

ATTI DEL 5° MEETING DEI DISTRETTI FAMIGLIA

26 SETTEMBRE 2019

FONDAZIONE E. MACH – SAN MICHELE ALL'ADIGE (TN)



DISTRETTO FAMIGLIA DELLA ROTALIANA-KÖNIGSBERG

Provincia Autonoma di Trento

Agenzia per la famiglia, la natalità
e le politiche giovanili

Luciano Malfer

Via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento

Tel. 0461/ 494110 – Fax 0461/494111

agenziafamiglia@provincia.tn.it –

www.trentinofamiglia.it

A cura di: Matteo Bolner

Coordinamento: Debora Nicoletto, Coordinatrice Distretti famiglia

Impaginazione a cura di: Chiara Sartori (tsm-Trentino School of Management)

Copertina a cura di: Lorenzo Degiampietro

Stampato dal Centro Duplicazioni della Provincia autonoma di Trento nel mese di FEBBRAIO 2020

INDICE

PREMESSA.....	5
<i>di Luciano Malfer, Dirigente dell'Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili – Provincia autonoma di Trento</i>	
PRESENTAZIONE.....	7
<i>di Matteo Bolner</i>	
IL VALORE SOCIALE ED ECONOMICO GENERATO DALLE RETI DEI TERRITORI FAMILY-FRIENDLY.....	13
<i>di Petra Aczél, Professoressa Corvinus University e vicepresidente dell'Istituto Kopp Mária per la ricerca demografica e familiare (KINCS) – Budapest (HU)</i>	
DISTRETTI FAMIGLIA: L'INFRASTRUTTURA SOCIALE PER LO SVILUPPO DI COMUNITÀ.....	17
<i>di Luciano Malfer, Dirigente dell'Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili – Provincia autonoma di Trento</i>	
IL MANAGER TERRITORIALE COME BROKER DELL'INNOVAZIONE SOCIALE.....	21
<i>di Maurizio Busacca, Professore a contratto di Advanced Management of Nonprofit Organisations a Ca' Foscari e Responsabile settore ricerca di Sumo scs</i>	
IL MARCHIO PUGLIA LOVES FAMILY.....	25
<i>di Tiziana Corti, referente progetto family – Regione Puglia</i>	

PREMESSA

di Luciano Malfer, Dirigente dell’Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili – Provincia autonoma di Trento

I Distretti family, dal 2010 in continua evoluzione per uno sviluppo territoriale efficace ed efficiente nelle politiche familiari, sono 19 e costituiscono una grande rete composta da oltre 850 organizzazioni. L’impulso positivo iniziale di alcune organizzazioni sul territorio ha visto man mano ampliare la rete delle organizzazioni facenti parte dei Distretti famiglia.

Al loro interno l’attenzione alla famiglia assume una dimensione strategica, trasversale ai vari settori della vita pubblica e privata, all’interno della quale vengono coinvolti e si mettono in rete gli operatori pubblici, e vengono valorizzati i servizi erogati dai soggetti privati. Il Distretto famiglia opera sul territorio secondo il principio del family mainstreaming: attori sociali diversi per natura e funzioni, interagiscono in un sistema reticolare al fine di promuovere, sostenere e valorizzare il benessere delle famiglie residenti e ospiti.

Nella costituzione dei Distretti famiglia è avvenuto un cambio di paradigma e sono diventati un esempio di innovazione sociale. In primis la famiglia non è considerata solo come destinataria del servizio ma diventa co-produttrice del proprio benessere e di quello comunitario attraverso le loro reti associative. La famiglia è produttrice di beni economici, psicologici, relazionali e sociali che avvantaggiano in forma diretta e indiretta l’intera collettività.

Inoltre, viene alimentata e promossa dall’Ente pubblico una nuova configurazione di welfare attraverso il principio di sussidiarietà in tutte le sue forme. Viene conferito un potere effettivo agli attori locali, promuovendo il lavoro comunitario superando il modello centralistico e burocratico della concertazione politica

Questo tema è stato approfondito durante il 5° Meeting dei Distretti famiglia grazie agli interventi della professoressa Petra Aczél che ci ha riportato la sintesi di alcuni studi di impatto delle politiche sulla famiglia in Ungheria; del professor Maurizio Busacca che ha analizzato la nuova figura del Manager territoriale quale “broker di innovazione sociale”: una figura capace di amministrare la rete e allo stesso tempo stabilire dei collegamenti durevoli e non episodici all’interno delle stesse, e di Tiziana Corti che ha raccontato la recente esperienza della Regione Puglia impegnata nella promozione di politiche attive per la famiglia in sintonia con il modello trentino.

La figura fondamentale per il continuo sviluppo dei Distretti famiglia deve essere la famiglia e deve essere considerata come una start-up in grado di risolvere i problemi e contribuire allo sviluppo di comunità. L’altro attore di fondamentale importanza dovrà essere il Manager territoriale che interviene nell’ambito delle politiche su base territoriale (giovanili, familiari e di sviluppo di comunità), progettando e organizzando azioni integrate sul territorio; promuovendo il lavoro di rete tra i diversi attori presenti, al fine di rendere protagonista e valorizzare la comunità; operando in contesti soggetti a trasformazione sociale e sviluppa prestazioni proprie e altrui, favorendo soluzioni anche creative.

PRESENTAZIONE

di Matteo Bolner

Il 5° Meeting dei Distretti famiglia si è tenuto il 26 settembre alla Fondazione E. Mach di San Michele all'Adige. A promuovere l'iniziativa, come ogni anno, l'Agenzia per la famiglia in partnership con il Distretto famiglia Rotaliana-Königsberg, nato nel 2012 con attualmente 34 organizzazioni aderenti.

L'evento è stato ospitato all'interno degli spazi messi a disposizione dalla Fondazione Edmund Mach, prestigiosa istituzione trentina riconosciuta anche a livello internazionale nel campo della ricerca, formazione e trasferimento tecnologico in campo agricolo, agroalimentare e ambientale.

Al termine del Meeting è stato possibile visitare gli spazi dell'Istituto agrario di San Michele all'Adige e del Museo degli usi e costumi della gente trentina.

Il Meeting è risultato occasione importante per definire lo stato dell'arte relativo alle politiche familiari promosse in Trentino e ha visto la presenza e il contributo di numerosi partecipanti del territorio del Distretto ospitante l'evento ma anche di molti soggetti facenti parte degli altri Distretti famiglia attivati in provincia di Trento.

La giornata è stata inoltre ricca di spunti, analisi e visioni di sviluppo delle politiche familiari promosse tramite il modello dei Distretti family, grazie agli interventi dei diversi relatori che si sono susseguiti nel corso del Meeting.

Alla **Coordinatrice istituzionale del Distretto famiglia Rotaliana-Königsberg e vicepresidente delle Comunità di valle, Gabriella Pedroni**, il compito di aprire i lavori del 5° Meeting dei Distretti famiglia con i saluti e ringraziamenti alle realtà che quotidianamente sono impegnate nello sviluppo del territorio in chiave Family friendly, a cominciare dalla Scuola musicale Guido Gallo e Celestino Eccher di Mezzolombardo che ha aperto l'incontro con un breve intervento musicale di benvenuto.

Si sono poi susseguiti anche i saluti della **sindaca del Comune di S.Michele a/A, Sandri Clelia**, che ha sottolineato l'importanza dell'evento come occasione di incontro e confronto tra i diversi soggetti che si impegnano con passione nel mettere in atto politiche familiari efficaci: dalla conciliazione famiglia-lavoro alle più piccole, ma egualmente importanti, attenzioni verso i bisogni delle famiglie che trovano una valorizzazione anche grazie ai marchi esistenti sia all'interno di organizzazioni strutturate che nelle piccole associazioni di volontariato.

