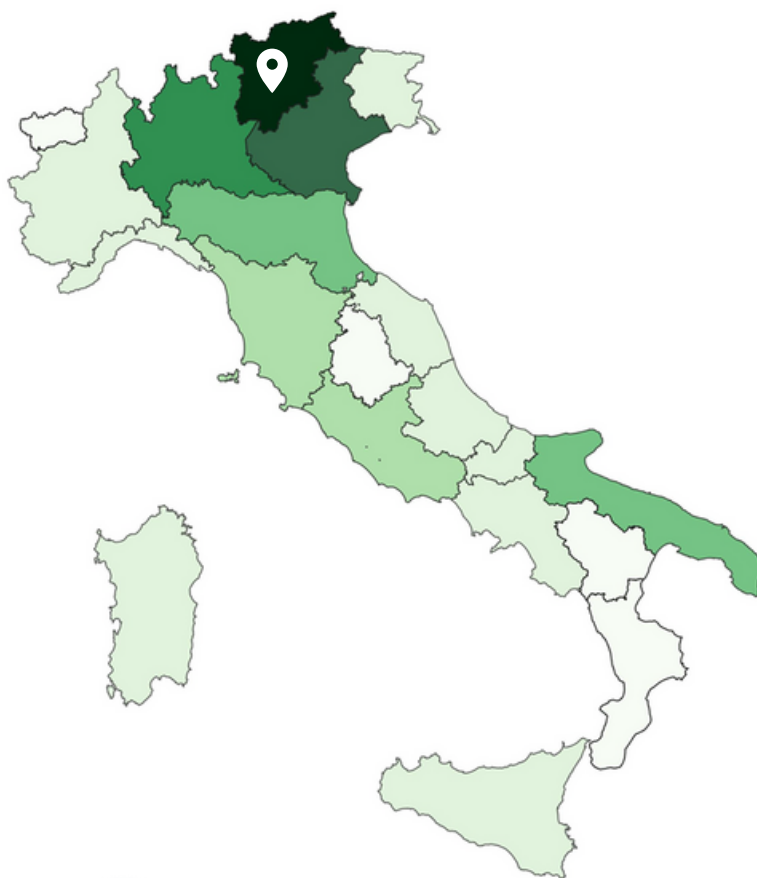


Il ruolo delle politiche familiari e della certificazione Family Audit nello sviluppo del welfare aziendale trentino e nazionale

Ilaria Bortolotti



IL RUOLO DELLE POLITICHE FAMILIARI E DELLA CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT NELLO SVILUPPO DEL WELFARE AZIENDALE TARENTINO E NAZIONALE

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

Impaginazione a cura di: *Chiara Ida Pompeo*

Immagine in copertina: *Localizzazione organizzazioni certificate Family Audit. Fonte: Sistema informativo Agenzia per la coesione sociale. Dati aggiornati al 05/05/2023*

Stampato dal Centro Duplicazioni della Provincia autonoma di Trento nel mese di febbraio 2024

PRESENTAZIONE

Le politiche familiari mirate allo sviluppo del welfare aziendale si inseriscono in una moderna concezione del lavoro e assumono un ruolo di rilievo nella creazione di ambienti lavorativi sostenibili e orientati al benessere dei dipendenti, delle dipendenti e delle loro famiglie. In questo contesto, la certificazione "Family Audit", rilasciata dalla Provincia autonoma di Trento tramite l'Agenzia per la Coesione Sociale, rappresenta uno strumento di valutazione e promozione di pratiche aziendali volte a conciliare il lavoro con la vita familiare.

Questo tipo di certificazione è incardinata in un percorso che le aziende sul territorio trentino e nazionale possono decidere volontariamente di intraprendere e che fornisce un'opportunità non solo per favorire il benessere individuale dei lavoratori e delle loro famiglie, ma può contribuire anche a una loro maggiore soddisfazione sul lavoro, a una maggiore produttività, nonché a una migliore reputazione dell'azienda stessa.

Attraverso la certificazione, le aziende possono quindi dimostrare il loro impegno nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e orientato alla famiglia e identificare aree di miglioramento per poi implementare strategie mirate a soddisfare meglio le esigenze dei dipendenti e delle dipendenti.

Nella tesi ivi pubblicata e gentilmente concessa da Ilaria Bortolotti, che si ringrazia, vengono esaminati i dati relativi alle politiche familiari messe in atto in Italia e in Trentino negli ultimi anni e alla certificazione "Family Audit", analizzandone l'impatto sul benessere delle famiglie e sulla performance delle aziende. La tesi contribuisce inoltre a diffondere la conoscenza sulle politiche familiari messe in atto dalla Provincia autonoma di Trento, sulla certificazione e sul marchio Family Audit.

Luciano Malfer

Dirigente Generale Agenzia per Coesione Sociale



Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

Corso di Laurea magistrale in
Organizzazione, Società e Tecnologia

Il ruolo delle politiche familiari e della certificazione Family Audit nello sviluppo del welfare aziendale trentino e nazionale

Prof.ssa Agnese Vitali

Ilaria Bortolotti

Anno accademico 2022/2023

INDICE

Introduzione

Capitolo 1 – Welfare aziendale in Trentino Alto Adige e in Italia

1.1 Welfare aziendale come integrazione del welfare state

1.1.1 Cosa si intende per welfare state

1.1.2 Il welfare state italiano

1.2 Welfare aziendale

1.2.1 Welfare aziendale in Italia

1.2.2 Welfare aziendale in Trentino Alto Adige

Capitolo 2 – Le politiche familiari in Trentino e in Italia a confronto

2.1 Politiche della famiglia in Trentino

2.2 Family Audit

2.2.1 Storia dello standard Family Audit

2.2.2 Finalità, strumenti e attori coinvolti nel processo di certificazione

2.2.3 Conseguimento della certificazione Family Audit

2.2.4 Marchi Famiglia: il marchio Family Audit

2.2.5 Implementazione del Family Audit in Trentino

2.3 Le politiche familiari in Italia

Capitolo 3 – Family Audit come parte di un sistema integrato di politiche della famiglia

3.1 Ricostruzione cronologica del sistema di politiche della famiglia in Trentino

3.1.1 Selezione e codifica dei dati

3.1.2 Analisi dei dati

Conclusioni

Bibliografia

INTRODUZIONE

Le politiche familiari comprendono una serie di interventi messi in atto non solo dallo Stato ma anche da enti privati e associazioni con l'obiettivo comune di generare benessere per il loro destinatario ossia la famiglia. Al giorno d'oggi il termine famiglia può essere interpretato in vario modo in quanto, come sottolineato da Ranci e Pavolini (2015), si sono diffuse nuove strutture familiari rispetto al modello *male breadwinner* ed è quindi necessario rinnovare le politiche e rispondere ai nuovi bisogni e rischi sociali. Tra le politiche progettate a favore delle famiglie rivestono un ruolo sempre più importante le misure di conciliazione famiglia-lavoro. Queste ultime includono diverse tipologie di interventi che possono riguardare aspetti organizzativi interni all'azienda ma anche l'utilizzo di servizi presenti sul territorio circostante. Si fa riferimento, per esempio, alla flessibilità oraria di entrata e uscita, l'utilizzo del part-time e dello smartworking, le convenzioni con gli asili nido e le scuole dell'infanzia del territorio e le attività ludico-ricreative per i figli dei dipendenti. Queste misure entrano a far parte, a loro volta, dei piani di welfare aziendale introdotti dalle aziende stesse per il miglioramento delle condizioni lavorative e per la valorizzazione dei propri dipendenti. Il welfare aziendale non si pone come un fenomeno innovativo nel panorama italiano, come messo in luce da Viganò, Macchioni *et al.* (2022) che riportano gli esempi delle politiche intraprese in passato dalle aziende di Luxottica e Olivetti. Tuttavia, il welfare aziendale ha acquisito nel tempo una accezione nuova che si pone l'obiettivo di creare un rapporto di fiducia, di ascolto e di valorizzazione delle persone che lavorano al proprio interno, andando oltre la mera implementazione di misure a favore dei dipendenti per vantaggi contributivi e fiscali o con l'intento di aumentare il ritmo di lavoro.

Il presente elaborato approfondisce, dunque, la tematica delle politiche familiari in particolare in Trentino Alto Adige e in Italia, mettendo in evidenza il loro legame con la sfera lavorativa e con il concetto di welfare aziendale. A tal proposito si presenterà lo strumento manageriale «Family Audit» ossia una certificazione disponibile per le organizzazioni del territorio non solo trentino ma anche nazionale che mostra quali aziende rispettano determinati standard di qualità di conciliazione vita-lavoro e per questo possono essere definite *family-friendly*. Questa certificazione di tipo aziendale si inserisce così nel quadro complesso di politiche familiari disponibili nel territorio trentino che toccano diverse aree di competenza a favore del soggetto collettivo famiglia e dei singoli componenti.

Nello specifico l'elaborato è strutturato in tre capitoli. Nel primo capitolo ci si concentra sulla definizione del concetto di welfare aziendale che emerge dal concetto più ampio di welfare occupazionale individuato dallo studioso Titmuss (1958) e che comprende sia misure richieste dalla normativa vigente, sia azioni intraprese in maniera volontaria dalle aziende. Con lo scopo di illustrare il concetto di welfare aziendale si è ritenuto opportuno collocarlo in primo luogo all'interno del concetto più generale di welfare state. Nello specifico si mette in evidenza il legame tra le due tipologie di welfare chiarendo il significato di welfare state che, come riportato sull'enciclopedia online Treccani, si può intendere come «complesso di politiche pubbliche messe in atto da uno Stato che interviene, in un'economia di mercato, per garantire l'assistenza e il benessere dei cittadini, modificando in modo deliberato e regolamentato la distribuzione dei redditi generata dalle forze del mercato stesso». Da questa definizione si evince il ruolo protagonista dello Stato che si attiva a tutela dei propri cittadini e cittadine e in merito a questo aspetto si approfondirà l'evoluzione del sistema di welfare dello Stato italiano. In riferimento al welfare state italiano, Maino e Ferrera (2013) hanno individuato con l'espressione «secondo welfare» il coinvolgimento del privato come associazioni ed enti che vanno ad integrare le risorse presenti a livello pubblico con l'intento di lavorare in sinergia nella creazione di benessere. Verrà richiamata inoltre la rappresentazione «a diamante» del regime di welfare proposta da Ranci e Pavolini (2015) in quanto mette in

evidenza il coinvolgimento di più attori per la messa in pratica delle politiche pubbliche. Tra questi si distinguono in concomitanza al ruolo svolto dallo Stato, quello delle organizzazioni sociali, del mercato e della famiglia.

Il secondo capitolo si sofferma sul ruolo della famiglia nella definizione delle politiche passate e attualmente in vigore in Trentino per poi offrire un confronto rispetto agli interventi intrapresi a livello nazionale. In particolare ci si sofferma sulla normativa relativa alle famiglie, al loro sostegno e alla loro valorizzazione che hanno caratterizzato il sistema politico trentino. Si ricorda in particolare la legge provinciale 1/2011 denominata «Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità» che ha fornito una base strutturata su cui si fondano le politiche attive attualmente. A seguito di questa norma nasce, inoltre, l'attuale Agenzia per la coesione sociale che tra le varie funzioni ha il ruolo fondamentale di implementare le politiche familiari sul territorio trentino e di monitorarne l'andamento. Le politiche familiari si integrano inoltre con la certificazione Family Audit che si pone l'obiettivo di salvaguardare le famiglie intese come lavoratori e lavoratrici all'interno del contesto aziendale ma anche assicurando la presenza sul territorio di organizzazioni che siano in grado di soddisfare i nuovi bisogni delle famiglie. A tal proposito viene spiegata l'evoluzione della certificazione e il percorso che viene richiesto alle organizzazioni interessate per poter conseguire tale riconoscimento, mettendo in evidenza il fenomeno che contraddistingue le organizzazioni trentine di formare una rete interaziendale, definita Distretto, in cui si condividono risorse e servizi in ottica di welfare territoriale.

Infine il terzo capitolo propone una ricostruzione cronologica delle politiche familiari attualmente in vigore resa possibile dalla consultazione dei «Dossier delle politiche familiari». Il Dossier rappresenta uno strumento informativo e di libero accesso, pubblicato dalla Provincia Autonoma di Trento in collaborazione con l'Agenzia per la coesione sociale dal 2006 fino al giorno d'oggi, per le famiglie trentine e per coloro che sono interessati a conoscere l'offerta territoriale di opportunità e servizi in tal senso. All'interno di questo documento si colloca anche la certificazione Family Audit in quanto si configura come un intervento a favore di coloro che lavorano e che hanno carichi di cura da gestire. Nello specifico, attraverso la ricostruzione cronologica si presenteranno sia le politiche familiari che hanno caratterizzato il territorio trentino in passato, sia gli interventi che sono attualmente in vigore così da ottenere un quadro complessivo dell'evoluzione dei bisogni ed esigenze delle famiglie e di conseguenza delle risposte che sono state date a livello economico, sociale e politico dalla Provincia Autonoma di Trento. La ricostruzione potrà essere interpretata grazie a una legenda che mostrerà visivamente, attraverso l'uso dei colori, le diverse aree di interesse che caratterizzano le politiche familiari. Verrà inoltre fornita un'interpretazione dei dati attraverso le categorie internazionali fornite dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) che permettono di osservare quali siano le aree di competenza trattate dai Dossier per le politiche familiari.

CAPITOLO 1

WELFARE AZIENDALE IN TRENTINO ALTO ADIGE E IN ITALIA

1.1. Welfare aziendale come integrazione del welfare state

La recente diffusione e importanza assunta dal welfare aziendale porta gli studiosi a occuparsi in maniera sempre più approfondita delle tematiche riguardanti il benessere dei dipendenti e la conciliazione tra vita lavorativa e familiare. Quest'ultimo aspetto, in particolare, svolge un ruolo fondamentale non solo per il livello di produttività e la soddisfazione del capitale umano delle singole realtà aziendali ma anche per la sua ricaduta positiva sul territorio in cui le aziende sono collocate. Come affermato da Maino *et al.* (2019) il concetto di welfare aziendale si colloca all'interno dello scenario emerso dopo la crisi del welfare state definito «secondo welfare». Con l'intento di rendere più chiara la genesi e la diffusione del concetto più circoscritto di welfare aziendale è importante, dunque, fornire inizialmente una panoramica olistica del concetto generale di welfare state dalla sua definizione e raggio d'azione al passaggio da un primo a un secondo welfare con particolare attenzione al contesto italiano. Si vuole inoltre ribadire il legame che intercorre tra la dimensione aziendale e quella pubblica in quanto non possono essere considerate separatamente. Un esempio è la forma di welfare aziendale che si può trovare nella regione del Trentino Alto Adige che si sviluppa tramite una rete territoriale che sfrutta le risorse e i servizi locali.

1.1.1 Cosa si intende per welfare state

In merito al concetto di welfare state, Ferrera (2019) fornisce la seguente definizione «un insieme di politiche pubbliche, ossia di corsi di azione che poggiano sull'autorità dello Stato» volti a tutelare la società dai cambiamenti del contesto economico-sociale, affrontando i rischi e soddisfacendo i nuovi bisogni. Rischi e bisogni, infatti, sono due concetti chiave per quanto riguarda la definizione delle politiche sociali poiché vanno a sopperire potenziali carenze e si pongono l'obiettivo di prevenire o fare fronte a possibili effetti negativi che possono derivare da eventualità contestuali. A tal proposito il welfare state interviene secondo modalità diverse di «assistenza, assicurazione e sicurezza sociale» a tutela dei cosiddetti diritti sociali che hanno assunto maggiore rilevanza nello scenario politico (Ferrera, 2019). L'autore chiarisce la funzione di questi diritti attraverso l'espressione «diritti-spettanze» in quanto permettono ai cittadini e alle cittadine di accedere a servizi e risorse promossi dallo Stato. Lo scopo principale del welfare state è quindi quello di creare e mantenere una situazione di benessere per la popolazione tramite la tutela dai rischi come la malattia e la povertà. Alla protezione dai rischi si aggiunge l'intervento da parte di più attori per migliorare le condizioni di vita delle persone, fornendo nuove opportunità.

Come sottolineato dall'autore, ogni area di intervento viene presa in considerazione dalle nazioni secondo modalità differenti poiché ci possono essere situazioni di bisogno in cui è necessario agire tempestivamente e altre in cui è più opportuno costituire un piano d'azione più dilatato nel tempo. Le aspettative derivanti da un welfare state efficace, sulla base delle osservazioni dello storico Briggs (1961), sono «assistenza ai più deboli,

protezione contro i rischi sociali e perseguimento dell'uguaglianza sociale» (Ranci e Pavolini 2015). Ognuna di queste finalità si può intrecciare l'una con l'altra e a loro volta, i regimi di welfare di ogni paese si differenziano tra loro a seconda dell'attenzione posta su ogni area.

Con l'intento di comprendere i meccanismi in atto, Ranci e Pavolini (2015) individuano, inoltre, come ogni Stato possa agire per raggiungere gli obiettivi prefissati. In particolare si fa riferimento a due tipologie di intervento: diretto e indiretto. Il primo riguarda prestazioni come le pensioni, le sovvenzioni, i servizi sociali e sanitari e la produzione di beni. Il secondo, invece, è costituito da agevolazioni fiscali, finanziamenti di servizi privati di welfare e dalla regolazione dei rapporti di lavoro.

Il regime di welfare, dunque, è costituito da un sistema ampio e complesso che può assumere più sfaccettature. Ranci e Pavolini (2015) riportano la sua rappresentazione attraverso lo schema a diamante che vede protagonisti quattro attori in relazione tra loro ossia lo Stato, il mondo associativo, il mercato e la famiglia. Questa rappresentazione richiama i contributi classici del welfare che avevano individuato come attori principali del sistema tre degli elementi nominati in precedenza «l'intervento dello Stato, il funzionamento del mercato, l'organizzazione delle famiglie» (Ranci e Pavolini 2015). Si nota dunque una partecipazione su più livelli in quanto l'amministrazione pubblica e le imprese private (assicurazioni private, enti privati e imprese con servizi di welfare per il proprio personale) lavorano in sinergia con le famiglie e le reti di tipo informale. Queste ultime, come sottolineato dagli autori, esistono da prima della costituzione del welfare state e influenzano tuttora in larga misura il sistema. A completamento di questa prima rappresentazione del welfare state si aggiunge la quarta dimensione ossia la partecipazione delle organizzazioni sociali che pur non essendo a scopo di lucro producono dei beni fruibili dalla società. Per quanto riguarda il ruolo dello Stato nello schema a diamante, invece, viene messo in evidenza come esso assuma la funzione di attore attivo sia nella costruzione del benessere, sia nel monitoraggio e approvazione delle azioni degli altri attori coinvolti. Viene quindi richiamata la duplice modalità di intervento diretta e indiretta che vede lo Stato come protagonista e allo stesso tempo, in collaborazione con altri soggetti per un obiettivo collettivo. Dunque Stato, mercato, famiglie e società civile contribuiscono a fornire risorse e opportunità influenzando le condizioni di vita delle persone (Ranci e Pavolini 2015).

Il welfare state viene così definito dagli autori come:

un insieme di politiche e di istituzioni pubbliche – orientate all'assistenza ai deboli, alla copertura dei rischi sociali e alla riduzione delle disuguaglianze sociali – che persegue queste finalità attraverso la regolazione del mercato e delle famiglie, la redistribuzione di rilevanti risorse finanziarie ai cittadini e la produzione diretta di servizi di welfare (Ranci e Pavolini 2015, 19).

Il concetto di welfare risulta essere costituito da più fattori e per questo si possono individuare diversi approcci e teorie che ne spiegano l'origine, lo sviluppo e la diffusione attuale. Tra le teorie del welfare, Ranci e Pavolini (2015) prendono in analisi, per esempio, l'approccio dei rischi sociali secondo cui le finalità che hanno caratterizzato sin dall'inizio il welfare a livello sociale sono la riduzione delle disuguaglianze e la condivisione dei rischi con la più ampia società. La protezione dei rischi è risultata utile per il benessere sia delle classi sociali più bisognose, sia di quelle medio-alte, per esempio in termini di sanità e istruzione. Gli autori, tuttavia, sottolineano che non tutti i gruppi sociali hanno potuto beneficiare dei cambiamenti messi in atto. Ciò è dovuto anche al fatto che gli stessi rischi cambiavano e cambiano tuttora nel tempo, soddisfacendo le richieste di alcuni e creando situazioni di difficoltà per altri.

Dal punto di vista storico, la nascita del welfare state si può collocare nel 1881 a partire dallo sviluppo dello stato sociale in Germania con Bismarck per poi espandersi in Europa (Ranci e Pavolini 2015). Con la crescita

economica di fine Ottocento, l'implementazione del nuovo sistema di welfare va di pari passo con la diffusione dell'economia capitalistica e l'emergere di nuovi bisogni da parte della società, per esempio legati alle condizioni di lavoro e alla sanità. Inizia così a costituirsi un sistema di interventi da parte dello Stato che non sono solo di natura economica ma che puntano ad avere un impatto a livello di rapporti sociali e benessere dei cittadini e delle cittadine. A tal proposito, l'intellettuale inglese Lord Beveridge scrisse un rapporto riguardante le prerogative per la costruzione di uno stato sociale in grado di stabilire una soglia per il reddito minimo e fornire una serie di assicurazioni in ambito sanitario e previdenziale e in caso di disoccupazione. Lo Stato interviene così su più fronti, apportando benefici in termini di produttività e stimolando lo sviluppo di nuovi servizi.

La fase di massima espansione per il welfare state viene definita dei «Trenta gloriosi» e va dal 1945 al 1975 ossia il periodo che segue il secondo dopoguerra. Durante questo trentennio si osserva la massima copertura assicurativa e assistenziale per l'intera popolazione e non solo per determinate categorie, in particolare nei paesi angloscandinavi (Ferrera 2019). Ci fu inoltre un incremento significativo della spesa sociale, un'articolazione più complessa del sistema sanitario pubblico e una nuova gestione delle pensioni basata sull'utilizzo dei contributi della popolazione attiva a beneficio di quella inattiva (Ferrera 2019). Tuttavia, questo periodo fu seguito da una crisi per il welfare state poiché le azioni intraprese si rivelarono insufficienti per colmare le esigenze dell'epoca, mettendo in discussione la legittimità del sistema in generale. Nel 1979 con la salita al governo britannico di Margaret Thatcher venne promulgato un piano che prevedeva di eliminare il ruolo di intervento che lo Stato aveva assunto in nome di una prospettiva individualista e liberale. La nuova visione anti-welfare venne appoggiata anche dagli Stati Uniti guidati dal governo Reagan e dai paesi europei di stampo conservatore. La crisi era data dal radicamento di una serie di problematiche come, per esempio, la disoccupazione, le disuguaglianze sociali, l'invecchiamento della popolazione e le difficoltà legate alla gestione della famiglia a seguito dell'aumento dell'occupazione femminile. Ferrera (2019) sottolinea come a seguito della suddetta crisi fosse necessario valutare quale fosse la soluzione migliore per rendere il welfare state nuovamente operativo: ridimensionare il raggio d'azione e gli obiettivi del sistema welfare adattandosi al nuovo contesto oppure apportare delle riduzioni al sistema per rendere il suo ruolo istituzionale solo sussidiario e non più centrale. Nonostante l'avvento di crisi come quella economica del 2008, ad oggi il sistema di welfare state riveste una funzione di vitale importanza e ciò è messo in evidenza dalle diverse aree di intervento che lo coinvolgono.

1.1.2 Il welfare state italiano

Durante il trentennio glorioso, il welfare state italiano si era sviluppato sulla base del *male breadwinner model* in quanto il destinatario delle tutele di tipo sociale ed economico era principalmente l'uomo capofamiglia occupato nell'industria. Infatti coloro che lavoravano nelle piccole imprese avevano accesso a minori tutele e coloro che si trovavano fuori dal mercato del lavoro ne erano privi (Maino 2013). A seguito di questo periodo di maggiore espansione per il welfare state, ci fu la crisi di metà anni Settanta che coinvolse l'intero sistema per poi arrivare a un periodo che Pierson (2001) ha definito «*silver age of permanent austerity*». Durante quegli anni si rivela necessario apportare dei tagli alla spesa pubblica nonostante l'insorgere allo stesso tempo di nuove difficoltà dovute all'avvento di rischi sia sociali che economici. In particolare, come messo in luce da Maino (2013), il sistema di welfare va incontro ad una crisi a causa di una serie di fattori sia interni all'economia nazionale come, per esempio, l'invecchiamento della popolazione e la trasformazione del mercato del lavoro, sia fattori esterni come la globalizzazione che ha inciso in maniera non uniforme nei diversi Stati. In Italia, tra le maggiori preoccupazioni di interesse pubblico si trovano la bassa fecondità e la crescente necessità di

prestazioni pensionistiche e servizi assistenziali. La trasformazione del mercato del lavoro, inoltre, vede l'aumento dell'occupazione femminile richiedendo, quindi, nuovi sistemi che permettano alle donne di ottenere un equilibrio tra vita lavorativa e familiare. Successivamente, viene individuato un secondo periodo di crisi tra il 2012 e il 2013 in cui il tasso di occupazione diminuì, raddoppiando il numero di disoccupati. Una particolare attenzione viene data al fenomeno dei NEET (*Not in Education, Employment or Training*) ossia una fascia della popolazione giovane, tra i 15 e i 29 anni, che non sta svolgendo un'attività lavorativa né fa parte di un percorso formativo come un corso professionale o un percorso di istruzione, sia scolastico che universitario. Maino (2013) sottolinea la difficoltà dello Stato italiano di rispondere a queste problematiche in maniera efficace e allo stesso tempo mantenere sotto controllo i costi. Era necessaria una trasformazione del sistema in quanto quello esistente andava a ipertutelare aree già coperte, sottovalutando nuove esigenze legate alla non autosufficienza e alla conciliazione tra famiglia e lavoro.

