

ATTI DEL
FESTIVAL
DELLA



FAMIGLIA

TRENTO 2022

Coesione sociale, welfare territoriale e qualità della vita.

La centralità delle politiche sul benessere familiare per promuovere la competitività, l'attrattività e lo sviluppo locale.

a cura di Luciano Malfer e Ilaria Antonini



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
Assessorato alla salute, politiche sociali,
disabilità e famiglia



agenzia per la
coesione sociale

Con il patrocinio:



Dipartimento
per le politiche della famiglia
Presidenza del Consiglio dei Ministri



sotto l'alto patrocinio
del Parlamento europeo

ATTI DEL FESTIVAL DELLA FAMIGLIA TRENTO 2022

Coesione sociale, welfare territoriale e qualità della vita

**La centralità delle politiche sul benessere familiare per
promuovere la competitività, l'attrattività e lo sviluppo locale**

a cura di Luciano Malfer e Ilaria Antonini

Provincia Autonoma di Trento

Agenzia per la coesione sociale

Luciano Malfer

Via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento

Tel. 0461/ 494110 – Fax 0461/494111

agenzia.coesionesociale@provincia.tn.it

www.trentinofamiglia.it

A cura di: Alessia Negriolli

Copertina a cura di: Sabrina Camin

Stampato dal Centro Duplicazioni della Provincia autonoma di Trento nel mese di giugno 2023

INDICE

INTRODUZIONE	9
SALUTI ISTITUZIONALI	
Eugenia Maria Roccella , Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità	11
Maurizio Fugatti , Presidente Provincia autonoma di Trento	13
PRIMA PARTE	15
ISTITUZIONI	
Evento inaugurale della 11° edizione del Festival della Famiglia	
Franco Ianeselli , Sindaco Comune di Trento	17
Flavio Deflorian , Rettore Università degli Studi di Trento	18
Fausto Manzana , Presidente Confindustria Trento	19
Paola Mora , Presidente Coni Comitato di Trento	20
Regina Maroncelli , Presidente European Large Family Confederation (ELFAC)	21
Toma Sutic , Membro del Gabinetto del Vicepresidente Dubravka Šuica, Commissario per la Democrazia e Demografia, Commissione Unione Europea	21
Lauro Tisi , Arcivescovo Diocesi di Trento	23
SECONDA PARTE	25
CONTRIBUTO SCIENTIFICO	
Luciano Malfer , Dirigente generale Agenzia per la coesione sociale - Provincia autonoma di Trento	27

TERZA PARTE	33
I SEMINARI, I CONTRIBUTI SCIENTIFICI E LE TAVOLE ROTONDE DEL FESTIVAL DELLA FAMIGLIA	
<i>Caro...ti scrivo una cartolina: la voce dei bambini/e dei ragazzi/e per la Trento del futuro</i>	35
A cura dell'Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento - Poste italiane - Comune di Trento	
<i>Programmazione e valutazione d'impatto delle policies pubbliche nella prospettiva di un rinnovato protagonismo sociale ed economico delle famiglie</i>	37
A cura di Tsm-Trentino School of Management	
<i>Nascere e crescere in Trentino: partire dai primi 1000 giorni di vita per costruire insieme una comunità amica delle bambine, dei bambini e delle famiglie</i>	53
A cura di Agenzia per la coesione sociale e Dipartimento salute e politiche sociali, Provincia autonoma di Trento	
<i>Un premio letterario e un premio giornalistico per raccontare la famiglia e dare spazio ai giovani</i>	71
A cura dell'Ufficio per il Sistema bibliotecario trentino, Provincia autonoma di Trento	
<i>Family United: un progetto per stare vicini alle famiglie</i>	73
A cura di Dipartimento di Sociologia e Ricerca sociale e Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento	
<i>Territorio, società, economia, pianeta donna</i>	79
A cura di Umse pari opportunità, prevenzione della violenza e della criminalità - Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento	
<i>Significative esperienze sportive di atleti, genitori e figli nel convegno del Festival della Famiglia</i>	85

A cura di Paola Mora (presidente Coni Comitato di Trento)

La Passeggino Marathon al lago “inclusivo” di Terlago 89

A cura di Agenzia per la coesione sociale, Provincia Autonoma di Trento

Presentazione degli esiti dell’indagine Riemergere II 91

A cura di Fondazione Franco Demarchi

Valutare l’impatto socio-economico delle politiche: quali metodologie e quali indicatori? 101

A cura di Università di Trento e Agenzia per la coesione sociale, Provincia Autonoma di Trento

Il servizio civile tra cittadinanza attiva e abilitazione al lavoro 105

A cura dell’Ufficio Servizio Civile - Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento e di Euricse

Il progetto “Ecosistema trentino per la long term care integrativa” 109

A cura di Sanifonds Trentino

Matching Day tra aziende certificate Family Audit 113

A cura di Tsm-Trentino School of Management e Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento

Coesione territoriale, coesione sociale e coesione aziendale. Ruolo delle imprese 133

A cura di Confindustria Trento

Famiglie e crescita culturale: il sistema bibliotecario trentino e il “Voucher culturale per le famiglie” 141

A cura di Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento

EuregioFamilyPass, punto di incontro tra territorio e famiglia 143

A cura del gruppo di lavoro EuregioFamilyPass

Family Audit: storie di innovazione nell'ecosistema vita-lavoro. Cerimonia di consegna dei certificati Family Audit Executive 151

A cura di Tsm-Trentino School of Management e Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento

Il Network dei Comuni Amici della famiglia 153

A cura di Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento

Collana Trentino Famiglia 155

Introduzione

Saluti istituzionali

Eugenia Maria Roccella

Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità

Cari amici, dispiace molto non essere con voi al Festival della Famiglia di Trento, che è diventato un appuntamento fondamentale per chi si occupa di questi temi. È quasi un appuntamento storico, ma altri impegni mi trattengono a Roma. Non voglio però farvi mancare il mio saluto e testimoniare l'interesse e l'attenzione del Governo per l'approccio che avete sempre adottato sulle problematiche che riguardano la famiglia e la natalità. Il Ministero della Famiglia, seguendo peraltro il suggerimento del Presidente Mattarella, già nella precedente legislatura, ha inglobato le Pari opportunità, perché è evidente che si tratta di temi strettamente connessi. Oggi alla denominazione del Ministero è stata aggiunta la natalità e mi sembra che così il cerchio si chiuda.

La famiglia italiana, un tempo considerata un tratto culturale distintivo del nostro Paese, una istituzione granitica e centrale, è da tempo in crisi. Che sia in sofferenza è un fatto evidente e leggibile nel caso della natalità. Più che di un calo, in Italia si tratta di un vero e proprio crollo. Di una inversione di tendenza avvenuta in pochi decenni. Bisogna dire che tutta l'Europa oggi è sotto il tasso di sostituzione. Quel famoso 2-1 figli per donna che assicura l'equilibrio della popolazione. Però l'Italia è molto al di sotto di questa soglia.

Sappiamo tutti che l'Inverno demografico, se aggravato, può diventare un vero "inferno demografico", con pesanti ricadute negative per il Paese. Prima di tutto ovviamente per la sostenibilità del welfare, delle pensioni e della sanità. Ma anche per molti aspetti di tipo immateriale: una società che non fa figli ha meno capacità di innovare, di intraprendere, di stare al passo coi tempi. Meno capacità di guardare al futuro con speranza e ottimismo.

Quello che però lega la natalità alle pari opportunità è il desiderio della maternità femminile. Le donne, secondo le indagini che abbiamo a disposizione, desiderano ancora due figli, come decenni fa. Ma oggi ne fanno al massimo uno. Quindi c'è un ostacolo alla libertà femminile di essere madri, di scegliere la maternità.

Penso che se vogliamo frenare il calo della natalità dobbiamo intervenire su due direzioni: da una parte, ed è quella più battuta e più ovvia, il sostegno economico alla famiglia e alla genitorialità. Non per dare a chi fa figli di più rispetto a chi sceglie di non averne. Ma perché non abbiano di meno: perché la famiglia con figli non sia penalizzata economicamente e fiscalmente, come avviene ancora adesso. Su questo il nostro Paese sconta un grande ritardo però il Governo attuale ha una linea molto chiara. Nella scorsa legislatura si è già fatto un importante passo avanti con l'assegno unico che ha chiuso la politica dei bonus e degli interventi casuali. Oggi noi abbiamo subito messo in campo il "pacchetto famiglia" nonostante questa prima Legge Finanziaria sia stata affrontata con pesanti limiti di tempo e di risorse. Abbiamo messo in campo misure significative: dall'aumento dell'assegno unico per il primo figlio e al terzo fino alla riduzione dell'IVA per i beni essenziali per la prima infanzia. Si tratta in alcuni casi di misure ponte – non di bonus – perché non era possibile intervenire a livello strutturale ma sono già segnali importanti che indicano una chiara direzione di marcia che vogliamo seguire.

Ma dall'altro, è necessario un intervento a livello culturale: la genitorialità e la famiglia devono ritrovare una centralità perduta. Soprattutto è sulla maternità che è necessario intervenire per tornare a darle quel valore sociale che anche per la nostra Costituzione dovrebbe avere. Oggi fare un figlio è invece solo una scelta personale, privata. Si è smarrita l'idea che una donna che porta avanti una gravidanza, partorisce, allena ed educa un bimbo, svolge un lavoro di cura che ha un valore per tutta la comunità. La maternità deve tornare ad avere prestigio, riconoscimento sociale e non essere abbandonata alla solitudine.

Vorrei quindi tornare a ricostruire quelle reti, che una volta erano spontanee – in genere reti parentali – intorno alle mamme e ai genitori. Reti che oggi si possono ritessere costruendo un welfare di prossimità, con servizi domiciliari efficienti e con stretti rapporti con il territorio ma anche con la collaborazione di tutti i soggetti in

campo. Non soltanto lo Stato, ma nemmeno le Regioni e i Comuni. Ma anche i sindacati, le aziende, le imprese. Ci vuole una collaborazione generalizzata se vogliamo davvero invertire la tendenza.

La vostra provincia, il Trentino, sono in questo ambito all'avanguardia. E infatti anche i risultati in termini di natalità lo dimostrano. Il Festival non è quindi un'occasione di riflessione accademica ma davvero un luogo di elaborazione delle politiche pubbliche in questo ambito e di sperimentazioni di soluzioni fattibili. È per questo che avrei voluto essere tra voi ma prendo l'impegno di essere in presenza alla prossima edizione. Vi auguro quindi buon lavoro assicurando l'attenzione del nostro Governo per quello che fate e per quello che farete.

Maurizio Fugatti

Presidente della Provincia autonoma di Trento

Iniziamo questo XI Festival della famiglia con una buona dote di percorso compiuto negli anni precedenti che sta portando questa manifestazione ad avere uno spazio importante, anche a livello nazionale, per l'alto contenuto scientifico degli argomenti trattati e per l'autorevolezza dei relatori e che comincia ad essere un punto di riferimento autorevole sulle tematiche della famiglia in tutto il Paese. Le politiche familiari che si realizzano nel nostro territorio pongono, da un lato, il Trentino ai vertici del dibattito che è oggettivamente attuale, dall'altro lato, sono protagonisti i percorsi attuati in questi anni e che lo portano ad essere, all'interno delle statistiche nazionali, ai vertici per quanto riguarda il tema della natalità, nonostante che anche il Trentino abbia registrato negli ultimi anni un calo demografico rispetto agli standard degli anni precedenti. Rimaniamo comunque sempre un punto di riferimento per tante altre realtà nazionali perché nel tempo è cresciuta l'attenzione verso la famiglia e sono stati fatti investimenti in politiche familiari e di conciliazione famiglia-lavoro importanti, che hanno portato ricadute positive sul territorio in termini sia demografici che economici.

Tra gli ultimi interventi messi in campo, vi è quello della Dote finanziaria ideata dopo che l'ente provinciale si è accorto che negli ultimi anni erano cresciuti i giovani che facevano fatica ad uscire dal mondo familiare d'origine e a creare una propria famiglia e, di conseguenza, abbiamo introdotto e messo a regime questa innovativa misura della Dote finanziaria. Siamo nella fase iniziale, e quindi ci sono ancora aspetti amministrativi ed organizzativi da gestire, ma voglio informare che il bando è stato formalmente deliberato lo scorso luglio 2022. Sostanzialmente questo progetto si traduce nell'elargire un contributo economico a coloro che escono dal mondo familiare e che creano una famiglia e che devono stipulare un mutuo con un istituto di credito convenzionato. La Dote finanziaria subentra alla nascita di un figlio entro i primi 5 anni: un contributo della Provincia autonoma di Trento che viene elargito per il pagamento del mutuo e, qualora nascesse un secondo figlio, è previsto un contributo anche per la parte residua. Questa misura ha due obiettivi: da una parte sostenere l'indipendenza dei giovani ed aiutarli ad uscire dal nido di origine e, dall'altra, favorire la natalità sul territorio.

Altra misura nuova, inserita nella Legge finanziaria ed approvata di recente, prevede un incentivo alle famiglie numerose (con 2 o più figli) tramite un sostegno economico di 5.000 euro alla nascita di ciascun figlio. Si tratta di un provvedimento sperimentale con l'intento di dare strumenti per favorire nuove nascite, facilitando ad esempio il passaggio dal secondo al terzo figlio.

Concludo sottolineando l'impegno di questa Giunta a studiare sempre nuovi incentivi sperimentali per continuare a garantire nel nostro Trentino il welfare sociale e il benessere familiare, che sono le fondamenta per costruire un futuro di speranza e di crescita per la nostra comunità.

Prima parte

Istituzioni

Evento inaugurale della 11° edizione del Festival della Famiglia

Famiglia risorsa e leva strategica per la società

Saluti istituzionali

Lunedì 29 novembre 2021 nella suggestiva cornice storica della Sala delle Marangonerie del Castello del Buonconsiglio di Trento ha preso il via la decima edizione del Festival della Famiglia, dedicata alle “misure” della sostenibilità sociale, economica e demografica nel post Covid. La cerimonia inaugurale ha ospitato i rappresentanti delle istituzioni del territorio. Presenti il presidente della Provincia autonoma di Trento Maurizio Fugatti con l'assessore Stefania Segnana, il sindaco Franco Ianeselli, l'arcivescovo di Trento Lauro Tisi, il presidente di Confindustria Trento Fausto Manzana, la prorettrice dell'Università Paola Iamiceli, l'assessore della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia Alessia Rosolen, la presidente del Forum delle Associazioni familiari del Trentino Paola Pisoni e in collegamento il ministro per le pari opportunità e la famiglia Elena Bonetti. A moderare il capo ufficio stampa della Provincia, Giampaolo Pedrotti.

Franco Ianeselli Sindaco di Trento

In premessa al mio intervento ci tengo a evidenziare che non dobbiamo, come ente pubblico, trasmettere alla comunità la sensazione di imporre “modelli familiari”. Personalmente mi piace molto di più l'espressione al plurale di “famiglie”, perché credo che il nostro compito, in qualità di amministratori, sia di far sì che si possa sviluppare appieno la libertà e l'autodeterminazione delle persone.

Partiamo dalle statistiche di oggi che confermano ancora una volta la distanza tra la famiglia desiderata e la famiglia che poi si realizza realmente. Da indagini sul territorio nazionale emerge che le famiglie vorrebbero più figli rispetto a quelli che poi effettivamente hanno. Questo gap va doverosamente colmato nel rispetto di quelle che sono le scelte e le aspirazioni delle persone. Sottolineo altre due questioni. Premesso che il problema sta nel fatto che per anni il nostro Paese ha adottato solo politiche “implicite” per le famiglie, ad oggi sussiste nella nostra società una questione culturale che ritarda sempre di più l'uscita dei giovani dal nucleo familiare di origine, sempre nel rispetto della autodeterminazione di ciascuno.

Nel resto d'Europa i giovani escono prima dal nucleo d'origine e non rientrano, ad esempio, subito dopo aver terminato il triennio dell'università. Questo è un buon risultato, registrato in alcuni Paesi europei, nel favorire l'autodeterminazione delle persone e, nel momento in cui escono dalla famiglia d'origine, è più facile per loro trovare relazioni e legami e, come si suol dire, “mettere su famiglia” o una delle “famiglie” che ciascuno decide di realizzare. Allora politiche di incentivo, come la Dote finanziaria, funzionano.

Non dobbiamo dimenticarci l'altra questione che è prettamente economica e che riguarda il mercato del lavoro. Alla cura e sviluppo della dimensione culturale, deve affiancarsi sul territorio anche l'offerta di lavoro per non dare ai giovani un orizzonte di incertezza, di precarietà e di instabilità, che sicuramente non agevola l'uscita di casa e la formazione di una famiglia.

Centrale è anche la questione del lavoro femminile: noi abbiamo lungamente imparato in questi anni che occorre superare il pregiudizio che “se la moglie sta a casa, allora fa tanti figli”, visto che nei Paesi nordici europei laddove le donne lavorano hanno anche più figli. Serve dunque un mercato del lavoro che sia fruibile per tutti e per tutte e questo è un traguardo imprescindibile per la crescita della comunità.

Ultimo punto che vorrei toccare, dopo aver parlato di incentivi economici, riguarda l'esigenza di sviluppare in Trentino un buon ecosistema per le famiglie in cui vi sia la centralità dei servizi. La controparte dei bonus locali e nazionali è che i governi assicurino i corrispettivi servizi e, in particolare, quelli a supporto delle famiglie di conciliazione vita-lavoro, come nidi, tagesmutter, attività di dopo-scuola, orari flessibili, ecc.. Il Comune di Trento negli ultimi anni ha puntato molto, ad esempio, al bonus nido che ha un costo medio di € 50 a famiglia (oltre la metà delle famiglie non pagano nulla per i parametri Icef). Quindi, in conclusione, posso essere

d'accordo sul sostegno economico, se affiancato alla riaffermazione della centralità del servizio del nido, anche come occasione di promozione delle pari opportunità.

Per riassumere, gli interventi nella dimensione culturale devono andare in parallelo con il buon governo del mercato del lavoro, gli incentivi economici e la centralità dei servizi. Infine, per quanto riguarda la ragione per cui siamo qui, mi pare ottimo che la nostra Provincia rifletta, discuta e presenti al pubblico le buone pratiche e lavori sempre una dimensione di miglioramento, perché essere territori amici delle famiglie significa anche essere territori attrattivi dove si sceglie di stare non solo perché ci sei nato, ma soprattutto perché si decide volontariamente di venirci a vivere.

Circa il conflitto di interessi fra la famiglia, i figli e le ambizioni di carriera, desidero portare la mia esperienza personale. Si parla di solito male su questo ambito nel settore pubblico, però io quando ero in Agenzia del lavoro avevo come dirigente generale Antonella Chiusole, mentre ora in Comune la direttrice generale è Livia Ferrario: sono donne, sono dirigenti e sono bravissime. Ricordo, inoltre che, quando ero nel sindacato, lavoravo in ufficio anche fino alle 11 di sera e probabilmente ho fatto carriera anche per la mia assiduità nella presenza. La questione credo stia nell'organizzazione del lavoro e dobbiamo chiarirci se la prospettiva di carriera sta nella presenza (sperando sia associata anche alla produttività) o se conta il risultato e questo vale sia per gli uomini che per le donne.

Devo dire che nella mia esperienza di sindaco ci sono persone che sono sempre in ufficio, ma anche donne e uomini che fanno i loro orari, senza straordinari, portando gli stessi risultati. E' dunque una questione di "cultura del risultato", mentre – altro versante – è cruciale quel che succede dentro la famiglia, le scelte e le negoziazioni con il/la compagno/a. Se nelle prospettive di carriera è normale che quella del marito sia più importante di quella della moglie, è evidente che non stiamo perseguendo le pari opportunità e dunque anche il fattore culturale all'interno della dimensione familiare gioca un ruolo cruciale.

Flavio Deflorian **Rettore Università degli Studi di Trento**

La famiglia è un tema importante per l'Università di Trento e non solo in occasione del Festival. Nel corso degli ultimi anni l'Ateneo ha investito in maniera significativa sulle politiche di conciliazione famiglia-lavoro del suo personale, nella consapevolezza che si tratta di iniziative che concorrono in modo rilevante sia alla promozione delle pari opportunità che al benessere di chi opera all'interno della nostra istituzione. L'Università di Trento è infatti una grande organizzazione, con centinaia di dipendenti e migliaia di studenti e penso sia di fondamentale importanza porre attenzione alle questioni legate alla famiglia. Questo impegno dell'Università è stato formalmente riconosciuto anche a livello nazionale, attraverso la certificazione Family Audit.

L'Università è anche un'istituzione in cui lavorano docenti e ricercatori impegnati nello studio di fenomeni connessi alla famiglia; le loro ricerche mettono a disposizione della comunità preziose informazioni, che possono contribuire a rendere più consapevoli e mirate le scelte dei decisori politici, nonché a valutarne gli effetti di medio e lungo periodo. Quest'anno, nell'ambito dei 24 eventi in programma del Festival della Famiglia, l'Ateneo di Trento propone un convegno dedicato all'individuazione degli indicatori di impatto socio-economico delle politiche a favore delle famiglie. Se da un lato ci può essere un largo consenso sulla volontà di supportare le politiche a sostegno della famiglia - e ci sono sicuramente iniziative che vanno in questa direzione - dall'altro è importante valutare con molta obiettività l'efficacia di queste azioni nel tempo. Perché, se vogliamo essere efficienti, dobbiamo distinguere le politiche che apportano reali benefici da quelle che non raggiungono i risultati attesi, indipendentemente dalle buone intenzioni iniziali.

La famiglia, come riconosce anche la Costituzione, è il nucleo vitale della società e ha quindi delle implicazioni sociali molto rilevanti. Per questo l'Università di Trento si pone continuamente il problema di come migliorare le proprie politiche per la famiglia, tanto più che al suo interno si trovano moltissime persone che hanno figli, con esigenze di conciliazione fra le attività lavorative e gli impegni familiari. Questa dimensione riguarda sempre di più anche gli studenti e le studentesse. Stiamo quindi pensando a nuove iniziative a sostegno della

conciliazione tra famiglia e studio, per evitare che i genitori si trovino a dover vivere la dimensione familiare in competizione, o addirittura in alternativa, alla possibilità di completare il proprio percorso formativo. Siamo a disposizione della società in generale e in particolare di questo territorio per cercare di dare un contributo fattivo sul tema delle politiche familiari, la loro valutazione e il loro impatto.

All'interno dell'Ateneo moltissime persone hanno saputo conciliare la loro carriera professionale con un forte impegno dal punto di vista della vita familiare. Certo, va cambiata un po' la mentalità sulla conciliazione fra attività lavorativa e sostegno familiare e, su questo fronte, l'Università ha perseguito alcuni cammini virtuosi. Mi limito a un esempio: cerchiamo di evitare le riunioni che coinvolgono i colleghi e le colleghe nella fascia oraria dalle 15.00 alle 17.00, un arco temporale in cui si va normalmente a ritirare i bambini all'asilo, al nido o a scuola. È una piccola ma fondamentale attenzione, che può sembrare scontata, e che invece, insieme ad altre azioni, fa la differenza all'interno di una organizzazione, promuovendo il welfare aziendale e la conciliazione tra vita e lavoro.

Fausto Manzana **Presidente Confindustria Trento**

La nostra organizzazione ha iniziato a parlare molti anni fa di conciliazione tra lavoro e famiglia, interrogandosi sul ruolo dell'impresa e sulla sua responsabilità nel rapporto con le lavoratrici e i lavoratori. Oggi, a valle di questo lungo percorso, trovo un'incredibile prossimità tra il titolo del lavoro della nostra Associazione "Centralità dell'individuo e della qualità della vita", presentato nel 2021 in Assemblea, e il titolo di questo Festival della famiglia: "Welfare territoriale, coesione sociale e qualità della vita".

In questi ultimi anni, a mio avviso, abbiamo fatto diversi passi in avanti e nella giusta direzione. Ora dobbiamo continuare a riflettere sul livello dei servizi che il nostro territorio offre alla genitorialità, ma soprattutto sul motivo per cui i giovani non riescono a costruirsi una famiglia. È difficile immaginare che senza una crescita concreta e importante nel supporto ai servizi per la genitorialità si possa invertire quello che Papa Francesco chiama "inverno demografico", e che può essere rappresentato con un diagramma a sarcofago.

Dobbiamo allora cercare di dare le risposte migliori alle domande giuste. Perché i giovani dovrebbero rimanere sul nostro territorio, perché dovrebbero studiare presso la nostra Università, perché dovrebbero avviare un'impresa in Trentino, insomma perché dovrebbero scegliere il nostro territorio? Dovremmo essere capaci di fare la differenza, anche grazie alla nostra Autonomia.

Credo che questo aspetto della famiglia e della genitorialità lo si debba affrontare in forme nuove, perché è il concetto di famiglia stesso che è cambiato: oggi, su questo nostro pianeta, vivono contemporaneamente sette generazioni; cinque di esse lavorano contemporaneamente nella stessa impresa.

Possiamo spingere il ragionamento oltre e affrontare la "provocazione" rispetto alle caratteristiche della nostra società: viviamo in una società prettamente maschilista che lascia ricadere sulle spalle della donna tutto il peso di gestire la conciliazione vita-famiglia-lavoro, precludendole grandi opportunità di carriera. Credo che alimentare percorsi di welfare aziendale che possano offrire a tutte le donne un percorso di carriera sano, serio, corretto ed equo, aiuterebbe anche a risolvere i tanti problemi che affliggono il nostro Paese, la nostra vecchia Europa, il nostro piccolo Trentino.

A proposito, infine, dei tradizionali parametri di valutazione del personale nei percorsi di carriera – e penso soprattutto al tema della presenza –, credo che l'impresa sia pronta per andare oltre: quello che dobbiamo fare è immaginare un mondo del lavoro diverso, orientato agli obiettivi e non al presidio degli uffici. Da una parte, aziende e organizzazioni del lavoro devono imparare ad adottare comportamenti adeguati; dall'altra, è la donna a dover poter scegliere cosa, come, quando, dove poter esprimere il meglio di sé. Per un imprenditore è sempre un grande fallimento fare i conti con le dimissioni di una giovane madre, o ancora più in generale, con la rinuncia, da parte sua, a ricoprire un determinato ruolo di responsabilità. Penso ad alcuni casi specifici affrontati da me in azienda e vi assicuro che – in quelle circostanze – lo sforzo fatto è stato grande per sostenere la carriera di una donna e ridurre gli ostacoli nella conciliazione famiglia-lavoro.

Va però evidenziato il fatto che nei casi concreti a cui sto pensando i veri ostacoli venivano dal mondo esterno. Se sul territorio non si garantiscono i servizi conciliativi minimi per aiutare le donne, soprattutto nel primo anno di vita del loro figlio, non sosterremo mai efficacemente il lavoro femminile. Questo a mio avviso è il problema principale e su questo aspetto devo riflettere io, deve riflettere la mia azienda, dobbiamo riflettere tutti.

Paola Mora **Presidente Coni Comitato di Trento**

Lo sport è nato nei secoli come agonismo e, da alcuni decenni, ha accompagnato l'evoluzione sociale ed è diventato un bene comune e baricentrico per l'educazione dei ragazzi, ma baricentrico anche per la coesione delle famiglie, che accompagnano i ragazzi alle associazioni sportive. Di conseguenza è un processo auto-educante anche per i genitori, perché attraverso lo sport dei ragazzi i genitori vengono coinvolti nelle attività delle associazioni sportive. Non dimentichiamo la grande platea del volontariato sportivo dove protagonisti, nel ruolo di dirigenti sportivi, sono gli stessi genitori, i parenti e le famiglie, per cui già nell'organizzazione dell'attività sportiva la famiglia dà un input e un sostegno importante. Lo sport, a livello mondiale, è riconosciuto quale terza agenzia educativa insieme alla scuola e alla famiglia, per cui i ragazzi vedono nei tecnici sportivi delle figure di riferimento ed esempi positivi da perseguire. Infatti non parlo mai di valori dello sport, come l'inclusione, la coesione, la tecnologia, la cultura, la parità di genere, ma parlo più volentieri di "sport di valore".

Se quando proponiamo una attività sportiva, non mettiamo valore, non mettiamo i principi etici voluti anche dalla Carta Olimpica, allora lo sport non ha valore. Porto un esempio sul tifo dei genitori con un accento critico: quando vediamo i genitori a bordo campo che incitano i loro figli in maniera intemperante e poco corretta, quello non è più uno sport di valore. Il ragazzo che va in campo o va su una pista di sci, fa qualcosa di valore e ha valore il suo fare sport, se tutto quello che ruota intorno a lui dà valore per la sua crescita ed ha valore per la crescita della società. Le famiglie sono tra l'altro un fattore importante a livello dello sport e lo sport è importante all'interno della famiglia. Porto un altro esempio: mi viene in mente una signora che aveva accompagnato le tre figlie ad un'associazione sportiva. La segretaria le aveva chiesto a quali sport erano appassionate le figlie e aveva risposto: "Adesso non fanno niente, non sono appassionate di sport, però sono convinta che, attraverso lo sport, saranno libere". Questo caso è esaustivo di quanto lo sport sia precursore dei cambiamenti sociali negli ultimi anni. Circa la parità di genere, posso dire che è difficile riuscire a sfondare il famoso "tetto di cristallo", infatti io sono ancora l'unica presidente donna di un comitato Coni in Italia. C'è ancora tantissima strada da fare all'interno del mondo sportivo, all'interno della convivenza tra le esigenze della famiglia e le esigenze che richiede l'attività di volontariato per i genitori, non solo come tecnici sportivi, ma anche come dirigenti sportivi, perché richiede impegno, richiede capacità ed è necessaria una grande collaborazione col proprio partner.

Lo sport ludico, di tipo motorio, aiuta tanto le famiglie e i bambini nella loro crescita educativa, mentre, riguardo lo sport agonistico, dovrò chiedere alle federazioni e al Coni, di abbassare la soglia dell'età. I bambini, fino ad una certa età, devono solo giocare e crescere con lo sport: l'uomo inizia a camminare prima di parlare e lo sviluppo cerebrale e psico-motorio dipende dal proprio movimento, per cui è indispensabile per la crescita della società che i propri ragazzi facciano sport. In Trentino abbiamo la fortuna di avere un territorio privilegiato con tante buone infrastrutture e numerose associazioni sportive diffuse su tutto il territorio e gestite – anche da volontari – con grande professionalità. Il volontariato ora ha ricevuto una sua professionalizzazione, anche grazie al sostegno da parte della Provincia, non ultimo il Voucher sportivo a supporto delle famiglie in difficoltà economica, affinché i loro figli possano coltivare le loro passioni sportive. All'interno di questo Festival il Coni promuoverà un convegno sullo sport come bene comune per tutta la società e come metodo auto-educante per tutte le famiglie.

Regina Maroncelli

Presidente ELFAC (Confederazione europea Famiglie numerose)

In premessa, desidero ringraziare gli organizzatori del Festival, che ci hanno sempre, da anni, dato spazio e voce. E' qualcosa che normalmente non abbiamo, è un segno di attenzione che apprezziamo molto.

Un aspetto che voglio sottolineare delle politiche per le famiglie qui in Trentino è che sono riusciti a togliere la parola "famiglia" dalla trappola dell'ideologia. In questo Festival si viene a parlare di famiglia in concreto, non c'è bisogno di "fare il salto agli ostacoli" con le parole e se ne può dibattere liberamente.

La definizione di "famiglie numerose" non è univoca: in genere in Europa si intendono i nuclei con 3 o più figli, ma sono pochi gli Stati che hanno adottato una legge ad hoc: in Grecia, per esempio, dove è considerata "numerosa" la famiglia con quattro figli. Come Confederazione, con l'Associazione nazionale famiglie numerose, stiamo chiedendo anche in Italia di legiferare su questo tema e riconoscere uno status specifico al nucleo numeroso.

In Europa siamo solo il 12% delle famiglie con figli, che a loro volta costituiscono solo il 28% del totale delle famiglie. Siamo poche ma il nostro "peso" non è nel numero quanto in quello che rappresentiamo. Se lo si guarda dal punto di vista dei "figli" infatti, quasi un terzo dei bambini europei vivono in una famiglia numerosa.

Perché sono importanti le famiglie numerose? Perché, se parliamo di demografia e coesione sociale, ne bastano tre per permettere ad un paese di avere una scuola o un asilo nido, di tenere aperti tanti servizi, soprattutto nelle aree marginali. In tutta Europa le aree rurali si stanno spopolando, crescono solitudine e invecchiamento e aumenta il fenomeno della "fuga dei cervelli" in un circolo vizioso difficile da spezzare. Trovo molto interessante che voi abbiate invitato le Poste Italiane al Festival perché il primo segno di spopolamento di un paese avviene quando chiudono le Poste. Scuola e Poste sono servizi essenziali che vengono a mancare se mancano i numeri sul territorio. Con i "nostri" numeri "bilanciamo" le persone e le coppie che non hanno o che non vogliono avere figli e così sosteniamo il sistema sociale per come lo conosciamo adesso: pensioni, sanità, welfare, scuola.

