincia 19 ottobre 2018, n. 22-97/Leg. - Modificazioni al decreto del Presidente della Provincia 9 aprile 2018, n.3-78/Leg e s.m.	Regolamento di esecuzione degli articoli 19, 20 e 21 della legge provinciale 27 luglio 2007, n. 13 (Politiche sociali nella provincia di Trento) in materia di autorizzazione, accreditamento e vigilanza dei soggetti che operano in ambito socio assistenziale" - Regolamento modificativo degli articoli 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 16, 19, 20, 23, abrogativo dell'art. 7, sostitutivo dell'art. 8 e degli allegati 1 e 2 del d.p.p. 9 aprile 2018, n. 3-78/Leg
Concessione contributi		
1	Deliberazione della Giunta provinciale n. 547 di data 9 aprile 2018, aggiornata da ultimo con deliberazione n. 1509 del 10 settembre 2021	Deliberazione avente per oggetto "Criteri e modalità per la concessione di contributi annuali per la realizzazione di soggiorni socio- educativi a favore della popolazione giovanile trentina - L.P. 28 maggio 2009, n. 6 (art. 2)." In particolare l'articolo 9 prevede misure premianti per Enti, Organizzazioni e Soggetti certificati "Family Audit".

Rapporto di gestione anno 2021

Assegnazione punteggi in procedure di evidenza pubblica		
1	Deliberazione della Giunta provinciale n. 461 di data 26 marzo 2021	<p>Deliberazione avente per oggetto "Approvazione degli "Schemi tipo di Capitolato speciale d'appalto per la ristorazione scolastica, dei relativi allegati e dei parametri e criteri di valutazione delle offerte presentate dagli operatori economici partecipanti a tali procedure" (revisione 2021)."</p> <p>L'allegato D "CAPITOLATO SPECIALE D'APPALTO – PARTE TECNICA" prevede al Parametro P9 – Piano operativo, di gestione e di formazione del personale impiegato nell'appalto e qualifiche del personale specializzato il Sub parametro D) relativo alla conciliazione lavoro-famiglia (massimo punti 3). Di seguito si riporta quanto previsto dal Sub parametro D:</p> <p>"La Commissione tecnica valuta la proposta formulata dal concorrente nel suo complesso, considerando in particolare la congruità rispetto alle esigenze di servizio della stazione appaltante, l'accuratezza, l'efficacia e l'innovazione complessiva e il grado di realizzabilità pratica. Il possesso, alla data di scadenza del termine per la presentazione delle offerte, della certificazione di cui allo standard "Family audit" previsto dalla delibera di Giunta provinciale 26 novembre 2016, n. 2082, o di standard 11um. prog. 115 di 122 equivalenti (ovvero l'avvio, entro il medesimo termine, del procedimento volto all'ottenimento di tali standard) è valutato ai fini dell'attribuzione del punteggio, purché esso sia espressamente dichiarato dal concorrente in tale parte della relazione tecnica, allegando copia delle certificazioni richiamate."</p>

Relativamente agli strumenti di premialità indicati dall'articolo 11, comma 1 della legge provinciale n. 1/2011, considerato anche quanto previsto dall'articolo 17 comma 5 della legge provinciale 9 marzo 2016 n. 2, al fine di valorizzare lo standard Family Audit nelle procedure di scelta del fornitore, l'Ufficio Family Audit ha messo in campo una serie di attività, al fine di valorizzare lo standard Family Audit nelle procedure di scelta del fornitore così come previsto dal Piano strategico di legislatura a favore della famiglia e della natalità approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1912 del 29 novembre 2019¹, quali:

- ricognizione e monitoraggio sistemi premianti adottati dal comparto pubblico (Comuni, Comunità, Enti strumentali PAT, APSS, APAC) con nota Agenzia prot. n. 189361 di data 17/03/2021;
- attività di approfondimento legata anche ai quesiti posti da amministrazioni aggiudicatrici;
- attivazione, con il supporto di Tsm, di un progetto di formazione dal titolo Valutazione dell'equivalenza del sistema di certificazione Family Audit con altri schemi di certificazione e sistemi gestione certificati, organizzato in tre incontri nei mesi di ottobre e novembre 2021 con la partecipazione di circa 15 funzionari/ dirigenti. Tale progetto ha prodotto anche uno studio-ricerca dal titolo "Linee guida sull'applicazione del Family Audit negli appalti pubblici recante chiarimenti per l'applicazione della certificazione Family Audit da parte delle amministrazioni aggiudicatrici". In tali Linee guida sono precisate le modalità per inserire il Family Audit tra gli elementi di valutazione delle offerte (nelle procedure di aggiudicazione) con le relative

¹ Il Piano strategico prevede al punto 3.2.4 "Strategie per la conciliazione vita/lavoro nelle organizzazioni" in termini di obiettivi di legislatura, prevede in particolare:

- a) elevare dall'attuale 20% al 40% il numero dei lavoratori trentini occupati in organizzazioni che hanno attivato piani aziendali di conciliazione vita/lavoro;
- b) valorizzare la certificazione Family Audit nelle procedure di evidenza pubblica per la scelta del fornitore al pari delle premialità oggi esistenti per le certificazioni di qualità (punteggi aggiuntivi e fidejussioni bancarie) in ottemperanza anche alle indicazioni stabilite dal Piano nazionale della Famiglia).

premierità. Il documento integra i risultati emersi dallo studio con gli elementi di novità intercorsi a livello legislativo e giurisprudenziale.

2. ESORDIO E SVILUPPO

Lo standard Family Audit, dopo il suo esordio nel 2008 come progetto sperimentale a livello locale con il coinvolgimento di diciotto organizzazioni, ha visto una rapida diffusione sia sul territorio provinciale che in altri territori regionali. Determinanti in proposito sono state l'approvazione delle prime Linee guida nel 2010 con deliberazione della Giunta provinciale n. 1364 di data 11/06/2010 e l'emanazione della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 sul benessere familiare. Attualmente lo standard Family Audit è disciplinato dalle Linee guida approvate con deliberazione della Giunta provinciale n. 2082 del 24 novembre 2016.

2.1. Partnership con il Governo

2.1.1. Primo protocollo d'Intesa

In data 18/06/2012, sulla base del primo Protocollo d'Intesa firmato in data 08/11/2010 dal Governo e dalla Provincia autonoma di Trento, è stato avviato il primo bando sperimentale per la diffusione a livello nazionale dello standard Family Audit che ha interessato circa 50 organizzazioni. Al termine del processo di certificazione le organizzazioni hanno acquisito il certificato Family Audit Executive. Gli esiti della prima sperimentazione sono stati raccolti in un documento di "Valutazione d'impatto familiare della prima sperimentazione nazionale dello standard Family Audit", approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 955 di data 15/06/2018: nel documento è stato analizzato l'impatto delle misure di conciliazione messe in campo dalle organizzazioni sulla base dei dati raccolti dalle organizzazioni a cadenza annuale. L'analisi ha portato in evidenza una crescita dell'indice di flessibilità e un calo degli indicatori riferiti alle giornate di malattia e alle ore di straordinario medie. Attualmente un numero significativo di organizzazioni coinvolte nel primo bando sta proseguendo con il processo di mantenimento.

2.1.2. Secondo protocollo d'Intesa

Consolidato il rapporto con il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri (di seguito Dipartimento) e visti i risultati via via ottenuti, nel 2014 è stato approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 2064 di data 29 novembre 2014 un secondo Protocollo d'Intesa, siglato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento delle politiche per la famiglia e dalla Provincia autonoma di Trento il 4 dicembre 2014. Successivamente con la pubblicazione di specifico Avviso in data 15 aprile 2015 da parte del Dipartimento ha avuto inizio la seconda sperimentazione, alla quale hanno aderito altre 50 organizzazioni. Con deliberazione della Giunta provinciale n. 1160 di data 01/08/2019 la conclusione della seconda fase sperimentale è stata posticipata al 31 dicembre 2020: le organizzazioni, i cui iter di certificazione avevano subito rallentamenti importanti legati all'emergenza sanitaria Covid-19, sono riuscite a concludere il processo entro l'anno. Anche al termine di questa seconda fase è stata effettuata una valutazione d'impatto, i cui esiti sono stati approvati con deliberazione n. 1164 di data 9 luglio 2021 e comunicati a Roma in data 23 luglio 2021 durante la cerimonia di consegna del certificato Family Audit Executive alle organizzazioni aderenti a tale sperimentazione.

2.1.3. Accordo tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Provincia autonoma di Trento

In data 10 ottobre 2017 è stato siglato l'Accordo tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Provincia autonoma di Trento, al fine d'instaurare un rapporto di collaborazione finalizzato alla promozione e allo sviluppo di iniziative di organizzazione e gestione del personale orientate alla conciliazione dei tempi di vita e

di lavoro e alla sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. Nel 2021 l'organizzazione ha proseguito l'impegno nella realizzazione concreta delle misure contenute nel Piano aziendale. Attualmente l'iter di certificazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri si colloca nella seconda annualità della fase realizzativa del Piano.

2.2. Partnership con le Regioni

Nel 2021 sono proseguite contestualmente le attività previste dagli accordi siglati con le singole Regioni (Regione del Veneto, Regione Puglia, Regione autonoma della Sardegna) grazie anche all'Accordo sancito in data 3 agosto 2016 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano allo scopo di promuovere e diffondere nel mercato pubblico e privato del lavoro la certificazione della qualità dei processi organizzativi inerenti le misure di conciliazione famiglia e lavoro. Al riguardo si citano l'accordo di collaborazione tra Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche della famiglia, Provincia autonoma di Trento e Regione Puglia siglato dalle Parti in data 10 ottobre 2017 (approvato con determinazione dirigenziale ACS n.413 del 27 settembre 2017) e quello con la Regione autonoma della Sardegna sottoscritto in data 15 gennaio 2019 (approvato con determinazione dirigenziale ACS n. 543 del 21 dicembre 2018).

Nell'ambito dei singoli accordi le attività in capo all'Agenzia per la coesione sociale (di seguito ACS) sono state svolte con il supporto della Società tsm - Trentino School of Management a r.l. sulla base dei piani attuativi approvati annualmente dalla Giunta provinciale; per l'anno 2021 la deliberazione di riferimento è la n. 2120 del 22 dicembre 2020.

2.2.1. Con Regione del Veneto

Sulla base di quanto previsto dall'Accordo di collaborazione tra la Provincia autonoma di Trento e la Regione del Veneto, siglato il 5 ottobre 2017, è stato gestito il passaggio dallo standard tedesco "Audit Famiglia&Lavoro" allo standard Family Audit delle organizzazioni già certificate o che hanno avviato il processo di certificazione con lo standard tedesco. Il cronoprogramma del piano di accompagnamento delle organizzazioni venete alla certificazione Family Audit, denominato Piano ponte, comprensivo delle attività e delle diverse fasi di realizzazione, è stato definito nel Progetto esecutivo approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1603 di data 07/09/2018. Grazie al Piano ponte sono stati attivati 21 iter di certificazione Family Audit con un coinvolgimento complessivo di 34 organizzazioni per un totale di circa 24.000 occupati: prevalenti sono le organizzazioni private (57%) e quelle di grandi dimensioni (71%). Le organizzazioni di medie dimensioni sono il 19% e le piccole sono pari al 10%.

La conclusione del Piano ponte, prevista nel 2020, è stata posticipata nel 2021 causa l'emergenza sanitaria in accordo con la Regione del Veneto. Nel 2021 è stata effettuata una valutazione d'impatto della certificazione FA nei percorsi delle organizzazioni aderenti al Piano ponte, i cui esiti sono stati approvati con determinazione dirigenziale dell'Agenzia n. 3528 di data 7 settembre 2021. In data 22 settembre 2021 a Venezia sono stati consegnati i certificati Family Audit alle organizzazioni aderenti al Piano ponte.

2.2.2. Con Regione Puglia

L'Accordo di collaborazione tra il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la Regione Puglia e la Provincia autonoma di Trento, siglato in data 10 ottobre 2017 al fine di favorire la diffusione nel territorio regionale dello standard "Family Audit", è stato ulteriormente sviluppato nel 2021 con specifiche attività operative. Le 9 organizzazioni ammesse al contributo sulla base di quanto previsto dall'Avviso pubblicato dalla Regione Puglia hanno avviato l'iter di certificazione con il supporto dei consulenti e dei valutatori pugliesi i quali sono stati accreditati con specifico corso executive. Nel corso del 2021 sono otto le organizzazioni che hanno acquisito la certificazione Family Audit, mentre in un caso il processo risulta in fase di piena realizzazione ma non ancora concluso.

2.2.3. Con Regione Autonoma della Sardegna

In data 18 ottobre 2017 è stato siglato un Protocollo d'intesa, siglato il 18 ottobre 2017 tra la Regione Autonoma della Sardegna e la Provincia autonoma di Trento al fine di promuovere e diffondere le buone prassi in materia di politiche per la famiglia.

Le attività previste nel Protocollo d'intesa, siglato il 18 ottobre 2017 tra la Regione Autonoma della Sardegna e la Provincia autonoma di Trento al fine di promuovere e diffondere le buone prassi in materia di politiche per la famiglia, nel corso del 2021 sono state ulteriormente sviluppate. Come da Convenzione approvata con determinazione dirigenziale dell'Agenzia n. 508 di data 21/11/2018 e siglata dalla Regione e dalla Provincia autonoma di Trento in data 06/11/2018 finalizzata all'attuazione del Progetto esecutivo in materia di politiche familiari, nel 2021 sono state svolte le seguenti attività:

- Corso executive per l'accreditamento di consulenti e valutatori Family Audit: il percorso avviato nel 2020 si è concluso nel mese di settembre 2021 con l'esame finale e la presentazione di un project work. Al riguardo è stata adottata la determinazione dirigenziale n. 6408 di data 19 novembre 2021 di approvazione dell'operato della Commissione esaminatrice per la prova finale del percorso formativo "Corso per consulenti e valutatori Family Audit". Con successiva determinazione n. 7739 del 15 dicembre 2021 è stata disposta l'iscrizione al Registro provinciale dei consulenti e dei valutatori accreditati Family Audit di 15 consulenti e 3 valutatori;
- con determinazione dirigenziale ACS n. 3529 di data 7 settembre 2021 è stata approvata la ripianificazione degli interventi del Progetto esecutivo allegato alla Convenzione sulla base anche della necessità di attivare specifici percorsi formativi in tema di politiche di conciliazione vita e lavoro a favore di soggetti operanti nelle istituzioni sarde (Enti territoriali e locali). In proposito con determinazione dirigenziale ACS n. 8515 di data 23 dicembre 2021 è stata approvata la proposta progettuale "Master in gestione delle politiche per il benessere familiare nella Regione autonoma della Sardegna" che sarà realizzata nel corso del 2022 con il supporto della Società Tsm. In data 29/12/2021 è stata trasmessa una nuova ripianificazione degli interventi da attuarsi nel 2022, valutate le iniziative formative a favore degli Enti locali sardi.
- con la precitata determinazione n. 3529/2021 è stato inoltre approvato l'Accordo volontario di area con relativa Carta dei valori per favorire lo sviluppo e la promozione del "Network italiano dei Comuni amici della famiglia e i processi di certificazione "Family in Italia" nel territorio sardo;
- nel 2021 si è concluso un ciclo d'incontri inerenti attività informazione e formazione a favore dei Comuni sardi finalizzate alla promozione del network nazionale dei Comuni family friendly; tale ciclo, già avviato nel 2020, è stato realizzato con il supporto dell'associazionismo familiare e il coinvolgimento delle istituzioni locali.

2.2.4. Con Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

A novembre 2021 è intercorso uno scambio di corrispondenza tra la PAT e Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia per la condivisione di uno "schema di protocollo d'intesa per la promozione e diffusione di buone prassi in materia di politiche per la famiglia". Lo schema del protocollo d'intesa è stato approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 1977 del 19 novembre 2021 e siglato dalle Parti in data 29 novembre 2021. Con tale protocollo s'intende confermare l'impegno al fine di accrescere il benessere e la coesione sociale nei reciproci territori.

2.3. Partnership a livello territoriale

2.3.1 Accordo Consorzio BIM Piave Belluno

Nel 2020 ha preso avvio l'Accordo di collaborazione tra la Provincia autonoma di Trento e il Consorzio BIM Piave Belluno, sottoscritto in data 8 settembre 2020 nell'ambito di un progetto realizzato con il contributo della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia. Successivamente è stato pubblicato un bando per la concessione di contributi finalizzati all'ottenimento della certificazione Family Audit per le imprese private con sede legale o unità locali situate nella provincia di Belluno. Aziende private sono state dunque ammesse al contributo per sostenere le spese relative al percorso di certificazione e alle attività dei consulenti e valutatori previste nel processo di certificazione Family Audit. Parallelamente tre Enti pubblici, tramite la sottoscrizione di una convenzione tra il Consorzio BIM e i medesimi, hanno avviato la certificazione Family Audit. Le 8 organizzazioni hanno acquisito nel corso del 2021 il certificato Family Audit. Ad inizio 2022 è programmata la cerimonia di consegna del certificato Family Audit.

2.3.2 Bando regionale

Con deliberazione della Giunta provinciale n. 1055 di data 15 giugno 2018 sono stati approvati i "criteri e le modalità per la concessione di contributi per la certificazione Family Audit a favore delle organizzazioni prioritariamente piccole e medie. Articolo 31 della legge provinciale 29 dicembre 2016 n. 20 recante "Interventi finanziati dal fondo regionale per il sostegno della famiglia e dell'occupazione" e articoli 11 e 19 della legge provinciale sul benessere familiare (l.p. 2 marzo 2011, n. 1)". Sulla base delle risorse messe a disposizione 50 organizzazioni beneficiarie delle risorse messe a disposizione hanno attivato l'iter di certificazione adottando un proprio Piano aziendale di misure di conciliazione vita e lavoro e acquisendo il certificato Family Audit. Le organizzazioni nel 2021 hanno portato avanti il loro impegno secondo le attività previste nel Piano nonostante le difficoltà generate dalla situazione pandemica da Covid-19.

Nel bando regionale hanno partecipato numerose Aziende pubbliche servizi alla persona della Provincia di Trento: al riguardo, in accordo con UPIPA e le APSP interessate, con deliberazione della Giunta provinciale n. 1868 del 5 novembre 2021 è stato approvato lo schema di accordo volontario di area per la costituzione e l'avvio del Distretto Family Audit di Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (A.P.S.P.) della Provincia autonoma di Trento. In data 13 dicembre 2021 è stato organizzato un evento presso la sala rappresentanza della Regione Trentino Alto Adige/Südtirol durante il quale è stato sottoscritto l'accordo dai soggetti coinvolti quali PAT, UPIPA e 29 APSP. Attraverso tale distretto saranno sviluppate azioni importanti nella logica del welfare aziendale e welfare territoriale attraverso la costruzione di un network specifico.

Con determinazione dirigenziale n. 66 del 5 marzo 2021 sono stati approvati gli esiti della valutazione di impatto familiare delle misure poste in essere dalle organizzazioni aderenti al bando.

2.3.3 Distretti Family Audit

Le Linee guida Family Audit, al paragrafo 3.8 disciplina il Distretto Family Audit quali circuito "di organizzazioni certificate Family Audit finalizzato allo scambio di beni e di servizi secondo logiche interaziendali e allo sviluppo del benessere degli occupati di tutte le organizzazioni coinvolte". Il Distretto Family Audit costituisce un ambito privilegiato all'interno del quale le potenzialità e le prerogative dei singoli percorsi delle organizzazioni coinvolte nella certificazione Family Audit possono essere espresse con soluzioni innovative e di forte sviluppo per il territorio e per le comunità coinvolte.

Nel 2021 si registra quanto segue:

- Distretto Family Audit "Le Palazzine": con determinazione n. 1144 del 2 luglio 2021 è stata disposta la revoca del Distretto Family Audit "Le Palazzine" sito nell'area industriale di Spini di Gardolo a Trento, istituito sulla base dell'Accordo volontario di area siglato in data 14 febbraio 2017;

- Distretto Family Audit di Trento sulla base dell'Accordo di partenariato sottoscritto in data 10 aprile 2017; con determinazione n. 195 di data 4 giugno 2021 è stato approvato il programma di lavoro anno per l'anno 2021;
- Distretto Family Audit Città della Quercia; con deliberazione della Giunta provinciale n. 1498 del 2 ottobre 2020 è stato approvato lo schema di accordo volontario di area per lo sviluppo di tale Distretto. L'accordo di area è stato sottoscritto durante il terzo meeting dei distretti Family Audit in data 19/10/2020; con determinazione n. 196 di data 4 giugno 2021 è stato approvato il programma di lavoro per l'anno 2021;
- Distretto Family Audit delle A.P.S.P.: con deliberazione giuntale n. 1868 del 5 novembre 2021 è stato approvato lo schema di accordo volontario di area per la costituzione e l'avvio del Distretto Family Audit di Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (A.P.S.P.) della Provincia autonoma di Trento. L'accordo è stato sottoscritto in data 13 dicembre 2021.