Andrea Segrè, presidente della Fondazione E. Mach ha messo in evidenza come il concetto di famiglia si presti bene a definire anche la grande comunità di persone che ruota attorno ai 14 ettari di campus della Fondazione Mach che svolge quotidianamente un lavoro di ricerca, formazione e trasferimento tecnologico molto importante per il territorio.

La Fondazione Mach gode inoltre di un forte sostegno da parte della Provincia, che ne è anche socio fondatore, e da questo ne deriva la responsabilità di restituire al territorio le risorse che vengono investite, ha affermato il Presidente.

Occorre inoltre pensare al futuro in un'ottica di innovazione e sviluppo nel solco degli obiettivi dati dalle Nazioni Unite per il 2030, ha detto Segrè, sottolineando l'importanza della ricerca e della somma dei comportamenti individuali come chiave per un cambiamento positivo.



Gabriella Pedroni ha presentato le peculiarità del Distretto famiglia Rotaliana-Königsberg mettendo in risalto le eccellenze e le persone che ne permettono la crescita continua.

La Comunità Rotaliana-Königsberg ha sviluppato politiche familiari nel sociale e nell'istruzione, di cui è testimonianza il polo scolastico ospitante il meeting, tra i più importanti e stimati anche al di fuori dei confini regionali. Non si è lavorato solo per le politiche sociali ma anche culturali, ne è un esempio concreto il "Museo degli usi e costumi della gente trentina" che riporta alle origini di un territorio fondato sull'associazionismo e sul volontariato delle persone.

In questo territorio vi è anche un altro elemento molto importante: lo sport, simbolo di valore per la crescita e lo sviluppo dei giovani in particolare. Ogni anno viene organizzata dal Distretto una premiazione per valorizzare i giovani talenti sportivi della Comunità e le associazioni sportive.

"Gli aderenti al Distretto sono la forza della rete, sono persone che vivono il territorio e che riescono ad arrivare là dove la politica non arriva" ha affermato la coordinatrice del Distretto.

Durante la mattinata si sono alternate diverse testimonianze di aderenti al Distretto che, fra le varie iniziative, ha visto la nascita dell'evento "**Agri-family**" che consiste in un pomeriggio dedicato alle famiglie con tante attività proposte dalle numerose realtà locali che attuano politiche familiari sul territorio.

Hanno preso la parola alcuni aderenti al distretto: **Manuela Zennaro** dell'associazione **Ritmo misto** che si occupa di promuovere sul territorio la danza sportiva in un'ottica inclusiva rivolgendosi anche a persone con disabilità, ha ringraziato la rete del Distretto sottolineando l'importanza di tessere rapporti umani prima di concentrarsi su ambizioni e risultati sportivi; **Daniele Barbacovi**, referente interno per la certificazione Family Audit della **Fondazione Mach**, ha presentato il lavoro svolto per raggiungere la certificazione attraverso l'adozione e lo sviluppo di strumenti innovativi e azioni mirate a favorire la conciliazione vita-lavoro: si sta implementando ad esempio una modalità per la cessione delle ore di ferie tra il personale, incontri per scambio di buone pratiche con la Fondazione Bruno Kessler, un corso formativo dedicato ai genitori, un corso di primo soccorso aperto al territorio, un'attenzione allo sviluppo della comunicazione che valorizzi il marchio e le opportunità rivolte alla famiglia ed infine un servizio di colonie estive innovativo per i figli dei dipendenti della Fondazione; **Matteo Roncador** della **Floricoltura Roncador Valentino** ha presentato in particolare la bozza

del disciplinare del marchio family per aziende agricole-floricole e di giardinaggio che ha contribuito a costruire insieme ad altri membri del Distretto; l'azienda **Zoolife s.a.s.** ha presentato un nuovo approccio rispetto alla cura degli animali che, come ha sottolineato **Roberto Guadagnini**, sono oggi entrati a pieno titolo a far parte del nucleo familiare e delle comunità svolgendo anche una funzione sociale (es. *pet-teraphy*) o sportiva come nel caso dello sleddog, sport in cui il territorio può vantare la presenza di alcuni giovani campioni mondiali della disciplina;



Quindi **Petra Aczél**, dell'**Università Corvinus di Budapest**, ha presentato la relazione dal titolo "Il valore sociale ed economico generato dalle reti dei territori Family friendly", mettendo in risalto anche attraverso studi e ricerche accademiche l'importanza di sviluppare politiche familiari che tengano conto in maniera trasversale delle esigenze delle famiglie. Nel suo intervento, la prof.ssa Aczél ha ribadito il ruolo della famiglia intesa come organizzazione e "start-up" in grado di risolvere problemi e contribuire allo sviluppo delle comunità.

A **Luciano Malfer**, dirigente dell'**Agenzia per la famiglia**, è spettato poi il compito di tracciare le caratteristiche principali del modello trentino dei Distretti famiglia e gli elementi di innovazione introdotti nel corso dell'ultimo anno. In particolare sono state citate alcune esperienze virtuose attivate attraverso i Distretti per favorire l'attrattività territoriale verso famiglie giovani e lavorare quindi sul tema centrale della denatalità in un approccio che preveda interventi non solo di tipo economico ma improntati a lavorare sui contesti di vita e lavorativi. Malfer si è poi soffermato a presentare alcuni dati che mostrano l'efficacia e la crescita costante dei Distretti family in Trentino e a presentare la nuova figura del "manager territoriale", un professionista che avrà il compito di animare e favorire lo sviluppo della rete nei singoli territori.





Maurizio Busacca, dell'Università Cà Foscari, ha quindi tracciato le caratteristiche della figura del “Manager territoriale” inquadrandolo come “broker dell’innovazione sociale”. Busacca ha ripercorso nel suo intervento l’evoluzione dell’approccio alle politiche sociali nel corso degli ultimi 20 anni facendo emergere come la rete sia diventata strumento imprescindibile per affrontare la complessità dei problemi e bisogni della società odierna. Sono state quindi delineate nel corso dell’intervento le caratteristiche distintive del “Manager di comunità”, figura che svolge una funzione altamente strategica nei processi di coordinamento e crescita delle reti territoriali.

Tiziana Corti, referente del progetto family della Regione Puglia, ha poi presentato in una breve relazione il percorso che ha portato, a partire da un progetto di scambio intercorso con il Trentino qualche anno fa, alla nascita del marchio “Puglia Loves Family” e ad uno sviluppo delle politiche Family friendly anche in Puglia. A partire dall’esperienza trentina dei Distretti family, anche la Puglia ha scelto infatti di riconoscere alla famiglia un ruolo centrale rispetto allo sviluppo del territorio, in una prospettiva di rete e collaborazione tra soggetti diversificati che includano sia enti pubblici che aziende private con l’obiettivo di favorire il benessere generale delle famiglie. Pur essendo ancora in una fase iniziale, il modello in questi anni è andato strutturandosi e sviluppando disciplinari e marchi d’attenzione a favore delle famiglie.



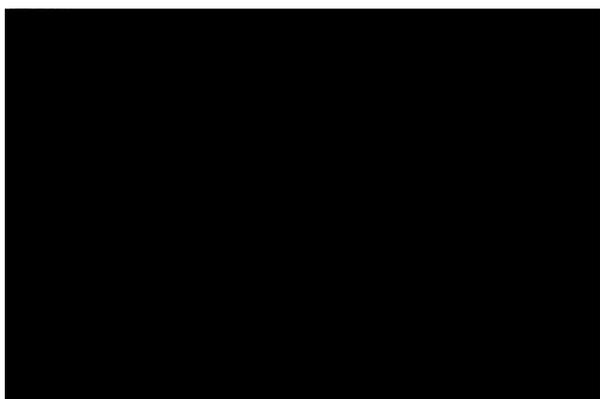
Le conclusioni del Meeting sono state affidate a **Gianluca Tait, Presidente Comunità Rotaliana-Königsberg**, che ha ribadito l’importanza delle persone che si impegnano per sviluppare politiche familiari, spesso a titolo volontario. In particolare il Presidente ha sottolineato come la partecipazione sia un elemento fondamentale all’interno del processo di messa in rete di iniziative condivise che nascono dal basso e delle pianificazioni sociali che permettono una partecipazione ampia e la raccolta di bisogni del territorio su cui investire le risorse a disposizione.