Infine, anzi, prima di tutto, c'è un insieme di valori che rischia di scomparire insieme alle famiglie numerose. All'interno di una famiglia numerosa si fa esperienza di fraternità, di condivisione, di lavoro di squadra, della complessità delle relazioni. Si impara la sobrietà, il riciclo, il riuso, la sostenibilità e infatti il mercato non ci ama... noi in casa siamo in 6 ed è evidente che consumiamo meno che 6 individui in 6 case diverse.

Non ci stancheremo mai di dirlo, visto che consideriamo una famiglia numerosa un plus, una cosa buona per la società. I nostri figli non sono le nostre "biciclette" con cui dovremmo pedalare, ma sono un bene comune: i futuri medici, netturbini, insegnanti... Quanto viene fatto per sostenere le famiglie numerose va a beneficio di tutti. Avere figli è una scelta personale che ci riempie di gioie e di responsabilità ma è anche un servizio alla società, che consente alla comunità stessa di esistere. Le famiglie con figli - tutte, numerose e non- devono poter contare su un ambiente che le apprezzi, le accolga e le sostenga, garantendo loro gli strumenti necessari per crescere ed educare al meglio i futuri cittadini. Continueremo a impegnarci perché tutto questo sia finalmente riconosciuto.

Toma Sutic

Membro del Gabinetto del Vicepresidente Dubravka Šuica, Commissario per la Democrazia e Demografia, Commissione europea

In primo luogo, vorrei esprimere la mia gratitudine per l'invito e unirmi a voi qui oggi per celebrare le famiglie, in qualità di membro del Gabinetto del Vicepresidente della Commissione europea incaricato della demografia e della democrazia. Avete programmato una settimana ricca di scambi preziosi e di incontri di grande impatto.

Dibattiti come quello di oggi, e quelli che vedremo questa settimana, sono fondamentali per creare una cultura di sostegno e incoraggiamento per le famiglie europee. E proprio le famiglie sono essenziali per la transizione demografica che stiamo vivendo oggi.

Molte suggestioni, emerse nella Conferenza sul futuro dell'Europa per promuovere il benessere delle famiglie, sono al centro delle riflessioni della Commissione europea. Mettere il benessere familiare al centro dello sviluppo economico è importante a tutti i livelli.

La Commissione continua a sostenere il benessere di tutti i tipi di famiglie. Lo facciamo attraverso una serie di misure sui cambiamenti climatici, questioni economiche e sociali, tra cui il cambiamento demografico e le questioni intergenerazionali. Inoltre, è necessario aumentare gli investimenti pubblici e privati a livello nazionale e i finanziamenti dell'UE vanno in questa direzione.

Gli Stati membri possono attingere alle opportunità di finanziamento dell'UE come il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), il Fondo sociale europeo Plus (FSE+), il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, il Fondo per una transizione corretta, i programmi Orizzonte Europa o Europa digitale.

Inoltre, il Recovery and Resilience Facility (RRF) può finanziare riforme e investimenti ammissibili nel contesto della ripresa dalla pandemia di COVID-19. Lo strumento di assistenza tecnica può anche sostenere le riforme e gli investimenti.

Stiamo già sostenendo indirettamente le famiglie attraverso i nostri programmi di finanziamento dell'UE. Il Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+) eroga numerosi contributi alle famiglie, attraverso investimenti in istruzione, occupazione, conciliazione vita-lavoro, accesso ai servizi, misure contro il disagio e la povertà. Tutto questo riguarda la creazione di una cultura attorno a ciò che significa sostenersi a vicenda in questi tempi difficili. Quando le famiglie prosperano, prosperano anche la nostra democrazia, la nostra società e le nostre economie.

Oggi siamo più consapevoli dell'importanza di un sano equilibrio tra lavoro e vita privata. Pertanto, il rapido recepimento della direttiva dell'Unione europea sull'equilibrio tra lavoro e vita privata è così importante. E' qui che entra in gioco il livello locale, visto che è fondamentale che ogni Stato membro attui pienamente questa direttiva in modo che le famiglie, indipendentemente dalla composizione che scelgono, possano godere dei rispettivi diritti. Stiamo lavorando con gli Stati membri per garantire un recepimento agevole della direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata.

Inoltre, il vicepresidente Šuica ha guidato i lavori della Commissione su una strategia europea per l'assistenza, pubblicata a settembre, per aiutare le donne e gli uomini a trovare la migliore assistenza e il miglior equilibrio tra lavoro e vita privata e per rendere il settore dell'assistenza un luogo di lavoro più attraente.

La Care Strategy comprende una revisione degli obiettivi di Barcellona sull'assistenza all'infanzia, fissati dal Consiglio europeo oltre 20 anni fa. È necessaria una revisione che si concentri su una maggiore partecipazione all'educazione e alla cura della prima infanzia. Il vicepresidente Šuica ha anche guidato un lavoro innovativo in seno alla Commissione sugli impatti della solitudine, in particolare nel contesto della pandemia di Covid, che per molti ha significato la privazione del contatto umano tanto necessario. Questa è anche un'area in cui le interazioni familiari significative possono svolgere un ruolo importante.

Parlando di coesione sociale, benessere territoriale e qualità della vita, vorrei sottolineare l'imminente iniziativa sulla valorizzazione dei talenti nelle regioni europee, che affronterà la conservazione dei talenti nel contesto del cambiamento demografico e dello spopolamento, valuterà la scala territoriale e promuoverà soluzioni per incoraggiare una circolazione equilibrata di cervelli e competenze e portare opportunità nelle regioni più colpite dallo spopolamento.

Alcune regioni dell'UE sono più colpite dalla fuga dei cervelli, ma anche la mobilità è un fenomeno circolare. I trasferimenti di persone in Europa, se sono altamente qualificati, dotati di istruzione, formazione ed esperienza, hanno maggiori probabilità di tornare nel loro paese di origine, rispetto ai trasferimenti di persone con titoli poco qualificati. Ciò contribuisce ad arricchire le regioni, promuove la convergenza e consente ai cittadini di vivere l'Europa.

Lo scopo di questo progetto, che presenteremo all'inizio del prossimo anno, è quello di fare delle regioni che perdono talenti, nuovi poli di attrattività. Ciò può essere fatto con l'aiuto di un nuovo meccanismo specifico dell'UE per sostenere la progettazione e l'attuazione di strategie regionali e territoriali mirate, costruite sulle risorse specifiche delle regioni e inquadrando l'uso di risorse adeguate. Facciamo tutti parte di una famiglia.

Grazie per aver creato una cultura a beneficio di tutte le famiglie, sono grato per la collaborazione e il contributo di tutti voi qui oggi.

Monsignor Lauro Tisi
Vescovo di Trento

Sono convinto che la società in cui siamo è dominata da diverse rigidità. Appare come una società molto innovativa, ma invece contiene dei blocchi di rigidità che fanno male. Tra i fattori di rigidità, ne indico uno: pensare che si possano risolvere i problemi con lo stanziamento di risorse economiche. La nostra Nazione, l'Europa stessa, sono lì a documentare che, a fronte dello stanziamento di immense risorse, i problemi a volte non si risolvono e, in taluni casi, lo stanziamento delle risorse è diventato terreno di corruzioni.

Vedo invece nel percorso delle politiche familiari della nostra Provincia, diventate un'eccellenza e anche un modello da proporre a livello europeo, un elemento centrale. E questo per il fatto che le politiche sono state pensate non primariamente sulla risorsa economica, ma sulla risorsa relazionale. È centrale, a mio parere, investire sulla risorsa relazionale.

Diversamente, se la risorsa economica non è abitata da uomini e donne caratterizzati da sogni, da aspettative del futuro (in termini di promesse e non di negatività), non apre al futuro. È la risorsa umana che, utilizzando la risorsa economica, può farla diventare innovazione, creatività e risoluzione di problemi. E su questo ambito io vedo la famiglia come terreno decisivo per imparare a crescere assieme nella comunità. Questa è anche la fede cristiana: si ha un'identità nella misura in cui ci si pensa in un "noi". Il male oscuro, in questo momento, è che l'identità viene pensata senza il noi, a latere del noi, addirittura a discapito del noi, e allora emergono sulla scena queste identità auto-referenziali che generano semplicemente spaccature, chiusure e che vanno a incidere pesantemente sulla coesione sociale.

Su questo fronte ho un altro "mantra": ultimamente vedo che al reale viene spesso sostituita una narrazione social-mediatica del reale, su cui si vive, senza stare dentro il dato del reale. Ecco, io vedo la famiglia come un formidabile strumento per stare nel reale: ognuno a casa propria vive in modo trasparente e autentico, senza filtri. Fuori puoi fare quello che vuoi, ma a casa non "la racconti" e i tuoi genitori, i tuoi fratelli, ti conoscono per quello che veramente sei. È un formidabile strumento per abitare il reale e per uscire dal guscio dell'ego. In questo momento siamo purtroppo dentro queste realtà "egotiche", che stanno pensandosi senza nessuno e diventando pericolose per sé stessi e per gli altri. E, a questo riguardo, io veramente lodo quello che sta avvenendo in Trentino e anche queste esperienze che abbiamo visto oggi al Festival perché sono tutte esperienze che investono sulla relazione, primariamente, e sulla risorsa economica, secondariamente, e dentro un quadro di sogno, di relazione, di opportunità e dico di più: siamo partiti all'inizio con le politiche familiari con un po' di scetticismo, perché sembravano avventuristiche ed un po' utopiche, mentre oggi vediamo che l'utopia ha prodotto dei fatti e dei cambiamenti reali e forse è arrivato il momento di tornare a investire nel binomio "utopia e sogno".

La risorsa più grande che ha l'Italia sono le famiglie che, al di là delle problematiche che possono contenere - ma sfido qualunque realtà a pensarsi senza problematiche - sono protagoniste dello sviluppo delle comunità. Oggi l'istituzione più plastica, quella che sa modellarsi e modellare se stessa di fronte anche alle emergenze e agli imprevisti, è la famiglia. Continuo a scommettere sulla dimensione della famiglia, perché è un ammortizzatore sociale incredibile; è nella famiglia che si rileva il termometro sulle fragilità in atto, ma - parallelamente - è sempre nella famiglia che si trovano spesso tante risposte alle molte fragilità.

Seconda parte

Contributo scientifico 11° edizione del Festival della Famiglia

Il ruolo della famiglia come attivatore di coesione sociale: il caso dell’Agenzia per la coesione sociale in provincia di Trento

di Luciano Malfer

Dirigente generale dell’Agenzia per la coesione sociale - Provincia autonoma di Trento

L’interconnessione tra le politiche familiari e le politiche di coesione sociale non è cosa da sottovalutare ma anzi da valorizzare. L’istituzione in provincia di Trento dell’Agenzia per la coesione sociale a seguito dell’esperienza decennale delle politiche condotte dall’Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili istituita nel 2011 va in questa direzione e può essere individuata come una prima risposta a quest’epoca difficile. È sotto gli occhi di tutti che questi ultimi tempi sono stati caratterizzati da un susseguirsi di crisi. La crisi finanziaria del 2008, che ha colpito duramente l’Italia in particolare già fortemente impegnata ad abbassare l’eccessivo debito pubblico accumulato.

La crisi climatica come gli effetti del riscaldamento globale che non solo ha portato anche il nostro Paese ad affrontare lunghi periodi di siccità e lunghi periodi di piogge ma lo ha messo a dura prova di fronte ad eventi in passato considerati eccezionali: nel nostro Trentino, la parola “Vaia”, attribuita alla tempesta che nel 2018 si è abbattuta violentemente sul territorio, e la parola “Marmolada” che nell’estate 2022 si è ribellata rilasciando un distacco dal ghiacciaio provocando numerosi morti, hanno contribuito ad alimentare il dizionario di un clima di forte incertezza. La pandemia da Covid-19 iniziata nel 2020 e che solo ora inizia ad essere abbandonata come pensiero principale, allontanandosi il rischio di nuovi desolanti e terribili lockdown dal punto di vista socio-economico nonché psicologico.

La guerra. In Europa. Ad interrompere un periodo di pace che durava da decenni e che oggi, anno domini 2022, va a stravolgere gli equilibri geo-politici internazionali che davano una sorta di stabilità e possibilità di duraturo benessere socio-economico. La crisi politica e istituzionale. La crisi economica, la crisi energetica... Tutto ciò ha aggravato quello che nell’uomo è sempre un po’ latente nel percorso rivolto alla contentezza: l’incertezza, il disagio materiale, le diseguaglianze, il disagio psicologico. Per altro lato le difficoltà economiche delle imprese, le nuove tecnologie, i nuovi assetti organizzativi, che rendono precaria l’occupazione. Per certi versi non c’è da stupirsi se vi è un crollo della natalità e un dilagare di reazioni violente. Ma dobbiamo sforzarci di usare un altro paio di occhiali per capire dove si colloca l’opportunità che ogni crisi nasconde. La società civile certamente si adopera per fronteggiare queste gravi difficoltà ma è necessaria una collaborazione estesa e costante, a cui forse non si era più abituati nell’era dell’individualismo. Prima di queste crisi sembrava tutto funzionasse, grazie anche ad un’economia che investiva tante risorse nell’innalzare la produttività, e quindi sembrava ci fosse bisogno solo delle leggi che regolavano il mercato: ciascuno, con il suo impegno e lavoro, avrebbe potuto ottenere i risultati voluti.

Ma quando le incertezze si accumulano è allora il tempo di riconoscere che siamo di fronte ad un passaggio epocale, in cui i percorsi individuali o non si riescono a realizzare o, quando ce la fanno, sono incapaci di generare implicazioni collettive di lungo termine, soprattutto per le nuove generazioni. Nei momenti bui, delle fatiche, delle incertezze Rita Levi Montalcini stimolava la reazione della persona perché “è da quelle ferite del cuore e dell’anima che si può ricominciare, ogni volta, perché nulla ci è ostile in questa vita se non il nostro stesso pensiero”.

Se molti si scoraggiano di fronte alle difficoltà, si è invece dell’avviso che le crisi aprono spazi importanti di pensiero e di sperimentazione per modelli economici alternativi (sviluppo civile e sostenibile), per modelli antropologici che tornino a valorizzare la comunità, per modelli di welfare diversi dal welfare state somministrato dall’alto.

E in tutto ciò la famiglia gioca un ruolo fondamentale! E diviene il principale attore di coesione sociale. Riuscire a far capire quanto la famiglia possa essere considerata non più un soggetto passivo del sistema economico da aiutare in quanto soggetto in difficoltà ma un soggetto di coesione sociale ovvero un soggetto attivo del sistema socio-economico da sostenere in relazione agli importanti effetti positivi che può scatenare la sua attivazione, passa attraverso l'adozione e la sperimentazione di metodologie ed impianti normativi basati su una coraggiosa creatività istituzionale e legislativa.

Naturalmente ci riferiamo alla coesione sociale come quel processo continuo esercitato da un territorio volto a tessere una tela comunitaria nella quale le dimensioni educanti dell'inclusione, della cultura, della gratuità, dell'identità, dell'impegno responsabile collettivo entrano in gioco in modo forte e trasformano, mettono a fattor comune, incrementano, l'energia sprigionata dalla comunità stessa che su quel territorio vive.

La legge istitutiva del 2011 dell'Agenzia per la famiglia ha subito negli anni notevoli e numerose modifiche proprio per rincorrere i mutamenti del ruolo della famiglia che nella società e nella comunità Trentina si presentavano, tutte concentrate sul posizionamento della famiglia al centro di processi virtuosi, attivi e produttivi di valore economico e sociale.

Mi riferisco alla necessità di adottare ed implementare quell'assetto di Family Mainstreaming che contempla molti strumenti basati sulla partecipazione attiva delle famiglie, che si uniscono in rete e trasformano la loro richiesta di servizi in un'opportunità di sistema rendendo attrattivo il territorio che nel tempo diviene Family Friendly. Ecco dunque che, all'interno di questo mainstreaming, la famiglia, definita da Pierpaolo Donati come "relazione sociale che emerge dall'intreccio tra relazione orizzontale di coppia e verticale della generatività" mostra con più forza quanto il valore economico prodotto dalla stessa sia la capacità di relazione, quella cultura del noi cara ad ogni organizzazione profit o non profit e ad ogni istituzione. La famiglia mostra virtù di empowerment e resilienza che quotidianamente, con passo lento, migliorano la qualità delle relazioni tanto da confermare che "i motivi di arricchimento sul piano interiore e sul piano delle abilità relazionali di cui dispone la famiglia" intercettano nuovi percorsi virtuosi.

La professoressa Vera Zamagni identifica la creazione della famiglia come "la più originaria e generalizzata forma di messa in comune degli sforzi del mondo per la continuità della specie e il controllo dell'ambiente". In questo senso la famiglia è un soggetto educante alla coesione sociale.

E ancora Alessandro Rosina definisce il "fare famiglia" come "la decisione che maggiormente impegna l'oggi verso il domani", mentre Elisabetta Carrà la definisce "pietra angolare della società" ed invita ad indossare la lente dell'impatto familiare nel Policy making e nelle pratiche. Di fronte a tali importanti definizioni conseguenti ad analisi statistiche e dei fenomeni sociali descrittivi del progresso socioeconomico, non ci possiamo esimere dal mettere in moto questa capacità di relazione e di coesione maturata all'interno del contesto familiare.

Nel far ciò risulta necessario implementare con indicatori precisi le Family impact analysis volte alla comparazione tra la percezione di chi decide e quella di chi subisce le decisioni: la circolarità tra ricerca e programmazione politica in ambito familiare deve essere massima.

Ricordiamoci peraltro quanto, anche al Festival della Famiglia organizzato annualmente dall'Agenzia, Stefano Zamagni abbia individuato la famiglia "come il luogo privilegiato dove si coltiva e si genera continuamente il principio di gratuità" e abbia riconosciuto alla famiglia la caratteristica di "generatore di socievolezza". È anche sulla base di queste ricerche ed intuizioni che il processo di coinvolgimento delle famiglie verso la produzione di coesione sociale è proseguito.

In questi ultimi 10 anni, le attività dell'Agenzia non si sono rivolte puramente alla valorizzazione del soggetto famiglia. Per il vero non si è trattato nemmeno di portare il sistema pubblico a dare alle famiglie, come sosteneva il teologo e filosofo trentino Antonio Rosmini, quella "ricompensa per il beneficio indiretto che le virtù domestiche arrecano all'intera società". Si è trattato piuttosto di fare un grande patto tra pubblico, famiglie, organizzazioni private profit e non profit, riconoscendo alla famiglia quel ruolo di "driver", uno tra i principali, di "guida" dello sviluppo sia sociale sia economico di un territorio, come tra l'altro riconosciuto anche da alcune risoluzioni dell'ONU.

Mi piace citare anche Francesco Belletti il quale, soffermandosi sulle virtù della famiglia, la definisce come quella “microfibra sociale che tiene assieme un popolo e che viene tessuta quotidianamente in casa con pazienza, fatica e tenacia”. Un grande patrimonio relazionale, un patrimonio dell’umanità. Solo questa ricchezza, non contemplata nel PIL, con quella stessa fatica e pazienza volta al “tener insieme” ha permesso ad interi sistemi socio-economici, anche quelli più sviluppati, di uscire dalla crisi arrecata dalla epocale pandemia da Covid-19 che stiamo abbandonando quasi definitivamente.

In proposito Barbara Poggio ha riconosciuto la famiglia come “il soggetto più resiliente alla recente pandemia”, un evento che “ha portato alla luce anche contraddizioni e squilibri sociali diffusi tra cui anche quelli relativi all’intreccio tra i diversi spazi vitali”. Per la pandemia si è parlato di stravolgimenti della vita, tra l’altro per molti persa e per altri rischiate, ai quali solo la capacità relazionale delle famiglie ha saputo far fronte. Tutto ciò per dire che le politiche rivolte alla famiglia sono politiche rivolte ad un soggetto che sa e che può tessere relazioni e creare benessere in una società, mettendo a sistema quella capacità educativa che all’interno della famiglia viene coltivata, alimentata e diffusa, generando un contesto che – ho sfiorato sopra il concetto – ben si presterebbe ad essere valorizzato come parte del prodotto interno lordo di un Paese. Un indicatore che purtroppo, come disse Robert Kennedy nel 1968, “misura tutto eccetto ciò che rende la vita veramente degna di essere vissuta”.

Nel descrivere il ruolo dell’Agenzia per la coesione sociale posso proseguire solo dopo questa lunga introduzione che si basa sulla condivisione del valore che ha la famiglia come soggetto in grado di portare sull’esterno, su un territorio in cui vive, nelle organizzazioni in cui partecipa, nelle aziende in cui lavora e nei contesti relazionali che alimenta, quella sua innata capacità di “tenere assieme”, superando difficoltà e trovando soluzioni creative e innovative, il proprio benessere sociale, oggettivamente imperniato sulla coesione tra i suoi componenti.

Sta in questo ultimo passaggio lo snodo che ha portato la Provincia di Trento ad istituire l’Agenzia per la coesione sociale, con la mission di valorizzare l’impianto metodologico Family Mainstreaming per più anni applicato sul territorio e che si compone di numerosissimi strumenti che di seguito voglio citare: piani famiglia comunali contenenti progettualità incentrate sull’accrescimento del benessere delle famiglie, standard Family oriented, certificazioni di qualità come il marchio Family in Trentino e il marchio Family Audit, distretti famiglia tematici e territoriali ai quali partecipano le organizzazioni che impostano il loro agire avendo a cuore le prerogative delle famiglie e del territorio supportate da consapevolezza e competenza manageriale diffusa appositamente certificata, una serie numerosa di indicatori di benessere familiare, un continuo feedback conseguente a continue ricerche di valutazioni di impatto, attenzioni ai temi della costruzione di famiglie attraverso particolari progetti volti anche alla rivitalizzazione di interi nuclei abitati o al supporto a progetti di vita attraverso abbattimenti dei costi finanziari laddove tali progetti portano ad un incremento della natalità, a progetti legati allo sviluppo delle pari opportunità e contrasto alla violenza e criminalità.

Mi preme non tralasciare in questa disamina di strumenti volti alla coesione sociale le innovative strumentazioni di Family public procurement previste dall’ordinamento provinciale, tutte da sviluppare che valorizzano le numerose leve amministrative che l’ente pubblico ha a disposizione per valorizzare le organizzazioni che sul territorio aderiscono ai processi volti a creare valore sociale interpretando e reinterpretando la responsabilità sociale d’impresa. Mi riferisco alle premialità che possono essere assegnate a queste organizzazioni sfruttando appunto le leve amministrative in possesso della pubblica amministrazione: assegnazione di punteggi aggiuntivi nelle gare di appalto da parte di tutte le stazioni appaltanti esistenti sul territorio, criteri specifici nei sistemi di accreditamento, sfruttare la leva dei tempi dei procedimenti e dei tempi dei pagamenti individuando tempistiche ridotte per le organizzazioni meritevoli ecc.

Si tratta di un ecosistema di welfare territoriale che la legge sul benessere familiare (LP 1/2011) ha definito come Sistema Qualità Trentino Famiglia che viene implementato nella logica dei distretti socio-economici. La legge stessa di ampio respiro individua gli strumenti amministrativi per qualificare il Trentino come Distretto per la famiglia definendo lo stesso come “circuito 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. Il Distretto per la famiglia consente:

- a) alle famiglie di esercitare con consapevolezza le proprie funzioni fondamentali e di creare benessere familiare, coesione e capitale sociale;
- b) alle organizzazioni pubbliche e private di offrire servizi, anche a carattere turistico, e interventi qualitativamente aderenti alle esigenze e alle aspettative delle famiglie, residenti e ospiti, e di accrescere l'attrattività territoriale, contribuendo allo sviluppo locale;
- c) di qualificare il territorio come laboratorio strategico all'interno del quale si sperimentano e si integrano le politiche pubbliche, si confrontano e si rilanciano le culture amministrative, si innovano i modelli organizzativi, in una dimensione di incontro e confronto nell'ambito del contesto nazionale ed europeo".

Questo modo di interpretare e di raggiungere la coesione sociale di un territorio attraverso la consapevolezza diffusa che la famiglia può essere soggetto educante permette oggi di ragionare in un contesto in cui sono 19 i distretti territoriali messi in campo, sono più di 1000 le organizzazioni aderenti, il 90% della popolazione trentina vive in Comuni amici della famiglia che ogni anno predispongono piani comunali da verificare alla fine dell'anno con sistemi di autovalutazione, sono 11 le edizioni del Festival della Famiglia che annualmente pone l'attenzione su questi temi, sono 120 i comuni che hanno introdotto la certificazione famiglia che nel tempo si è estesa anche in altre regioni italiane, sono più di 300 le organizzazioni dotate di marchio family, quasi il 40% dei lavoratori dipendenti trentini lavorano in organizzazioni che hanno adottato piani di conciliazione vita e lavoro.

Per chiudere questo breve intervento vorrei infine evidenziare come l'Agenzia per la coesione sociale svolga un ruolo ed un'azione ben diversi e distinti da quelli che potrebbe svolgere un'agenzia di natura assistenziale solidaristica o di sostegno economico. Per l'Agenzia, come sopra illustrato, le famiglie e i giovani abbandonano il ruolo di "destinatari delle politiche familiari" diventando "attivatori di processi" che concorrono allo sviluppo e alla crescita del territorio. Tramite l'impianto metodologico della legge sul benessere familiare giovani e famiglie diventano soggetti di parte attiva, innovativa e di stimolo, alla crescita socio-economica del tessuto comunitario a livello di area vasta, singolarmente o attraverso una sinergica rete di contatti e generando un valore aggiunto nella coesione sociale del territorio.

L'Agenzia è dunque un soggetto di attivazione e certificazione di benessere territoriale e di coesione sociale finalizzato ad aumentare lo spessore qualitativo e quantitativo dei legami familiari interni alla famiglia, dei legami tra le famiglie e le organizzazioni, di quelli nelle reti di solidarietà locale nonché del coinvolgimento attivo di organizzazioni pubbliche e private, profit o non profit, secondo logiche distrettuali, provocando in ultima analisi quella saturazione delle energie socio-economiche e quella responsabilizzazione dei soggetti che progettano il loro vivere sul territorio nel solco di una condivisa coscienza collettiva.

Un'ultima suggestione voglio lasciare: orientiamo il nostro agire considerando la famiglia un soggetto di coesione sociale che lavora assieme per riacquistare e trasferire fiducia, nelle diversità, per il bene comune e che contribuisce allo sviluppo socio-economico con spirito critico, di apertura, di coraggio, di dialogo reale e partecipazione dal basso alle politiche pubbliche, con voglia di collaborare, di paragonarsi, di lottare contro la disaffezione alla responsabilità civica e sociale che il viver comune richiede!

Per saperne di più

Agenzia per la Coesione sociale, la famiglia e la natalità, Manuale dell'organizzazione. Gestione delle risorse, Provincia autonoma di Trento, Trento, 2021

Luciano Malfer, Fattore4: uno slogan per la sostenibilità del welfare, FrancoAngeli, Milano, 2011

Luciano Malfer e Francesca Gagliarducci, a cura di, Festival della Famiglia di Trento. Crisi economica e programmazione delle politiche familiari. Alleanze territoriali e distretti famiglia, smart cities e digital divide, processi educativi, invecchiamento attivo, auditing aziendale, FrancoAngeli, Milano, 2013

Luciano Malfer, a cura di, Family Audit: la nuova frontiera del noi. Linee guida per la certificazione aziendale, FrancoAngeli, Milano, 2014

Luciano Malfer, Caterina Cittadino, Mariangela Franch e Riccardo Prandini, Family Audit: la certificazione familiare aziendale: analisi di impatto, FrancoAngeli, Milano, 2014

Luciano Malfer e Jan Schroder, Benessere e sviluppo economico. Politiche di welfare generativo in Italia e Germania, Edizioni31, Trento, 2015

Luciano Malfer e Ermenegilda Siniscalchi, a cura di, Comunità educanti per il benessere sociale e la competitività dei territori, Atti del Festival della Famiglia 2015, Provincia autonoma di Trento, Trento, 2016

Luciano Malfer e Ermenegilda Siniscalchi, a cura di, Denatalità, giovani e famiglia: le politiche di transizione all'età adulta, Atti del Festival della Famiglia 2016, Provincia autonoma di Trento, Trento, 2017

Riccardo Prandini e Luciano Malfer, a cura di, Welfare aziendale e benessere della persona. Primo rapporto sulla politica nazionale Family Audit, FrancoAngeli, Milano, 2018

Luciano Malfer e Ermenegilda Siniscalchi, a cura di, Interconnessioni territoriali e sviluppo locale. Il capitale generato dalle reti, Atti del Festival della Famiglia 2017, Provincia autonoma di Trento, Trento, 2018

Luciano Malfer, a cura di, New Public Family Management. Welfare generative, Family mainstreaming, networking e partnership, FrancoAngeli, Milano, 2019

Luciano Malfer e Ermenegilda Siniscalchi, a cura di, Politiche familiari e modelli europei a confronto. Se cresce il benessere familiare, cresce la società, l'economia e la competitività territoriale, Atti del Festival della Famiglia 2018, Provincia autonoma di Trento, Trento, 2019

Luciano Malfer e Ilaria Antolini, a cura di, Denatalità: emergenza demografica, culturale ed economica. Quali gli impatti e quali le politiche di contrasto efficaci?, Atti del Festival della Famiglia 2019, Provincia autonoma di Trento, Trento, 2020

Luciano Malfer e Ilaria Antolini, a cura di, La società trasformata: verso un'economia della sostenibilità? Sfide e opportunità dopo la pandemia da Covid-19, Atti del Festival della Famiglia 2020, Provincia autonoma di Trento, Trento, 2021

Provincia autonoma di Trento, Libro bianco sulle politiche familiari e per la natalità. La famiglia come risorsa del territorio. Trentino amico della famiglia, Trento, 2009

Provincia autonoma di Trento, Piano operativo e-welf@re e politiche per la famiglia: la f@miglia e le nuove tecnologie, Trento, 2010

Provincia autonoma di Trento, Linee guida per l'attuazione dello standard Family Audit, Trento, 2016

Provincia autonoma di Trento, Linee guida dei Distretti famiglia, Trento, marzo 2019

Terza parte

I seminari, i contributi scientifici e le tavole rotonde del Festival della Famiglia

Caro...Ti scrivo una cartolina: la voce dei bambini/e e dei ragazzi/e per la Trento del futuro

A cura dell'Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento

Il Festival della famiglia è stato preceduto da alcuni eventi pre-Festival. Il primo si è tenuto il 21 novembre al Muse Social Store in via Calepina a Trento con l'Agenzia per la coesione sociale, il Comune di Trento, Poste Italiane e tre classi della scuola primaria De Gaspari di Trento. Un incontro dedicato al valore della scrittura e della lettura in un mondo giovanile sempre più popolato dai mobile e dai social network. Nell'ambito delle iniziative programmate per la celebrazione della Giornata dei Diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza, in collaborazione con Poste Italiane, una trentina di alunni della scuola primaria hanno avuto occasione di riflettere su questi temi e sul valore della memoria e di esprimere su una speciale cartolina provvista di annullo postale (dedicato al Festival della famiglia 2022), le proprie opinioni per lo sviluppo di una città più sostenibile e attenta al benessere dei più giovani. Tutte le cartoline rivolte al mondo adulto sono state, infine, imbucate in una speciale "cassetta della posta Family" e inviate ai destinatari.

La storia della cartolina raccontata ai bambini

Nell'ambito degli eventi pre-festival, il 21 novembre 30 bimbi delle classi terze delle scuole primarie De Gaspari di Trento con entusiasmo e passione hanno ascoltato dalle autorità presenti l'importanza della scrittura e della lettura, a livello educativo e formativo, e hanno scritto i loro personali messaggi sulle "speciali" cartoline, contraddistinte dall'annullo postale dedicato al Festival della famiglia 2022. Quali i destinatari delle cartoline? Il preside, l'assessore comunale, il sindaco, l'allenatore sportivo, la mamma, ecc. Finalità della bella iniziativa, promossa dall'Agenzia provinciale per la coesione sociale con il Comune di Trento e Poste Italiane, si riassume nel voler ascoltare la voce dei bambini perseguendo il fil rouge del Festival della famiglia e cioè: "il Festival parla ai giovani e alle famiglie e il territorio parla al festival e alle istituzioni".

All'incontro con gli alunni, ha esordito l'assessore alle politiche sociali e familiari del Comune di Trento **Chiara Maule**: "Il Festival della famiglia abbraccia la Giornata dei diritti per l'infanzia e, insieme, oggi hanno dato vita ad un laboratorio creativo dove adulti e bambini uniscono e si scambiano i loro pensieri – di grandi e di piccini - sul futuro della città di Trento. A volte questi pensieri non si incrociano e, invece, ci sono dei momenti dell'anno in cui cerchiamo di farlo, come al Festival della famiglia, con l'obiettivo di costruire una città a misura di tutti e, soprattutto, di porsi in ascolto dei bisogni dei più piccoli. Il lavoro sulle cartoline, che comporrete oggi – ha concluso la Maule - sarà una occasione per riflettere su quali sono le cose importanti da fare dentro alla vostra città".