2.3.4. Progetto Family Net Lucca

Nel 2020 l'Amministrazione provinciale di Lucca ha richiesto alla Provincia autonoma di Trento la disponibilità per una fattiva collaborazione sui temi della conciliazione tempi di famiglia e lavoro. Al riguardo la Provincia di Lucca ha presentato il progetto Family Net Lucca a valere su un bando del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ottenendo un finanziamento. L'Agenzia per la coesione sociale ha quindi partecipato al progetto collaborando nella pianificazione di alcuni incontri formativi che saranno realizzati nel 2022 a favore di soggetti e imprese potenzialmente interessati al Family Audit. Nel frattempo l'Amministrazione provinciale di Lucca ha avviato l'iter di certificazione Family Audit, acquisendo il primo certificato con determinazione dirigenziale ACS n. 5430 del 28 ottobre 2021. L'Agenzia per la coesione sociale ha partecipato alla cerimonia di consegna del certificato Family Audit, che ha avuto luogo a Lucca in data 5 novembre 2021.

2.4. Altre attività

2.4.1. Piano strategico per la promozione del lavoro agile in provincia di Trento.

L'Ufficio Family Audit è stato coinvolto in un lavoro di analisi e di proposta di linee guida nell'ambito del **Piano strategico per la promozione del lavoro agile in provincia di Trento** denominato "Dal lavoro agile al distretto Trentino intelligente", approvato con deliberazione giuntale n. 1476 di data 3 settembre 2021. Tale documento, che ha natura di atto generale di indirizzo e finalità di tipo pianificatorio, prevede una stretta interconnessione con la certificazione Family Audit relativamente a report di impatto rispetto ai benefici generati dalle misure di smart working a favore sia dell'impresa che dei lavoratori, e anche per un rafforzamento dei sistemi premianti a favore delle organizzazioni certificate Family Audit. Il lavoro, centrato in particolare modo sui dati dei Modelli di rilevazione dati e sugli indicatori utilizzati nell'ambito della certificazione Family Audit, si è articolato nella seconda parte del 2021 attraverso una serie di approfondimenti e di confronti con le strutture direttamente coinvolte. Al termine dei lavori è stata costruita una proposta che raccoglie le prime misure organizzative recanti la programmazione delle azioni, i criteri e le modalità applicative per la messa in atto del Piano strategico sul territorio provinciale. Considerate la complessità delle questioni legate all'ambito di analisi e la necessità di mantenere il confronto e lo scambio delle esperienze, l'attività richiede di essere conclusa nel 2022.

2.4.2. Fascicolo d'impresa.

Su questa attività, di rilevanza non solo in Trentino ma in tutto il territorio nazionale, è in corso una progettazione strategica che ha coinvolto nel corso del 2021 l'Ufficio Family Audit assieme all'UMST semplificazione e digitalizzazione della PAT, la Camera di Commercio di Trento e Infocamere per conto del Sistema camerale nazionale. Nel 2021 sono stati organizzati degli incontri finalizzati all'inserimento della certificazione Family Audit nel sistema informativo del circuito camerale per la promozione e la diffusione di buone prassi in materia di politiche per la famiglia. Tale obiettivo, con il quale s'intende semplificare la relazione tra pubblica amministrazione ed imprese attraverso la razionalizzazione dei controlli sulle imprese, rientra tra quelli indicati dal Programma di sviluppo della Provincia autonoma di Trento per la presente legislatura. La Provincia al riguardo ha un progetto di razionalizzazione dei controlli sulle imprese, di cui un filone importante è legato alla cosiddetta "regolamentazione volontaria" attraverso la proposta e la valorizzazione dell'adesione spontanea delle imprese a standard e modelli organizzativi di qualità. Ciò si traduce nel conseguimento di certificazioni o attestazioni rilasciate da appositi enti certificatori che riconoscono la qualità dei modelli organizzativi applicati. Tali prassi possono servire a sostituire parte dei requisiti da controllare qualora richiesti in un bando o dalla modulistica; inoltre possono essere considerate come elemento premiante in bandi e/o procedure di appalto/commesse pubbliche. Nella razionalizzazione dei controlli alle imprese anche la valorizzazione del patrimonio informativo della Pubblica Amministrazione nei confronti delle imprese costituisce uno snodo essenziale per eliminare verifiche e richieste reiterate di documentazione, certificazioni e loro aggiornamenti. L'inserimento della certificazione Family Audit nel fascicolo d'impresa, che sarà implementato nel 2022, assicura inoltre una migliore visibilità ed evidenza delle certificazioni possedute da un'azienda. Il ricorso agli strumenti che rappresentano il canale ufficiale di registrazione e presentazione dell'impresa e della sua esistenza (Registro della CCIAA e in particolare Fascicolo di impresa), a cui le Pubbliche amministrazioni hanno accesso e che sono tenute a consultare, sicuramente risulta strategico e anche innovativo.

2.4.3. Progetto europeo CASPER.

Tale progetto ha lo scopo di identificare, tra i sistemi di certificazione e premiazione europei esistenti incentrati sull'uguaglianza di genere (GECAS), possibili equivalenze con il prossimo requisito di Horizon Europe sui piani di uguaglianza di genere (GEP)². C'è un interesse da parte della Commissione Europea nel capire se il GECAS esistente potrebbe essere raccomandato ai candidati di Horizon Europe come una valida forma di certificazione/prova per i loro GEP o strategie.

Nell'ambito del progetto europeo CASPER è previsto un processo di benchmarking dei GECAS esistenti, strutturato in 4 fasi, per valutare se e come soddisfano i suddetti requisiti di processo e di contenuto. La prima fase relativa alla validazione preliminare del livello di compatibilità con i requisiti del criterio da parte di titolari GECAS preselezionati è stata realizzata. Nella seconda fase strutturata in interviste semi-strutturate individuali con titolari GECAS preselezionati è stata prevista un'intervista con il dirigente dell'Agenzia entro il 2021. Per l'accesso alla seconda fase è stato compilato un documento in inglese secondo un format, finalizzato a rilevare il "grado di copertura" della certificazione Family Audit rispetto a certi requisiti e aree.

3. ATTORI DELLA CERTIFICAZIONE

Gli attori della certificazione Family Audit sono indicati dalle Linee guida al capitolo 5, nel quale sono definiti ruoli e responsabilità di ciascuno. Di seguito si evidenziano profili e ruoli degli attori quali la Provincia Autonoma di Trento in qualità di Ente di certificazione, il Consiglio dell'Audit, i consulenti e i valutatori Family Audit iscritti in un apposito Registro, e le organizzazioni aderenti all'iter di certificazione.

² La Commissione europea ha introdotto, per il programma Orizzonte Europa, uno specifico criterio di ammissibilità per i candidati, in particolare per gli enti pubblici, gli istituti di istruzione superiore e gli enti di ricerca. Tale criterio è avere un Piano organizzativo per l'uguaglianza di genere (GEP) che soddisfi una serie di requisiti minimi relativi al processo e aree raccomandate.

3.1. Ente di certificazione – Ufficio Family Audit

La Provincia Autonoma di Trento è, ai sensi dell'articolo 19, comma 3 bis della legge provinciale 2 marzo 2011 n. 1, Ente di certificazione. Funzioni importanti dell'Ente di Certificazione, tra quelle indicate dalle Linee guida, sono la definizione dello standard Family Audit e l'istituzione del Consiglio dell'Audit.

3.1.1 Gestionale GeAPF

L'Ufficio Family Audit³, per le funzioni assegnate all'Ente di certificazione (cfr. Linee guida Family Audit, paragrafo 5.1), monitora gli iter di certificazione Family Audit attraverso il gestionale denominato "GeAPF": il sistema informativo gestionale GeAPF permette di gestire on line il processo di certificazione Family Audit attraverso il coordinamento delle attività poste in capo ai diversi attori coinvolti nella certificazione. Al gestionale si accede tramite il portale dei servizi on-line della Provincia autonoma di Trento. Nel corso del 2021 L'Ufficio ha svolto un'attività continua di monitoraggio sulle funzionalità del gestionale, chiedendo anche in presenza di necessità oggettive interventi per la risoluzione di criticità di funzionamento rilevate ad esempio dalle organizzazioni. E' stato mantenuto inoltre un costante dialogo con Trentino Digitale e con la struttura di riferimento PAT per la gestione e risoluzione di questioni legate ad esempio all'aggiornamento di contenuti legati alla privacy, oppure per una migliore fruizione di banche dati. E' stata effettuata inoltre un'attività di formazione specifica per l'estrazione di informazioni raccolte e disponibili sul database GeAPF. E' stato svolto anche un monitoraggio dei contenuti caricati sul sito informatico Trentinofamiglia per la parte di competenza.

3.1.2. Linee guida Family Audit.

Nel 2021 L'Ufficio Family Audit è stato impegnato nell'aggiornamento e revisione delle Linee guida Family Audit: in una prima fase è stata sviluppata un'ampia analisi sulle necessità di aggiornare l'iter di certificazione al fine di semplificare il rilascio della certificazione Family Audit soprattutto per le organizzazioni di piccole dimensioni. Il lavoro di analisi delle Linee guida ha consentito anche di sviluppare un'attività tecnico-amministrativa finalizzata allo sviluppo del distretto Family Audit. Il lavoro di revisione delle Linee guida Family Audit, considerata la complessità dell'attività, richiede il coinvolgimento di diversi stakeholder e lo sviluppo di un processo partecipato e condiviso: il lavoro è stato costantemente portato avanti ma non ha ancora prodotto un testo definitivo. L'attività richiede di essere ultimata nel 2022. A dicembre sono stati realizzati due momenti formativi e informativi sulle Linee guida con il coinvolgimento rispettivamente dei consulenti e dei valutatori FA. La complessità è determinata da una parte dalla necessità di semplificare le procedure, dall'altra dall'esigenza di raccordare il Family Audit con la certificazione di genere e con il Lavoro Agile della Provincia autonoma di Trento.

³ Le competenze dell'Ufficio Family Audit, istituito con deliberazione della Giunta provinciale n. 2280 del 16 dicembre 2016, comprendono la cura degli adempimenti necessari per l'attuazione della disciplina provinciale in materia di Family Audit, il supporto all'Agenzia per la coesione sociale nella gestione dell'iter di certificazione Family Audit e delle relative Linee guida inclusi gli aggiornamenti, il supporto di segreteria alle funzioni del Consiglio dell'Audit e la cura della relativa attività amministrativa per l'adozione dei provvedimenti di rilascio/conferma/revoca dei certificati Family Audit, la gestione del registro provinciale delle organizzazioni certificate Family Audit e del registro di cui all'art. 16 comma 2 LP n. 1/2011 per le parti "Sottosezione Consulenti Family Audit" e "Sottosezione Valutatori Family Audit"; la cura della formazione rivolta agli attori del processo di certificazione Family Audit, la promozione di studi e di iniziative per la promozione e diffusione dello standard e dei distretti Family Audit; il supporto all'Agenzia nello sviluppo di partnership provinciali, regionali, nazionali per la diffusione della certificazione familiare e dello standard Family Audit.

3.1.3. Registro di cui all'articolo 16 della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1.

In merito all'obiettivo di elaborazione di linee guida per la gestione del registro delle organizzazioni aderenti ai distretti famiglie e ai marchi famiglia, l'Ufficio Fa ha fornito supporto e collaborazione per la definizione delle parti cercando una convergenza tra l'articolazione di tale documento con l'impianto e gli strumenti della certificazione Family Audit, con un'attenzione costante per un adeguato sistema informativo ex articolo 27 della precitata legge provinciale.

Nella "Sezione Operatori" del Registro di cui art. 16 comma 2 LP n. 1/2011 sono previste in particolare la "Sottosezione Consulenti Family Audit" e la "Sottosezione Valutatori Family Audit", nelle quali sono stati iscritti d'ufficio i Consulenti Family Audit e i Valutatori Family Audit che prima erano iscritti nell'ex "Registro provinciale dei consulenti e valutatori accreditati Family Audit" istituito con deliberazione della Giunta provinciale n. 976/2009 successivamente modificata con la n. 2437/2009.

Il Registro è pubblico ed è gestito dalla Provincia in qualità di Ente certificatore attraverso l'Agenzia per la coesione sociale che provvede al suo puntuale aggiornamento. Il Registro è un elenco ordinato per data ed ordine d'inserimento di provvedimenti/atti che danno luogo all'iscrizione, alla cancellazione o alla modifica della situazione di organizzazioni, operatori ed infrastrutture coinvolti nei processi di certificazione familiare e nelle reti territoriali promossi dall'Agenzia medesima. L'iscrizione al Registro costituisce il presupposto per poter operare secondo le logiche previste dalla legge provinciale 1/2011 sul benessere familiare.

L'iscrizione al Registro persegue le seguenti finalità:

- a) dare evidenza delle organizzazioni pubbliche e private che offrono servizi qualitativamente aderenti alle aspettative e alle esigenze delle famiglie;
- b) dare evidenza delle organizzazioni che adottano modalità di gestione interna per la conciliazione dei tempi vita-lavoro dei propri occupati e attivano processi di welfare aziendale, interaziendale e territoriale;
- c) favorire l'incontro tra domanda e offerta nell'ambito della certificazione territoriale familiare, dando rilievo alle organizzazioni che erogano servizi di qualità per le famiglie.

3.1.4. Ricerca-azione impatto coronavirus su smartworking.

L'Ufficio Family Audit nel 2021 ha collaborato con la Fondazione Demarchi per la ricerca, il cui scopo è quello di analizzare alcuni aspetti legati al lavoro da remoto ed alla conciliazione lavoro-famiglia alla luce soprattutto degli impatti generati dalla pandemia nella vita lavorativa e familiare delle persone. Destinatari della ricerca sono stati lavoratrici e lavoratori di organizzazioni certificate Family Audit e non certificate. Nello specifico la ricerca intende indagare i processi che legano le caratteristiche dello smart working, la conciliazione vita-lavoro, il benessere delle persone e la produttività delle organizzazioni. Nell'ambito di tale lavoro, che coinvolge anche l'Università di Trento, sono state realizzate nel 2021 alcune attività, in particolare l'analisi bibliografica, la progettazione e la costruzione del disegno della ricerca, il confronto sui temi etici e di privacy, la definizione del questionario e il lancio dell'indagine. È utile precisare che nel questionario viene proposto a chi compila di essere coinvolto successivamente in una seconda indagine; ciò al fine di rilevare eventuali cambiamenti nel tempo rispetto alle dimensioni che vengono indagate.

Per quanto previsto in capo all'Agenzia con nota prot. n. 735949 di data 11 ottobre 2021 è stata proposta la somministrazione del questionario agli occupati in organizzazioni certificate Family Audit per il periodo 25 ottobre 2021 - 21 novembre 2021. Da una prima analisi degli esiti si osserva che il questionario è stato "aperto" da 1815 soggetti, di cui 1078 rispondenti hanno dichiarato di aver lavorato da remoto nell'ultimo mese, 1038 hanno completato il questionario e 570 hanno dato la disponibilità a compilare il secondo questionario. L'analisi e la restituzione dei dati del primo questionario saranno effettuate nel corso del 2022.

3.1.5. "Referente unico" nei confronti di tsm.

L'Ufficio Family Audit ha svolto nel 2021 la funzione di "referente unico" nei confronti di tsm per le attività previste dai Piani attuativi i quali sono approvati annualmente con deliberazione della Giunta provinciale. Il

Rapporto di gestione anno 2021

ruolo di referente unico viene svolto operando anche una funzione di raccordo interno all'Agenzia con gli Uffici e i settori direttamente coinvolti nelle attività previste dal Piano. Le attività approvate con deliberazione giunta n. 2120 di data 22 dicembre 2020 ed effettuate nel 2021 si collocano nell'ambito della "certificazione territoriale familiare": il Piano delle attività è stato realizzato al 100%. Al riguardo si rileva che la programmazione iniziale ha subito via via una serie di variazioni rispetto ad alcune scelte iniziali a fronte di bisogni e priorità emergenti nel corso dell'anno. Nel 2021 sono state portate avanti e concluse anche le iniziative previste negli accordi rispettivamente con la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia e con Regione del Veneto. Sono state anche realizzate alcune progettualità previste nella Convenzione con Regione autonoma della Sardegna.

Di seguito si segnalano gli eventi/incontri formativi e lavori che sono stati realizzati con il supporto di tsm:

- percorso formativo rivolto ai consulenti e ai valutatori Family Audit, svoltosi durante l'anno attraverso una varietà di proposte;
- progetto formativo rivolto ai referenti interni delle organizzazioni certificate Family Audit, svoltosi nel corso del 2021 attraverso la formazione tecnica, i Matching Day in pillole e gli eventi pianificati all'interno del Festival della Famiglia. La formazione tecnica è stata proposta attraverso la formazione a distanza FAD (prodotti multimediali) e la Formazione sugli strumenti di analisi e di valutazione dello standard Family Audit attraverso la FAD e i Laboratori online sugli strumenti di analisi e di valutazione dello standard Family Audit);
- Matching Day tra aziende certificate Family Audit organizzato all'interno del Festival della famiglia;
- cerimonia di consegna dei certificati Family Audit in data 22 settembre 2021 a Venezia;
- cerimonia di consegna dei certificati Family Audit Executive in data 30 novembre 2021 a Trento;
- conclusione percorso formativo per il passaggio dal ruolo di consulente a quello di valutatore Family Audit con riferimento al progetto esecutivo approvato con determinazione dirigenziale ACS n. 155 di data 21 maggio 2020;
- attività di formazione-intervento relativa alla valutazione dell'equivalenza del sistema di certificazione Family Audit con altri schemi di certificazione e sistemi di gestione certificati;
- aggiornamento della tassonomia Family Audit che costituisce una classificazione di tutte le attività inserite nei Piani aziendali delle organizzazioni certificate, suddivise nei diversi macroambiti e campi d'indagine;
- realizzazione volume Storytelling con il coinvolgimento di alcune aziende certificate Family Audit partecipanti al II bando nazionale;
- realizzazione Valutazione impatto legge benessere con prosecuzione analisi d'impatto LP 1/211 2009/2019 sull'esperienza dei Comuni Family in Trentino;
- realizzazione studio-ricerca su Family Audit Index grazie all'attività dell'Università di Trento, per "la definizione di un metodo per il calcolo di un indice sintetico (Family Audit Index - FAI) in grado di sintetizzare le performance di ciascuna organizzazione in alcune dimensioni importanti per il raggiungimento degli obiettivi del Family Audit" attraverso la costruzione di specifici indici riguardanti il livello di flessibilità offerto dalle organizzazioni, l'utilizzo dello smart working all'interno delle stesse, le pari opportunità e la produttività;
- realizzazione di un video promozionale inerente la certificazione Family Audit e perfezionamento del modulo FaD Family Audit e modulo FaD dati Family Audit e dei prodotti multimediali sul Family Audit e sui dati che vengono trattati all'interno della certificazione;
- realizzazione di due Storytelling, il primo centrato sulle Aziende Secondo Bando Nazionale Family Audit e il secondo sui Comuni Family.

Con il supporto di tsm è stata organizzata la formazione a favore dei referenti aziendali nella seconda parte del 2021 con una proposta articolata in webinar, seminari, attività formativa in FAD e incontri "Go to Match!".

L'Ufficio Family Audit ha contribuito alla pianificazione delle attività per il Piano attuativo 2022, approvato successivamente con deliberazione della Giunta provinciale n. 2237 del 23 dicembre 2021; tali attività previste nel 2022 contribuiscono a rafforzare e far evolvere i temi sottesi alla "certificazione territoriale familiare".

Collegato ai Piani attuativi con Tsm è utile evidenziare tutta il lavoro amministrativo e contabile svolto dall'Ufficio Family Audit per le attività di relazione e rendicontazione, di raccordo e di monitoraggio sia nei confronti della Società di Tsm sia nei confronti degli altri Enti coinvolti attraverso gli Accordi.

3.2. Consiglio dell'Audit

L'Ufficio Family Audit, sulla base di quanto previsto dal paragrafo 5.2 delle Linee guida Family Audit si avvale delle funzioni del Consiglio dell'Audit "composto da persone rappresentative del mondo istituzionale, della realtà accademica ed economica, nonché delle associazioni preposte alla tutela di interessi collettivi e dell'associazionismo familiare". La composizione del Consiglio dell'Audit è stata rinnovata da ultimo con deliberazione della Giunta provinciale n. 1952 di data 27 novembre 2020.

Una funzione importante svolta dal Consiglio dell'Audit riguarda l'attività di riconoscimento/conferma/revoca della certificazione Family Audit.