È in questo contesto di crisi che emerge quello che Maino e Ferrera (2013) definiscono «secondo welfare». Con questa espressione gli autori lo distinguono dal «primo welfare» che coincide, invece, con il periodo precedente tra il 1945 e il 1975. Il secondo welfare si caratterizza per l'integrazione di risorse aggiuntive rispetto a quelle pubbliche con l'intento di soddisfare un maggior numero di bisogni. Le risorse a cui si fa riferimento riguardano, per esempio, fondazioni bancarie, assicurazioni private, associazioni ed enti locali. Questo sistema si compone, dunque, di attori economici e sociali diversi che offrono tutele e programmi di investimento volti a coprire le aree non considerate dal sistema di welfare precedente. Tra i settori le cui domande non venivano soddisfatte e per cui sarebbero utili nuove iniziative di welfare si possono individuare ad esempio l'assistenza, l'istruzione e le attività culturali (Ferrera 2013). Ferrera (2013) chiarisce inoltre che questo tipo di iniziativa si può osservare anche a livello europeo sotto diverse nomenclature come «welfare mix» oppure «welfare community» in quanto mette a contatto strategie private e associative che vengono valutate e approvate dallo Stato. In Europa il secondo welfare si è sviluppato soprattutto nel settore dei servizi alle persone grazie sia a micro-imprese, che a multinazionali. L'autore sottolinea il forte contributo delle imprese nella costituzione del welfare aziendale apportando una serie di vantaggi che vanno anche oltre il contesto interno dell'azienda. Allo stesso tempo si nota una certa tendenza a rimarcare le disparità tra coloro che possono accedere ai servizi e chi rimane escluso. Questa nuova strategia di welfare si configura come una risposta necessaria di fronte alla crisi del welfare state di metà anni Settanta e in concomitanza con la crisi economica del 2008.

Già a seguito dei cosiddetti trenta anni gloriosi ci furono una serie di conseguenze sia economiche e sociali che hanno contribuito alla diffusione di nuovi servizi di welfare. In particolare in Europa continentale e meridionale ci fu l'aumento dell'occupazione femminile nel settore dei servizi influenzando il mercato del lavoro (Ranci e Pavolini 2015). Anche all'interno delle famiglie si osserva un graduale passaggio dal modello *male breadwinner* al modello *dual adult worker*, comportando delle difficoltà in termini di conciliazione tra lavoro e cura dei figli oppure dei parenti anziani di cui prima si occupava principalmente la componente femminile. Per questo aumentò la necessità di usufruire di servizi alla persona. In aggiunta a questi cambiamenti, si riscontra un generale invecchiamento della popolazione e diffusione di strutture familiari che si discostavano dall'ideale di famiglia pensato dalle politiche e che risultavano più instabili economicamente. Come evidenziato dagli autori, il welfare che si fondava sul supporto economico alle famiglie in difficoltà e sui servizi scolastici e sanitari obbligatori subisce una trasformazione volta a colmare «nuovi rischi sociali» (Ranci e Pavolini 2015). Tra i fattori che hanno contribuito a rendere necessario un cambiamento in termini di welfare fu la scarsità di abitazioni disponibili e l'aumento del costo di affitto. I nuovi rischi sociali messi in luce dagli autori comprendono, dunque, più aspetti che incidono sul mercato del lavoro, sull'organizzazione familiare, sul sistema abitativo e sulla difficoltà di integrazione delle persone immigrate in un contesto precario.

Gli studi scientifici hanno quindi osservato una serie di fenomeni che hanno caratterizzato il welfare state durante gli anni in risposta alle eventualità contestuali ossia si parla di taglio (*retrenchment*), resistenza (*resilience*) oppure ricalibratura (*recalibration*). La prima espressione viene introdotta negli anni Novanta e fa riferimento ai tagli alla spesa e alla minore possibilità di accesso a servizi e risorse. Successivamente Pierson (2001) individua un fenomeno opposto secondo cui il welfare tende a resistere ai cambiamenti. Ciò è dato, per esempio, dal fatto che a fronte delle decisioni prese in passato sia difficile apportare modifiche radicali e anche i cittadini stessi ritengono meno rischioso mantenere un welfare inefficace piuttosto che rinunciare. Questa teoria fu criticata poiché in alcuni paesi occidentali ci furono effettivamente dei tagli, soprattutto a seguito di una crisi economica come quella avvenuta nel 2008 e con maggioranza parlamentare di centro-destra (Ranci e Pavolini 2015). Nei periodi più recenti, è emerso un altro fenomeno detto di ricalibratura che ha permesso di innovare il welfare su più fronti. In particolare, si vuole arrivare a soddisfare i rischi e i bisogni che sono emersi negli ultimi anni favorendo le categorie di persone più svantaggiate. A tal proposito si coinvolgono più livelli istituzionali ossia anche gli attori locali pubblici e privati, promuovendo iniziative di cambiamento (Ranci e Pavolini 2015). Gli autori allo stesso tempo mettono in luce la difficoltà di costituire un nuovo sistema di welfare efficace a causa delle scarse risorse finanziarie e della mancata rappresentanza politica delle categorie sociali minoritarie che presentano nuovi bisogni. Le difficoltà si sono accentuate con la crisi economica che dal 2007 ha colpito i paesi europei, diffondendo l'idea che sia necessaria una politica di taglio per riprendersi. Tuttavia, in parallelo a questa prima via si accosta la prospettiva del *social investment* che ha l'obiettivo di formare e valorizzare il capitale umano in ottica migliorativa per l'intero tessuto economico-sociale (Ranci e Pavolini 2015). Le politiche di *social investment* riguardano per esempio i servizi per l'infanzia e l'istruzione che come evidenziato dagli autori possono avere effetti positivi riducendo le discriminazioni tra classi sociali e favorendo i giovani e la loro entrata nel mercato del lavoro.

Come affermato da Pavolini, Ascoli e Mirabile (2013), nel primo decennio degli anni duemila, ci sono stati dei cambiamenti nel welfare state italiano che lo hanno allontanato dallo standard europeo poiché a fronte di alcuni tagli alle politiche non sono state messe in atto azioni di ricalibratura. In particolare, viene ridotto l'intervento pubblico facendo risultare molte aree carenti in termini di prestazioni e servizi sociali come il sostegno delle attività di cura verso l'infanzia e le politiche della formazione. Ci si allontana, dunque, dalla prospettiva del *social investment* che invece prevedeva di mettere in campo azioni di ricalibratura.

Inoltre gli autori evidenziano un ulteriore fenomeno sul territorio italiano, che in questo caso è presente anche in Europa, di decentramento delle politiche sociali per il quale si comincia a parlare di *welfare regions* rispetto all'ottica olistica di *welfare state*. Questo cambiamento è spinto dalle amministrazioni per rendere più efficace il proprio operato a livello locale ed alleggerire il carico di lavoro su questo fronte. Un esempio è la cosiddetta «autonomia» scolastica degli anni 2000 (legge 59/1997) (Pavolini *et al.* 2013). Nonostante l'innovazione che ci si aspetta da questo tipo di cambiamento è importante ricordare le differenze che intercorrono tra le regioni italiane e per questo anche la performance delle amministrazioni presenta risultati disomogenei.

Nel 2019 riguardo al welfare state italiano, Ferrera afferma che in generale il valore del PIL dedito alla protezione sociale sia in linea con lo standard europeo, tuttavia si possono osservare delle particolarità in merito alle aree su cui si concentra la spesa pubblica. Nello specifico, quasi il 59% della spesa riguarda il sistema pensionistico e solamente il 4,7% la famiglia e l'0,8% il disagio abitativo e l'esclusione sociale. In aggiunta alla «distorsione funzionale» appena descritta, Ferrera (2019) ne individua anche una di tipo distributivo che va a creare tre gruppi sociali: i lavoratori e le lavoratrici dipendenti delle amministrazioni pubbliche e delle grandi imprese che ricevono una forte protezione a livello pensionistico, un secondo gruppo costituito da lavoratori e lavoratrici dipendenti, autonomi e atipici che ricevono la pensione «al minimo» e infine coloro che fanno parte

dell'economia sommersa e che quindi non hanno garanzie da questo punto di vista. Un divario si riscontra anche tra generazioni in quanto i giovani tendono a rimanere nel nucleo familiare per molti anni a discapito della riproduzione sociale e della mobilità economica.

1.2 Welfare aziendale

Come riportato sul sito «Percorsi di secondo welfare», un laboratorio di ricerca e informazione dell'Università di Milano focalizzato sull'andamento del welfare italiano, il concetto di welfare aziendale può essere definito come:

quell'insieme di dispositivi in denaro e servizi forniti dalle aziende ai dipendenti come conseguenza del rapporto di lavoro che intercorre fra le prime e i secondi. L'obiettivo del welfare aziendale è accrescere il benessere personale e lavorativo dei dipendenti e dei loro familiari. A questo scopo sono previsti benefit e servizi che vanno a integrare la normale retribuzione economico-monetaria (Percorsi di secondo welfare, 2023).

Un primo sistema di welfare aziendale a stampo paternalistico si sviluppò a metà Ottocento in cui le imprese si assumevano il compito di rispondere alle esigenze dei propri collaboratori (Viganò, Macchioni *et al.* 2022). Il welfare aziendale che riflette la definizione attuale ha origine, invece, col terzo millennio da parte di grandi organizzazioni che intervengono offrendo servizi di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, con particolare attenzione alle dipendenti madri. Un esempio è Luxottica che nel 2009 mostra il proprio progetto di welfare aziendale come risposta alla crisi finanziaria e, di conseguenza, questo nuovo concetto viene da subito associato alle grandi realtà in grado di poter gestire azioni strutturate al proprio interno. Ad oggi il welfare aziendale si è esteso su realtà imprenditoriali di diverse dimensioni e incide in maniera differente a seconda del livello di sindacalizzazione e della capacità dell'impresa di cogliere i bisogni del proprio capitale umano e di agire in maniera efficace per risolverli. Viganò, Macchioni *et al.* (2022) sottolineano, infatti, l'importanza che assume la dimensione dell'impresa nel determinare un piano di welfare adeguato alle esigenze attuali dei propri collaboratori. Per esempio, le relazioni industriali che mettono a contatto gli imprenditori con le rappresentanze sindacali si rivelano essenziali nelle imprese di medio-grandi dimensioni, in quanto la loro collaborazione permette di implementare soluzioni e tutele ad ampio raggio e al passo con i tempi come l'uso dello smartworking e di misure di conciliazione.

Come evidenziato da Pavolini, Ascoli e Mirabile (2013), già dalla fine anni cinquanta lo studioso Titmuss (1958) aveva distinto tre categorie di welfare ossia *social welfare*, *fiscal welfare* e *occupational welfare*. La prima riguardava i servizi svolti dallo Stato a copertura dei rischi e bisogni sociali, la seconda le agevolazioni riguardante il sistema fiscale e infine la terza che si concentrava sulle prestazioni date dalle aziende. Il welfare occupazionale può riguardare sia interventi di tipo volontario da parte delle imprese che scelgono di impegnarsi nell'offerta di determinati servizi a favore dei propri dipendenti, sia misure intraprese nel rispetto della normativa vigente e quindi di carattere coercitivo. All'interno dell'ampio concetto di welfare occupazionale si possono individuare altre distinzioni più circoscritte come il welfare di tipo contrattuale, nel caso in cui i servizi vengano stabiliti a seguito di una contrattazione collettiva nazionale e il welfare di tipo aziendale. Quest'ultimo può avere origine a livello della singola azienda tramite le decisioni del management o contrattazione aziendale oppure dalla condivisione di risorse tra aziende diverse che scelgono di collaborare per sopperire alle necessità che singolarmente non riuscirebbero a soddisfare (Pavolini, Ascoli *et al.* 2013). Gli autori sottolineano il legame del welfare occupazionale al tipo di contratto di lavoro dei dipendenti come un potenziale aspetto negativo. Gli occupati, infatti, possono usufruire di prestazioni differenti a seconda del loro inquadramento professionale, a

vantaggio di coloro che ricoprono posizioni più alte all'interno dell'azienda. Un'ulteriore conseguenza negativa deriva dall'eventuale perdita di lavoro che oltre a incidere economicamente sul reddito ha effetti anche a livello di servizi sociali.

A livello internazionale si individuano iniziative di vario genere adottate volontariamente dalle organizzazioni come, per esempio, servizi per il personale (convenzioni con palestre e di tipo sanitario) e le loro famiglie (asili e centri diurni), benefit (congedi e prestazioni nell'ambito sanitario integrativo), flessibilità in termini di orario di lavoro (part time) e dell'attività lavorativa (smartworking) e iniziative formative (sviluppo di soft skills).

In parallelo alla situazione internazionale, alcuni studi organizzativi hanno mostrato delle differenze sostanziali a seconda del Paese considerato poiché il welfare pubblico e quello privato possono avere una valenza più o meno rilevante. Per esempio, nelle realtà aziendali in cui è presente una «cultura della presenza» i dipendenti tendono a usufruire meno delle misure di conciliazione che permetterebbero loro di svolgere le attività di cura per i familiari assentandosi dal lavoro. Ciò è dovuto dal fatto che i dipendenti vogliono evitare di riscontrare difficoltà nell'avanzamento di carriera e associano l'assenza sul lavoro come un aspetto negativo da stigmatizzare. Per quanto riguarda la divisione dei compiti familiari, Viganò, Macchioni *et al.* (2022) mettono in evidenza il fatto che l'utilizzo di congedi di paternità degli uomini non incide sul guadagno a differenza delle donne che percepiscono il 6% in meno per ogni figlio. I manager, infatti, assumono che le donne si occupano della maggior parte delle attività di cura e quindi che sia più probabile che si assentino dal lavoro. Un'ulteriore precisazione viene proposta da Mallone (2013) rispetto ai cosiddetti *fringe benefits* che si distinguono dai servizi di welfare nominati in precedenza in quanto fanno riferimento alla strumentazione materiale che viene fornita dall'azienda al singolo in base alla mansione e alle agevolazioni sanitarie a cui possono accedere determinate categorie di lavoro, come per esempio l'auto o il telefono aziendale. Il welfare aziendale, invece, si rivolge alla totalità dei dipendenti e riguarda più aree come «la flessibilità oraria, i permessi retribuiti per motivi familiari, i congedi parentali e il rimborso dei costi legati alla gestione dei figli». A queste aree di intervento si aggiungono la conciliazione famiglia-lavoro, l'assistenza sanitaria, i contributi previdenziali, la salute, il sostegno al reddito, la formazione e l'istruzione (Mallone 2013).

Il welfare aziendale non si limita solamente alla dimensione circoscritta d'impresa ma viene individuata da Mallone (2013) l'importanza delle imprese, all'interno del secondo welfare, nella determinazione di politiche aziendali che vadano di pari passo con quelle esistenti sul territorio. Si va a costituire il welfare aziendale che funge da integrazione alle risorse e servizi offerti dal welfare state pubblico con lo scopo di assicurare il personale delle organizzazioni anche su altri fronti. Inoltre richiama il fatto che utilizzare il termine welfare implichi l'interazione di più figure, al di là dell'azienda in sé, che sono tenute a collaborare tra loro nonostante spesso possano seguire ideali differenti, tra questi si trovano le parti sociali e le istituzioni. Lo Stato, in particolare, assume un ruolo centrale poiché influenza l'operato aziendale sia attraverso le politiche fiscali, sia tramite l'allocazione di risorse organizzative e finanziarie mirate a promuovere determinati progetti. D'altro canto, le parti sociali possono creare un atteggiamento positivo e legittimità all'interno dell'organizzazione di fronte alla nuova concezione di welfare e servizi alla famiglia. Il piano di welfare si può costruire anche grazie alla collaborazione degli stessi destinatari di questi benefici ossia i dipendenti. Questi ultimi possono essere coinvolti per il raggiungimento di una certa soglia di produttività, il cui premio può essere poi convertito in bonus per accedere a prestazioni e servizi a loro dedicati. Come evidenziato da Mallone (2013), il welfare aziendale rappresenta uno strumento per la rappresentanza sindacale e il management che ha il fine ultimo di coinvolgere il personale, diminuire l'assenteismo, e favorire la creazione di relazioni interne, creando un circolo virtuoso fondamentale soprattutto nei momenti di difficoltà per le imprese. L'introduzione in azienda delle pratiche e dei servizi di welfare può essere incentivata inoltre dalle società di consulenza oppure dalle aziende *providers* che forniscono i servizi

dedicati agli ambienti di lavoro come ticket pasto, voucher e software gestionali. L'autrice mostra, dunque, quanto sia articolato lo scenario che si crea nel momento in cui si mettono in relazione diverse figure che pur facendo capo ai propri interessi scelgono di collaborare per la creazione di un sistema che apporti benefici ai singoli, alle aziende e al territorio circostante.

In merito alle principali motivazioni che possono incoraggiare le imprese a introdurre dei piani di welfare aziendale Poggio e Carreri (2023) ne identificano tre: questione economica, fidelizzazione dei dipendenti e cultura aziendale. Tra le ragioni più conosciute si trova quella di natura economica ossia il fatto che le aziende che adottano politiche di welfare hanno accesso a agevolazioni di tipo fiscale più vantaggiose rispetto alla scelta di aumentare la retribuzione ai dipendenti. Una seconda ragione si può osservare nell'opportunità per l'azienda di motivare i propri dipendenti nei confronti dell'attività lavorativa migliorando il clima aziendale e dunque a stringere un rapporto più stabile con l'impresa. Infine, alcune aziende intraprendono politiche di welfare poiché intrinseche alla propria tradizione e per questo legate alla strategia aziendale che le rende competitive.

1.2.1 Welfare aziendale in Italia

Ciarini e Lucciarini (2015) prendono in analisi il contesto italiano in merito al welfare aziendale che va ad integrare quello pubblico che nell'ultimo periodo risulta essere ridotto. Le aree di intervento individuate dagli autori sono diverse: previdenza, assistenza sanitaria integrativa, servizi di cura e conciliazione. Le aziende scelgono sempre più l'erogazione di servizi di welfare propri per poter ottenere un incremento in termini di produttività del lavoro. Ciò è favorito dall'intervento normativo che permette alle imprese di accedere ad agevolazioni fiscali. Nello specifico, queste ultime vengono previste dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) per stimolare gli investimenti in materia di tutele sociali da parte delle imprese (Maino, Razetti *et al.* 2019). Tra i cambiamenti avvenuti a livello legislativo si possono inoltre ricordare le Leggi di Stabilità, varate nel 2016 e nel 2017, che favorivano lo sviluppo di politiche di welfare aziendale. La prima prevedeva che la retribuzione variabile venisse corrisposta tramite un'ampia offerta di servizi di welfare grazie a delle agevolazioni fiscali e alla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici per la loro definizione. In aggiunta, la normativa introduceva lo strumento del voucher per facilitare l'utilizzo dei servizi. La legge dell'anno successivo, a sua volta, ha permesso a più persone di favorire delle agevolazioni fiscali e dei premi in quanto sono stati modificati i requisiti di reddito (Viganò e Lallo 2020).

Maino, Razetti *et al.* (2019) identificano inoltre due tipologie di welfare aziendale nel contesto italiano: unilaterale e bilaterale. Il primo si ha quando la scelta di offrire servizi di welfare per i dipendenti viene presa dall'azienda senza consultare le rappresentanze sindacali. Invece la tipologia bilaterale, anche detta negoziata, ha luogo nel momento in cui vengono stipulati contratti collettivi nazionali del lavoro (CCNL), contratti di tipo regionale o provinciale oppure contratti di gruppo di aziende o singole. Il welfare aziendale non si presenta, infatti, in maniera omogenea sul territorio ma varia non solo in merito al livello delle fonti decisionali ma anche a seconda delle dimensioni e posizione geografica delle imprese. Per esempio, le imprese di grandi dimensioni possono attuare economie di scala vantaggiose ma costituiscono solo una porzione minoritaria delle imprese presenti sul territorio italiano. Le imprese di piccole e medie dimensioni, invece, per poter raggiungere i risultati delle imprese più grandi devono attuare politiche di welfare interaziendale in collaborazione con lo Stato e il sindacato. Il territorio italiano si caratterizza dunque da una «frammentazione dimensionale e territoriale del tessuto imprenditoriale» (Ciarini e Lucciarini 2015).

La ricerca di Ciarini e Lucciarini (2015) si propone di indagare questi aspetti relativi alla diffusione dei servizi welfare in Italia. In particolare, i servizi offerti dalle aziende italiane sono, per esempio, buoni pasto, flessibilità

oraria, assistenza burocratico-legale, telelavoro, assistenza medica, agevolazioni all'accesso agli asili nido e assistenza ai non sufficienti. Si ha una crescita dei servizi di welfare a tutela di coloro a rischio sociale come la popolazione più anziana e i più giovani con misure di conciliazione vita-lavoro. Nonostante siano servizi in crescita, gli autori sottolineano la loro diffusione disomogenea sul territorio. Il Nord-Ovest si caratterizza per i servizi di cura, di conciliazione vita-lavoro e assistenza sanitaria e nel Nord-Est si interviene soprattutto sull'orario di lavoro. D'altro canto, le imprese collocate nel sud Italia presentano un'offerta ridotta di servizi di welfare aziendale. In aggiunta alle differenze di tipo geografico, gli autori osservano anche delle distinzioni a seconda della dimensione aziendale. Per esempio, le grandi imprese offrono servizi dedicati al singolo e alla sua famiglia a integrazione del salario, invece le aziende di piccole dimensioni puntano alla flessibilità oraria e alla conciliazione. Ciò si ripercuote anche sull'atteggiamento assunto dal personale e dalle aziende stesse che varia a seconda della zona. Per esempio, al Sud si trova un'offerta ridotta di servizi e di conseguenza le aziende e l'utenza tendono a non riconoscerne l'utilità. Nello specifico, viene data poca importanza all'utilizzo di forme di welfare perché considerate «mezzo per contrastare la conflittualità interna, diminuire l'assenteismo e altresì garantire benefit alle fasce apicali della gerarchia interna» (Ciarini e Lucciarini 2015). Quest'ultimo aspetto relativo alla gerarchia si riscontra anche nel Nord Italia, in cui si possono distinguere gruppi sociali interni, tuttavia gli autori osservano un maggiore interesse generale da parte del personale verso l'attuazione di politiche di welfare aziendale. Un caso specifico è quello del Nord-Est e delle piccole imprese in cui le aziende forniscono servizi di welfare con lo scopo di premiare le risorse umane riconoscendone la produttività e favorendo la loro gestione.

A fronte della loro analisi, Ciarini e Lucciarini (2015) osservano che il welfare aziendale si sta diffondendo sul territorio italiano, soprattutto per quanto riguarda alcune aree come la conciliazione vita-lavoro, tuttavia si possono individuare differenze dovute alla dimensione delle aziende prese in considerazione e alla loro collocazione geografica. In merito al primo aspetto, le grandi imprese offrono una serie variegata di benefit a cui avere accesso grazie alle economie di scala e alle agevolazioni che derivano dalla legislazione. Tuttavia sembrano rimarcare le differenze gerarchiche favorendo le posizioni apicali. Nelle imprese di piccole dimensioni, invece, il welfare aziendale viene considerato un modo efficace per controllare maggiormente il ciclo produttivo e intervenire dove necessario con delle integrazioni. Per quanto riguarda la distinzione tra Nord e Sud Italia, gli autori mettono in evidenza la scarsa presenza di servizi di welfare nelle regioni meridionali che rende complicato l'inserimento delle aziende nel tessuto economico-sociale del territorio. Le istituzioni stesse non promuovono la creazione di legami con il territorio, causando delle conseguenze anche nelle condizioni organizzative interne.

Tra i nuovi rischi sociali che sono emersi a seguito del cambiamento economico e sociale che ha coinvolto anche le imprese si inserisce il tema della conciliazione tra famiglia e lavoro. Il cambiamento a cui si fa riferimento coinvolge diversi aspetti - richiamati nel paragrafo 1.1.1 Cosa si intende per welfare state - come «l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'invecchiamento demografico, la pluralizzazione delle tipologie familiari, l'allungamento e l'assottigliamento delle reti familiari, il cambiamento nelle preferenze individuali e di coppia» (Viganò, Macchioni *et al.* 2022). I sistemi di welfare che infatti si occupavano di far fronte a rischi sociali definiti «vecchi» come malattia, situazioni di povertà, disoccupazione e adeguatezza delle abitazioni vedono un ridimensionamento verso nuove necessità tra cui quelle che hanno origine nei contesti lavorativi aziendali (Viganò, Macchioni *et al.* 2022). L'emergere della tematica di conciliazione famiglia-lavoro all'interno della progettazione dei recenti sistemi di welfare mette in luce il ruolo che possono svolgere le aziende per il raggiungimento degli standard di benessere. Ciò è favorito anche dall'approccio del *social investment* che ha l'obiettivo di rendere le imprese competitive grazie alla formazione e supporto del capitale umano. Questo tipo di politiche possono favorire anche la componente femminile che grazie ai nuovi

servizi per l'infanzia e di cura hanno la possibilità di avviare una carriera lavorativa. Tuttavia, Viganò, Macchioni *et al.* (2022) sottolineano la presenza di posizioni critiche nei confronti della prospettiva del *social investment* come le politiche di *austerity* e le visioni secondo cui i servizi di welfare vengono pensati per sfruttare e produrre capitale umano piuttosto che proteggere lo stesso da eventuali rischi. Le stesse fasce giovani possono correre il rischio di essere viste in maniera funzionale al loro ruolo nel contesto economico senza considerare le loro esigenze sociali (Ranci e Pavolini 2015).