Ha preso poi la parola **Luciano Malfer**, dirigente generale dell'Agenzia per la coesione sociale della Provincia autonoma di Trento che si è presentato ai bambini: "mi occupo degli aiuti per le famiglie e abbiamo organizzato una settimana di Festival per parlare di come aiutare le famiglie con i sindaci e i "capi" delle vostre scuole e delle altre istituzioni pubbliche e private." Malfer ha poi proseguito: "Con oggi inizia il Festival della famiglia e siamo felici di farlo con i bambini e siete quindi, con questo progetto, il numero Uno del Festival della famiglia. È importante questo messaggio che scriverete a chi vorrete - al caposcout, all'allenatore, al sindaco, al preside, ecc - con la vostra voce, affinché possiate diventare cittadini consapevoli e attivi all'interno del vostro territorio". Infine, rivolgendosi ai bimbi, ha salutato dicendo: "Ci tenevamo molto a questo progetto con le scuole per dimostrare loro che li ascoltiamo e che hanno oggi la preziosa opportunità di scrivere un messaggio "ai signori importanti della città".

Infine, **Patrizia Daidone**, responsabile Filatelia del Trentino Alto Adige, ha presentato ai bambini "La Storia della Posta e il valore della cartolina", come strumento per "far viaggiare" messaggi ed emozioni. L'incontro è terminato con il laboratorio di scrittura per gli alunni.

Nel pomeriggio l'incontro è proseguito con un momento dedicato agli adolescenti, a cui hanno partecipato una quindicina di ragazzi e ragazze dei Centri educativi "Giocalaboratorio" della città, accompagnati dagli educatori. A loro Patrizia Daidone ha offerto un'occasione di informazione sulla Filatelia e sono state raccolte le cartoline con riflessioni dei ragazzi rispetto alla città che vorrebbero, anche con riferimento agli obiettivi dell'Agenda 2030

L'incontro si è svolto presso la sede della Caritro dove, in occasione della celebrazione della giornata dei "Diritti dei bambini e degli adolescenti", erano presenti diverse realtà educative con attività e laboratori dedicati ai bambini da 0 a 3 anni e alle loro famiglie. Anche i genitori, usando le apposite cartoline hanno espresso i loro " desiderata" per il futuro delle famiglie .



Programmazione e valutazione d'impatto delle policies pubbliche nella prospettiva di un rinnovato protagonismo sociale ed economico delle famiglie

A cura di Tsm-Trentino School of Management

Il seminario inaugurale organizzato da Tsm-Trentino School of Management ha affrontato il tema delle politiche familiari negli aspetti legati alla programmazione intersettoriale e multi-livello, con un sguardo all'adozione di parametri valutativi condivisi in un'ottica di family mainstreaming. La famiglia deve essere considerata una comunità di persone connesse e inserite nella dimensione sociale. Occorre quindi lavorare sul riconoscimento e sul sostegno del ruolo sociale della famiglia per progettare interventi che rafforzino le politiche familiari come politiche di connettività, tra settori istituzionali, reti pubbliche e private e comunità.

Delio Picciani, Amministratore delegato Tsm-Trentino School of Management

Buon pomeriggio a tutti, sono Delio Picciani, amministratore delegato di Trentino School of Management. Rivolgo il mio benvenuto a coloro che sono qui presenti fisicamente e alle persone che ci seguono on-line.

Vorrei condividere con voi una riflessione che mi è venuta in mente proprio stamattina quando abbiamo aperto il Festival ufficialmente al Castello del Buonconsiglio. Il tema di questa conferenza è il protagonismo sociale ed economico delle famiglie e mi riallaccio non solo al sociale, ma anche all'economico perché stamattina il rappresentante della Comunità Europea che è venuto a portare il saluto e a descriverci un po' le politiche che la Comunità Europea intende attuare per intervenire a favore della famiglia, ha detto una frase che mi sono voluto segnare: "La famiglia nella nostra società è un driver, è un grande portatore di interessi, ma lo è anche per l'economia".

Le politiche a supporto alla famiglia, per contrastare le denatalità, sono un tema centrale per la pubblica amministrazione del Trentino e Tsm, una società che conta più di 50 dipendenti e un network di formatori, di docenti e di consulenti di circa 1.250 professionisti, sostiene lo sforzo della nostra Provincia, attraverso il lavoro dell'Agenzia per la coesione in particolare, per supportare tutte le iniziative di facilitazione a sostegno delle politiche attive. Anche questo è un aspetto importante, che riguarda tantissimi progetti che hanno al centro le politiche sulla famiglia.

Noi cerchiamo di stare sul concreto facendo ogni giorno la nostra parte per cercare di sostenere il ruolo, importante, della famiglia. C'è sempre da migliorare, c'è sempre da imparare, ma possiamo dire che in Trentino ci sono molti esempi di eccellenza.

Stamattina venivano citati alcuni casi di intervento con cui possiamo fare scuola, anche in Europa. Tsm, insieme all'Agenzia della coesione sociale è impegnata per cercare di migliorare l'attività a supporto del nostro tessuto sociale che parte dalla famiglia.

Luca Comper, Dirigente generale Dipartimento organizzazione, personale e affari generali, Provincia autonoma di Trento

Il seminario di oggi tratta di impatti delle policy territoriali e mi fa piacere condividere con voi il fatto che la Giunta provinciale nel 2021 ha licenziato un Piano strategico sulla promozione dello smart working come fattore di innovazione oltre che nel rapporto di lavoro e nelle organizzazioni, anche come fattore di cambiamento da indurre nella società e nei rapporti socio-economici. Proprio in quella sede è stato importante raccordarsi anche con l'Agenzia per la famiglia, in quanto il lavoro agile è uno degli elementi su cui le politiche familiari si basano rispetto alla conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi familiari e personali.

Con Luciano Malfer abbiamo condiviso il fatto che questo Piano sul lavoro agile, che consta di 70 azioni, potesse intervenire su questi tre aspetti: il tema del rapporto di lavoro, quindi lo sviluppo delle competenze

delle persone. In questo senso stiamo lavorando e lavoreremo con Tsm per portare avanti il tema della certificazione delle competenze del lavoratore agile.

Poi anche sull'aspetto delle organizzazioni, cioè di come l'introduzione del lavoro agile possa impattare nel riorganizzare le organizzazioni in maniera più flessibile, per arrivare a definire anche come il lavoro agile a livello macro possa impattare su tutta una serie di rapporti economici del territorio. Mi riferisco al tema dell'ambiente, al tema della sostenibilità istituzionale, al tema della sostenibilità economica e al tema della sostenibilità sociale e familiare di questa politica che la Giunta Provinciale ha voluto introdurre.

Il raccordo del Piano che si intitola "Dal lavoro agile al Distretto Trentino intelligente" con le politiche familiari si sostanzia oltre che in un coordinamento delle pianificazioni generali dell'ente Provincia, anche per un raccordo sulla valutazione oltre che dell'output, cioè quali performance raggiungerà il Piano, anche dell'outcome, cioè come il lavoro agile potrà impattare sul tema dei cambiamenti e dei rapporti socioeconomici.

Abbiamo elaborato insieme all'Agenzia per la coesione sociale una checklist degli standard per vedere come il lavoro agile possa impattare in questi tre importanti ambiti. Anche da parte mia un augurio che questo incontro possa rappresentare un momento di proficuo lavoro e di studio sul tema della valutazione di impatto, auspicando che magari possa uscire qualche idea per implementare ulteriormente queste azioni che hanno un orizzonte che è più dell'anno, che è un orizzonte a medio e lungo termine, che ci possa dare una mano per sviluppare nuove idee.

Paola Pisoni, Presidente Forum delle Associazioni familiari del Trentino

Il Festival della famiglia offre anche quest'anno un'occasione di parlare e di far parlare di politiche familiari integrate, di politiche familiari come politiche trasversali che interessano tutti i diversi campi della società: dall'economia, alle banche, alle aziende allo sport, al territorio e al terzo settore che noi qui oggi rappresentiamo. In questo momento storico le famiglie sono preoccupate principalmente per problemi gravi e contingenti, inutile dirlo: le bollette, l'inflazione e così via.

In questa sede, come in tutte le sedi politiche ma anche scientifiche e sociologiche e culturali come questa, non ci si può assolutamente fermare a questo. Se vogliamo davvero il bene della nostra comunità, se la politica vuole fare ciò che le compete fino in fondo deve avere uno sguardo proiettato verso il futuro, lavorare per il lungo termine, seminare correndo il rischio che altri raccolgano i frutti. Negli ultimi due anni ci siamo abituati purtroppo ad interventi spot in favore della famiglia, alla concessione di bonus. Sono interventi utili se rispondono però ad un'esigenza improvvisa e momentanea; possono suscitare entusiasmi naturalmente da parte delle famiglie ma non sono in grado di incidere veramente sul benessere della famiglia e quindi della società.

Rubò una o due parole che Monsignor Zuppi, Presidente della CEI, ci ha offerto in occasione dell'ultima Assemblea nazionale del Forum: "La famiglia ha bisogno non di bonus, ma di *bonum*, una cosa profondamente diversa".

Servono pronti interventi strutturali a sistema, interventi che permettano alle famiglie di programmare il proprio futuro, che assicurino alle famiglie un sostegno e non solo economico dalla nascita dei figli con un accompagnamento fino alla loro età adulta. Serve appunto invertire il trend della denatalità, aiutando le famiglie a scegliere di avere figli: una, due, magari anche tre o più.

Auspicio che da questo Festival escano proposte, spunti, pungoli sia alla politica che a tutti gli altri campi della nostra società e che tutti questi pungoli e spunti vadano in un'unica direzione, verso il futuro.

Stefania Segnana, Assessore alla salute, politiche sociali, disabilità e famiglia, Provincia autonoma di Trento

Desidero anzitutto ringraziare Trentino School of Management e l'Amministratore delegato Delio Picciani, per l'impegno, di sostanza e di qualità, con cui lavorano al fianco della Provincia e di Agenzia per la coesione sociale.

Le politiche a sostegno della famiglia, fin dall'inizio di questa legislatura, sono state al centro del programma

portato avanti dalla Giunta provinciale. Sappiamo che gli ultimi due anni sono stati particolarmente difficili per tutte le famiglie, prima per il Covid, con i ragazzi che per alcuni periodi non hanno potuto frequentare la scuola e successivamente per l'inflazione che ha creato non pochi problemi ai bilanci familiari. Per dare risposta a queste esigenze abbiamo messo in campo una serie di politiche trasversali, cercando di attenuare il carico fiscale delle famiglie.

Per queste ragioni il Festival della Famiglia è un appuntamento molto importante, perchè ci offre analisi e spunti di grande interesse, utili per valutare e programmare i nostri interventi e, in generale, per qualificare sempre più le politiche messe in campo dal sistema pubblico. Noi, insieme all'Agenzia per la coesione sociale, abbiamo cercato di mettere in atto una serie di interventi, come l'erogazione di bonus, che possono anche esser criticati, ma che hanno dato, nell'immediato, un supporto importante e necessario. Ma la vera sfida, quella che ci deve vedere tutti impegnati, è quella contro la denatalità, che ci porterà negli anni futuri ad avere delle criticità non indifferenti.

Abbiamo bisogno di giovani, soprattutto nel sistema sanitario, che scelgano la professione nell'ambito sanitario, educativo e altro. Per questo servono politiche strutturate, mirate e sostenibili nel tempo, come, ad esempio, lo sky family, il voucher culturale e il voucher sportivo. L'auspicio, ma sono sicura che sarà così, come è avvenuto negli anni precedenti, è che da questo XI Festival della famiglia possano nascere tanti stimoli e tante proposte per accompagnare le nostre famiglie nel loro percorso di vita. Grazie, veramente, a tutti voi per il contributo che porterete in questa settimana.

Che cosa significa dire che la famiglia è un 'bene comune'?

a cura di Pierpaolo Donati, Professore Alma Mater (PAM) di Sociologia - Università di Bologna

Oggi giorno la famiglia è oggetto di un grande dibattito su ciò che la qualifica come tale. Si discute su che cosa 'è' e 'fa' famiglia. Da un lato, sembra che esista un grande consenso sul fatto che la famiglia sia un bene comune, dall'altro ciascuno interpreta la famiglia a suo modo. Non è per nulla chiaro come i diversi tipi di famiglia costituiscano un bene comune per i propri membri e per la comunità. Il punto è che, appena ci si chiede quale sia il significato dell'equazione 'famiglia \equiv bene comune', le interpretazioni divergono radicalmente.

Per quanto mi riguarda, la famiglia è un bene comune in un senso molto diverso da quello che circola sui mass media. Il bene comune non è un bene di tipo aggregativo che consiste nel fare sì che gli individui possano godere, stando assieme, di un benessere individuale privato, ma è invece un bene di tipo relazionale, che consiste nel condividere delle relazioni da cui derivano sia i beni individuali, sia i beni della comunità intorno.

Quando parliamo di bene comune dobbiamo distinguere tre accezioni. (i) bene comune come bene pubblico (statuale, per esempio, strade, piazze, musei, ecc.) che è un 'bene totale' di tipo aggregativo; (ii) bene comune come common (come bene di una comunità locale, per esempio le 'magnifiche comunità' nelle valli trentine, o associazionale); (iii) bene comune come bene relazionale (primario o associativo) che è un bene condiviso caratterizzato dal fatto di essere prodotto e fruito solamente assieme dai partecipanti (questo è la famiglia).

La famiglia è un bene comune non in quanto bene pubblico, né in quanto bene privato, ma in quanto bene propriamente relazionale.

La tipologia dei beni sociali ce lo indica (figura 1). Se classifichiamo i beni sociali secondo due assi, (i) il carattere competitivo o meno del bene, e (ii) la possibilità di scegliere da parte di chi lo fruisce, vediamo quattro tipi di beni. I beni pubblici sono quelli non competitivi e che le persone non possono scegliere. I beni privati, al contrario, sono competitivi e possono essere scelti liberamente. Diversi da questi tipi ci sono i beni competitivi e le persone, quando ne godono, non possono fare scelte individuali (detti beni relazionali secondari o associativi), e i beni non competitivi in cui le persone sono libere di scegliere (detti beni relazionali primari). La famiglia è un bene relazionale primario.

4 tipi di beni sociali	Bene non competitivo	Bene competitivo
Il fruitore non può scegliere (in quanto appartiene a un collettivo)	Bene pubblico (stato) Le relazioni fra le persone non sono necessarie e sono vincolanti	Bene relazionale secondario (associazioni/organizzazioni di società civile) Le relazioni fra le persone sono essenziali e caratterizzanti la rete associativa
Il fruitore può scegliere (in quanto è autonomo)	Bene relazionale primario (famiglia) Le relazioni fra le persone sono essenziali e caratterizzano il gruppo primario	Bene privato (mercato) Le relazioni fra gli attori dello scambio economico non sono necessarie, bastano le transazioni

Figura 1 – I quattro tipi di beni sociali distinti in base ai gradi di libertà degli attori e al tipo di relazioni che li caratterizzano

Proprio in quanto la famiglia è un bene non competitivo che lascia libertà di scelta all'individuo, essa può produrre beni relazionali che gli altri beni sociali non possono creare. Va ricordato che i beni relazionali hanno tre caratteristiche: (i) non possono essere scambiati o sostituiti da nient'altro; (ii) corrispondono a fondamentali bisogni umani; (iii) non possono essere monetizzati, né ridotti a standards formali.

La famiglia è un bene relazionale (i) in sé per i suoi membri, dato che genera ciò che altri di stili di vita non generano, e (ii) è un bene relazionale per la società, perché svolge funzioni che nessun'altra forma di vita può adempiere.

Che cosa fare per favorire il ruolo di bene comune della famiglia? Linee di politica familiare

Sul piano operativo, si tratta di riconoscere una nuova cultura dei diritti della famiglia. Affinché le famiglie possano sviluppare i loro compiti, e creare fiducia e solidarietà sociale, occorre che godano dei propri diritti. In pratica, ciò significa riconoscere i diritti di cittadinanza della famiglia. La famiglia è un soggetto sociale che ha un proprio complesso di diritti-doveri nella comunità politica e civile in ragione delle mediazioni insostituibili che di fatto esercita fra l'individuo e la società, fra la sfera privata e quella pubblica, fra la natura e la cultura.

I sistemi politici e sociali possono essere valutati in base al tipo e grado di riconoscimento promozionale che danno alla famiglia in quanto soggetto sociale che genera beni relazionali. Bisogna prendere atto che certi sistemi politico-sociali, anziché valorizzare e promuovere le famiglie che producono beni individuali e sociali, le penalizzano, perché non ne riconoscono le funzioni sociali. Ciò spiega il declino della natalità, l'invecchiamento della popolazione, la frammentazione delle famiglie e del tessuto sociale, e in generale una serie di patologie sociali e psicologiche.

Occorre distinguere tre tipi di politiche pubbliche:

- 1) le politiche che pubblicizzano la famiglia e quindi la società, perché la sottopongono a esigenze politiche;
- 2) le politiche che privatizzano la famiglia e quindi la società, perché usano la famiglia come mero consumatore di diritti, beni e servizi privati;
- 3) le politiche che perseguono una via comunitaria che opera un bilanciamento fra pubblico e privato connessi da una rete di relazioni che viene declinata a livello locale in modo innovativo (ciò permette la soggettività sociale della famiglia). La via comunitaria utilizza le 'Agende collaborative', che consistono nell'organizzare strumenti e processi di governo del welfare che incentivano le reti, le interazioni orizzontali e la costruzione di progetti comuni che coinvolgono più attori anche appartenenti a settori diversi di intervento. La famiglia è sia un destinatario sia un attore dell'agenda collaborativa. Lo scopo è fornire risposte non frammentate e settoriali

ai bisogni delle famiglie, assumendo il punto di vista delle famiglie stesse, e mettendo in rete le risorse di tutti gli attori per rendere gli interventi più organici e flessibili.

Che cosa significa programmare e valutare le policies nella prospettiva del protagonismo sociale ed economico delle famiglie? a) Sul piano sociale, significa programmare e valutare il contributo delle famiglie alla coesione e integrazione sociale, ossia qual è il loro apporto in termini di capitale sociale (fiducia nelle transazioni, cooperazione con le istituzioni, reciprocità fra pubblico e privato) e produzione di beni relazionali (solidarietà nelle reti locali, senso di comunità), finalizzati al welfare di comunità. b) Sul piano economico, significa valutare l'apporto diretto (attività economiche dirette: attività finanziarie, consumi, aziende a conduzione familiare, e soggetti della cooperazione socio-economica) e l'apporto indiretto (sostegni e supporti al welfare generale aventi un valore economico: camera di compensazione in caso di disoccupazione, malattia, disabilità, fragilità; sostegni alla scuola per i figli; apporto alla community care, ecc.; da notare che il quoziente familiare ha questa finalità).

L'economico dipende dal sociale. Il capitale economico (sviluppo economico) dipende dal capitale sociale perché l'economia funziona se c'è fiducia, cooperazione, reciprocità negli scambi della vita ordinaria. L'importanza della famiglia sta nel produrre questi output relazionali, cioè nel fornire le basi di quelle relazioni che fanno integrazione e sviluppo economico (la famiglia è fatta dalle persone, ma consiste di una struttura sociale che si caratterizza per la qualità delle sue relazioni e delle loro proprietà causali).

Una politica è familiare se mira esplicitamente a sostenere le funzioni sociali e il valore sociale aggiunto della famiglia come tale, in particolare la famiglia come capitale sociale. Esempi in tale direzione sono: politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, politiche fiscali che riconoscano i carichi famigliari e sostengano le funzioni educative delle famiglie, politiche di accoglienza della vita, servizi sociali e sanitari centrati sul sostegno alle relazioni di coppia e genitoriali, e così via.

Particolare menzione meritano esperienze come le seguenti:

(a) le Alleanze locali per la famiglia, cioè quelle pratiche che mobilitano gli attori pubblici e privati a perseguire politiche family friendly nella comunità locale, costruendo reti sociali ad hoc in cui ogni attore (scuola, imprese, ospedali, negozi, luoghi di divertimento, istituzioni pubbliche, ecc.) mette a disposizione le proprie risorse e facilitazioni per valorizzare le relazioni intra-famigliari e tra le diverse famiglie, coordinando l'uso di queste risorse a sostegno delle famiglie in tutte le sfere di vita quotidiana.

(b) Le Family Group Conferences che cercano di risolvere i problemi famigliari attraverso l'incontro interattivo tra famiglie che condividono un problema.

(c) I Distretti per la famiglia ideati e realizzati nella Provincia di Trento, che mobilitano le risorse della comunità per sostenere la vita delle famiglie attraverso forme di partnership fra pubblico e privato e la creazione di nuove reti sociali, co-production di servizi, personalizzazione dei servizi alle famiglie.

Tutte queste iniziative si basano su una filosofia relazionale e metodologie di networking che mirano a promuovere la famiglia come bene relazionale per sé e per la comunità attraverso reti di relazioni interattive che stimolano lo sviluppo dei potenziali naturali delle stesse famiglie. Il relational steering può essere la soluzione che trasforma i mali relazionali in beni relazionali.

L'approccio family mainstreaming nelle politiche pubbliche: la sfida della connettività e dell'intersectorialità nella programmazione e attuazione degli interventi

a cura di Francesco Loiero, Dirigente ufficio di gestione finanziaria degli interventi PNRR, Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica

- La pandemia di Covid-19 ha colpito l'economia italiana più di altri Paesi europei; in questo quadro macroeconomico già fragile si è innestata la crisi globale data dal conflitto Russia-Ucraina.
- Ad essere particolarmente colpiti sono stati donne e giovani.

- Anche se i dati recenti (Unioncamere) evidenziano, dopo la grande difficoltà data dalla crisi pandemica, una ripresa del trend di crescita dell'imprenditorialità femminile, si tratta, per la quasi totalità, di microimprese, con una bassa propensione all'innovazione, un minore investimento nelle tecnologie digitali, un minore livello di internazionalizzazione, un rapporto più difficile con il credito e una concentrazione in settori economici a basso valore aggiunto.
- Nonostante l'imprenditoria femminile sia dunque discretamente diffusa in Italia, la quota di autonomi sul totale degli occupati è ampiamente superiore tra gli uomini (7,1 per cento) rispetto alle donne (3,5 per cento).
- Anche quando lavorano, le donne risultano più penalizzate rispetto agli uomini, a partire dallo stipendio percepito e dalla precarietà lavorativa. Sono meno le donne che ricoprono posizioni apicali (il fenomeno del cosiddetto "soffitto di cristallo"), nel privato così come nel pubblico.
- La maternità impedisce troppo spesso l'avanzamento professionale, complice anche la mancanza di servizi di assistenza all'infanzia.
- La carenza di servizi educativi per l'infanzia, unita all'iniqua ripartizione dei carichi di lavoro familiare, condiziona negativamente l'offerta di lavoro femminile e riduce il tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro.
- La mancanza di servizi all'infanzia e alle famiglie è probabilmente una delle cause del basso tasso di natalità del nostro Paese. Il numero di nuovi nati nel 2020 è stato il più basso mai registrato dall'unità d'Italia: solo 404 mila bambini, 16 mila in meno del 2019.
- Il numero di anziani non autosufficienti in Italia raddoppierà fino a quasi 5 milioni entro il 2030.
- Le disuguaglianze di genere hanno radici profonde, che riguardano il contesto familiare e della formazione, prima ancora di quello lavorativo. È noto, ad esempio, il gap di genere nella scelta universitaria delle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics), nonostante ci siano più donne laureate che uomini.
- Attuare delle politiche per la famiglia significa innanzitutto favorire la piena affermazione della donna nel mondo del lavoro. In Italia la cura dei figli, così come il ruolo del *care giver* nei confronti di familiari anziani o disabili, sono ancora affidati prevalentemente alle donne, sulle quali continua a gravare la maggior parte del carico familiare e che spesso devono rinunciare al lavoro o a percorsi di carriera per accudire i figli. Rafforzare strumenti di welfare in grado di favorire la conciliazione fra lavoro e cura della famiglia diventa la strada principale per una reale emancipazione femminile.

L'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU, un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme anche per migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

Coerentemente con le raccomandazioni europee, il Piano italiano si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale. Quest'ultimo asset individua tre priorità: la parità di genere, la protezione e la valorizzazione dei giovani e il superamento dei divari territoriali. L'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere sono quindi perseguiti quali obiettivi trasversali in tutte le componenti del PNRR.

Per perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere, il Piano inoltre prevede, per le imprese che, a diverso titolo, parteciperanno ai progetti finanziati dal PNRR, di condizionare l'esecuzione dei progetti all'assunzione di giovani e donne. In particolare, sarà previsto l'inserimento nei bandi gara di specifiche clausole con cui saranno indicati, come requisiti necessari e premiali, criteri orientati verso tali obiettivi.

Il Piano prevede un aumento dell'occupazione femminile di 4 punti percentuali entro il 2026.

Inoltre, il Piano è coerente con gli obiettivi del Family Act approvato ad aprile 2022, che rafforza le politiche di sostegno alle famiglie, riforma i congedi parentali e introduce incentivi al lavoro femminile.

IL “FAMILY ACT”

a legge 32/2022 “Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia”, entrata in vigore il 12 maggio e per la quale dovranno essere approvati i relativi decreti attuativi, è una riforma organica delle politiche familiari che si sviluppa intorno a cinque aree di intervento:

- istituire un assegno universale mensile per ogni figlio a carico fino all'età adulta, senza limiti di età per i figli con disabilità;
- rafforzare le politiche di sostegno alle famiglie per le spese educative e scolastiche, e per le attività sportive e culturali;
- riformare i congedi parentali, con l'estensione a tutte le categorie professionali e istituire congedi di paternità obbligatori e strutturali;
- introdurre incentivi al lavoro femminile, dalle detrazioni per i servizi di cura alla promozione del lavoro flessibile;
- assicurare il protagonismo dei giovani under 35, promuovendo la loro autonomia finanziaria con un sostegno per le spese universitarie e per l'affitto della prima casa.

Le Missioni del Piano dove maggiore è l'investimento nelle politiche per la famiglia sono:

- la Missione 4 (aumento di posti negli asili nido, accrescimento del tempo pieno nelle scuole, promozione degli studi STEM per le donne);
- la Missione 6 (Assistenza domiciliare);

mentre quelle che favoriscono l'occupazione e l'empowerment femminile sono:

- la Missione 1 (pari opportunità lavorative e di retribuzione);
- la Missione 5 (strumenti per l'imprenditorialità femminile).

Di seguito il dettaglio dell'attenzione posta alle politiche per la famiglia e alla parità di genere nelle diverse Missioni del Piano.

MISSIONE 1

Missione	Titolo	Importo (Miliardi di Euro)	Importo (Miliardi di Euro)	Importo (Miliardi di Euro)	Importo (Miliardi di Euro)
1	PARI OPPORTUNITÀ E SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE	10,00	10,00	10,00	10,00
2	TRANSIZIONE ECOLOGICA	10,00	10,00	10,00	10,00
3	TRANSIZIONE SOCIALE	10,00	10,00	10,00	10,00
4	TRANSIZIONE DIGITALE	10,00	10,00	10,00	10,00
5	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
6	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
7	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
8	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
9	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
10	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
11	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
12	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
13	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
14	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
15	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
16	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
17	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
18	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
19	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
20	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
21	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
22	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
23	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
24	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
25	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
26	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
27	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
28	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
29	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
30	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
31	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
32	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
33	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
34	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
35	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
36	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
37	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
38	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
39	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
40	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
41	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
42	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
43	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
44	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
45	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
46	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
47	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
48	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
49	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00
50	INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	10,00	10,00	10,00	10,00

La Missione 1 può attivare una spinta all'occupazione femminile in termini di quantità e di qualità. Le riforme nella pubblica amministrazione, storicamente un veicolo decisivo dell'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, possono potenzialmente svolgere un ruolo centrale. Nuovi meccanismi di reclutamento - basati su modelli all'avanguardia utilizzati nelle organizzazioni internazionali – e la revisione delle opportunità di carriera verticale e di promozione alle posizioni dirigenziali di alto livello, possono contribuire al riequilibrio di genere sia in ingresso che nelle posizioni apicali della pubblica amministrazione e rappresentare un modello anche per il settore privato.

Anche le misure dedicate allo smart-working nella pubblica amministrazione possono svolgere un ruolo di rilievo. Esse possono portare benefici in termini di conciliazione vita-lavoro. Saranno, tuttavia, tanto più efficaci per ridurre le diseguaglianze di genere, quanto più accompagnati da modelli culturali che spingono gli uomini a fruire di queste forme di flessibilità per assumersi un maggiore ruolo nei compiti domestici. Gli investimenti in banda larga e connessioni veloci sono un presupposto per una maggiore partecipazione femminile all'economia digitale, soprattutto nelle aree del Paese dove c'è minore copertura. Sono anche la base per fornire all'imprenditoria femminile strumenti con cui ampliare il proprio raggio d'azione.

MISSIONE 2

MIS. 2	INIZIATIVE	2021	2022	2023	TOTALE
MIS. 2 - INNOVAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ	ASSET - INNOVAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,35	0,00	1,40	11,15
	SISTEMA INNOVATIVO	23,99	0,00	0,00	23,97
	MIS. 2 - INNOVAZIONE CULTURALE	6,48	0,00	1,40	8,14
	Totale Missione 1	40,32	0,00	2,74	43,06
MIS. 3 - RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	MIS. 3 - RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	5,27	0,00	1,20	6,97
	MIS. 3 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,79	0,00	1,40	25,20
	MIS. 3 - EFFICIENZA ENERGETICA E QUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,26	0,00	0,00	15,24
	MIS. 3 - POLITICA DEL TERRORE E DELLA RESILIENZA	15,00	0,00	0,00	15,00
Totale Missione 2	59,47	0,00	2,60	62,34	
MIS. 4 - INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	MIS. 4 - INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	24,17	0,00	0,00	24,15
	MIS. 4 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,00	0,00	2,00	2,00
	MIS. 4 - INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	24,17	0,00	0,00	24,15
	Totale Missione 3	24,17	0,00	2,00	26,17
MIS. 5 - INCLUSIONE E COESIONE	MIS. 5 - INCLUSIONE E COESIONE	11,44	0,00	1,00	12,44
	MIS. 5 - INCLUSIONE E COESIONE	11,44	0,00	1,00	12,44
	MIS. 5 - INCLUSIONE E COESIONE	11,44	0,00	1,00	12,44
	Totale Missione 4	22,88	0,00	2,00	24,88

Nella Missione 2 le politiche per la famiglia e di contrasto alle diseguaglianze di genere si esplicano soprattutto nelle misure connesse all'edilizia residenziale pubblica, compresa l'estensione del superbonus al 110% agli IACP.

MISSIONE 3

MIS. 3	INIZIATIVE	2021	2022	2023	TOTALE
MIS. 3 - RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	MIS. 3 - RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	5,27	0,00	1,20	6,97
	MIS. 3 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,79	0,00	1,40	25,20
	MIS. 3 - EFFICIENZA ENERGETICA E QUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,26	0,00	0,00	15,24
	MIS. 3 - POLITICA DEL TERRORE E DELLA RESILIENZA	15,00	0,00	0,00	15,00
Totale Missione 2	59,47	0,00	2,60	62,34	
MIS. 4 - INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	MIS. 4 - INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	24,17	0,00	0,00	24,15
	MIS. 4 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,00	0,00	2,00	2,00
	MIS. 4 - INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	24,17	0,00	0,00	24,15
	Totale Missione 3	24,17	0,00	2,00	26,17
MIS. 5 - INCLUSIONE E COESIONE	MIS. 5 - INCLUSIONE E COESIONE	11,44	0,00	1,00	12,44
	MIS. 5 - INCLUSIONE E COESIONE	11,44	0,00	1,00	12,44
	MIS. 5 - INCLUSIONE E COESIONE	11,44	0,00	1,00	12,44
	Totale Missione 4	22,88	0,00	2,00	24,88

Il miglioramento del trasporto previsto della Missione 3 permetterà di potenziare la mobilità delle donne, le quali utilizzano più degli uomini i trasporti collettivi e meno l'auto privata. Le donne tendono, inoltre, ad avere delle catene di spostamenti quotidiani più spezzate e complesse degli uomini, a casa delle dinamiche di assistenza familiare i quali si limitano spesso al tragitto casa-lavoro-casa.

MISSIONE 4

MIS. 4	INIZIATIVE	2021	2022	2023	TOTALE
MIS. 4 - INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	MIS. 4 - INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	24,17	0,00	0,00	24,15
	MIS. 4 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,00	0,00	2,00	2,00
	MIS. 4 - INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	24,17	0,00	0,00	24,15
	Totale Missione 3	24,17	0,00	2,00	26,17
MIS. 5 - INCLUSIONE E COESIONE	MIS. 5 - INCLUSIONE E COESIONE	11,44	0,00	1,00	12,44
	MIS. 5 - INCLUSIONE E COESIONE	11,44	0,00	1,00	12,44
	MIS. 5 - INCLUSIONE E COESIONE	11,44	0,00	1,00	12,44
	Totale Missione 4	22,88	0,00	2,00	24,88

Il lavoro di cura dei bambini, degli anziani e dei disabili deve essere una questione di rilevanza pubblica mentre oggi nel nostro Paese è lasciato sulle spalle delle famiglie e distribuito in modo diseguale fra i generi.