Annalisa Pasini, direttrice del **Forum delle associazioni familiari del Trentino**, ha ribadito l’impegno del Forum a lavorare e impegnarsi sulla conoscenza e impatto delle varie iniziative messe in campo dalle politiche familiari, dall’approccio ad un modello di sussidiarietà circolare in cui ente pubblico, comunità economica e società civile organizzata sappiano agire insieme in condizioni paritetiche e di reciprocità per raggiungere obiettivi di benessere collettivo. L’esperienza dei Distretti famiglia sta dimostrando che la strada intrapresa è quella giusta per costruire politiche davvero efficaci per i territori.

L'assessore alla salute, politiche sociali, disabilità e famiglia della Provincia autonoma di Trento, **Stefania Segnana**, ha infine ribadito come il tema della famiglia sia al centro del programma della Giunta provinciale sottolineando l'importanza del dialogo con il territorio e del lavoro che l'Agenzia per la famiglia ha fatto fino ad oggi e continuerà a fare in futuro.



In fine a conclusione del Meeting sono state consegnate le certificazioni "Family in Trentino", hanno sottoscritto l'accordo i nuovi aderenti del Distretto famiglia Rotaliana-Königsberg e i certificati di "Manager territoriale".



Il 6° meeting dei Distretti famiglia 2020 si terrà nel territorio del Distretto famiglia Alta Valsugana e Bersntol.



ATTI DEL MEETING

IL VALORE SOCIALE ED ECONOMICO GENERATO DALLE RETI DEI TERRITORI FAMILY-FRIENDLY

di Petra Aczél, Professoressa Corvinus University e vicepresidente dell'Istituto Kopp Mária per la ricerca demografica e familiare (KINCS) – Budapest (HU)

Pur essendo questa una presentazione di carattere generale, si cercherà ad ogni modo di descrivere qui si seguito alcuni risultati di ricerche, paradigmi di tipo accademico ed in particolare si tratterà del valore delle reti per le famiglie e delle politiche Family-friendly.

Le famiglie, come ci dicono vari ricercatori e accademici, rappresentano delle “start up umane” che, contrariamente a quanto accade con le aziende, sono in ogni caso di successo e fondamentali per garantire il nostro futuro. Le famiglie sono inoltre un luogo, non solo fisico, ma anche psicologico in cui vengono affrontati e risolti diversi problemi.

“It is the chain of personal connections that gives meaning to our human notions of past, present and future - a mysterious (...) entity that binds us in our short span of individual existence to our ancestors and to our successors.” (B. Almond, 2006)

Qui di seguito vengono trattate tre principali aree che riguardano: le politiche familiari (non solo quelle orientate al presente ma soprattutto quelle che guardano al futuro), della consapevolezza della famiglia e dei campi d'azioni e caratteristiche delle politiche family.

Per quanto riguarda le “politiche family”, sappiamo che esse sono sempre orientate al futuro, non si tratta solo di curare l'andamento economico ma occorre un investimento nel futuro in modo che le famiglie abbiano una svolta: siamo fatti per costruire il futuro tramite le nostre azioni.

“Our species is misnamed. Though sapiens defines human beings as “wise” what humans do especially well is to prospect the future. We are homo prospectus.”

*“What if perception is less about the registration of what is present than about generating a reliable hallucination of what to expect?
What if happiness is not the report of a current state, but the prediction of how things are going to go? What if morality is not evaluation of the present action, but the prediction of character and its thrust into the future?”
(Seligman-Railton-Baumeister-Sripada, 2016)*

Per trattare la relazione che intercorre tra futuro e politiche familiari è stato coniato il termine “future-proofing”, ossia una politica che diverse comunità già stanno utilizzando (e che devono continuare a utilizzare) che si basa essenzialmente sui seguenti 5 principi:

1. Fornire una visione per il futuro (non concentrarsi solo sul presente);
2. Promuovere la comprensione (per es. a livello della qualità della vita della famiglia, invecchiamento...);
3. Incoraggiare all’adattabilità al cambiamento;
4. Rinforzare e preservare i valori che sono stati creati;
5. Sostenere le capacità interiori dell’individuo e della famiglia in quanto “chiave per la crescita”.

Pensando ai vari significati che può assumere la parola famiglia, si ritrovano in ambito accademico diversi punti di vista. Esiste per esempio una visione di famiglia strutturalista che vede dunque la famiglia definita sulla base del numero di individui che la compongono (es. un padre, una madre e un numero definito di figli), una definizione di famiglia funzionalista che la vede come un modello funzionale ad un determinato contesto (funzione di socializzazione, educazione, nutrizione...), una visione internazionalista che definisce come si crea e quali sono i rapporti all’interno di una famiglia ed infine l’approccio critico che non verrà qui trattato e che vede la famiglia come la peggior cosa che possa esistere.

La prospettiva della famiglia si basa su alcuni principi, utili sia ai ricercatori sia a chi si occupa di sviluppare politiche familiari: occorre innanzitutto considerare gli individui all’interno dei loro contesti di vita e delle reti familiari e sociali di cui fanno parte; Vanno considerate le famiglie come “unità sociali” in grado di resistere agli impatti di ogni tipo di cambiamento siano esso micro, meso o macro; Bisogna utilizzare inoltre i rapporti familiari come fattori per la valorizzazione del successo individuale, istituzionale, globale e locale; Occorre infine applicare i rapporti familiari come criterio per valorizzare la resistenza, la sostenibilità e la prosperità sul piano sociale e individuale;

Se consideriamo gli individui in quanto lavoratori, pensiamo a volte erroneamente che ciò implichi il fatto che non possano dedicarsi alla famiglia (“Either-or” logic), ma non è così. Dobbiamo anche dimenticarci di una visione che vede tutto “rosa e fiori”, in quanto le famiglie sono chiamate a confrontarsi spesso con problemi. Bisogna poi andare oltre al pensiero di dover per forza investire, necessario è invece concentrarsi sulla sostenibilità e su altri valori.

Infine occorre scordarsi dei “discorsi limitanti”: non esiste cioè un unico modello che va necessariamente bene, ma abbiamo bisogno di una logica che si concentri su azioni concertate e che guardi al futuro.

Alla luce di queste considerazioni, le politiche per la famiglia dovrebbero essere completamente cambiate e impostate passando da una logica di “background” ad una logica di “foreground” (primo piano). In questo senso con il termine “*Familismo*” a livello accademico si definisce uno specifico paradigma: una linea guida per la creazione di politiche che enfatizzano il significato della vita della famiglia considerando sia l’individuo che la società nel suo complesso. E proprio per questo motivo le famiglie giocano un ruolo importante e rappresentano un modello per le organizzazioni come creatore di elementi sociali specifici.

In riferimento alle ricerche e politiche a livello sociale, gli investimenti nelle politiche attente alla famiglia risultano essere un importante investimento nel futuro.

Fondamentale è capire che le politiche per la famiglia non devono essere più considerate solo come “fattori intangibili” (es. *counseling, mentorship...*) ma devono diventare “fattori tangibili”. Quando si parla di “fattori tangibili” si intende includere di conseguenza tutti i fattori intangibili con l’aggiunta di tutto ciò che è necessario anche dal punto di vista ad esempio fisico, finanziario ecc.