La ricerca di Viganò e Lallo (2020) si sofferma, dunque, su uno dei servizi principali che compongono il welfare aziendale, ossia le misure di conciliazione famiglia-lavoro che in Italia continuano a riguardare principalmente le lavoratrici. Secondo i dati riportati dall'Istat nel 2019 la componente maschile partecipa al mercato del lavoro anche nel caso di carichi di cura verso figli minori a differenza delle donne la cui percentuale diminuisce. Gli autori, infatti, mettono in luce il fatto che siano soprattutto le donne a modificare il proprio lavoro in termini di orario oppure a usufruire di permessi per poter conciliare la vita lavorativa con quella familiare. Per quanto riguarda la posizione ricoperta all'interno dell'azienda, gli impiegati oppure coloro che svolgono un'attività lavorativa qualificata tendono a modificare il proprio orario per occuparsi di attività di cura in maggiore misura rispetto agli operai. Nonostante l'aumento dell'occupazione femminile richiamato in precedenza associato alla possibilità di accedere all'istruzione, Esping-Andersen (2009) chiarisce che la situazione femminile rimane comunque critica in termini salariali, divisione del lavoro familiare, numero di figli desiderati e reali. Il welfare aziendale funge quindi da intermediario nella costruzione di un equilibrio e di una situazione di benessere tra il mondo imprese e quello familiare di ogni dipendente. Ciò è importante in quanto le attività che riguardano la cura della famiglia influenzano direttamente la disponibilità e la produttività delle risorse umane anche nel contesto lavorativo, oltre a incidere economicamente. Richiamando la letteratura in merito al welfare aziendale, Viganò e Lallo (2020) propongono uno sguardo multidisciplinare che accomuna i due approcci funzionalisti e strategici. Questi ultimi considerano le misure di welfare rispettivamente come strumento per poter fidelizzare il personale e come mezzo per aumentare la produttività. Questa distinzione si collega anche alla tipologia di servizi che viene offerta dalle aziende. Si possono, infatti, individuare politiche che richiedono coordinamento interno poiché riguardano la flessibilità oraria, l'uso del part-time o del telelavoro e altre che implicano dei costi aziendali come colonie estive, asili, voucher e supporto alla cura familiare. Nello specifico, la ricerca svolta esamina il settore elettrico italiano che nonostante sia altamente tutelato in termini di welfare presenta un «paradosso del non uso delle misure di conciliazione» (Viganò e Lallo 2020). L'ipotesi alla base della ricerca riguardava la corrispondenza tra un miglior equilibrio famiglia-lavoro e l'utilizzo di misure di welfare aziendale da parte dei dipendenti, tenendo in considerazione la posizione professionale e la presenza dei carichi di cura per i lavoratori e le lavoratrici e le tipologie di servizi welfare utilizzati. I risultati del questionario online mostrano che i servizi come la flessibilizzazione dell'orario di lavoro che portano i lavoratori e le lavoratrici ad assentarsi dal lavoro per occuparsi delle questioni familiari non vengono utilizzati, soprattutto da coloro che rivestono ruoli in posizioni apicali. Ciò è condizionato dall'ambiente lavorativo in cui è presente la cultura della presenza e la teoria dell'*ideal worker*, secondo cui non usufruire di permessi viene visto in luce positiva. Tuttavia, si riscontra un mancato utilizzo dei servizi welfare anche da parte degli operai che, in questo caso, rivelano di non essere a conoscenza delle politiche attive e per questo non ne beneficiano oppure le ritengono inadeguate. In generale, le misure del welfare offerte vengono utilizzate solo in parte e soprattutto dalle donne con carichi familiari. I risultati, dunque, fanno emergere la necessità di una comunicazione efficace delle misure di welfare disponibili in tutti i livelli gerarchici presenti nelle organizzazioni e l'importanza di costruire un piano welfare secondo i bisogni reali del proprio personale. Il welfare aziendale è in grado di agire verso la risoluzione dei rischi sociali e la riduzione delle disuguaglianze di genere solo nel caso in cui l'azienda *in primis* svolga un'analisi mirata delle esigenze dei propri lavoratori e lavoratrici per poi sviluppare un piano di servizi e prestazioni adeguato e di facile

accesso. La comunicazione delle politiche attive è risultata inoltre fondamentale per la loro fruizione. Infine, gli autori parlano di un «welfare plurale» che sia in grado di considerare le diverse categorie di attori presenti nell'organizzazione così da evitare situazioni di privilegio per alcuni, a svantaggio di altri. Uno spunto interessante è quello di progettare i servizi welfare in ottica territoriale ossia pensare a dei servizi che possano trovare un rimando locale e che quindi possano favorire una rete con le imprese circostanti. In questo caso, gli effetti positivi di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare possono estendersi al di là della realtà aziendale e rendere anche i servizi del territorio attivi per il benessere generale. Un esempio viene riportato nel paragrafo seguente relativo alle reti che si sono sviluppate sul territorio trentino.

1.2.2 Welfare aziendale in Trentino Alto Adige

Con la Legge di Stabilità del 2016, nominata nel paragrafo precedente, si vuole incoraggiare l'implementazione del welfare aziendale sul territorio nazionale dando la possibilità alle realtà imprenditoriali di accedere a delle agevolazioni fiscali e contributive nel caso in cui il premio di risultato venga erogato attraverso servizi di welfare. La ricerca di Maino, Razetti *et al.* (2019) analizza sia contratti di tipo aziendale sia territoriale da parte di imprese di dimensioni differenti. In particolare, in merito alla distribuzione dei contratti sul territorio nazionale, la percentuale di accordi presi in analisi si concentra soprattutto sulle regioni Lombardia ed Emilia-Romagna, rispettivamente del 26,1% e del 25,1%, invece gli accordi relativi alla regione Trentino Alto Adige sono il 2,1%. Di questi la percentuale di istanze che affermano che il proprio contratto presenta misure di welfare si aggira attorno al 45%. Nonostante il valore percentuale sia basso rispetto ad altre regioni d'Italia, ad esempio Sardegna, Lazio e Lombardia dove supera il 60%, gli autori sottolineano l'importanza che il welfare aziendale sta assumendo a livello nazionale nel miglioramento dei rapporti tra la sfera datoriale e quella delle parti sociali.

In generale, il welfare occupazionale risulta essere uno degli strumenti utilizzati per rispondere ai nuovi rischi sociali come la conciliazione famiglia-lavoro. Gli autori inoltre sottolineano il ruolo svolto dalle reti di impresa che si instaurano per poter permettere anche alle imprese di piccole dimensioni di poter offrire ai propri dipendenti dei servizi di welfare e di instaurare un rapporto più interattivo con il territorio circostante. Quest'ultimo aspetto viene ripreso anche da Arletti (2018) che mette in evidenza come nel contesto italiano l'utilizzo di politiche di welfare sia influenzato dalla dimensione delle aziende in quanto le imprese di piccole dimensioni a fronte delle barriere di tipo economico ritengono che un piano di welfare rappresenti un costo troppo elevato per la propria realtà. Tuttavia, visti i benefici che possono derivare dall'adottare un piano di welfare aziendale sia in termini di produttività, sia di clima aziendale, le piccole imprese scelgono di lavorare su piani di welfare condivisi tramite la creazione di una rete territoriale. In Trentino Alto Adige si possono trovare due esempi di questo tipo.

Nel mese di febbraio del 2017, la volontà delle aziende del Trentino di implementare al loro interno un sistema di welfare aziendale si è concretizzata tramite la nascita della rete #WelfareTrentino, ideata da Confindustria Trento in collaborazione con RetImpresa. Questa rete ha messo in contatto sette aziende del territorio dalle piccole fino alle grandi dimensioni che fanno parte di ambiti differenti. L'obiettivo è quello di permettere a realtà aziendali differenti di poter strutturare un percorso adeguato ai bisogni dei propri dipendenti e delle loro famiglie. Tramite una piattaforma online i lavoratori e le lavoratrici possono acquistare i servizi a seconda del loro budget di spesa. Nello specifico i benefit a cui hanno accesso possono essere agevolazioni sulle prestazioni mediche, misure di conciliazione tra vita e lavoro, assistenza per minori e anziani, integrazioni a fondi pensione e sconti per diversi servizi di welfare. Dopo un anno dalla nascita della rete, si contano quattordici adesioni da parte delle aziende del territorio che condividono l'esigenza di fornire ai propri dipendenti nuove opportunità in termini di conciliazione famiglia-lavoro, retribuzione e gestione delle risorse umane. Il fatto di fare parte di una rete oltre a

comportare benefici economici grazie allo strumento del contratto di rete, dà la possibilità di tenere il percorso sotto controllo da un comitato generale e di stabilire relazioni con gli enti locali. I fornitori locali infatti come per esempio cooperative, palestre e negozi alimentari ricoprono un ruolo fondamentale per l'erogazione di servizi e beni utili ai dipendenti. Il maggior beneficio si riscontra nelle imprese di piccole dimensioni che possono accedere a un piano di welfare aziendale complesso grazie alle economie di scala che vengono prodotte. Inoltre, la collaborazione che si instaura con i fornitori locali favorisce la creazione di relazioni, portando vantaggi anche alle realtà esterne all'azienda. A livello aziendale si riscontrano benefici per quanto riguarda il clima aziendale e il livello di soddisfazione dei dipendenti che si traduce in bassi tassi di turn-over e maggiore produttività.

A maggio del 2017, ossia dopo qualche mese rispetto all'esperienza nata a Trento, viene stipulato il contratto a rete anche in Alto Adige sotto il nome di #Welfare Alto Adige/Südtirol che in questo caso mette in relazione dieci aziende con un totale di quasi tremila dipendenti. L'iniziativa nata dall'associazione RetImpresa di Confindustria e Assoimprenditori Alto Adige punta alla diffusione di misure di welfare aziendale per i collaboratori delle imprese aderenti che spaziano da realtà di dieci dipendenti alle multinazionali. La resa efficace del progetto è stata il risultato di una collaborazione tra il sindacato e le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) delle imprese che hanno svolto la funzione formativa per i dipendenti riguardo alle nuove opportunità in termini di prestazioni e servizi disponibili. È inoltre presente un Consiglio di amministrazione composto da management, sindacato e imprese che monitora l'andamento e coordina le azioni future.

In merito alla collaborazione efficace di più imprese e alla possibilità di sviluppare economie di scala, si può fare riferimento ai Distretti Family Audit che verranno ripresi nel prossimo capitolo. I Distretti Family Audit nascono dalla partecipazione di più imprese certificate Family Audit nella messa in pratica di progettualità che possono portare benefici a livello aziendale e territoriale. Essi rispecchiano la comune volontà delle imprese di certificarsi in primo luogo come *family-friendly* e allo stesso tempo di creare una rete interaziendale che permetta la condivisione di servizi, il cui accesso potrebbe risultare difficile alle singole aziende. Come riportato nelle Linee guida del Family Audit (2016), questa tipologia di Distretto si fonda su un Accordo di area o di obiettivo che permette ai dipendenti delle organizzazioni aderenti di usufruire di una serie di servizi e prestazioni presenti nel territorio circostante, in ottica di welfare territoriale.

CAPITOLO 2

LE POLITICHE FAMILIARI IN TRENTINO E IN ITALIA A CONFRONTO

2.1 Politiche della famiglia in Trentino

Il territorio trentino si distingue per quanto riguarda le misure intraprese a sostegno della famiglia sia a livello economico che sociale e culturale. In questo paragrafo vengono riportati gli interventi significativi nella storia delle politiche familiari in Trentino che hanno orientato le azioni fino ad arrivare al sistema attualmente in vigore. In particolare si richiamano le leggi provinciali di riferimento e il contenuto delle pubblicazioni rese accessibili dall'Agenzia per la coesione sociale in merito alle scelte intraprese in questo ambito e alle opportunità offerte dal territorio per le famiglie.

A fine settembre del 2004, la Provincia autonoma di Trento pubblica il «Piano di interventi in materia di politiche familiari» che riconosce alla famiglia il suo ruolo all'interno della società e rivela la necessità di introdurre nuove politiche di promozione e valorizzazione della stessa. Il Piano riconosce alla famiglia la funzione sociale di ammortizzatore in quanto tutela i propri componenti e li accompagna durante la crescita, favorendo l'inclusione sociale. Il Piano, dunque, considera le famiglie non più come soggetti economici da tutelare solo in presenza di gravi problematiche oppure soggetti da assistere quando composte da persone deboli – ma alle famiglie viene riconosciuta una funzione attiva nel tessuto socio-economico in quanto esse fungono da risorsa innovativa per il benessere del territorio. A tal proposito la Provincia Autonoma di Trento propone, tramite questo documento, delle misure di facile implementazione per ottenere un supporto repentino alle famiglie che non sia più di tipo assistenziale ma volto a riconoscerne le potenzialità e a sostenerle. Il Piano di interventi (2004) si struttura sull'impianto legislativo e sulle politiche vigenti in quell'anno, a seguito dell'analisi svolta congiuntamente con il settore no profit e le associazioni a tutela delle famiglie per mettere in campo nuove misure che siano trasversali sul territorio. In particolare, riporta una serie di misure attive per supportare a livello economico le famiglie tramite l'erogazione di assegni monetari per la nascita, l'adozione, l'affidamento preadottivo e la cura dei figli e per servizi per la salute e di sostegno allo studio. Come messo in evidenza nel documento, le misure non si limitano a intervenire solamente sul reddito ma ricoprono più aree di competenza. In particolare gli interventi riguardano i servizi, la conciliazione tra vita lavorativa e familiare e il coinvolgimento delle autonomie locali e degli enti privati. I servizi offerti partono dalla volontà di costruire una relazione tra l'ente provinciale e i privati che produca delle azioni concrete nei confronti delle famiglie. Viene così istituito uno sportello informativo dal nome «Sportello famiglia» con lo scopo di divulgare l'offerta del territorio in termini di politiche per la famiglia e un consultorio dedicato sia al singolo, che alla coppia e alla famiglia per discutere della propria situazione. Vengono stabilite, inoltre, delle tariffe agevolate per i trasporti come biglietti famiglia e abbonamenti per gli studenti e le studentesse e si organizzano con le associazioni sportive locali eventi di promozione della pratica sportiva, dedicati ai giovani. In ambito lavorativo si rende necessario flessibilizzare l'orario di lavoro così da permettere a chi lavora di occuparsi anche delle attività di cura sia dei figli, sia degli anziani. Con flessibilizzazione si intende l'utilizzo del part-time, della flessibilità in entrata e uscita, del telelavoro e del *job-sharing*. Inoltre, grazie al Fondo sociale europeo si istituisce un voucher che permette a lavoratori e lavoratrici di avere accesso gratuitamente a determinati servizi di educazione dei figli.

Nel Piano di interventi (2004) si anticipano quelle che saranno alcune delle politiche riportate nella prima edizione del «Dossier Politiche Familiari» del 2006 a cura dello Sportello famiglia, il quale si occupa della promozione di quanto viene messo in campo per le famiglie. Tra le azioni programmate, infatti, si propone la stesura di un dossier che contenga in maniera sistematica le politiche familiari in vigore nella Provincia Autonoma di Trento. Questo strumento informativo e promozionale verrà richiamato nel capitolo successivo (cap.3 – Family Audit come parte di un sistema integrato di politiche della famiglia) poiché sarà utilizzato come fonte per la ricostruzione cronologica delle misure messe in campo dalla regione in ambito familiare e come queste si integrino con la certificazione Family Audit.

Nel complesso, il Piano ha lo scopo di promuovere il territorio trentino come luogo adatto alla famiglia sia grazie alle politiche offerte a livello pubblico, sia grazie alla collaborazione dei privati che scelgono di offrire spazi a misura di famiglia, in termini di strutture adeguate e di formazione del personale.

Il 27 luglio 2007 viene emanata la legge provinciale n.13 inerente le politiche sociali in cui viene espressa nei principi metodologici la «centralità della famiglia, quale ambito di relazioni significative per la crescita, la cura e l'armonico sviluppo della persona, valorizzata nelle sue risorse di solidarietà e nella reciproca responsabilizzazione dei componenti, con particolare riguardo al rapporto tra genitori e figli» (art.2, l.p. 13/07). Viene, dunque, riconosciuto il ruolo attivo delle famiglie nell'ambito delle politiche sociali come soggetto a sé stante e allo stesso tempo si considerano i singoli componenti rispondendo ai loro bisogni. Tra gli interventi che vengono segnalati dalla normativa si riportano servizi domiciliari di assistenza a chi non è in grado di svolgere le attività quotidiane autonomamente, servizi residenziali per coloro che non dispongono di adeguate tutele in famiglia e servizi di mediazione familiare. Per quanto riguarda i minori, le misure comprendono l'affidamento familiare, l'assistenza per l'adozione e i servizi di accoglienza. Sono presenti anche interventi di accompagnamento durante i percorsi intrapresi per favorire, per esempio, il rapporto con gli assistenti familiari e per la partecipazione a progetti di tutela per i soggetti deboli. Le suddette misure vengono intraprese con la collaborazione dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari con lo scopo di assicurare la giusta professionalità e competenze in ogni ambito.

Lo stesso anno viene pubblicato dallo Sportello Famiglia il secondo «Piano degli interventi in materia di politiche familiari 2007-2008» (2007) che chiarisce il duplice ruolo della famiglia in grado di generare una situazione di benessere interna al nucleo familiare e allo stesso tempo produrre coesione sociale nella comunità in cui è inserita. Le nuove misure riguardano la tariffa famiglia a favore di chi ha figli a carico, l'utilizzo dell'indicatore I.C.E.F. (Indicatore della Condizione Economica Familiare) per la valutazione economica in quanto considera sia il reddito che il patrimonio, la costruzione di 14 asili nido, il supporto economico per le coppie giovani nell'acquisto della prima casa e l'incremento delle risorse investite nelle politiche familiari. All'interno del documento, inoltre, si qualifica la regione come Distretto della famiglia ossia un luogo in cui la famiglia svolge un ruolo attivo nel conseguire il benessere dei propri componenti e nel produrre effetti positivi anche per la collettività. In particolare si sottolinea la funzione di ammortizzatore sociale ed economico per la crescita dei figli e la tutela dei più anziani. Il territorio può quindi sfruttare il proprio sistema di welfare nei confronti delle famiglie come elemento competitivo e come ambito su cui concentrare i prossimi investimenti in ottica di miglioramento.

Nel 2008 viene pubblicata la seconda edizione del «Dossier per le politiche familiari». L'anno successivo si istituisce il «Progetto Speciale Coordinamento politiche familiari e di sostegno alla natalità» che racchiude in sé una serie di iniziative a favore delle famiglie, tra cui la creazione del portale online «trentino famiglia» (disponibile all'URL: www.trentinofamiglia.it) rivolto alle famiglie trentine in cui è possibile trovare tutta la documentazione

sulle politiche familiari passate e quelle attualmente in corso. Tra le misure intraprese da questo progetto si trova la collana «TRENTINOFAMIGLIA» che tratta di diverse aree di interesse per le famiglie e per le organizzazioni che lavorano in questo ambito ossia la normativa di riferimento, la programmazione delle politiche e gli interventi e i servizi attivi per la famiglia e i suoi componenti. La collana si pone l'obiettivo di fornire una raccolta sistematica dei documenti pubblicati dalla Provincia Autonoma di Trento. All'interno di questa si trova il «Libro bianco sulle politiche familiari e per la natalità. La famiglia risorsa del territorio. Trentino amico della famiglia» (2009) in cui si delineano le nuove politiche di lungo periodo per il sostegno della famiglia all'interno di una società che si caratterizza sempre più per un senso di precarietà sia lavorativa, sia relazionale. Tra le criticità citate nel documento si richiamano denatalità e conseguente invecchiamento della popolazione. Le politiche a cui si fa riferimento sono il reddito di garanzia per permettere al singolo e alla famiglia di uscire dallo stato di bisogno, gli alloggi a canone moderato destinati a coloro che non possono usufruire né dell'edilizia sociale, né di quella abitativa agevolata e l'accesso garantito ai servizi infantili della fascia 0-3 anni. Si richiama, inoltre, la definizione del Trentino come Distretto famiglia che riflette l'idea di costruire un territorio in grado di accogliere le famiglie tramite l'offerta di specifici servizi e agevolazioni economiche. Si punta *in primis* al benessere della famiglia in sé con la consapevolezza di poter ottenere anche ricadute positive sul territorio. La famiglia viene infatti descritta come «produttrice di beni economici, psicologici, relazionali e sociali, che avvantaggiano in forma diretta ed indiretta l'intera collettività» (Libro bianco, 2009, 24).

Uno dei riferimenti normativi cardine per quanto riguarda le politiche familiari in Trentino è la legge provinciale sul benessere familiare n. 1, emanata il 2 marzo 2011 e denominata «Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità». Le finalità della normativa si concentrano sulla promozione della famiglia, della genitorialità e della natalità tramite politiche familiari di prevenzione e di sostegno che vadano a beneficio del singolo e della collettività. In generale, si punta al consolidamento dei legami già presenti tra i familiari, all'individuazione di potenziali situazioni a rischio e alla partecipazione di più attori, sia pubblici che privati, verso l'obiettivo comune di benessere sociale ed economico. L'intento è quello di fornire alle famiglie un sostegno che vada dalla creazione della famiglia stessa, al suo accompagnamento durante le fasi di crescita dei figli tramite servizi di cura e misure di conciliazione famiglia-lavoro. Il coinvolgimento degli enti locali per il perseguimento di tale scopo risponde all'ideale di distretto che la regione Trentino si è posta per generare una rete di collaborazioni sul territorio. In merito a quest'ultimo aspetto, la legge provinciale 1/2011 istituisce il «Distretto per la famiglia» inteso come una collaborazione su base locale di un insieme di attori appartenenti ad ambiti differenti come quello economico, culturale ed educativo ma accomunati dallo stesso obiettivo: la valorizzazione della famiglia. A tal proposito viene redatto un registro contenente i nominativi di coloro che soddisfano i criteri d'accesso e prendono parte al distretto come organizzazione pubblica o privata. Gli enti che hanno aderito a un distretto hanno la possibilità di accedere a delle agevolazioni in termini di contributi, in quanto dimostrano il proprio impegno nel rispettare degli standard di qualità familiare, definiti dalla Giunta provinciale. Nel caso in cui un'organizzazione offra dei servizi che soddisfano determinati criteri di qualità familiare è possibile ottenere su base volontaria la certificazione territoriale familiare che attesta quanto svolto dall'organizzazione interessata. Una volta conseguita la certificazione, l'organizzazione ottiene il Marchio Family che la rende riconoscibile pubblicamente. Nello specifico si possono distinguere tre tipologie di Distretti: territoriali, tematici e Family Audit. I Distretti territoriali comprendono organizzazioni limitrofe che si affidano alla comunità di valle referente. Come riportato dal portale Trentino Famiglia si contano attualmente i Distretti territoriali di Val Rendena, Valle di Non, Valle di Fiemme, Val di Sole, Valsugana e Tesino, Alto Garda, Rotaliana e Königsberg, Giudicarie esteriori, Altipiani Cimbri, Valle dei Laghi, Paganella, Alta Valsugana, Primiero, Vallagarina, Valle del Chiese e Val di Cembra. I Distretti tematici, invece, come espresso dal nome, si focalizzano su una tematica e mission circoscritta. Due esempi sono il Distretto dell'Educazione del Comune di Trento che

coinvolge delle organizzazioni per la progettazione di percorsi educativi dedicati sia alle scuole, sia in generale alla comunità e il Distretto famiglia dello Sport (2021-22) per avvicinare i giovani alla pratica sportiva. Infine la terza tipologia raggruppa in un Distretto le organizzazioni che hanno ottenuto la certificazione Family Audit come verrà ripreso nel paragrafo 2.2.5 Implementazione del Family Audit in Trentino.

L'istituzione dei Distretti risponde all'obiettivo che sta alla base della Legge provinciale sul benessere familiare di generare un tessuto socio-economico stabile e attrattivo per le famiglie e per coloro che interagiscono con esse. In particolare la normativa prende il nome di sistema integrato delle politiche in quanto incide su più fronti come l'assistenza e la conciliazione famiglia-lavoro ma anche i trasporti e la cultura, e in questo modo coinvolge e mette in relazione attori diversi.

A seguito della Legge provinciale sul benessere familiare viene fondata l'«Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili» che ha il compito di attivare le politiche familiari sul territorio, gestirne il coordinamento e valutarne l'andamento. L'intento è quello di assicurare l'efficacia delle politiche nella loro interezza, ossia quelle rivolte alla natalità, ai giovani, alla comunità e alle pari opportunità. Dal 2021 l'Agenzia prende il nome di «Agenzia per la coesione sociale, la famiglia e la natalità» e dal 2022 assume il nominativo attuale di «Agenzia per la coesione sociale». La mission e i campi d'azione dell'Agenzia si ritrovano nella citata legge provinciale 1/2011 e si adattano ai bisogni del territorio, come mostra l'integrazione all'Agenzia dal 2022 dell'Unità di missione semplice «Pari opportunità, prevenzione violenza e criminalità». Allo stesso modo, la Legge sul benessere familiare ancora oggi viene aggiornata a seguito delle nuove esigenze territoriali e si configura come punto cardine per le politiche familiari del Trentino. In merito a ciò, a gennaio 2023 viene pubblicato sul portale dell'Agenzia della coesione sociale un aggiornamento in tal senso in cui vengono integrate le nuove azioni intraprese dalla provincia. In particolare vengono riportate le regole inerenti il supporto economico per le certificazioni familiari e per il servizio civile provinciale, le procedure d'appalto per le organizzazioni certificate Family Audit, la dote finanziaria, gli interventi disponibili per le persone affette da celiachia, le politiche abitative e gli incentivi per la nascita dei figli e sostegno alle famiglie numerose.

Come affermato da Luciano Malfer, attuale Dirigente generale dell'Agenzia per la coesione sociale, nella premessa al documento legislativo aggiornato, sono state apportate nel tempo diciotto modifiche alla legge 1/2011 in quanto si configura come:

cartina tornasole del sempre maggiore interesse a questi temi da parte del legislatore, della crescita di consapevolezza del ruolo istituzionale di Agenzia e del dinamismo con il quale si intrecciano le nuove progettualità della stessa, che da sperimentali entrano a regime, con le nuove relazioni di famiglia, di vicinato, di amicizia, di associazionismo, rivolti a veri progetti di vita nel solco di una rafforzata coesione sociale (Malfer, in TRENTINOFAMIGLIA 1.1, 2023).

La legge 1/2011 verrà inoltre ripresa nel paragrafo successivo riguardante la certificazione Family Audit come punto di riferimento per il percorso di certificazione. Quest'ultimo si inserisce nel quadro di politiche familiari, nello specifico in riferimento alle misure di conciliazione famiglia e lavoro intraprese dalle organizzazioni aderenti.