Da questo presupposto parte una delle più rilevanti azioni a sostegno della parità di genere contenuta in questa missione. Il potenziamento dei servizi di asili nido e per la prima infanzia, delle scuole per l'infanzia e del tempo scuola fornisce un concreto supporto alle famiglie e contribuisce ad aumentare l'occupazione femminile. A questo obiettivo concorrono anche le misure previste nel campo dell'istruzione, in particolare quelle che favoriscono l'accesso da parte delle donne all'acquisizione di competenze STEM, linguistiche e digitali.

Nello specifico:

- **M4C1.1 MIGLIORAMENTO QUALITATIVO E AMPLIAMENTO QUANTITATIVO DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE**

- **Investimento 1.1: Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia – 4,6 mld**

La misura consentirà la creazione di circa 260.000 posti negli asili. Tramite il Piano asili nido, si mira ad innalzare il tasso di presa in carico degli asili, che nel 2018 era pari ad appena il 14,1 per cento.

- **Investimento 1.2: Piano di estensione del tempo pieno e mense – 0,96 mld**

La misura favorirà la conciliazione fra vita personale e lavorativa delle famiglie (con particolare attenzione alle madri). Con questo progetto si persegue l'attuazione graduale del tempo pieno, anche attraverso la costruzione o la ristrutturazione degli spazi delle mense per un totale di circa 1.000 edifici entro il 2026.

MISSIONE 5

Missione	PNRR	PNRR EU	PNRR Altri	Totale
M4 - ISTRUZIONE E RICERCA	19.246	1.245	0.000	20.491
M4C1 - MIGLIORAMENTO QUALITATIVO E AMPLIAMENTO QUANTITATIVO DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE	11.240	10.000	0.000	21.240
Totale Missione 4	30.486	11.245	0.000	41.731
M5 - INCLUSIONE E COESIONE	6.000	397	0.000	6.397
M5C1 - POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	11.117	1.245	0.342	12.704
M5C2 - POLITICHE DI INTERVENTO SOCIALE (FAMIGLIE, COMUNI E TERZO SETTORE)	1.844	0.000	2.248	4.092
Totale Missione 5	19.005	3.592	2.590	25.187
M6 - SALUTE	0.000	1.245	0.000	1.245
M6C1 - POLITICHE DI INTERVENTO SOCIALE (FAMIGLIE, COMUNI E TERZO SETTORE)	8.514	10.000	0.000	18.514
Totale Missione 6	8.514	11.245	0.000	19.759
TOTALE	57.995	26.387	2.590	86.972

Questa missione ha un ruolo di grande rilievo nel perseguimento degli obiettivi di sostegno alle famiglie, all'empowerment femminile e al contrasto alle discriminazioni di genere.

In particolare:

- **M5C1.1 POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE**

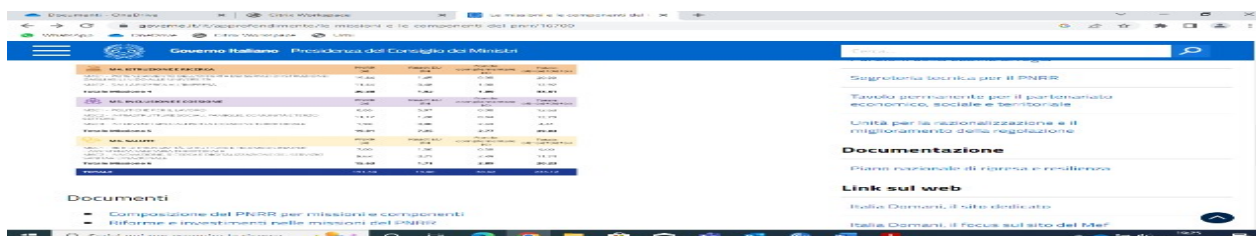
- **Investimento 1.2: Creazione di imprese femminili – 0,4 mld**

L'intervento si prefigge l'obiettivo di innalzare i livelli di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, attraverso una strategia integrata di investimenti di carattere finanziario e di servizi di supporto:

- Promuovere l'imprenditoria femminile, sistematizzando e ridisegnando gli attuali strumenti di sostegno; sarà creato e messo a regime il "Fondo Impresa Donna" a sostegno dell'imprenditoria femminile che rafforzerà finanziariamente una serie di misure già esistenti lanciate per supportare l'imprenditoria, come NITO e Smart&Start (la prima misura supporta la creazione di piccole e medie imprese e auto

- imprenditoria, la seconda supporta start-up e PMI innovative) e il nuovo Fondo per l'imprenditoria femminile (previsto dalla Legge di Bilancio 2021);
 - Sostenere la realizzazione di progetti aziendali innovativi per imprese conduzione femminile o prevalente partecipazione femminile (digitalizzazione delle linee di produzione, passaggio all'energia verde, ecc.);
 - Sostenere l'avvio di attività imprenditoriali femminili attraverso servizi di mentoring, supporto tecnico-gestionale, misure per la conciliazione vita-lavoro, ecc.;
 - Favorire azioni di comunicazione mirate che valorizzino l'imprenditorialità femminile, in particolare, presso scuole e università.
- **Investimento 1.3: Sistema di certificazione della parità di genere – 0,01 mld**
 Obiettivo del progetto è la definizione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere in tutte le aree maggiormente "critiche" (opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità).
 - **M5C2.1 SERVIZI SOCIALI, DISABILITÀ E MARGINALITÀ SOCIALE – 1,45 mld**
 Anche la valorizzazione delle infrastrutture sociali e la creazione di innovativi percorsi di autonomia per individui disabili rientrano appieno nelle politiche orientate alla famiglia e avranno effetti indiretti sull'occupazione femminile tramite l'alleggerimento del carico di cura non retribuita gravante sulle donne.
 - **M5C2.2 RIGENERAZIONE URBANA E HOUSING SOCIALE – 9,07 mld**
 Inoltre, i progetti sull'housing sociale potranno ridurre i contesti di disagio familiare nonché di marginalità estrema e a rischio di violenza che vedono maggiormente esposte le donne.

MISSIONE 6



Un impatto diretto di questa missione sulle politiche per la famiglia e per la riduzione dei divari di genere potrebbe derivare dal rafforzamento dei servizi di prossimità e di supporto all'assistenza domiciliare. Essi potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione sia nel settore dei servizi di cura, a cui contribuiscono maggiormente le donne, sia più in generale nell'economia riducendo l'onere delle attività di cura fornito in famiglia dalle donne.

FamLens® (Family Impact Lens): assumere la lente dell'impatto familiare per sostenere la generatività della famiglia e avviare una stagione di primavera demografica a cura di Elisabetta Carrà, Professoressa ordinaria di Sociologia della famiglia e dei servizi alla persona, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano e coordinatrice del Family Impact Team, Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla Famiglia

Nel titolo del mio intervento è presente la parola FamLens, che è il nome del marchio che, come Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla famiglia, abbiamo depositato un paio di anni fa. Il FamLens è visto come un approccio elettivo per sostenere la generatività della famiglia e rilanciare la primavera demografica.

È un modello basato su consolidate esperienze a livello internazionale, in Paesi in cui è stata avviata un'analisi sistematica delle politiche pubbliche, al fine di metterne in evidenza le ricadute positive o negative sulle relazioni familiari. Il FamLens o Family Impact Lens si declina sostanzialmente come una strategia partecipativa per rileggere le sfide che l'attuale contesto societario pone, alla luce dell'impatto che le diverse politiche hanno sulla vita quotidiana delle famiglie: la logica latente è quindi che sono buone le politiche che impattano positivamente sulle famiglie, perché da ciò deriva la capacità della famiglia di essere generativa di benessere per i suoi componenti e quindi di mettere le basi per il benessere della società di domani.

Il Family Impact Lens è un modello di analisi, progettazione e implementazione di politiche e pratiche, che è stato ideato negli USA dal Family Impact Institute della Purdue University, fin dagli anni '80, e sviluppato per l'Italia dal Centro di ricerca dell'Università Cattolica di Milano, a partire dal 2017.

Il FamLens ipotizza che qualsiasi decisione venga presa nell'ambito dei servizi, delle politiche, del mercato, ecc., produce consapevolmente o inconsapevolmente, intenzionalmente o inintenzionalmente un effetto positivo, negativo o anche neutro sull'equilibrio raggiunto nell'ambito delle relazioni familiari: che si voglia o no, tutto interferisce con la vita quotidiana delle famiglie e il loro benessere. Saperlo e agire di conseguenza migliora sia l'azione di chi opera, sia la vita delle famiglie. Tale ipotesi si basa sull'idea che la famiglia rappresenti un legame cruciale per ogni essere umano e che le famiglie siano la pietra angolare del benessere degli individui e della comunità, lungo tutto il corso della vita.

A partire da questa ipotesi, si suppone che, nel progettare le politiche vada adottata la *lente dell'impatto familiare*. Il FamLens® - Family Impact Lens¹, è basato su cinque principi fondamentali che dovrebbero essere alla base di ogni policy e pratica di intervento in campo sociale al fine di incrementarne l'efficacia nel promuovere il welfare delle persone e delle famiglie. Questi cinque principi derivano da un'ampia ricognizione delle ricerche e degli studi in ambito internazionale (Belletti, Bramanti, & Carrà, 2018; Bogenschneider, Little, Ooms, Benning, & Cadigan, 2012). Si tratta dunque di principi che, seppure non intrinsecamente innovativi in quanto ad oggi largamente condivisi dai servizi più all'avanguardia, godono del supporto di un'imponente mole di dati empirici e che possono dunque essere definiti evidence-based.

Essi sono:

1. Responsabilità della famiglia: Il primo principio, che tra l'altro è fortemente in sintonia con il principio di sussidiarietà della Dottrina sociale della Chiesa, chiede che politiche e servizi non si sostituiscano alle famiglie, ma pongano le basi per una loro autonomizzazione e attivazione, favorendo l'assunzione reciproca di responsabilità all'interno delle stesse famiglie.
2. Stabilità della famiglia: Il secondo principio considera i rischi, anche in termini di costi sociali, legati all'instabilità coniugale, ma anche ad altri eventi critici che possono stravolgere gli equilibri familiari, e invita politiche e servizi a promuovere la stabilità, supportando le famiglie nelle fasi di transizione del suo ciclo di vita.
3. Relazioni familiari: Il terzo principio recita che le relazioni familiari, anche se deboli, vanno sostenute in termini di capacità comunicative, di abilità di problem solving, di competenze di parenting, risorse essenziali quando si tratta di coniugare tra loro i bisogni dei membri delle famiglie.
4. Diversità delle famiglie: Il quarto principio auspica che politiche e servizi tengano conto delle differenze tra le famiglie (culturali, socio-economiche, strutturali, ecc.), cercando di ridurre le disparità ad esse imputabili che possono impattare negativamente sul funzionamento familiare.
5. Coinvolgimento delle famiglie: Il quinto principio, che è il presupposto perché tutti gli altri siano applicati nel modo più responsivo possibile alla reale situazione delle famiglie, chiede che le famiglie vengano coinvolte attivamente nella progettazione e realizzazione degli interventi, incentivando la costituzione di

1 Carrà, E. (2020). Il Family Impact Lens. Framework teorico e modello operativo. *Consultori familiari oggi*, 28(2), pp. 11-35.

reti familiari, formalizzate o informali, perché è riconosciuto che esse combattono l'isolamento e promuovono il senso di appartenenza, avendo effetti positivi anche in termini di aumento della resilienza e della capacità di agency.

Le ultime ricerche hanno condotto a integrare il FamLens entro un framework comunitario e ne è nato un progetto per sviluppare un'estensione del FamLens, denominata FamLens.COM.

È quindi allo studio un modello per analizzare quali sono i requisiti di un welfare comunitario, in grado di porsi come obiettivo un positivo impatto sulle relazioni familiari, o meglio in grado di porsi obiettivi, che tengano conto della loro ricaduta sulle relazioni familiari, sapendo che benessere delle famiglie e benessere della comunità in cui le famiglie vivono sono strettamente interrelati tra: una ricaduta positiva sulla vita delle famiglie è la premessa per la sostenibilità del welfare comunitario, ma la premessa perché tale ricaduta sia positiva è lo sviluppo di un welfare comunitario, che faciliti le famiglie nell'assolvimento delle loro fondamentali funzioni, attraverso strategie di integrazione e di rete, che mettano in atto quanto più possibile processi partecipativi e di empowerment. Com'è noto, secondo la definizione informatica data da Microsoft, il dominio (.com; .it; .eu...) è "un insieme di computer che condividono un database di risorse di rete e che vengono amministrati come un'unità con regole e procedure comuni".

Nel nostro caso, il dominio .COM aggiunto a FamLens® sta per Community ed indica l'insieme di risorse comunitarie di rete, essenziali al perseguimento di buon funzionamento familiare. Lo studio di tale estensione del FamLens è tuttora in progress.

È opportuno, per sgombrare il campo da possibili fraintendimenti, che adottare un modello come il FamLens.COM implichi aderire a un approccio alla valutazione di natura diversa rispetto a quelli basati su metodi sperimentali o controfattuali e intendere la valutazione, secondo un filone di pensiero che si sta facendo strada, come un processo partecipativo di apprendimento continuo, basato sull'acquisizione di un *mindset*, di un insieme di concetti e credenze che rispondono ad un certo modello teorico, e fondato non su una semplice lista di indicatori quantitativi. Al modello teorico sono sempre associate, infatti, metodologie di tipo partecipativo, che guidino gli stakeholders nella declinazione dei principi nei loro contesti operativi. A seconda dei bisogni e delle priorità che vengono di volta in volta individuati, i principi saranno riformulati in modo idoneo e tradotti in indicatori (checklist) più specifici e attinenti alla tematica oggetto di analisi e progettazione.

Quindi, adottare la lente dell'impatto familiare significa, al di là degli intenti valutativi, innescare un processo trasformativo, una vera e propria rivoluzione culturale, promuovendo nelle politiche pubbliche e nei processi di valutazione dei loro impatti l'adozione di uno sguardo olistico che faccia perno sulla famiglia.

Un'applicazione pratica del Family Impact Lens in Regione Lombardia

a cura di Clara Sabatini, Dirigente Unità Organizzativa Famiglia, Pari opportunità e Programmazione territoriale, Regione Lombardia

Regione Lombardia ha avvertito la necessità di modificare e ammodernare la nostra Legge 23 del 1999 "Politiche regionali per la famiglia"; una legge che per Regione Lombardia è estremamente significativa, perché ha dato vita a tutta una serie di interventi e di prassi operative che sono letteralmente nati con la Legge 23 e sono rimasti. Ovviamente però, essendo una Legge del '99, aveva una parte che andava sicuramente allineata ai tempi moderni. Siamo partiti dall'idea di modificare questa legge utilizzando la metodologia del Family Impact Lens.

Abbiamo approvato uno schema di convenzione tra Regione e Università Cattolica per la riprogettazione della Legge 23 e avevamo come obiettivo principale la riconsiderazione di alcuni aspetti della legge e l'implementazione delle politiche e degli interventi per la famiglia alla luce del modello del Family Impact Lens.

Tutto ciò con particolare riferimento a due campi: alla promozione della natalità e alle fragilità familiari

I soggetti coinvolti nel progetto erano le ATS, le ASL per il resto delle regioni, le SST che sono gli ospedali, i consultori, tutte le associazioni di solidarietà familiare che sono nate con la Legge 23, le realtà del terzo

settore e varie realtà aziendali che per noi partecipano ai piani di conciliazione che la Regione ha promosso su tutto il territorio.

Alla chiamata hanno risposto complessivamente 43 soggetti ed è stata utilizzata la tecnica Adelfi a tre step: nel primo step abbiamo proposto un primo questionario con 5 domande che richiamano i 5 principi del Family Impact Lens:

1. la responsabilizzazione e il sostegno delle famiglie nell'assolvimento delle loro funzioni specifiche,
2. l'accompagnamento delle famiglie nelle fasi critiche e la prevenzione dell'instabilità,
3. la facilitazione delle famiglie nel compito di ricomporre e conciliare i bisogni e i tempi di tutti i componenti della famiglia,
4. la capacità di riconoscere le diversità tra le famiglie,
5. la partecipazione attiva delle famiglie e la loro aggregazione in forme associative e reticolari.

Sono stati elaborati i risultati e nella seconda fase si è chiesto di riordinare i 15 obiettivi individuati in base a due criteri: la capacità di promuovere il fare famiglia e il benessere familiare nel tempo e la disponibilità attuale degli attori delle politiche familiari a impegnarsi effettivamente su questi aspetti. Gli obiettivi risultati con i punteggi più alti sulle scale di efficacia in entrambi i criteri di priorità sono stati:

- Diffondere un approccio di presa in carico personalizzata delle famiglie di tipo multidimensionale e multidisciplinare. Questo della presa in carico personalizzata è un tema di cui si parla sempre soprattutto in ambito sociosanitario, in verità tutti ne parlano ma poi specificamente diventa molto difficile da attuare questo aspetto. Sicuramente un approccio multidimensionale e multidisciplinare perché ci devono essere tante competenze e tante professionalità che sono in grado insieme di effettuare una presa in carico personalizzata
- Monitorare in modo continuativo i bisogni delle coppie e delle famiglie nei diversi territori, sempre perché è dalla lettura del bisogno che si costruiscono i servizi
- Potenziare le politiche e le misure di conciliazione
- Prevedere interventi economici di sostegno alle famiglie anche in fase di costituzione

Nel terzo step invece sono state segnalate alcune pratiche afferenti ai 15 obiettivi individuati nelle fasi precedenti, tra cui quelle più significative sono: l'individuazione di nuove figure professionali, la formazione degli operatori, la valorizzazione dell'associazionismo locale, il potenziamento di luoghi, spazi e reti di prossimità.

Le pratiche più significative sono state collegate ai tre temi delle tre giornate di convegno degli Stati Generali della famiglia organizzato dalla Regione; in particolare abbiamo strutturato tre giornate, una legata alla promozione del fare famiglia e del benessere familiare, all'accompagnamento e inclusione delle famiglie con componenti fragili e alla promozione dell'equa condivisione delle responsabilità di cura, assistenza e facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Gli esiti delle tre giornate sono stati:

- ai temi della natalità a sostegno della famiglia viene associato un approccio di presa in carico personalizzata della famiglia;
- promozione di servizi sulla prevenzione ed empowerment delle famiglie e sul sostegno alla formazione delle famiglie;
- valorizzazione dei luoghi, spazi e reti di prossimità e di aggregazione dove si realizzino iniziative che possano favorire la socializzazione tra famiglie e il protagonismo attivo;
- la promozione di soluzioni innovative per le famiglie con fragilità e figure professionali che le sostengano.

La legge 23 sta facendo il suo iter e per questo motivo non è stato possibile illustrarla in tutti i suoi passaggi in questa sede.

Sicuramente sono stati inseriti il tema dei centri per la famiglia, il tema del coordinamento regionale e quindi di andare ad identificare un unico luogo di osservatorio e coordinamento di tutte le politiche familiari.

Da tutto questo lavoro è risultato anche il lavoro sulle linee guida per i centri per la famiglia, di cui Regione Lombardia era sprovvista. Su input ministeriale e attraverso il lavoro fatto con l'Università Cattolica, abbiamo individuato delle linee guida, dove abbiamo messo l'accento sul fatto che il ruolo dei centri per la famiglia è quello di promuovere il ruolo sociale ed educativo e il protagonismo della famiglia, di realizzare interventi al sostegno della genitorialità e del benessere di tutta la famiglia, tutto secondo una logica di rete, in una logica di maggiore sinergia tra i servizi.

Il centro per la famiglia diventa un modello di intervento al quale contribuiscono tutte le risorse del territorio in cui avviene la ricomposizione dei bisogni e degli interventi per la famiglia.

L'idea è che si creino dei protocolli di condivisione, per favorire una gestione congiunta, una co progettazione e che venga valorizzato anche il protagonista delle famiglie stesse. Significa che debbono essere le famiglie protagoniste innanzitutto.

Infine, queste sono le aree di intervento: accoglienza, orientamento, presa in carico o eventuale invio, attivazione di azioni di intervento familiare.

Vi ringrazio per la vostra attenzione.

Luciano Malfer, Dirigente generale Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento

Desidero ringraziare innanzitutto il professor Donati per sua presenza, dato che ci ha onorati di essere qui e io richiamo il primo Piano per la famiglia datato 2012, il Piano nazionale della famiglia messo nel cassetto.

C'era un comitato tecnico scientifico che lavorava, allora il presidente era il professor Donati, io avevo l'onore di far parte di quel comitato. Mi ricordo che fu un lavoro importante, fatto sulle schede e la valutazione era una delle schede, insieme a tante altre.

Il tema dei piani, delle ricognizioni, delle analisi: vengono fatti dei piani però non siamo così efficaci nel realizzarli e poi nel valutarli. Questo è un po' il dato che purtroppo si ripete, però bisogna andare avanti chiaramente, i percorsi vanno avanti.

Volevo richiamare alcuni elementi che hanno caratterizzato il percorso in Trentino anche in questa direzione: un Libro bianco datato 2009, "Il libro dei sogni", proprio su benessere e natalità. Si parlava allora di denatalità, oggi nel 2022 si parla di grave emergenza demografica sulla natalità. Una valutazione di questo libro bianco che è stata fatta dell'Università di Trento per capire gli effetti culturali prodotti da questo libro bianco. La ricerca è stata fatta da dall'Università di Trento, grazie alla collaborazione con Tsm.

Evidenzio anche questo: siamo partiti nel 2009 con l'idea delle politiche di benessere, un lavoro importante a livello nazionale, un lavoro importante livello locale, un cambio di legislatura completo, la continuità delle politiche perché è stato approvato nel 2019 un Piano strategico di legislatura sul benessere della famiglia, con una Giunta completamente diversa.

È un grande successo rispetto alla tenuta di queste politiche quando le politiche stesse vengono smarcate dall'ideologia: la famiglia non è di destra o di sinistra, la famiglia vale per tutte le stagioni ed è importante non fermarsi sull'articolo 1 dell'ipotetica legge, ovvero cos'è la famiglia.

Mi sembra che questo percorso stia maturando, questo è un segno positivo anche nella logica della consapevolezza e della valutazione delle politiche; se non possiamo fare le politiche per schemi ideologici è chiaro che non possono essere valutate.

In Trentino in 10 anni di politiche per la famiglia è successo che sono aumentate le famiglie che non vogliono aver figli, sono aumentate le famiglie che non possono avere figli, ma che li vorrebbero. La famiglia è diventata più fragile perché abbiamo tante famiglie mono genitoriali. In Trentino in 10 anni sono calate le famiglie con un figlio e sono rimaste pressoché costanti le famiglie con due figli, mentre sono aumentate del 35% le famiglie con tre e più figli.

Questo vuol dire che quando il figlio è dentro nel progetto di vita e un territorio mette insieme le politiche, riesce a creare questo contesto che si crea secondo noi su tre livelli: una cultura amica della famiglia, perché abbiamo avuto anche una cultura contro la famiglia, un sistema di servizi importante e un sistema di interventi economici a supporto.

I tre elementi sono necessari tutti, noi reputiamo, ecco che in quel contesto amico della famiglia e con le politiche attivate, le famiglie che hanno questi progetti di vita riescono a realizzarle.

Il dato più importante per il futuro qual è? Noi pensiamo che a questo livello l'attenzione deve essere messa in campo sui grandi giovani che non riescono a uscire di casa, che escono di casa a 31 anni, il cui primo figlio arriva a 32 anni. Lì è dove abbiamo meno mamme potenziali, per gli effetti del calo demografico degli anni passati. L'altro tema è quello dei flussi migratori bloccati.

Il tema della programmazione rispetto a queste gravi questioni demografiche e della valutazione dell'efficacia delle politiche è in tal senso centrale perché se non facciamo valutazioni rischiamo di mettere in campo degli interventi che poi non perseguono l'obiettivo che ci diamo.

Cosa ci portiamo a casa da questo panel e in dieci anni di politiche? Il tema è questo: la centralità delle politiche sul benessere della famiglia, quindi non sul disagio, per promuovere la competitività, l'attrattività e lo sviluppo locale.

Questo è un po' il ragionamento che ci viene da fare in questa prima giornata per i percorsi messi in campo, per cui programmare e valutare assolutamente sì, in un contesto micro e macro, dentro un contesto scientifico, perché le cose bisogna anche valutarle e ponderarle. Bisogna avere la consapevolezza di dove siamo e di dove dobbiamo andare.

Ringrazio Tsm per il lavoro che ha fatto, che ci accompagna non solo nell'organizzazione del Festival ma anche nella formazione degli attori del territorio. Parlando di reti abbiamo attivato alcune figure professionali che vanno a generare reti sul territorio, parlo dei manager territoriali, ma parlo anche di reti dentro le aziende con i consulenti e valutatori Family Audit. Queste sono figure nuove che agiscono sul territorio per creare queste connessioni che non nascono da sole e le connessioni poi vanno ma non tentate. È più importante fare la manutenzione della rete che non creare la rete.

Ringrazio il professor Donati per la sua presenza e la professoressa Elisabetta Carrà perché è bello poter discutere in presenza e dibattere di questi temi. Ringrazio la squadra dell'Agenzia, e la dott.ssa Claus che lavora su questo percorso, c'erano altri colleghi per cui c'è una squadra dietro queste politiche.

Nascere e crescere in Trentino: partire dai primi 1000 giorni di vita per costruire insieme una comunità amica delle bambine, dei bambini e delle famiglie

A cura di Agenzia per la coesione sociale e Dipartimento salute e politiche sociali, PAT

Apertura dei lavori

a cura di Anna Pedrotti, Dirigente medico pediatra - Dipartimento salute e politiche sociali, PAT

E' un gran piacere essere qui con voi, perchè oggi parleremo di bambine, bambini e di genitori a partire dalle prime epoche della vita, i primi 1000 giorni, quel periodo che la scienza ci insegna essere di massima sensibilità e opportunità per la salute e il benessere del singolo e della collettività.

Questo è importante per il nostro presente e futuro, perché se preoccupa l'attuale calo della natalità (i bambini sono sempre meno anche in Trentino, con 4107 nati nel 2021 rispetto ai 5018 di 10 anni fa) e se la pandemia da Covid-19 ha messo a dura prova le famiglie, i servizi, la società nel suo complesso, oggi è più che mai necessario ripartire dai bambini e dai genitori offrendo interventi di qualità per proteggere e promuovere il loro benessere, per costruire insieme una Comunità Amica.

Secondo l'OMS, l'UNICEF, la Banca mondiale, il Ministero della Salute "investire nello sviluppo precoce del bambino costituisce uno dei migliori investimenti che un Paese può fare per sviluppare la sua economia, promuovere società pacifiche e sostenibili, eliminare la povertà estrema e ridurre le disuguaglianze. Dunque agire presto e insieme, nel periodo di massima sensibilità, è un investimento redditizio e una necessità improrogabile, rinforzando una visione unitaria e trasversale delle politiche per la maternità, la paternità e l'infanzia, che ponga al centro i diritti, i bisogni, le risorse, le relazioni di ogni bambino e genitore, che - oltre a offrire sostegni economici, misure di conciliazione, ecc. - costruisca attorno a loro un ambiente, un sistema di "cure che nutrono" attraverso esperienze positive e reti di buone pratiche.

Oggi abbiamo l'opportunità di confrontarci su questi temi, perché "per crescere un bambino serve un villaggio" che investa nella crescita delle bambine e dei bambini e che sostenga una genitorialità consapevole, positiva e responsiva.

Inizieremo dalle basi scientifiche sull'importanza dei primi 1000 giorni di vita, questa straordinaria finestra di opportunità di cui spesso non si ha consapevolezza, nonostante la mole di evidenze scientifiche. Successivamente alcune realtà locali presenteranno esperienze concrete di sostegno alla genitorialità e allo sviluppo del bambino condotte in ambito sanitario, educativo, sociale, culturale e nelle realtà del terzo settore, rispondendo alle domande *Nella mia realtà, cosa faccio per sostenere la genitorialità e lo sviluppo del bambino nei primi 1000 giorni? Come contribuisco alla rete locale e provinciale? Sulla base della mia esperienza, di cosa c'è bisogno per essere più efficaci?* A seguire è previsto il confronto tra alcuni rappresentanti dei diversi settori su interventi e sinergie efficaci per costruire insieme una comunità Amica delle bambine, dei bambini e delle famiglie, stimolati dalla domanda *Dalla mia prospettiva, cosa propongo per rinforzare interventi e sinergie efficaci di sostegno alla genitorialità e allo sviluppo del bambino nel territorio trentino a partire dai primi 1000 giorni di vita?*

L'importanza dei primi 1000 giorni e delle reti di buone pratiche

a cura di Monica Castagnetti, pedagoga, Centro per la Salute del Bambino - Milano

I primi mille giorni di vita di un bambino o di una bambina sono una felicissima finestra di sviluppo, le evidenze ce lo dicono ormai da anni: ciò che si fa per un bebè nei primi anni di vita ha effetti che perdurano per tutta la sua esistenza.

Quello su cui ci si sofferma poco, però, sono i primi mille giorni di mamma e papà. Gli studi e l'esperienza ci indicano con chiarezza che le trasformazioni dovute alla nascita del primo figlio portano grandi sconvolgimenti

nell'ambito della coppia e della vita familiare; si tratta di trasformazioni che richiedono un grande impegno interiore di adattamento e anche opportunità di supporto nei territori dove si vive. Il senso di solitudine e isolamento può, infatti, facilmente diventare compagno di un'esperienza che avrebbe bisogno, invece, di relazioni, socialità e condivisione.

Anche se non si tratta del primo figlio l'esperienza della maternità e della paternità di una nuova vita comporta un riassetto profondo in cui ci si può sentire spaesati. Il personale che entra in contatto con i genitori, così come le aziende, gli enti e i servizi, anche del privato sociale, che attivano e gestiscono azioni per i più piccoli e le loro famiglie, dovrebbero tenere ben presente che per ogni bambino o bambina che nasce ci sono i primi mille giorni di mamma e papà di cui doversi occupare.

Cosa sono i primi mille giorni se li guardiamo dalla prospettiva dei genitori?

I primi mille giorni non sono una finestra che si possa posizionare ovunque nella vita, stanno a ridosso della nascita e non possono essere sostituiti. Comprendono la gestazione e i due anni successivi alla nascita. È semplice capire che non riguardino solo la nascita di una nuova vita, ma siano strettamente interconnessi alle trasformazioni della vita di due persone che stanno diventando genitori ed hanno una profonda implicazione personale che si riverbera in molti ambiti. I primi mille giorni di mamma e papà sono caratterizzati da grande delicatezza, richiedono molta cura. Se questo tempo è riempito di esperienze ed opportunità significative costruisce basi durevoli per lo sviluppo e la crescita di piccoli e grandi, rafforza e sostiene le relazioni familiari ed interpersonali. Se questo tempo è negletto resta una terra di nessuno, in cui è facile perdersi.

Le comunità che desiderano sostenere i nuovi nati devono iniziare a considerare tutto ciò che può rispondere alle necessità dei loro genitori, non solo dal punto di vista materiale, ma anche in termini di opportunità di trovare luoghi e servizi a cui potersi rivolgere o affidare.

Dopo la nascita, quando ci si prende cura di un bambino o una bambina, infatti, la genitorialità si trasforma in azioni concrete, che diventano opportunità di crescita, sviluppo e salute. Un genitore può nutrire la crescita con molte cose buone, la lettura condivisa, la musica ed il canto fin dalla gravidanza, il contatto pelle a pelle alla nascita, la nutrizione responsiva, il gioco con poco e la vita all'aria aperta, etc. Vi sono molte buone pratiche, che non puntano tanto ad avere performance ed efficienza da parte dei propri bebè, ma tendono a favorire la relazione e la reciprocità adulto-bambino e, se attuate dalla coppia, favoriscono la condivisione delle cure. Sono principi di buona salute, sano e sereno sviluppo e rinforzano il legame d'attaccamento.



GIOCO LIBERO CON POCO

LETTURA E MUSICA CONDIVISA FIN DALLA GRAVIDANZA



Nati per Leggere



Nati per la Musica

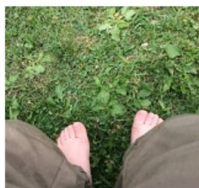
MASSAGGIO E CONTATTO PRECOCE



ALLATTAMENTO E NUTRIZIONE COMPLEMENTARE



AMBIENTE E VITA ALL'APERTO



ADEGUATO USO DELLE TECNOLOGIE



Come genitori bisogna conoscerle, ma anche trovarle nei propri territori di vita. Supportando le buone pratiche nei territori, si può fare la differenza negli itinerari di vita, aumentare le competenze e il senso di sé dei genitori e le opportunità per genitori e bambini di costruire buone interazioni.

Gli adulti di riferimento hanno un compito più facile se le politiche, i servizi, la comunità e le famiglie creano insieme un ambiente sensibile alla prima infanzia e propositivo. Per rispondere ai bisogni di sviluppo dei bambini occorre, infatti, occuparsi delle loro famiglie, sostenendone le risorse con due linee di lavoro prevalenti: politiche di sostegno alle risorse materiali delle famiglie e azioni a supporto delle competenze genitoriali.