Quindi, analizzando i campi principali per quanto riguarda le prospettive per la valorizzazione della famiglia si evince che: le famiglie non sono semplici organizzazioni o aziende ma vanno considerati molteplici aspetti ed in particolare va creato un equilibrio per tutti tra famiglia e lavoro. Si pensi ad esempio che il 92% della forza lavoro chiede di poter avere un maggior equilibrio tra vita privata e vita lavorativa piuttosto di ottenere vantaggi economici dal punto di vista lavorativo. E’ stato rilevato che 1 lavoratore su 3 è inoltre distratto ogni 3 minuti per problemi non solo esteriori ma anche interiori, legati ad esempio allo stato di salute di un familiare, del proprio figlio ecc.

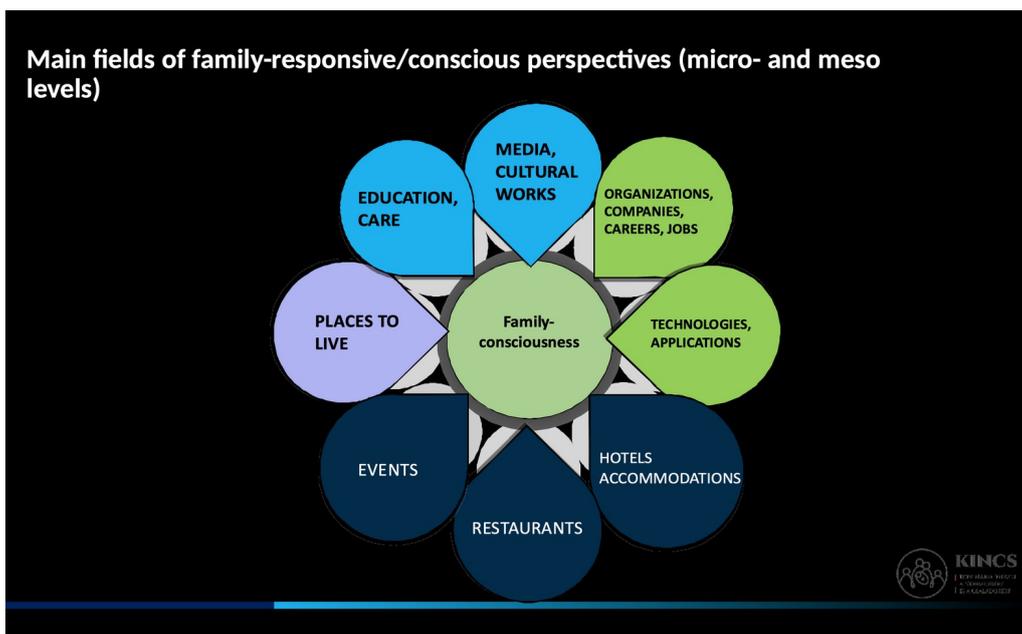
Per quanto riguarda le politiche sulla famiglia, occorre adottare quindi politiche del lavoro più flessibili con ad esempio attività di mentoring, permessi e modalità per permettere ai lavoratori di poter passare più tempo con la famiglia.

In secondo luogo dobbiamo agire sulle norme e sulle risorse: per quanto riguarda le norme bisogna agire con politiche non discriminatorie verso le lavoratrici, mentre per quanto riguarda le risorse si può pensare ad esempio a strutture progettate per la cura dei bambini sul posto del lavoro ecc.

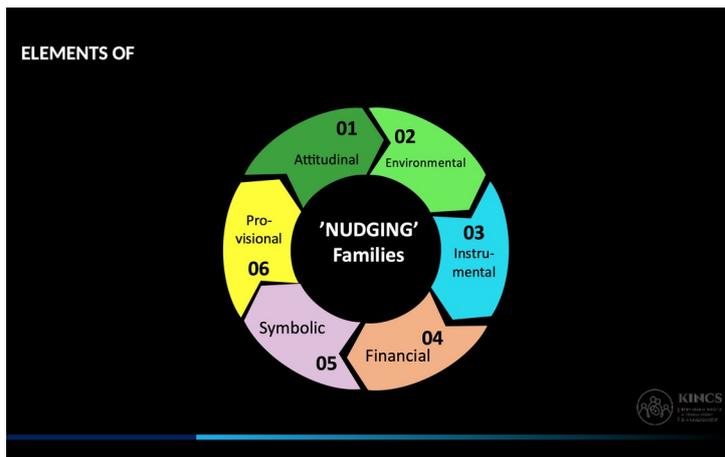
Le ricerche sul rapporto tra famiglia e aziende hanno dimostrato che le politiche che funzionano di più sono quelle che riguardano orari più flessibili e la possibilità di portare i bambini sul posto del lavoro, in tal modo i lavoratori si sentono più rilassati e tranquilli.

Per le politiche della famiglia che riguardano le comunità, i distretti e le organizzazioni è importante che esse si focalizzino non solo sulle madri ma anche sui padri che devono essere coinvolti.

La responsabilità e attenzione verso la famiglia deve riguardare tutti i campi che vengono riportati nel seguente grafico:



Infine, un'altra cosa importante da fare è anche fornire classifiche, marchi in cui valorizzare luoghi o distretti come adatti alla famiglia in modo da favorire l'insediamento di nuovi nuclei familiari in un determinato territorio. Tante politiche dedicate alla famiglia pongono l'attenzione solamente sui bambini (neonati o bambini in età scolare), tuttavia non è più sufficiente agire in questo modo, occorre considerare la genitorialità (“*parenting*”) nella sua totalità e renderla sostenibile anche alla luce dell'invecchiamento generale della popolazione a cui si sta assistendo in Europa.



In conclusione, occorre lavorare al fine di sviluppare un nuovo tipo di visione che tenga conto delle prospettive future per le comunità. Da questo punto di vista il Trentino si colloca in una posizione già molto avanzata rispetto allo sviluppo di politiche family efficaci.

DISTRETTI FAMIGLIA: L'INFRASTRUTTURA SOCIALE PER LO SVILUPPO DI COMUNITÀ

di Luciano Malfer, Dirigente dell'Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili – Provincia autonoma di Trento

La 5° edizione del meeting è frutto di un lavoro di squadra da parte dell'Agenzia per la Famiglia, di collaborazione tra diverse anime e soggetti che lavorano sulle reti e sulle connessioni tra diverse realtà e territori.

Occorre aprire alla riflessione per produrre visioni e pensieri strategici e per farlo diventa importante confrontarsi con soggetti ed esperienze che vengono anche da fuori come nel caso della Dott.ssa Aczél.

La nuova giunta ha messo al primo posto il tema della natalità, che già era elemento importante delle politiche familiari della Provincia autonoma di Trento.

Non è sufficiente tuttavia investire risorse per lavorare sul tema della natalità. Come dimostrato anche da altre esperienze europee, occorre lavorare sulla cultura, sul sistema di servizi e non solo sull'investimento di risorse economiche (che sono comunque necessarie e senza dubbio d'aiuto per le famiglie). Ecco quindi che il lavoro fatto attraverso i Distretti e i marchi va in questa direzione.

Il problema della denatalità è un problema mondiale, non solo italiano. Vi sono solo pochi paesi al mondo (Africa e Asia) che godono di un tasso di natalità bilanciato rispetto alla tendenza generale riscontrata di invecchiamento della popolazione. Nel contesto europeo solo paesi nordeuropei e la Francia presentano tassi di natalità bilanciati.

In Italia il tasso di natalità non è influenzato tanto dal luogo ma piuttosto dall'attrattività territoriale: oggi l'avere cioè una garanzia di qualità della vita e strumenti per realizzare i propri progetti di vita diventa decisivo nella scelta della residenza da parte di una famiglia.