Un altro tipo di certificazione offerta dalla Provincia Autonoma di Trento dal 2017 prende il nome di «Comune amico della famiglia» ed è contrassegnata dal marchio «Family in Italia». La certificazione è il risultato di un percorso che possono intraprendere su base volontaria i comuni oppure le unioni di comuni che superano degli standard di qualità specifici. In particolare, come riportato dal portale Trentino Famiglia, i criteri di valutazione riguardano le tariffe, i servizi alle famiglie, l'ambiente, la comunicazione e la qualità della vita. Le amministrazioni

comunali che scelgono di impegnarsi in tal senso entrano a far parte del Network Family in Italia che favorisce la comunicazione e lo scambio costruttivo di informazioni ed esperienze per poter promuovere il proprio territorio.

Nel 2017 nasce anche l'EuregioFamilyPass, una carta che i genitori residenti in Trentino con almeno un/a figlio/a minore a carico possono richiedere e che permette loro di ottenere degli sconti su servizi e beni nel territorio del Trentino, Alto Adige e Tirolo. Questa iniziativa si presenta come un'estensione della Family card nata l'anno precedente poiché è ora possibile usufruire delle agevolazioni nei tre territori e non solo nel luogo di residenza. I vantaggi riguardano riduzioni per le tariffe dei trasporti provinciali, musei, attività sportive.

Come accennato in precedenza, all'interno delle varie aree che interessano attualmente le politiche familiari presenti in Trentino si trova anche la tematica sempre più attuale riguardante la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. Il paragrafo seguente ha l'intento di illustrare la certificazione Family Audit che attesta la presenza di servizi e azioni in questo campo da parte delle organizzazioni ed è indirizzata non solo a quelle localizzate in Trentino ma sull'intero territorio nazionale.

2.2 Family Audit

Lo standard Family Audit è uno strumento di gestione organizzativa che certifica l'impegno volto a implementare misure che favoriscono il bilanciamento tra vita familiare e vita lavorativa dei propri e delle proprie dipendenti. Le organizzazioni ne possono usufruire su base volontaria, attivando internamente un percorso di analisi partecipata con lo scopo di garantire il benessere lavorativo e la valorizzazione delle competenze del personale. L'organizzazione è guidata attraverso un Piano aziendale con lo scopo di intervenire su più livelli (strutturale, culturale e comunicativo) per rendere i processi organizzativi più efficienti e per migliorare la gestione delle risorse umane. A seguito di una prima fase della durata di sei mesi in cui l'ente valutatore verifica l'idoneità dell'organizzazione, si susseguono tre processi rispettivamente attuativo, di mantenimento e di consolidamento. I primi due si concretizzano in tre anni ciascuno e il processo di consolidamento ha una durata più breve ovvero due anni e può essere rinnovato più volte dall'organizzazione in cicli biennali.

2.2.1 Storia dello standard Family Audit

Lo standard Family Audit nasce in un contesto in cui la prospettiva verso il ruolo che può svolgere la famiglia all'interno del tessuto sociale sta cambiando, in quanto vengono messe in atto una serie di azioni per il coinvolgimento delle famiglie come soggetto attivo per il benessere territoriale.

Lo standard ha origine dal modello tedesco «*Audit Berufundfamilie*» sviluppato nel 1995 dalla Fondazione di pubblica utilità *Hertie Stiftung* di Francoforte. Quest'ultima ha fatto riferimento, a sua volta, al «*Family-Friendly Index*» ideato dal *Families and Work Institute* di New York nel 1991 che si configura come un indice volto a valutare quanto una determinata organizzazione sia «family-friendly» secondo i dati raccolti dai responsabili delle risorse umane interni all'organizzazione. Tramite la somministrazione di un questionario, infatti, si considerano circa una trentina di campi d'azione come per esempio la flessibilità lavorativa, la disponibilità al part-time e ai congedi di maternità e paternità con lo scopo di individuare le pratiche favorevoli verso coloro che hanno famiglia.

Sulla base del suddetto indice del contesto americano, la fondazione *Hertie Stiftung* ha costituito nel 1998 la società *Berufundfamilie gGmbH* che pone al centro la necessità di ottenere un equilibrio tra gli obiettivi del

management e gli interessi di lavoratori e lavoratrici. Con la concessione della licenza dello standard tedesco, questo nuovo strumento viene introdotto nel 2004 in Alto Adige e dall'anno successivo fino al 2008 si avvia una sperimentazione in Trentino che coinvolge diciotto organizzazioni. A ottobre del 2007 la Giunta provinciale ha costituito il Consiglio dell'Audit raggruppando dei rappresentanti che provenivano da più contesti come quello istituzionale, accademico, economico-imprenditoriale, sindacale e delle associazioni familiari. La multidisciplinarietà del Consiglio consentiva di cogliere un quadro complessivo del livello di soddisfazione di conciliazione vita e lavoro sul piano locale e di conseguenza riconoscere alle organizzazioni idonee la certificazione. A fine sperimentazione la regione trentina adotta un proprio modello chiamato «Audit Famiglia & Lavoro» contestualizzando le caratteristiche dello standard tedesco al territorio locale e anticipando quella che sarà l'attuale certificazione Family Audit.

Come illustrato nel paragrafo precedente, dal 2004 cominciano ad essere messe in campo delle misure di intervento che hanno in programma di mettere la famiglia al centro. La Giunta provinciale approva così il citato «Piano di interventi in materia di politiche familiari» (2004) che si rende necessario a fronte dei segnali di difficoltà che presentavano le famiglie in Trentino e, in generale, in Italia come il calo delle nascite e il rischio di vivere in situazioni di povertà. L'anno successivo vanno a costituirsi il Settore famiglia nel Dipartimento provinciale per le Politiche sociali e lo Sportello famiglia. Quest'ultimo permette di fornire informazioni riguardo le politiche familiari locali e nazionali per favorire la comunicazione e monitorare l'adeguatezza dei servizi offerti. Nel 2006 nasce la certificazione «Family in Trentino» che attraverso un marchio distintivo permette di riconoscere le organizzazioni private o gli enti pubblici che soddisfano i criteri per la tutela e promozione della famiglia come verrà descritto nella prima edizione del «Dossier delle politiche familiari» (2006).

Nel 2007, dunque, a seguito delle diverse azioni intraprese annualmente e alla costituzione del Consiglio dell'Audit nasce il cosiddetto «Audit Famiglia & Lavoro» ossia uno strumento manageriale per valutare a livello sistematico le politiche di gestione del personale all'interno delle organizzazioni con lo scopo di certificare il loro impegno nel miglioramento della conciliazione tra l'ambito privato e il lavoro. Questo processo d'analisi si diffonde gradualmente in Europa ricalcando il modello tedesco che ha dimostrato la sua efficacia in termini di redditività aziendale e benessere organizzativo. Nel 2009 vengono stabilite le «Linee Guida per l'attuazione dell'Audit Famiglia & Lavoro in Trentino» che forniscono le indicazioni necessarie alle organizzazioni che su base volontaria intendono intraprendere il processo di certificazione. Le Linee Guida hanno lo scopo di adattare alle specificità del contesto trentino lo standard europeo denominato *European Work & Family Audit* dalla *Berufundfamilie gGmbH* di Francoforte. A tal proposito, l'anno successivo, come riportato nella deliberazione della Giunta Provinciale n.1364, viene adottato uno standard chiamato «Family Audit» che rispecchia le peculiarità territoriali per quanto riguarda la conciliazione famiglia e lavoro a livello organizzativo. Inoltre, con il primo «Protocollo di Intesa» (2010) tra il Governo e la Provincia Autonoma di Trento, lo standard Family Audit a fronte dei risultati positivi ottenuti a livello provinciale viene esteso a livello nazionale con l'intenzione di promuovere all'interno dei luoghi di lavoro una cultura volta a conciliare famiglia e lavoro. Ciò viene messo in atto grazie al coinvolgimento di cinquanta organizzazioni pilota che si sono candidate in maniera volontaria per sperimentare il processo di certificazione a livello nazionale e ottenere il riconoscimento Family Audit Executive. Nel documento «Valutazione d'impatto familiare della prima sperimentazione nazionale dello standard Family Audit» (Deliberazione G.P. n.955/2018) vengono riportati gli esiti del percorso sperimentale ossia una crescita della flessibilità e una diminuzione rispetto alle giornate di malattia e al numero di ore di straordinario medie. Un secondo «Protocollo di Intesa» viene varato a fine 2014 con lo scopo di potenziare la diffusione del Family Audit in Italia coinvolgendo così cinquanta nuove organizzazioni nell'acquisizione della certificazione.

L'approvazione della citata legge provinciale 1/2011 «Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità» in concomitanza con una serie di deliberazioni della Giunta Provinciale hanno gradualmente istituzionalizzato e formalizzato il processo di certificazione. In particolare viene istituita dalla Giunta provinciale l'Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili che in qualità di Ente di certificazione diffonde ed esamina i percorsi svolti dalle organizzazioni interessate al marchio. Si assume inoltre il compito di rendere efficaci le politiche provinciali per la famiglia e la natalità, sostenendo il benessere della comunità e dei giovani e promuovendo iniziative a loro favore. Nel 2014 l'*European Institute for Gender Equality* (EIGE) riconosce la certificazione Family Audit come una delle nove *good practices* in tema di conciliazione e nello specifico nell'area «uguaglianza di genere uomo/donna» (Agenzia per la famiglia, 2017). Nel corso degli anni vengono modificate più volte le Linee Guida dello standard Family Audit fino alla loro approvazione finale ed aggiornata da parte della Giunta Provinciale nel novembre del 2016 a cui le organizzazioni interessate e gli attori coinvolti possono fare riferimento per potervi accedere correttamente. Ad agosto del 2016 viene inoltre sancito un Accordo tra Governo, Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano secondo cui ciascuna Regione può rivolgersi volontariamente al Dipartimento per le politiche della famiglia e avviare il processo di certificazione Family Audit per le organizzazioni del proprio territorio. Il Dipartimento si assume la responsabilità di fornire l'assistenza necessaria definendo tempi, compiti e risorse economiche per portare a termine il percorso di certificazione a livello regionale. A tal proposito sono state attivate delle collaborazioni con le Regioni Veneto, Puglia e Regione autonoma della Sardegna.

Recentemente si riscontrano ulteriori riconoscimenti come l'inclusione della certificazione Family Audit nella «Ricognizione delle azioni/interventi diretti a promuovere la conciliazione vita-lavoro e le pari opportunità nell'organizzazione provinciale, al fine di rendere possibile la partecipazione da parte della PAT ai bandi pubblicati nell'ambito del programma Orizzonte Europa 21-27» (2022). A fine gennaio 2023, la Provincia Autonoma di Trento riconosce il ruolo sociale dello standard Family Audit e lo inserisce all'interno del «Piano integrato di attività e di organizzazione» nella sezione n.2 Valore pubblico, performance e rischi al punto 3.5.1 - Contrastare il calo demografico sostenendo la famiglia e la natalità (Deliberazione G.P. n.121 del 31 gennaio 2023).

2.2.2 Finalità, strumenti e attori coinvolti nel processo di certificazione

Il Family Audit ha l'obiettivo di accrescere il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, soddisfacendo i loro bisogni e allo stesso tempo stimolare la crescita aziendale, rispettando gli interessi dell'organizzazione. Come riportato nelle «Linee guida della certificazione Family Audit» (2016), questo standard apporta diversi benefici per le organizzazioni che ne usufruiscono. Per esempio, il processo di certificazione permette all'organizzazione di porre attenzione ai bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici, ottenendo effetti positivi sia sulla loro motivazione verso lo svolgimento dell'attività lavorativa, sia sull'identificazione con gli obiettivi proposti dall'organizzazione. Inoltre, vengono strutturati dei percorsi mirati con lo scopo di affrontare i cambiamenti interni, valorizzando le competenze di coloro che fanno parte dell'organizzazione e riducendo le disparità di trattamento e lo stress psico-fisico. Ciò incide positivamente anche sul clima organizzativo, aumentando la qualità delle prestazioni lavorative e di conseguenza anche la produttività, in quanto si fidelizza il personale e si riducono l'assenteismo e il turnover. In generale, si pone l'attenzione sulle tematiche riguardanti la conciliazione dei tempi tra vita e lavoro e il benessere delle persone che costituiscono l'organizzazione, stimolando la responsabilità sociale di quest'ultima.

La certificazione si caratterizza anche per la sua ampia applicazione in quanto può essere adottata da organizzazioni di qualsiasi natura giuridica e ambito di attività. Inoltre, nonostante le organizzazioni partecipanti vengono distinte a seconda del numero di occupati, non ci sono limiti dimensionali per potervi accedere. In particolare, fino a 15 occupati si rientra nelle piccole organizzazioni, dai 16 ai 100 nelle medie e infine nelle grandi organizzazioni con oltre 100 occupati. Le organizzazioni con un numero inferiore a 16 occupati vengono affiancate dal consulente per la gestione della documentazione e nel caso, invece, di organizzazioni che superano i mille occupati si sottolinea nelle Linee guida che il processo preliminare di sei mesi può subire delle deroghe su richiesta dell'organizzazione stessa. La finalità della certificazione infatti è quella di agevolare l'accesso a ogni tipo di organizzazione che sceglie di impegnarsi nel percorso di analisi e valutazione dei bisogni di conciliazione. A tal proposito, questo tipo di certificazione è aperto anche a gruppi aziendali, singoli settori dell'organizzazione oppure a processi interaziendali che vedono coinvolte più organizzazioni contemporaneamente. Nel caso di una certificazione settoriale si fa riferimento ad aree produttive, reparti, unità produttive e filiali. Per quanto riguarda il gruppo aziendale, si individua l'organizzazione capogruppo che rappresenterà le altre e che sarà responsabile della documentazione relativa a ogni organizzazione interna al gruppo. Allo stesso modo, la certificazione interaziendale Family Audit prevede un'organizzazione capofila che coordini le attività di massimo cinque organizzazioni di piccole dimensioni. Anche per quanto riguarda i costi relativi al rilascio della certificazione e alle attività svolte dai consulenti e valutatori si rapporta la quota a seconda del numero di lavoratori e lavoratrici coinvolti nel processo.

Ai sensi dell'articolo 16 della legge provinciale 1/2011, le organizzazioni interessate alla certificazione o già certificate possono costituire un Distretto Family Audit. Quest'ultimo richiama il concetto più generale di Distretto definito come «circuiti economico, educativo e culturale, a base locale, all'interno del quale attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di promuovere e valorizzare la famiglia e in particolare la famiglia con figli.» (art. 16, l.p. 1/2011). La costituzione di un Distretto Family Audit permette lo svolgimento di servizi interaziendali di prossimità che vadano a beneficio degli occupati di ogni organizzazione coinvolta, promuovendo il welfare territoriale e agevolando gli occupati con soluzioni logistiche o servizi da soggetti terzi. Le organizzazioni partecipanti, infatti, definiscono congiuntamente gli obiettivi da perseguire. Attualmente si contano tre Distretti Family Audit ossia quelli di Trento, Città della Quercia, delle Aziende Pubbliche Servizi alla Persona (APSP) e il più recente Distretto Alta Valsugana.

La certificazione Family Audit non è un percorso a sé stante in quanto può essere accompagnata dalla certificazione «Più valore», gestita dall'Agenzia del Lavoro, nel momento in cui i processi di selezione, formazione e valutazione del personale da parte delle organizzazioni aderenti siano equilibrate nei confronti di donne e uomini e siano attive politiche organizzative favorevoli verso lavoratori e lavoratrici che hanno a carico responsabilità genitoriali.

La certificazione Family Audit è caratterizzata da due categorie di strumenti che possono essere utilizzati da più attori coinvolti nel processo: gli strumenti di sistema e gli strumenti operativi, di analisi e di valutazione. Tra gli strumenti di sistema si collocano le Linee guida che definiscono in ogni sua componente il processo Family Audit e ne regolano il suo funzionamento, definendo i ruoli e i compiti delle figure coinvolte nel processo come l'Ente di certificazione, il Consiglio dell'Audit, i consulenti e i valutatori accreditati e le organizzazioni partecipanti. In particolare per quanto riguarda i consulenti e i valutatori sono stati redatti dei manuali appositi, rispettivamente «Manuale del consulente Family Audit e Manuale del valutatore Family Audit», che possono essere utilizzati come supporto metodologico e operativo durante il percorso di certificazione. Inoltre, è disponibile un *Manuale d'uso del marchio* che, come suggerito dal nome, delinea le istruzioni per l'utilizzo appropriato del marchio Family Audit. La Provincia Autonoma di Trento ha istituito due registri come ulteriori strumenti di sistema: il primo

enumera le organizzazioni che hanno ricevuto la certificazione Family Audit e il secondo riporta i nominativi dei consulenti e valutatori accreditati Family Audit certificandone le loro competenze. Infine il processo di certificazione Family Audit si concretizza con l'accesso da parte degli attori coinvolti alla piattaforma informatica dedicata che si struttura in un'area pubblica e in un'area riservata ai/le diretti/e interessati/e su cui è richiesta l'identificazione per il caricamento della documentazione richiesta.

In aggiunta ai suddetti strumenti di sistema, il processo di certificazione richiede una serie di strumenti operativi, di analisi e di valutazione che fanno riferimento a:

- Piano aziendale;
- Modello di rilevazione dati;
- Questionario sui bisogni di conciliazione;
- Rapporto di valutazione;
- Benchmark analysis.

Il Piano aziendale è un documento che racchiude le attività che l'organizzazione si impegna a realizzare durante la fase attuativa e si compone di sei macro ambiti che a loro volta vengono suddivisi in undici campi d'indagine (Tabella 1). All'interno del Piano aziendale delle medie e grandi organizzazioni si approfondirà almeno un'attività per campo d'indagine e in quello relativo alle piccole organizzazioni ci sarà almeno un'attività per macro ambito.

Tab. 1 – Macro ambiti e campi di indagine e di azione della certificazione Family Audit.

MACRO AMBITI	CAMPI DI INDAGINE E DI AZIONE
Organizzazione del lavoro	1) Orari e permessi 2) Processi di lavoro 3) Luoghi di lavoro
Cultura aziendale / <i>Diversity Equality & Inclusion Management</i>	4) Competenza del management 5) Sviluppo del personale
Comunicazione	6) Strumenti per informazione e comunicazione
Welfare aziendale / <i>People caring</i>	7) Contributi finanziari e benefit 8) Servizi al lavoratore e ai familiari
Welfare territoriale	9) Orientamento dei servizi nell'ottica del benessere del territorio 10) Responsabilità sociale d'impresa
Nuove tecnologie	11) Orientamento ai servizi ICT per gli aspetti organizzativi/gestionali e di welfare aziendale

Fonte: *Linee Guida Family Audit (2016)*.

Il primo macro ambito dell'Organizzazione del lavoro riguarda, per esempio, la flessibilità oraria, le modalità secondo cui si lavora e l'utilizzo o meno del telelavoro e smart-working. Quest'ultimo aspetto viene ripreso nel macro ambito delle Nuove tecnologie in cui si valuta l'utilizzo di strumenti tecnologici e di software gestionali per rendere i processi lavorativi più efficienti. La Cultura aziendale e *Diversity Equality & Inclusion Management* osserva da una parte il know-how e le politiche attuate dal management e dall'altra la valorizzazione di lavoratori e lavoratrici in termini di competenze e specificità personali. Nell'ambito della Comunicazione, invece, si prendono in analisi le politiche di comunicazione interna ed esterna e come il flusso informativo sia favorito all'interno dell'organizzazione. Il Welfare aziendale e *People caring* riguarda sia benefit di tipo economico come assicurazioni, borse di studio per i figli e convenzioni ma anche servizi di assistenza e cura. Infine, il Welfare territoriale ha come oggetto i Distretti famiglia e lo sviluppo di servizi di rete di cui vengono osservati il bilancio sociale e le strategie di rendicontazione. Dunque, il Piano aziendale struttura le attività dell'organizzazione individuandone i referenti, i tempi richiesti e infine i risultati e permette all'organizzazione di cogliere i bisogni di conciliazione lavoro e famiglia dei propri occupati grazie anche al coinvolgimento del consulente, del gruppo di lavoro interno dell'Audit e del responsabile interno Family Audit. In questo modo, il documento rappresenta uno strumento sia di analisi ma anche di continua valutazione in quanto verrà aggiornato annualmente dall'organizzazione anche dopo il rilascio del certificato Family Audit.

Un ulteriore strumento operativo dello standard Family Audit è il Modello di rilevazione dati riguardanti gli occupati dell'organizzazione in maniera anonima, come per esempio uomini e donne, tipologia di contratto, qualifica, età, anzianità di servizio, carichi di cura, orario, flessibilità, trasformazioni di contratto, congedi parentali, maternità, lavoro straordinario, assenteismo, permessi, progressioni di carriera, turn-over, formazione e ferie. La raccolta dati viene effettuata in fase preliminare e anche durante l'intero processo di certificazione ovvero nelle fasi attuativa, di mantenimento e di consolidamento per poi essere inviato annualmente all'Ente di certificazione. Quest'ultimo, inoltre, somministra un Questionario relativo ai bisogni di conciliazione al personale dell'organizzazione a inizio e fine del percorso in modo da confrontare i risultati con quanto atteso alla fine del processo di certificazione. A ciò si aggiunge il Rapporto di valutazione in cui il valutatore certifica lo stato di attuazione e fattibilità del Piano aziendale e riporta suggerimenti per azioni più efficaci e di miglioramento.

Un ultimo strumento utilizzato dallo standard Family Audit è quello della Benchmark analysis che consente all'organizzazione di mettere a confronto le proprie politiche di conciliazione vita e lavoro con quelle attuate da altre organizzazioni simili certificate. Grazie a specifici indicatori, l'organizzazione può conoscere il proprio posizionamento strategico e cogliere degli aspetti di miglioramento. Questo strumento è utile anche per le altre figure coinvolte nel processo di certificazione come consulenti e valutatori per adottare nuove misure nel Piano aziendale e monitorare l'andamento dei progressi fatti.

Come anticipato in precedenza, il processo pluriennale che permette alle organizzazioni interessate di conseguire la certificazione Family Audit coinvolge una serie di attori che assumono un ruolo determinante per la buona riuscita del percorso. Tra questi si trova l'Ente di certificazione che ai sensi dell'art. 19, comma 3bis della legge provinciale 1/2011 è la Provincia Autonoma di Trento. Quest'ultima definisce lo standard Family Audit con i relativi costi e ha la responsabilità di rilasciare ma anche revocare la certificazione. Si occupa, inoltre, di coordinare i diversi attori presenti nel processo e di favorire momenti di scambio tra le parti. Per esempio, l'Ente ha il compito di formare i consulenti e i valutatori e di verificarne l'operato per poter rinnovare la propria iscrizione negli appositi registri. In generale, contribuisce al buon andamento del processo e promuove eventi con lo scopo di sensibilizzare in merito alle tematiche di conciliazione vita e lavoro. L'Ente certificatore istituisce, a sua volta,

il Consiglio dell’Audit che è composto da accademici, rappresentanti del mondo istituzionale e delle associazioni che tutelano gli interessi collettivi. È un organo a supporto dell’Ente di certificazione per la raccolta di dati e viene coinvolto durante i processi decisionali ad esprimere il proprio parere in merito ai costi, strumenti dedicati e riconoscimento di idoneità delle organizzazioni.

Tra le figure citate in precedenza troviamo inoltre il consulente Family Audit che affianca l’organizzazione nell’analisi del contesto interno con lo scopo di individuare i bisogni degli occupati e definire di conseguenza degli obiettivi concreti. È presente nella fase attuativa del processo e ha il compito di compilare la modulistica per la gestione del processo. A differenza del consulente, il valutatore Family Audit è attivo durante l’intero iter di certificazione effettuando dei controlli presso l’organizzazione in merito alla documentazione, al rispetto dei requisiti di idoneità e all’efficacia degli obiettivi prestabiliti. Sia consulenti e valutatori sono iscritti al Registro dei consulenti e valutatori Family Audit che attestano la loro competenza. L’organizzazione si avvale di entrambe queste figure per intraprendere il percorso di certificazione. In particolare, l’organizzazione si impegna a rispettare i tempi per lo svolgimento delle attività indicate e a compilare la modulistica necessaria per raggiungere lo standard Family Audit come il Piano aziendale e il Modello di rilevazione dati. All’interno dell’organizzazione vengono inoltre costituiti due gruppi di lavoro. Il gruppo di lavoro della direzione svolge attività di tipo decisionale e stabilisce chi saranno i partecipanti al gruppo di lavoro interno dell’Audit. Quest’ultimo lavora insieme al consulente per individuare i bisogni di conciliazione vita e lavoro e per proporre dei miglioramenti. Può essere composto da minimo sei a un massimo di quindici componenti, ad eccezione per le organizzazioni di piccole dimensioni. Inoltre, coloro che lo compongono devono ricoprire ruoli gerarchici differenti in modo da costituire un gruppo rappresentativo del personale interno. Infine, un’ulteriore figura interna all’organizzazione è il referente interno dell’Audit che in collaborazione con i gruppi di lavoro invia i documenti entro le tempistiche prestabilite e gestisce la comunicazione tra i vari attori.

2.2.3 Conseguimento della certificazione Family Audit

Il processo di certificazione Family Audit ha inizio con una fase preliminare nel momento in cui l’Ente di certificazione riceve la «Domanda di attivazione del processo di certificazione Family Audit» da parte dell’organizzazione interessata. La Domanda attesta la propria forma giuridica e il numero di occupati coinvolti nel processo, nominando anche il referente interno dell’Audit. Durante questo periodo, l’organizzazione consulta il Registro dei consulenti e valutatori Family Audit per individuare un consulente e comunica le proprie informazioni all’Ente di certificazione, inviando inoltre il Modello di rilevazione dati.