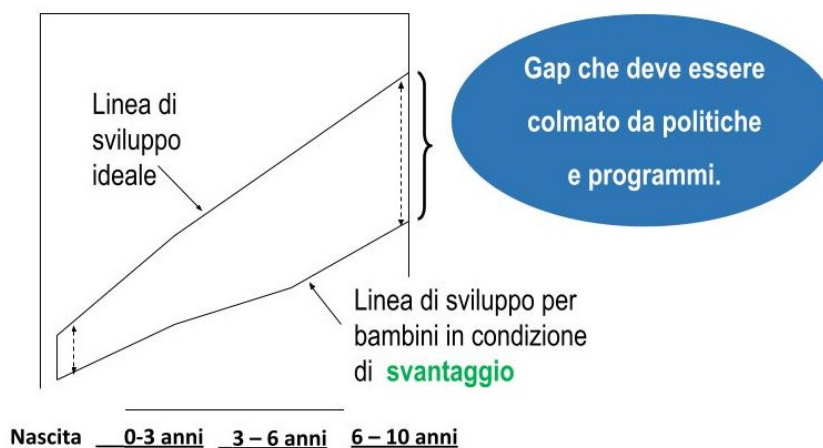
Non si tratta di impostare un lavoro unilaterale, ma co-costruire in ottica partecipata, con una regia ed il coordinamento pubblico, risposte multiprofessionali sui territori, flessibili ed innovative se necessario. I bisogni dei bambini - di salute, nutrizione, educazione, protezione sociale, genitorialità responsiva - sono strettamente interconnessi, così come quelli dei loro genitori, per dare loro risposta è quindi necessario un approccio integrato, multiservizio e multidisciplinare, tra i diversi servizi e settori.

Le ricerche, anche a livello internazionale, dimostrano che è possibile realizzare azioni di questo tipo per rendere i genitori più informati, più attenti, più responsivi ai bisogni, più capaci di fornire opportunità di sviluppo e non violenti nelle parole e negli atti. Gli effetti di questi interventi si estendono a tutte le famiglie, con benefici maggiori per chi parte in condizioni di svantaggio.



I bambini che partono indietro, restano indietro.

Save the Children - Il miglior inizio - disuguaglianze e opportunità nei primi anni di vita

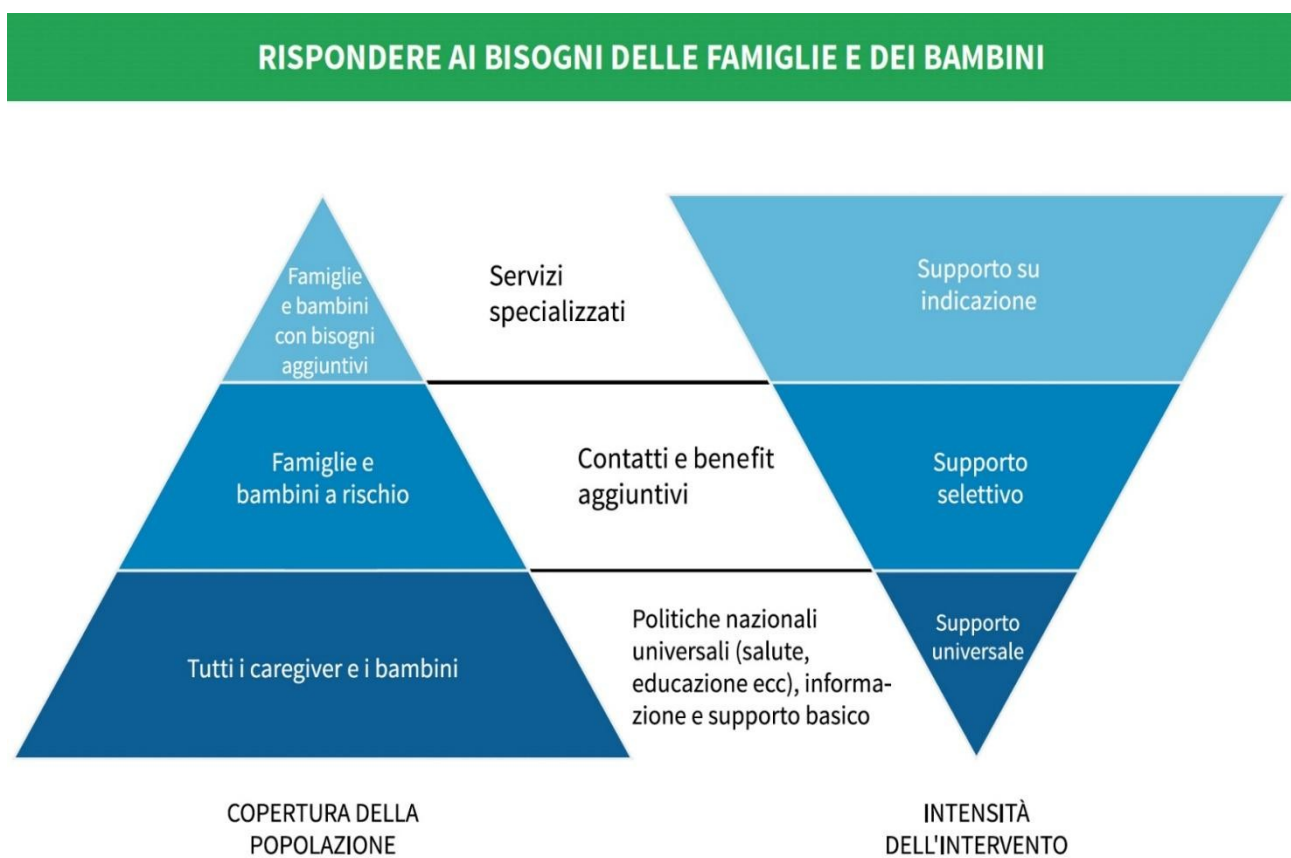


Lo sviluppo e il funzionamento della funzione genitoriale e l'individualità si influenzano reciprocamente ma non coincidono: un genitore «fragile» può essere o diventare un buon genitore se messo nelle condizioni adatte a potersi sperimentare come efficace. Le competenze genitoriali, inoltre, fondano buona parte del loro potenziale sulle attitudini relazionali dei bebè sin dalla nascita, non sono innate e non sono date “una volta per tutte”, ma si modificano nel corso dei cambiamenti individuali dell'adulto, dello sviluppo del bambino e dell'evoluzione della relazione. Le comunità sensibili questo lo sanno e creano opportune occasioni ai genitori di potersi confrontare tra pari, parlare tra loro, scambiare esperienze sui temi educativi e la dimensione genitoriale, con uno sguardo aperto sia alla mamma sia al papà. Il coinvolgimento del padre sin dalla gravidanza, infatti,

produce effetti positivi nei bambini e nelle bambine da molti punti di vista: sociale, comportamentale, psicologico e cognitivo, con benefici durevoli nella vita evidenti, in particolare, nell'adolescenza.

Non è facile raggiungere tutti e soprattutto quanti hanno più bisogno: l'utilizzo di un nuovo servizio è sempre più rapido nei gruppi sociali più avvantaggiati, il che fa perdere la parte della popolazione più fragile per vari aspetti, per la quale l'intervento produce benefici maggiori. Ciò non deve far rinunciare all'obiettivo di sostenere i genitori nel loro ruolo.

Così come raccomandato nel Nurturing Care Framework, il documento di indirizzo dell'OMS, UNICEF e di una rete di enti di settore, gli interventi di sostegno alla genitorialità, abitualmente rivolti ai nuclei familiari fragili, devono diventare universali, rivolti a tutti i genitori fin dalla gravidanza, e in seguito modulati in base ai bisogni emersi nell'ottica di un universalismo progressivo, che crea opportunità per tutti, e sostiene solo chi ha bisogni specifici secondo necessità.



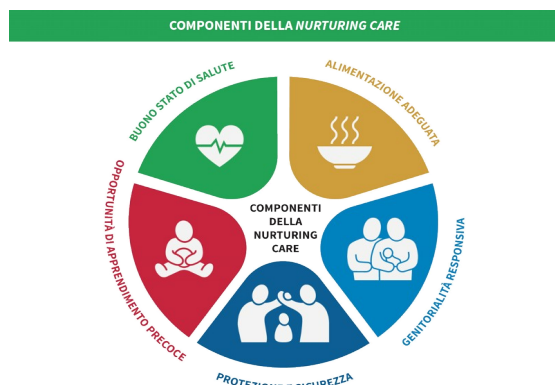
Ecco, dunque, **le parole chiave per il lavoro con le famiglie:**

Precocità: promozione e realizzazione di opportunità e servizi a partire dalla gravidanza.

Universalità progressiva: per tutti, ma non per tutti lo stesso.

Proattività, strategie che vanno verso le famiglie e non le aspettano, informando, sensibilizzando o anche chiamando le famiglie a partecipare.

Multisetorialità: integrazione tra servizi, agenzie, settori e formazione comune degli operatori, creando coordinamenti e regie pubbliche e co-progettazioni partecipate pubblico-privato



Una politica per l'infanzia e la famiglia, che faccia crescere le comunità attorno al compito educativo, è possibile, ma con criteri condivisi che devono toccare necessariamente diversi aspetti. Bisogna promuovere investimenti sia su servizi educativi di conciliazione aperti alla comunità, sia sui servizi di supporto alle competenze genitoriali per le famiglie con bambini 0-3; procedere con l'adeguamento degli indirizzi nazionali e l'attuazione nei piani regionali e municipali; collegare sostegni economici e servizi per bambini e neogenitori; mettere in rete i servizi e orientare il personale che lavora con le famiglie con accordi strutturati che permettano di operare con serenità entro un quadro logico condiviso.

Esperienze territoriali di sostegno alla genitorialità

a cura di **Chiara Martinelli**, funzionario psicologo, Agenzia per la coesione sociale e rappresentanti dei servizi educativi, sanitari, culturali e sociali del territorio

Abbiamo appena visto come anche le evidenze scientifiche documentino che quanto avviene nei primi 1000 giorni di vita ha notevoli effetti sulle traiettorie di sviluppo del singolo individuo e sulla collettività e sappiamo bene che la maturazione neurologica e psicologica del bambino avvenga in risposta a stimoli sociali e interpersonali che dipendono dalle relazioni e dalle opportunità offerte dai genitori e dagli adulti di riferimento. Per questo sono fondamentali gli investimenti sui servizi che in vari ambiti accompagnano i genitori, ne valorizzano le competenze, informano, creano reti di buona pratiche che vadano a sostenere una genitorialità consapevole, positiva e responsiva ai bisogni del bambino. Ed è la voce di questi servizi che ascolteremo ora, realtà differenti per caratteristiche e opportunità offerte, ma mosse dall'obiettivo comune che per crescere un bambino e offrire a tutti le medesime possibilità di sviluppo serve l'impegno di una comunità Amica tutta intera.

La riflessione si snoda sulle modalità messe in atto da ciascuna realtà per sostenere la genitorialità e lo sviluppo dei bambini, su come si può contribuire allo sviluppo di processi di rete territoriale, con un richiamo a ciò che può essere funzionale ad un miglioramento delle politiche familiari.

I Centri famiglia. Il Punto Famiglie ascolto e promozione A.M.A Trento

a cura di **Maddalena Franzoi**, operatrice Punto Famiglie ascolto e promozione A.M.A Trento

Il mio contributo è a nome del Punto famiglie e della Rete Intrecci che, come Punto Famiglie, coordiniamo da quando è nata nel 2011. La Rete Intrecci è nata proprio con l'obiettivo di promuovere la genitorialità mettendo in collegamento, dialogo e confronto continuativo e collaborazione le realtà di Tn e dintorni che si occupano di genitorialità nella fascia 0-6. Attualmente le realtà che aderiscono alla Rete sono 17. Esse, ciascuna con la propria specificità, offrono: opportunità di incontro e gioco, confronto e formazione, ascolto e accompagnamento.

Nello specifico rispetto ai primi 1000 giorni abbiamo attivato nel 2021 il progetto Spazi per crescere, ispirandoci anche al progetto Un villaggio per crescere del Centro per la Salute del Bambino di Trieste, che ha avuto una prima sperimentazione estiva nei parchi e che dal prossimo anno vorrebbe partire con degli incontri regolari nelle sedi di alcune delle realtà della Rete, proprio per sperimentare alcune buone pratiche alle famiglie 0-3: gioco, lettura e musica.

L'attenzione che vogliamo avere è quella di trasmettere alle famiglie il messaggio che le buone pratiche, non solo sono importanti per lo sviluppo del bambino e per la relazione genitore-bambino, ma sono attività semplici, alla portata di tutti e piacevoli. Non serve essere esperti lettori, animatori, attori o musicisti, come a volte i genitori credono, per poter proporre esperienze di questo tipo in famiglia. La loro efficacia è data proprio dal fatto che si collocano nella relazione genitori-bambino. I genitori a volte si stupiscono: è tutto qui? Sì, è tutto qui ma vale davvero tanto!

Di cosa c'è bisogno per essere più efficaci, cioè per essere sempre di più una comunità amica di bambini, bambine e famiglie?

Tre sfide che condivido a partire da quello che osserviamo e condividiamo nella Rete e che le famiglie ci portano

10.1 Raggiungere gli irraggiungibili: ne parliamo spesso. Come raggiungere quei genitori che non cercano spontaneamente questo tipo di contesti e di esperienze e che probabilmente sono quelli che ne avrebbero più bisogno? La strada è quella che già stiamo percorrendo e nella quale possiamo crescere: rafforzare i collegamenti tra le diverse figure che incontrano le famiglie nell'arco del ciclo di vita o almeno dei primi anni di vita per poter fare degli invii e passaggi fluidi soprattutto in situazioni di fragilità. In questa direzione si sta già lavorando con il Consultorio. Uno snodo importante sarebbe un collegamento con i pediatri forse gli unici che davvero incontrano tutte le famiglie, perché ogni famiglia ha un pediatra di riferimento

10.1 Contrastare la solitudine. Nonostante i numerosi ed eccellenti servizi e opportunità, spesso i genitori, le madri soprattutto, ci portano vissuti di solitudine. Strada: far conoscere opportunità già esistenti rafforzando i collegamenti e forse pensare nuovi modi di affiancare e accompagnare le famiglie?

10.1 Essere operatori “amici dei genitori” e creare contesti amichevoli verso i genitori

Perché per essere davvero amica di bambini e bambine, una comunità deve essere prima di tutto e necessariamente amica dei loro genitori.

Dai genitori che incontriamo raccogliamo frequentemente vissuti di affanno, fatica, ansia da prestazione, senso di inadeguatezza, di non essere all'altezza, a volte di fallimento. A generare questi vissuti contribuisce il modello di genitorialità dominante nella nostra cultura occidentale contemporanea, che da alcuni autori viene definito come “genitorialità intensiva”. In un articolo pubblicato oggi sulla rivista “Consultori Familiari oggi” si legge :

“Questo modello “considera l'essere genitore (in particolare madre) come un compito estremamente laborioso, sia sul piano emozionale, sia quello dell'investimento di tempo e risorse economiche.”

“La letteratura sulla “intensive parenting” evidenzia come la genitorialità sia presentata sempre più come un “set di competenze”, che possono essere apprese o rinforzate grazie al ricorso al sapere esperto. Il rischio è “pensare la costruzione della genitorialità come un training finalizzato al traguardo personale di “buon genitore”. Questo modello culturale è imperniato su una forma di determinismo parentale “che vede una linearità causa-effetto tra l'azione del genitore e i risultati dei figli, da cui emerge con forza il rischio di iper-responsabilizzazione e, in ultima istanza, colpevolizzazione dei genitori come potenziali responsabili di ogni fallimento e difficoltà dei figli, con conseguenze sull'esperienza genitoriale nel suo complesso.”

In questa cornice culturale, della quale forse non siamo abbastanza consapevoli, è importante che i primi 1000 vengano presentati nella giusta prospettiva, cioè come una finestra di opportunità preziosa per i bambini e per i loro genitori. C'è infatti il rischio che, se non presentate nella giusta prospettiva, le buone pratiche vengano vissute dai genitori come “un compito da svolgere” o una serie di “prestazioni da erogare” e i primi 1000 giorni

vengano visti come un temibile conto alla rovescia o peggio come una dead line dopo la quale rimane poco da fare.

Come operatori, assumendoci il ruolo di agenti di mediazione tra i genitori e i modelli culturali sulla genitorialità, pensiamo sia importante e doveroso aiutare i genitori a comprendere il contesto culturale in cui siamo immersi, svelandone premesse e trappole, attraverso un confronto aperto e onesto, dentro contesti accoglienti, non giudicanti, di fiducia, alleanza e serenità.

Il Centro Famiglie Valle dei Laghi

a cura di Paolo Rebecchi, Servizi territoriali Centro famiglie Valle dei Laghi

La Comunità Murialdo del Trentino Alto Adige opera da più di quaranta anni nei territori della provincia e della regione a favore dei minori e delle loro famiglie, attivando diversi progetti e servizi sia educativi che di tutela, per bambini, ragazzi, giovani e famiglie (per maggiori informazioni sull'organizzazione vi invito a visitare il nostro sito: www.murialdo.taa.it).

Attraverso il Centro per le Famiglie in Valle dei Laghi stiamo realizzando delle attività dedicate alle famiglie, con bambini in età da 0 a 3 anni.

Il Centro propone due momenti settimanali direttamente rivolti alla fascia 0-3 anni denominati Primo Nido e Volo Insieme. Queste attività, rivolte alla prima infanzia, sono realizzate in un territorio "periferico" caratterizzato da diversi paesi sparsi per la valle; viene offerto un servizio di prossimità, facilmente raggiungibile e flessibile perché a frequenza "aperta". Le famiglie possono accedere liberamente, anche all'ora che desiderano.

Il servizio di "**Primo nido**" è rivolto ai bambini dai 12 ai 36 mesi e intende coniugare l'esigenza dei bambini di socializzare con i propri coetanei con l'esigenza delle famiglie di lasciare i propri figli in uno spazio sicuro, offrendo la possibilità di svolgere commissioni o semplicemente di prendersi del tempo per se stessi. Il bambino viene affidato alle cure di un'educatrice che propone diverse attività, nel rispetto delle fasi di vita del bimbo, offrendogli così anche la possibilità di sperimentare un primo distacco dalla figura di riferimento, agevolando l'inserimento successivo nella scuola dell'infanzia, e l'instaurarsi di una prima relazione con figure educative esterne alla famiglia.

L'altro servizio, "**Volo insieme**" è uno spazio di gioco dedicato ai bambini da 0 a 3 anni insieme agli adulti di riferimento, genitori, nonni.. Un luogo in cui sperimentare giochi e piccole attività di laboratorio, in uno spazio da esplorare in sicurezza e in compagnia delle persone importanti per il bambino. Un'occasione quindi per vivere un'esperienza di socializzazione tra pari, ma anche con adulti diversi da quelli che già i bambini conoscono; un'occasione anche per gli adulti di conoscersi, stare insieme e confrontarsi rispetto alla loro esperienza.

Un tempo e uno spazio soprattutto per stare bene insieme. Importante sottolineare come in questi spazi si realizzano momenti di socializzazione per le neo-mamme che, con la maternità e dopo il parto, spesso vivono esperienze di "solitudine" in paesi dove le maternità non sono numerose. È capitato che alcune mamme si conoscessero al centro e che, alcune di esse, prima non sapevano di abitare nello stesso paese. Le attività del Centro Famiglie risultano essere anche un'esperienza di socializzazione per le famiglie che da poco hanno spostato la loro residenza in valle, caratterizzate quindi da mancanza di rete familiare in loco e da rete amicale da costruire.

Anche in Valle dei Laghi la Comunità Murialdo opera in sinergia e in rete con le altre realtà sociali ed educative del territorio; in particolare aderisce al Distretto Famiglia del territorio collaborando a sviluppare politiche attive a favore della natalità e delle famiglie.

Il progetto Mamme alla pari

a cura di Donata Bonelli, Mamme Peer Val di Fiemme

La figura delle consulenti alla pari in allattamento (mamme peer) è ancora poco conosciuta, sia dalle figure sanitarie che dalle mamme stesse.

Noi ci occupiamo di sostegno alla pari, significa che siamo delle mamme che hanno allattato i propri bambini, hanno fatto un percorso di formazione e possono sostenere in modo paritario l'allattamento e i problemi che possono incontrare le mamme nel primo periodo. Questa dimensione paritaria gioca un ruolo fondamentale affinché la mamma si senta libera di fare qualsiasi domanda, magari ritenuta poco rilevante a livello medico e che quindi non si sentono di fare ad un pediatra piuttosto che ad un'ostetrica poiché c'è un riconoscimento formale in quella figura. Nessuna domanda è stupida ovviamente, ma magari disturbare l'ostetrica per quel dubbio sembra esagerato e si creano così tante piccole insicurezze.

Spesso il nostro sostegno è più psicologico ed emotivo, di empowerment piuttosto che risolutivo di un problema in sé, è un tendere la mano a quella mamma, è dirle "ce la puoi fare, stai facendo bene." Ovviamente nel caso di un problema grave le mamme si interfacciano col medico o con l'ostetrica e noi stesse le indirizziamo ad uno specialista, non vogliamo assolutamente sostituire nessuno.

Le mamme oggi sono molto più consapevoli e informate sull'allattamento e è importante dire che la maggior parte delle donne riesce ad allattare il suo bambino, per lo meno nella nostra realtà, cosa che non accadeva qualche decennio fa. L'allattamento crea un legame profondo con il bambino e una grande soddisfazione nella mamma che riesce da sola a provvedere al suo piccolo. Penso infatti che una delle paure più radicate e ataviche sia proprio quella di non riuscire a nutrire il proprio bambino e quindi tornare a casa dopo una pesata con l'aggiunta piuttosto che con un peso insufficiente è una vera sconfitta per quella mamma.

Purtroppo devo anche dire che nella nostra realtà, e parlo della val di Fiemme, i pediatri non sempre sono aggiornati sull'argomento allattamento. Con questo non voglio puntare il dito ma vorrei porre una maggiore attenzione su questo argomento. Se pensiamo a tutte le ore che una mamma passa ad allattare un bambino, possiamo renderci anche conto che nel caso in cui sia insoddisfatta, frustrata, preoccupata si vengano a creare difficoltà emotive importanti. C'è quindi bisogno di molta empatia, rassicurazione e coerenza nelle informazioni, per viaggiare insieme verso l'unica direzione che è la serenità della diade mamma bambino.

Papà in gioco: la tana dei papà e oltre

a cura di Egon Angeli, Responsabile ASPDS Energie alternative – Vallagarina- Progetto "la tana dei papà"

Nella mia realtà, cosa faccio per sostenere la genitorialità e lo sviluppo del bambino nei primi 1000 giorni? La Tana dei Papà nasce come progetto nel 2018 e, in un primo momento ci si era focalizzati su un target genitoriale legato ai bambini delle scuole elementari. Ci siamo da subito trovati però ad essere "abitati" da papà con figli piccoli, a volte piccolissimi. Abbiamo recepito questo bisogno e lo abbiamo trasformato nella nostra mission: contribuire a diffondere una nuova immagine del papà, supportando le famiglie nei primi anni di vita, quando si nasce genitori per la prima volta o quando si è alla ricerca di nuovi equilibri.

Come contribuisco alla rete locale e provinciale?

Il nostro contributo direi è soprattutto nella capacità di intercettare i papà grazie alle proposte di attività espressamente a loro dedicate. Le attività sono poi pensate per stimolare la riflessione attorno alle grandi questioni del nostro tempo relativamente alla genitorialità: il nostro progetto, sin dal nome, si rivolge ai papà ma vede nella famiglia il reale agente di cambiamento.

Siamo convinti che famiglie più solide contribuiscono a creare comunità solide. Per questo supportare i papà attraverso luoghi di confronto, sempre sviluppati in modo leggero e basato sull'esperienza, permette di partire dagli stereotipi e portare a galla elementi di vita quotidiana che in tanti condividono.

In questo “raggiungere chi non raggiungiamo” attraverso i classici interventi c’è, credo, il contributo della Tana. Va inoltre ricordato come la filosofia dell’associazione sia quella di capacitare i propri partecipanti. In questo senso registriamo un costante aumento di compromissione delle famiglie che partecipano ai nostri progetti e anche questo risulta essere un ulteriore contributo: rendere protagoniste sui territori le famiglie, viste a questo punto non solo come fruitori di servizi ma anche capaci di costruire in maniera comunitaria risposte ai bisogni condivisi.

Sulla base della mia esperienza, di cosa c’è bisogno per essere più efficaci?

Abbiamo bisogno di una sistematizzazione degli interventi che non è omologazione. Da un lato infatti vanno aumentate le politiche di coordinamento degli interventi territoriali, evitando di disperdere risorse e aumentando, dove possibile, le economie di scala.

Dall’altra parte però va supportata la vita delle medio-piccole realtà che in Trentino fortunatamente ancora esistono. La “professionalizzazione del volontariato” è un’arma a doppio taglio così come la burocratizzazione del terzo settore.

C’è la necessità di mettere in campo politiche che, nella tutela dei fruitori e dei partecipanti, riescano a liberare le energie e permettano a un maggior numero possibile di soggetti non solo di partecipare ma anche di diventare partecipanti attivi.

Sui temi più cari alla Tana dei Papà c’è da mettere ancora più energia in tutti quei processi che possano portare alla messa in discussione di alcuni pregiudizi: il tema delle pari opportunità deve essere affrontato fino dai primissimi anni di vita e vediamo la necessità di coinvolgere in modo sempre più significativo tutti i settori della vita quotidiana. Non è infatti solo “un problema del sociale”, ma sono questioni che riguardano anche aspetti economici importanti, oltre che di benessere personale e familiare.

Avere un figlio ad esempio non può e non deve essere vissuto come un problema che può traghettare le famiglie dal benessere a zone più grigie, così come una politica equa rispetto all’accesso alle opportunità è una battaglia per una migliore condizione di vita in maniera trasversale.

Vanno aumentati i percorsi che permettono di sviluppare comunità, perché da soli si va veloce (è poi vero?) ma è solo assieme che si va lontano.

I Servizi educativi - L’esperienza di un servizio 0/6 anni

a cura di Stefania Mattivi, Coordinatrice Pedagogica - Scuole dell’Infanzia e Nidi di ASIF Chimelli - Pergine Valsugana

La continuità educativa 0-6 rappresenta uno dei principali temi al centro del pensiero e delle progettualità di ASIF Chimelli. Innanzitutto, parlare di continuità significa guardare ad un insieme di pratiche e di riflessioni orientate a costruire un’unica traiettoria educativa, che si realizzi all’interno di un percorso educativo e di sviluppo armonico, continuo.

L’obiettivo è dunque quello di costruire una realtà educativa non frammentata, bensì composta da diversi servizi che utilizzano gli stessi linguaggi pedagogici e che guardano il bambino attraverso le stesse “lenti”. E’ comunque bene chiarire che garantire percorsi di sviluppo non frammentati non significa annullare la specificità di ogni grado scolastico, quanto piuttosto creare dei sistemi integrati, che si inseriscano in una prospettiva educativa unitaria zero-sei (e oltre). Si tratta di creare una rete di servizi che permetta di unire i diversi ambienti e contesti di vita che circondano il bambino. All’interno di questa cornice educativa, il bambino e la sua famiglia possono trovare contesti connessi, stabilmente intrecciati all’interno di visioni pedagogiche unitarie.

Per mettere maggiormente a fuoco la continuità, pensiamo a ciò che non è “continuità”: pensiamo per un attimo all’idea di “discontinuità”, la quale richiama l’idea di interruzione, intermittenza, frammentazione, stasi, rottura della linea di sviluppo. La parola discontinuità rimanda alle caratteristiche di irregolarità, incoerenza.

L'analisi dello scenario opposto permette quindi di comprendere l'importanza di definire e portare avanti una prospettiva educativa unitaria, maggiormente integrata.

La continuità sostiene lo sviluppo perché nasce da un approccio che mette al centro il bambino, perché crea percorsi e progetti condivisi tra servizi, perché garantisce un percorso di crescita e accoglienza maggiormente fluido, perché dà parola ad una prospettiva pedagogica e politica sull'infanzia ed i suoi contesti.

Cosa facilita la realizzazione di questo tipo di progetto? Un elemento facilitante può essere la creazione di una continuità spaziale tra servizi diversi, che si realizza ad esempio nella creazione di Poli per l'Infanzia, pronti ad accogliere i bambini dagli zero ai sei anni all'interno della stessa struttura o di strutture contigue. Un altro passaggio importante riguarda la scelta di istituire un coordinamento unico, che dia anche ai genitori la possibilità di riferirsi ad un'unica figura di coordinamento pedagogico.

Si promuovono inoltre incontri tra adulti, iniziative condivise corredate da precisi progetti pedagogici, il dialogo costante tra servizi, formazioni parallele per insegnanti ed educatrici, incontri tra bambini di servizi differenti, accompagnamento nei passaggi al grado scolastico successivo e, più in generale, tutti quegli atteggiamenti ed accorgimenti che possono favorire e sostenere i bambini lungo tutto il loro percorso di crescita e sviluppo.

La continuità rappresenta un sostegno al bambino e alla genitorialità anche per le finalità legate alla prevenzione e al sostegno delle situazioni di fragilità, di vulnerabilità. Costruire reti tra servizi e connessioni tra istituzioni fa sì che lo sviluppo possa essere sostenuto in maniera maggiormente articolata, completa, anche in riferimento alle aree di maggiore fragilità, sia a livello evolutivo ed individuale che a livello familiare.

Quella descritta è sicuramente una prospettiva che richiede profondi cambiamenti istituzionali, pedagogici, organizzativi; ma che risulta necessaria al fine di garantire contesti educativi ed evolutivi di qualità.

I Musei e le Biblioteche

a cura di Serena Curti, Trentino School of Management - Ambito cultura

Che la cultura faccia bene alla salute ormai è assodato: lo dice l'OMS, con un report pubblicato nel 2019 in cui raccoglie migliaia di casi studio a livello internazionale; e con il documento *Nurturing Care for Early Childhood Development*, in cui è riportato come alcune buone pratiche, tra cui la lettura e la musica in famiglia, se messe in atto precocemente e con continuità, possono contribuire allo sviluppo di bambini e bambine in maniera davvero sensazionale.

La cultura fa bene alla salute a tutte le età: dal concepimento, fino alla vecchiaia, ma oggi noi parliamo di fascia 0-3, quindi di bambini e bambine molto piccoli e dei loro genitori: il supporto alla genitorialità è un elemento fondamentale poiché se ci si prende cura dei genitori, ci si prende cura dei bambini, e in questo le istituzioni culturali come musei e biblioteche possono giocare un ruolo di grande rilievo.

Come Tsm, negli ultimi anni ci siamo dedicati con particolare attenzione a lavorare sul ruolo delle istituzioni culturali proprio in relazione al benessere e allo sviluppo di bambini, bambine, adolescenti e famiglie. Abbiamo avviato dal 2021 il progetto "Musei per crescere" con gli educatori dei musei trentini, con l'obiettivo di definire, progettare e mettere in atto attività e servizi che possano rispondere ad esigenze, necessità e desideri di bambini, adolescenti e famiglie. La finalità è la promozione del museo quale soggetto inserito pienamente in una rete di soggetti territoriali che collaborano per lo sviluppo di bambini e bambine, come spazi sempre più accoglienti in cui stare bene, in cui andare alla scoperta di qualcosa di nuovo, curioso, divertente, emozionante, e di quanto sia bello per i più piccoli, ma anche per gli adulti, poter condividere emozioni in famiglia.

Organizziamo ed eroghiamo anche le attività formative legate ai programmi Nati per Leggere e Nati per la Musica, in collaborazione con il CSB e con il Coordinamento provinciale NpLM – attività che formano operatori culturali, sociali, educativi e sanitari in maniera congiunta, affinché loro stessi possano per trasmettere alle famiglie il messaggio che leggere e giocare con i suoni con i bambini non solo fa bene al loro sviluppo e alla

relazione genitore-bambino, ma è anche bello, piacevole e divertente. Attraverso questa formazione condivisa, gli operatori culturali potranno collaborare più facilmente e più efficacemente con professionisti di altri settori per sviluppare ed attivare progetti e azioni, con la finalità di trasmettere ai genitori un messaggio univoco e chiaro: quando queste attività siano semplici e fruttuose.

La transdisciplinarietà non è solo auspicabile, ma necessaria: il messaggio deve essere forte e chiaro perché possa arrivare a tutti, affinché ogni genitore o adulto di riferimento possa considerare la biblioteca e il museo come sostenitori e alleati per la buona crescita di bambini e bambine.

Certo, non basta un singolo educatore museale, così come non basta un singolo bibliotecario: forse la sfida più complessa è proprio quella di coinvolgere in questa visione le organizzazioni e le istituzioni culturali a tutti i livelli. La visione deve essere condivisa e sviluppata in azioni concrete: se un papà entrerà in un museo o in una biblioteca con il suo bambino e non si sentirà accolto, o quando una mamma dovrà allattare non troverà uno spazio adatto e sarà costretta ad andare altrove, per l'istituzione culturale sarà un'occasione persa.

Perché i musei e le biblioteche lavorano e si impegnano su questi temi? Qual è il loro ruolo in questi processi?

“Le biblioteche sono creatrici di comunità, raggiungono in modo proattivo nuovi pubblici e utilizzano un ascolto efficace per sostenere la progettazione di servizi che soddisfino le esigenze locali e contribuiscano a migliorare la qualità della vita.”