Dal 2011 ad oggi si è tolta la famiglia dalle politiche incentrate sul "disagio" per collocarle nelle politiche sociali che lavorano invece sull'"agio". Questo passaggio risulta determinante per poter lavorare in maniera innovativa, per uscire "dagli schemi" e produrre nuove visioni. In questo senso i Distretti famiglia si configurano come contesti privilegiati per produrre nuove visioni, sviluppare nuove pratiche a favore della famiglia.

Un esempio concreto di questo approccio è quello del progetto sviluppato nel territorio del Distretto famiglia degli Altipiani Cimbri che prevede il riutilizzo di appartamenti di edilizia pubblica inutilizzati da anni, agevolando l'insediamento di giovani famiglie attraverso l'azzeramento del canone di affitto per tre anni. Ecco che questo approccio definisce quindi il nuovo modello del "New public family-management" che prevede la contaminazione tra buone pratiche e connessioni tra diversi territori.

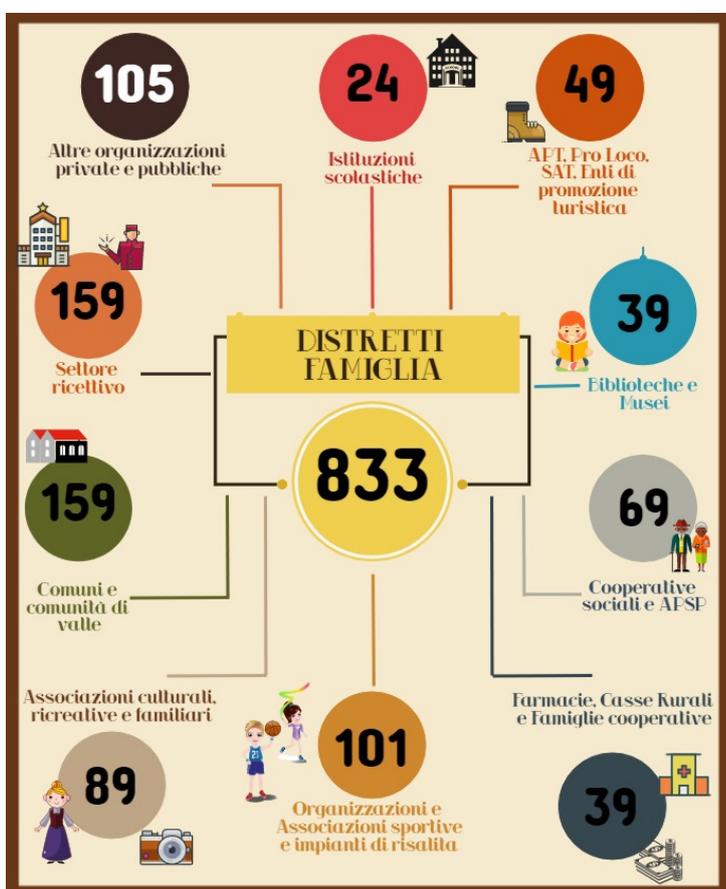
Per sviluppare tale metodologia l'Agenzia per la famiglia si avvale dell'apporto di enti come la "Fondazione Demarchi" e "Tsm-Trentino school of management" che contribuiscono a sviluppare e promuovere sul territorio una cultura family-friendly insieme ai Distretti famiglia. Meeting dei Distretti, Festival della famiglia, Convention dei Comuni amici della famiglia ecc. rappresentano dunque momenti importanti per creare cultura e riflessione su queste tematiche.

Il modello dei Distretti famiglia può essere paragonato al funzionamento dei distretti industriali in cui tante organizzazioni lavorano in rete eseguendo diverse lavorazioni sul medesimo prodotto creando un valore maggiore.

Un Distretto famiglia, mutatis mutandis, è quel territorio che racchiude tante organizzazioni che compongono un circuito economico-educativo e culturale in cui diversi soggetti lavorano sul capitale relazione, sul benessere della famiglia creando valore economico sul territorio. Dunque il Distretto è un'infrastruttura sociale tramite cui si condividono obiettivi, si facilitano le co-proiezioni, si sperimentano modelli, si testano nuove iniziative. Per far ciò occorre riorientare le politiche sfruttando risorse economiche di diversi ambiti.

Obiettivo finale è lavorare sul modello della teoria dello sviluppo sostenibile, lavorando su 3 assi principali: "People" (persone e relazioni), "Profit" (profitto economico) e "Planet" (ambiente) all'interno dei quali si colloca l'approccio del "Family Mainstreaming".

Sia nei Distretti famiglia che nei Comuni e aziende certificate Family Audit si applica un metodo di lavoro che si sviluppa attraverso una pianificazione annuale che viene accompagnata dalla realizzazione delle attività e quindi da una verifica e valutazione per poi riorientare e rilanciare il tutto andando a costruire una cultura territoriale family-friendly.

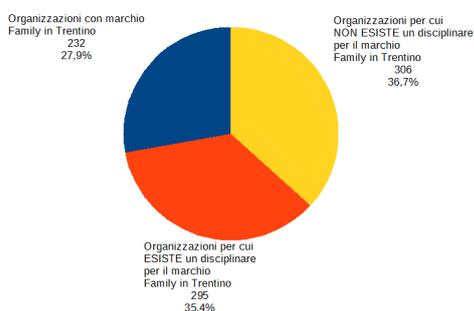
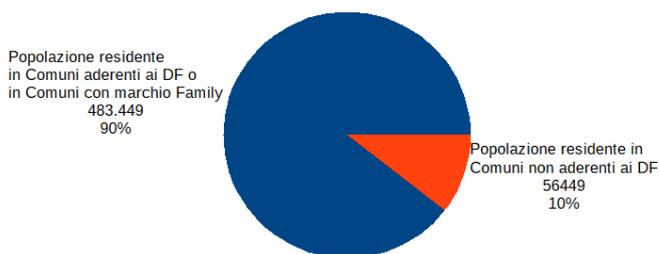


Dal punto di vista dei dati, sui distretti si contano oggi 833 organizzazioni aderenti in totale. Si è partiti nel 2010 con il primo Distretto e ad oggi si contano 19 Distretti che coprono tutto il territorio provinciale ad eccezione della Val di Fassa su cui ci si sta muovendo in maniera differente.

Le adesioni ad un Distretto famiglia sono volontarie, ciò che spinge un soggetto ad aderire non è il valore economico ma l'utilità di sviluppare relazioni sociali. Tra gli aderenti si contano soggetti sia di organizzazioni pubbliche che private che traggono un'utilità dal lavoro in rete e vanno a costituire il capitale sociale del territorio.

La metodologia di lavoro dei Distretti prevede la presenza di soggetti proponenti e soggetti aderenti: a fronte di 322 soggetti proponenti si contano ulteriori 526 soggetti che hanno aderito in un secondo momento.

I Comuni aderenti ai Distretti con marchio family sono l'83%, mentre la popolazione residente in Comuni aderenti ai Distretti o con marchio Family è pari al 90%: quasi tutta la popolazione trentina vive all'interno di Comuni attenti alla famiglia.



Delle organizzazioni aderenti il 27% ha ricevuto la certificazione “Family in Trentino”, il 35% sono organizzazioni che aderiscono ai Distretti ma che ancora non hanno la certificazione, mentre il restante 36% sono organizzazioni per le quali ancora non esiste uno standard ma su cui c'è un lavoro per crearlo nel momento in cui c'è la richiesta da parte del territorio.

