



Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili

Via don Giuseppe Grazioli, 1 – 38122 Trento

P +39 0461 494110

F +39 0461 494111

@ agenziafamiglia@provincia.tn.it

@ agenziafamiglia@pec.provincia.tn.it

Festival della famiglia. Oggi a Palazzo Geremia l'intervento dell'Università di Trento

Come ri-leggere le politiche familiari attraverso l'innovazione giuridica

Il convegno ha trattato le soluzioni per la valutazione delle misure di conciliazione famiglia-lavoro nel sistema degli appalti pubblici, il family mainstreaming e il modello dei Distretti per la Famiglia.

Trento, 30 novembre 2017 – Spazio a testimonianze, esperienze e strumenti operativi nell'ambito della certificazione territoriale familiare oggi in Sala Falconetto a Trento.

Ha dato un saluto di benvenuto Mariachiara Franzoia, Assessore per le politiche sociali, familiari, abitative e per i giovani del Comune di Trento "Facciamo il punto su quanto si sta muovendo in merito ai nuovi strumenti innovativi che permettono di creare valore sociale: rapporti tra aziende, pubblico-priato, conciliazione vita-lavoro, mancanza di lavoro. Quali strumenti da mettere in campo affinché questi campi siano auto-generativi e inclusivi?"

Ha preso poi la parola Flaviano Zandonai, ricercatore Euricse, che ha commentato "Il family mainstreaming è una politica diffusiva, è sparsa in altri settori di intervento, va contro la settorialità delle politiche. Vuol essere trasversale all'azione di tutte le politiche provinciali, affinché le politiche di benessere familiare penetrino in tutte le azioni politiche. L'economia circolare si avvicina al family mainstreaming – ha proseguito - è un modo nuovo di pensare l'economia perché interessa diversi soggetti e diverse azioni. Ad esempio oggi chi produce e chi consuma è attento anche a quello che viene prima e dopo, se abbraccia l'economia circolare (es. smaltimento degli scarti, scelta delle materie prime, km zero, commercio equo solidale). Il family mainstreaming diventa quindi una vera e propria politica."

Paola Iamiceli dell'Università di Trento ha parlato di visione e approccio al family mainstreaming dalla prospettiva delle imprese. "Parto da qualche interrogativo: quale rilevanza assume la dimensione familiare nel diritto d'impresa? Quali modelli di governo imprenditoriale quando si cerca di conciliare obiettivi di benessere familiare? Stiamo guardando la famiglia dell'imprenditore o del lavoratore? Se alla prima è la normativa sulla "l'impresa familiare", se alla seconda la tutela giuridica del lavoratore e le politiche di conciliazione vita-lavoro (ad es. la tutela del lavoratore nella fase della maternità). L'interesse alla tutela del lavoratore da parte dell'imprenditore persegue il garantire la sua produttività e motivazione. "

Michele Cozzio dell'Università di Trento ha discusso il tema: le misure di conciliazione famiglia-lavoro, quali criteri premianti delle offerte nel sistema degli appalti pubblici? "L'idea di premiare negli appalti pubblici le aziende che hanno adottato politiche di conciliazione vita-lavoro, come ad esempio la certificazione Family audit, è estremamente innovativa. E' possibile riconoscere anche un punteggio maggiorativo a queste aziende? Se sì, come si possono premiare? Con valutazione oggettiva, discrezionale, ci sono criteri da seguire? I criteri devono avere natura oggettiva e con garanzia di par condicio degli operatori e devono essere riferiti a personale effettivamente coinvolto nell'appalto. L'elemento premiale associato a tali criteri deve rappresentare una componente limitata, equilibrata e ragionevole del punteggio complessivo (non può comunque superare i 10 punti). Ad oggi il legislatore riconosce 5 punti al Family audit; 10 punti al Family audit executive."

Luigi Gili dell'Università Bocconi ha parlato dell'utilizzo delle clausole sociali nei sistemi di contrattazione pubblica con finalità di inclusione sociale, tutela dei lavoratori e conciliazione famiglia-lavoro. "Le clausole sociali negli appalti definiscono i livelli minimi di tutela dei lavoratori, la garanzia di continuità lavorativa e di assorbimento del personale uscente e l'inserimento lavorativo (persone svantaggiato, con disabilità...). Si possono sostenere quindi le politiche sociali negli appalti tramite clausole sociali di inserimento lavorativo. Il principio di economicità negli appalti, ad esempio, può essere derogato per politiche a favore del sociale e dell'ambiente. Si può anche riconoscere ad una platea riservata di aziende di partecipare ad appalti riservati

se dimostrano , ad esempio, di rispettare l'assunzione di persone con disabilità (30%) sul totale del personale.”