Nel corso del 2021 sono state effettuate 18 sedute per un totale di 188 valutazioni legate a processi Family Audit. Il Consiglio si è espresso anche su altri temi legati sempre alla certificazione Family Audit. L'Ufficio per ogni incontro ha il compito di redigere il verbale e sottoporlo all'approvazione del Consiglio al fine di adottare le relative determinazioni dirigenziali. Nel 2021 sono state adottate oltre 200 determinazioni, in particolare 34 di rilascio certificato Family Audit/Family Audit Executive, 147 di conferma del certificato, 4 revoche e 17 determinazioni su ambiti legati alla certificazione Family Audit.

Anno	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nr. sedute Consiglio Audit	8	6	13	9	12	14	13	12	20	16	18
Punti all'ordine del giorno	30	31	90	76	94	114	125	142	195	164	188

3.3. Consulenti e valutatori Family Audit

I consulenti e i valutatori sono accreditati dall'Ente di certificazione con relativa iscrizione al Registro di cui all'art. 16 comma 2 LP n. 1/2011 nelle corrispondenti "Sottosezione Consulenti Family Audit" e la "Sottosezione Valutatori Family Audit"; . Nel processo di certificazione il consulente e il valutatore svolgono le attività così come previste dalle Linee guida, mentre nel processo di mantenimento che nel consolidamento interviene solo il valutatore: Le attività del consulente e del valutatore Family Audit sono descritte nelle Linee guida rispettivamente ai paragrafi 5.3 e 5.4. Le funzioni principali del consulente sono le seguenti: accompagnare l'organizzazione nell'individuazione degli obiettivi di conciliazione, offrire il giusto supporto nell'analisi del contesto organizzativo e definire le misure atte a dare una risposta concreta agli occupati in ordine ai loro bisogni di conciliazione vita lavorativa e familiare. Il valutatore, dopo aver esaminato la documentazione prodotta, verificato il rispetto dei requisiti previsti dalle Linee Guida, realizzato le visite di valutazione nelle organizzazioni, formalizza i relativi esiti nel rapporto di valutazione. Entrambi partecipano alle riunioni del Consiglio per la parte di competenza.

Con riferimento ai consulenti e valutatori Family Audit l'Ufficio Family Audit ha svolto le seguenti attività:

- con determinazione n. 62 di data 26 febbraio 2021 è stata disposta l'iscrizione al registro corrispondente di due valutatrici dichiarate idonee e loro contestuale cancellazione dalla sezione Consulenti a seguito della conclusione del percorso formativo per il passaggio dal ruolo di consulente al ruolo di valutatore Family Audit così come previsto dalla determinazione dirigenziale ACS n. 155 di data 21 maggio 2020;
- cancellazione di un consulente dal corrispondente registro, così come disposto con determinazione dirigenziale ACS n. 85 di data 18 marzo 2021;
- iscrizione di 15 consulenti e 3 valutatori sardi al Registro così come disposto con determinazione dirigenziale ACS n. 7739 del 15 dicembre 2021;
- aggiornamento dei Manuali del consulente e del valutatore con determinazione dirigenziale ACS n. 3304 del 31 agosto 2021, approvati successivamente con determinazione ACS n. 6235 del 16 novembre 2021.

Tali Manuali sono strumenti tecnici previsti dalle Linee guida al paragrafo 4.1. Parallelamente è stato effettuato anche un aggiornamento costante del Manuale front office della piattaforma Geapf e del Manuale ad uso interno, così pure del Manuale del referente interno Family Audit.

3.4. Organizzazioni coinvolte nella certificazione Family Audit

Il Family Audit può essere applicato da qualsiasi organizzazione, di qualsiasi natura giuridica, dimensione e ambito di attività. E' possibile attivare una certificazione aziendale, o una certificazione settoriale, o di gruppo o interaziendale. Le Linee guida al capitolo 3 descrivono in modo puntuale il campo di applicazione dello standard Family Audit. Al 31 dicembre 2021 le organizzazioni coinvolte nel Family Audit risultano essere 345.

4. ALCUNI DATI DELLA CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT

A documentazione dell'attività svolta e dei risultati raggiunti si riportano alcuni grafici che illustrano, attraverso una fotografia al termine del 2020, dati significativi e caratteristiche dell'esperienza Family Audit.

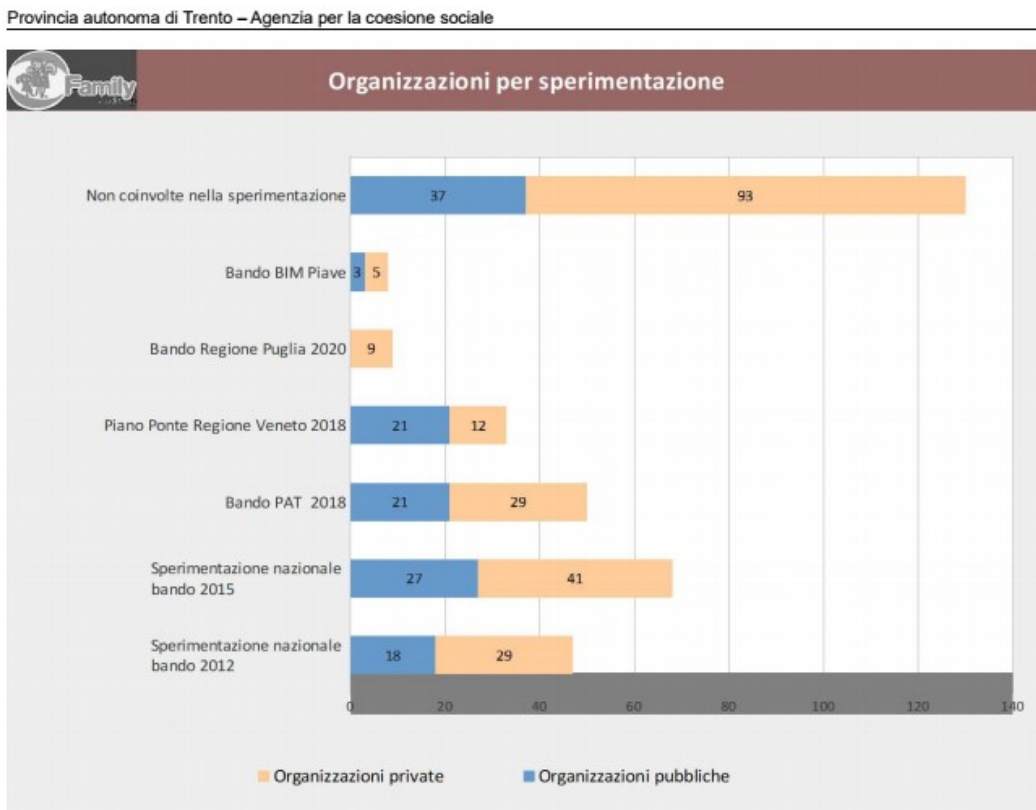
4.1 Dati delle organizzazioni coinvolte

Il primo grafico illustra la crescita del numero di organizzazioni che hanno attivato un processo di certificazione Family Audit a partire dall'avvio della prima sperimentazione nell'anno 2008.

Il grafico (nel quale sono conteggiate le domande di attivazione raccolte alla fine di ogni anno) mette in luce il contributo allo sviluppo del progetto che i diversi bandi per la sperimentazione a livello nazionale e locale hanno generato negli anni 2012 e 2015 e 2018, 2020 e 2021. Nel 2021 il **totale delle organizzazioni coinvolte** è pari a 345 e coinvolge complessivamente 171.106 dipendenti: la maggioranza delle organizzazioni (193) ha sede legale in Trentino (56%) e coinvolge 44.362 lavoratori, dei quali 15.640 uomini (35%) e 28.722 donne (65%), mentre 152 organizzazioni hanno sede legale in altre regioni (44%) con il coinvolgimento di 126.744 occupati, dei quali 66.629 uomini e 60.115 donne.

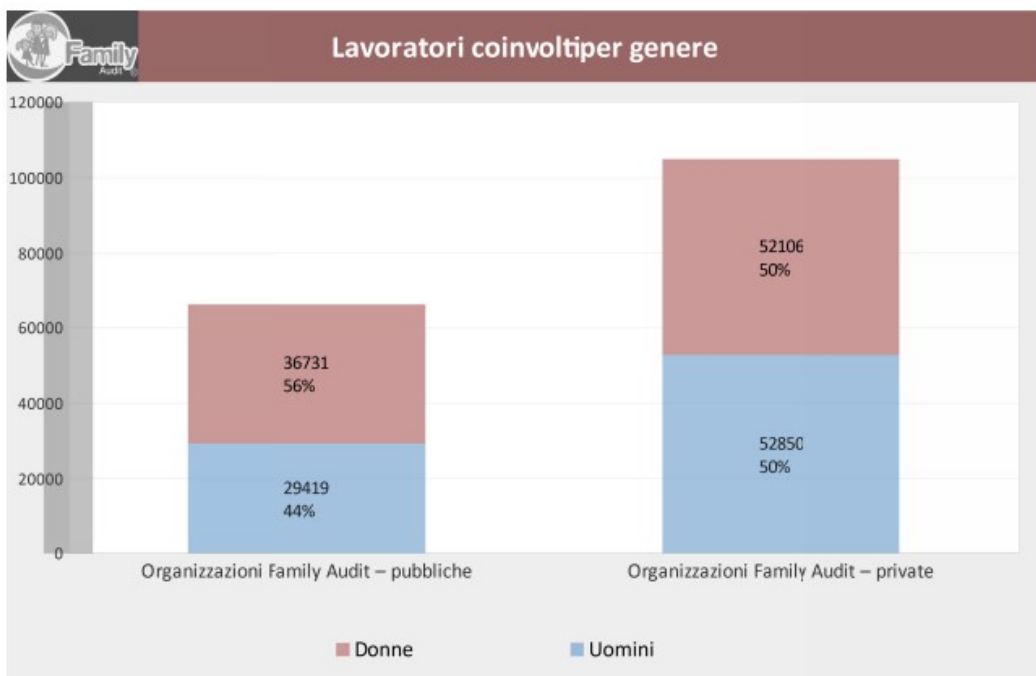
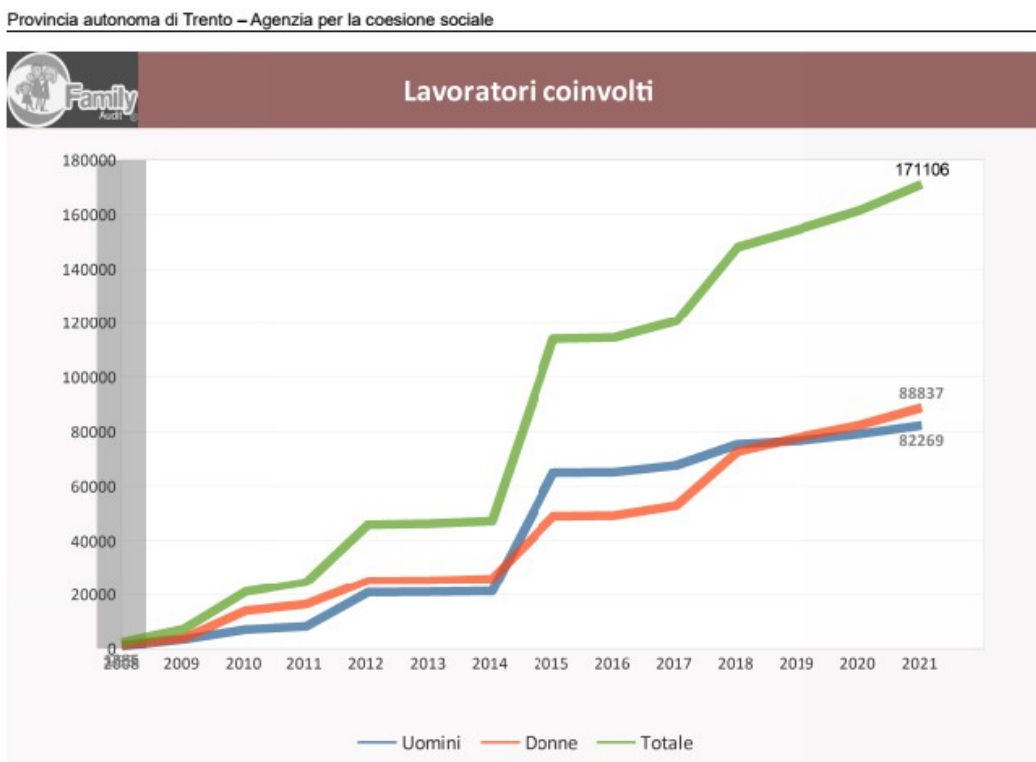
Provincia autonoma di Trento – Agenzia per la coesione sociale





La figura sopra riportata mostra come le organizzazioni coinvolte si distribuiscono tra pubbliche e private e l'adesione o meno ad uno dei progetti di sperimentazione. Come si può osservare, 127 organizzazioni coinvolte su 345 (pari al 37%) hanno natura pubblica. I due terzi delle organizzazioni (232 su 345) aderiscono ad uno dei quattro bandi attivati a livello locale o nazionale per la promozione dello standard. Si può rilevare come tra le organizzazioni non coinvolte nelle sperimentazioni la quota di organizzazioni private (84 su 113, pari al 74%) sia maggiore rispetto a quella registrata tra le organizzazioni coinvolte nelle sperimentazioni (134 su 232, pari al 58%).

La figura successiva si riferisce al numero di lavoratori coinvolti dalle organizzazioni aderenti allo standard Family Audit. Questi sono cresciuti in maniera quasi lineare fino alle 20.000 unità durante i primi quattro anni di vita del progetto. Nel 2012 l'avvio della prima sperimentazione nazionale ha fatto crescere questo numero fino a 40.000, valore che si è mantenuto pressoché inalterato fino al 2015, quando l'avvio della seconda sperimentazione nazionale ha permesso ad altri quasi 60.000 lavoratori di beneficiare del percorso. Questo aumento è legato al consistente numero di nuove organizzazioni ma anche alle dimensioni notevoli di alcune di queste. Nei due anni successivi si è registrato un leggero aumento, mentre il 2018 rileva un nuovo balzo fino ai 130.000 lavoratori e oltre coinvolti grazie ai due bandi attivati. Negli anni successivi i dipendenti totali coinvolti salgono ancora in maniera abbastanza costante, anche grazie all'attivazione di due bandi locali in Puglia e nella provincia di Belluno, fino a superare le 170.000 unità, ed in particolare il numero di donne ha superato leggermente quello degli uomini (88.837 contro 82.269) dopo esser rimasto inferiore per alcuni anni.



Provincia autonoma di Trento – Agenzia per la coesione sociale

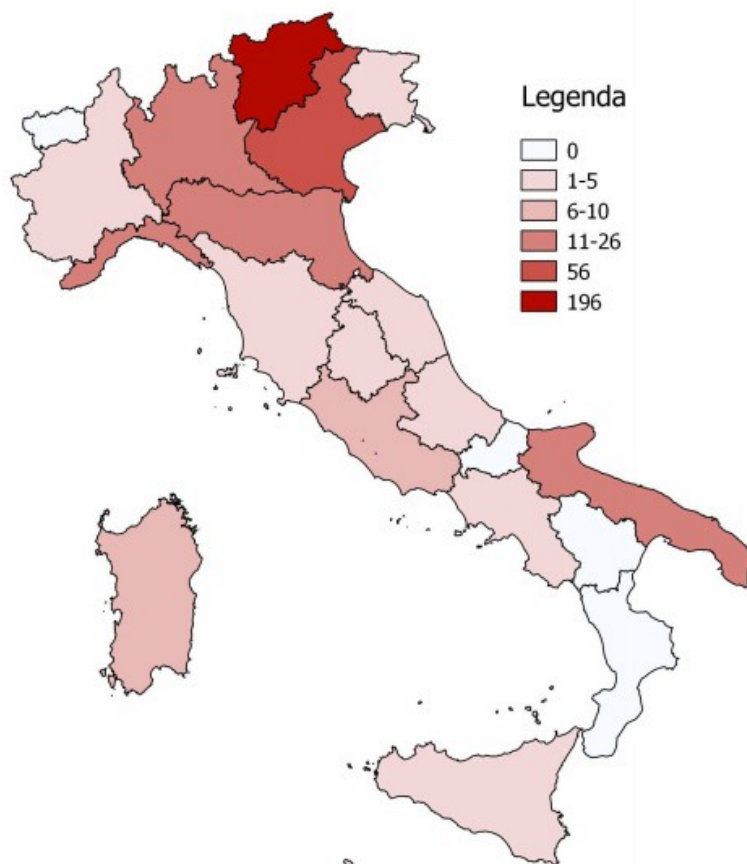
La distribuzione per genere degli occupati coinvolti (figura precedente) mostra una prevalenza delle lavoratrici rispetto alle lavoratori nelle organizzazioni pubbliche (56% contro 44%) mentre nelle organizzazioni private le quote di uomini e donne si equivalgono. La maggior parte degli occupati è impiegato presso organizzazioni private (104.956 contro i 66.150 delle pubbliche).

La metà quasi esatta delle organizzazioni presenta grandi dimensioni: 173 su 345 contano oltre 100 occupati (25 di queste superano i 1000 occupati). Le organizzazioni pubbliche hanno prevalentemente dimensioni grandi (54%) o medie (40%), mentre nelle private vi è una quota non trascurabile di organizzazioni di piccole dimensioni (20%).



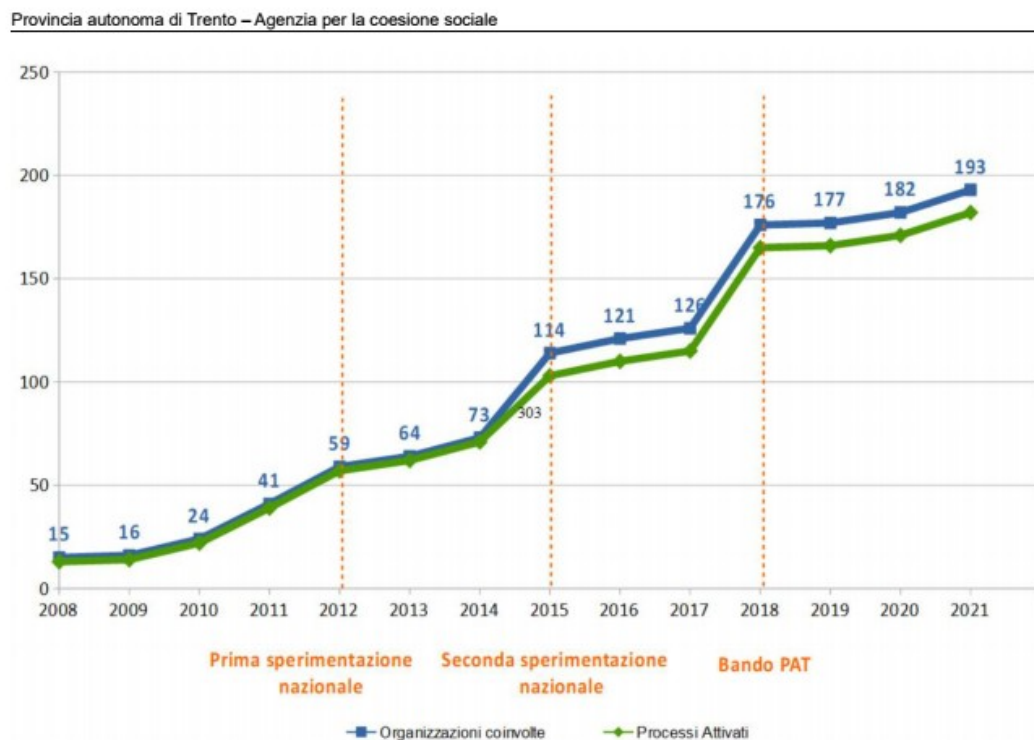
La maggior parte delle organizzazioni che hanno attivato un processo Family Audit ha la propria sede in Trentino Alto Adige (193 organizzazioni, ovvero il 56% del totale). Questo dato non sorprende se si considera che la Provincia autonoma di Trento è la proprietaria del marchio e gli interventi anche normativi messi in campo sul territorio trentino incentivano e stimolano la diffusione di tale strumento di management. Va comunque segnalata la costante crescita del marchio anche all’infuori del territorio trentino.

A fronte di ciò, la mappa mostrata nella figura seguente mette in evidenza come la certificazione si stia diffondendo anche a livello nazionale. Le regioni più interessate si collocano nel Nord Italia. Anche nelle regioni del Lazio e della Puglia si evidenzia una buona presenza di organizzazioni certificate Family Audit.