Un ruolo di primaria importanza all'interno delle reti dei Distretti è quello svolto dai “Manager del territorio”, figure che hanno il compito di “animare” la rete e lavorare per aumentare il volume di relazioni interne alla rete e sostenerne i “nodi” (ovvero quei soggetti che hanno un ruolo rilevante all'interno di una rete in termini di connessioni e relazioni). I Distretti possono essere definiti in sintesi come “generatori di capitale relazionale” e i manager di territorio hanno il compito di lavorare per intensificarlo.

Con la legge di assestamento del 6 agosto 2019 la Provincia ha previsto la possibilità di sostenere il costo degli operatori (Manager di territorio) che supportano la realizzazione delle politiche per la famiglia in possesso della certificazione delle competenze. Si sta quindi lavorando in questo periodo ad un disciplinare che permetta lo stanziamento di un contributo da dare agli enti capofila dei Distretti famiglia al fine di supportare il lavoro di questa figura.

IL MANAGER TERRITORIALE COME BROKER DELL'INNOVAZIONE SOCIALE

di Maurizio Busacca, Professore a contratto di Advanced Management of Nonprofit Organisations a Ca' Foscari e Responsabile settore ricerca di Sumo scs

Maurizio Busacca è docente presso il dipartimento di management dell'università Ca' Foscari, si occupa principalmente di analisi di politiche pubbliche potendo vantare un'esperienza decennale nell'ambito della cooperazione sociale come progettista e project manager. Negli anni si è inoltre occupato di temi legati a giovani, lavoro, impresa sociale, formazione, coworking e nuove tecnologie. Un percorso di ricerca, quello di Busacca, che incrocia il tema dell'“innovazione sociale nei sistemi di welfare” e che indaga, in particolare tramite il Laboratorio di Management delle Arti e della Cultura - M.A.C. Lab di cui è membro, terreni di intersezione tra innovazione sociale e innovazione culturale, settori nei quali è impegnato con alcuni progetti imprenditoriali.

Il lavoro di ricerca personale e l'esperienza maturata negli ultimi 5 anni all'interno dell'Università Cà Foscari ha avuto come premessa il riconoscere che politiche, schemi e modelli non sono mai trasferibili tra un territorio e un altro. Gli schemi di funzionamento delle politiche pubbliche, così come le scoperte scientifiche, sono cioè fortemente radicati nei territori in cui nascono. Ecco che quindi se non è possibile trasferire tali e quali modalità di lavoro da un posto all' altro, dobbiamo quantomeno chiederci cosa funziona e cosa non funziona in un luogo o in un altro.

Obiettivo di questo intervento è cercare quindi di capire quali sono gli elementi cardine (di cui l'elemento principale è proprio rappresentata dalla figura del “manager territoriale”) e le modalità di lavoro per spiegare il successo o l'insuccesso di determinate politiche e approcci.

In primo luogo occorre capire com'è cambiato l'approccio alle politiche sociali nel corso degli ultimi 30 anni a differenza dell'approccio estremamente settoriale e parcellizzato tipico degli anni '90.

Viviamo oggi in una società in cui noi non possiamo più affrontare i problemi singolarmente ma ogni individuo o gruppo sociale nella sua multidimensionalità presenta una serie di risorse, problemi, opportunità che sono tra di loro fortemente intrecciate; Quindi lavorare sulla famiglia significa oggi lavorare non solo sulla natalità ma anche sul benessere sociale, sullo sviluppo economico, sulla qualità della vita e su molti altri aspetti. Ciò significa che il lavoro sulla famiglia produce effetti su diversi ambiti della vita di una persona che non è la risultante della somma di tanti singoli interventi frammentati.

Quindi ci troviamo oggi di fronte ad una serie di offerte di politiche pubbliche che riguardano più aspetti e soggetti contemporaneamente: gli anziani, i giovani, l'infanzia, il mondo della scuola, la cultura ecc.

Dal punto di vista delle strategie d'azione si possono identificare alcuni settori emergenti: la conciliazione vita-lavoro; Le questioni legate al mondo del lavoro (non solo a livello nazionale ma anche europeo); La questione della rigenerazione degli spazi (oggi non ci sono più le risorse per gestire gli “spazi del welfare”, occorre quindi trovare forme alternative di gestione attivando le comunità e le istituzioni locali); Il fenomeno della commistione sempre più forte tra politiche sociali e politiche culturali in una dimensione di sviluppo e rilancio economico dei territori: non sempre è necessario utilizzare risorse proprie ma sempre più spesso si vede nelle architetture istituzionali la nascita di dipartimenti che capitalizzano risorse “altrui” attraverso strategie che guardano ad es. alla famiglia, ai giovani ecc.

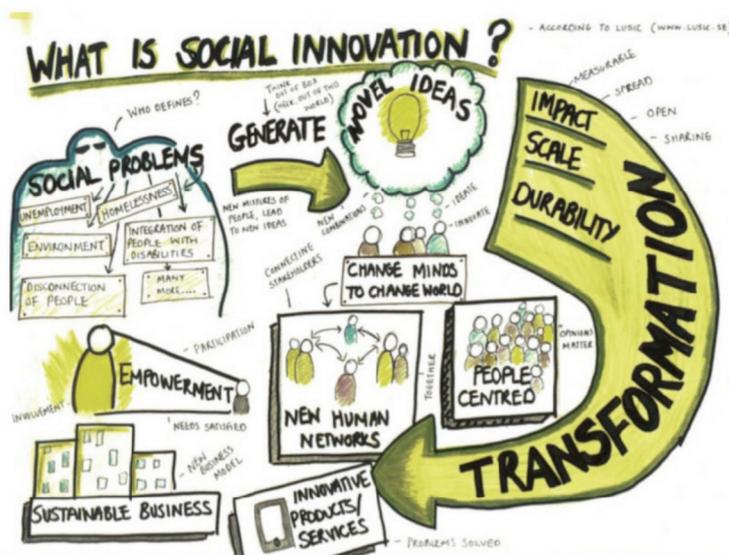
L'evento che ha segnato un punto di svolta nelle politiche sociali è stata certamente la crisi economica del 2008, crisi di cui l'Italia ha risentito pesantemente arrivando da una fase in cui ancora si stava definendo cosa

significa “fare lavoro sociale” e “sviluppo di comunità” sui territori sulla base delle strategie di “*social investment*” definite nel Consiglio di Lisbona del 1995.

La grande rivoluzione dunque è stata quella di passare da dalle politiche sociali redistributive a delle politiche sociali che invece si propongono di creare condizioni di benessere e ricchezze non più percepite in un’ottica redistributiva ma in termini di investimento con ricadute dal punto di vista personale, sociale ma anche economico: cittadini meglio inclusi e inseriti nella società, soprattutto dal punto di vista lavorativo, sono anche cittadini che contribuiscono alla crescita e alla fiscalità del paese.

Tuttavia, nel momento storico in cui l’Italia e altri paesi europei si stanno cercando di allineare a questa nuova stagione di politiche, nel 2008 arriva la crisi economica che fa sì che si esauriscano le risorse dal punto di vista finanziario. Gli stati infatti non sono più in grado di investire pesanti risorse economiche per la formazione continua, per i servizi all’infanzia ecc., ed è a partire da questa nuova situazione che emerge il nuovo paradigma dell’innovazione sociale che prevede modalità inedite di affrontare nuove e vecchie sfide sociali (occupazione, conciliazione vita-lavoro...).