“Il museo è un'istituzione permanente senza scopo di lucro e al servizio della società, che effettua ricerche, colleziona, conserva, interpreta ed espone il patrimonio materiale e immateriale. Aperti al pubblico, accessibili e inclusivi, i musei promuovono la diversità e la sostenibilità. Operano e comunicano eticamente e professionalmente e con la partecipazione delle comunità, offrendo esperienze diversificate per l'educazione, il piacere, la riflessione e la condivisione di conoscenze.”

I Servizi sanitari

a cura di Vanda Chiodega, Coordinatrice ostetrica consultori APSS., baby Friendly Community e Claudia Comina infermiera pediatrica ICBCCL referente di struttura Rovereto BFI

Nel settembre 2022 l'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari ha ricevuto il prestigioso riconoscimento OMS-UNICEF Baby Friendly Ospedali e Comunità Amici delle Bambine e dei Bambini per la protezione, promozione e sostegno della salute materno-infantile, dell'allattamento e dell'alimentazione dei bambini e delle bambine, considerato tra gli interventi di salute pubblica più rilevanti in termini di efficacia e rapporti costi/benefici.

Si tratta di un percorso di miglioramento delle pratiche assistenziali in gravidanza, durante il parto e nei primi anni di vita, che rende protagonisti i genitori sostenendoli nelle loro scelte e assicurando salute, nutrizione appropriata, sicurezza, genitorialità responsiva e opportunità di apprendimento precoce.

La mission dei servizi consultoriali è il sostegno socio-sanitario della famiglia attraverso l'offerta attiva di un percorso ad ogni donna e coppia dal momento del desiderio di una gravidanza fino ai due anni di vita del/della bambino-a (i primi 1000 giorni) e lungo le diverse fasi di vita di mamma-padre e bambino/a/i. Tutti gli operatori delle realtà ospedaliere e territoriali a contatto con bambini e genitori hanno ricevuto informazione univoca e grazie all'uso di linguaggio e materiale informativo comune, sono garanzia di uniformità nei riguardi dei genitori.

Cure personalizzate durante il travaglio e il parto portano a un'esperienza di nascita positiva e partecipata e le cure essenziali forniscono al neonato/alla neonata un “ambiente che nutre” fin dai primi minuti di vita, rafforzando il bonding e sostenendo così la relazione, l'attaccamento e il neurosviluppo, grazie a un approccio di “separazione zero” e di promozione del contatto pelle a pelle. In seguito, la promozione di un'attenzione alla responsabilità nei genitori, cioè alla lettura dei segnali del bambino, durante l'allattamento, l'introduzione di cibi solidi e in ogni momento di cura, supportano e concorrono allo sviluppo ottimale.

Tutto ciò diventa ancora più importante in presenza di situazioni di fragilità, che trovano nell'integrazione territorio-ospedale-territorio una risposta al loro bisogno di presa in carico totale. Sono i professionisti che si mettono in rete facilitando il percorso della famiglia, che sia di accompagnamento, sostegno, orientamento o integrazione psico-socio-sanitaria. I servizi consultoriali rivolti al singolo, coppia e famiglia sin dalle epoche preconcezionali, in regime di accesso libero e gratuito, investono in azioni di promozione della salute nei primi 1000 giorni.

Affinché i genitori siano protagonisti delle proprie scelte di salute, in linea con la propria cultura, i professionisti della salute attivano capacità di ascolto attivo ed empatico. Riteniamo che per recuperare e ridare valore alla genitorialità è imprescindibile l'offerta attiva di azioni efficaci come l'avvicinamento precoce alla lettura, alla musica, la cucina salutare, i gruppi di ascolto, il massaggio infantile, iniziative di sostegno alla pari e nidi aziendali.

La nuova famiglia nei suoi primi 1000 giorni fluttua tra bisogni di salute, clinici, sanitari, di relazione genitoriale e di coppia; per essere più efficaci è necessario cogliere il momento giusto con l'iniziativa appropriata e senza mai sostituirsi a loro!

Le strutture accoglienza madre bambino

a cura di Rossano Santuari, Responsabile Area Accoglienza- residenzialità Fondazione famiglia materna Rovereto

Ciò che emerge dall'esperienza di Famiglia Materna, nei suoi servizi di accoglienza residenziali per madri con figli (Casa di accoglienza e accoglienza di nuclei familiari) è che essa offre luoghi di cura per le persone che incontra e sostiene nei diversi percorsi (siano esse madri, donne sole o bambini) ma al tempo stesso si cura dei luoghi, perché siano sempre più "abitati" da relazioni positive e funzionali, nonché da legami che consolidino stima, fiducia e opportunità di crescita per la persona che vive un momento della vita di grande fatica e sofferenza.

I diversi interventi offerti dagli operatori, all'interno dei percorsi di accompagnamento e sostegno socio-educativo, devono continuare a promuovere, così come accade in Fondazione, la volontà di intrecciare e integrare il mondo dei servizi presenti sul territorio e quello delle reti informali e del volontariato. Anche le recenti ricerche e studi sociali confermano che l'efficacia degli interventi nella relazione di aiuto, è direttamente proporzionale alla costruzione e all'offerta di una comunità educante, di servizi che, rimanendo supporti importanti ma non sostitutivi della responsabilità personale di ciascuno, possano migliorare la comprensione reciproca dei diversi linguaggi (scuola, sanità, servizi sociali, cultura, ecc) possano far sentire davvero la persona e i bambini al centro del proprio percorso di vita.

A Famiglia Materna abbiamo il privilegio e la responsabilità di essere, per un periodo della vita di chi incontriamo, "luogo familiare" nel delicato tempo di attesa di un figlio o in quello successivo alla nascita, sostegno per storie di violenza o conflittualità e incoraggiamento per nuove ripartenze per donne e madri con i loro figli.

Ci appare sempre più evidente che la sfida di oggi resta quella di essere promotori di buone relazioni, buone prassi di collaborazione, condivisione di obiettivi e linguaggi, per costruire ponti possibili tra le realtà del terzo settore, enti pubblici, e i diversi "mondi" in cui la persona (adulto o bambino) vive ed ha bisogno.

In una società spesso rivestita di solitudine e individualismo, di esasperazione dell'immagine e delle performance, dove l'esaltazione dei "social" spesso non corrisponde ad un bisogno di confronto, paragone e amicizie reali, noi abbiamo il desiderio di continuare ad offrirvi quale opportunità di uno sguardo, un ascolto, di un tempo in cui accogliere l'altra persona perché c'è. Da lì vediamo tante storie di vita riprendere fiato, vigore e nuova voglia di esistere perché "insieme e stimati".

Poter esercitare uno sguardo di fiducia e speranza rimane indiscutibilmente un metodo che si dilata dalla persona, ai servizi e al territorio in cui operiamo e che può fare davvero la differenza, affinché da luoghi di cura si passi ad una intera comunità che si cura dei propri membri. Il bene è spesso discreto nel suo operare ma molto contagioso.

PROSPETTIVE A CONFRONTO PER INTERVENTI E SINERGIE EFFICACI

Cinque interventi da prospettive diverse a partire da una domanda : *Sulla base dell'esistente, cosa propongo per rinforzare interventi e sinergie efficaci di sostegno alla genitorialità e allo sviluppo del bambino in Trentino, a partire dai primi 1000 giorni di vita?*

Sono intervenuti :

Elisabetta Cenci, direttrice Ufficio età evolutiva del Servizio Politiche sociali, PAT

Oggi è ormai confermata l'idea che lo sviluppo umano sia la complessa risultante di un insieme di caratteristiche e condizioni familiari e sociali, e non solo il prodotto di condizioni genetiche. Sappiamo che costruire ambienti familiari, educativo-scolastici e sociali ricchi di affetti, relazioni e stimoli sul piano socio-emotivo e cognitivo contribuisce in maniera determinante alla qualità dello sviluppo infantile e della società nel suo insieme. I bambini che crescono invece in ambienti avversi purtroppo dimostrano nel tempo maggiori difficoltà di comportamento, apprendimento e integrazione sociale, una maggior probabilità di fallimenti scolastici, di debole inclusione nel mondo del lavoro. La povertà psico-sociale e educativa esperita nell'ambiente socio familiare nei primi anni di vita è cioè un forte predittore di disuguaglianze sociali e povertà economica.

Ecco che quindi mobilitare il potenziale educativo delle famiglie e delle comunità è innanzitutto un'azione di giustizia sociale, necessaria a "interrompere il ciclo dello svantaggio sociale".

L'obiettivo deve essere quindi quello di promuovere lo sviluppo di una "genitorialità positiva", termine con cui il Consiglio d'Europa, si riferisce ad "un comportamento genitoriale fondato sull'interesse superiore del bambino che mira ad educarlo e responsabilizzarlo, tramite la non violenza, il riconoscimento, il supporto, nel rispetto di un insieme di regole che favoriscono il suo pieno sviluppo".

Da queste evidenze è emersa una nuova consapevolezza sulle responsabilità che le politiche hanno nel realizzare le azioni di accompagnamento alla genitorialità, in particolare nelle situazioni di vulnerabilità.

A partire da questa consapevolezza il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, unitamente alla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome e al Gruppo scientifico dell'Università di Padova ha avviato in Italia l'implementazione del programma P.I.P.P.I. a partire dal 2011, con l'intento di rinnovare le pratiche dell'intervento a supporto delle famiglie. La sperimentazione di questo programma ha portato poi alla definizione delle Linee di indirizzo nazionali "L'intervento con bambini e famiglie in situazione di vulnerabilità" nel 2017.

La finalità perseguita è quella di favorire un diffuso investimento nell'infanzia e nella genitorialità, promuovendo innovazione nell'intervento con le famiglie vulnerabili da parte del sistema dei servizi titolari di questa funzione.

La Provincia di Trento ha recepito le Linee di indirizzo nazionali come prassi operativa dei servizi sociali del Trentino nel dicembre 2019 ed ha costituito allo stesso tempo un gruppo di accompagnamento con il compito di sostenere i territori nell'implementazione delle linee di indirizzo.

Oggi quello che credo si possa fare, e che già si sta facendo anche grazie alle risorse del PNRR, è continuare a lavorare per realizzare su tutti i territori della Provincia gli interventi di sostegno alle famiglie in situazione di vulnerabilità che sono previsti dalle linee di indirizzo e che in particolare prevedono di garantire ad ogni bambino il diritto a:

- un'analisi approfondita e di qualità della sua situazione familiare attraverso l'ascolto e la conoscenza reciproca tra famiglia e servizi, realizzata anche attraverso l'utilizzo di specifici strumenti di assessment;

- un progetto di intervento coordinato tra tutti gli attori che sia realmente pertinente ai bisogni della famiglia e concretamente realizzabile in modalità e tempi condivisi tra famiglia e operatori e che si caratterizzi per essere precoce e intensivo.

Questo è possibile attraverso

- **una progettazione condivisa tra famiglia e operatori** dei cambiamenti che sono necessari a migliorare le condizioni di vita del bambino e della famiglia tutta e le azioni per realizzarli.

- **la creazione di una rete** e la costituzione di equipe multidisciplinari e integrate per ogni bambino, che garantiscano e permettano la partecipazione di tutti gli attori istituzionali e non che sono significativi per il percorso di vita di quel bambino e della sua famiglia.

Questo significa garantire alla famiglia un accompagnamento che non solo permetta ai genitori di rispondere più positivamente ai bisogni di crescita dei loro figli, ma che sia orientato a sostenere le famiglie nelle comunità locali, assumendo un mandato di prevenzione e protezione a favore dei bambini che prevede una responsabilità collettiva finalizzata ad assicurare la sicurezza e il migliore sviluppo. Per questo, particolare attenzione è posta nel mettere in relazione i diversi contesti in cui vive il bambino, in primis la relazione fra i servizi educativi per la prima infanzia e la scuola, la famiglia e i servizi socio-sanitari.

- **la partecipazione attiva della famiglia:** La famiglia viene coinvolta fin dall'inizio dai professionisti in un processo graduale di partecipazione, finalizzato a co-costruire un progetto pertinente e dettagliato che renda concretamente possibili e verificabili il cambiamento e il miglioramento delle relazioni familiari. La famiglia prende pertanto parte agli incontri in cui professionisti valutano e/o prendono decisioni che la riguardano, contribuendo direttamente a tali processi di analisi e di decisione.

- **la messa in campo di risorse specifiche** come ad esempio

- Percorsi educativi in famiglia: per individuare modalità per stare bene con i propri figli insieme ad un educatore che può venire in casa secondo orari e tempi concordati con ogni famiglia.

- Sostegno sociale (famiglie d'appoggio): per trovare anche fuori dal proprio nucleo familiare amicizie e aiuto concreto nella vita di tutti i giorni.

- Gruppi con i genitori e con i bambini: per promuovere momenti di confronto e condivisione sulle questioni legate all'essere famiglia insieme ad altre famiglie.

Un secondo aspetto è relativo ai tempi dell'attivazione dei servizi. Tutto quello che abbiamo ascoltato oggi ci fa comprendere l'importanza di intervenire in maniera precoce e tempestiva nelle situazioni di vulnerabilità e fragilità, evitando il più possibile l'esposizione dei bambini a situazioni di grave trascuratezza e negligenza (nel senso di incapacità di risposta della famiglia ai bisogni dei figli). Questo è possibile solo attraverso la creazione di reti e sinergie tra i servizi dedicati alla prima infanzia e i servizi sociali.

Le segnalazioni al Servizio sociale dovrebbero arrivare precocemente, dai consultori, dai pediatri e dalle scuole dell'infanzia. Un esempio particolarmente virtuoso è quello del progetto "Scommettiamo sui giovani", che oggi ha cambiato denominazione in "Sostegno genitoriale per la prevenzione del disagio infantile" (che ha permesso di intercettare situazioni di fragilità fin dalla nascita all'interno dei consultori familiari) e di accompagnare giovani madri a farsi carico dei bisogni dei loro bambini grazie all'attivazione di percorsi di sostegno e supporto anche educativo integrati tra sociale e sanitario.

Credo che molta strada ci sia ancora da fare a livello sociale e culturale per ridurre il pregiudizio dei cittadini nei confronti dei servizi sociali, che ancora oggi purtroppo vengono ancora talvolta tristemente descritti dai media come nemici delle famiglie e dei bambini, come protagonisti di interventi disgreganti e dannosi per i bambini. Questi messaggi allontanano chi è in una situazione di bisogno dalle risorse a cui potrebbero accedere per il tramite dei servizi sociali. Aumentano la paura e la diffidenza e impediscono la realizzazione di interventi tempestivi e precoci di sostegno alla fragilità, causando un grave danno sociale. Anche nelle situazioni più difficili, infatti, laddove è necessario agire azioni di protezione nei confronti dei bambini, molta

attenzione viene data a preservare i legami tra genitori e figli. Esiste un'intera filiera di servizi e strutture che mirano a garantire il mantenimento degli affetti e a prevenire la disgregazione familiare che è, e deve rimanere, l'ultima risposta che si attiva in situazioni drammatiche dopo aver messo in campo tutti gli altri interventi possibili. In Trentino esistono strutture che accolgono genitori con i loro bambini e che lavorano quotidianamente per rinsaldare i loro legami e aiutare i genitori a farsi carico dei bisogni dei figli.

Natalina Mosna, Comitato Provinciale di Trento per l'UNICEF

Molta strada è stata fatta in questi anni per il sostegno alla genitorialità e allo sviluppo fisico, emotivo, mentale e spirituale delle bambine e dei bambini, tenendo conto in particolare della crescita personale e della relazione con gli altri e con l'ambiente in cui si vive.

Tuttavia sono ancora molti i percorsi che si possono immaginare e intraprendere per rinforzare quanto si sta già facendo sul territorio, al fine di rendere ancora più equi e inclusivi gli interventi attuati per i genitori e i bambini.

Si deve riconoscere che le esperienze – piccole o grandi che siano – realizzate in questi anni hanno contribuito a costruire una nuova cultura dell'infanzia basata sui diritti sanciti dalla Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza e su sempre più solide evidenze scientifiche; ma nessuna conquista è aprioristicamente consolidata 'per sempre' e il processo avviato richiede approfondimento, confronto continuo, cura e costanza nella proposta e nella realizzazione delle buone pratiche.

Per sostenere questo processo di consolidamento di ciò che fin qui è stato acquisito potrebbe essere particolarmente preziosa la formazione di un unico Tavolo di lavoro a cui partecipino tutti i servizi/assessorati che si occupano di infanzia (sanità, sociale, istruzione, sport, cultura...) insieme ai rappresentanti del terzo settore, che individuino periodicamente priorità e linee guida, al fine di costruire una "strategia trentina", un piano d'azione per il sostegno alla genitorialità e allo sviluppo del bambino che si ispiri ai principi delle Convenzioni ONU ed europea sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, come già avviene a livello nazionale ed europeo.

Un altro passo importante nella direzione del sostegno allo sviluppo dei bambini e delle bambine potrebbe essere costituito, all'interno della rete territoriale dei soggetti che si occupano di minori, da un lavoro sistematico volto alla conoscenza delle competenze di base che le buone pratiche relative ai primi mille giorni contribuiscono a sviluppare nei bambini.

In questi anni abbiamo imparato, grazie ai risultati di una ormai vastissima ricerca scientifica, l'importantissimo ruolo che l'allattamento o la lettura ad alta voce rivestono nello sviluppo del cervello del bambino; abbiamo invece posto meno attenzione sulle competenze che, proprio grazie a queste buone pratiche, possono essere maggiormente sviluppate.

È questo il campo delle cosiddette life skills che promuovono il benessere e lo sviluppo olistico e che ogni bambino ha il diritto di sviluppare al fine di essere preparato, citando l'art. 29 della Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, «ad assumere le responsabilità della vita in una società libera, in uno spirito di comprensione, di pace, di tolleranza, di uguaglianza tra i sessi e di amicizia tra tutti i popoli». In quest'ottica è chiaro che lo sviluppo delle life skills – fra le quali potremmo ricordare l'empatia, la curiosità, la corporeità, l'ascolto, la percezione, l'osservazione, la perspicacia, la riflessione – rappresenta un irrinunciabile investimento nella direzione di una società più rispettosa dei diritti e delle regole della convivenza. E questo investimento, generando una società ispirata ai principi di equità e di riconoscimento del valore delle persone, ha anche un'enorme ricaduta economica già nel breve termine.

Una conoscenza più approfondita del ruolo delle life skills nello sviluppo dei bambini e delle bambine e la consapevolezza che esse aumentano autoconsapevolezza, fiducia in se stessi e disponibilità a lavorare con gli altri per una società più inclusiva può contribuire dunque non solo a consolidare i risultati acquisiti attraverso i percorsi qui avviati, ma anche a stimolare la ricerca di nuovi percorsi e a rinforzare la

collaborazione fra tutti i soggetti coinvolti. E sarebbe senza alcun dubbio di grande aiuto anche per molti genitori nel difficile compito educativo che devono affrontare ogni giorno.

Parolari Francesca, Direttrice ASIF Chimelli - Pergine Valsugana

Nei servizi educativi registriamo fra i bambini un incremento preoccupante di situazioni di fragilità, che riguardano tutti gli ambiti di sviluppo. La preparazione del personale consente di individuare precocemente situazioni di vulnerabilità sociali/relazionali anche latenti e tutto ciò sta portando alla luce un contesto familiare con molti tratti di debolezza.

Questa valutazione precoce è possibile perchè il bambino si trova fra adulti preparati, che sanno sempre meglio interpretare i comportamenti e che sanno spesso assegnare il giusto significato ai segnali che percepiscono. Essendo accolti in un servizio educativo che fa della cura la sua caratteristica peculiare, questi bambini e queste famiglie devono avere l'opportunità di esprimere la loro condizione e essere accompagnati nel percorso di crescita in modo adeguato, con proposte educative elaborate in un'ottica soprattutto di promozione di condizioni idonee alla crescita e di prevenzione dei rischi che possono ostacolare il percorso di sviluppo, favorendo qualora necessario una presa in carico tempestiva.

Va quindi mantenuto e auspicabilmente incrementato l'investimento nei servizi educativi affinché adottino un approccio ancora più accogliente, maggiormente qualificato e competente a leggere anche i bisogni meno evidenti nelle tappe di sviluppo e ad agire di conseguenza.

Il supporto aggiuntivo così offerto alle famiglie permette a queste di rafforzare la loro competenza educativa, strategica soprattutto quando i minori partono da situazioni di svantaggio, di qualunque genere esse siano. Le famiglie possono così fare proprie modalità educative che sostengono e rafforzano la loro capacità genitoriale, arrivando ad agire nella vita familiare auspicabilmente in coerenza con quanto viene agito nel servizio. Ciò a tutto vantaggio dello sviluppo del minore che incontra adulti che sanno lavorare in sinergia per riuscire a farlo sbocciare, esaltandone le capacità, anche residue e consentendogli di riassorbire difficoltà temporanee, altrimenti destinate a consolidarsi.

Michelangelo Marchesi, Cooperativa Progetto '92

Se si vogliono delineare politiche e strategie efficaci e con-vincenti a favore di bambine/i e famiglie, con comunità realmente attente alle esigenze di benessere e salute complessiva, fin dalla nascita (anzi, meglio, fin da prima della nascita), può essere utile partire da una lettura dei percorsi e delle esperienze già sviluppati nella nostra provincia. Pur nell'assenza di un quadro omogeneo, sono numerose le azioni, le progettualità messe in campo in ambiti anche molto diversi; talune in modo strutturale e coordinato, altre in forma più sperimentale. Se alcune misure trovano spazio, più o meno adeguato, nelle diverse programmazioni d'ambito, un disegno più organico e integrato è quello definito all'interno del Piano provinciale della Prevenzione 2020-2025.

Analizzando, dunque, l'esistente, con i riferimenti dei documenti d'indirizzo internazionali e nazionali e seguendo la logica del Piano di Prevenzione, emergono nodi su cui è importante riflettere e agire per evitare che, non risolte, non superate, tali criticità determinino una scarsa efficacia delle strategie adottate.

In modo molto sintetico si possono evidenziare alcune questioni:

- **Al centro i bambini e le bambine:** lo sguardo, il focus da cui si deve partire deve essere quello dell'infanzia. Ancora troppo spesso (la pandemia l'ha evidenziato) istituzioni e società considerano spesso il bambino in una logica conciliativa, che mette al centro gli adulti e le loro necessità. Se quella della conciliazione è un'attenzione senz'altro da considerare e perseguire, è miope e scorretto renderla principale fulcro di politiche e interventi fin da quelli rivolti alla primissima infanzia.

- **Priorità consapevole:** l'orientamento verso comunità a misura di bambini e famiglie va sostenuto da scelte politiche esplicite e articolate (oggi non sempre presenti, non sempre coerenti, non sempre attuabili) che si devono poi saper declinare in concreti e puntuali piani di lavoro. È necessaria una capacità di pensare e operare per costruzione di futuro, contrasto alle disuguaglianze, riconoscimento delle potenzialità già presenti... In questo sono da valorizzare, ma in modo coordinato, con una regia reale, le dimensioni territoriali (comuni, comunità, distretti...).
- **Da servizi a opportunità:** le presenze sul territorio hanno significato ed efficacia se producono luoghi di comunità, spazi di incontro e confronto, del costruire insieme, della co-progettazione affrancata dal rischio di un approccio formale e burocratico. Dunque, non basta decentrare prestazioni, serve costruire reti.
- **Inter-agire:** c'è bisogno di integrazione reale tra servizi, tra operatori, tra professionalità, tra formale e informale, tra addetti ai lavori e famiglie... Tante sono le esperienze concrete e virtuose presenti, ma questo paradigma è spesso ancora disatteso in favore di approcci settoriali, autoreferenziali, scoordinati. Esempio è l'enfasi sulla cosiddetta integrazione socio-sanitaria che, pur elemento acquisito in letteratura e pilastro di norme e pianificazioni, nella pratica quotidiana è, salvo lodevoli eccezioni, più miraggio che metodo.
- Su tutto il territorio, con geometrie originali: **si devono ricercare formule dinamiche, flessibili, in grado di assicurare effettiva ed efficace capillarità.** Si deve agire con partner consolidati, più esperti, ma anche con soggetti nuovi e imprevedibili, perciò più creativi. Proporre occasioni per neogenitori, famiglie, bambini e bambine, non solo nelle città, ma con formule e assetti adeguati ai diversi contesti. È una questione di lungimiranza, di prevenzione, di equità... E forse proposte di questo tipo servono alle comunità e alle famiglie più di una sala parto sottodimensionata...
- **Con le risorse che ci sono: attivare esperienze e percorsi,** anche nelle valli, senza aspettare che ci siano le risorse ottimali, che tutto sia pronto... Sperimentare, attivare la creatività e la collaborazione della comunità. Pur sapendo che, se quella di un territorio amico di bambini e famiglie è una priorità, il decisore politico le risorse, modeste, necessarie per questo obiettivo le può trovare...
- **Associazioni e cooperative sociali protagoniste reali:** il terzo settore deve saper uscire dal rischio di ridursi ad erogatore conservativo di servizi e prestazioni e porsi sempre più come animatore di comunità.
- Con una **valorizzazione delle persone:** ultimo punto, ma fondamentale. Serve ragionare per costruire opportunità che vivano e si pongano in una logica di promozione della partecipazione attiva delle persone e, in particolare, dei genitori. Non bastano servizi da fruire, servono protagonismo e corresponsabilizzazione (come già vissuto nelle esperienze di mamme peer o genitori alla pari).

Un premio letterario e un premio giornalistico per raccontare la famiglia e dare spazio ai giovani

A cura dell'Ufficio per il Sistema bibliotecario trentino

Samuela Caliari, Sostituto Direttore dell'Ufficio per il Sistema bibliotecario trentino, porta il saluto dell'assessore Mirko Bisesti, purtroppo impegnato in altra sede. Nel suo discorso di apertura, sottolinea la centralità della famiglia e dei giovani quali principali fruitori del patrimonio culturale e librario conservato nelle biblioteche del Sistema e l'attenzione che viene dedicata al target famiglia tramite appositi progetti di promozione della lettura come Sceglilibro (rivolto ai ragazzi di V elementare e I media) e Nati per Leggere rivolto alle famiglie con bambini in età prescolare.

Prende la parola **Paolo Parodi** cui già nel 2012 fu affidata la delega alle politiche familiari del comune di Pontremoli. Un lungo percorso che ha portato, tra le altre cose, alla realizzazione del Premio. I primi interventi sono stati di tipo economico, agevolazioni tariffarie per le famiglie, contributi per le nascite, per le giovani coppie, voucher culturali e sportivi. In seguito accanto alle agevolazioni economiche il comune di Pontremoli ha voluto porre le basi di un processo mirato a favorire i rapporti tra le famiglie, andando quindi nella direzione di realizzare una sorta di "genitorialità sociale". Esempi pratici sono stati la chiusura del traffico, in estate, in una piazza per favorire libertà di circolazione e dialogo; l'apertura di un consultorio familiare quale luogo di incontro e confronto su tematiche sensibili come il bullismo, le dipendenze ecc.

In seguito si iniziò a pensare ad uno specifico premio letterario patrocinato dal Comune di Pontremoli, dalla Fondazione "Città del Libro" (che cura l'organizzazione dei Premi Bancarella) e dal Forum delle Associazioni familiari che venne denominato "PREMIO LETTERARIO PONTREMOLI CITTÀ DEL LIBRO E DELLA FAMIGLIA".

Viene quindi proiettato il video relativo alla prima edizione del concorso letterario (31 luglio 2022) con la presentazione degli autori dei sei libri selezionati dalla giuria

1. Massimiliano Alberti autore de "La piccola Parigi", Ed. Infinito;
2. Susanna Bo, autrice di "Se fossi in te", Ed. San Paolo;
3. Anna Pavignano, autrice di "La prima figlia", Ed. E/O;
4. Susanna Petruni, autrice di "Volevo una mamma bionda", Ed. Piemme;
5. Mariangela Tari, autrice di "Il precipizio dell'amore", Ed. Mondadori;
6. Maria Pia Veladiano, autrice di "Adesso che sei qui", Ed. Guanda

e la proclamazione della vincitrice della prima edizione, l'autrice Mariangela Tari con "Il precipizio dell'amore" per aver scritto *"il miglior romanzo che promuove la bellezza della famiglia"*.

Per la seconda edizione Paolo Parodi invita a segnalare romanzi "che conseguano l'obiettivo della promozione e salvaguardia dei valori e dei diritti della famiglia quale soggetto sociale ed educativo delle future generazioni" alla mail premioletterario@forumfamiglie.org.

A seguire **Stefano Laffi**, sociologo, esperto di condizione giovanile, racconta della sua esperienza lavorativa a contatto con i giovani. Sottolinea che oggi non c'è conflitto generazionale e questo, anche se in apparenza semplifica i rapporti, non è un elemento positivo: lo scontro generazionale è importante, permette ai figli di misurarsi e di crescere. La solidarietà intergenerazionale non è positiva. Oggi i genitori non sono visti come modelli: a differenza di quanto accadeva alle generazioni precedenti, la vita dei figli sarà sicuramente diversa da quella dei genitori perciò i genitori devono imparare ad assumere un ruolo diverso dal passato, devono saper stare all'interno della famiglia in modo nuovo. Purtroppo non ci sono istruzioni per l'uso, non si può ripetere quanto fatto dalle generazioni precedenti: l'incertezza è una condizione esistenziale.

Al giorno d'oggi esistono tre tipologie di ragazzi:

- gli iper determinati (pochissimi)
- quelli che non sanno nulla, sono nella storia sbagliata (non sanno che fare della propria vita)
- quelli che hanno il “super potere” di stare nell’incertezza e di adattarsi alla realtà circostante

Saper stare nell’incertezza, sapersi adattare alla realtà mutevole che ci circonda è la capacità più importante di cui dotare i figli. La scorsa generazione dava le mete da raggiungere, i genitori di oggi devono fornire i mezzi per raggiungerle. I saperi solidi non esistono più: oggi è necessario avere la capacità di cercare risposte ogni volta diverse alle domande che via via vengono poste. L’obiettivo non è eseguire i compiti, ma avere gli strumenti per affrontarli. Compito della famiglia di oggi non è dare raccomandazioni ma offrire più spazi di conversazione.

Da ultimo interviene **Alberto Laggia**, giornalista per il lancio della prima edizione del concorso giornalistico “Giovani e futuro”.

Il premio è rivolto a giovani giornalisti (under 35). Perché un premio per giovani giornalisti? Basti pensare al drastico calo delle vendite di quotidiani. Nel 1985 in Italia se ne vendevano 8 milioni di copie, oggi appena 1 milione.

Il Premio giornalistico “Giovani e futuro” è promosso dall’Agenzia per la coesione sociale in collaborazione con il settimanale Famiglia Cristiana. Il Premio vuole porre l’attenzione sulla centralità della condizione giovanile nella costruzione della famiglia e della società di domani, accendendo i riflettori sulle problematiche che attanagliano le nuove generazioni e premierà i migliori servizi giornalistici che abbiano affrontato e raccontato questa dimensione con inchieste, reportage, interviste.

L’auspicio è di arrivare all’edizione 2023 del Festival Famiglia con i giovani giornalisti premiati.

Il Bando ufficiale uscirà tra poche settimane e sarà diviso in 3 sezioni:

- PRIMA SEZIONE: Sezione rivolta ad opere pubblicate su carta stampata, quotidiani e periodici;
- SECONDA SEZIONE: Sezione rivolta ad opere trasmesse o diffuse via radio e frequenze televisive;
- TERZA SEZIONE: Sezione rivolta ad opere trasmesse o diffuse da testate giornalistiche on-line o da agenzia di stampa.
-

Il premio sarà del valore di euro 1.500 una cifra considerevole se si pensa che i giornalisti free lance lavorano per 10 euro al pezzo. Il Lions club Trento Host ha deciso di sponsorizzare il premio giornalistico. Ne è portavoce **Alessandro Sansone** che parla dell’associazione filantropica presente in Trentino da oltre 50 anni facendo “service” cioè intervenendo concretamente portando sostegno a varie realtà in stato di bisogno: scuole, salute, territorio, sport sono i temi in cui il Lions infonde il suo impegno, temi trasversali per la famiglia. Laddove si realizzano politiche familiari infatti si migliora la situazione generale: ambiente, lavoro ecc.

Roberto Ceccato, Dirigente generale, Dipartimento Istruzione e Cultura della Provincia Autonoma di Trento chiude l’incontro portando i saluti dell’assessore Bisesti e ringraziando per le sensibilità avanzate. Ribadisce l’importanza di dare alle nuove generazioni un messaggio di speranza. Gli adulti infatti spesso trasmettono ai giovani le loro preoccupazioni, si deve invece credere e investire di più sulla fiducia nelle nuove generazioni e nel genere umano. I giovani decidono di mettere su famiglia sempre più tardi: una delle conseguenze è la denatalità che crea, tra il resto, un calo delle classi e quindi un calo di posti di lavoro. Anche per questo le politiche familiari devono essere sostenute e rafforzate.