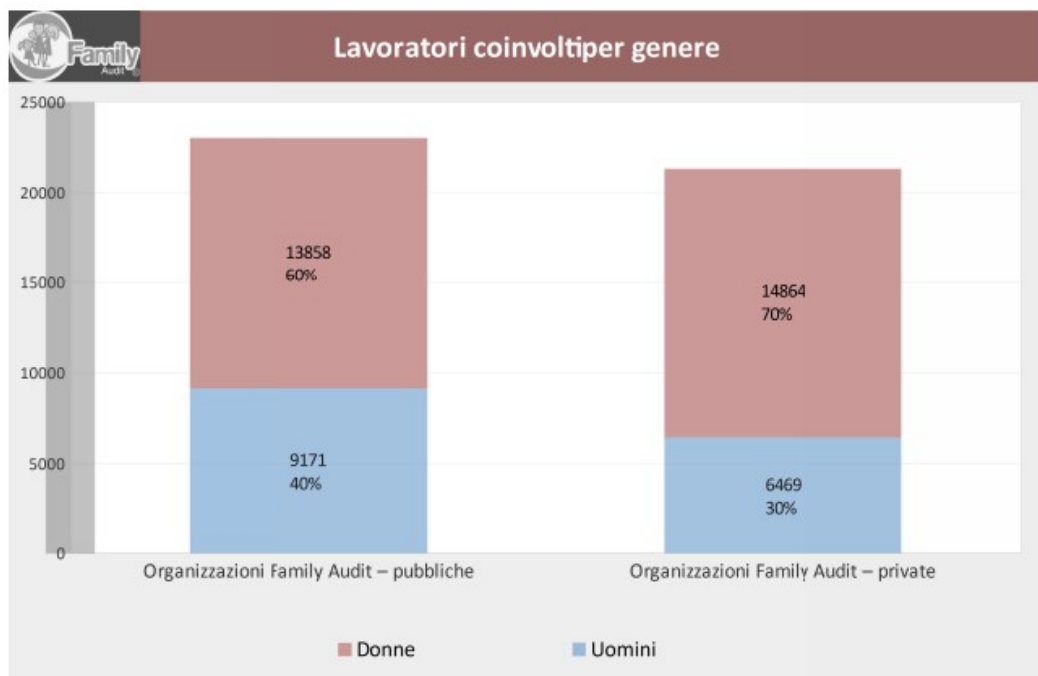
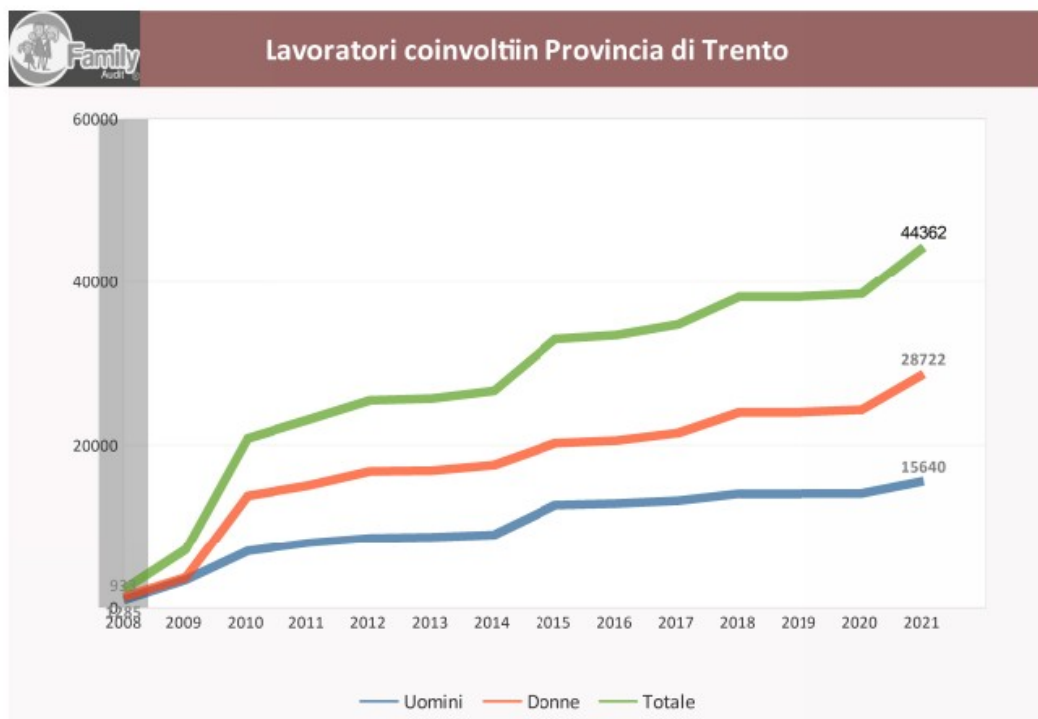
4.2 Dati delle organizzazioni coinvolte in Trentino

I grafici seguenti illustrano, attraverso una fotografia al termine del 2021, dati significativi riguardanti le organizzazioni trentine aderenti al processo Family Audit. Il primo grafico è relativo al numero di processi attivati ed al numero di organizzazioni coinvolte: analogamente a quanto mostrato a livello nazionale, anche all'interno della provincia di Trento il numero di organizzazioni è cresciuto costantemente nel corso dei 13 anni di storia della certificazione, con dei balzi più evidenti in corrispondenza dell'uscita dei bandi che ne hanno favorito la diffusione. In particolare, con il secondo bando nazionale sono state coinvolte 36 organizzazioni (a fronte di 27 processi) e con il bando regionale del 2018 hanno aderito ulteriori 50 (in questo caso il numero di processi è stato anche pari a 50, cioè a ciascun processo era collegata un'unica organizzazione). Il numero di organizzazioni coinvolte in totale nella certificazione Family Audit in Trentino al termine del 2021 è di 193 su 196 (così come indicato nella cartina geografica) a fronte di 182 processi attivati. Altri 3 iter riguardano organizzazioni nel territorio della Provincia autonoma di Bolzano.



La figura successiva si riferisce al numero di lavoratori coinvolti dalle organizzazioni aderenti allo standard Family Audit in provincia di Trento. I balzi più significativi si registrano nell'anno 2010 e in corrispondenza della seconda sperimentazione nazionale nel 2015, con l'adesione di 41 organizzazioni per un totale di oltre 6000 lavoratori. Anche il bando riservato alle organizzazioni trentine del 2018 ha portato ad un discreto aumento, ma meno marcato (circa 3400 lavoratori) a causa della dimensione mediamente più piccola delle organizzazioni. In totale i lavoratori che sono stati coinvolti nel processo nella provincia autonoma di Trento al termine del 2021 sono 44.362, di cui 28.722 donne e 15.640 uomini.

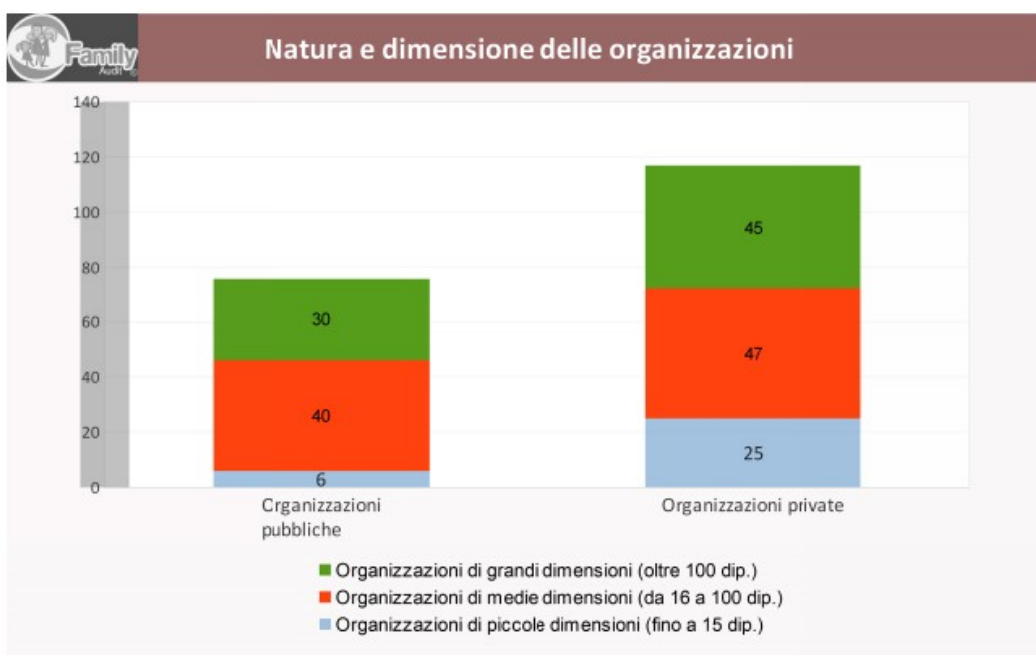
Provincia autonoma di Trento – Agenzia per la coesione sociale



Rapporto di gestione anno 2021

La distribuzione per genere degli occupati coinvolti in Trentino (figura precedente) mostra una prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori (65% contro 35%) tanto nelle organizzazioni private quanto in quelle pubbliche. Queste ultime raccolgono oltre poco più della metà dei dipendenti (23.029, pari al 52% del totale) pur essendo in numero sensibilmente inferiore (76 contro le 117 private).

Il 39% delle organizzazioni coinvolte in provincia di Trento sono di grandi dimensioni (oltre 100 addetti): tale proporzione è molto simile anche se consideriamo solo le organizzazioni pubbliche (39%) o solo le private (38%). Tra le organizzazioni private, invece, si registra una quota superiore di organizzazioni di piccole dimensioni (21% contro 8%) ed una inferiore di organizzazioni di media dimensione (40% contro il 52%).

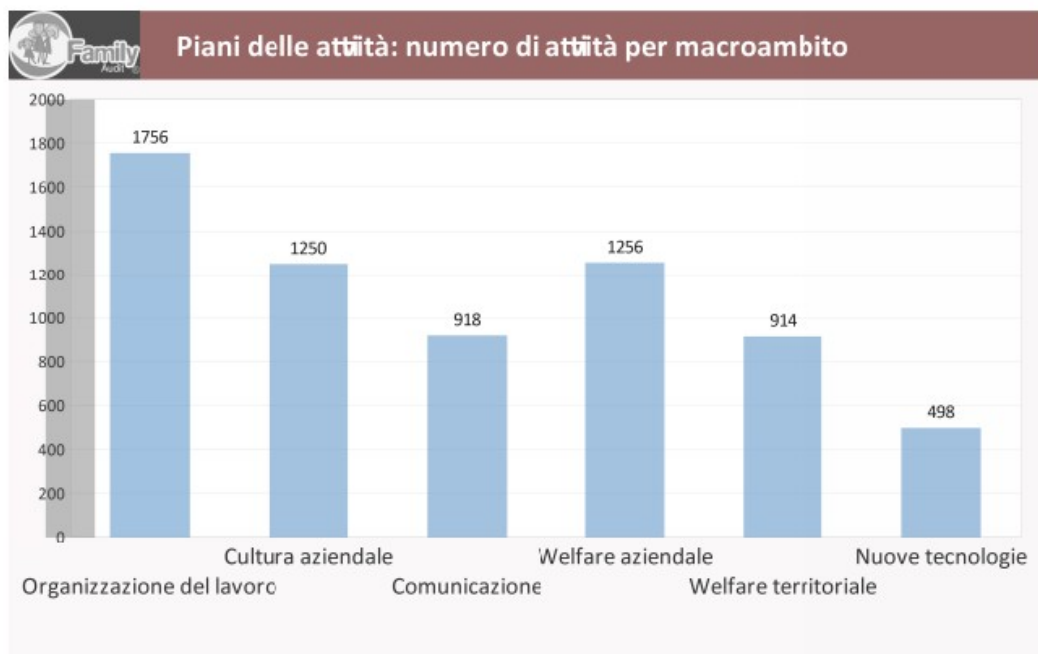


4.3 Dati relativi ai Piani aziendali Family Audit

Il Piano aziendale raccoglie le misure di conciliazione articolate nei seguenti sei macroambiti: Organizzazione del lavoro, Cultura aziendale/Diversity Equality & Inclusion Management, Comunicazione, Welfare aziendale/People caring, Welfare territoriale, Nuove tecnologie. La figura successiva mostra quante misure sono state previste in totale⁴ per ciascuno dei macroambiti nei 269 Piani aziendali redatti fino ad oggi (non tutte le organizzazioni aderenti hanno ancora redatto un Piano). Il macroambito con il maggior numero di misure coincide con l'Organizzazione del lavoro con 1756 azioni progettate: in media in ogni Piano sono state inserite circa 6,5 misure relative a questo macroambito.

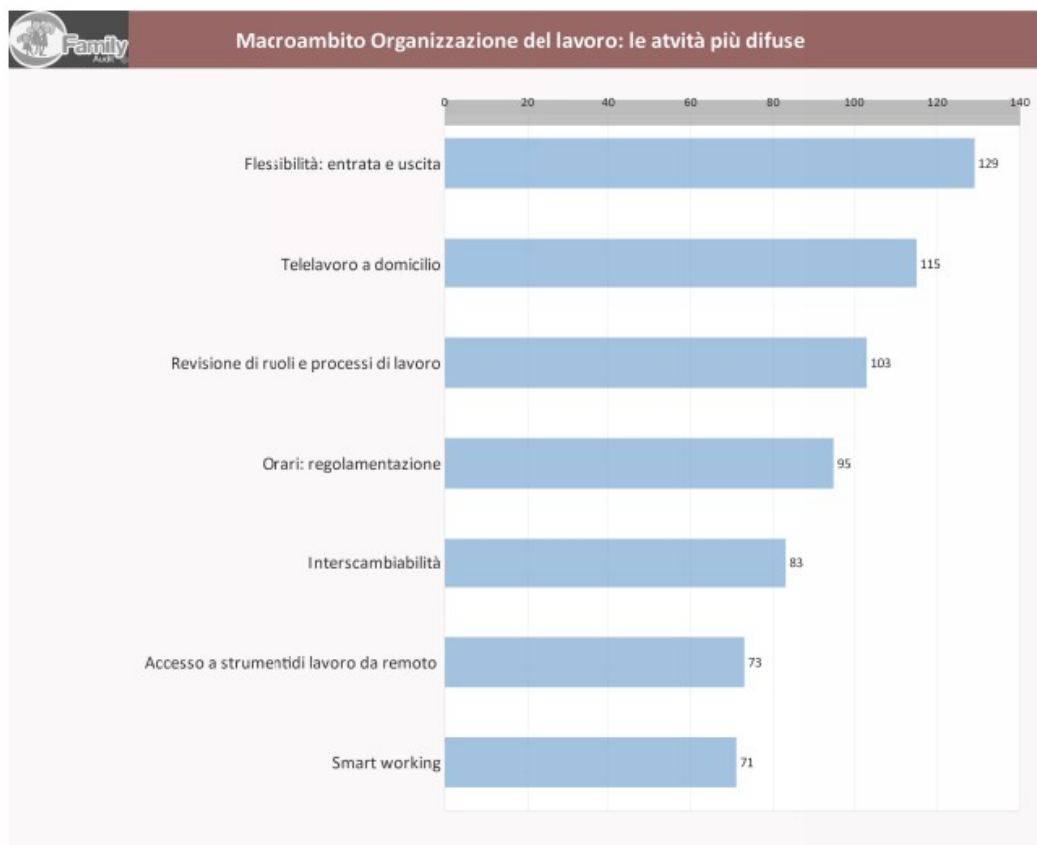
⁴ Nel calcolo sono comprese tutte le azioni che sono entrate a far parte del Piano aziendale durante la fase di realizzazione, ad esclusione di quelle che sono state esplicitamente annullate dall'organizzazione.

Provincia autonoma di Trento – Agenzia per la coesione sociale



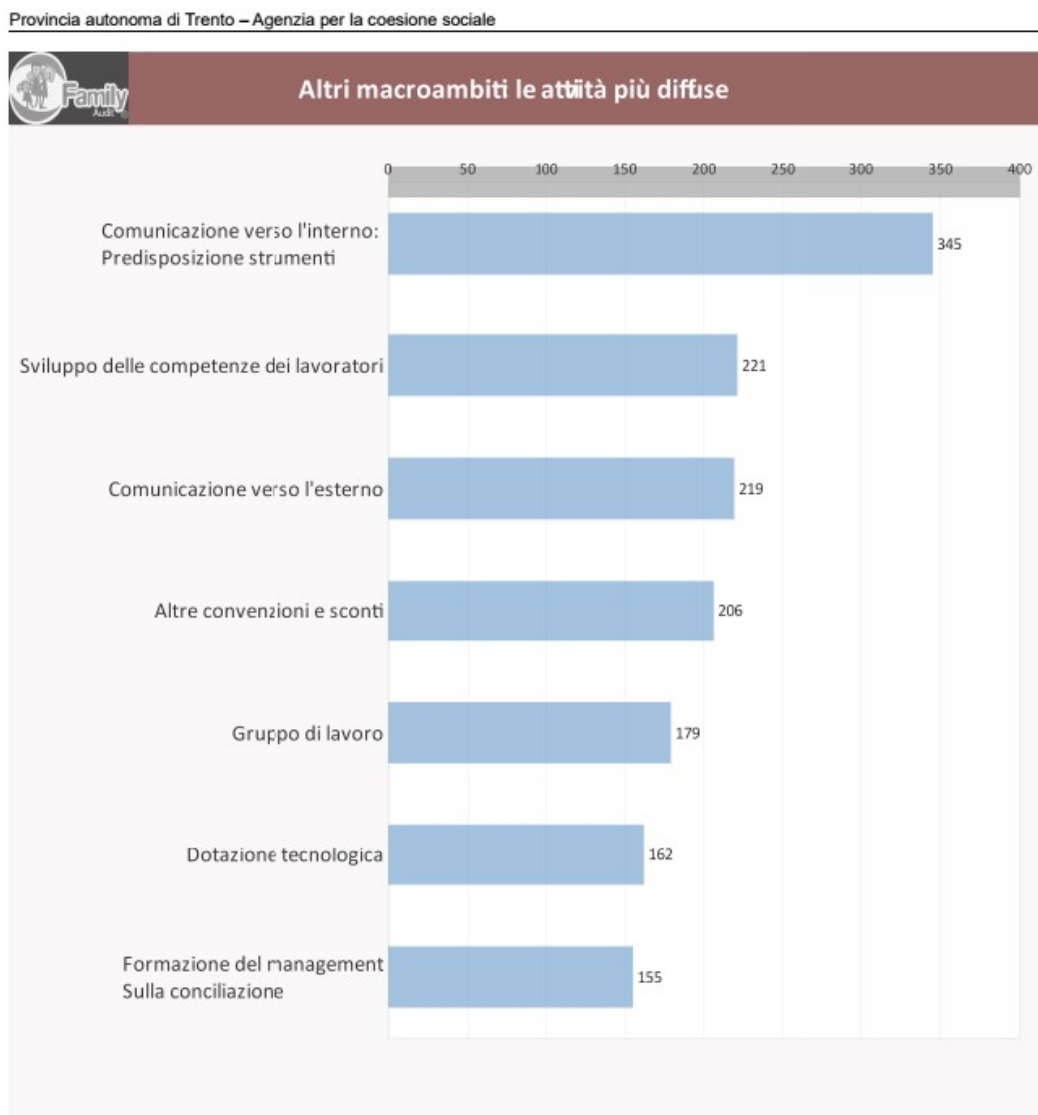
In generale è proprio nel macroambito Organizzazione del lavoro quello in cui si concentrano le attività di maggiore impatto sulle possibilità di conciliazione tra vita e lavoro. Seguono i macroambiti Cultura aziendale e Welfare aziendale con circa 1250 azioni, ovvero 4,6 in media per Piano. Comunicazione (918) e Welfare territoriale (914) vedono in media l'inserimento di 3,4 misure in ogni Piano. Più basso è il numero delle misure previste per il macroambito Nuove tecnologie (498), anche se occorre tener presente che molte delle attività previste nei macroambiti Organizzazione del lavoro e Comunicazione hanno spesso contenuti legati al tema delle nuove tecnologie (si pensi all'introduzione di sistemi di telelavoro/smart working o allo sviluppo di una newsletter sui temi della conciliazione).

Provincia autonoma di Trento – Agenzia per la coesione sociale



Per dare maggiori dettagli sulle tipologie di azione messe in campo dalle organizzazioni auditate, la figura precedente mostra le attività più diffuse per il macroambito Organizzazione del lavoro che risulta essere quello più rilevante per lo sviluppo di politiche aziendali di conciliazione. L'attività più diffusa in questo macroambito è l'introduzione (o il potenziamento) della flessibilità d'orario nell'organizzazione con 129 azioni previste nei vari Piani aziendali. Seguono altre misure legate luoghi di lavoro (telelavoro, accesso a strumenti di lavoro da remoto e smart working) e ai processi di lavoro (revisione dei ruoli e interscambiabilità del personale).