I cardini dell’innovazione sociale



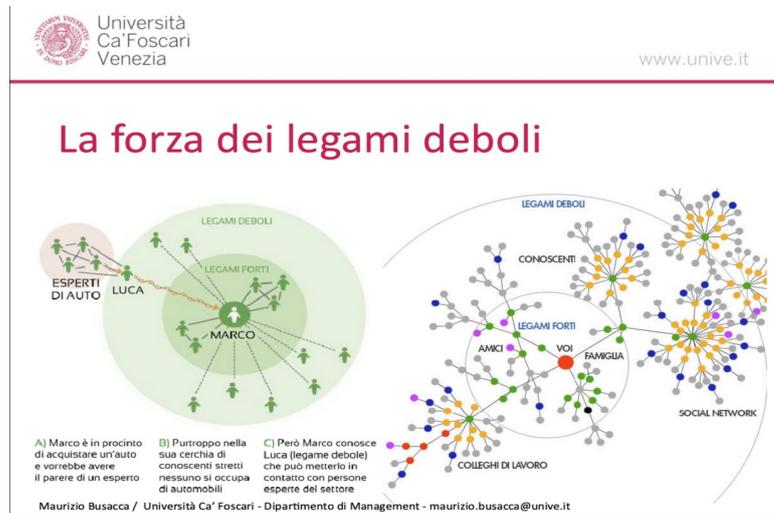
Non possiamo oggi pensare infatti di progettare o riprogettare le politiche sociali, culturali, di sviluppo economico ecc. se non capiamo che queste ultime non sono mai fatte da un unico livello istituzionale ma bensì vivono forti interdipendenze tra vari livelli istituzionali e settori.

Questa forte interdipendenza tra livelli istituzionali che osserviamo al giorno d’oggi (“*multi level governance*”) porta di conseguenza ad una interazione tra una pluralità di attori che costruiscono le politiche e animano le istituzioni che si occupano di *policy-making*. Le politiche sociali diventano quindi non più solo appannaggio di “operatori specializzati” ma si osserva una sempre maggior partecipazione alla definizione di queste ultime da parte di cittadini, associazioni, imprese, un network di attori come possono essere ad esempio quelli rappresentati dagli stessi Distretti famiglia.

Questa nuova situazione fa sì che vi sia un aumento di complessità relativamente ai problemi da affrontare a fronte di una minore disponibilità di risorse economiche; ciò implica la necessità di mettere al lavoro

un'intelligenza sociale più ricca, articolata e consistente dal punto di vista numerico che vede nelle reti e nella loro gestione uno strumento chiave e una strategia.

Già nella metà degli anni '70 una ricerca realizzata dal sociologo statunitense Granovetter aveva messo in evidenza l'importanza dei legami deboli che compongono le reti, ovvero di quelle relazioni che non rientrano nei legami più stretti (legami familiari) ma che permettono di avere accesso a più informazioni e conoscenze con uno sforzo minimo. Se dunque voglio mettere a sistema le conoscenze, le informazioni ed esperienze di una comunità, ecco che allora diventa centrale l'importanza dei legami deboli nel disegno delle politiche pubbliche.



Ed è proprio grazie a questo nuovo approccio che vengono favorite le opportunità di creare innovazione grazie al maggior confronto tra persone e quindi alla circolazione di nuove idee.

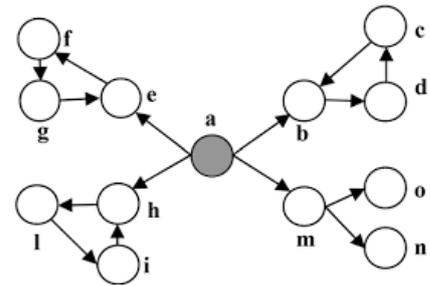
Tuttavia, va detto, che esistono anche degli "ostacoli" all'innovazione sociale che sono sia di tipo organizzativo che di tipo relazionale: discontinuità, rigidità, eterogeneità degli attori all'interno di un'organizzazione sono tutti fattori che fanno sì che non sia sempre facile confrontarsi e co-progettare con gli altri.

Ci si trova dunque ad affrontare diversi problemi di gestione inter-organizzativa all'interno delle reti, come quelle dei Distretti per esempio. C'è poi una dimensione legata alla fiducia, alle relazioni che intercorrono tra le persone che fanno parte delle reti: per accettare di scambiare idee, conoscenze con altre persone devo prima di tutto avere fiducia verso quelle persone.

Possiamo immaginare che questi meccanismi di rete e interconnessione funzionino da soli, e forse nel caso Trentino si è preservata maggiormente quella dimensione comunitaria di relazioni e fiducia verso le istituzioni che ha permesso lo sviluppo di legami più saldi rispetto ad altri contesti (quelli urbani in particolare), dove invece le comunità si sono sempre più "liquefatte" o sgretolate.

In taluni casi possiamo immaginare che le reti nascano e funzionino da sole ma è possibile anche pensare di stimolare, facilitare e migliorare il funzionamento delle reti sociali attraverso il lavoro di alcune figure che possono essere definite "broker" che facilitano le comunicazioni tra pezzi di comunità che altrimenti non comunicherebbero tra loro.

Ecco che allora il ruolo del “broker” o del “manager territoriale” è soprattutto quello di tessere relazioni, mettere in connessione pezzi di comunità facendo dialogare o facendosi mediatori tra soggetti spesso molto diversi tra loro o coordinando gruppi. I broker operano adottando differenti tipologie di brokeraggio: coordinano membri di singoli gruppi come team progettuali; coordinano membri di altri gruppi; fungono da *gatekeepers* collegando membri di gruppi differenti; rappresentano presso terzi membri di più gruppi distinti; mediano forme di collaborazione e unione tra membri di gruppi differenti.



La grande sfida del “broker” (o “manager territoriale”) è quindi quella di farsi mediatore tra i vari membri della rete e far convergere su una visione condivisa i diversi partner che, pur mantenendo ciascuno i propri scopi, convergono attorno ad un obiettivo comune che è quello dello sviluppo economico, sociale, culturale o del benessere familiari nel caso dei Distretti family.

E’ interessante notare come questa modalità operativa si ritrovi oggi in diversi contesti anche molto differenti tra loro sia per scala che per caratteristiche: processi di trasferimento di conoscenza tra Università e mondo dell’impresa e istituzioni locali, in città internazionali come Barcellona (vedi ad es. il processo di rigenerazione urbana realizzato nel quartiere Poblenou) o a Milano e Venezia dove le politiche pubbliche sempre più ricalcano schemi di funzionamento come quelli precedentemente descritti.

Va chiarito come la figura del manager territoriale possa ritrovarsi sia in organizzazioni innovative, sia all’interno di organizzazioni tradizionali (l’Agenzia per la famiglia della PAT ne è una testimonianza). I manager territoriali hanno però un aspetto in comune: quello di essere sempre fortemente radicati nel territorio dove lavorano; Quest’ultimo aspetto è funzionale a garantire al manager una reputazione, una storia per cui può divenire garante di quel legame di fiducia che è necessario per poter fare da tramite tra i vari attori della rete di un territorio.

Cosa fanno nel concreto i manager territoriali? In gran parte devono occuparsi di “recuperare” ciò che si stava sviluppando nella stagione politica dei primi anni 2000, poiché lì si era già cominciato a parlare di sviluppo di comunità, *empowerment*, co-progettazione e promozione della partecipazione.

I manager “funzionano bene” quando sanno apprendere da quella “lezione”, sanno farne tesoro e applicarla in maniera nuova al contesto sociale odierno.

Le comunità locali possono essere viste come “piattaforme abilitanti”, come “incubatori” che creano le condizioni di fiducia fondamentali per lo sviluppo di un territorio, proprio come nel caso dei distretti industriali.

Le storiche figure del welfare, non solo nel campo del sociale ma anche culturale e dello sviluppo economico, giocano ancora oggi un ruolo chiave nel campo dell’innovazione a patto che esse sappiano declinare in chiave nuova (“*networking*”, “*community building*”, “*economia collaborativa*”) le vecchie competenze sviluppate nel corso dei 30 anni precedenti.