A seguito di questo primo momento, si passa alla prima fase della durata di sei mesi che si attiva con il workshop iniziale svolto dal gruppo di lavoro della direzione. Il workshop ha lo scopo di porre le basi del percorso definendo gli obiettivi che l’organizzazione può conseguire grazie alle sue caratteristiche e punti di forza. Inoltre, permette di chiarire i ruoli degli attori che vi partecipano e le attività da mettere in campo con le relative tempistiche per poter creare un punto di partenza ben definito. Il consulente presente durante il workshop redigerà un Report di quanto discusso. In aggiunta a ciò, viene organizzato un workshop con il gruppo di lavoro interno dell’Audit che a partire dalle iniziative di conciliazione vita e lavoro già presenti nell’organizzazione individua i bisogni degli occupati per poter implementare nuove attività. Viene così redatto un Piano aziendale contenente gli obiettivi, le responsabilità, le attività programmate, le tempistiche e i risultati attesi. A conclusione, si organizza un workshop finale in cui il consulente espone il Piano aziendale elaborato con il gruppo di lavoro interno dell’Audit per sottoporlo al gruppo della direzione che potrà suggerire delle modifiche per poi approvarlo e sottoscriverlo. Una volta firmato, il Piano aziendale verrà inviato all’Ente di certificazione.

Successivamente, l'organizzazione indica il nominativo del proprio valutatore all'Ente di certificazione e stabilisce una data per la visita ispettiva entro i sei mesi della prima fase. Completa, inoltre, l'area dedicata online sulla piattaforma informatica con la documentazione utile per il processo. Quest'ultima verrà consultata dal valutatore che avrà il compito di analizzare l'intero processo di certificazione attuato, con particolare attenzione al rispetto dei requisiti e alla realizzabilità e coerenza delle attività prefissate dall'organizzazione. Il valutatore inoltre può segnalare eventuali anomalie da correggere e valutare poi in una seconda visita ispettiva. In assenza di situazioni conflittuali, il valutatore elabora il Rapporto di valutazione e lo invia all'Ente di certificazione, concludendo così la prima fase del processo.

Il Consiglio dell'Audit prende in analisi a sua volta la documentazione prodotta e suggerisce eventuali azioni di miglioramento. Nel caso di un giudizio positivo, l'Ente di certificazione rilascia il certificato Family Audit all'organizzazione, la quale potrà rientrare nel Registro delle organizzazioni certificate Family Audit. Con la consegna del certificato, l'organizzazione dimostra di aver messo in campo il processo di certificazione con l'obiettivo di sviluppare la politica di conciliazione vita e lavoro in maniera efficace e passa così alla fase attuativa del processo.

La fase attuativa ha una durata di tre anni e si conclude con il rilascio del certificato Family Audit Executive. Durante questo periodo l'organizzazione mette in atto le attività in linea con il Piano aziendale entro le tempistiche stabilite e accoglie i suggerimenti del Consiglio dell'Audit per migliorare il processo. Durante i primi due anni della fase attuativa, il referente interno dell'Audit controlla l'andamento del percorso e con il supporto del consulente aggiorna il Piano aziendale e il Modello di rilevazione dati. Verranno inoltre effettuate le visite ispettive del valutatore per verificare l'effettivo svolgimento delle attività e il corretto uso della documentazione. A cadenza annuale viene confermato il certificato Family Audit come attestato delle attività svolte.

Al termine dei tre anni l'organizzazione consegue il certificato Family Audit Executive di validità di un anno che attesta che l'organizzazione ha attuato le misure del Piano. Il processo può continuare tramite la "Dichiarazione opzione fase finale" che prevede un processo di mantenimento oppure la conclusione dell'iter di certificazione. In quest'ultimo caso l'organizzazione che decide di non proseguire allora perderà il diritto all'utilizzo del marchio Family Audit. In alternativa, l'organizzazione può inviare all'Ente di certificazione la «Domanda di attivazione del processo di mantenimento» con lo scopo di rinnovare il proprio impegno a garantire il livello di conciliazione vita e lavoro conseguito con la certificazione. Come in precedenza durante i tre anni di mantenimento vengono effettuate delle verifiche da parte del valutatore che permettono all'organizzazione di ricevere la conferma annuale del certificato, ovvero dell'effettivo svolgimento delle attività prefissate.

Il processo di mantenimento può concludersi dopo i tre anni oppure proseguire nel momento in cui l'organizzazione decida di attivare il processo di consolidamento. Quest'ultimo è volto a rinnovare per due anni l'impegno dell'organizzazione a rafforzare le politiche di conciliazione vita e lavoro finora intraprese. Allo stesso tempo è possibile introdurre nuove attività nel Piano aziendale per rendere la strategia di consolidamento efficace. Durante il biennio saranno attivi sia il gruppo della direzione sia il gruppo di lavoro interno dell'Audit che redigeranno un report dei progressi svolti. Verrà inoltre individuato un nuovo valutatore, diverso dal processo di mantenimento, che effettuerà un controllo nel secondo anno. A differenza dei processi precedenti, il consolidamento potrà essere ripetuto più volte in cicli biennali.

2.2.4 Marchi Famiglia: il marchio Family Audit

Ai sensi della legge provinciale 1/2011, il marchio Family Audit è parte dei marchi famiglia che comprendono anche il marchio «Family in Trentino» e il marchio «Esercizio amico dei bambini». Esso rappresenta una famiglia stilizzata composta da quattro elementi racchiusi in due mezzelune e accompagnate dal nome del certificato (Figura 1). La Provincia Autonoma di Trento istituisce ed è proprietaria del marchio Family Audit dal 2010 quando viene depositato presso la Camera di Commercio di Trento. Grazie alla pubblicazione del «Manuale d'uso del marchio» (2018), gli attori coinvolti nel processo di certificazione come l'organizzazione, i consulenti e i valutatori possono utilizzare il marchio nelle attività di comunicazione.



Fig. 1 - Marchio Family Audit. Agenzia per la coesione sociale. URL: www.trentinofamiglia.it

Il primo marchio ad essere stato sviluppato è «Family in Trentino» (Figura 2) che dal 2006 può essere ottenuto sia da enti pubblici o privati come prova del loro impegno a rispettare le necessità delle famiglie coinvolte. Le organizzazioni che possono fare richiesta si distinguono per la messa in pratica di accorgimenti a sostegno delle famiglie come per esempio, aziende dedite alla ristorazione che dispongono di uno spazio ricreativo per i bambini oppure di bagni con aree baby per il cambio oppure un museo che agevola le famiglie con tariffe ridotte. Queste misure vengono valutate secondo dei precisi criteri a seconda della categoria in cui si rientra in modo da assicurare la clientela degli esercizi pubblici o privati di poter usufruire di determinati servizi. Le amministrazioni comunali stesse hanno la possibilità di indirizzare le proprie politiche verso le famiglie con la consapevolezza di poterne giovare in termini di qualità della vita territoriale.



Fig. 2- Marchio Family in Trentino. Agenzia per la coesione sociale. URL: www.trentinofamiglia.it

La grafica dei due marchi risulta la medesima con la variazione del nome sottostante in quanto si vuole sottolineare che entrambi riguardano un processo che certifica la realizzazione di politiche gestionali che mirano al benessere delle famiglie in generale. Tuttavia, si distinguono l'uno dall'altro poiché il marchio Family Audit fa riferimento agli interventi a favore del personale interno delle organizzazioni, invece il marchio Family in Trentino riguarda gli accorgimenti presi nei confronti della clientela esterna. Lo stesso impianto grafico con la variazione delle mezzelune si ritrova anche nei marchi più recenti «Family in Italia» (2017) e «Family in Europe» (2018) che vengono adottati rispettivamente dalle amministrazioni comunali italiane ed europee amiche della famiglia (Marchi Famiglia – Manuale d'uso del marchio, 2018).

Tra i marchi famiglia si trova, inoltre, il marchio «Esercizio Amico dei Bambini» (Figura 3) destinato agli esercizi pubblici che somministrano cibi e bevande con lo scopo di certificare la presenza di una serie di misure a favore dei clienti più piccoli (0-12 anni). Le azioni messe in atto dalle aziende aderenti possono riguardare diversi aspetti

come menù adatti alle necessità dei bambini con prezzi agevolati, giochi da utilizzare in attesa di ricevere i piatti, stoviglie e componenti di arredo idonei e sicuri. Allo stesso tempo i ristoranti certificati offrono attività ricreative e animazione per feste di compleanno o ricorrenze.



Fig. 3- Marchio Esercizio Amico dei Bambini. I servizi sociali in Trentino. URL: www.trentinosociale.it

2.2.5 Implementazione del Family Audit in Trentino

Come affermato in precedenza in merito all'evoluzione storica della certificazione nel contesto italiano, l'utilizzo del Family Audit viene sperimentato inizialmente in Trentino Alto Adige riscuotendo una serie di risultati positivi che giustificano la forte presenza di certificazioni rilasciate all'interno della regione. Inoltre, la scelta di intraprendere un percorso di certificazione Family Audit da parte delle organizzazioni trentine è stata facilitata dal fatto che si possono ottenere delle agevolazioni da parte dell'Agenzia provinciale per l'incentivazione delle attività economiche (APIAE). La prima eroga dei contributi per progetti inerenti a interventi specifici come per esempio, la flessibilizzazione dell'orario, il sistema premiale fondato sul merito, le politiche di gestione della genitorialità e di selezione del personale. La seconda fornisce degli incentivi da utilizzare in compensazione fiscale per la consulenza necessaria per il conseguimento del primo certificato Family Audit. Il possesso della certificazione Family Audit porta, quindi, un vantaggio alle organizzazioni trentine in quanto permette sia di ottenere contributi pubblici, sia di partecipare a bandi, gare e appalti pubblici (l.p. 1/2011 art.11 e l.p. 2/2016).

Con l'intento di monitorare la messa in pratica della disciplina provinciale riguardante lo standard Family Audit viene istituito l'Ufficio Family Audit, come riportato dal sito web ufficiale della Provincia Autonoma di Trento. Esso affianca altri organi collettivi attivi rispetto al processo di certificazione come l'Agenzia per la gestione del marchio oppure il Consiglio dell'Audit per quanto riguarda gli aspetti amministrativi. In aggiunta al compito di aggiornare il Registro delle organizzazioni, dei consulenti e dei valutatori certificati e a formare gli attori coinvolti nel percorso di certificazione, l'Ufficio Family Audit promuove lo sviluppo di partnership con lo scopo di diffondere lo standard. A livello regionale, per esempio, l'Ufficio ha lavorato sul «Piano strategico per la promozione del lavoro agile in provincia di Trento» (2019) poiché la certificazione Family Audit risulta essere uno strumento adatto a implementare soluzioni di smart working a favore del personale. Nello specifico, esso può accrescere la produttività e i servizi svolti dalle aziende in quanto sostiene l'utilizzo di tecnologie destinate al lavoro agile all'interno delle organizzazioni. In questo modo si ottengono effetti positivi sia sui processi organizzativi che risultano più efficienti, sia sull'adozione di pratiche utili a bilanciare le esigenze tra vita e lavoro del personale.

Tra gli strumenti di sistema messi in atto durante il processo di certificazione Family Audit si trova il Registro delle organizzazioni certificate Family Audit. Quest'ultimo è liberamente consultabile online e fornisce un resoconto delle aziende pubbliche e private che si prefiggono l'obiettivo di fornire servizi che soddisfano le esigenze familiari dei propri occupati. Secondo quanto riportato dallo «Stato di attuazione 2021» (2022) le organizzazioni che hanno intrapreso oppure portato a termine il percorso di certificazione sul territorio nazionale al 31 dicembre 2021 sono 345 di cui gran parte, ossia 196 aziende, si trovano in Trentino Alto Adige.

Un esempio che mostra la messa in pratica della certificazione è quello di Macchioni (2017) che riporta i risultati di un'indagine condotta in diciotto organizzazioni trentine che hanno conseguito il certificato base Family Audit nel 2009. L'indagine è stata effettuata tramite un questionario dedicato a coloro che lavoravano in queste aziende e ai loro partner conviventi per avere un riscontro più completo rispetto ai cambiamenti avvenuti nel benessere delle persone destinatarie delle misure di welfare. I benefici che ne sono derivati hanno inciso sia sulla vita lavorativa che su quella personale e familiare. Hanno assunto particolare rilevanza, per esempio, l'impatto sul clima aziendale, in termini di identificazione con la mission aziendale e riflessi positivi sulle relazioni con i superiori e i colleghi e colleghe. Inoltre, i dipendenti hanno sottolineato l'importanza del grado di flessibilità dei servizi offerti alle proprie esigenze, oltre alla loro varietà a livello quantitativo.

La pubblicazione «Family Audit. Storie di aziende family friendly» (2017) da parte dell'Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili riporta, invece, la storia di dieci organizzazioni italiane sia private che pubbliche che hanno beneficiato dell'adozione dello standard Family Audit in termini di produttività aziendale e soprattutto benessere del personale visto l'aumento della qualità di vita e della motivazione. Tra queste si contano quattro aziende situate in Trentino Alto Adige che possono fornire un quadro variegato rispetto al percorso svolto internamente in quanto si tratta di un museo, una cooperativa, un'associazione e un centro medico. Il primo fa riferimento al Museo delle scienze (MUSE) che ha fatto richiesta per la certificazione Family Audit nel 2013 portando a termine dei miglioramenti in tutti e sei i macro ambiti previsti dalla certificazione. Questi ultimi si discostano leggermente dai macro ambiti considerati attualmente poiché essi si riferivano alle Linee Guida precedenti pubblicate nel 2010. Nello specifico queste ultime riguardavano:

- A. Organizzazione del lavoro;
- B. Cultura della conciliazione (ora Cultura aziendale / *Diversity Equality & Inclusion Management*);
- C. Comunicazione
- D. Benefit e servizi (ora Welfare aziendale / *People caring*);
- E. Distretto famiglia (ora Welfare territoriale);
- F. Nuove tecnologie.

In merito all'Organizzazione del lavoro, i responsabili del MUSE hanno deciso di pianificare anticipatamente le riunioni di lavoro e attivare dei progetti di telelavoro e smart working. Tra i Benefit e servizi maggiormente apprezzati si trovano il corso di inglese da poter frequentare durante la pausa pranzo e il MUSE camp ovvero una colonia estiva in cui i figli e le figlie degli occupati potevano passare i mesi estivi.

Per quanto riguarda l'associazione degli industriali della provincia ovvero Confindustria Trento si è intervenuti soprattutto sull'orario di lavoro rendendolo flessibile e introducendo la banca delle ore per andare incontro agli impegni famigliari dei dipendenti e delle dipendenti. Inoltre si è strutturato un welfare aziendale dato dal fondo sanitario di cui usufruiscono il personale e i relativi familiari, da riduzioni rispetto alle bollette di energia elettrica e gas e da convenzioni per eventi sportivi e negozi locali. Un aspetto importante è stato quello di coinvolgere il personale per le proposte di misure di miglioramento favorendo un sistema bottom-up volto al benessere aziendale. In questo modo si è riscontrata una maggiore identificazione con gli obiettivi aziendali e soddisfazione generale del personale.

L'Azienda di Servizi Pubblici alla Persona (APSP) Casa Mia è un istituto che accoglie i minori di età non inferiore ai 6 anni e in particolare gli adolescenti per accompagnarli nello sviluppo dell'autonomia. Grazie alla certificazione Family Audit ci sono stati dei miglioramenti nella sfera comunicativa in quanto emergevano delle

carenze riguardanti le specificità dei contratti di lavoro e sono stati acquistati nuovi strumenti tecnologici che hanno permesso a molti/e dipendenti di lavorare da casa e dedicare più tempo alla famiglia.

L'ultima azienda intervistata è stata la Risto3 che si occupa di ristorazione in Trentino. Adottando la certificazione Family Audit ha introdotto una serie di misure come la flessibilità oraria del personale dell'amministrazione, un percorso formativo riguardante la conciliazione e la parità di genere, il Fondo di Solidarietà «Risto3 Insieme» per poter accedere a diversi contributi.

In generale, le quattro aziende trentine mostrano i benefici che derivano dalla certificazione Family Audit a livello economico e sociale. In particolare, come affermato dalla giornalista Adele Gerardi (2017), ogni attore dell'organizzazione può giovare in quanto l'azienda può fare profitto e allo stesso si nota un miglioramento del clima aziendale. Il welfare aziendale all'interno di queste organizzazioni si configura nella ricerca del benessere che non è data solo dalla retribuzione ma da un insieme di fattori come la possibilità di conciliare la propria vita privata e familiare con quella lavorativa. Grazie alla certificazione Family Audit si mettono in campo delle azioni concrete che possono incidere a livello organizzativo sull'orario di lavoro oppure tramite congedi parentali e anche al di fuori del contesto aziendale offrendo servizi esterni convenzionati. Il benessere quindi nasce all'interno dell'azienda per poi riversarsi sul territorio locale grazie alla collaborazione con i negozi circostanti.

Sul territorio trentino si possono trovare anche i cosiddetti Distretti Family Audit che, come anticipato nei paragrafi precedenti, fanno parte dell'insieme dei Distretti per la famiglia ossia forme di organizzazione economica e istituzionale che si distinguono per accoglienza ed attrattività nei confronti delle famiglie. In particolare il Distretto Family Audit si configura come una formula vantaggiosa in quanto permette di sfruttare le potenzialità delle singole organizzazioni con l'intento di sviluppare soluzioni innovative per la comunità coinvolta. Il 12 luglio 2023 si è tenuto il quarto Meeting inerente i Distretti Family Audit a Pergine Valsugana, in provincia di Trento, in cui il Dirigente Generale dell'Agenzia per la coesione sociale Luciano Malfer ha comunicato la registrazione attuale di tre Distretti Family Audit: Alta Valsugana (526 occupati), Città della Quercia (490 occupati) e Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (A.P.S.P.) (3.561 occupati). I Distretti sono costituiti da organizzazioni che sostengono la logica della rete interaziendale per creare valore riorientando le dinamiche interne per il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici che si riflette anche nel welfare territoriale. Il percorso mostra anche che i Distretti troppo numerosi che accolgono organizzazioni molto diverse tra loro rendono complessa la collaborazione poiché non si è in grado di creare un piano interaziendale condiviso nel momento in cui non ci sono punti di unione tra i partecipanti. Per poter entrare in un Distretto Family Audit, dunque, ci deve essere il consenso delle aziende già presenti per poter valutare preventivamente se il percorso può essere avviato. In questo caso non c'è un finanziamento da parte della Provincia Autonoma di Trento per quanto riguarda la redazione del Piano aziendale in quanto l'adesione al Distretto è volontaria e si fonda sulle convinzioni manageriali dell'organizzazione.

2.3 Le politiche familiari in Italia

Nei paragrafi precedenti sono state trattate le misure intraprese a sostegno delle famiglie a livello regionale, gli interventi normativi a livello provinciale relativi alle politiche familiari e la possibilità per le organizzazioni italiane di certificare il proprio impegno riguardo i servizi di welfare aziendale e la conciliazione famiglia-lavoro. Il quadro delineato si inserisce nel contesto nazionale che a sua volta ha intrapreso delle azioni a supporto delle famiglie italiane per rispondere alle criticità e alle direttive dell'Unione Europea.

In merito a ciò, Pavolini (2013) evidenzia l'importanza del ruolo svolto dalle politiche della famiglia all'interno di un sistema di welfare, in quanto esse incidono contemporaneamente sul benessere di più generazioni. Le politiche familiari, infatti, comprendono una serie di misure che spaziano dalla cura dei figli e degli anziani non autosufficienti, agli interventi inerenti all'entrata nel mercato del lavoro dei genitori e alla conseguente conciliazione tra vita lavorativa e familiare. Allo stesso tempo, l'autore sottolinea come in Italia nel periodo dagli anni '90 fino al primo decennio degli anni 2000 sia stato difficile trovare delle proposte e opportunità per le famiglie in merito a questi aspetti. Ciò è ribadito anche dal confronto della situazione italiana con le azioni messe in campo negli altri paesi dell'Unione Europea in cui è stata data maggiore attenzione alle politiche a supporto delle famiglie. Tra le maggiori differenze si ricorda il fatto che in Italia non fosse presente un sistema generalizzato come in altri paesi europei ma fossero disponibili singoli assegni per sostenere il costo dei figli, inoltre per quanto riguarda il congedo parentale, esso veniva destinato principalmente ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti, escludendo una parte numerosa della popolazione. Anche nel caso di interventi normativi si registrano pochi risultati derivanti dalla loro implementazione. La legge n. 53/2000 «Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città», per esempio, secondo cui i padri avevano il diritto-dovere di occuparsi dei figli autonomamente, non ottenne i risultati sperati in quanto in una situazione di lavoro precario i destinatari erano disincentivati ad assentarsi dal lavoro e l'utilizzo del congedo comportava solo il 30% del salario. Per quanto riguarda la cura delle persone anziane, invece, non si sono registrati interventi normativi.

A seguito del cambiamento economico-sociale che ha caratterizzato il welfare state – come illustrato nel paragrafo 1.1.1 Cosa si intende per welfare state – il modello *male breadwinner* comincia a venire meno, lasciando spazio a nuove realtà familiari in cui il tempo disponibile alla cura dei figli e degli anziani si riduce fino a risultare insufficiente. Nonostante la difficoltà delle persone di far fronte ai nuovi bisogni, a livello nazionale nel primo decennio degli anni 2000 si apportano dei tagli ai servizi sociali. Pavolini (2013) mette in luce tre motivazioni principali in merito all'immobilità istituzionale che ha caratterizzato il territorio italiano in quel periodo. Nello specifico si fa riferimento al debito pubblico, che fu tra i più alti in Europa, alla funzione svolta dall'Unione Europea e all'orientamento politico del governo italiano. L'influenza da parte dell'Unione Europea, da un lato, ha portato il governo italiano a riformarsi in termini di politiche sociali con l'intento principale di rimanere sul mercato unico europeo, dall'altro grazie al Fondo Sociale Europeo sono state incoraggiate misure di conciliazione e di entrata sul lavoro per le donne. Infine ha assunto una certa rilevanza sul territorio italiano anche la maggioranza che era al governo, in quanto l'autore nota un cambio di prospettiva dagli anni '90 caratterizzati da movimenti di centro-sinistra, al primo decennio degli anni 2000 con Berlusconi e governi di centro-destra. A metà anni '90 ci si avvicinava alla prospettiva del *social investment* che puntava a rivedere alcuni aspetti del welfare esistente in ottica di miglioramento con una particolare attenzione ai «nuovi rischi sociali». Pavolini (2013) sottolinea anche in questo caso il ruolo svolto dall'Unione Europea nel frenare alcune spinte riformiste attraverso i parametri finanziari di Maastricht che portavano alcune misure a non essere rinnovate. Ciò viene accentuato dal governo di centro-destra degli anni 2000 i cui interventi in questo ambito erano volti a ridurre il ruolo dello Stato, delegando la responsabilità dei carichi di cura alle famiglie stesse. Ci fu una svolta, invece, col Governo Prodi (2006-2008) che nonostante il debito pubblico apportò diversi cambiamenti al welfare in vigore: istituì un fondo dedicato alla non sufficienza, un piano di investimenti destinati ai nidi all'infanzia e introdusse le «sezioni primavera», anticipando l'età di ingresso di bambini e bambine e proponendo un piano più strutturato e attento di inserimento. Si nota, dunque, come la variabile dell'orientamento politico del governo in vigore abbia avuto una forte influenza nella determinazione di politiche a sostegno delle famiglie.

All'interno di questo contesto politico definito da Pavolini (2013) «immobilismo nazionale», l'autore individua degli interventi locali da parte delle amministrazioni pubbliche che erano volti a consolidare le misure già presenti e allo stesso tempo offrire politiche integrative destinate sia alla cura degli anziani, sia ai servizi per l'infanzia. È stato possibile grazie all'investimento finanziario delle stesse amministrazioni che hanno messo in campo le proprie risorse con lo scopo di implementare le misure progettate. In collaborazione con le amministrazioni sono state protagoniste anche organizzazioni private e del terzo settore che hanno dato la possibilità di rendere l'offerta dei servizi variegata come, per esempio, pasto a domicilio e voucher per la conciliazione, con l'intento di coprire più aree di bisogno.

Tra gli attori che sono intervenuti a integrazione del ruolo svolto dallo Stato si trovano anche le imprese tramite la produzione di beni e servizi non solo riguardanti gli ambiti tradizionali del welfare come pensione e sanità ma anche a supporto delle famiglie. Pavolini (2013) riporta i risultati di un'indagine svolta dall'Istat nel 2009 in cui si osserva che tra le misure intraprese a livello aziendale a sostegno delle famiglie ci sono congedi e servizi per la cura dell'infanzia e interventi riguardanti la non autosufficienza. La graduale diffusione di questo tipo di misure a inizio anni duemila viene motivata dall'autore come una strategia aziendale. Le imprese, infatti, a fronte della competitività globale, scelgono di offrire questi servizi in cambio di politiche di moderazione salariale. Inoltre l'autore mette in luce che in questo caso si formano delle collaborazioni tra privato e pubblico nell'erogazione di servizi welfare per i dipendenti come, per esempio, delle agevolazioni con gli asili pubblici locali.

In concomitanza con le amministrazioni pubbliche locali e le aziende, assume un certo ruolo anche l'iniziativa delle stesse famiglie, destinatarie attive delle politiche. Con l'intento di sopperire al mancato intervento pubblico, le famiglie scelgono di usufruire dei servizi privati, soprattutto quelli dedicati alla prima infanzia, per trovare delle soluzioni ai propri bisogni di conciliazione tra carichi di cura e lavoro. In merito alla cura degli anziani, invece, si registra un numero importante di stranieri immigrati in Italia per lavorare come assistenti familiari. Pavolini (2013) richiama il fatto che le famiglie abbiano spinto, inoltre, verso un cambiamento di alcune politiche pubbliche già esistenti. Si fa riferimento, per esempio, all'indennità di accompagnamento che consisteva in una quota destinata a giovani persone diversamente abili ma che col tempo fu dedicata alle persone anziane e al mantenimento degli assistenti familiari. In mancanza dei nidi, invece, le famiglie sfruttavano l'accesso anticipato nelle scuole dell'infanzia.