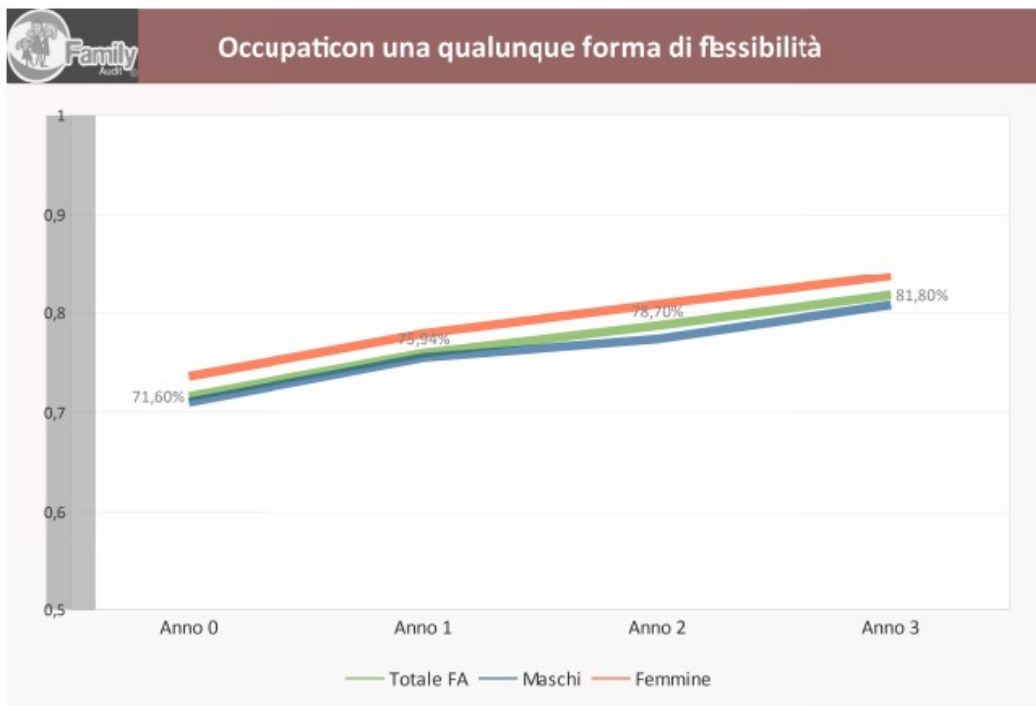
Se si guarda, invece, agli altri macroambiti (figura successiva), le due misure maggiormente adottate sono riferite alla comunicazione (verso l'interno e verso l'esterno) e allo sviluppo delle competenze dei lavoratori. Seguono convenzioni a favore della famiglia e misure legate allo sviluppo del personale (formazione di dipendenti e dirigenti, gruppo di lavoro) e alla dotazione tecnologica.



4.4 Dati relativi alle misure di flessibilità

Di seguito si presentano alcune elaborazioni sui dati riguardanti il personale che le organizzazioni forniscono annualmente compilando il Modello rilevazione dati. I dati presentati sono ottenuti aggregando i dati relativi a 140 organizzazioni per le quali sono disponibili i Modelli di quattro annualità, in modo tale da poter meglio evidenziare l'andamento nel tempo degli indicatori.

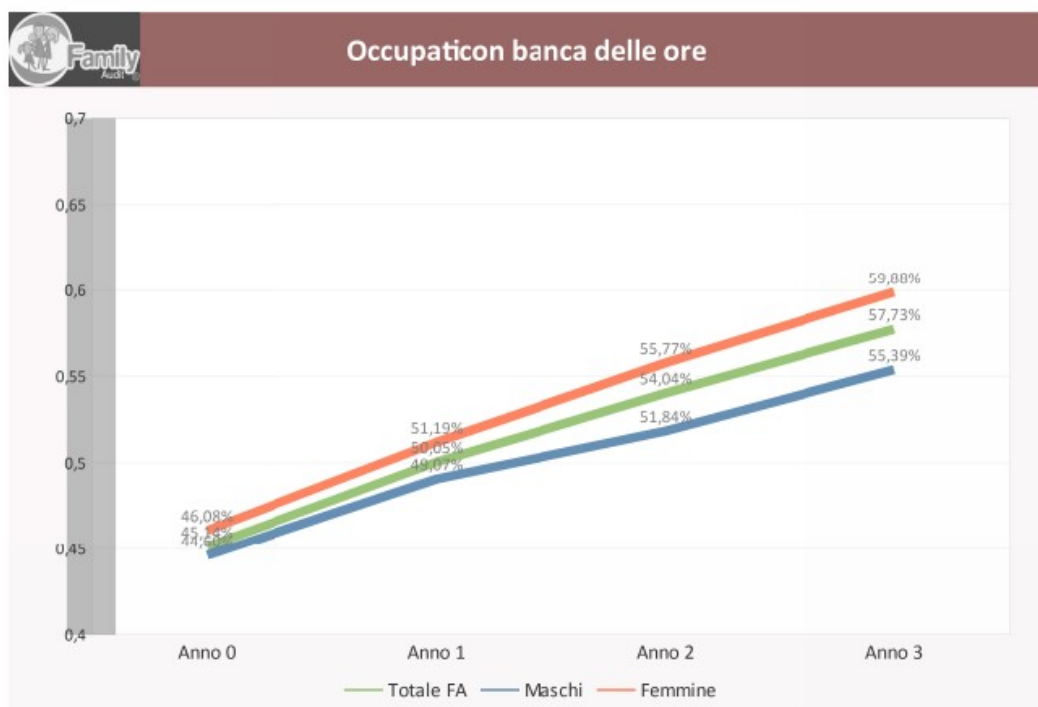
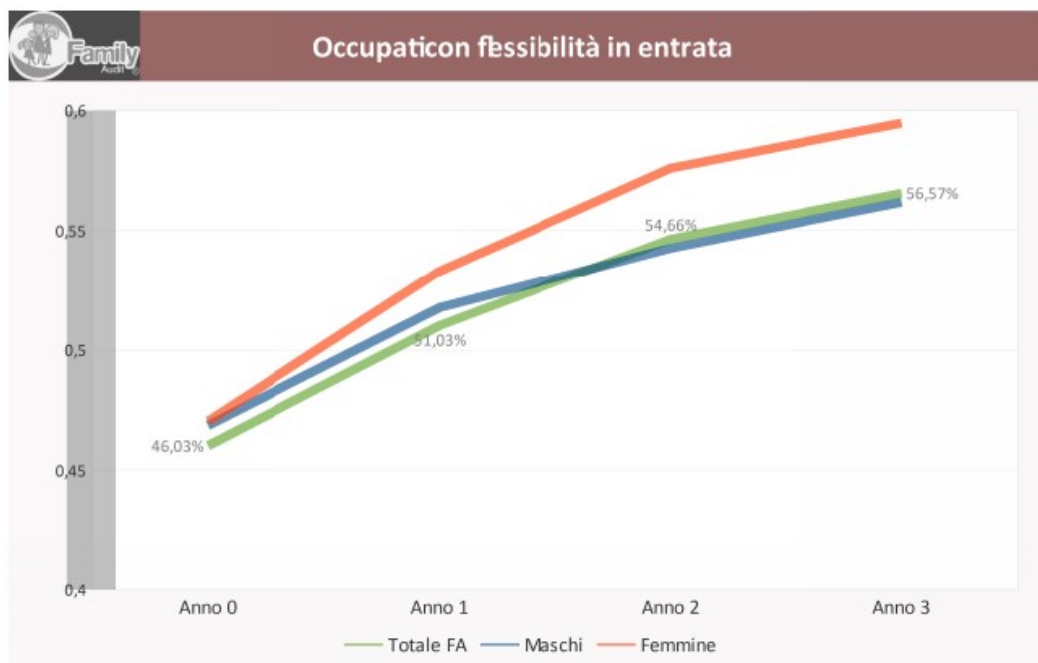
Provincia autonoma di Trento – Agenzia per la coesione sociale



Gli occupati che godono di almeno una forma di flessibilità sul lavoro sono in crescita, passando dal 71,6% del totale nell'anno di avvio all'81,8% in media dopo tre anni dall'attivazione del processo. Le diverse forme di flessibilità sono solo leggermente più diffuse tra le lavoratrici (83,7%) rispetto ai lavoratori (81,8%). Il fatto che l'aumento registrato nei tre anni sia relativamente contenuto può essere giustificato considerando il buon livello di flessibilità (oltre il 70% dei dipendenti con almeno una forma di flessibilità) che le organizzazioni registrano già in avvio del processo. Complessivamente i dipendenti coinvolti dalla misura sono stati 115.167 (58.010 uomini e 57.157 donne).

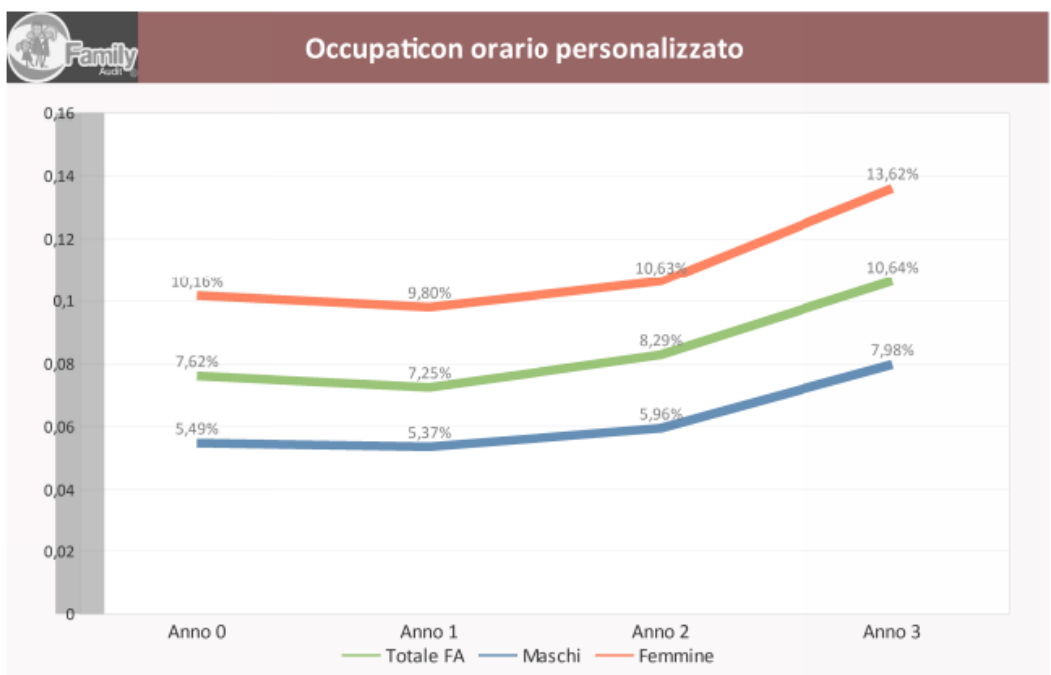
Il grafico successivo riguarda invece gli occupati con orari flessibili in entrata: questi sono più della metà del totale e sono in crescita di oltre 10 punti (dal 46% al 56,5%) nelle quattro annualità analizzate. La crescita ha riguardato in particolare le donne occupate (+12%). I dipendenti che hanno goduto di questa forma di flessibilità di orario registrati nel sistema informativo del Family Audit sono in totale 68.731 (35.456 uomini e 33.275 donne).

Provincia autonoma di Trento – Agenzia per la coesione sociale



Provincia autonoma di Trento – Agenzia per la coesione sociale

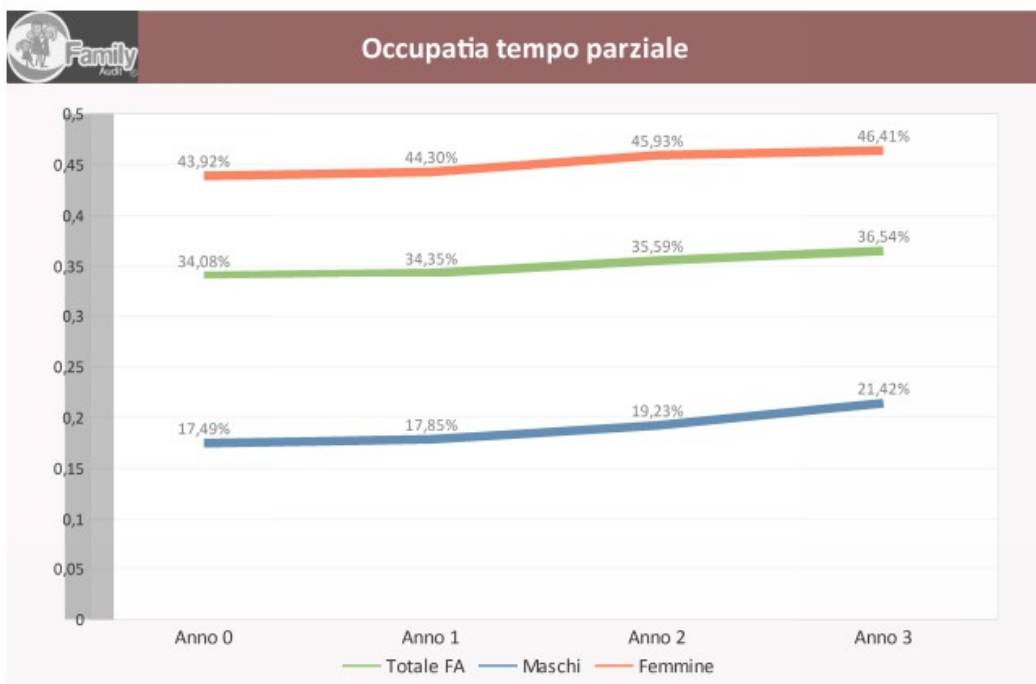
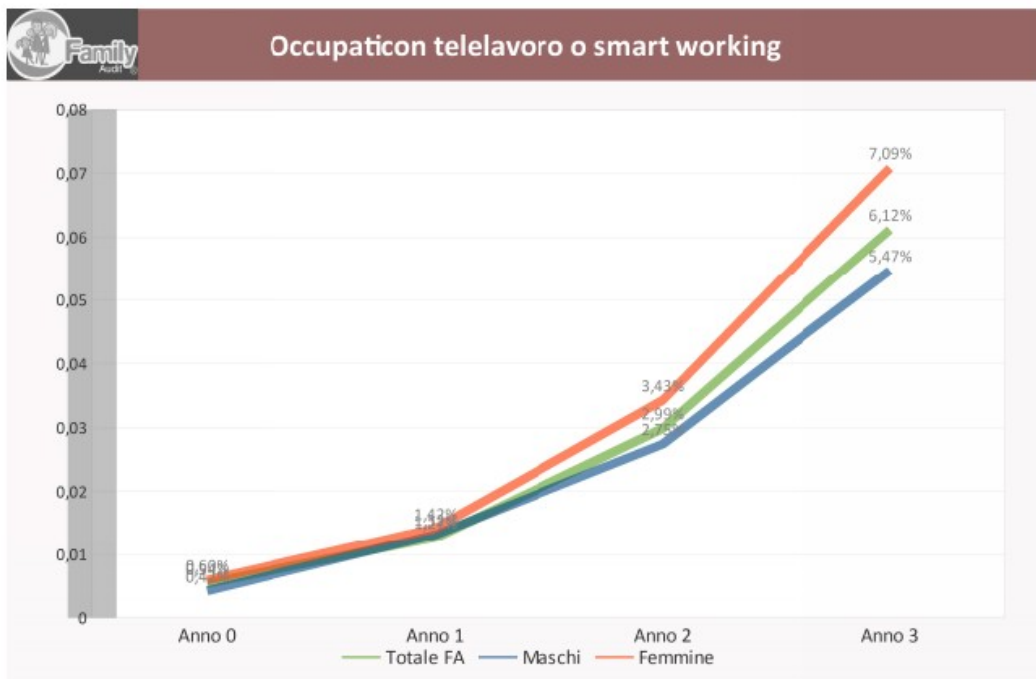
Anche la misura della banca delle ore vede nel corso delle quattro annualità un aumento di poco più di 10 punti percentuali. Se, infatti, al momento dell'avvio del processo questa era disponibile in media per il 45% dei dipendenti, allo scadere della seconda annualità la proporzione è salita al 57% degli occupati. Anche in questo caso sono le donne a registrare in media un tasso di diffusione dello strumento leggermente maggiore (59,8% contro il 55,4% degli uomini). Dall'analisi di tutti i Modelli rilevazione dati pervenuti risulta che i dipendenti che hanno a disposizione questo strumento di flessibilità, sono in totale 72.770 (34.465 uomini e 38.305 donne).



L'orario personalizzato (figura precedente) registra una tendenza particolare rispetto alle altre forme di flessibilità, presentando un andamento pressoché costante nelle prime due annualità e una netta inversione di tendenza nella terza. Probabilmente questa tipologia di flessibilità viene introdotta come misura di completamento da parte di organizzazioni che hanno già raggiunto una certa maturità nella gestione della conciliazione vita e lavoro. Sono sempre le lavoratrici a vantare un utilizzo maggiore dello strumento (13,6% contro l'8% dei colleghi maschi al termine della terza annualità). Complessivamente, i dipendenti con orario personalizzato registrati nella base di dati dell'Agenzia per la famiglia sono 4.673 (1.319 uomini e 3.354 donne).

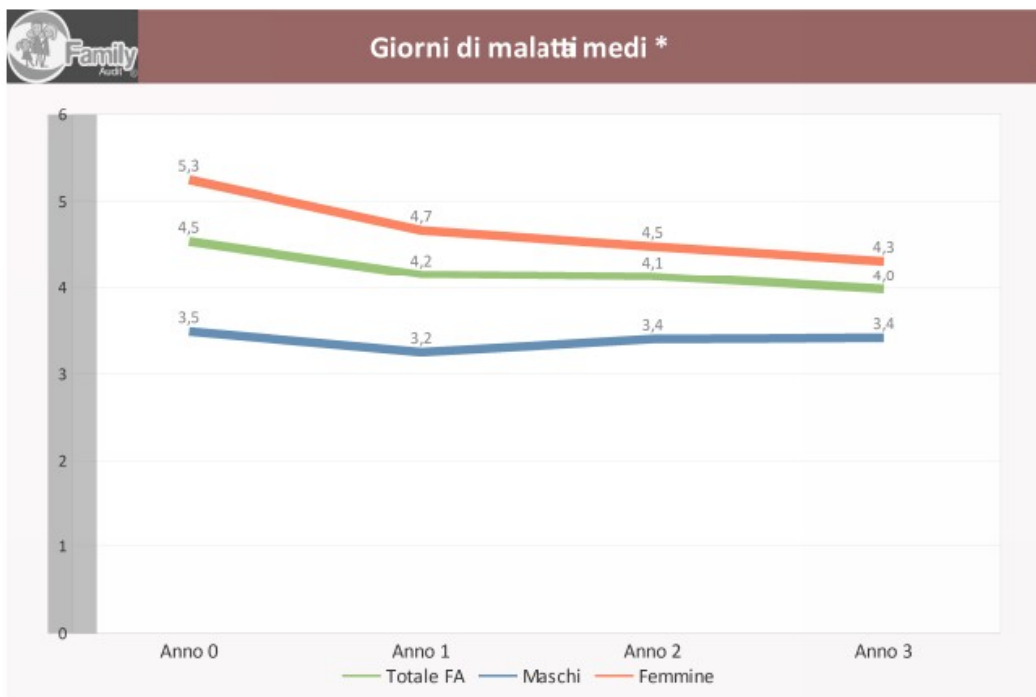
Il telelavoro/smart working è la misura che mostra il maggior incremento relativo, aumentando di fatto di oltre 10 volte (dallo 0,55% al 6,12%) nella quota di dipendenti che hanno a disposizione questa modalità lavorativa (figura successiva). Se si guarda ai dati relativi a tutte le organizzazioni auditate, i lavoratori con la possibilità di lavorare da altra postazione diversa da quella della sede di lavoro risultano essere 53.154 (29.450 uomini e 23.704 donne).