La definizione di manager è dunque punto di arrivo di un percorso o una tappa intermedia?

La parola manager richiama il tema della “gestione” ma tuttavia a queste figure non spetta solo l’onere di gestire le comunità ma anche l’onore di facilitarne la nascita e la crescita ricoprendo un ruolo di facilitatori e “*community builder*”.

IL MARCHIO PUGLIA LOVES FAMILY

di Tiziana Corti, referente progetto family – Regione Puglia

Al 31 dicembre 2018 la popolazione della Puglia è pari a poco più di 4 milioni, di cui 1 milione e 600mila nuclei familiari con più o meno 2,49 componenti per nucleo. Si è riscontrata una riduzione nel numero di componenti familiari in questi anni. La Puglia inoltre ha 6 province e un territorio certamente più ampio, complesso e numeroso rispetto a quello del Trentino, con molte differenze tra una zona e l'altra e una serie di conseguenti complicazioni a sviluppare politiche familiari efficaci su tutto il territorio.

Il progetto Puglia Loves Family nasce da un gemellaggio finanziato dal Ministero con il Trentino che aveva come obiettivo quello di lavorare e sviluppare una strategia family anche in Puglia con l'obiettivo di riconoscere alla famiglia quel ruolo propulsivo rispetto allo sviluppo economico. Quindi vedere la famiglia non più all'interno dell'ottica del "disagio" ma cominciare a riconoscere alle famiglie un ruolo di protagoniste.

A seguito dell'esperienza di gemellaggio in Trentino, si è pensato a come mutuare alcune cose dell'esperienza trentina per applicarle alla Regione Puglia.

Il progetto attivato è stato anche un modo per lavorare sulla cultura e rafforzamento delle pari opportunità ed offrire alle donne in particolare, strumenti e misure per uscire dalla cultura diffusa che vede la donna vincolata al carico di cura della famiglia costringendola talvolta anche a rinunciare alla carriera lavorativa. Già solo nella creazione del marchio si possono ritrovare alcuni piccoli interventi e misure che vanno in questa direzione.

Nel 2005 vi erano sul territorio solo 80 asili nidi, oggi si contano invece 815 strutture costruite grazie a fondi strutturali. Come si fa però a mantenerle attive e gestirle? Grazie sempre a fondi strutturali si è riusciti a offrire anche dei buoni servizi e conciliazione grazie ai quali si è riusciti a mantenerle attive con servizi di qualità.

Vi è poi il marchio "Puglia Loves Family" e il marchio "Family Audit" che è stato adottato in via sperimentale e proprio in questi giorni è stato pubblicato un avviso rivolto alle imprese private.

Rispetto al Trentino la Puglia è tuttavia ancora abbastanza lontana nello sviluppo di politiche Family, sia perché l'adozione di questo approccio è stato introdotto in tempi più recenti, sia perché c'è forse una minor capacità di tessere relazioni e di cooperare; L'obiettivo dello sviluppo di un modello family è dunque di lungo periodo.

Sono state promosse poi delle sperimentazioni positive sul "work-life balance" tramite fondi pubblico-privati per il sostegno ai genitori e attraverso accordi con enti e ordini professionali. Si va incontro così con tali fondi ai bisogni espressi ad esempio da parte dell'ordine degli avvocati, dando possibilità di avere l'indennità di maternità e tante altre misure innovative che hanno dato buoni frutti.

Tutte le misure implementate dal servizio welfare della regione Puglia, a seguito dell'esperienza in Trentino, si è scelto di farle rientrare in un'unica strategia family attivando un percorso che ha portato alla creazione del marchio "Puglia Loves Family".

Nel corso degli ultimi 2 anni si è lavorato allo sviluppo di 6 disciplinari che riguardano ad es. hotel, b&b, ristorazione, stabilimenti balneari ed enti locali.

Il marchio è strumento per riconoscere le realtà che offrono una qualità e uno standard minimo di attenzione ai bisogni delle famiglie.

Non è facile tuttavia interfacciarsi con gli operatori economici e far capire il valore del marchio, per questo si è deciso di lavorare in sinergia con l'Assessorato al turismo e far comprendere agli operatori economici i

vantaggi di ottenere il marchio “Puglia Loves Family” anche attraverso la promozione di quest’ultimo all’interno di eventi e fiere.

Pur essendo processi culturali che necessitano di tempo e con diversi ostacoli da superare, l’adozione e lo sviluppo del marchio e delle piccole attenzioni verso la famiglia risultano essere fondamentali.

Dal punto di vista del Family Audit, tramite un protocollo d’intesa con la Provincia autonoma di Trento, si è deciso di organizzare un corso di formazione per consulenti e valutatori pugliesi durato da settembre 2018 a marzo 2019 che ha permesso la formazione di 9 consulenti e 2 valutatori iscritti nel registro della Pat in veste di ente di certificazione.

La prima sperimentazione è stata indirizzata solamente ad imprese private con contributi per abbattere il costo della certificazione da parte della Regione Puglia.

Dal 2017 ad oggi ad oggi vi sono 9 hotel, 3 teatri, 2 stabilimenti balneari, 1 ristorante, 2 musei, 1 ente locale che hanno ottenuto il marchio “Puglia loves family”. Si sta investendo inoltre molto anche su attività di promozione e diffusione tramite incontri sul territorio ecc. per diffondere il marchio su tutto il territorio.

L’idea del marchio ha permesso in ogni caso alla Regione di darsi una strategia, intessere un dialogo con tanti settori e dunque fare un passo significativo verso la costruzione di una rete.

A novembre si chiuderà inoltre un percorso partecipato per la raccolta di bisogni delle famiglie in modo da poter redigere un piano delle politiche familiari efficace.



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” (ottobre 2019)
- 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 (dicembre 2019)

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 (ottobre 2019)
- 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)

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)

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)

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 2018)
- 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 (luglio 2019)
- 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 (luglio 2019)
- 7.5. Il Distretto famiglia in Valle di Sole (luglio 2019)
- 7.6. Il Distretto famiglia nella Valsugana e Tesino (giugno 2018)
- 7.7. Il Distretto famiglia nell'Alto Garda (luglio 2019)
- 7.8. Standard di qualità infrastrutturali (settembre 2012)
- 7.9. Il Distretto famiglia Rotaliana Königsberg (giugno 2018)
- 7.10. Il Distretto famiglia negli Altipiani Cimbri (luglio 2019)
- 7.11. Il Distretto famiglia nella Valle dei Laghi (luglio 2019)
- 7.12. Trentino a misura di famiglia – Baby Little Home (agosto 2014)
- 7.13. Il Distretto famiglia nelle Giudicarie Esteriori – Terme di Comano (luglio 2019)
- 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 2018)
- 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)

- 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 2018)
 - 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 (luglio 2019)
 - 7.24. Comuni Amici della famiglia - Piani annuali 2015 (maggio 2016)
 - 7.25. Il Distretto famiglia in Vallagarina (luglio 2019)
 - 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 2018)
 - 7.32. Il Distretto famiglia nella Valle del Chiese (luglio 2019)
 - 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 (luglio 2019)
 - 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 (agosto 2019)
 - 7.47. Programmi di lavoro dei Distretti famiglia - anno 2019 (settembre 2019)
 - 7.48. Atti del 5° Meeting dei Distretti famiglia
 - 7.49. Comuni amici della famiglia Network (gennaio 2020)
 - 7.50. Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2019 (febbraio 2020)

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)

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)

Provincia Autonoma di Trento
Agenzia per la famiglia, la natalità
e le politiche giovanili
Luciano Malfer
Via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento
Tel. 0461/ 494110 – Fax 0461/494111
agenziafamiglia@provincia.tn.it
www.trentinofamiglia.it