Nonostante la «mobilità dal basso» appena descritta da parte di diversi attori che hanno dato il proprio contributo in termini di politiche familiari ne conseguono degli effetti da tenere in considerazione. In particolare si svilupparono delle disuguaglianze a seconda della posizione geografica, come per esempio tra centro-nord e sud Italia, a causa di un livello disomogeneo di coinvolgimento da parte delle amministrazioni locali. Allo stesso modo si può notare un'offerta più ampia di opportunità e prestazioni nel nord Italia da parte delle aziende private anche a seguito di uno sviluppo economico differente. Inoltre le imprese scelgono di offrire servizi di welfare nel caso in cui sono in grado di sostenere determinati costi ma allo stesso tempo non ne possono garantire la continuità del tempo, fungendo da sostituto del welfare pubblico. Un'ulteriore conseguenza riguarda la qualità dei servizi come, per esempio, il fatto di non verificare l'adeguatezza delle competenze degli assistenti familiari oppure l'assenza di strumenti idonei che verificano l'integrazione dei minori delle sezioni primavera in strutture pensate per bambini di età superiore. Pavolini (2013) conclude, dunque, riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dalle amministrazioni locali, dalle aziende e dalle famiglie nel rispondere ai nuovi rischi sociali ma mette in guardia rispetto a un futuro incerto dell'offerta di tali servizi che non possono sostituire l'intervento statale. Si mostra quindi necessaria una rivisitazione a livello nazionale delle politiche familiari, come è avvenuto in altri Stati europei.

Nel contesto italiano dagli anni '90 al primo decennio degli anni 2000, delineato da Pavolini (2013), si nota come sia richiesta da tempo una rielaborazione delle politiche familiari per poter rispondere alle nuove esigenze che emergono gradualmente dalla società. Recentemente, nel 2021, si è tenuta a Roma la Quarta Conferenza nazionale sulla famiglia dal nome «Famiglie protagoniste. Politiche per il presente e il futuro del paese» che ha posto l'attenzione sulle problematiche presenti sul territorio nazionale quali, per esempio, la denatalità, la conciliazione vita-lavoro e l'insicurezza economica. Da queste tematiche si struttura, di conseguenza, l'azione del governo in materia di politiche familiari. In particolare, nel 2022 viene pubblicato dall'Osservatorio Nazionale sulla famiglia il «Piano Nazionale per la famiglia», documento previsto dalla legge n.296 del 27 dicembre 2006, contenente gli obiettivi prefissati per il miglioramento delle politiche familiari. Tra le prime misure si ricorda la legge 32/2022 approvata dal Senato della Repubblica il 6 aprile 2022 dal titolo «Deleghe al governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia». La legge, anche identificata con il nome di Family Act, è un intervento di tipo strutturale sulle politiche familiari nazionali con l'intento di valorizzare i giovani, l'istruzione e le pari opportunità. La riforma comprende, in particolare, cinque aree su cui intervenire. La prima riguarda l'istituzione di un assegno mensile per ogni figlio a carico di cui usufruire fino alla maggiore età e senza una durata prestabilita per i figli con disabilità. Seguita dal sostegno alle spese scolastiche e a quelle dovute ad attività culturali e sportive. L'obiettivo è quello di riconoscere il valore delle attività educative e di incoraggiare la partecipazione attraverso un supporto economico. La terza, invece, si riferisce all'estensione dei congedi parentali a tutte le categorie professionali e alla resa obbligatoria dei congedi di paternità, ad oggi per la durata di dieci giorni. Si vogliono introdurre, infatti, delle agevolazioni per stimolare il lavoro femminile con orari flessibili e servizi di cura, soprattutto nel sud Italia. Infine, la quinta area d'intervento si concentra sull'autonomia dei giovani tramite un supporto economico per l'affitto e le spese universitarie. Il Family Act ha l'obiettivo di rafforzare diversi servizi presenti sul territorio per poterli adeguare alle esigenze contemporanee e renderle più efficienti. I destinatari risultano essere molteplici in quanto la legge include le famiglie con figli a carico, i genitori e giovani di età inferiore ai 35 anni. Viene richiamata, inoltre, la tematica del welfare aziendale poiché sono previste novità rispetto ai congedi parentali e anche delle agevolazioni fiscali aggiuntive rispetto a quelle previste dalla contrattazione collettiva per la cura dei figli.

Il Piano Nazionale per la famiglia (2022) sottolinea inoltre come le politiche familiari abbiano come destinatari una molteplicità di attori che rendono l'intervento nazionale di ampia portata. I destinatari delle politiche sono, infatti, i giovani adulti che hanno intrapreso un'occupazione o un nuovo percorso di studi e possono riscontrare difficoltà nel rendersi autonomi e nel trovare soluzioni abitative, i genitori che hanno bisogno di flessibilità per equilibrare i carichi di cura e cercano per i figli dei servizi per la prima infanzia e i parenti anziani che possono intraprendere delle iniziative di invecchiamento attivo oppure che necessitano di particolari forme di assistenza. Inoltre si pone l'attenzione sulle dinamiche familiari che hanno luogo all'interno delle famiglie che possono aver bisogno di un consulto per mantenere le relazioni stabili e gestire eventuali situazioni di conflitto.

All'interno del documento «Piano strategico straordinario a favore della famiglia e della natalità per contrastare il calo demografico» (2019), pubblicato dall'Agenzia per la famiglia, natalità e politiche giovanili della Provincia autonoma di Trento, si riporta il fatto che la situazione in Trentino Alto Adige sia migliore rispetto alla media nazionale per quanto riguarda la natalità e l'invecchiamento della popolazione. Secondo gli indicatori demografici registrati dall'ISTAT, la situazione si ripresenta anche in riferimento all'anno 2022 in cui in Trentino Alto Adige si registra il tasso di fecondità più alto pari a 1,51 figli per donna e a livello provinciale spicca il primato della provincia di Bolzano/Bozen del valore di 1,65. In Italia, invece, si registra un tasso di fecondità di 1,24 figli per donna rispetto alla soglia teorica di 2,1 per il ricambio generazionale (Istat, 2023). Anche per quanto riguarda l'età anziana, il Trentino Alto Adige è la regione con la speranza di vita più alta, sia per donne che per uomini,

ed è seconda alla Campania come regione con le percentuali più basse di over 65 e ultraottantenni, rispettivamente il 21,8% e il 7% (Istat, 2023b). Tuttavia, nel Piano strategico (2019) si mette in luce come la situazione demografica nazionale tuttora ponga sfide di difficile risoluzione anche a livello regionale in quanto frutto di molteplici fattori. Ciò che ne consegue è un impatto che incide direttamente sulla società e allo stesso tempo indirettamente anche sulla situazione economica del paese e dunque sul welfare. L'intento regionale del Trentino è, dunque, quello di intervenire sul benessere familiare in ottica di rimozione degli ostacoli e delle barriere che impediscono –a chi lo desidera– di diventare genitore e raggiungere il numero di figli desiderato.

CAPITOLO 3

FAMILY AUDIT COME PARTE DI UN SISTEMA INTEGRATO DI POLITICHE DELLA FAMIGLIA

3.1 Ricostruzione cronologica del sistema di politiche della famiglia in Trentino

Alla luce delle considerazioni dei capitoli precedenti rispetto alle politiche della famiglia presenti in Trentino e in generale sul territorio nazionale, si è ritenuto interessante approfondire il percorso svolto a livello economico, sociale e politico in Trentino in materia di politiche familiari e di welfare aziendale. A tal proposito, sono stati analizzati gli interventi a favore della famiglia che sono stati resi pubblici dalla Provincia Autonoma di Trento tramite le pubblicazioni dei Dossier delle politiche familiari (2006-2023) ed è stata così elaborata una ricostruzione cronologica relativa alle misure attuate a tutela delle famiglie nel territorio trentino. L'intento di questa ricostruzione è quello di ripercorrere le tappe che hanno distinto la definizione delle politiche familiari nel territorio trentino, osservare quali interventi siano ancora attivi attualmente a livello regionale e in che misura si possono integrare l'uno con l'altro. L'analisi di questa ricostruzione cronologica, infatti, mette in evidenza le aree di maggior interesse, come per esempio quelle economica, promozionale e sociale, che hanno caratterizzato e caratterizzano le politiche familiari in Trentino.

Nei paragrafi successivi verrà chiarito come è stata costruita la suddetta tabella, in particolare quali sono state le fonti consultate e come è avvenuta la selezione dei dati. In un secondo momento verrà fornita la legenda che permette di raggruppare le politiche familiari elencate in determinate categorie tematiche. Queste ultime verranno inoltre codificate tramite l'utilizzo di indicatori internazionali forniti dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) con lo scopo di osservare quali siano le aree di competenza che vengono considerate per la progettazione delle politiche.

3.1.1 Selezione e codifica dei dati

La ricostruzione cronologica delle politiche familiari viene riportata nella Tabella 2 e mostra, in maniera olistica, il sistema di politiche che sono state attuate sul territorio trentino dal 2006 al giorno d'oggi. Nello specifico, la tabella si compone di tre colonne che riguardano rispettivamente la data in cui si rende pubblica una determinata misura, la legge provinciale oppure la deliberazione della Giunta provinciale a cui poter far riferimento e, infine, il titolo che viene assegnato alla misura d'intervento o politica familiare sui «Dossier delle politiche familiari». Questi ultimi vengono pubblicati dalla Provincia Autonoma di Trento in collaborazione con l'Agenzia per la coesione sociale e rappresentano uno strumento di documentazione e di informazione per una serie di utenti. Tra questi troviamo *in primis* le famiglie trentine e i loro componenti ma anche le organizzazioni che si interessano di benessere familiare, e gli enti sociali e associazioni che collaborano nell'implementazione delle politiche stesse.

Come ribadito in precedenza, alla famiglia viene riconosciuto un ruolo fondamentale per il benessere del tessuto sociale ed economico, per questo si ritiene utile rendere note le opportunità offerte attraverso un documento chiaro e completo che viene aggiornato negli anni, in ottica di un continuo miglioramento. Nello specifico, i Dossier consultati per la ricostruzione cronologica delle politiche familiari attuate in Trentino riguardano tutte e sette le edizioni pubblicate fino al giorno d'oggi che fanno riferimento agli anni 2006, 2008, 2012, 2016, 2020-21, 2022 e 2023. Sono stati selezionati come fonte di questo lavoro in quanto si configurano come una raccolta completa degli interventi attuati a livello provinciale che permette alle famiglie di essere supportate non solo a livello economico ma anche sociale e di valorizzazione dei propri membri. Le politiche riportate, infatti, coinvolgono diversi ambiti di competenza che hanno subito modifiche e sono stati incrementati negli anni, coinvolgendo un numero sempre maggiore di attori che attraverso i Dossier possono verificare i requisiti necessari per poterne usufruire.

Dopo aver consultato i Dossier nella loro interezza sono state selezionate le politiche che presentavano un determinato riferimento normativo oppure una specifica deliberazione della Giunta provinciale in modo da poterle classificare secondo un ordine temporale preciso. Inoltre la ricostruzione cronologica è stata aggiornata aggiungendo, di volta in volta, le nuove misure implementate negli anni, mantenendo gli interventi precedenti anche nel caso in cui venissero poi sostituiti col tempo e senza ripetere le politiche che venivano riproposte annualmente.

La prima edizione del Dossier (2006) viene prevista dal «Piano di interventi in materia di politiche familiari» (2004) che si prefiggeva l'obiettivo di riconoscere il ruolo che svolge la famiglia nel contesto sociale. Alla famiglia vengono infatti riconosciute più di una funzione come quella sociale, riproduttiva, educativa ed economica. Nella prima pubblicazione, la raccolta sistematica delle misure attuate dalla Provincia Autonoma di Trento viene suddivisa per ambiti di competenza ossia «Interventi economici», «Agevolazioni tariffarie», «Servizi di sostegno al nucleo familiare», «Punti informativi», «Iniziativa promozionali», «Iniziativa per la famiglia», «Forum trentino delle associazioni per la famiglia» e infine la sezione «Per saperne di più». Le suddette categorie fanno da sfondo alle edizioni successive in quanto vengono mantenute in toto fatta eccezione per le due categorie «Servizi di sostegno al nucleo familiare» e «Punti informativi» che vengono sostituite nell'edizione successiva (2008) dalle sezioni «Accoglienza familiare» e «Servizi di supporto». Quest'ultima verrà nuovamente modificata nell'edizione 2016 con la sezione nominata «Consulenza e accompagnamento alla vita familiare». In aggiunta alle aree di competenza che hanno dato vita alla raccolta si aggiungono negli anni nuove sezioni con lo scopo di ampliare il raggio di azione degli interventi e soddisfare esigenze nuove e di carattere specifico.

Tra le aree di competenza che vengono considerate sin dalla prima pubblicazione si trovano, dunque, gli interventi economici ossia una serie di contributi destinati alle famiglie e assegni di studio per gli studenti e le studentesse. A queste misure si aggiungono le agevolazioni tariffarie che offrono delle riduzioni per quanto riguarda le tariffe del trasporto pubblico, della mensa scolastica e dei musei. Altri tipi di sostegno alle famiglie vengono dati dai servizi di accoglienza familiare che si occupano di affidamenti temporanei oppure adozioni di minori in situazioni di bisogno e dai servizi informativi a cui si può fare riferimento in caso di necessità di un consulto esperto o di una mediazione. A completamento di questi interventi si trovano le iniziative di tipo promozionale come la possibilità per organizzazioni, ristoranti, bar e pizzerie di ottenere i marchi «Esercizio Amico dei bambini» e «Family in Trentino».

La seconda edizione che fa parte della collana «infosociale 34» viene pubblicata dallo Sportello Famiglia nel 2008. Nella premessa del Dossier, tra le problematiche più sentite dalle famiglie, in aggiunta alla crisi economica, emerge la difficoltà delle madri di occuparsi dei carichi familiari e allo stesso tempo della propria attività lavorativa.

In questa edizione viene introdotta la sezione «Conciliazione famiglia - lavoro» in cui si colloca il percorso valutativo «Audit Famiglia & Lavoro» dedicato alle organizzazioni private e pubbliche della provincia di Trento che possono dimostrare di attuare al proprio interno iniziative di welfare per i propri dipendenti. Questo strumento viene inserito all'interno delle politiche familiari in quanto esamina le misure che possono agevolare il personale nel bilanciare vita familiare e vita lavorativa, come per esempio flessibilità nell'orario di lavoro e offerta di servizi dedicati alla famiglia. All'interno della nuova sezione «Conciliazione famiglia - lavoro» si trovano, inoltre, i buoni per le madri lavoratrici di usufruire di determinati servizi di cura ed assistenza e la mappatura delle opportunità estive per i bambini e le bambine, l'introduzione della consigliera di parità come figura di riferimento per verificare le pari opportunità in un ambiente di lavoro e l'erogazione di contributi per quelle imprese che introducono politiche a favore di lavoratori e lavoratrici. Nella seconda edizione vengono aggiunte anche le sezioni «Servizi per bambini e ragazzi» che nel Dossier 2020/21 diventerà «Servizi per ragazzi e giovani», e «Servizi e interventi erogati da servizi sociali» in cui vengono riportati, rispettivamente, i servizi per l'infanzia e quelli socio-assistenziali disponibili sul territorio. Questi ultimi ampliano la categoria relativa all'accoglienza familiare con servizi mirati a prevenire o superare situazioni di disagio.

Le edizioni del Dossier dal 2012 fino alla più recente del 2023 rientrano nella collana TRENTINOFAMIGLIA nella categoria «Servizi per famiglie». La pubblicazione del 2012 rappresenta il sistema di politiche familiari che si pone promotore della famiglia in particolare a seguito della Legge provinciale sul benessere familiare (1/2011) e come sottolineato nell'introduzione dal dirigente dell'Agenzia per la coesione sociale, Luciano Malfer, è frutto anche delle richieste raccolte da parte delle famiglie stesse grazie alla collaborazione con il Forum delle associazioni familiari in Trentino. Il Forum coordina l'operato delle associazioni e organizzazioni private che si occupano di sostenere la famiglia e i propri componenti. Anche in questa edizione vengono introdotte nuove sezioni a dimostrazione della volontà da parte della Provincia Autonoma di Trento di rispondere a più esigenze mosse dalle famiglie trentine e allo stesso tempo soddisfare attori diversi. Una di queste nuove sezioni dal titolo «Famiglie e nuove tecnologie» è volta a formare le persone riguardo l'utilizzo consapevole e sicuro delle tecnologie per poter agevolare l'accesso a determinati servizi. Viene inoltre dedicata un'intera categoria ai servizi per la prima infanzia, riportando il numero di strutture dedicate ai servizi di nido e dell'infanzia presenti sul territorio trentino. Infine viene aggiunta la sezione «Progetti di promozione della famiglia» in cui sono riportate le iniziative volte all'integrazione e al sostegno delle generazioni giovani (infanzia e adolescenza).

La quarta edizione «Dossier politiche familiari, 10 anni di informazione dedicata alle famiglie» viene pubblicata nel 2016, a dieci anni dalla prima, grazie alla sinergia tra l'Agenzia per la coesione sociale e il Forum delle Associazioni Familiari del Trentino. In essa viene ribadita la centralità della famiglia nella definizione delle politiche territoriali e in particolare ci si sofferma sull'organo dell'Agenzia per la coesione sociale che nel 2016 era attiva con il nome di Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili (APF). Riguardo a quest'ultima si chiariscono le sue funzioni come, per esempio, l'implementare le misure previste dalla legge provinciale 1/2011 a sostegno della natalità, dei giovani e delle pari opportunità, occuparsi dei marchi famiglia e del processo Audit Famiglia e Lavoro e promuovere il servizio civile. Con lo scopo di assolvere a questi compiti vengono definite diverse componenti e uffici che si occupano di un ambito specifico.

Per quanto riguarda le politiche familiari riportate nel Dossier vengono aggiunti quattro ambiti rispetto all'edizione precedente. Il primo è la sezione «Marchi Family in Trentino» che chiarisce l'utilità di questo riconoscimento per le organizzazioni del territorio. Nello specifico, il marchio si rivolge a comuni, musei, esercizi alberghieri, b&b, associazioni sportive, agriturismi, sportelli informativi, e servizi extra-scolastici a supporto della vita familiare. Segue la sezione «Distretti famiglia» ossia le collaborazioni locali tra organizzazioni differenti che intendono fare rete per raggiungere lo scopo comune di creare benessere per le famiglie. In questo caso

vengono riportati i distretti che si sono formati nel tempo a seguito della Legge sul benessere familiare che li ha introdotti. Viene dedicata una parte del Dossier, inoltre, ai «Servizi per gli anziani» in quanto si mostra sempre più fondamentale il bisogno di supporto per coloro che si occupano di parenti anziani. A tal proposito si forniscono servizi di assistenza, contributi economici e attività per l'invecchiamento attivo. Infine viene incluso il capitolo «Associazionismo familiare e privato sociale» che informa rispetto al numero di associazioni di promozione sociale presenti in Trentino per la tutela dei diritti delle famiglie che fanno parte del Forum delle associazioni familiari del Trentino, citato in precedenza.

L'edizione 2020/21 si apre con una premessa riguardante l'emergenza pandemica da Covid-19 che ha messo a dura prova la coesione familiare ma allo stesso tempo ha sottolineato nuovamente il ruolo svolto dalle famiglie nella società. Viene aggiunta la sezione «Iniziativa family» che fa riferimento a iniziative, attività ed eventi annuali che sono stati progettati per il target famiglia e che spaziano su diversi ambiti per offrire delle opportunità per il tempo libero come per esempio lo sport, le passeggiate e dei momenti di socializzazione.

Già nel 2022 viene pubblicata una nuova edizione dal titolo esteso «Dossier delle politiche per la famiglia, i giovani, le pari opportunità». In questa edizione viene inserita la sezione «Pari opportunità e contrasto alla violenza sulle donne» in concomitanza alla creazione dell'Ufficio competente all'interno dell'Agenzia della coesione.

L'ultimo Dossier pubblicato (2023) riporta interamente le aree d'intervento dell'edizione precedente in quanto rimangono attive le misure avviate l'anno prima. Viene comunque aggiunto uno strumento che rientra nel capitolo «Interventi economici e agevolazioni tariffarie» ossia la dote finanziaria che consiste nell'erogazione di contributi destinati ai giovani che hanno appena avuto oppure adottato un figlio con lo scopo di estinguere i prestiti bancari precedenti alla nascita. Questa misura ha l'obiettivo di sostenere economicamente i giovani per renderli autonomi e per favorire la natalità a livello regionale.

Di seguito viene riportata la ricostruzione cronologica delle politiche familiari (Tabella 2), contraddistinte da un riferimento normativo oppure una deliberazione della Giunta provinciale, che sono state attivate sul territorio trentino.

Tabella 2 – Ricostruzione cronologica delle politiche familiari in Trentino

Politiche familiari in Trentino		
DATA	RIFERIMENTO	CONTENUTO
29-ago-77	L.P. 20	Consultorio per il Singolo, la Coppia e la Famiglia
		I Consulteri Giovani
		I Consulteri
10-ago-78	Art.5 L.P.30	Servizio di mensa scolastica
	Art.7 L.P.30	Buoni libro e testi scolastici
	Art. 8 L.P.30	Assegno di studio per gli iscritti a scuole statali e paritarie in provincia di Trento
04-mag-83	Art.29bis L.184	Attività di informazione e preparazione aspiranti adozione
	Art.34 L.184	Accompagnamento e sostegno alla famiglia adottiva e preadottiva
09-nov-90	Art. 13,14,16 bis L.P. 29	Assegno di studio per gli iscritti a scuole paritarie in provincia di Trento
24-mag-91	Art.23 L.P.9	Borse di studio a favore di studenti residenti in provincia di Trento che si iscrivono a corsi di laurea presso università con sede sul territorio nazionale o all'estero
		Borse di studio, esonero tasse e posto alloggio per studentesse e studenti iscritti all'Università di Trento, all'ISIT, alla Trentino Art Academy, al Conservatorio di musica "F.A. Bonporti", ai corsi di dottorato e alla scuola di specializzazione per le professioni legali
		Contributo per il sostegno agli studi post-diploma per studentesse e studenti iscritti ad un percorso di tipo terziario accademico e non accademico presso università, istituti universitari o istituti superiori di grado universitario, Afam, istituti di alta formazione professionale o istituti tecnici superiori, con sede in Italia o all'estero
12-lug-91	L.P. 14	Affidamento familiare dei minori/ Accoglienza di minori presso famiglie o singoli
		Centri aperti e di aggregazione giovanile
		Centri diurni per minori
31-ago-91	L.P.20	Contributi per cure ortodontiche e protesi dentarie
25-lug-92	Art.4 L.R.7	Contributo regionale per la costituzione della pensione di vecchiaia
	Art. 6-bis L.R.7	Contributo regionale per la costituzione di una pensione complementare
09-lug-93	L.P.16	Tariffa famiglia per il trasporto alunni
10-dic-93	L.P.41	Consigliera di parità
09-set-96	Art.43 L.P.8	Borse di studio per studentesse e studenti che hanno concluso il ciclo unico dei corsi di formazione per operatore socio sanitario (OSS)
		Borse di studio per studentesse e studenti che si iscrivono a corsi di laurea magistrale delle professioni sanitarie o al corso di laurea magistrale a ciclo unico in medicina e chirurgia
08-mar-00	L.53	Iniziative per favorire l'occupazione delle disoccupate madri e delle lavoratrici al rientro dal congedo
		Interventi per favorire il coinvolgimento dei papà nelle attività di cura
		Registro provinciale co-manager
07-dic-00	L.383	Organizzazioni non-profit e volontariato
28-mar-01	L.149	Adozione nazionale ed internazionale
12-mar-02	L.P.14	Servizi 0-3 di conciliazione famiglia e lavoro accreditati per l'erogazione dei "Buoni di servizio o di accompagnamento"
		Nido e micronido - Servizio socio-educativo pubblico
		Tagesmutter - Nido familiare

19-mar-04	Deliberazione GP n.653	Centro risorse pari opportunità virtuale
11-giu-04	Deliberazione GP n.1320	Biglietto famiglia trasporto extraurbano
21-giu-04	Delibera Consiglio n.73	Biglietto famiglia trasporto urbano (Comune di Trento)
23-lug-04	Art.13 L.P. 7	Politiche giovanili
		Piani giovani di ambito
		Piani giovani di zona
		Progetti specifici
		Co-housing
06-ago-04	Deliberazione GP n.1788	Tutela della salute odontoiatrica dei soggetti in condizione di particolare vulnerabilità
		Tutela della salute odontoiatrica nell'età evolutiva
		Urgenze odontoiatriche e tutela della salute odontoiatrica di tutta la popolazione
17-set-04	Deliberazione GP n.2153	Tariffa famiglia musei
24-set-04	Deliberazione GP n.2186	Sportello Famiglia
18-feb-05	Art. 1 L.R. 1	Contributo per la copertura previdenziale dei periodi di assistenza ai figli (età < 3 anni) in regime di lavoro part-time
		Contributo per la copertura previdenziale dei periodi di assistenza ai figli (età < 5 anni) in regime di lavoro part-time
	Art. 3 L.R. 1	Assegno regionale al nucleo familiare
26-apr-05	Deliberazione GP n.755	Buoni di servizio o di accompagnamento
		Indennità integrativa di conciliazione
15-giu-05	Decreto del Presidente della Regione	Contributo regionale per la pensione di vecchiaia
07-nov-05	Art.1 e 3 L.P. 15	Contributo sul canone di affitto
	Art.4 L.P.15	Locazione alloggio pubblico a canone moderato
		Locazione di alloggi a canone sostenibile
29-dic-05	Art.59 L.P.20	Fondo per la valorizzazione e la professionalizzazione dei giovani
10-feb-06	Deliberazione GP n.219	Istituzione del marchio Family in Trentino
13-apr-06	Deliberazione GP n.760	Marchio "Esercizio Amico dei Bambini"
21-giu-06	Delibera Consiglio n.262	Biglietto famiglia trasporto urbano (Comune di Trento)
07-ago-06	Art.72 L.P.5	Assegno di studio per studenti iscritti a scuole statali e paritarie
		Assegno di studio a favore degli studenti frequentanti istituzioni scolastiche e formative provinciali, paritarie e statali
		Concessione di assegni di studio a fronte di specifiche spese scolastiche a carico delle famiglie
		Testi scolastici
		Mensa scolastica
	Art.73 L.P.5	Borse di studio per studenti-atleti
	Art.76 L.P.5	Assegno per la retta scolastica per iscritti a scuole paritarie site in provincia di Trento
15-dic-06	Deliberazione GP n.2661	Istituzione del marchio Fit Family
22-dic-06	Deliberazione GP n.2743	Servizio di supporto per progetti di conciliazione famiglia-lavoro
14-feb-07	L.P.5	SCUP - Servizio civile universale provinciale
		Sportello Giovani
15-feb-07	Deliberazione n.299	Tariffa famiglia musei
14-mar-07	Deliberazione GP n.518	Promozione Accoglienza in Famiglia
		Estate giovani e famiglia
27-lug-07	Art.35 L.P.13	Prestito sull'onore
		Reddito di garanzia
	L.P.13	Mediazione familiare
19-ott-07	L.P.17	Servizi socio-educativi per la prima infanzia
21-dic-07	Deliberazione GP n.2975	Contributi a favore delle imprese per interventi sui regimi d'orario, qualità del lavoro e per facilitare l'utilizzo di congedi per cure parentali e per la formazione
	L.P.23	Progetti di promozione della famiglia
	Art.7 L.P.23	Fondo per la famiglia
28-dic-07	Deliberazione GP n.3171	Orario prolungato nelle scuole dell'infanzia
		Audit Famiglia & Lavoro, Processo di certificazione rivolto alle organizzazioni pubbliche e private
18-gen-08	Deliberazione GP n.51	
09-mag-08	Deliberazione GP n.1194	Tariffa famiglia per il trasporto alunni
23-mag-08	Deliberazione GP n.1280	Anticipazione dell'assegno di mantenimento a tutela dei minori
12-set-08	Art.44 L.P.16	Contributo per l'abbattimento dei costi energetici
	Art.45 L.P.16	Contributi per l'abbattimento oneri finanziari sui mutui