Provincia autonoma di Trento – Agenzia per la coesione sociale



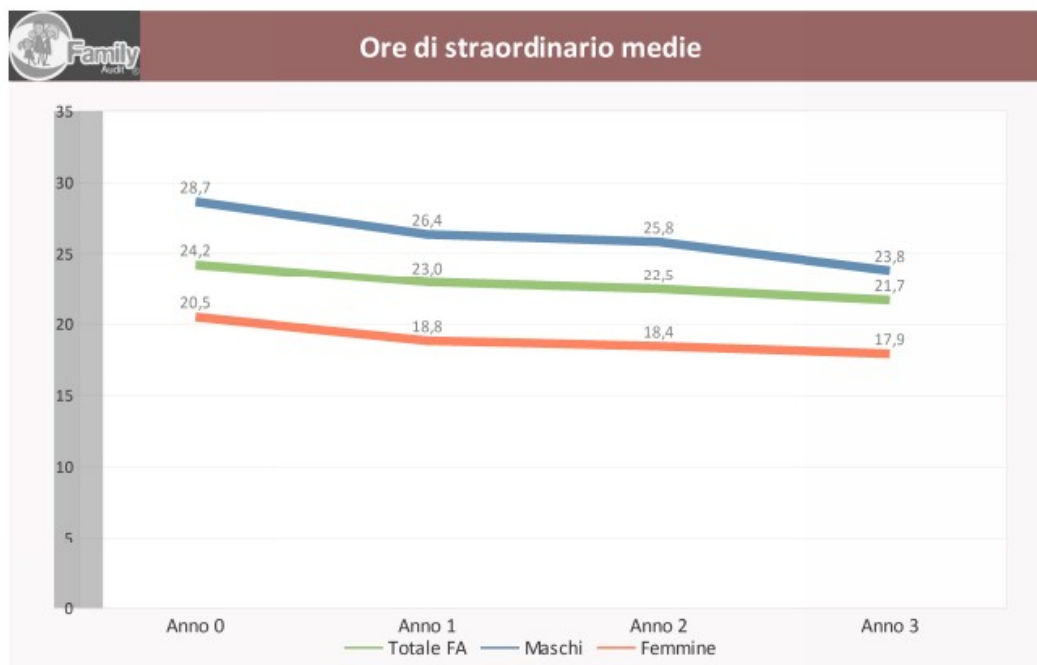
Provincia autonoma di Trento – Agenzia per la coesione sociale

Tra le forme di flessibilità rientra anche la possibilità di lavorare a part-time (figura precedente). Questa tipologia di flessibilità ha registrato in media un leggero aumento (dal 34% al 36,5% di dipendenti coinvolti in media) nel corso del periodo sottoposto ad analisi. In questo caso il divario tra donne e uomini è notevole: le prime vedono un coinvolgimento che sfiora il 50% (46,4%), mentre i secondi superano di poco il 20% (21,4%).



Tra gli indicatori, raccolti attraverso il Modello di rilevazione dati, rientrano anche i giorni di malattia medi per dipendente (figura precedente). Questi sono in media in calo nel corso delle tre annualità considerate: si passa infatti dalle 4,5 giornate medie registrate nell'anno di avvio del processo alle 4,0 al termine della seconda annualità. Questo calo riguarda in modo particolare le lavoratrici (che passano da 5,3 a 4,3 giorni medi) mentre per i lavoratori la diminuzione è solo da 3,5 a 3,4.

Provincia autonoma di Trento – Agenzia per la coesione sociale



L'ultima figura si riferisce invece alle ore di straordinario registrate in media da ciascun occupato nell'anno precedente alla compilazione del Modello. Anche per questo indicatore si registra una flessione (da 24,2 a 21,7 in media) abbastanza costante nel corso delle tre annualità. Gli uomini, con 23,8 ore all'anno in media, risultano svolgere un numero di ore di straordinario superiore a quelle svolte dalle donne (17,9).

4.5 Benchmark analysis

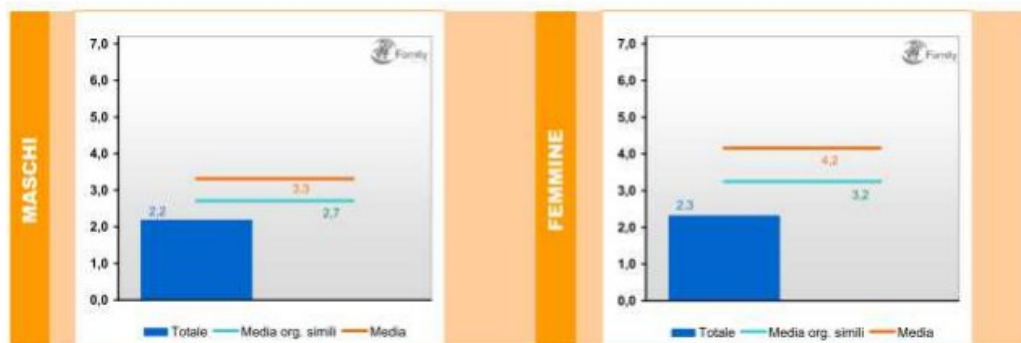
L'intero percorso di certificazione è valorizzato e supportato da strumenti di analisi e valutazione. Attraverso lo strumento della benchmark analysis le politiche di conciliazione realizzate da un'organizzazione, coinvolta nel processo di certificazione Family Audit, possono essere comparate con quelle di realtà analoghe o operanti nello stesso settore.

La rielaborazione di questi dati permette di conseguenza alle organizzazioni d'individuare e costruire una propria traiettoria di miglioramento personalizzata e verificare il proprio posizionamento rispetto al totale delle organizzazioni certificate.

A titolo esemplificativo si riportano due rielaborazioni. Nella prima rielaborazione è possibile vedere come grazie alla benchmark analysis gli indicatori possano essere confrontati per gruppi e sottoinsiemi di dipendenti, nella seconda viene evidenziato l'andamento dell'indicatore nel tempo. In entrambi i casi sono stati presi in considerazione i valori di riferimento per i giorni medi di assenza per malattia.

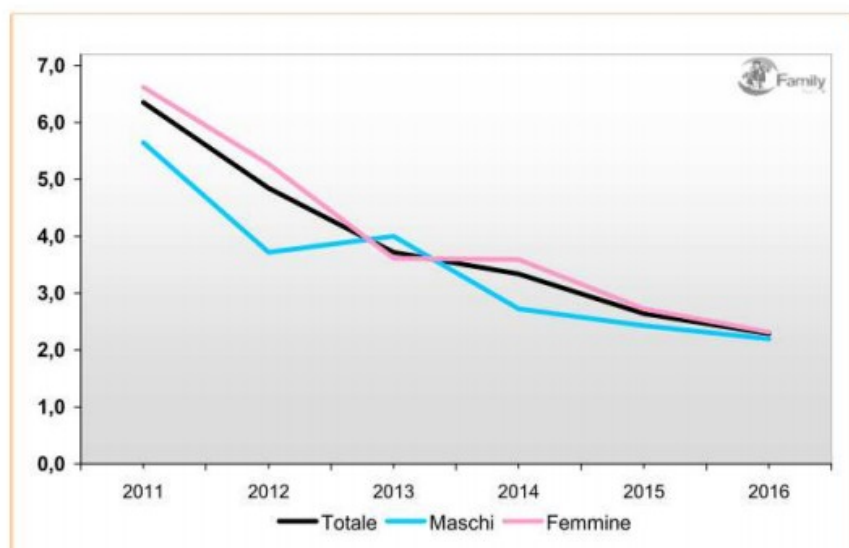
Provincia autonoma di Trento – Agenzia per la coesione sociale

"Possibilità di confrontare il valore dell'indicatore per sottoinsiemi di dipendenti" (giorni medi di assenza per malattia)



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia.

"Possibilità di confrontare l'andamento dell'indicatore nel tempo"(giorni medi di assenza per malattia)



Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia.

PRESENTAZIONE FAMILY AUDIT AL 31 DICEMBRE 2021



La certificazione

Family
Audit®

Data ultimo aggiornamento: 31/12/2021



Legge provinciale n.1/2011 sul benessere familiare



Capo III – Misure per coordinare i tempi del territorio e favorire la conciliazione tra i tempi familiari e i tempi di lavoro

Articolo 9	Servizi di conciliazione per la prima infanzia in fascia 0- 3 anni. Diritti delle famiglie
Articolo 10	Potenziamento degli strumenti di conciliazione dei tempi familiari e dei tempi di lavoro
Articolo 11	Conciliazione tra famiglia e lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private
Articolo 12	Servizi di prossimità interaziendali
Articolo 13	Coordinamento dei tempi e fruizione degli spazi
Articolo 14	Banche del tempo



Legge provinciale n.1/2011 sul benessere familiare

Capo III – misure per coordinare i tempi del territorio e favorire la conciliazione tra i tempi familiari e i tempi di lavoro

Articolo 11
Conciliazione fra famiglia e lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private (comma 1)

“ La Provincia promuove l'adozione da parte di tutte le organizzazioni pubbliche e private di **modalità di gestione delle risorse umane** che consentano di realizzare, con misure concrete, **la conciliazione dei tempi di vita lavorativa con i tempi della vita familiare**”

“Alle organizzazioni che adottano queste modalità gestionali la Provincia riconosce **strumenti di premialità** come la concessione di una maggiorazione dei contributi o, secondo le disposizioni in materia di appalti, l'attribuzione di punteggi aggiuntivi nell'ambito dell'offerta economicamente più vantaggiosa”



Un elemento premiante

Lo standard Family Audit costituisce sul territorio trentino **un elemento premiante per l'accesso a contributi pubblici o per la partecipazione a bandi, gare e appalti pubblici**, ai sensi dell'articolo 11, comma 1 della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 e dell'articolo 17 comma 5 lettera v) della legge provinciale 9 marzo 2016, n. 2.

È utile rilevare che la **l.p. n. 2/2016 all'articolo 2 comma 2bis** prevede la definizione da parte della Provincia con **apposite linee guida di criteri premiali e modelli di clausole contrattuali** differenziati per settore, tipologia e natura dell'appalto per “perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili”.



Che cos'è il Family Audit



Il Family Audit → marchio registrato di proprietà della Provincia autonoma di Trento che è **Ente di certificazione** ai sensi della legge provinciale n. 1/2011 articolo 19 comma 3 bis



Che cos'è il Family Audit

a) Strumento di management per attivare un cambiamento culturale nelle organizzazioni attraverso politiche innovative di gestione delle risorse umane orientate a:

- **benessere** dei dipendenti e delle loro famiglie
- **promozione delle pari opportunità**
- **crescita** aziendale
- **conciliazione** vita lavoro
- **benessere territoriale**

b) Certificazione a supporto di un adeguato bilanciamento tra gli interessi ed i bisogni dell'organizzazione e degli occupati

c) strumento per assolvere ad una serie di requisiti generali dell'accreditamento socio-assistenziale per gli enti del terzo settore (Decreto del Presidente della Provincia 9 aprile 2018, n. 3-78/Leg e s.m.)

d) strategia per la conciliazione vita e lavoro all'interno delle organizzazioni e collocata nel **Piano strategico straordinario a favore della famiglia e della natalità per contrastare il calo demografico** (Cfr. Deliberazione della Giunta provinciale n. 1912 di data 29/11/2019) all'interno di un sistema territoriale di opportunità a favore della donna, dell'uomo e della famiglia



Che cos'è il Family Audit

- È uno standard adottato su base volontaria da organizzazioni di qualsiasi natura giuridica, dimensione e ambito di attività.
- Le classi dimensionali sono utilizzate per la definizione dei costi e di alcuni aspetti collegati al processo:

DIMENSIONE	NUMERO OCCUPATI
PICCOLA	Fino a 15
MEDIA	Da 16 a 100
GRANDE	Oltre 100

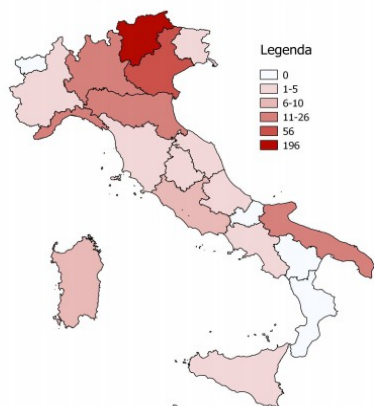


Altri campi di applicazione del Family Audit (Cfr. Linee guida, capitolo 3)

Certificazione del gruppo aziendale	Certificazione per organizzazioni con classi dimensionali particolari
Certificazione interaziendale	Distretti Family Audit
Certificazione settoriale	Certificazione "Più valore" (rilasciata dall'Agenzia del Lavoro)



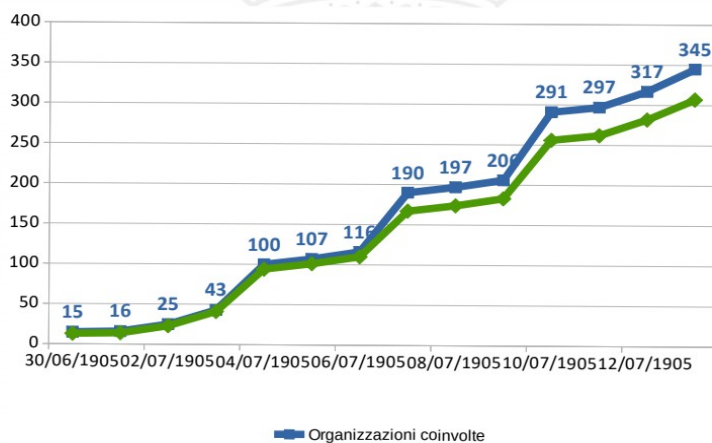
Localizzazione delle organizzazioni certificate



Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 31/12/2021



Organizzazioni coinvolte nel processo Family Audit



Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 31/12/2021



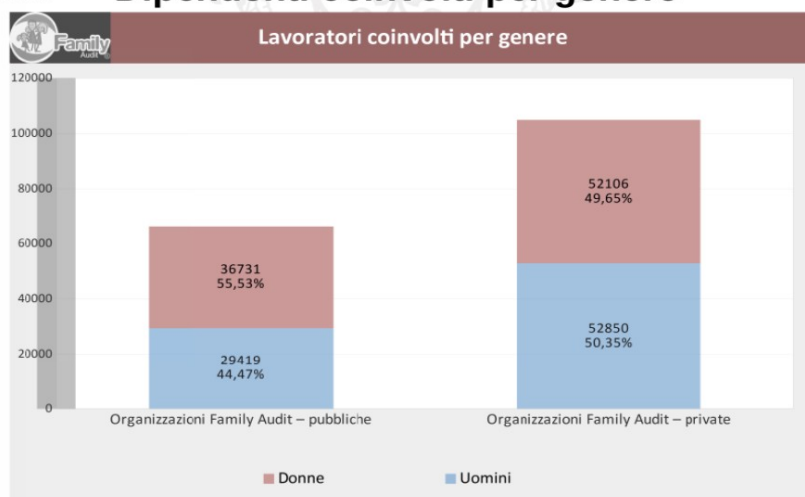
Organizzazioni per sperimentazione



Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 31/12/2021



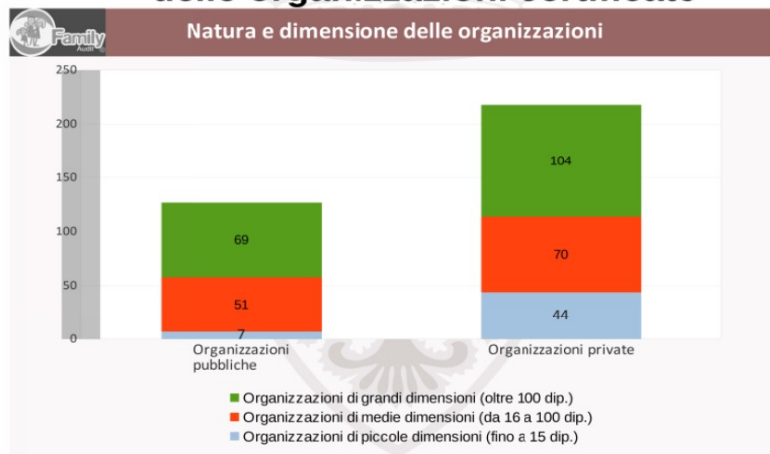
Dipendenti coinvolti per genere



Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 31/12/2021



Natura giuridica e classe dimensionale delle organizzazioni certificate



Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 31/12/2021



Benefici per i lavoratori Benefici per l'azienda

- Incremento del **benessere organizzativo**
- Diminuzione dello **stress psico-fisico** e prevenzione del **burn out**
- Migliore **conciliazione** vita-lavoro
- Promozione delle **pari opportunità**
- Migliore fruizione di servizi di **welfare aziendale**
- **Minore disparità** tra persone che hanno **diversi carichi di cura**
- **Miglioramento** delle **relazioni**
- **Incremento della produttività**, meno assenteismo, **diminuzione del turnover**
- **Vantaggi competitivi** (es. in gare e appalti sul territorio trentino, ...)
- **Crescita** professionale del **management**
- **Maggiore attrattività** di talenti
- **Sviluppo** della **responsabilità sociale d'impresa** e del **welfare territoriale**
- **Visibilità** dell'azienda





Benefici per il territorio

- **Sviluppo** della **responsabilità sociale d'impresa**
- **promozione del welfare territoriale** anche attraverso l'attivazione di reti territoriali di collaborazione con altri attori del territorio per la produzione di servizi a favore delle famiglie
- **promozione del benessere delle famiglie del territorio** in cui l'organizzazione opera
- **miglioramento dell'attrattività del territorio** in cui l'organizzazione opera
- costituzione di **Distretti Family**

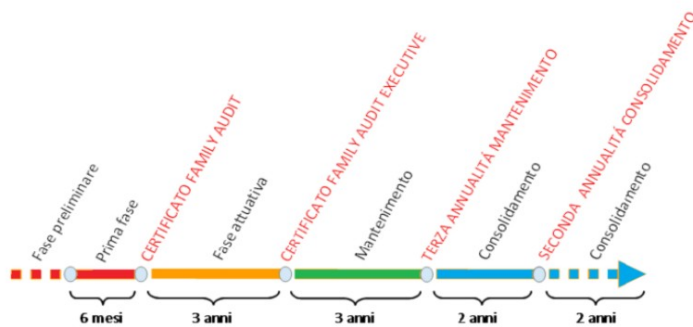


Analisi di impatto e indagini sui benefici del Family Audit





Il processo di certificazione Family Audit



Attori coinvolti nella certificazione

- Ente di certificazione
- Consiglio dell’Audit
- Consulenti e Valutatori
- Organizzazioni





Il Consiglio dell'Audit

(Deliberazione Giunta Provinciale n. 2153/2007
da ultima modificata con deliberazione n. 1952 di data 27/11/2020)



- Il **Consiglio dell'Audit** è il comitato per la tutela della qualità del processo Family Audit ed è istituito dalla Provincia Autonoma di Trento
- E' composto da persone rappresentative della realtà istituzionale, del mondo accademico ed economico, nonché dell'associazionismo familiare e delle associazioni preposte alla tutela di interessi collettivi



Registro di cui all'art. 16 comma 2 LP n. 1/2011”

(Deliberazione Giunta provinciale n. 81/2022)



L'iter di certificazione è supportato da due professionisti accreditati, esterni all'organizzazione e iscritti al **Registro di cui art. 16 comma 2 LP n. 1/2011 (Cfr. Deliberazione Giunta provinciale n. 81 di data 28 gennaio 2022)**:

- Il **consulente** supporta l'organizzazione nel lavoro di analisi partecipata interna e nella stesura del Piano aziendale
- Il **valutatore** verifica la conformità del processo allo standard Family Audit e valuta l'impatto delle misure contenute nel Piano aziendale nell'accrescere la conciliazione vita e lavoro dell'organizzazione



Organizzazioni

Attori coinvolti nelle organizzazioni:

- rappresentante legale
- referente interno dell'Audit
- gruppo di lavoro della direzione
- gruppo di lavoro interno dell'Audit

Coinvolgimento attivo degli **occupati** nel processo di certificazione e nell'elaborazione del Piano aziendale

Attenzione alle diverse fasi della vita dei lavoratori, analisi dei bisogni/aspettative e proposta di misure concrete di conciliazione tra la vita lavorativa e quella personale e di cura familiare



Strumenti del Family Audit

Strumenti di sistema

- Linee guida

Strumenti operativi, di analisi e di valutazione

- Modello rilevazione dati
- Piano aziendale

Altri strumenti

- Rapporto di valutazione
- Questionario sui bisogni di conciliazione
- Benchmark analysis



Linee guida

(Deliberazione Giunta provinciale n. 2082 di data 24 novembre 2016)

Le **Linee Guida** descrivono e disciplinano la **struttura organizzativa** e lo **standard Family Audit**, i **ruoli** e i **compiti dell'Ente di certificazione**, del **Consiglio dell'Audit**, dei **consulenti** e **valutatori** accreditati e delle **organizzazioni** che applicano il processo di certificazione



Modello di rilevazione dati

È una **griglia** per la **raccolta in forma anonima di informazioni relative al proprio personale** utile per restituire all'organizzazione una fotografia degli occupati **attraverso 30 indicatori**

Il modello è compilato dall'organizzazione e trasmesso all'Ente di certificazione **nella fase preliminare e annualmente** nelle fasi successive del processo

I dati raccolti costituiscono la **base per l'elaborazione di una serie di strumenti di analisi e di valutazione** predisposti dall'Ente di certificazione **a supporto dell'organizzazione** durante l'iter di certificazione Family Audit



Indicatori raccolti con il Modello di rilevazione dati

Genere	Flessibilità in uscita	Numero di progressioni nell'anno
Età	Flessibilità in pausa pranzo	Rientro da maternità nell'anno
Carichi di cura	Banca delle ore	Orario prima della maternità
Qualifica	Orario personalizzato	Permessi per malattia
Durata contratto	Telelavoro	Permessi per malattia bambino
Part-time	Anzianità	Giorni utilizzo congedo parentale
Tipologia part-time	Ferie arretrate	Altri permessi
Lavoro a turni	Trasformazioni di contratto	Ore di straordinario
Lavoro con fasce presenza obbligatoria	Trasformazioni di orario	Formazione non obbligatoria
Flessibilità in entrata	Numero di assunzioni nell'anno	Ore di formazione usufruita



Valutare per migliorare

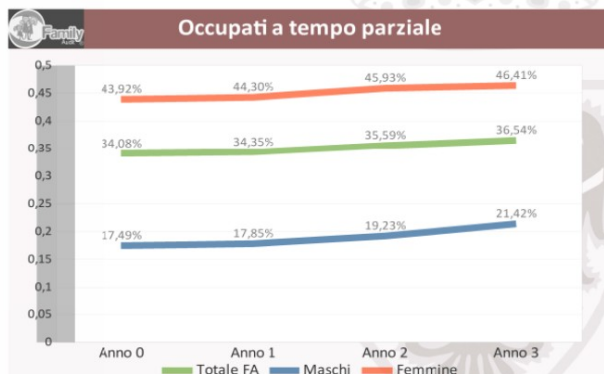
L'intero percorso è valorizzato e supportato da strumenti di analisi e valutazione dei dati e dei risultati raggiunti

Attraverso la **Benchmark analysis** le politiche di conciliazione realizzate da un'organizzazione possono essere comparate con quelle di realtà analoghe o operanti nello stesso settore di attività

Metodologia grazie alla quale è possibile individuare una traiettoria di miglioramento personalizzata e verificare il posizionamento di ciascuna organizzazione



Benchmark analysis singola organizzazione



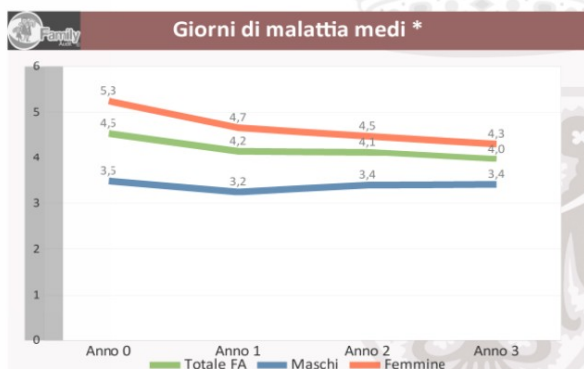
Annualmente ciascuna organizzazione riceve un report in cui per gli indicatori più significativi raccolti con il Modello di rilevazione dati può verificare il proprio posizionamento rispetto

- al valore medio registrato per le organizzazioni aderenti al FA
- al valore medio registrato per le organizzazioni simili

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale.