Family United: un progetto per stare vicini alle famiglie

A cura di Università di Trento - Dipartimento di Sociologia e ricerca sociale e Agenzia per la coesione sociale

Apertura dei lavori

L'incontro si è aperto con i saluti del Direttore Dipartimento di Sociologia e ricerca sociale Giuseppe Sciortino, della Dirigente del Servizio Istruzione della PAT Monica Zambotti che hanno sottolineato l'interesse dell'Università e del Servizio Istruzione a diffondere questo progetto, partito sperimentalmente lo scorso anno presso l'Enaip di Riva del Garda.

E' indubbio infatti che ci sia la necessità di implementare interventi a livello familiare. Come hanno per altro sottolineato ormai molte ricerche (Ary, Duncan, Biglan, Metzler, Noell, Smolkowsky, Kumpfer 1999) famiglie forti ed efficaci si sono dimostrate requisiti fondamentali per prevenire i problemi dei giovani e il supporto genitoriale è risultato essere il maggior fattore di protezione nel favorire la progettualità nei bambini e negli adolescenti e nel promuovere obiettivi positivi per la propria vita.

Ed è proprio l'attenzione rivolta da questo progetto alla famiglia nella sua interezza, offrendo occasione di confronto al proprio interno e con altre famiglie, per essere sempre più famiglie protagoniste della propria crescita e membri attivi di una comunità educante, che ha portato Confindustria-GPI a scegliere di essere sponsor dello stesso, come sottolineato dal presidente Fausto Manzana.

Family United: un progetto con le famiglie, per le famiglie.

a cura di Chiara Martinelli, referente area psicologica-educativa Agenzia per la coesione sociale

Coesione sociale, welfare territoriale e qualità della vita sono i tre grandi temi posti al centro di questa edizione del Festival 2022. Nella presentazione il presidente Fugatti ha sottolineato come in questa edizione del Festival si sia voluto mettere al centro la famiglia come vero protagonista in grado di sviluppare le leve sociali fondamentali per una sempre maggiore crescita della comunità e del territorio, leve quali l'educazione, la cultura dei diritti e dei doveri, la sussidiarietà e l'inclusione.

L'Agenzia per la coesione sociale, fin dalla stesura della Legge provinciale del 2001, prima legge sul benessere familiare, ha voluto promuovere tramite interventi strutturali a sostegno dei legami familiari, parentali e sociali, dello sviluppo di risorse umane relazionali a beneficio della coesione sociale del territorio. Per questo si è puntato a creare reti di solidarietà locali, coinvolgendo attivamente le organizzazioni pubbliche e private secondo logiche distrettuali, cercando di valorizzare sempre più il protagonismo delle famiglie ma anche di sostenerle nel rapporto con le altre Agenzie educative, prime fra tutte la scuola e le diverse Organizzazioni pubbliche e private che le famiglie incontrano nel loro percorso di vita.

Il tema della "Comunità educante" per un'Agenzia che si occupa di coesione sociale e di benessere del territorio è senza dubbio un tema strategico. Tuttavia, comprenderne le sfumature, i contorni, individuare gli attori che se ne possono far carico, declinare le modalità con cui mettere in campo azioni concrete e coerenti con questa finalità è al contempo una necessità e una sfida.

Ecco allora che con gran piacere abbiamo accolto la proposta dell'Università di essere partner del progetto Family United, un progetto che si poggia su importanti elementi scientifici, che vede i bambini /e, ragazzi /e e le famiglie mettersi in gioco alla pari, per un arricchente e reciproco confronto.

I principi sui quali si fonda il progetto, come ad esempio "Ogni famiglia ha dei punti di forza e delle competenze che ha sviluppato durante il percorso di vita insieme" "Quando la famiglia si riunisce diventa più forte e in grado di fronteggiare i problemi" sono perfettamente in linea con quanto L'Agenzia per la coesione sociale sta portando avanti.

Sono stati svariati i percorsi di accompagnamento alle famiglie fin dai primi anni di vita dei figli, consapevoli del fatto che ogni azione precoce ha notevoli effetti sulle traiettorie di sviluppo del singolo individuo e sulla collettività; sappiamo bene che la maturazione psicologica dei bambini, ma senza dubbio anche degli adulti, avviene anche in risposta a stimoli sociali e interpersonali che dipendono dalle relazioni di cura e dalle opportunità offerte. Per questo un progetto come Family United che da voce ai ragazzi e accompagna i genitori, valorizzandone le competenze, creando reti di buona pratiche sicuramente va a sostenere una genitorialità consapevole, positiva e responsiva ai bisogni dei ragazzi ma soprattutto al benessere della famiglia e della collettività.

Famiglie forti ed efficaci sono requisiti indispensabili per prevenire le difficoltà dei giovani. Un ambiente familiare positivo (relazioni sane e supportive fra genitori e figli, supervisione e coerenza nell'educazione, comunicazione aperta, ecc.) è condizione essenziale perché non si manifestino comportamenti devianti o antisociali.

La ricerca scientifica ha dimostrato come i programmi cosiddetti "family focused", in genere, ottengano maggior efficacia di quelli che si focalizzano su singoli componenti della famiglia. Family United nasce allo scopo di aiutare i bambini/e e i ragazzi /e a sviluppare consapevolezza nelle relazioni, nell'acquisizione di graduale responsabilità e di supportare i genitori nel loro ruolo di cura rafforzando le reti e l'integrazione all'interno della famiglia e tra le famiglie di una comunità.

E' già stato implementato in oltre 30 Paesi mostrando ottimi risultati. L'auspicio è che questo progetto trovi diffusione sul territorio e diventi fucina di ulteriori progettualità, affinché il nostro territorio si declini sempre più come "Comunità educante" ed "Amico delle Famiglie".

Il progetto: obiettivi e aspetto organizzativi

a cura di Valentina Molin, ricercatrice Università di Trento Dipartimento di Sociologia e ricerca sociale
Referente progetto Family United Trento

a cura di Eleonora Cozzolino, Mediatrice culturale - trainer progetto Family United Italia

Family UNited è un programma interattivo e universale rivolto a tutte le famiglie con bambini e ragazzi di età compresa fra 8 e 15 anni. Il programma, lanciato nel 2010, è stato sviluppato dall'UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime) e implementato già in diversi paesi. Oggi, continua a evolversi grazie al supporto delle istituzioni e delle famiglie partecipanti. In Italia il progetto pilota è stato realizzato a marzo 2022 a Parma e Trento.

L'obiettivo primario di Family UNited è promuovere il benessere della famiglia nel suo complesso aiutando i genitori/tutori nel loro ruolo di cura, cercando di affrontare le sfide che si presentano quotidianamente ai genitori e ai figli e offrendo spunti e strumenti per migliorare la vita in famiglia. I genitori o tutori costituiscono il fattore più importante per il benessere di un figlio e per il suo sano sviluppo.

Spesso l'ambiente circostante rende difficile per i genitori prendersi cura dei propri figli come vorrebbero, per questo Family UNited offre loro la possibilità di imparare delle tecniche in grado di guidare le interazioni e promuovere lo sviluppo dei figli e anche il proprio benessere. Allo stesso tempo, Family UNited si rivolge a bambini e ragazzi per favorire lo sviluppo di consapevolezza e senso di responsabilità. Un ulteriore obiettivo del programma è quello di favorire l'integrazione tra famiglie e la creazione di una rete.

Il programma si articola in quattro incontri settimanali di due ore ciascuno. Nello specifico, durante la prima ora le famiglie si separano per partecipare all'incontro con i genitori e all'incontro con i figli. Successivamente, durante la seconda ora, le famiglie si riuniscono per l'incontro congiunto. Come indicato da UNODC, il numero ideale di partecipanti ad ogni percorso di quattro incontri è pari a 10/12 famiglie (almeno un genitore per famiglia e un figlio). Gli incontri sono svolti con orari flessibili, andando incontro alle esigenze delle famiglie partecipanti.

A condurre gli incontri ci sono almeno quattro facilitatori con il compito di favorire un ambiente interattivo e aperto al dialogo. Tutti i facilitatori hanno ricevuto una formazione da parte di esperti accreditati per assicurare l'accuratezza e l'efficacia del programma.

Gli strumenti che il programma offre sono semplici e accessibili a chiunque. In particolare, i partecipanti hanno l'opportunità di sperimentare tecniche di comunicazione efficace e di gestione di situazioni sfidanti in un clima che mira a valorizzare i punti di forza di ogni famiglia e dei suoi membri e la condivisione di esperienze, senza trascurare l'esigenza di momenti di riflessione come anche di momenti più ludici (soprattutto per i più piccoli). L'albero genealogico, ad esempio, rappresenta una delle principali attività svolte nell'incontro congiunto, in cui ogni famiglia collabora alla sua realizzazione.

Con l'implementazione del progetto in Italia portiamo avanti anche la sua validazione tramite un RCT, uno studio randomizzato controllato. La validazione sperimentale, che ha lo scopo di fornire ulteriori evidenze scientifiche a supporto del progetto, prevede una valutazione pre-, post- trattamento e follow up tramite questionari autosomministrati a genitori e figli. I dati sono raccolti e archiviati in forma anonima. Il monitoraggio e la validazione sono a cura dell'Università di Trento e dell'Università di Parma per i rispettivi territori.

Immagini tratte dalla presentazione della dott.Molin



Costruire un futuro migliore con coraggio, amore, entusiasmo e scoprendo qualità positive



L'esperienza di Parma

a cura di **Riccardo Lodi**, Responsabile Family UNited Parma

L'esperienza di Parma, in sintonia con quanto accaduto in Trentino, è partita coinvolgendo le istituzioni pubbliche e private per portare avanti un progetto complessivo che fosse di comunità ed all'interno del quale trovasse la giusta collocazione "Family United".

I pilota che abbiamo portato avanti nella primavera del 2022 hanno coinvolto famiglie con figli fra gli 8 e gli 11 anni e ci hanno permesso di mettere alla prova quanto appreso nel corso della formazione con i capi progetto delle Nazioni Unite, oltre a fare una prima valutazione, per quanto parziale, dell'efficacia dell'azione messa in campo.

Grazie al sostegno dell'Università di Parma, abbiamo individuato la prof.ssa Annalisa Pelosi che ha iniziato a coordinare e coordinerà tutto il percorso di monitoraggio e valutazione del progetto, soprattutto la parte dedicata all'RCT (Studio randomizzato controllato) che ci permetterà di dare validità scientifica a "Family UNited" in sede europea.

Da questo punto di vista è stato prezioso il supporto di Gilberto Gerra, fino al 2020 a capo di UNODC, grazie al quale anche EMCDDA –l'osservatorio europeo per le dipendenze – ha acceso un faro su quanto stiamo implementando in Italia per aiutarci nel processo di validazione.

A Parma "Family UNited" è parte di un progetto che si vuole multisetting, perché coinvolge i giovani fra gli 8 ed i 15 anni sia nell'ambiente familiare che in quello scolastico e vuole dare strumenti anche a tutti gli adulti significativi: docenti di ogni ordine e grado, allenatori, forze dell'ordine, per seguire tutti insieme una strada comune nel migliorare il benessere dei nostri giovani e di noi adulti.

Il reclutamento delle famiglie nel nostro territorio è partito dalle scuole ma è stato allargato in seguito a chi avesse desiderato partecipare indipendentemente dall'aver il figlio in una delle scuole del territorio coinvolte. Questo ci ha permesso, insieme ai colleghi del trentino, di partire con i gruppi che partecipano all'RCT, che nel territorio trentino sarà coordinata dalla prof. Valentina Molin.

Le “parole” delle famiglie

a cura di **Laura Gottardi insegnante**, Centro di formazione professionale ENAIP- Varone di Riva del Garda

Nel corso dell'anno scolastico 2021-22 è partito sperimentalmente nel territorio di Riva del Garda il progetto Family United. Il Centro professionale del Varone ha accolto questa proposta, ben sapendo quanto sia sfidante mettere a confronto genitori e figli, soprattutto in età adolescenziale ma, come già sottolineato famiglie forti ed efficaci, un ambiente familiare positivo, dove sviluppare consapevolezza nelle relazioni, nell'acquisizione di graduale responsabilità sono requisiti indispensabili per prevenire le difficoltà dei giovani. Il percorso, assolutamente positivo, ha portato un rafforzamento delle reti tra le famiglie partecipanti e il desiderio di una implementazione dell'esperienza sul territorio, partendo in primis dalle altre scuole.

Credo che le “parole” delle famiglie e degli adolescenti raccolte al termine del percorso possano testimoniare il valore.

"QUALCOSA CHE SERVE"

*"ANCORA OGGI, NONOSTANTE SIA STATO BOCCIATO,
HO UN POMERIGGIO PROGRAMMATO CON MIA MAMMA SU CIO'
CHE NON RIGUARDA SOLO LA SCUOLA MA ME O PER MEGLIO DIRE NOI"*

*"MI E' SERVITO PER RICONOSCERE
CHE NON SONO DEL TUTTO
INADEGUATO, SBAGLIATO,
ANCHE SE A VOLTE COMMITTO ERRORI"*

*"IL PROGETTO FAMILY UNITED PER ME E MIA FIGLIA
E' STATO EMOZIONANTE PER LA RELAZIONE CHE CI HA FATTO RICONOSCERE E RISCOPRIRE
SOPRATTUTTO NON VERGOGNARCI DELLE NOSTRE EMOZIONI"*

"FAMILY UNITED MI HA FATTO COMPRENDERE CHE QUALCHE VOLTA SBAGLIO LA COMUNICAZIONE E NON PERMETTO AL MESSAGGIO CHE VORREI COMUNICARE DI ESSERE COMPRESO FINO IN FONDO"

"QUALCOSA CHE E' UTILE, DA METTERE IN PRATICA, QUALCOSA CHE SERVA A CREARE E CONSOLIDARE IL RAPPORTO GENITORE FIGLIO"

"MI HA FORNITO STRUMENTI, MI HA PERMESSO DI RIMETTERMI IN GIOCO COME PERSONA, MAMMA, DONNA E MI HA FATTO PRENDERE CONSAPEVOLEZZA CHE SE ANCHE SONO SEPARATA POSSO UGULMENTE FARE DEL BENE A MIA FIGLIA"

"FAMILY UNITED: TEMPO PIACEVOLE PERCHE' DI QUALITA'"

" FINALMENTE QUALCOSA CHE SERVE"

"HO COMPRESO CHE MIA MAMMA PUO' DAVVERO CAPIRE QUELLO CHE PROVO, PERCHE' ANCHE LEI E' STATA GIOVANE"

"RISPETTAVO GIA' I MIEI GENITORI, MA DOPO QUESTO PERCORSO LI RISPETTO ANCORA UN PO' DI PIU', NON PERCHE' DEVO MA PERCHE' VOGLIO"

"LO CONSIGLIO E RINGRAZIO PERSONE ED EQUIPE CHE LO HANNO PROMOSSO, SPERO DAVVERO CHE ALTRI ABBIANO L'OPPORTUNITA' CHE HO AVUTO IO, QUELLO DI RI-SCOPRIRE MIO FIGLIO CON OCCHI DIVERSI"

Territorio, società, economia, pianeta donna

A cura di UMSe Pari opportunità, prevenzione della violenza e della criminalità - Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento

Il giorno 29 novembre 2021 dalle ore 14:30 alle ore 18:30 presso l'Aula Grande di Fondazione Bruno Kessler in via Santa Croce , 77 a Trento si è svolto l'evento dedicato alla figura femminile organizzato dall'UMSe pari opportunità, prevenzione della violenza e della criminalità della Provincia autonoma di Trento.

Ci si è chiesti come il benessere della donna possa migliorare la coesione sociale.

Ogni donna si trova quotidianamente a superare in molteplici ambiti della propria vita infinite sfide ed è su questo che l'evento ha voluto porre il suo focus a 360 gradi. Abbiamo scoperto che in Trentino il trend complessivo relativo alla presenza femminile nei vertici decisionali all'interno dei luoghi di lavoro è sicuramente positivo ma rappresenta comunque una percentuale nettamente inferiore rispetto al genere maschile e che ancora oggi non tutte le donne hanno la possibilità di dotarsi di strumenti per ricevere un'adeguata educazione finanziaria che possa renderle libere e indipendenti.

Il raggiungimento e il rafforzamento dell'autonomia della donna rappresentano uno step fondamentale per l'emancipazione dalla violenza troppo spesso subita, sia essa di tipo psicologico, economico o fisico. L'adozione del Codice Rosso a tutela delle vittime di violenza di genere, un approccio di genere nella pratica clinica e una formazione specifica possono fornire risposte concrete alla questione. Tutti interventi possibili grazie alla forte sinergia dei vari attori impegnati sul territorio che a vario titolo agiscono ai fini di una sempre crescente coesione sociale.

Saluti istituzionali e avvio dei lavori

Laura Castegnaro, moderatrice del panel, Dirigente UMSe Pari opportunità, prevenzione della violenza e della criminalità, Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento

Apri i lavori del seminario, dando il benvenuto alle/ ai presenti e introducendo il tema trattato.

Stefania Segnana, Assessore alla salute, politiche sociali, disabilità e famiglia, Provincia autonoma di Trento

Ringrazia organizzatrici e relatrici della giornata. Ritiene che sia fondamentale dare la possibilità alle donne di crescere a livello professionale in Trentino e dare loro il giusto riconoscimento. L'impegno delle donne in ogni settore è importante per la crescita dell'intera società.

Paola Maria Taufer, presidente della Commissione provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo, Consiglio della Provincia autonoma di Trento

Sottolinea come la violenza economica e psicologica siano le più ignorate forme di violenza. Il 19 dicembre la CPO presenterà un libro sulla violenza psicologica in ogni sua declinazione, in tutti gli ambiti di vita: scuola, lavoro, casa . È una forma subdola di violenza che comporta isolamento, maltrattamento verbale, derisione. Viene sgretolata l'autostima della donna. Risulta quindi fondamentale riconoscere queste forme di violenza per prevenirle.

Matteo Borzaga, Consigliere di parità nel lavoro, Consiglio della Provincia autonoma di Trento

Si focalizza sull'importanza del tema della donna in quanto lavoratrice. Ricorda come ci troviamo di fronte ad un paradosso con una società in continuo e rapido cambiamento, mentre gli stereotipi faticano a sgretolarsi. Molte delle consulenze che fornisce come Consigliere di parità sono legate a situazioni di lavoro femminile problematiche. La flessibilità del lavoro colpisce soprattutto le donne, specialmente al rientro dalla maternità. Bisogna lavorare tutti insieme affinché ai cambiamenti della società corrisponda un cambiamento anche nel mondo del lavoro per le donne.

Donna, lavoro ed economia

Le “Donne in vetta” - donne in posizioni apicali in Trentino

Stefania Yapo, Ricercatrice, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Università di Trento

Viene presentata la ricerca effettuata tra il 2019 e il 2020, commissionata dalla Commissione Pari Opportunità.

Il primo focus viene posto sul fatto che sia importante analizzare non solo il risultato finale leggendo i numeri delle donne che hanno sfondato il tetto di cristalli, ma anche e soprattutto il percorso che porta le donne in posizioni apicali.

L'occupazione femminile in trentino si avvicina ai livelli europei, ma c'è una limitazione rispetto alla piena autonomia economica. Il tasso di imprenditorialità femminile è ancora basso e si attesta al 18,1%, (inferiore al tasso in Italia), troviamo maggiore occupazione nel settore pubblico.

Nei cda si rileva una crescita nella rappresentanza femminile, ma è molto settoriale e non ci sono presidenti.

La presenza di donne in posizione apicale non implica necessariamente una maggior inclusione e innovazione; non prefigura di per sé una predisposizione al cambiamento.

Considerare le questioni di genere porta beneficio all'intera comunità, non solo alle donne

Non è sufficiente l'accesso alle materie STEM a garantire l'occupazione delle donne nei relativi contesti lavorativi. Anche se sono presenti il merito e la competenza non è detto che questi vengano riconosciuti.

E' necessario dare visibilità alle donne in posizioni apicali e mostrare modelli accessibili.

Per quanto riguarda la leadership femminile il rischio è di emulazione del modello maschile, questo dovrebbe essere evitato anche per un senso di responsabilità verso le giovani leve ma si deve lavorare al contempo sulla legittimità di potere quando è una donna a trovarsi in posizione apicale.

Le strategie efficaci vanno adottate, tra le quali anche le quote “rosa”.

“L'alfabetizzazione finanziaria delle donne”

Michela Vitulano, Consigliere, responsabile dell'educazione finanziaria per Banca d'Italia, Filiale di Trento

Per introdurre l'argomento dell'educazione finanziaria si parte da dati di una ricerca realizzata nel 2000 in cui gli intervistati si ponevano nella fascia d'età tra i 18 e i 65 anni.

L'alfabetizzazione finanziaria è fondamentale per orientare il nostro comportamento nelle scelte economiche quotidiane. Senza questo tipo di competenza si parte da una situazione svantaggiata e verranno adottati comportamenti che non permettono di realizzare il benessere individuale, ma anche della società.

L'Italia si colloca in penultima posizione rispetto ai 26 paesi che hanno aderito all'indagine e, nello specifico, le donne italiane agiscono i peggiori comportamenti finanziari a livello europeo.

E' preoccupante rilevare che le studentesse abbiano competenze in ambito finanziario minori rispetto ai colleghi studenti. Per spiegare ciò si ritiene che influisca pesantemente lo stereotipo familiare, in cui si registrano prestazioni peggiori se la donna non lavora, lavora in ruoli meno rilevanti o delega al padre la gestione finanziaria.

Insieme alla Provincia è stato ideato il progetto “LE DONNE CONTANO” che si pone l'obiettivo di veicolare i concetti economici di base e i comportamenti prudenti da adottare. Questo percorso formativo è rivolto ad assistenti sociali e operatrici/ operatori che affiancano le donne in situazioni di violenza, per accompagnarle verso l'indipendenza economica.

Il occasione del 25 novembre la Banca d'Italia, in collaborazione con la Rai, ha dedicato un'attenzione particolare sempre al tema della violenza contro le donne.

“Codice Rosso”

Patrizia Foiera, Sostituto Procuratore della Repubblica di Trento

Il tema della violenza di genere è molto complesso e coinvolge organizzazioni e istituzioni di ogni tipo.

La violenza di genere è condizionata anche da fattori che non si immaginano, come i cambiamenti climatici e le catastrofi naturali. L'unione internazionale per la conservazione della natura ha redatto uno studio su come la violenza aumenti in relazione a questi fattori. Ad esempio il fenomeno “sex for fish”.

In America del Sud è stato dimostrato come abusi sessuali e prostituzione femminile siano aumentati in relazione allo sfruttamento del suolo.

Dodici milioni di ragazze costrette a sposarsi con matrimoni combinati vivono in paesi dove si verificano catastrofi naturali. A Nairobi, nello slum di Korogocho, gli abusi esplodono. In Australia, la siccità, che ha danneggiato gli agricoltori, ha portato ad abuso di alcol e droghe a cui è seguito l'incremento di abusi contro le donne.

In Trentino nell'ambito della violenza di genere dal gennaio a novembre 2022 sono stati rilevati più di 668 casi di reati di violenza di genere. Il 62% delle violenze si sono verificate fuori Trento, nelle comunità montane dove la presenza delle strutture sociali è meno capillare le violenze aumentano.

Quando interviene la procura il reato è già stato commesso, è importante riuscire a prevenire la commissione del reato. La Procura è attiva su questo grazie al “Codice rosso”, collaborando con i servizi sanitari e sociali affinché i mezzi di prevenzione siano disponibili in rete.

Importante è anche la collaborazione con la Procura Minori, per limitare i danni della violenza assistita, e la possibilità di avvalersi di ausiliari per l'ascolto della donna.

“Gli interventi nazionali di contrasto alla violenza sulle donne”

Rossana Fabrizio, Dirigente, Servizio Politiche parità e pari opportunità, Dipartimento Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri

In seguito ad un anno con un elevato numero di femminicidi, il Dipartimento Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha introdotto il Piano strategico nazionale sulla violenza nei confronti delle donne, il quale vuole fornire una visione d'insieme per scardinare il fenomeno e per affrontare in modo sinergico la realtà della violenza contro le donne.

Si struttura in analogia con la Convenzione di Istanbul del 2011 (ratificata dall'Italia nel 2013) e si basa intorno a quattro assi: prevenzione, protezione, punizione e promozione delle politiche.

Con la legge di bilancio del 2022 diventa strutturale l'adozione di un piano strategico nazionale per la prevenzione della violenza, il quale è accompagnato anche ad un sistema di governance. Viene istituita una cabina di regia con il coinvolgimento di alcuni ministeri e un Osservatorio sulla violenza nei confronti delle donne. Nel processo di definizione del piano strategico in vigore sono stati attivati dei tavoli specifici, coinvolgendo nella formazione magistrati, personale sanitario, insegnanti.

Vi sono poi importanti misure a livello nazionale come il reddito di libertà, introdotto durante l'emergenza Covid, che consiste in un contributo di 400€ mensili per 12 mensilità destinato a donne già seguite da un Centro antiviolenza. Nel 2021 sono stati erogati 3 milioni per questa misura, nel 2022 si è arrivati a 9 milioni.

L'altra misura da ricordare è il micro credito di libertà, concesso secondo due modalità: una prima linea indirizzata a coprire costi di emergenza e una seconda linea per avviare una piccola attività.

“I servizi antiviolenza in provincia di Trento”

Barbara Bastarelli, Responsabile del Centro Antiviolenza

Le diverse facce della violenza si intrecciano tra di loro. I dati del trentino sono in linea con i dati dei Centri antiviolenza in Italia. Il Centro antiviolenza di Trento accoglie le donne vittime di violenza 5 giorni a settimana, nei restanti giorni il servizio viene coperto dalla Casa Rifugio.

Marina, operatrice Casa Rifugio

Casa rifugio è una struttura ad indirizzo segreto che accoglie donne, con o senza figli, che stanno uscendo da una situazione di violenza. Risponde h 24.

Da marzo del 2013 ha accolto 114 donne e 153 minori, seguite da operatrici specializzate in violenza assistita.

Dal 2015 è attivo il progetto Fiore, situazione ponte tra la permanenza in casa rifugio e la piena autonomia, per le donne che hanno bisogno ancora di sostegno (max 18 mesi).

Cristina Garniga, Responsabile del Centro uomini autori di violenza

Il Centro per uomini autori di violenza è finanziato dal Dipartimento per le Pari opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Obiettivo del CUAV è ridurre il rischio di nuovi comportamenti violenti da parte dei maltrattanti. La sicurezza della donna viene monitorata durante il contatto con partner per verificare l'effettiva e perdurante riduzione della violenza subita.

Si parte dal presupposto che la violenza sia un comportamento appreso e pertanto possa essere modificato.

Il servizio muove da una valutazione di idoneità al percorso cui segue un percorso di gruppo realizzato in 28 incontri.

Il lavoro con gli uomini autori di violenza è possibile solo attraverso la sinergia tra operatori.

Il percorso è a pagamento per chi è già stato condannato.

Donne e salute

“L’approccio di genere nella pratica clinica”

Elena Bravi, Direttrice per l'integrazione socio-sanitaria, Azienda provinciali per i Servizi Sanitari, Trento

L'analisi dei comportamenti umani ripropone alcuni stereotipi di genere. Ad esempio, è possibile osservare come nei maschi siano più frequenti i comportamenti di acting-out (disturbi esternalizzati) come la violenza, mentre nelle femmine si rilevano comportamenti di acting-in (disturbi internalizzati) come ansia e depressione.

Al giorno d'oggi, si parla di medicina di genere o di salute di genere? Il ruolo dell'ambiente è sempre più importante, così come si riscontra una diversa sensibilità anche a seconda dell'età.

E' bene ricordare come la medicina di genere non sia solo la medicina delle donne, ma il comprendere come le malattie si manifestino nei due generi. Il genere stesso è una determinante fondamentale della salute.

Le patologie più frequenti per il genere femminile riguardano il tumore alla tiroide, il melanoma, l'alzheimer, l'infarto, il cancro del polmone nelle non fumatrici.

Fra le principali cause di morte in Italia vi sono le malattie del sistema cardio circolatorio e questo fenomeno è prevalente nelle donne.

Le donne vivono più a lungo degli uomini ma è importante sottolineare che vivono lo stesso numero di anni in buona salute, quindi vivono più anni in cattiva salute rispetto al genere maschile.

Si parla di salute di genere per la prima volta nel 1991 dopo che alle donne vengono misconosciuti i problemi cardiovascolari e ne consegue una maggiore mortalità.

Anche nella pandemia da Covid sono state riscontrate delle differenze di genere: le donne si contagiano di più, ma la mortalità degli uomini è stata circa il doppio (sistema immunitario più forte).

Le donne corrono un maggiore rischio di sviluppare malattie autoimmuni.

Nell'ambito delle malattie mentali vi sono i maggiori pregiudizi, collegandoli principalmente alla sfera femminile. Una maggior prevalenza di depressione e disturbi mentali alimentano la demenza.

Nel mondo molteplici fattori impediscono alle bambine e alle donne di accedere a servizi sanitari di qualità.

Il pregiudizio funziona anche per i maschi. Vi è, infatti, un tasso di mortalità elevatissimo di tumori al seno e il tema della depressione nei maschi risulta molto sottostimato, i maschi muoiono molto di più per suicidio.

Le donne sono sottorappresentate nella ricerca anche per farmaci dedicati alle donne. Possono essere individuate diverse motivazioni. Innanzitutto, la resistenza delle donne a partecipare alla ricerca, in secondo luogo le case farmaceutiche evitano di testare sulle donne perché il processo risulta più complesso e costoso.

Le donne sono maggiori utilizzatrici di farmaci (40% in più rispetto agli uomini), si ammalano di più e vivono più a lungo ammalate. Sono esposte maggiormente a diventare vittime di violenza.

L'approccio di genere alla pratica clinica dovrebbe permeare ogni ambito della salute passando dalla prevenzione, alla ricerca e sperimentazione, all'organizzazione di servizi sanitari, alla formazione dei giovani medici.

Donna e formazione

“La formazione al lavoro come motore di crescita delle pari opportunità”

Paola Borz, Direttrice generale TSM, Trentino School of Management

TSM è la scuola di formazione del Trentino: nel 2021 ha formato 91.000 persone.

Vi è un'apposita unità che lavora sui temi delle pari opportunità e della violenza di genere, in questi anni di collaborazione si è lavorato con più di 800 operatori.

Fondamentale è poi il Piano di formazione per i dipendenti pubblici del trentino: ogni anno ci sono percorsi specifici, approvati dal comitato pari opportunità della Provincia. Il dipendente pubblico può fare la differenza nel dialogo con i cittadini e con le aziende.

Un punto di attenzione su cui si sta iniziando a lavorare è l'intelligenza artificiale, la quale sta creando dei nuovi stereotipi. I bias degli algoritmi mettono in evidenza gli stereotipi della società e le discriminazioni di genere e razziali. Questi possono essere contrastati con la formazione e facendo lavorare squadre miste nei programmi di intelligenza artificiale.

“La scuola, laboratorio di crescita per un nuovo femminile”

Tatiana Arrigoni, referente IPRASE per l'area educazione civica e alla cittadinanza

La scuola deve permettere al femminile di esprimersi in modo nuovo. Il femminile può trovarsi limitato nella sua espressione o addirittura offeso da situazioni di violenza. Iprase ha realizzato diverse occasioni che aiutano la scuola ad esprimere il femminile in maniera diversa da quanto avviene fuori dalla scuola. Si tratta di azioni spesso concepite ed erogate insieme ad altre istituzioni, come l'UMSe.

Lo scorso anno e quest'anno sono stati realizzati due corsi uno a partire dal tema della violenza assistita, l'altro sulle varie forme di violenza. Gli insegnanti raccontano di aver intercettato situazioni di violenza nella relazione tra l'alunno e l'insegnante, dando avvio ad un percorso di tutela e di cura che non si limita alla scuola. È importante la responsabilità dell'insegnante di dare il via a questo percorso di tutela.

L'impegno di IPRASE sul tema della violenza si è espresso nella forma di realizzazione di due corsi che alternano momenti di esposizione teorica ad altri di tipo laboratoriale che implicano il confronto con se stessi poiché il contatto con la violenza può toccare corde anche molto personali che devono essere conosciute per evitare di rendere inefficace l'azione.

Gli insegnanti ringraziano per queste azioni, non sono stati coinvolti grandi numeri ma questi insegnanti possono essere considerati come piccole avanguardie.

Anche IPRASE si sta occupando di introdurre percorsi di formazione economico-finanziaria, in collaborazione con Banca d'Italia, ufficio di Trento.

Inoltre, si sta pensando di focalizzarsi nell'ambito dell'orientamento, soprattutto verso le facoltà dell'area STEM, contribuendo a potenziare la presenza femminile in questi ambiti.

“Ragazze consapevoli, donne libere”

Antonella Chiusole, Lions Club Trento del Concilio e Lions New Voices, Vice Segretaria Generale della Regione Trentino Alto Adige

Viene presentato il progetto P.O.W.E.R. in collaborazione con alcune scuole superiori della Provincia di Trento e inserito nell'offerta formativa e nell'ambito dell'alternanza scuola e lavoro. Il progetto affronta il tema degli stereotipi e vuole essere un esempio pratico di collaborazione tra volontariato e le istituzioni. Sono state coinvolte le ragazze e i ragazzi delle quarte classi formando gruppi seguiti da coach. Le scuole coinvolte hanno sede a Trento, Cavalese e, da quest'anno, anche a Cles. Si tratta di laboratori con professioniste del mondo del lavoro, succeduti da incontri di approfondimento su diritto e società, per poi terminare con un momento di esperienza finale di sintesi e di condivisione.