28-mag-09	L.P.6	Contributi agli enti che organizzano soggiorni socio-educativi Colonia marina
17-giu-09	Decreto del Presidente della Regione	Interventi previdenziali a favore delle persone casalinghe
11-giu-10	Deliberazione GP n.1364	Family Audit
19-nov-10	Deliberazione GP n.2577	www.famigliaenuovetecnologie.org
		Giano family - Sicurezza informatica per la famiglia
		Eldy - La navigazione in internet diventa facile
19-dic-10	Deliberazione GP n.2626	Tariffa famiglia musei
23-dic-10	Deliberazione GP n.1600	Trasporti family in provincia di Trento
02-mar-11	Art.6 L.P.1	Contributi alle famiglie numerose per ridurre i costi connessi agli oneri tariffari derivanti dagli usi domestici
	L.P.1	Servizi erogati in forma privata
		Distretti Famiglia
		Estate family
11-mar-11	Deliberazione GP n.417	Buoni di servizio
30-dic-11	Deliberazione GP n.2957	Progetti sui regimi di orario con finalità conciliative
13-gen-12	Deliberazione GP n.16	Ticket sanitario gratuito per famiglie numerose
24-feb-12	Deliberazione GP n.284	Trasporto sui mezzi urbani di bambini in carrozzina/passeggino
18-giu-12	L.P.13	Contributi per progetti ed iniziative di sensibilizzazione sulle pari opportunità
28-giu-12	Deliberazione GP n.1408	Domanda unica
24-lug-12	L.P.15	Assegno di cura
26-mag-14	Deliberazione GP n.807	Garanzia giovani
29-nov-14	Deliberazione GP n.2055	Voucher/Borsa di studio anno scolastico all'estero
16-feb-15	L.P.2	Programma di mobilità all'estero riservato a studenti/studentesse per la frequenza di percorsi full immersion di lingua inglese e tedesca in Europa
13-apr-15	Deliberazione GP n.578	Baby sitter accreditato all'uso dei buoni di servizio
02-nov-15	Deliberazione GP n.1945	Work family progetti sui regimi di orario
07-ott-16	Deliberazione GP n.1765	Borse di studio studenti universitari
18-nov-16	Deliberazione GP n.2031	Tirocini formativi all'estero per giovani neodiplomati, neoqualificati nonché frequentanti percorsi del 4° anno della secondaria superiore (Progetto Plus-Muse&Smart)
29-dic-16	L.P.20	Assegno unico provinciale (AUP)
05-mag-17	Deliberazione GP n.704	Progetti di promozione del benessere familiare ed il sostegno nelle fragilità
05-ott-17	Deliberazione GP n.1586	Borse di studio e posto alloggio per studentesse e studenti iscritti ai corsi di alta formazione professionale
	Deliberazione n.1588	Network family in Italia
20-ott-17	Determinazione del Dirigente dell'Agenzia	Ski family in Trentino
16-nov-17	Deliberazione GP n.1872	EuregioFamilyPass
09-apr-18	Decreto del Presidente della Provincia	Centri socio-educativi territoriali Centro di accoglienza per la prima infanzia Centri di aggregazione territoriale Intervento educativo domiciliare per minori
19-ott-18	Deliberazione GP n.2065	PAC - Contributo per il sostegno agli studi post diploma
19-lug-19	Deliberazione GP n.1093	Coliving: collaborare condividere abitare
04-ott-19	Deliberazione GP n.1512	Voucher culturale per le famiglie
16-gen-20	Deliberazione GP n.75	Sostegno alle lavoratrici autonome e libere professioniste assenti dal lavoro per gravidanza o maternità o per esigenze legate alla crescita dei figli
24-gen-20	Deliberazione GP n.75	Sostegno alla condivisione tra i genitori delle attività di crescita dei figli
		Promozione e incentivazione di progetti per la riorganizzazione degli orari di lavoro volti a favorire la conciliazione vita lavoro e/o la valorizzazione della componente femminile
14-feb-20	Delibera n.197	Borse di studio post-diploma per studenti meritevoli
13-mag-20	Art.25 quater L.P.3	Dote finanziaria giovani e natalità

Fonte: Dossier delle politiche familiari (2006-2023).

Partendo dalle cinque categorie che hanno composto il primo Dossier è stata costruita una legenda che si ampliava con la consultazione delle edizioni successive. Nello specifico vengono riportate tutte le categorie che

contenevano politiche familiari caratterizzate da un riferimento normativo oppure da una deliberazione della Giunta provinciale, per un totale di quattordici sezioni. La Tabella 3 riporta la legenda utilizzata per classificare gli interventi riportati nella Tabella 2. Ciascun colore identifica le aree di competenza di cui fanno parte le misure di intervento elencate nella ricostruzione cronologica nella Tabella 2.

Tabella 3 – Legenda delle categorie per la ricostruzione cronologica delle politiche familiari

LEGENDA
INTERVENTI ECONOMICI
AGEVOLAZIONI TARIFFARIE
SERVIZI DI SOSTEGNO AL NUCLEO FAMILIARE /ACCOGLIENZA FAMILIARE
CONCILIAZIONE FAMIGLIA - LAVORO
SERVIZI PER LA PRIMA INFANZIA
SERVIZI PER BAMBINI E RAGAZZI / SERVIZI PER RAGAZZI E GIOVANI
PUNTI INFORMATIVI / SERVIZI DI SUPPORTO / CONSULENZA E ACCOMPAGNAMENTO ALLA VITA FAMILIARE
INIZIATIVE PROMOZIONALI
PER SAPERNE DI PIÙ
FAMIGLIE E NUOVE TECNOLOGIE
DISTRETTI FAMIGLIA
ASSOCIAZIONISMO E PRIVATO SOCIALE
INIZIATIVE FAMILY
PARI OPPORTUNITÀ E CONTRASTO ALLA VIOLENZA SULLE DONNE

Fonte: Dossier delle politiche familiari (2006-2023).

Per la costruzione della legenda sono stati mantenuti i titoli scelti dall’Agenzia all’interno delle pubblicazioni. Nel caso in cui i nomi delle sezioni siano cambiati da un’edizione all’altra, come segnalato in precedenza, sono stati riportate tutte le diciture.

Per quanto riguarda la codifica delle politiche familiari attuate in Trentino sono stati utilizzati gli indicatori forniti dall’OECD Family Database. Come riportato sul sito ufficiale dell’Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (www.oecd.org), gli indicatori che compongono il database sono stati formulati per l’analisi delle politiche inerenti la famiglia e i figli superando le specificità nazionali e dunque il loro utilizzo si rivela adatto tra i diversi membri dell’Unione Europea e a livello internazionale. Nello specifico ci si è concentrati sulla sezione riguardante le politiche pubbliche per le famiglie e i figli («*Public policies for families and children*») che a sua volta si compone di più parti che entrano sempre più nello specifico per quanto riguarda le misure che gli Stati possono attuare a favore delle famiglie. La prima categoria definita «*general policies for families with children*» è la più ampia in quanto comprende le politiche generali per le famiglie con figli che possono trattare trasferimenti economici alle famiglie, per esempio tramite assegni, oppure servizi alle famiglie e ai giovani oppure ancora esenzioni dal pagamento delle tasse. La seconda parte si focalizza sui congedi relativi ai figli («*child-related leave*») che come affermato dalla definizione dell’OECD possono includere una serie di misure come il congedo di maternità, il congedo di paternità, il congedo parentale e infine il meno usato e spesso non retribuito congedo di cura dei figli. La terza parte, invece, tratta della cura ed educazione per i figli molto piccoli («*formal care and education for very young children*») ossia la spesa pubblica inerente ai servizi educativi e di cura, precedenti alla scuola primaria obbligatoria. Questa tematica viene approfondita nella quarta e ultima parte «*typology of childcare systems*» in cui si approfondiscono le varie tipologie di sistemi di assistenza e cura per l’infanzia poiché risultano differenti a seconda dello Stato preso in considerazione. Per esempio per quanto riguarda l’Italia, per

la fascia d'età dai zero ai tre anni sono presenti servizi di nido e per la fascia dai tre ai sei anni ci sono le scuole dell'infanzia che precedono l'inserimento alle scuole primarie.

Le quattro parti appena descritte si rivelano utili per la codifica delle sezioni che compongono la legenda, in quanto permettono di osservare le aree di competenza coperte dalle politiche familiari messe in atto in Trentino. Le quattordici sezioni che compongono la legenda, infatti, vengono distinte l'una dall'altra anche attraverso l'uso di colori differenti e nel caso in cui le politiche familiari, contenute in una categoria, facciano capo alla stessa area d'interesse vengono rese visivamente unite attraverso lo stesso colore con sfumature più chiare.

Alla prima parte che tratta delle politiche generali a favore delle famiglie con figli appartengono le prime tre sezioni presenti nella legenda ossia interventi economici, agevolazioni tariffarie e servizi di sostegno al nucleo familiare/accoglienza familiare. Le tre sezioni citate riguardano misure di supporto dal punto di vista finanziario, a sostegno del reddito familiare e vengono raggruppate attraverso l'utilizzo del colore azzurro-blu. Le sezioni degli interventi economici e delle agevolazioni tariffarie, per esempio, offrono borse di studio oppure assegni economici a favore degli studenti e delle studentesse rientrando nella categoria più specifica «*public spending on education*» poiché si investe nelle istituzioni scolastiche.

La sezione di colore giallo della conciliazione famiglia-lavoro rientra, invece, nella seconda parte inerente ai congedi per i figli. Questa sezione comprende una serie di misure che favoriscono l'occupazione delle donne che rientrano dopo un congedo, il coinvolgimento dei padri nelle attività di cura e il bilanciamento dei carichi familiari nella coppia. Nella categoria della conciliazione famiglia-lavoro si trova, inoltre, la certificazione Family Audit in quanto strumento che promuove iniziative di questo tipo all'interno delle organizzazioni, creando un legame più stretto tra l'azienda e le famiglie coinvolte come lavoratori e lavoratrici.

Le categorie terza e quarta proposte dall'OECD, riguardante l'educazione e le strutture di cura dei più piccoli, si rifanno alle categorie evidenziate dal colore verde nella legenda, rispettivamente dei servizi per la prima infanzia e dei servizi per bambini e ragazzi/servizi per ragazzi e giovani. All'interno di queste categorie si trovano per l'appunto le indicazioni dei centri educativi e servizi di nido presenti sul territorio trentino, con l'aggiunta dei servizi e opportunità dedicate anche ai giovani di età superiore.

Gli indicatori forniti dall'OECD sono stati utili per l'analisi delle politiche presenti sul territorio e per osservare in che modo lo Stato può intervenire sul proprio territorio a favore delle famiglie con figli non solo a livello economico ma anche attraverso altri interventi che si traducono in misure di flessibilità nell'ambiente lavorativo e l'offerta di servizi che rispondano alle esigenze dei bambini fin dalla tenera età.

Le categorie presenti nella legenda proseguono con un gruppo, definito dal colore arancione-dorato, che include i servizi di supporto, le iniziative promozionali, per saperne di più e famiglie e nuove tecnologie. Le quattro categorie appena citate possono essere legate una con l'altra in quanto danno la possibilità ai destinatari delle politiche, in particolare le famiglie, di essere informate rispetto alle opportunità presenti sul territorio. Le politiche familiari che sono rappresentate da queste sezioni fanno parte, dunque, dell'ambito comunicativo che può riguardare interventi diretti come lo Sportello famiglia e i consultori che permettono di usufruire di un confronto e supporto in prima persona oppure di misure indirette come le piattaforme informatiche che possono dare accesso alle famiglie di usufruire di determinati servizi oppure di informarsi rispetto alle iniziative ancora attive sul territorio. Un altro tipo di strumento comunicativo è rappresentato dai marchi famiglia che permettono ai cittadini e alle cittadine di riconoscere i luoghi e le organizzazioni che aderiscono a certi standard e che quindi possono essere definiti *family-friendly*.

Contrassegnate dal colore viola, invece, sono le tre categorie dei distretti famiglia, dell'associazionismo e privato sociale e delle iniziative family. All'interno di queste categorie si trovano delle politiche familiari che hanno lo scopo di creare una rete coesa sul territorio e di estendere il raggio d'azione delle politiche stesse. In particolare si fa riferimento al network che si crea tra le organizzazioni con l'intento di formare un distretto in cui le famiglie si sentono supportate e valorizzate, alle associazioni presenti sul territorio che possono dare assistenza e creare momenti di confronto e infine alle iniziative che mettono in comunicazione le famiglie stesse attraverso attività a loro dedicate.

Infine la legenda si chiude con la sezione più recente, dal colore rosso, delle pari opportunità e contrasto alla violenza sulle donne in cui viene riportata la presenza di progetti di sensibilizzazione a tale scopo.

3.1.2 Analisi dei dati

La codifica delle categorie che contengono al loro interno le misure specifiche intraprese a favore delle famiglie trentine, riportate nella Tabella 2, mette in evidenza quali siano le molteplici aree di competenza delle stesse. Nello specifico sono emersi interventi di tipo economico che venivano implementati attraverso diversi strumenti come assegni, borse di studio, tariffe ridotte, voucher e contributi. Una tematica sempre più discussa è quella della conciliazione famiglia-lavoro che ha l'obiettivo di permettere alle coppie di lavoratori e lavoratrici di ottenere un bilanciamento tra l'attività lavorativa, fondamentale come fonte di reddito, e le attività familiari e di cura che contribuiscono al benessere psicofisico delle persone. All'interno di questa categoria si integra la certificazione Family Audit in quanto rappresentativa di uno degli interventi che, in questo caso, può essere messo in atto dalle organizzazioni a favore dei propri dipendenti con delle ricadute positive per l'azienda. Un'altra area di intervento delle politiche familiari è quella dei servizi per l'infanzia e per i giovani che costituiscono il futuro tessuto sociale e che va sostenuto fin dal primo inserimento nella società. Un ambito di particolare rilievo è quello comunicativo in quanto risulta fondamentale promuovere le politiche familiari del territorio con lo scopo di soddisfare i bisogni e le esigenze per cui sono state progettate. La comunicazione delle misure presenti viene effettuata tramite diversi strumenti che vanno dai luoghi d'incontro e di confronto, alle piattaforme digitali e all'utilizzo dei marchi che contraddistinguono gli enti virtuosi in materia di accoglienza e valorizzazione delle famiglie. Infine dall'analisi emerge anche la presenza di iniziative di tipo collettivo, come i distretti, che hanno lo scopo di creare rete e coesione sul territorio e di ampliare l'utilizzo sinergico di più politiche familiari per poter ottenere un risultato più efficace e duraturo nel tempo.

L'utilizzo di colori differenti che segnalano le aree di intervento delle politiche familiari può essere utile anche per osservare visivamente quale sia l'area di competenza particolarmente ricca di interventi da parte della regione.

Nello specifico la ricostruzione cronologica riporta un totale di 128 politiche familiari attive sul territorio trentino. Si contano 69 interventi di tipo economico (54%), 18 misure di conciliazione famiglia-lavoro (14%), 22 servizi dedicati alla prima infanzia e ai giovani (17,1%), 13 interventi di tipo informativo e di promozione (10,1%), 5 misure relative alle iniziative family e all'associazionismo (4%) e infine un intervento per quanto riguarda la categoria delle pari opportunità (0,8%). È opportuno ricordare che nella ricostruzione sono state selezionate unicamente le misure stabilite attraverso una deliberazione della Giunta provinciale oppure una legge provinciale, dunque i Dossier forniscono un numero maggiore di iniziative a favore della famiglia. In merito alle iniziative family non contrassegnate da un riferimento temporale, per esempio, sono presenti numerosi eventi come il Festival della famiglia e il Meeting dei Distretti Family o progetti come le passeggiate a misura di famiglia o l'installazione di casette per la cura dei figli (*Baby Little Home*) nei luoghi pubblici.

Per quanto riguarda le aree di competenza, si può notare la presenza preponderante di misure a favore della famiglia dal punto di vista economico, messe in evidenza dal colore azzurro-blu. Queste ultime costituiscono più della metà (53%) del totale delle politiche familiari presenti in Trentino. Ciò può essere dovuto anche alla necessità da parte delle amministrazioni di riportare per iscritto tramite un riferimento i requisiti e criteri di accesso a determinate agevolazioni per monitorarne l'utilizzo corretto. Il sostegno economico da parte della Provincia Autonoma di Trento viene erogato tramite diversi strumenti e con target differenti. A favore di studenti e studentesse, per esempio, si possono trovare buoni per l'acquisto dei libri scolastici, assegni allo studio, borse di studio per l'iscrizione all'università e soggiorni studio all'estero oppure contributi post-diploma. Allo stesso tempo sono presenti agevolazioni (19 interventi su 69) per quanto riguarda l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico, le mense scolastiche e gli alloggi. La riduzione delle tariffe riguarda, inoltre, i servizi destinati alle famiglie come i musei. Altre tipologie di interventi economici (26 interventi su 69) sono i contributi erogati per le spese quotidiane e che pesano sulle famiglie come i costi energetici, i mutui e i costi legati a servizi per la salute.

È interessante osservare che nella ricostruzione cronologica dagli anni 2004 al 2007 vengono riportate un gran numero di interventi rispetto agli altri anni in termini di leggi provinciali e deliberazioni della Giunta provinciale. Ciò si può collegare alla pubblicazione del Piano di interventi (2004) che segnalava la necessità di implementare una serie di misure volte al sostegno più mirato nei confronti delle famiglie. Nel 2004 si contano sei deliberazioni della Giunta provinciale inerenti a misure di tipo economico e informativo e la legge provinciale n.7 che all'articolo 13 introduce una serie di politiche a favore dei giovani. In particolare nel 2007 vengono emanate le leggi provinciali 5, 13, 17 e 23 che intervengono a livello economico per esempio con il prestito sull'onore e il reddito di garanzia ma anche a livello sociale trattando la gestione del servizio civile e dei progetti promozionali per le famiglie.

Tra le politiche familiari che vengono inserite nella ricostruzione cronologica si registrano le misure di conciliazione vita e lavoro (14%) che si rivelano essere sempre più necessarie per rispondere alle esigenze delle famiglie. Una di queste è rappresentata dalla certificazione per le organizzazioni Family Audit che funge da strumento per poter garantire misure a favore dei propri lavoratori e lavoratrici nel bilanciamento tra attività lavorativa e carichi familiari. Come riportato nell'analisi di impatto «Family Audit: la certificazione familiare aziendale» (2014), l'obiettivo è quello di creare un welfare aziendale che sia *family-friendly* ossia che permetta ai dipendenti di un'organizzazione di poter svolgere la propria attività lavorativa e allo stesso tempo essere in grado di occuparsi della vita familiare. Risulta chiaro, dunque, che la dimensione lavorativa e la dimensione familiare si intersecano fra loro quotidianamente e per questo è necessario che questa intersezione si trasformi in un intreccio coeso, in cui le persone si sentono supportate e per questo soddisfatte della propria situazione. A tal proposito, Malfer (2014) afferma che non è più possibile considerare la conciliazione vita e lavoro come una tematica legata solamente all'ambito aziendale ma è necessario posizionarla all'interno di un quadro più ampio di politiche attivabili sul territorio, come le politiche familiari, in quanto incide sia a livello personale, sia sul soggetto collettivo della famiglia e in generale sulla società. La presenza di misure di flessibilità e di servizi utili alle famiglie, infatti, hanno delle conseguenze sui tassi di fecondità e sulla partecipazione al mercato del lavoro, soprattutto per quanto riguarda l'occupazione femminile.

La ricostruzione cronologica delle politiche familiari si è resa utile per osservare come il territorio trentino abbia ampliato l'offerta di prestazioni e servizi che vadano a soddisfare i nuovi bisogni e che tutelino le famiglie dai «nuovi rischi sociali». Le famiglie, infatti, richiedono un'attenzione particolare dovuta al fatto che si compongono di un bacino d'utenza variegato. È necessario considerare le esigenze dei genitori che si occupano della prole e che possono svolgere una o più attività lavorative, dei figli dall'infanzia fino all'adolescenza e della parentela anziana che può richiedere assistenza specifica.

CONCLUSIONI

Il presente lavoro si è concentrato sulla certificazione Family Audit e sulle politiche familiari che sono state attuate nell'ultimo ventennio nella regione Trentino Alto Adige sia dalle istituzioni pubbliche che da enti privati. Gli interventi che sono stati esaminati sono stati messi a confronto con il contesto italiano e si è osservato il loro impatto nello sviluppo del welfare aziendale regionale e nazionale. Lo scopo dell'elaborato è stato quello di studiare il ruolo sempre più rilevante assunto dagli interventi a favore delle famiglie a livello politico per la definizione del welfare aziendale e nello specifico analizzare le tipologie di misure presenti sul territorio trentino.

A tal proposito è stata fornita inizialmente una panoramica riguardante la definizione e la storia del welfare aziendale in Trentino e in Italia facendo riferimento anche al concetto più ampio di welfare state. Successivamente sono state ripercorse le tappe più rilevanti che hanno costituito la definizione delle politiche familiari a livello legislativo nella Provincia Autonoma di Trento. Una di queste è stata la nascita della certificazione Family Audit a cui possono accedere volontariamente tutte le organizzazioni del territorio nazionale che sono intenzionate a raggiungere determinati standard di qualità e di conciliazione vita-lavoro per i propri dipendenti. Il percorso di certificazione implementato a livello sperimentale in Trentino, nel 2008, è stato perfezionato negli anni ed è tuttora attivo sul territorio a dimostrazione dell'interesse continuo da parte delle imprese verso queste tematiche. Come affermato da Malfer, Cittadino *et al.* (2014), le imprese riconoscono sempre più il ruolo strategico svolto dalle risorse umane occupate al loro interno. Il clima aziendale e il benessere delle persone incidono sul livello di produttività e sulla possibilità di successo delle aziende. Si rende, dunque, necessario ascoltare le loro esigenze, valorizzare le loro competenze e soprattutto trovare delle soluzioni adeguate nel caso in cui emergano bisogni specifici oppure difficoltà alla resa della loro performance lavorativa. In particolare si rilevano più frequentemente delle criticità in termini di conciliazione tra vita privata, familiare e vita lavorativa. In risposta a questi bisogni, le aziende rispondono attuando diverse misure. Queste ultime possono essere di tipo economico come agevolazioni per strutture dell'infanzia o servizi di cura, oppure misure di flessibilità oraria, per esempio di entrata e uscita, banca delle ore, smartworking oppure ancora attraverso la proposta di iniziative a cui possono partecipare i figli dei dipendenti. Questi accorgimenti permettono di ridurre l'assenteismo e il turn-over, di migliorare la qualità del lavoro e la gestione dei carichi di cura e generare un'atmosfera di fiducia all'interno del contesto aziendale. I piani di welfare aziendale risultano, dunque, fondamentali non solo per le imprese di grandi dimensioni ma anche per le realtà aziendali più piccole che promuovono un certo tipo di cultura e livello di benessere per i propri dipendenti e desiderano rendere attrattivo il proprio contesto a nuove risorse.

La varietà di misure che le aziende possono scegliere di implementare si osserva anche nella definizione delle politiche familiari. A tal proposito, il terzo capitolo propone una ricostruzione cronologica degli interventi che hanno caratterizzato il territorio trentino dal 2006 fino al 2023 grazie alla consultazione dei «Dossier delle politiche familiari» pubblicati dalla Provincia Autonoma di Trento in collaborazione con l'Agenzia per la coesione sociale. Quest'ultima ha la funzione di mettere in atto le misure di promozione del benessere familiare sancite a livello legislativo e amministrativo per assicurare servizi e prestazioni alle famiglie trentine. Per raggiungere tale scopo vengono pubblicati i Dossier ossia uno strumento informativo utile a diffondere la conoscenza delle opportunità economiche, sociali e culturali a favore delle famiglie. Sono state consultate tutte e sette le edizioni per poter ricostruire un quadro cronologico che mostrasse visivamente la totalità delle politiche familiari presenti in Trentino.

