PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

COMUNICATO STAMPA nr. 1644

Sito internet: http://www.provincia.tn.it
E-mail: uff.stampa@provincia.tn.it

Trento, 29 giugno 2015

Ufficio Stampa
Piazza Dante, 15 - 38100 Trento
Tel. 0461/494614 - Fax 494615-16

Con l'approvazione di oggi da parte della Giunta sono in tutto 176 i soggetti coinvolti

AL 2° BANDO NAZIONALE "FAMILY AUDIT" HANNO ADERITO 52 AZIENDE

Il 2° Bando nazionale per ottenere la certificazione Family Audit si è chiuso registrando un ottimo risultato: hanno aderito 52 aziende pubbliche/private italiane, tra cui 27 provenienti dalla Provincia autonoma di Trento. Il Bando è stato pubblicato dal Dipartimento politiche familiari di Roma in partnership con l'Agenzia per la famiglia di Trento ed oggi ha ricevuto approvazione formale dalla Giunta provinciale. Fino a ieri erano 124 le aziende coinvolte ed ora hanno raggiunto il ragguardevole risultato complessivo di 176. Le 52 nuove aziende vedranno il coinvolgimento di 81.237 dipendenti. Un traguardo importante che conferma la bontà della certificazione e delle ricadute positive sul management aziendale. Il Family Audit è una certificazione che aiuta le organizzazioni ad implementare gli strumenti di conciliazione vita-lavoro giungendo a performance virtuose che ottimizzano la gestione aziendale. I risultati, dopo aver acquisito la certificazione, sono tangibili in termini di miglioramento del clima e della cultura aziendale, riduzione dei costi del personale e maggior fidelizzazione dei dipendenti.
Fra le tante, importanti realtà provinciali e nazionali che si sono impegnate ad intraprendere il processo che porta alla certificazione, lungo 3 anni, Itas Mutua (Trento), Telecom Italia (Milano), Dedagroup (Trento), Cariparma (Parma), Sandoz (Varese) ed anche enti pubblici locali e spa pubbliche.

52 aziende italiane hanno detto "sì" alla certificazione Family Audit aderendo al 2° Bando nazionale con entusiasmo e forte motivazione. Ed è proprio quest'ultimo il sentimento che ha fatto da sprone a molte organizzazioni – pubbliche e private – in Italia ad abbracciare questo percorso virtuoso per giungere a nuovi traguardi di performance aziendali, arricchiti di pochi ma semplici ingredienti che connotano una strategia d'impresa: dipendenti soddisfatti, motivati, fidelizzati; maggiore produttività; miglioramento del clima e del benessere aziendale; tutela della maternità, ma non solo, anche riduzione dei costi del personale (es. diminuzione assenteismo, ore di permessi, ore di straordinario e giornate di malattia) grazie all'introduzione – a seguito del percorso di certificazione – di strumenti ad hoc di conciliazione vita e lavoro. Il Bando è stato pubblicato dal Dipartimento politiche familiari di Roma in partnership con l'Agenzia provinciale per la famiglia di Trento ed oggi ha ricevuto approvazione formale dalla Giunta provinciale.

Il marchio Family Audit viene assegnato a tutte le organizzazioni che si impegnano a intraprendere il processo lungo 3 anni che prevede l'attivazione di un piano di misure con il coinvolgimento attivo del management e dei dipendenti, facendo attenzione alle diverse fasi di vita sia dell'organizzazione che delle persone. Ma ecco alcuni dati sulle 52 aziende che hanno aderito al 2° bando: 27 sono trentine e 25 provengono da tutta Italia; delle 52 totali, sono private 35 e pubbliche 17; il coinvolgimento complessivo è di 81.237 dipendenti. Inoltre, per quanto riguarda la dimensione delle organizzazioni: il 19% sono piccole; il 28% sono medie e il 52% sono grandi (in allegato l'elenco con i nominativi delle aziende)

LA STORIA: Quando si parla di Family Audit non si intende solo responsabilità sociale d'impresa, ma sviluppo del business aziendale: è una certificazione che apporta cambiamento culturale, economico, sociale, in una parola "genera welfare community". E' nata nel 2009 inizialmente come progetto territoriale in Trentino e poi, visti gli ottimi risultati ottenuti, è stata esportata in Italia. Nel 2014 a Vilnius è stata riconosciuta tra le 9 buone pratiche europee, all'interno del progetto ideato da EIGE (Istituto europeo per le pari opportunità), ed è stato presentata ufficialmente nel marzo 2015 a New York presso le Nazioni Unite.

I risultati? Ecco qualche esempio. Un'associazione di categoria, dopo aver introdotto l'orario personalizzato a circa il 30% dei dipendenti, ha registrato un calo nelle ore di straordinario in media di ciascun dipendente da 70 a 35 ed un calo dei giorni di malattia medi per dipendente da 5 a 3.

Il Piano di certificazione di una cooperativa sociale ha introdotto orari flessibili in entrata ed uscita per circa un terzo dei dipendenti e la figura "Jolly" (un lavoratore in grado di sostituire i dipendenti in caso di assenza) e, dopo qualche mese, l'organizzazione ha rilevato un significativo calo delle ore di straordinario (da 140 all'anno in media per dipendente a quasi zero!) ed una riduzione sensibile nelle giornate di assenza medie per malattia (da oltre 6 all'anno a meno di 4).

Altre azioni messe in campo dal Family Audit: la certificazione non comporta solo l'introduzione della flessibilità oraria, ma sono numerosi gli interventi messi in atto, quali ad esempio:

- Introduzione di contratti part time temporanei;
- regolamentazione dei permessi per dare più consapevolezza ai dipendenti;
- assegnazione di ulteriori 3 giorni retribuiti ai neo-papà oltre ai 2 giorni previsti dal contratto;
- introduzione del telelavoro;
- formazione dei capiufficio e dei dirigenti in tema di conciliazione;
- costituzione della figura interna di referente della conciliazione vita-lavoro;
- formazione per i rientri dalle lunghe assenze (congedi parentali, maternità);
- bilancio sociale;
- convenzioni per costituzione nido aziendale, servizi di time saving, ecc.;
- contributi finanziari denominati "Benvenuti nuovi nati" per dipendenti e clienti;
- contributi finanziari per le attività estive;
- convenzioni con associazioni sportive, ludiche, educative.

I vantaggi che si ottengono dal marchio Family Audit. La certificazione genera benessere nel clima aziendale (come certificato nell'indagine dell'Università di Bologna pubblicata nel 2014), innovazione nella gestione del personale con conseguente riduzione dei costi (meno ore di permessi, di straordinari, di malattia), maggiore responsabilità dei dipendenti, sensibilizzazione alla genitorialità da parte dell'azienda, flessibilità oraria/telelavoro in sostituzione del part time per permettere anche a chi ha figli o familiari a carico di coprire ruoli di responsabilità, miglioramento della cultura aziendale sul valore della conciliazione e delle pari opportunità; valore economico delle donne in azienda.

(an)