Benchmark analysis singola organizzazione

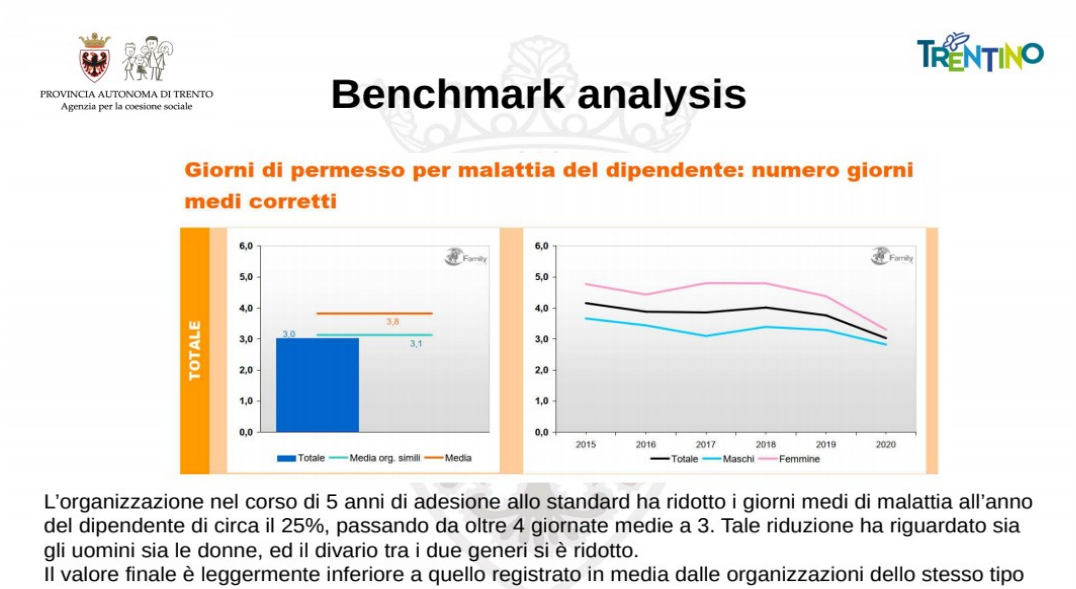
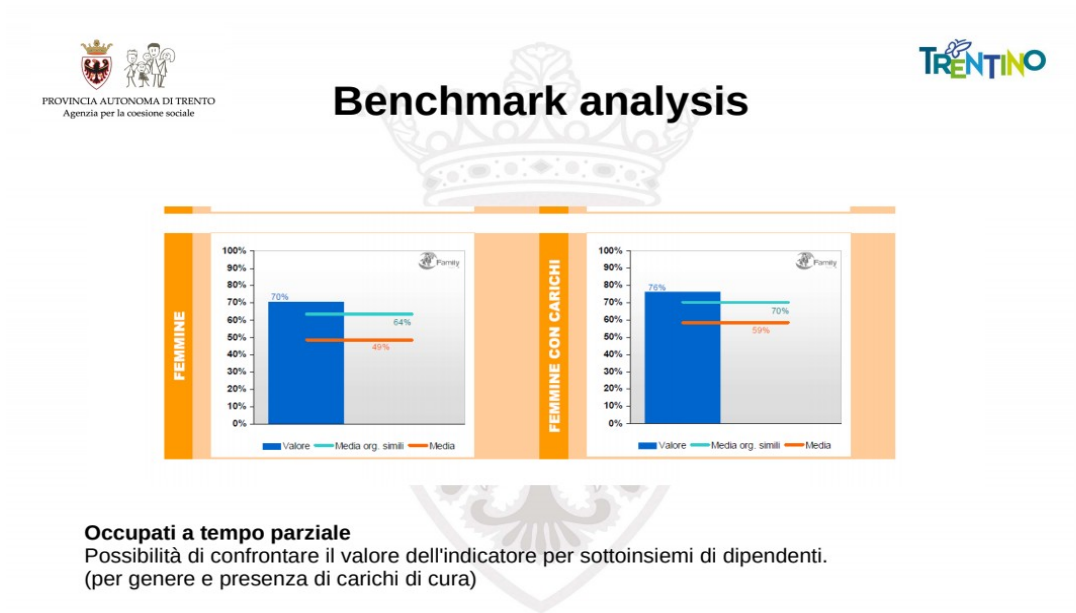


Annualmente ciascuna organizzazione riceve un report in cui per gli indicatori più significativi raccolti con il Modello di rilevazione dati può verificare il proprio posizionamento rispetto

- al valore medio registrato per le organizzazioni aderenti al FA
- al valore medio registrato per le organizzazioni simili

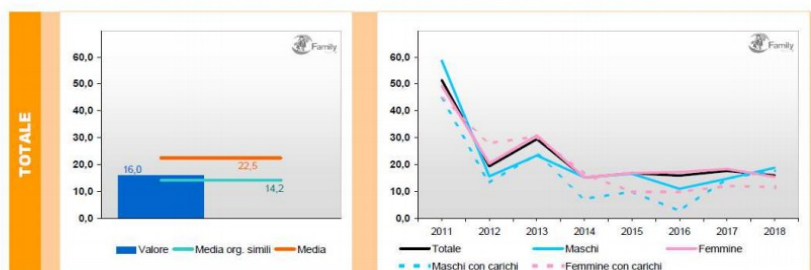
Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale.





Benchmark analysis

Straordinario effettuato nell'anno solare: ore medie



Le ore di straordinario medie per l'organizzazione sono calate fin dai primi anni di adesione al Family Audit da valori superiori alle 50 ore medie annue per dipendenti a valori prossime alle 15 ed in linea con la media delle organizzazioni simili.

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale



Benchmark analysis

Dipendenti per qualifica: Dirigenti



L'organizzazione non aveva donne in ruolo dirigenziale nei primi anni di partecipazione al processo. Negli ultimi due anni la quota di dirigenti sul totale di dipendenti femmine è salita fino a quasi raggiungere la proporzione registrata tra i colleghi maschi.

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale



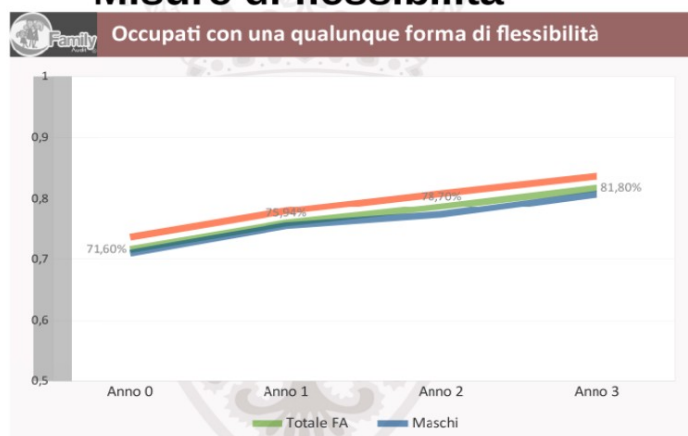
Misure di flessibilità

Indicatore	Valore di partenza medio	Valore finale medio	Variazione
Dipendenti con una qualsiasi forma di flessibilità	72,6%	83,0%	+10,4%
Orario flessibile in entrata	47,4%	57,1%	+9,7%
Dipendenti con banca delle ore	45,2%	58,4%	+13,2%
Dipendenti con orario personalizzato	8,0%	10,8%	+2,8%
Dipendenti con telelavoro/smart working	0,5%	5,2%	+4,7%
Dipendenti con part/time	34,2%	36,8%	+2,6%
Giorni di malattia medi per dipendente	4,6	3,9	-0,7
Ore di straordinario medie per dipendente	24,5	22,1	-2,4
Indice di flessibilità	33,3%	44,7%	+11,4%

Campione: 130 organizzazioni per le quali sono disponibili i Modelli di quattro annualità
(Cfr. Deliberazione della Giunta provinciale n. 995 di data 15/06/2018)
Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia



Misure di flessibilità



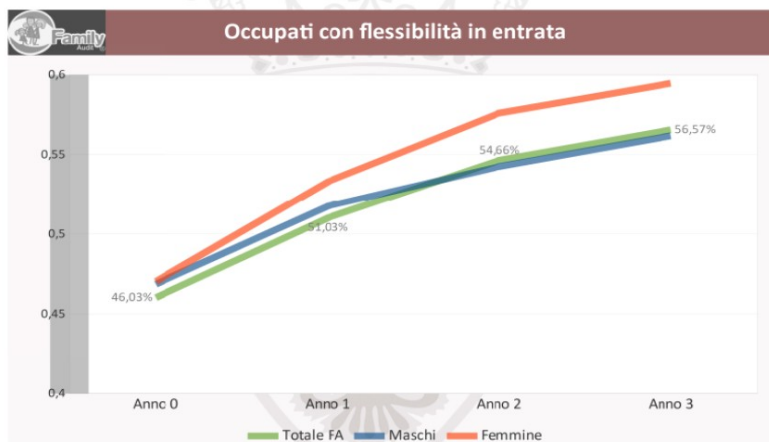
Campione: 54 organizzazioni per le quali sono disponibili i Modelli di tre annualità
Dipendenti coinvolti in totale: (maschi e femmine) su organizzazioni

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 31/12/2021





Misure di flessibilità



Campione: organizzazioni per le quali sono disponibili i Modelli di quattro annualità
Dipendenti coinvolti in totale: (maschi e femmine) su organizzazioni

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 31/12/2021



Misure di flessibilità

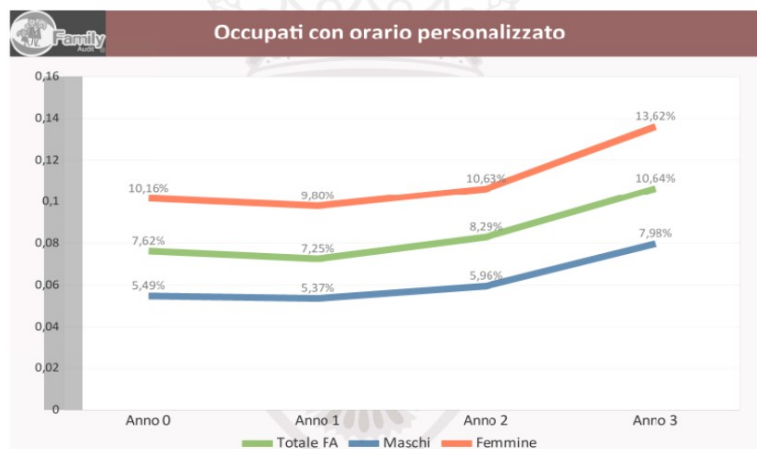


Campione: organizzazioni per le quali sono disponibili i Modelli di annualità
Dipendenti coinvolti in totale: (maschi e femmine)

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 31/12/2021



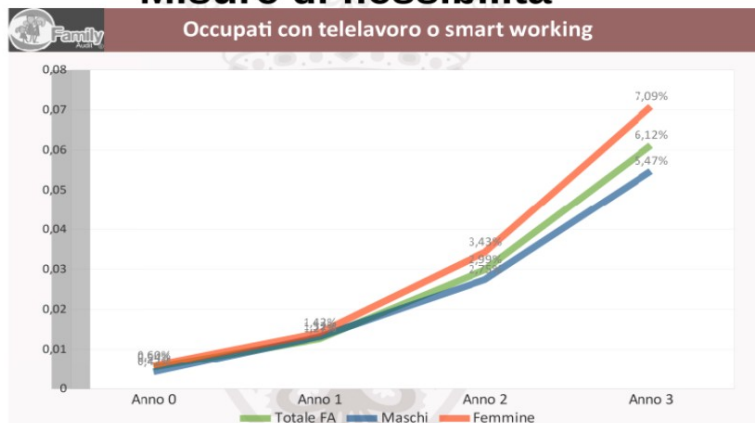
Misure di flessibilità



Campione: organizzazioni per le quali sono disponibili i Modelli di annualità
 Dipendenti coinvolti in totale: (maschi e femmine)
 Fonte: sistema informativo Agenzia per la famiglia. Dati aggiornati al 31/12/2020



Misure di flessibilità

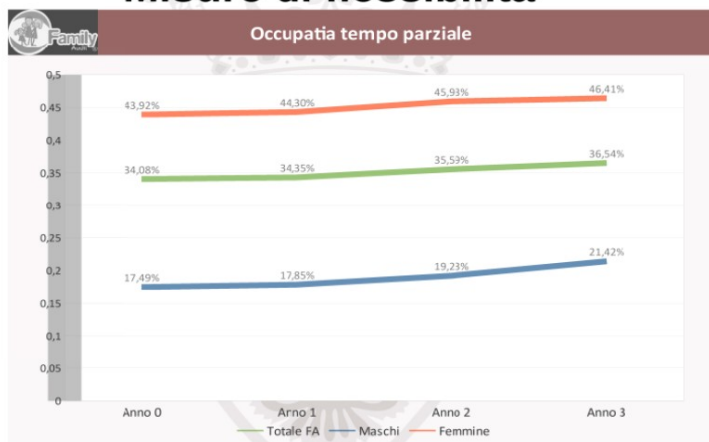


Campione: organizzazioni per le quali sono disponibili i Modelli di quattro annualità
 Dipendenti coinvolti in totale: (maschi e femmine)

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 31/12/2021



Misure di flessibilità



Campione: organizzazioni per le quali sono disponibili i Modelli di quattro annualità
Dipendenti coinvolti in totale: (maschi e femmine)

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 31/12/2021



Piano aziendale

Il Piano aziendale è il **documento di programmazione** delle attività di conciliazione che l'organizzazione intende realizzare nel corso del processo Family Audit

Il Piano aziendale viene strutturato sulla base di **sei macro ambiti** e **undici campi di indagine**





Macro ambiti e campi d'indagine

Organizzazione del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> Orari e permessi. Processi di lavoro. Luoghi di lavoro.
Cultura aziendale/ Diversity Equality & Inclusion Management	<ul style="list-style-type: none"> Competenza del management. Sviluppo del personale
Comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> Strumenti per informazione e comunicazione
Welfare aziendale / People caring	<ul style="list-style-type: none"> Contributi finanziari e benefit. Servizi al lavoratore e ai familiari.
Welfare territoriale	<ul style="list-style-type: none"> Orientamento dei servizi nell'ottica del benessere del territorio. Responsabilità sociale d'impresa.
Nuove tecnologie	<ul style="list-style-type: none"> Orientamento ai servizi ICT per gli aspetti organizzativi/gestionali e di welfare aziendale.



Le attività messe in campo per macro ambito



Al 31/12/2021:

269 Piani delle attività

6157 attività

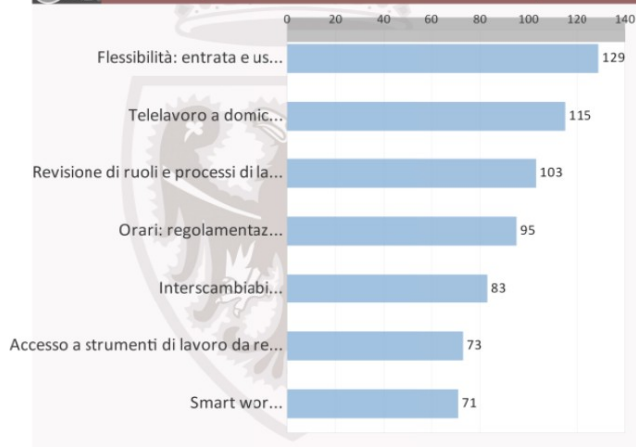
23 azioni in media per ogni piano

Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 31/12/2021



Le attività più diffuse

ambito Organizzazione del lavoro: le attività più diffuse

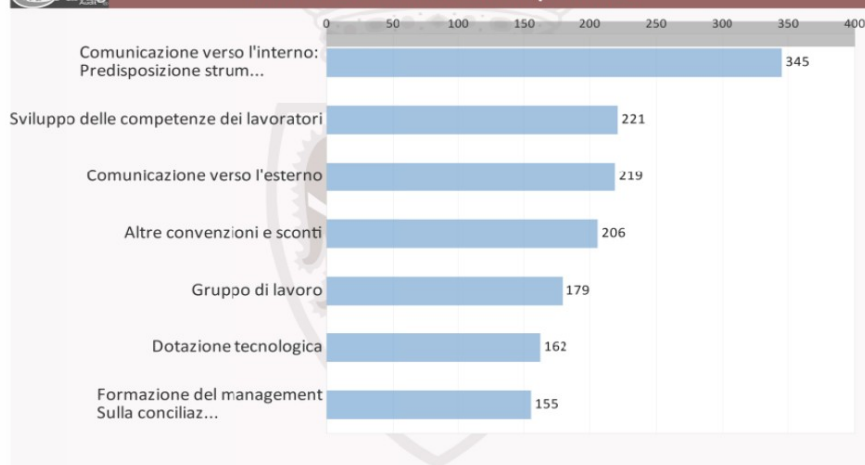


Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 31/12/2021



Le attività più diffuse

Altri macroambiti: le attività più diffuse



Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 31/12/2021



Rapporto di valutazione

Il Rapporto di valutazione è il **documento** con il quale il valutatore

- formalizza l'esito delle attività di valutazione
- dà atto della fattibilità e dello stato di attuazione del Piano aziendale

Il Rapporto di valutazione può contenere raccomandazioni, azioni di miglioramento, eventuale segnalazione di elementi di non conformità e altre note



Questionario sui bisogni di conciliazione

L'organizzazione può somministrare un questionario ai propri occupati **all'inizio ed al termine** del processo di certificazione per:

- rilevare i **bisogni** di conciliazione
- misurare il **livelli di soddisfazione** rispetto ai bisogni rilevati e l'impatto delle azioni attivate

L'Ente di certificazione mette a disposizione dei fac - simile di questionario sulla piattaforma informatica



Indice di flessibilità

L'**indice di flessibilità** è una misura sintetica che consente di valutare l'andamento nel tempo del grado di flessibilità offerto dall'organizzazione rispetto alle organizzazioni con impatto significativo riscontrate nel database dei Modelli di rilevazione dati

È costruito a partire dai valori dei seguenti indicatori:

- % di dipendenti con orario flessibile in entrata/uscita/pausa pranzo
- % di dipendenti con banca delle ore
- % di dipendenti con orario personalizzato
- % di dipendenti con telelavoro



Riconoscimenti locali nazionali e internazionali

- 2012: la **Presidenza del Consiglio dei Ministri** riconosce il Family Audit come strumento per la diffusione a livello nazionale della cultura della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.
- 2014: **EIGE- Istituto europeo per le pari opportunità** di Vilnius (LT) riconosce il Family Audit tra le migliori nove "good practice" europee in tema di conciliazione.
- 2015: lo standard è stato presentato presso la sede centrale dell'**Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU)** a New York.
- 2016: viene sottoscritta un'**Intesa tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano**, ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo n. 281/1997, per la promozione e la diffusione su scala nazionale dello standard "Family Audit".
- 2019: riconoscimento nel **Piano strategico straordinario a favore della famiglia e della natalità per contrastare il calo demografico** della certificazione Family Audit come strategia di conciliazione vita – lavoro delle organizzazioni e collocata all'interno di un sistema territoriale di opportunità a favore della donna, dell'uomo e della famiglia.