La ricostruzione si compone di 128 interventi a favore delle famiglie che sono stati selezionati nel caso in cui presentino un riferimento normativo, per esempio una legge provinciale, oppure una delibera della Giunta

provinciale. L'analisi dei dati raccolti è stata svolta suddividendo le politiche familiari a seconda dell'area di competenza di cui si occupavano. Con questo intento è stata elaborata una legenda costituita dalle categorie originali dei Dossier e distinte attraverso l'uso di colori diversi per poter osservare quali siano le aree maggiormente considerate. La codifica dei dati, inoltre, è stata eseguita tramite l'utilizzo degli indicatori del Family Database dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE). In particolare sono stati considerati gli indicatori specifici relativi alle politiche pubbliche per le famiglie e i figli che si compongono di quattro sotto-categorie: *General policies for families and children*, *Child-related leave*, *Formal care and education for very young children* e *Typology of childcare systems*. All'interno delle categorie citate si possono collocare gli interventi, segnalati dalla legenda, di tipo economico, le misure di conciliazione famiglia-lavoro e i servizi per la prima infanzia e per i giovani. L'analisi ha fatto emergere sei aree di interesse attraverso cui si possono distinguere le politiche familiari presenti in regione: interventi e agevolazioni economiche, conciliazione famiglia-lavoro, servizi per l'infanzia e giovani, servizi informativi e promozionali, iniziative family e di associazionismo sociale e pari opportunità. L'area di interesse che presenta il maggior numero di interventi (53%) risulta essere quella comprendente interventi economici, agevolazioni tariffarie e servizi di sostegno al nucleo familiare, seguita dalla categoria inerente i servizi per l'infanzia e i giovani (17,1%). È opportuno inoltre osservare che all'interno della categoria conciliazione famiglia-lavoro si trova la procedura per ottenere la certificazione Family Audit dimostrando come essa si inserisca all'interno del sistema complesso di politiche familiari del territorio trentino.

L'elaborato ha posto l'attenzione sul ruolo della famiglia nella definizione delle politiche familiari e nello sviluppo dei piani di welfare aziendale. La prospettiva rispetto a questo soggetto è infatti cambiata negli anni passando da un supporto pubblico di stampo assistenzialistico alla messa in pratica di una serie di misure, anche private, che possano rispondere a esigenze familiari non solo di tipo economico. L'analisi dei dati mostra che il sostegno al reddito familiare rimane attualmente l'intervento più considerevole, tuttavia si inserisce in un sistema complesso di iniziative di tipo sociale, culturale e promozionale. Le famiglie si occupano dei propri componenti come figli e parenti anziani ma allo stesso tempo dimostrano di essere un soggetto attivo all'interno della società e dell'economia. Si mostra dunque fondamentale fornire un ampio raggio di misure che non solo rispondano a bisogni concreti ed economici ma che diano la possibilità alle famiglie di generare benessere sul territorio. Quest'ultimo aspetto è emerso anche con la definizione di Distretto del territorio trentino in quanto punta a rispondere alle esigenze dei propri cittadini e cittadine in ottica collaborativa tra le istituzioni pubbliche, le organizzazioni private e le associazioni sociali.

In conclusione si può affermare che il ruolo svolto dalle politiche familiari e dalla certificazione Family Audit per lo sviluppo del welfare aziendale trentino e nazionale è molteplice. In particolare le politiche familiari comprendenti lo standard Family Audit hanno incentivato le aziende a strutturare piani di welfare aziendali in linea con i bisogni attuali di lavoratori e lavoratrici, diversificati in termini di offerta di servizi e di destinatari che ne possono usufruire, monitorati e costanti grazie a strumenti come la certificazione e volti a creare collaborazioni con altri soggetti del territorio al di là dell'azienda.

Tramite un sistema complesso di politiche dedicate alla famiglia si cerca, dunque, di soddisfare gli attuali bisogni sociali senza mettere le persone nella condizione di vivere la sfera lavorativa sotto pressione oppure dover rinunciare al lavoro. Inoltre le politiche familiari caratterizzate da un ampio raggio d'azione portano le aziende a ragionare in maniera più estesa rispetto ai servizi di welfare che possono offrire, ricoprendo nuove aree di interesse come il tempo libero e il benessere psico-fisico e allo stesso tempo includendo nuovi destinatari come i figli e la parentela anziana. In linea con questi principi si fonda la certificazione Family Audit che all'interno del welfare aziendale ha avuto la funzione di assicurare alla comunità determinati standard di qualità e di garantire

gli stessi nel tempo. In aggiunta a ciò la presenza della certificazione ha incentivato le aziende del territorio a riflettere maggiormente in merito alle tematiche di conciliazione famiglia-lavoro e ha favorito la creazione di una rete tra le aziende certificate che promuove misure a favore del benessere delle persone. Le politiche familiari e la certificazione Family Audit contribuiscono, inoltre, a diffondere un'idea di welfare community che rende i confini tra famiglie, aziende e territorio meno marcati favorendo la comunicazione di esigenze e opportunità con il comune obiettivo di creare una rete efficace e stabile di interventi e servizi.

BIBLIOGRAFIA

- Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili e Adele Gerardi (2017). *Family Audit Storie di aziende family friendly. Esperienze di benessere familiare in 10 aziende*. GreenTrenDesign Factory.
- Arletti, L. (2018), *Dal welfare aziendale al welfare territoriale. Fare rete tra imprese per un nuovo modello di welfare* (No. 2). Working Paper-2WEL Gli annali-Percorsi di Secondo Welfare-Centro di Ricerca Luigi Einaudi.
- Briggs, A. (1961), The Welfare State in Historical Perspective. *European Journal of Sociology / Archives Européennes de Sociologie / Europäisches Archiv Für Soziologie*, 2(2), 221–258. <http://www.jstor.org/stable/23987939>.
- Ciarini, A. e Lucciarini S. (2015), *Il welfare aziendale in Italia*. In *Sociologia del lavoro*: 139, 3. Milano: Franco Angeli. Permalink: <http://digital.casalini.it/10.3280/SL2015-139004>. <https://doi.org/10.3280/SL2015-139004>.
- Esping-Andersen, G. (2009), *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles: Adapting Welfare States to Women's New Role*, Cambridge, Polity Press.
- Ferrera, M. (a cura di) (2019). *Le politiche sociali*, terza edizione, Bologna, Il Mulino.
- Ferrera, M. (2013), *Secondo welfare: perché? Una introduzione*, in Maino e Ferrera (a cura di) (2013), pp.1-7.
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat (2023a), *Il quadro demografico*, in Rapporto annuale 2023 la situazione del Paese, Roma, pp.32-34.
- Istituto Nazionale di Statistica – Istat (2023b), *Indicatori demografici anno 2022*, Statistiche report, pp.1-10, disponibile all'URL: <https://www.istat.it/it/files/2023/04/indicatori-anno-2022.pdf> (visitato 07/09/23).
- Macchioni, E. (2017), *Il family audit nelle imprese trentine: una survey sui benefici prodotti da una politica locale di conciliazione famiglia-lavoro*, in *Autonomie Locali e Servizi Sociali*, fascicolo 1, Bologna, Il Mulino.
- Maino, F. e Ferrera, M. (a cura di) (2013), *Primo rapporto sul secondo welfare in Italia 2013*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi.
- Maino, F. (2013), *Tra i nuovi bisogni e vincoli di bilancio: protagonisti, risorse e innovazione sociale*, in Maino e Ferrera (a cura di) (2013), pp. 1-30.
- Maino, F., Razetti, F., e Santoni, V. (2019). *Welfare aziendale, contrattazione e premi di risultato*. *T. Treu (a cura di), XXI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva*, CNEL, 377-394.
- Maino F. (2021) (a cura di), *Il ritorno dello Stato sociale? Mercato, Terzo Settore e comunità oltre la pandemia. Quinto Rapporto sul secondo welfare*, Torino, Giappichelli.
- Malfer, L., Cittadino, C., Franch, M. e Prandini, R. (a cura di) (2014), *Family Audit: la certificazione familiare aziendale, Analisi di impatto*, Milano, FrancoAngeli.
- Mallone, G. (2013), *Imprese e lavoratori: il welfare aziendale e quello contrattuale*, in Maino e Ferrera (a cura di) (2013), pp. 1-33.
- Marzani, P., Poggio, B. e Vitali, A. (2022). *Il Family Audit Index*. Rapporto di Ricerca, Università degli Studi di Trento.
- Pavolini, E. (2013), *L'Italia e le politiche per le famiglie fra immobilismo nazionale e dinamismo locale*, Collana Paper di ricerca della Fondazione Ermanno Gorrieri per gli studi sociali.

Pavolini, E., Ascoli, U. e Mirabile, M. L. (2013), *Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia*, Bologna, Il Mulino.

Pierson P. (2001), *The New Politics of the Welfare State*, Oxford, Oxford University Press.

Poggio, B. e Carreri, A. (2023 in corso di stampa). *Welfare aziendale e conciliazione in università: il caso dell'Ateneo di Trento*. In 'In Genitori al nido: L'esperienza del nido aziendale dell'Università di Trento' di Vitali, A. (Ed), Trento: ViTrend.

Polanyi, K. (1944), *The Great Transformation: Economic and Political Origins of Our Time*, New York, Rinehart; trad. it. *La grande trasformazione*, Torino, Einaudi, 1974.

Ranci, C. e Pavolini E. (2015), *Le politiche di welfare*, Bologna, Il Mulino.

Santoni, V. (2017), *Welfare aziendale e provider prima e dopo le Leggi di Stabilità*, in F. Maino e M. Ferrera (a cura di) (2017), *Terzo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2017*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, pp. 91-118.

Titmuss, R. (1958), *Essays on the Welfare State*, London, Allen and Unwin; trad. it. *Saggi sul «welfare state»*, Roma, Edizioni Lavoro, 1986.

Viganò, F. e Lallo, C. (2020), *Il paradosso del non uso delle misure di conciliazione famiglia-lavoro. Uno studio empirico italiano*, in Polis, Ricerche e studi su società e politica, 2, pp. 363-390, doi: 10.1424/97777.

Viganò, F., Macchioni, E., e Lallo, C. (2022), *La conciliazione famiglia-lavoro come nuovo rischio sociale secondo una prospettiva di genere. Un'analisi quantitativa nel settore elettrico italiano*, in Autonomie locali e servizi sociali, Quadrimestrale di studi e ricerche sul welfare, 1, pp. 67-91, doi: 10.1447/104029.

SITOGRAFIA

Ansa.it (2017), *Nasce #WelfareTrentino, impresa in rete*, in Percorsi di secondo welfare, Privati, Aziende, 10 febbraio, disponibile all'URL: <https://www.secondowelfare.it/privati/aziende/nasce-welfaretrentino-imprese-in-rete/> (visitato il 28/08/23).

Audit Famiglia & Lavoro Processo di certificazione rivolto alle organizzazioni pubbliche e private. Trentinosociale.it, disponibile all'URL: <http://www.test.trentinosociale.it/index.php/Servizi-ai-cittadini/Guida-ai-servizi/per-destinatari/Famiglia/Conciliare-famiglia-e-lavoro/Audit-Famiglia-Lavoro-Processo-di-certificazione-rivolto-alle-organizzazioni-pubbliche-e-private> (visitato il 28/07/23).

Certificazione Family Audit. Agenzia per la Coesione sociale. Disponibile all'URL: <https://www.trentinofamiglia.it/Politiche-familiari/Conciliazione-famiglia-lavoro/Certificazione-Family-Audit> (visitato il 28/07/23).

Definizione Welfare state, Treccani Enciclopedia online, disponibile all'URL: <https://www.treccani.it/enciclopedia/welfare-state> (visitato il 27/09/23).

Dipartimento per le politiche della famiglia (2022), *Family act approvato in via definitiva*. Disponibile all'URL: <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/comunicazione/notizie/family-act-approvato-in-via-definitiva/> (visitato il 02/09/23).

Dipartimento per le politiche della famiglia (2022), Cosa prevede la legge 32/2022, disponibile all'URL: <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/analisi-e-valutazione/politiche-interventi-progetti/riforma-delle-politiche-della-famiglia-family-act/cosa-prevede-la-legge-322022/> (visitato il 02/09/23).

Family Audit: ecco come migliorare la qualità di vita in azienda (giugno 2018). Il Trentino, quotidiano online della Provincia Autonoma di Trento. Disponibile all'URL: <https://www.ufficiostampa.provincia.tn.it/Comunicati/Family-Audit-ecco-come-migliorare-la-qualita-di-vita-in-azienda> (visitato il 28/07/23).

Gemeinnützige Hertie-Stiftung. Berufundfamilie. Disponibile all'URL: <https://www.berufundfamilie.de/wir-uber-uns/hertie-stiftung> (visitato il 28/07/23).

Maino, F. e Razetti, F. (2018), Rete #WelfareTrentino, motore di benessere e sviluppo locale, in Percorsi di secondo welfare, Parti sociali, Associazioni datoriali, 20 ottobre, disponibile all'URL: <https://www.secondowelfare.it/parti-sociali/associazioni-datoriali/rete-welfare-trentino-motore-di-benessere-e-sviluppo-locale/> (visitato il 28/08/23).

Negri, V. (2018) I Distretti famiglia della Provincia autonoma di Trento: una visione d'insieme, In Governi locali/Enti locali, Percorsi di secondo welfare, 5 marzo, disponibile all'URL: <https://www.secondowelfare.it/governi-locali/enti-locali/i-distretti-famiglia-della-provincia-autonoma-di-trento-una-visione-dinsieme/> (visitato 05/09/23).

OECD Family Database in OECD Better Policies for Better Lives, disponibile all'URL: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> (visitato 16/09/23).

Percorsi di secondo welfare, definizione di welfare aziendale, 2023, disponibile all'URL: <https://www.secondowelfare.it/tag/welfare-aziendale/#:~:text=Che%20cos%27%C3%A8%20il%20welfare,dipendenti%20e%20dei%20loro%20familiari> (visitato il 28/08/23).

Redazione di Percorsi di secondo welfare (2017), Una joint venture per il welfare aziendale: Rete #Welfare Alto Adige/Südtirol, in Percorsi di secondo welfare, Privati, Aziende, 27 novembre, disponibile all'URL: <https://www.secondowelfare.it/privati/aziende/una-joint-venture-per-il-welfare-aziendale-rete-welfare-alto-adigesdtirol/> (visitato il 28/08/23).

Sezione Comune amico della famiglia, in Trentino famiglia, disponibile all'URL: <https://www.trentinofamiglia.it/News-eventi/News/Comune-amico-della-famiglia> (visitato 06/09/23).

Sezione Comunicazione (2009), *I servizi per la famiglia in Trentino*, in Associazione Nazionale Famiglie Numerose, 18 dicembre, disponibile all'URL: <https://www.famiglienumerose.org/i-servizi-per-la-famiglia-in-trentino/> (visitato 05/09/23).

Sezione Distretti famiglia, in Politiche familiari, Trentino Famiglia, Agenzia per la coesione sociale, disponibile all'URL: <https://www.trentinofamiglia.it/Politiche-familiari/Distretti-famiglia> (visitato 05/09/23).

Sezione Distretto famiglia dell'educazione, in Politiche sociali e abitative, Comune di Trento, disponibile all'URL: <https://www.comune.trento.it/Aree-tematiche/Politiche-sociali-e-abitative/Famiglia-e-bambini/Iniziative/Distretto-famiglia-dell-educazione> (visitato 06/09/23).

Sezione EuregioFamilyPass, in Interventi economici e agevolazioni tariffarie, Politiche familiari, Trentino famiglia, disponibile all'URL: <https://www.trentinofamiglia.it/Politiche-familiari/Interventi-economici-e-agevolazioni-tariffarie/EuregioFamilyPass> (visitato 06/09/23).

Sezione Family Audit. Dipartimento per le politiche della famiglia. Disponibile all'URL: <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/family-audit/informativa/> (visitato il 28/07/23).

Sezione Storia, in Chi siamo, Trentino Famiglia. Agenzia per la coesione sociale, Provincia Autonoma di Trento. Disponibile all'URL: <https://www.trentinofamiglia.it/Chi-siamo/Storia> (visitato il 28/07/23).

Ufficio Family Audit. Strutture organizzative. Provincia Autonoma di Trento. Disponibile all'URL: <https://www.provincia.tn.it/Amministrazione/Strutture-organizzative/Ufficio-Family-Audit> (visitato il 28/07/23).

Sezione Network Family in Italia, in Iniziative Family, Politiche familiari, Trentino Famiglia, disponibile all'URL: <https://www.trentinofamiglia.it/Politiche-familiari/Iniziative-family/Network-Family-in-Italia> (visitato 06/09/23).

RIFERIMENTI E NORMATIVE

Provincia Autonoma di Trento (2009). Progetto Speciale, Coordinamento politiche familiari e di sostegno alla natalità. *Audit Famiglia & Lavoro. Linee guida per l'attuazione dell'Audit Famiglia & Lavoro in Trentino. Progetto sperimentale di implementazione dell'Audit Famiglia & Lavoro in 18 organizzazioni trentine*. Collana TRENTOFAMIGLIA n. 3.1. URL: <https://www.trentinofamiglia.it/Documentazione/Pubblicazioni/3.1-Audit-Famiglia-Lavoro> (visitato il 28/07/23).

Deliberazione G.P. n.1364 del 11 giugno 2010. Linee guida per la conciliazione famiglia e lavoro delle organizzazioni pubbliche e private. Approvazione dello standard Family Audit.

Deliberazione G.P. n.2082 del 24 novembre 2016. Approvazione Linee guida dello standard Family Audit.

Deliberazione G.P. n.955 del 15 giugno 2018. Valutazione d'impatto familiare della prima sperimentazione nazionale dello standard Family Audit.

Deliberazione G.P. n.1476 del 3 settembre 2021. Piano strategico per la promozione del lavoro agile in provincia di Trento. Progetto "Dal lavoro agile al distretto Trentino intelligente".

Deliberazione G.P. n.1152 del 24 giugno 2022. Inserimento nel sistema informativo del circuito camerale della certificazione Family Audit.

Deliberazione G.P. n.121 del 31 gennaio 2023.

Giunta della Provincia Autonoma di Trento (2008). *Dossier Politiche Familiari*. Collana infosociale 34. Seconda edizione. URL: <https://www.trentinofamiglia.it/Documentazione/Pubblicazioni/Dossier-politiche-familiari> (visitato il 28/07/23).

Legge Provinciale 13/2007, Politiche sociali nella provincia di Trento, 27 luglio, disponibile all'URL: https://www.consiglio.provincia.tn.it/_layouts/15/dispatcher/doc_dispatcher.aspx?app=clex&at_id=16732 (visitato 06/09/23).

Legge Provinciale 1/2011, Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità, 2 marzo, disponibile online: <https://www.consiglio.provincia.tn.it/leggi-e-archivi/codice-provinciale/Pages/legge.aspx?uid=22329> (visitato il 28/07/23).

Osservatorio Nazionale sulla famiglia (2022), *Piano Nazionale per la famiglia*, Dipartimento per le politiche della famiglia, Centro Nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza, Istituto degli Innocenti.

Provincia Autonoma di Trento (2004). Commissione nominata dalla Giunta Provinciale. *Piano di interventi in materia di politiche familiari*.

Provincia Autonoma di Trento, Progetto Speciale Coordinamento politiche familiari (2009), *Libro bianco sulle politiche familiari e per la natalità. La famiglia risorsa del territorio*. Trentino Amico della famiglia. Collana TRENTINOFAMIGLIA 2.1.

Provincia Autonoma di Trento. Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili (2012). *Dossier Politiche Familiari*. Collana TRENTINOFAMIGLIA 4.7. Terza edizione. URL: <https://www.trentinofamiglia.it/Documentazione/Pubblicazioni/Dossier-politiche-familiari2> (visitato il 28/07/23).

Provincia Autonoma di Trento e Sottosegretario di Stato al Lavoro e alle Politiche sociali (2014). Protocollo d'intesa per la promozione a livello nazionale del "Family Audit". URL: https://famiglia.governo.it/media/1136/i-protocollo_intesa_family_audit_nazionale.pdf (visitato il 28/07/23).

Provincia Autonoma di Trento e Sottosegretario di Stato al Lavoro e alle Politiche sociali (2014). Protocollo d'intesa per il potenziamento della promozione del "Family Audit" a livello nazionale. URL: https://famiglia.governo.it/media/1129/ii-protocollo-stato-pat_2014.pdf (visitato il 28/07/23).

Provincia Autonoma di Trento. Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili (2016). *Dossier Politiche Familiari, dieci anni di informazione dedicata alle famiglie*. Collana TRENTINOFAMIGLIA 4.12. URL: <https://www.trentinofamiglia.it/Documentazione/Pubblicazioni/Dossier-politiche-familiari3> (visitato il 28/07/23).

Provincia Autonoma di Trento. Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili (2018). *Marchi Famiglia. Manuale d'uso del marchio*. URL: <https://www.trentinofamiglia.it/Documentazione/Manuale-d-uso-del-marchio/Manuale-d-uso-del-marchio-Family-Audit> (visitato il 28/07/23).

Provincia Autonoma di Trento (2019), *Piano strategico straordinario a favore della famiglia e della natalità per contrastare il calo demografico*, Art.8bis – Legge provinciale 1/2011 sul benessere familiare, Agenzia per la famiglia, natalità e politiche giovanili, Collana TRENTINOFAMIGLIA 2.18.

Provincia Autonoma di Trento. Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili (2020/21). *Dossier delle politiche familiari*. Collana TRENTINOFAMIGLIA 4.14. URL: <https://www.trentinofamiglia.it/Documentazione/Pubblicazioni/4.14-Dossier-Politiche-Familiari.-Anno-2020-21> (visitato il 28/07/23).

Provincia Autonoma di Trento. Agenzia per la coesione sociale (2022). *Family Audit Stato di attuazione 2021*. Collana TRENTINOFAMIGLIA 3.31.

Provincia Autonoma di Trento. Agenzia per la coesione sociale (2022). *Dossier delle politiche per la famiglia, i giovani, le pari opportunità*. Collana TRENTINOFAMIGLIA 4.19. URL: <https://www.trentinofamiglia.it/Documentazione/Pubblicazioni/4.19-Dossier-delle-politiche-per-la-famiglia-i-giovani-le-pari-opportunita-anno-2022> (visitato il 28/07/23).

Provincia Autonoma di Trento, Agenzia per la coesione sociale (2023), *Legge provinciale n.1 del 2 marzo 2011, Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità e altre leggi di settore*, Collana TRENTINOFAMIGLIA 1.1.

Provincia autonoma di Trento. Agenzia per la coesione sociale (2023). *Dossier delle politiche per la famiglia, i giovani, le pari opportunità*. Collana TRENTINOFAMIGLIA 4.22. URL:

<https://www.trentinofamiglia.it/Documentazione/Pubblicazioni/4.22-Dossier-delle-politiche-per-la-famiglia-i-giovani-le-pari-opportunita-anno-2023> (visitato il 28/07/23).

Sportello Famiglia (2007), *Piano degli interventi in materia di politiche familiari*, Provincia Autonoma di Trento, Servizio politiche sociali e abitative.

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” (dicembre 2023)
- 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
- 2.30. Report Indagine “Ri-emergere II”. L'indagine che ha dato voce a bambini/e, giovani e adulti nell'emergenza Covid-19
- 2.31. Rapporto di gestione anno 2022
- 2.32. Rapporto sullo stato di attuazione del sistema integrato delle politiche familiari – Articolo 24, comma 4, della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 (ottobre 2023)

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
- 3.32. Studio per la valutazione dell'equivalenza del sistema di certificazione Family Audit con altri schemi di certificazione e sistemi di gestione certificati
- 3.33. Ricerca lavoro da remoto e conciliazione vita-lavoro. Report finale
- 3.34. Buoni di servizio: analisi di impatto
- 3.35. Family Audit: Stato di attuazione 2022
- 3.36. Linee guida della certificazione Family Audit 2024
- 3.37. Il ruolo delle politiche familiari e della certificazione Family Audit nello sviluppo del welfare aziendale trentino e nazionale

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
- 4.21. Festival della famiglia 2022. Report comunicazione e promozione
- 4.22. Dossier delle politiche per la famiglia, i giovani, le pari opportunità. Anno 2023
- 4.23. Festival della famiglia 2023. Report comunicazione e promozione

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 2023)
- 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 2023)
- 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 2023)
- 7.5. Il Distretto famiglia in Valle di Sole (giugno 2023)
- 7.6. Il Distretto famiglia nella Valsugana e Tesino (giugno 2023)
- 7.7. Il Distretto famiglia nell'Alto Garda (giugno 2023)
- 7.8. Standard di qualità infrastrutturali (settembre 2012)
- 7.9. Il Distretto famiglia Rotaliana Königsberg (giugno 2023)
- 7.10. Il Distretto famiglia negli Altipiani Cimbri (giugno 2023)
- 7.11. Il Distretto famiglia nella Valle dei Laghi (giugno 2023)
- 7.12. Trentino a misura di famiglia – Baby Little Home (agosto 2014)
- 7.13. Il Distretto famiglia nelle Giudicarie Esteriori – Terme di Comano (giugno 2023)
- 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 2023)
- 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 2023)
- 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 2023)
- 7.24. Comuni Amici della famiglia - Piani annuali 2015 (maggio 2016)
- 7.25. Il Distretto famiglia in Vallagarina (giugno 2023)
- 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 2023)
- 7.32. Il Distretto famiglia nella Valle del Chiese (giugno 2023)
- 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 2023)
- 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 2023)
- 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
- 7.61. Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2022 (ottobre 2022)
- 7.62. Alleanza Scuola Famiglia Territorio. Un percorso di RICERCA-AZIONE. Distretto famiglia dell'educazione del Comune di Trento (novembre 2022)
- 7.63. Distretti famiglia: relazione annuale 2022

- 7.64. Distretto Family Audit di Aziende Pubbliche per i Servizi alla persona (giugno 2023)
- 7.65. Distretto Family Audit Alta Valsugana (giugno 2023)
- 7.66. Comuni Amici della famiglia "Family in Italia" - Piani annuali 2022 - 2023
- 7.67. Network e certificazione Family in Italia – Stato di attuazione 2022
- 7.68. Verso una nuova sostenibilità sociale I comuni amici della famiglia in Sardegna
- 7.69. Programmi di lavoro dei Distretti famiglia - anno 2023
- 7.70. Comuni amici della famiglia-Regione Friuli Venezia Giulia - ProjeXt Work

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
- 10.12. Il servizio civile visto dagli adulti

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