Chiara Ferrari dell'Università di Trento e Anna Giacomoni già coordinatrice del Distretto per la Famiglia di Trento hanno parlato del modello dei Distretti per la Famiglia. Giacomoni: “il Distretto famiglia di Trento è nato da 4 aziende che già collaboravano fra loro per costruire una rete e costruire servizi assieme: la fondazione Bruno Kessler, la Famiglia cooperativa di Povo, Kaleidoscopio e l'Apsp Grazioli di Povo. Siamo partiti concordando/ideando servizi per i figli dei dipendenti, come il time saving (stireria in zona con consegna sul luogo di lavoro), servizi di wellness presso la Apsp per i dipendenti delle 4 aziende. E' nato nel 2014. ha preso poi la parola Ferrari “La definizione giuridica del Distretto ha richiesto un'analisi di questa innovativa struttura pionieristica, visto che composta da soggetti diversi (privati/pubblici/no profit) in crescita numerica in prospettiva futura. E' nata la necessità di regolare i rapporti tra i partner con uno strumento contrattuale (Accordo di partenariato) di natura plurilaterale, multi-livello, evitando eccessiva rigidità e formalizzazione.”

Sono intervenuti anche Andrea Marsonet e Paolo Angheben di Confindustria Trento che hanno parlato di Family mainstreaming e reti aziendali: soluzioni e aspettative dal punto di vista degli operatori economici. “Abbiamo creato una rete di imprese tra le nostre associate per offrire un pacchetto di servizi di welfare ai rispettivi dipendenti con obiettivi altamente sfidanti – ha esordito. Questo progetto migliora il clima aziendale, fidelizza le risorse umane e aumenta la produttività e il benessere del lavoratore, oltre ad ottimizzare il vantaggio fiscale per l'impresa. Come funziona? Ogni dipendente può scegliere i beni o servizi (scuola, wellness, svago, shopping, salute, previdenza, casa) tra quelli offerti, tramite l'assegnazione di un budget di spesa da parte dell'azienda. La rete è composta da Sandoz, Aquafil, Lizard, Zobebe, Arcese, Dalmecc, Vetri speciali, Erickson, GPI. Ha concluso Martino Orler Amministratore Cooperativa ALPI di Trento con l'intervento “Obiettivi di economia circolare e family mainstreaming nell'esperienza del marchio REDO upcycling”.

Presentazione del libro "La giusta dimensione" scritto da Andrea Bettini edito da Franco Angeli. Presente in sala anche Marta Zordan, Finance e Payroll di Zordan Srl sb

Il volume racconta la storia di impresa di Zordan srl sb, azienda dell'arredamento per negozi di brand del lusso che ha fatto proprio un nuovo modello di business sostenibile volto a creare valore per tutti i portatori di interesse. Il libro è inserito nella collana “Romanzi d'impresa” che raccoglie sotto forma di racconto le vite di imprenditori e imprese esemplari, consegnando alla memoria collettiva storie preziose. Qui è raccontata la storia, ma soprattutto le scelte che hanno portato il laboratorio di falegnameria di Attilio Zordan a diventare la Zordan S.r.l. Società Benefit prima ed unica azienda nel settore dell'arredamento dei negozi di lusso ad aver ottenuto la certificazione B Corp. “La crisi esplosa nel 2008 ha dimostrato i limiti del capitalismo orientato unicamente al profitto e portato al collasso dalla cupidigia che aveva esso stesso alimentato. Allora qualcuno aveva detto che eravamo finiti in “no map territory” ed è iniziata la ricerca di nuovi sentieri. Come spesso accade, è nella frontiera degli Stati Uniti d'America, dove si sperimentano i problemi ma velocemente vengono trovate le soluzioni, che nasce la B Corp che è la più convincente delle soluzioni alla crisi di valori e che traccia un sentiero di mezzo tra la cupidigia del profit e la non sostenibilità del non profit. Il motto “for benefit” è quello che indica la via di mezzo delle B Corp e io sono convinto che questa sia la strada che accompagnerà le nuove generazioni di imprenditori e delle persone che con loro vogliono migliorare il mondo partendo dalle imprese.” Maurizio Zordan, CEO Zordan S.r.l sb

(an)