Contatti

Ufficio Family Audit	Tel. 0461.493236 – 0461.494113
Via don G. Grazioli, 1 38122 Trento TN	familyaudit@provincia.tn.it
Sito	www.trentinofamiglia.it https://www.trentinofamiglia.it/Certificazioni-e-reti/Family-Audit
Agenzia per la coesione sociale	agenzia.coesionesociale@pec.provincia.tn.it



Fanno parte della Collana “TRENTINOFAMIGLIA”:

1. Normativa

- 1.1. Legge provinciale n. 1 del 2 marzo 2011 “Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità” (gennaio 2022)
- 1.2. Ambiti prioritari di intervento – L.P. 1/2011 (luglio 2011)
- 1.3. Legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 – Legge provinciale sul benessere familiare – RELAZIONE CONCLUSIVA (maggio 2018)

2. Programmazione \ Piani \ Demografia

- 2.1. Libro bianco sulle politiche familiari e per la natalità (luglio 2009)
- 2.2. Piani di intervento sulle politiche familiari (novembre 2009)
- 2.3. Rapporto di gestione anno 2009 (gennaio 2010)
- 2.4. I network per la famiglia. Accordi volontari di area o di obiettivo (marzo 2010)
- 2.5. I Territori amici della famiglia – Atti del convegno (luglio 2010)
- 2.6. Rapporto di gestione anno 2010 (gennaio 2011)
- 2.7. Rapporto di gestione anno 2011 (gennaio 2012)
- 2.8. Rapporto di gestione anno 2011 (gennaio 2013)
- 2.9. Rapporto di gestione anno 2012 (febbraio 2014)
- 2.10. Manuale dell'organizzazione (dicembre 2017)
- 2.11. Rapporto di gestione anno 2014 (gennaio 2015)
- 2.12. La Famiglia Trentina: 4 scenari al 2050 – Tesi di Lidija Žarković (febbraio 2016)
- 2.13. Rapporto di gestione anno 2015 (marzo 2016)
- 2.14. Rapporto di gestione anno 2016 (marzo 2017)
- 2.15. Rapporto sullo stato di attuazione del sistema integrato delle politiche familiari al 31 dicembre 2016 – art. 24 L.P. 1/2011 (dicembre 2017)
- 2.16. Rapporto di gestione anno 2017 (marzo 2018)
- 2.17. Rapporto di gestione anno 2018 (marzo 2019)
- 2.18. Piano strategico straordinario a favore della famiglia e della natalità per contrastare il calo demografico. Art. 8 bis Legge provinciale n.1/2011 sul benessere familiare (febbraio 2020)
- 2.19. Rapporto di gestione anno 2019 (marzo 2020)
- 2.20. Linee guida della Provincia autonoma di Trento per la gestione in sicurezza dei servizi conciliativi ed estivi 2020 per bambini e adolescenti (giugno 2020)
- 2.21. Manuale dell'organizzazione dell'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili Rev. 01 - settembre 2020 (settembre 2020)
- 2.22. EXTRAORDINARY STRATEGIC PLAN FOCUSED ON FAMILIES AND BIRTH RATE PROMOTION TO COUNTER DEMOGRAPHIC DECLINE. Art. 8b – Provincial Law 1/2011 on Family Welfare (ottobre 2020)
- 2.23. Report Indagine “Ri-emergere”. L'indagine che ha dato voce a bambini/e, ragazzi/e e adulti nell'emergenza Covid-19 (novembre 2020)
- 2.24. Rapporto di gestione anno 2020 (aprile 2021)
- 2.25. Linee guida della Provincia autonoma di Trento per la gestione in sicurezza dei servizi conciliativi ed estivi 2021 per bambini/e e adolescenti (giugno 2021)

- 2.26. Rapporto sullo stato di attuazione del sistema integrato delle politiche familiari – Articolo 24, comma 4, della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1
- 2.27. I piani famiglia dei comuni “amici della famiglia”. La valutazione delle attività realizzate
- 2.28. Rapporto di gestione anno 2021
- 2.29. Rapporto sulla valutazione di impatto del Libro Bianco sulle politiche familiari e per la natalità

3. Conciliazione famiglia e lavoro

- 3.1. Audit Famiglia & Lavoro (maggio 2009)
- 3.2. Estate giovani e famiglia (giugno 2009)
- 3.3. La certificazione familiare delle aziende trentine – Atti del convegno (gennaio 2010)
- 3.4. Prove di conciliazione. La sperimentazione trentina dell'Audit Famiglia & Lavoro (febbraio 2010)
- 3.5. Estate giovani e famiglia (aprile 2010)
- 3.6. Linee guida della certificazione Family Audit (marzo 2017)
- 3.7. Estate giovani e famiglia (aprile 2011)
- 3.8. Estate giovani e famiglia (aprile 2012)
- 3.9. La sperimentazione nazionale dello standard Family Audit (giugno 2012)
- 3.10. Family Audit – La certificazione che valorizza la persona, la famiglia e le organizzazioni (agosto 2013)
- 3.11. Conciliazione famiglia-lavoro e la certificazione Family Audit – Tesi di Silvia Girardi (settembre 2013)
- 3.12. Estate giovani e famiglia (settembre 2013)
- 3.13. Conciliazione famiglia e lavoro – La certificazione Family Audit: benefici sociali e benefici economici – Atti 18 marzo 2014 (settembre 2014)
- 3.14. Family Audit - La sperimentazione nazionale – Il fase (novembre 2015)
- 3.15. I benefici economici della certificazione Family Audit . Conto economico della conciliazione. Cassa Rurale di Fiemme– Tesi di Martina Ricca (febbraio 2016)
- 3.16. Scenari di futuri: la conciliazione lavoro-famiglia nel 2040 in Trentino – Elaborato di Cristina Rizzi (marzo 2016)
- 3.18. Politiche di work-life balance – L’attuazione nelle misure di Welfare aziendale. Tesi di Monica Vidi (giugno 2017)
- 3.19. Il part-time e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro - Tesi di Martina Ciaghi (settembre 2017)
- 3.20. Occupazione femminile e maternità: pratiche, rappresentazioni e costi. Una indagine nella Provincia Autonoma di Trento – Tesi di Stefania Capuzzelli (ottobre 2017)
- 3.21. Age Management: la valorizzazione delle competenze intergenerazionali dei lavoratori nel mondo delle cooperative sociali – Tesi di Emma Nardi (febbraio 2018)
- 3.22. Smart working - Esempi della sua applicabilità in Trentino - Tesi Sabrina del Favero (settembre 2018)
- 3.23. Eventi Family Audit - -Estratto dagli Atti del Festival della Famiglia 2017 (ottobre 2018)
- 3.24. Linee guida FA paragrafo 9.3 interpretazioni autentiche (aprile 2021)
- 3.25. Linee guida FA paragrafo 4.1.2 Manuale del consulente Family Audit (ottobre 2019)
- 3.26. Linee guida FA paragrafo 4.1.3 Manuale del valutatore Family Audit (ottobre 2019)
- 3.27. Linee guida FA paragrafo 4.2 Tassonomia e catalogo degli indicatori (ottobre 2019)
- 3.28. Verso un sistema trentino dei servizi per l'infanzia 0-6 anni (giugno 2021)
- 3.29. Family Audit – Esiti della sperimentazione nazionale – seconda fase (luglio 2021)
- 3.30. Esiti della valutazione d'impatto "Piano d'accompagnamento delle organizzazioni venete alla certificazione Family Audit" - Piano ponte
- 3.31. Family Audit: stato di attuazione 2021

4. Servizi per famiglie

- 4.1. Progetti in materia di promozione della famiglia e di integrazione con le politiche scolastiche e del lavoro (settembre 2009)
- 4.2. Accoglienza in famiglia. Monitoraggio dell'accoglienza in Trentino (febbraio 2010)
- 4.3. Alienazione genitoriale e tutela dei minori – Atti del convegno (settembre 2010)
- 4.4. Family card in Italia: un'analisi comparata (ottobre 2010)
- 4.5. Promuovere accoglienza nelle comunità (giugno 2011)
- 4.6. Vacanze al mare a misura di famiglia (marzo 2012)
- 4.7. Dossier politiche familiari (aprile 2012)
- 4.8. Vacanze al mare a misura di famiglia (marzo 2013)
- 4.9. Le politiche per il benessere familiare (maggio 2013)
- 4.10. Alleanze tra il pubblico ed il privato sociale per costruire comunità (aprile 2014)
- 4.11. Vacanze al mare a misura di famiglia (maggio 2014)
- 4.12. Dossier politiche familiari (maggio 2016)
- 4.13. 63° edizione del Meeting internazionale ICCFR "Famiglie forti, comunità forti" (17-18-19 giugno 2016) (settembre 2016)
- 4.14. Dossier delle Politiche Familiari. Anno 2020/2021 (ottobre 2020)
- 4.15. Report finale Festival della Famiglia 2017
- 4.16. Report finale Festival della Famiglia 2018
- 4.17. Festival della famiglia 2021. Report comunicazione e promozione
- 4.18. L'EuregioFamilyPass. La carta per tutte le famiglie dell'Euregio Tirolo-AltoAdige-Trentino. Estratto dello studio di fattibilità per l'EuregioFamilyPass
- 4.19. Dossier delle politiche per la famiglia, i giovani, le pari opportunità. Anno 2022
- 4.20. Coliving, le tappe di un percorso che porta lontano

5. Gestione/organizzazione/eventi

- 5.1. Comunicazione – Informazione Anno 2009 (gennaio 2010)
- 5.2. Manuale dell'organizzazione (gennaio 2010)
- 5.3. Comunicazione – Informazione Anno 2010 (gennaio 2011)
- 5.4. Comunicazione – Informazione Anno 2011 (gennaio 2012)
- 5.5. Manuale dell'organizzazione dell'Agenzia provinciale per la coesione sociale, la famiglia e la natalità Rev. 02 - agosto 2021
- 5.6. Manuale dell'organizzazione dell'Agenzia per la coesione sociale (Rev03 marzo 2022)
- 5.7. Manuale dell'organizzazione dell'Agenzia per la coesione sociale (Rev04 luglio 2022)

6. Famiglia e nuove tecnologie

- 6.1. La famiglia e le nuove tecnologie (settembre 2010)
- 6.2. Nuove tecnologie e servizi per l'innovazione sociale (giugno 2010)
- 6.3. La famiglia e i nuovi mezzi di comunicazione – Atti del convegno (ottobre 2010)
- 6.4. Guida pratica all'uso di Eldy (ottobre 2010)
- 6.5. Educazione e nuovi media. Guida per i genitori (ottobre 2010)

- 6.6. Educazione e nuovi media. Guida per insegnanti (aprile 2011)
- 6.7. Safer Internet Day 2011 - Atti del convegno (aprile 2011)
- 6.8. Safer Internet Day 2012 - Atti del convegno (aprile 2012)
- 6.9. Piano operativo per l'educazione ai nuovi media e alla cittadinanza digitale (giugno 2012)
- 6.10. Safer Internet Day 2013 - Atti dei convegni (luglio 2013)

7. Distretto famiglia – Family mainstreaming

- 7.0. I Marchi Family (novembre 2013)
- 7.1. Il Distretto famiglia in Trentino (settembre 2010)
- 7.2. Il Distretto famiglia in Val di Non (giugno 2021)
- 7.2.1. Il progetto strategico "Parco del benessere" del Distretto Famiglia in Valle di Non – Concorso di idee (maggio 2014)
- 7.3. Il Distretto famiglia in Val di Fiemme (giugno 2021)
- 7.3.1. Le politiche familiari orientate al benessere. L'esperienza del Distretto Famiglia della Valle di Fiemme (novembre 2011)
- 7.4. Il Distretto famiglia in Val Rendena (giugno 2021)
- 7.5. Il Distretto famiglia in Valle di Sole (giugno 2021)
- 7.6. Il Distretto famiglia nella Valsugana e Tesino (giugno 2021)
- 7.7. Il Distretto famiglia nell'Alto Garda (giugno 2021)
- 7.8. Standard di qualità infrastrutturali (settembre 2012)
- 7.9. Il Distretto famiglia Rotaliana Königsberg (giugno 2021)
- 7.10. Il Distretto famiglia negli Altipiani Cimbri (giugno 2021)
- 7.11. Il Distretto famiglia nella Valle dei Laghi (giugno 2021)
- 7.12. Trentino a misura di famiglia – Baby Little Home (agosto 2014)
- 7.13. Il Distretto famiglia nelle Giudicarie Esteriori – Terme di Comano (giugno 2021)
- 7.14. Economia e felicità – Due tesi di laurea del mondo economico (settembre 2014)
- 7.15. Il Distretto famiglia nel Comune di Trento – Circoscrizione di Povo (giugno 2016)
- 7.16. Il Distretto famiglia nella Paganella (giugno 2021)
- 7.17. Welfare sussidiario (agosto 2015)
- 7.18. Rete e governance. Il ruolo del coordinatore dei Distretti famiglia per aggregare il capitale territoriale (agosto 2015)
- 7.19. Comuni Amici della famiglia: piani di intervento Anno 2014 (agosto 2015)
- 7.20. Il Distretto famiglia nell'Alta Valsugana e Bernstol (giugno 2021)
- 7.21. Programmi di lavoro dei Distretti famiglia – anno 2015 (ottobre 2015)
- 7.22. Distretti famiglia: politiche e valutazione. Il caso della Valsugana e Tesino e della Val di Fiemme – tesi di Serena Agostini e di Erica Bortolotti (marzo 2016)
- 7.23. Il Distretto famiglia in Primiero (giugno 2021)
- 7.24. Comuni Amici della famiglia - Piani annuali 2015 (maggio 2016)
- 7.25. Il Distretto famiglia in Vallagarina (giugno 2021)
- 7.26. Programmi di lavoro dei Distretti famiglia - anno 2016 (settembre 2016)
- 7.27. Distretti famiglia: relazione annuale 2016 (aprile 2017)

- 7.28. Distretti famiglia: un network in costruzione (settembre 2018)
- 7.29. Trasformare il marchio in brand – Il “Progetto Family” della Provincia Autonoma di Trento – tesi di laurea di Lorenzo Degiampietro (aprile 2017)
- 7.30. Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2016 (maggio 2017)
- 7.31. Il Distretto famiglia dell'educazione di Trento – anno 2017 (giugno 2021)
- 7.32. Il Distretto famiglia nella Valle del Chiese (giugno 2021)
- 7.33. Programmi di lavoro dei Distretti famiglia - anno 2017 (marzo 2018)
- 7.34. Formazione a catalogo. Percorsi di autoformazione per i Distretti famiglia e la loro comunità (ottobre 2017)
- 7.35. Distretto famiglia in valle di Cembra (giugno 2021)
- 7.36. Evoluzione di una rete . L'analisi della comunità dei Distretti famiglia e dei Piani giovani (novembre 2017)
- 7.37. DISTRETTI FAMIGLIA IN TRENTINO - Rapporto sullo stato di attuazione de sistema integrato delle politiche familiari Art. 24 L.P. 1/2011 sul benessere familiare (maggio 2018)
- 7.38. Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2017 (aprile 2018)
- 7.39. Programmi di lavoro dei Distretti famiglia - anno 2018 (settembre 2018)
- 7.40. Linee guida dei Distretti famiglia (aprile 2019)
- 7.41. Atti del 4° meeting dei Distretti Famiglia (aprile 2019)
- 7.42. La mappatura dell'offerta dei servizi nell'ambito della conciliazione famiglia-lavoro: il caso del Distretto famiglia Valsugana e Tesino di Elisa Gretter (aprile 2019)
- 7.43. Distretti famiglia: relazione annuale 2018 (aprile 2019)
- 7.44. Catalogo formazione Manager territoriale (aprile 2019)
- 7.45. Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2018 (maggio 2019)
- 7.46. Il Distretto Family Audit di Trento (giugno 2021)
- 7.47. Programmi di lavoro dei Distretti famiglia - anno 2019 (settembre 2019)
- 7.48. Atti del 5° Meeting dei Distretti famiglia (febbraio 2020)
- 7.49. Comuni amici della famiglia Network (gennaio 2020)
- 7.50. Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2019 (febbraio 2020)
- 7.51. Distretti famiglia: relazione annuale. Anno 2019 (aprile 2020)
- 7.52. Programmi di lavoro Distretti Famiglia – anno 2020 (ottobre 2020)
- 7.53. Distretti famiglia: relazione annuale. Anno 2020 (marzo 2021)
- 7.54. Il Distretto Family Audit Città della Quercia (giugno 2021)
- 7.55. Programmi di lavoro Distretti Famiglia – anno 2021 (luglio 2021)
- 7.56. Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2021 (ottobre 2021)
- 7.57. Comuni amici della famiglia “Family in Italia” - Piani annuali 2020 – 2021 (ottobre 2021)
- 7.58. Distretti famiglia. Relazione annuale 2021
- 7.59. Comuni amici della famiglia "Family in Italia" - Piani annuali 2022
- 7.60. Programmi di lavoro Distretti Famiglia – anno 2022

8. Pari opportunità tra uomini e donne

- 8.1. Legge provinciale n. 13 del 18 giugno 2012 “Promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini” (giugno 2012)
- 8.3. Genere e salute. Atti del Convegno “Genere (uomo e donna) e Medicina”, Trento 17 dicembre 2011” (maggio

2012)

8.4. Educare alla relazione di genere - esiti 2015-2016 (maggio 2016)

8.5. Educare alla relazione di genere. Percorsi nelle scuole per realizzare le pari opportunità tra donne e uomini – Report delle attività svolte nell'a.s. 2016/2017 (maggio 2017)

9. Sport e Famiglia

9.2. Atti del convegno “Sport e Famiglia. Il potenziale educativo delle politiche sportive” (settembre 2012)

10. Politiche giovanili

10.1. Atto di indirizzo e di coordinamento delle politiche giovanili e Criteri di attuazione dei Piani giovani di zona e ambito (gennaio 2017)

10.2. Giovani e autonomia: co-housing (settembre 2016)

10.3. L'uscita di casa dei giovani italiani intenzioni e realtà – tesi di Delia Belloni (settembre 2017)

10.4. Crescere in Trentino. Alcuni dati sulla condizione giovanile in Provincia di Trento (dicembre 2016)

10.5. Il futuro visto dai giovani trentini. Competenze, rete e partecipazione (giugno 2017)

10.6. Valutazione dei progetti e prime considerazioni strategiche finalizzate alla revisione del modello di governance (gennaio 2018)

10.7. Sentieri di famiglia. Storie e territori (maggio 2018)

10.8. Due modelli che dialogano. Formazione congiunta per le politiche giovanili delle Province autonome di Trento e Bolzano (luglio 2019)

10.9. Crescere in Trentino – 2018 (giugno 2019)

10.10. Valutazione dei Progetti e considerazioni strategiche riferite all'attuazione dei Piani Giovani di Zona. Analisi del Trend 2012-2018 (novembre 2020)

10.11. Crescere in Trentino 2020

11. Sussidiarietà orizzontale

11.1. Consulta provinciale per la famiglia (ottobre 2013)

11.2. Rapporto attività Sportello Famiglia – 2013, 2014 e 2015, gestito dal Forum delle Associazioni Familiari del Trentino (maggio 2016)

11.3. La Famiglia allo Sportello – Associazionismo, sussidiarietà e politiche familiari: un percorso di ricerca sull'esperienza del Forum delle Associazioni Familiari del Trentino (novembre 2016)

11.4. Rapporto attività Sportello famiglia – 2016, gestito dal Forum delle Associazioni familiari del Trentino (aprile 2017)

12. Formazione

12.1. In formazione continua. Temi e contenuti dei percorsi territoriali politiche giovanili e Distretti famiglia. Anno formativo 2019 (aprile 2020)

12.2. Catalogo formazione Manager territoriale 2020 (giugno 2020)

12.3. Catalogo formazione Manager territoriale 2021 (marzo 2021)

Provincia Autonoma di Trento
Agenzia per la coesione sociale
Luciano Malfer
Via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento
Tel. 0461/ 494110 – Fax 0461/494111
agenzia.coesionesociale@provincia.tn.it
www.trentinofamiglia.it



Provincia autonoma di Trento
Agenzia per la coesione sociale

Via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento
Tel. 0461 494110 - Fax 0461 494111
agenzia.coesionesociale@provincia.tn.it
www.trentinofamiglia.it