Conclusioni

Stefania Terlizzi, Dirigente generale, Agenzia del Lavoro, Provincia autonoma di Trento

Il lavoro rappresenta una leva e una possibilità di crescita. Vengono presentati alcuni dati relativi al mercato del lavoro in Trentino. Il gender gap occupazionale in Trentino si attesta all' 11,6%, l'occupazione femminile raggiunge il 50%, se arrivasse al 60% aumenterebbe anche il PIL. Ad un anno dalla laurea le donne e gli uomini hanno dati di occupazione simili ma poi c'è una enorme differenza.

Per quanto riguarda le materie STEM nel mondo del lavoro, l'accesso da parte delle donne a questi percorsi è ancora difficoltoso.

Le donne si occupano poco di imprenditoria, hanno maggiori sbarramenti e chiedere un prestito.

Nel privato le donne siedono nei ruoli apicali nel 9% dei casi, e nel pubblico del 41%.

I problemi di conciliazione colpiscono prevalentemente il genere femminile perché si fanno carico dei tempi di cura familiari. Spesso accedono al part time, nel 2021 il 38% delle donne lavora a tempo parziale in Trentino.

Quali sono le possibili traiettorie per il presente e il futuro? E' necessario riportare al centro per i nostri Centri per l'impiego un ruolo di antenna del territorio per riuscire a divulgare una cultura di genere sia tra le/i cittadini sia tra le imprese.

Le principali iniziative di oggi presenti nel Documento di interventi di politica del lavoro della Provincia di Trento riguardano l'opportunità di percorsi di impiego per le donne vittime di violenza grazie in collaborazione con le imprese del territorio, il progetto co-manager (che finanzia fino a 25 mila euro di contributo le donne imprenditrici, lavoratrici autonome e libere professioniste che possono farsi temporaneamente sostituire nella propria attività lavorativa da una persona, per motivi legati a gravidanza, maternità e a crescita dei figli) e la possibilità nell'ambito dei lavori socialmente utili per i nuclei monofamiliari.

Significative esperienze sportive di atleti, genitori e figli nel convegno del Festival della Famiglia

a cura di Paola Mora (presidente Coni Trento)

Introduzione sulla tipicità del termine sport

Secondo la **Carta Olimpica**, il documento ufficiale approvato dal Comitato Olimpico Internazionale che contiene un insieme di regole e linee guida per l'organizzazione dei Giochi Olimpici e il governo del movimento olimpico lo sport deve promuovere la non discriminazione, l'uguaglianza di genere e lo sviluppo sostenibile, come sancito dal capitolo 1. Come aspetto primario e indicibile dello sport prevede regole comuni in tutto il mondo, poiché una gara o una partita in ogni nazione ha le stesse regole e quindi possiede un linguaggio universale.

Se lo sport è libero da ipocrisia, come dovrebbe essere, e da falsi moralismi è profondamente educativo, annulla le gerarchie sociali, fra le altre cose accomunando persone fra loro anche molto diverse, ma con una stessa passione e identico entusiasmo.

Si può tranquillamente affermare che negli ultimi 40 anni lo sport è diventato una questione sociale importante ed ora è un grande veicolo di coesione, di promozione della sostenibilità umana ed ambientale e rafforza i rapporti intergenerazionali.

Dal punto di vista semantico il termine sport deriva da «desport = divertimento» e il vocabolo competere da «cum petere = tendere insieme», quindi si può sintetizzare che lo sport consente di raggiungere insieme per divertimento un obiettivo, e altresì cooperare insieme e fare squadra.

Lo sport è una straordinaria, completa e intrigante esperienza, dove ogni individuo sfida le proprie debolezze e accetta anche le proprie fragilità. Chi vince è il migliore in quel momento e in quella gara, ma non è invincibile e al tempo stesso gli altri partecipanti alla sfida non sono dei falliti. Si eccelle in base non solo alle proprie caratteristiche, ma anche alle proprie motivazioni ed aspirazioni e la felicità dura oltre la prestazione.

Lo sport inoltre valorizza la bellezza delle diversità e la straordinarietà di ciascun praticante, che sia professionista oppure semplice agonista, evidenziando che l'attività sportiva è universale e aperta a tutti. La corretta interpretazione del rivale in una sfida sportiva risalta che non si tratta di un merito avversario, ma un compagno di avventura, un soggetto che stimola a fare meglio ad impegnarsi per riuscire a tenergli testa o a batterlo dal punto di vista meramente sportivo.

In conclusione lo sport, anche se praticato in forma individuale, è sempre un movimento di squadra, permette a qualsiasi agonista di provare le stesse emozioni del campione, ognuno nella propria dimensione, crea persone coraggiose, che sanno guardare avanti. L'esempio elementare è quello del bambino che in un campo sportivo chiede di giocare, non di vincere. È questo lo spirito e l'approccio che ognuno deve avere allo sport, di qualsiasi disciplina si parli. La reciprocità è la base dello sport che diventa un gioco didattico di tutta la società.

Il Coni

Il CONI, emanazione del Comitato Olimpico Internazionale (CIO), è autorità di disciplina regolazione e gestione delle attività sportive nazionali. Il Comitato Olimpico Nazionale Italiano, Ente pubblico cui è demandata l'organizzazione e il potenziamento dello sport nazionale, promuove la massima diffusione della pratica sportiva.

Con il Decreto Legislativo 8 gennaio 2004 (n. 15) e le successive modificazioni, è la Confederazione delle Federazioni Sportive e delle Discipline Associate.

Fondato il 9 e 10 giugno del 1914 a Roma in via permanente, oggi il CONI è presente in 105 Province, 19 Regioni e 2 Province Autonome, riconosce 47 Federazioni Sportive Nazionali, 16 Discipline Associate, 14 Enti di Promozione Sportiva Nazionali, 19 Associazioni Benemerite.

A questi organismi aderiscono circa 120.000 società sportive per un totale di circa 12 milioni di tesserati (Fonte CONI).

Il Coni e l’Agenzia di Coesione Sociale della Provincia Autonoma di Trento

Il CONI, attraverso l’attività di formazione della Scuola Regionale dello sport, ovvero la struttura del Comitato Regionale regolata dal Regolamento delle Strutture Territoriali del CONI, da due anni ha iniziato una stretta collaborazione con l’Agenzia di Coesione Sociale della Provincia Autonoma di Trento, per portare a conoscenza ed accrescere il know how delle proprie società affiliate sull’attività dell’importante organism territoriale.

I programmi di attività vengono predisposti, in via primaria, in funzione delle esigenze delle Società sportive, delle Federazioni Sportive Nazionali e delle altre strutture organizzate del mondo sportivo riconosciute dal CONI. Le attività della Scuola sono aperte alla fruizione di qualunque soggetto ed istituzione che intenda avvalersi delle proposte formative e culturali, rispettando le disposizioni ed i regolamenti del CONI.

Le attività comprendono la formazione - destinata a tutte le figure di operatori sportivi -, la ricerca applicata, la documentazione, l’organizzazione di seminari e convegni ed ogni altro evento culturale.

A novembre 2022 è stata organizzata una strategica collaborazione in occasione del Festival della Famiglia, con un convegno particolarmente partecipato e costruttivo.

Coni e Festival della Famiglia

Al Festival della Famiglia, ideato dalla Provincia Autonoma di Trento, si è parlato anche del ruolo e dei valori dello sport. Un convegno particolarmente partecipato, organizzato presso la sua sede dal Coni Trento e dalla sua Scuola Regionale dello Sport, che ha visto la presenza di oltre 70 società sportive aderenti al marchio «Family in Trentino», che hanno ascoltato con attenzione la relazione della professoressa **Stefania Cazzoli** nel suo intervento che aveva come titolo «Sport come bene comune e occasione di gratificazione personale».

La fruttuosa mattinata di dibattito, introdotta dal presidente del Coni Trento **Paola Mora**, è stata un’interessante occasione di scambio di esperienze, grazie ai racconti anche dell’atleta paralimpica **Melania Corradini**, del podista di valenza internazionale **Neka Crippa** che si è collegato via web, della judoka **Angelica Tabarelli**, del campione di basket ora dirigente sportivo **Luca Lechthaler**, e di mamma Eleonora e figlia **Francesca Michieletto** che hanno portato la loro testimonianza sulla gestione di una famiglia a forte trazione sportiva. Significativi poi gli interventi in tema Family in Trentino delle associazioni sportive Apd Ren Trento di Qwan Ki Do con **Pier Giorgio Cailotto** e **Jessica Mariotti**, quindi dell’Asd Predaia con **Lorenzo Rizzardi**.

In apertura Paola Mora si è soffermata sull’importanza dello sport come bene comune e bene mondiale, che ha come sorgente primaria di sviluppo e di educazione proprio la famiglia, con tutte le sfaccettature e problematiche legate all’accompagnamento dei figli nei centri sportivi, all’importante e a volte scomoda presenza dei genitori nelle associazioni sportive.

Società che hanno un ruolo fondamentale, perché senza di loro non esisterebbero nemmeno le Olimpiadi, un po’ come pensare al Vaticano che senza le chiese in tutti i territori non avrebbe alcuna funzione. Lo sport dunque vettore di un valore umano e profondamente educativo.

Coinvolgente e ricco di riflessioni l’intervento della professoressa Stefania Cazzoli della Scuola Interfacoltà di Scienze dello Sport dell’Università di Torino, che ha illustrato aspetti e normative nazionali e internazionali con

tema il diritto alla pratica dell'educazione fisica e sport, legate ad un progetto di vita motorio e sportivo quale processo di sviluppo sociale, con particolare attenzione alle disabilità.

La seconda parte della mattinata ha visto protagonisti atleti in attività o adesso con altri ruoli dirigenziali, che hanno approfondito il valore dell'attività sportiva quale strumento per favorire la coesione sociale. La sciatrice paralimpica di Cles Melania Corradini, vincitrice di un argento olimpico a Vancouver 2010 in superG e un titolo mondiale a Pyeongchang 2009 e altre tre medaglie iridate, oltre ad evidenziare lo straordinario ruolo di suo padre e di tutta la famiglia nel suo percorso sportivo si è soffermata sulle motivazioni che portano al superamento degli ostacoli nell'attività sportiva.

Il campione di corsa in montagna e di mezza maratona Neka Crippa, adottato e cresciuto in una famiglia numerosa in Val Giudicarie, ha raccontato l'affetto che lo lega ai genitori e ai fratelli e il suo percorso tortuoso di crescita sportiva, concentrandosi nel suo racconto sull'aspetto della valorizzazione della persona.

È stata poi la volta della plurimedagliata judoka Angelica Tarabelli, la cui famiglia è nata e si è sviluppata attorno allo sport da lei praticato, che ha analizzato il valore del gareggiare insieme a padre e fratello. Ha poi riscosso tanti applausi l'intervento della famiglia Michieletto, con la madre Eleonora (fra l'altro da giovane giocatrice di basket) che ha rivissuto la sua vita da taxista, ma pure di motivatrice, da una palestra all'altra vista la famiglia numerosa e con la figlia Francesca (giocatrice della Trentino Volley), che si è soffermata anche sulla preziosa figura del padre campione di volley come lei.

La chiusura è stata riservata alla Provincia Autonoma di Trento, rappresentata da **Giorgio Cestari**, dirigente del servizio Servizio turismo e sport, e da **Francesca Tabarelli de Fatis**, direttore dell'Ufficio per le politiche familiari, che si sono soffermati sul valore della famiglia, esponendo poi le iniziative e i progetti che vengono messi a disposizione per il mondo sportivo e volontaristico trentino.

La Passeggino Marathon al lago “inclusivo” di Terlago

A cura di Agenzia per la coesione sociale, Provincia Autonoma di Trento

L’Agenzia per la coesione sociale della Provincia Autonoma di Trento, con il Comune di Vallelaghi e il Distretto Famiglia Vallelaghi, ha presentato al Festival la prima edizione della “Passeggino Marathon”. Una marcia non competitiva (prevista per aprile 2023) alla quale sono invitate a partecipare le famiglie con bambini piccoli e grandi e l’invito è esteso anche ai nonni e ai parenti. La camminata si sviluppa lungo un percorso di 5 km, parte dal lago di Terlago presso il locale “Bar Lido”, segue il sentiero a misura di passeggino lungo il lago e prosegue lungo la pista ciclabile e fa ritorno al punto di partenza percorrendo la strada provinciale.

Nell’ambito del Festival della famiglia, è stata ufficialmente presentata in una conferenza stampa presso il palazzo della Provincia. Un plauso all’iniziativa è giunto dall’assessore alla famiglia della Provincia autonoma di Trento **Stefania Segnana**: “Ringrazio il Comune di Vallelaghi per questa bella iniziativa organizzata assieme al Distretto famiglia Valle dei Laghi e all’Agenzia provinciale per la coesione sociale. È interessante che all’interno del Festival della famiglia vengano illustrate proposte come questa in una prospettiva temporale che esce dai confini del Festival e si proietta già all’anno 2023. Con soddisfazione presento quindi oggi questa iniziativa promossa sul territorio per coinvolgere tutta la comunità “intergenerazionale”, a partire dalle famiglie con i bambini, i nonni, i diversamente abili e i giovani. Serve a far conoscere il territorio, a sviluppare coesione sociale, ad attirare turisti, ad aggregare la comunità che gravita attorno al lago di Terlago. Il 15 aprile si inaugurerà un sentiero “inclusivo” e sbarrierato adatto a tutte le età: dalle famiglie con i passeggini, alle carrozzine per i disabili e ai nonni che hanno difficoltà a deambulare e necessitano di sentieri con dislivello minimo. Concludo – ha aggiunto la Segnana – sottolineando che questo progetto rientra nel più vasto progetto dei “Sentieri family” promosso dall’Agenzia per la coesione sociale, affinché in Trentino siano sempre più numerosi i sentieri “accessibili a tutti” e l’auspicio è che sia il primo di tanti altri sul nostro territorio”.

L’assessore alla famiglia e ai giovani del Comune di Vallelaghi, **Nicola Frizzera**, è intervenuto portando i saluti del sindaco: “L’idea alla base di tutto si fonda sul Distretto famiglia Valle dei Laghi che è una rete pubblico/privata che organizza attività, eventi e promozioni per le famiglie. Il Comune Vallelaghi, in sinergia con l’Agenzia per la coesione sociale, ha organizzato la Passeggino Marathon il 15 aprile: si partirà dal lago - con dislivello minimo ed un percorso di 5 km sbarrierato - seguirà la ciclabile e si riunirà ad anello con il grande parco giochi del paese. E’ un evento intergenerazionale rivolto a tutti, bambini, famiglie, nonni e diversamente abili. L’obiettivo – ha proseguito – è riproporlo ogni anno visto che il lago di Terlago ha una vocazione sportiva e turistica con parco giochi e attività per le famiglie”. In conclusione, ha ricordato che il lago è vissuto in tutte le stagioni perchè offre varietà di attrazioni per sportivi, come la corsa e la bici.”

In conclusione **Luciano Malfer**, dirigente generale dell’Agenzia per la coesione sociale, ha ricordato che il progetto nasce da una comunità particolarmente sensibile e attenta alle politiche familiari, visto che il Comune Vallelaghi è certificato “Family in Trentino” ed aderisce al locale Distretto famiglia Valle dei Laghi. Inoltre – ha detto Malfer - il percorso sarà contraddistinto dai pittogrammi “family” dedicati a fornire indicazioni specifiche alle famiglie sul dislivello, i servizi presenti, i parchi gioco, ecc..

Presentazione degli esiti dell'indagine RIEMERGERE II

A cura di Liria Veronesi, Alba Civillieri, ricercatrici senior Fondazione Franco Demarchi, e Lorenzo De Preto, Manuel Alvarez collaboratori di ricerca Fondazione Franco Demarchi

Introduzione

L'emergenza sanitaria Covid-19 sta avendo un impatto rilevante sulla vita sociale e sulla quotidianità di tutti e tutte. Il pericolo e la paura del contagio, le conseguenze occupazionali e lavorative delle misure di contenimento adottate sono solo alcuni aspetti legati delle "nuove" problematiche economiche, psicologiche, sociali, educative e di cura generate dalla pandemia. A questo quadro di enorme complessità e difficoltà si sommano le situazioni di pregressa fragilità che l'emergenza sanitaria non ha defilato bensì, potremmo dire, amplificato.

La Provincia Autonoma di Trento, con il coordinamento scientifico della Fondazione Franco Demarchi, ha deciso di riproporre nel 2022 l'indagine "Ri-Emergere 2020" con l'obiettivo di (i) raccogliere percezioni, comportamenti, bisogni della popolazione residente in Trentino nel periodo critico della "seconda ondata" di emergenza sanitaria legata al Covid-19 e di (ii) individuare delle risposte specifiche ed adeguate al bisogno della popolazione nel rispetto delle differenze territoriali attraverso la realizzazione di concreti progetti da implementare nei territori finalizzati al supporto del benessere dell'intera comunità.

L'indagine: metodologia, strumenti e partecipanti

L'indagine ha previsto la costruzione di tre questionari distinti, indirizzati rispettivamente ai bambini/e (5-8 anni), ai/le ragazzi/e (9-18 anni) e agli adulti (>20 anni) residenti nella Provincia Autonoma di Trento. Inoltre il questionario rivolto agli adulti comprendeva al suo interno domande specifiche per i genitori di figli/e tra i 0 e i 4 anni, in modo da rilevare aspetti dell'impatto sulla prima infanzia dell'emergenza in corso. Le dimensioni di analisi, diversificate e contestualizzate, hanno riguardato diversi aspetti:

(i) la vita quotidiana e gli stili di vita,

(ii) le relazioni interpersonali e familiari e gli eventuali cambiamenti,

(iii) le preoccupazioni e le reazioni emotive relativa al vissuto e alla situazione,

(iv) gli aspetti lavorativi e scolastici e

(v) la soddisfazione verso gli interventi/servizi che sono stati messi in atto per far fronte all'emergenza sanitaria in corso. L'analisi delle risposte è divenuta un'importante occasione di ascolto, infatti lo scopo principale dell'indagine, comune alle tre differenti formulazioni, era quello di far emergere informazioni circa la risposta emotiva, cognitiva e comportamentale ed eventuali preoccupazioni e necessità della popolazione nel periodo critico dell'emergenza legata al Covid-19. Era possibile indagare anche le eventuali ripercussioni che l'emergenza sanitaria ha avuto sulla quotidianità.

I questionari prevedevano una triplice formulazione così da poter rilevare bisogni, percezioni e comportamenti in accordo alle diverse fasce di età dei rispondenti (adattando al fattore età anche il linguaggio di scrittura degli item, la qualità e quantità di dimensioni ricercate); inoltre per la definizione delle variabili oggetto di approfondimento sono stati condotti dei focus group con i principali attori che si occupano a vario titolo di minori e famiglie in tutto il territorio trentino.

L'individuazione, la selezione e la scrittura dei singoli item di domanda e delle scale di misura sono state svolte in osservanza alla relativa letteratura scientifica e con riferimento all'esperienza di indagine svolta

precedentemente sul territorio trentino e sulla città di Bergamo. Al termine di ogni questionario ognuno/a ha avuto modo di rispondere a una domanda aperta così formulata:

- Bambini/e: “Cosa faresti tu per aiutare i bambini e le bambine come te a stare bene?”
- Ragazzi/e: “Considerando i tuoi bisogni, ti chiediamo di indicare un servizio/attività che vorresti fosse presente”
- Adulti: “Considerando i tuoi bisogni, ti chiediamo di indicare un servizio che vorresti fosse presente”

Le domande aperte sono state riformulate rispetto al primo questionario trentino, così da riuscire a fornire delle risposte libere e che potessero invitare i/le rispondenti a indicare le necessità percepite più “vicine” a sé.

L’analisi dei dati è avvenuta tramite tecniche di analisi quali-quantitative. La relazione tra le specifiche variabili sono state verificate attraverso analisi descrittive, analisi della varianza (ANOVA), correlazioni, tabelle a doppia entrata, Chi quadrato e analisi gerarchica della regressione con il software SPSS. Di seguito saranno riportate sono le relazioni risultate statisticamente significative.

Le domande aperte sono state raccolte e classificate su un foglio Microsoft Excel (uno per ogni questionario), permettendo un lavoro di lettura e analisi. Tale lavoro è avvenuto principalmente in modo manuale, esaminandole complessivamente e in modo suddiviso attraverso una categorizzazione per gruppi. Le risposte sono state codificate secondo i parametri socio-demografici di riferimento (età, genere, area di residenza, ecc.) Da questi dati sono stati/e estratti/e coloro che hanno lasciato una risposta alla domanda aperta (facoltativa) e, una volta eliminate le risposte nulle e coloro che non hanno risposto, sono risultate le risposte di:

- Adulti: 1672
- Giovani: 394
- Bambini/e: 266.

Per svolgere una buona categorizzazione delle risposte, sono state individuate inizialmente le tipologie di servizio che il gruppo di ricerca aveva indicato come opzione di risposta alla sezione “Servizi” del questionario rivolto ad adulti e giovani. Sono state create successivamente 31 etichette/servizi in base a quanto è emerso dalla lettura delle risposte.

Grazie all’aiuto di un software di elaborazione di dati testuali (Atlas.ti) è stata svolta un’analisi preliminare così da poter ottenere alcuni output grafici di supporto all’interpretazione delle risposte (wordclouds dei termini e dei concetti più citati nelle risposte per i tre gruppi presi singolarmente).

La successiva elaborazione delle risposte consisteva in un confronto fra le varie frequenze di risposta per ogni servizio/etichetta nei singoli gruppi e successivamente tra questi. Con l’ausilio di un foglio di calcolo Microsoft Excel sono stati svolti i vari confronti. L’esito delle analisi ha permesso di mettere in luce alcune differenze statisticamente significative nella frequenza con cui i/le rispondenti dei singoli gruppi si riferiscono alle singole etichette di risposta.

I/le partecipanti all’indagine, come detto precedentemente, si suddividono in tre target principali in riferimento alla loro età: bambini/e, giovani e adulti. Il totale dei questionari somministrati è di 7.020, di cui: 415 bambini/e tra i 5 e gli 8 anni, 1.229 giovani tra i 9 e i 19 anni e 5.376 adulti over 20. Il periodo di somministrazione è durato all’incirca due mesi, nello specifico marzo e aprile 2022.

La diffusione del questionario è avvenuta tramite la modalità CAWI (Computer Assisted Web Interviewing). I/le partecipanti potevano accedere al questionario tramite un link diffuso online anche grazie all’azione divulgativa del network dell’Agenzia per la Coesione Sociale, della Fondazione e di altri partner interessati al progetto. Un grosso supporto nella diffusione del link è stato dato anche dalle varie associazioni e cooperative locali ma anche dalle istituzioni scolastiche.

Bambini e Bambine

Profilo socio-demografico

Complessivamente hanno risposto al questionario 415 bambini e bambine; di questi il 49,9% è di sesso maschile ed il 50,1% femminile. La media dei/le rispondenti è relativamente bassa con 6.5 anni. Tutti i bambini erano di cittadinanza italiana e il 18% dei/le bambini/e ha almeno un genitore di origine non italiana. Poco più di un terzo è iscritto/a alla scuola dell'infanzia mentre il 73,5% alla scuola primaria.

Quotidianità

È stato chiesto ai/le bambini/e “con chi trascorri il tempo libero dopo la scuola?”, dalle risposte emerge il ruolo fondamentale di supporto occupato dai nonni e dagli altri parenti nella gestione del tempo libero. Emerge anche che la maggior parte dei/le rispondenti hanno strumenti e mezzi a disposizione per il gioco e lo studio. E' stato chiesto di valutare le attività più piacevoli ed esse sono: giocare liberamente e guardare cartoni/film alla tv, fare passeggiate/escursioni/giri in bicicletta. Trovano conferma, tra i principali bisogni nella quotidianità, l'importanza dell'ambiente e della vita all'aria aperta ma anche quello di luogo ideale per la socializzazione.

Benessere

Tra i bambini e le bambine, circa il 96% risponde di stare bene o molto bene (56,5% e 39,6%) mentre il restante 4% risponde di stare “per niente bene” (0,7%) e “non molto bene” (3,1%). Non sono emerse differenze rilevanti di genere, età e residenza (Comunità di valle). Sembra tuttavia esserci un miglioramento rispetto allo stesso dato rilevato nel pieno del lockdown del 2020; in quel periodo il 20% circa dei/le bambini/e aveva risposto di sentirsi per niente bene o non molto bene.

Dalle analisi emergono gli aspetti che hanno un impatto sul benessere: sono questi fattori possiamo considerare come delle leve sulle quali intervenire per prevenire e proteggere la salute e la serenità dei/le più piccoli/e. Dall'analisi gerarchica delle regressioni sembra emergere come il capitale psicologico ed il supporto sociale abbiano un impatto significativo e importante nella spiegazione del benessere. In sostanza, i bambini e le bambine con maggiori risorse in termini di supporto sociale e di capitale psicologico riportano livelli di benessere più elevati.

Stili di vita

Le variazioni sul ritmo sonno-veglia, sulle abitudini alimentari e sulle abitudini nell'attività fisica possono essere spesso un campanello d'allarme. Nel 2020 si sono registrati alcuni segnali importanti: circa il 60-80% dei/le bambini/e riportava variazioni nei ritmi e nelle abitudini, nel 2022 le percentuali riguardano circa il 20-40%. Si è registrata una certa normalizzazione delle abitudini rispetto al 2020, anche se tuttavia persistono delle percentuali non trascurabili che potrebbero evidenziare un malessere più o meno dichiarato.

La domanda aperta

Dalla domanda aperta emergono diversi riferimenti agli spazi all'aria aperta quale luogo ideale della socializzazione e del benessere, in grado di tutelare la salute e il benessere. Viene evidenziata anche un'importante insofferenza per le misure di contenimento pandemico e di come sia importante la creazione di una “sana alleanza” tra i/le più piccoli/e e gli adulti.

Giovani

Profilo socio-demografico

In totale i/le giovani che hanno risposto al questionario sono 1.229, dei quali il 67,8% è di genere femminile mentre il 32,2% maschile. La totalità dei/le rispondenti ha la cittadinanza italiana e il 19,5% ha un genitore con un Paese di provenienza diverso dall'Italia. L'età media risulta essere di 14,8 anni. Per analizzare questa fascia d'età si ritenuto opportuno suddividere tale campione: i/le giovani di 9-14 anni e i/le giovani di 15-19

anni. I nuclei familiari dei/le partecipanti sono composti principalmente da 3, 4 o 5 persone (87,7%). Il 99,4% è iscritto a scuola mentre 4 giovani non lo sono, di questi, 3 sono occupati e 1 in cerca di occupazione.

Quotidianità

Per poter analizzare al meglio la quotidianità è stato chiesto ai/le giovani in quali attività fossero impegnati “oltre alle lezioni e allo studio, durante la tua giornata...”, è emerso che ascoltare la musica, suonare o cantare è il modo più comune di passare il tempo, seguito dall’uso dei social e di piattaforme on demand e dal cucinare e fare lavori domestici.

Si evidenzia inoltre che complessivamente nella maggior parte dei casi i/le rispondenti hanno strumenti e mezzi a disposizione per il tempo libero e lo studio, tuttavia, rimane un 7,4% di rispondenti che non hanno a disposizione libri oltre a quelli scolastici; l’assenza di questi ultimi è fortemente associata al rischio di povertà educativa. Le attività di volontariato risulta essere svolta dal 16,7% dei/le giovani mentre il 6,2% ha iniziato in seguito all’emergenza sanitaria. Le principali mancanze emerse riguardano l’aspetto della socialità: lo stare insieme, conoscersi e aprirsi con l’altro.

Benessere

La sezione del questionario destinata alla rilevazione del benessere si apre con la domanda “Come stai?”. Circa il 18% dei/le giovani nella fascia 9-14 anni dichiara di provare un certo malessere rispondendo “per niente bene” o “non molto bene”; questa percentuale cresce nella fascia 15-19 anni arrivando al 46% dei/le giovani.

Sono emerse anche delle variazioni nel ritmo sonno-veglia, nelle abitudini alimentari e nell’attività fisica. I principali cambiamenti avvenuti nell’ultimo mese riguardano le abitudini nell’attività fisica e nel ritmo sonno veglia; il 55% dei rispondenti ha notato variazioni nelle abitudini di sonno, il 54% invece nelle proprie abitudini di movimento e il 44% nelle abitudini alimentari. Inoltre anche il tempo trascorso online è aumentato nel 27% dei giovani.

E’ stato approfondito anche l’impatto dei fattori di protezione e di rischio sul benessere e sono state effettuate analisi di regressione gerarchica per le due differenti fasce d’età. Nella fascia 9-14 anni c’è un importante effetto di genere ed età, emerge che siano i maschi più giovani a sentirsi meglio. Il capitale psicologico è un importante fattore protettivo del benessere; possedere queste risorse personali aiuta mentre la percezione di isolamento sociale ha un forte impatto negativo sul benessere.

Nella fascia 15-19 anni invece emerge un lieve ma significativo effetto di genere, i maschi riporterebbero punteggi più elevati di benessere. Il capitale psicologico è un altro fattore protettivo importante supportando e aiutando coloro che lo possiedono. Un ruolo strategico importante è occupato dalla scuola e dalla famiglia, il loro coinvolgimento nello studio e il supporto verso la costruzione del futuro supporterebbe il benessere. Anche in questo caso la percezione di isolamento sociale ha un impatto negativo. Inoltre i giovani, in particolare la fascia 15-19 anni risultano essere preoccupati per le conseguenze che può avere l’emergenza sanitaria sulla loro vita confermando anche elevati livelli di malessere.

Servizi

Concentrandosi sui servizi emerge che il principale canale di informazione è internet usato dal 38,8%, seguito dal passaparola (20,7%) e la scuola (19,1%). In riferimento alla fruizione un solo ragazzo/a su quattro riferisce di usufruire di un qualche servizio offerto dal territorio; tra coloro che usufruiscono oltre il 60% frequenta un centro di aggregazione giovanile i quali hanno riportato ottimi punteggi di soddisfazione (3,2 su 4). Tra coloro che non ne usufruiscono è emerso che le motivazioni principali sono “l’assenza di quel servizio nel proprio comune” e “l’incompatibilità degli orari con i miei bisogni”.

Nonostante i servizi offerti sembra che non tutte le necessità dei/le giovani siano soddisfatte. Tra i principali bisogni che non trovano risposta emergono carenze nelle opportunità legate al mondo del lavoro, sportivo e culturale; anche l’ascolto, il supporto e diverse opportunità per socializzare non trovano sufficiente risposta nei servizi. Infine è stato chiesto ai/le giovani di evidenziare eventuali aspetti che non sono piaciuti o non

piacciono dei servizi offerti. L'aspetto che meno piace ai/le giovani è la loro non sufficiente conoscenza (47%) assieme al fatto che i servizi erogati non sembrano rispondere alle loro reali esigenze o interessi o che non siano continuativi e dunque siano gruppi già precostituiti che rendono difficile l'inserimento di nuovi membri.

Domanda aperta

Alla domanda aperta hanno risposto 395, dalle loro risposte emergono differenti bisogni e servizi ritenuti necessari. Tra le risorse emerge come ci sia la volontà di riuscire a salvaguardare il proprio benessere e la possibilità di aderire a contesti di aggregazioni non giudicanti; questo in quanto il campione evidenzia delle fragilità e un senso di impotenza nella fruizione e raggiungimento dei servizi e la socializzazione che permette il confronto libero tra pari, la possibilità di autonomia e di autodeterminazione. Emerge anche un forte desiderio di ricominciare a immaginare e progettare il proprio futuro, di "immaginarsi" grandi nonostante la paura e l'ansia di non essere sufficientemente pronti/e.

Adulti

Profilo socio-demografico

Complessivamente hanno partecipato all'indagine 5.376 adulti; di questi il 79,7% è di sesso femminile mentre il 20,3% maschile. L'età media dei rispondenti è di 44 anni; dividendo per fasce d'età, si può osservare che il 24,2% ha tra i 30 e i 39 anni, il 38,1% ha tra i 40 e i 49 anni ed il 25,8% ha tra i 50 e i 59 anni. Il 98,6% degli adulti ha la cittadinanza italiana e il 7,9% ha almeno un genitore di origine straniera.

Più dei due terzi vive con il coniuge/partner e con almeno un figlio, il 6,5% vive in una famiglia monoparentale, il 13,2% vive con il partner/coniuge e il 7,1% vive da solo. Il livello di istruzione è medio alto: il 40% dei/le rispondenti ha ottenuto il diploma in una scuola secondaria di II grado, più di un terzo ha un titolo di laurea o post laurea. La situazione lavorativa evidenzia che 87,9% è occupato (91,4% lavoro dipendente, 8,6% lavoro autonomo) e circa due terzi di questi lavorano a tempo pieno mentre il 5,2% risulta disoccupato o in cerca di occupazione.

L'80,4% dei/le rispondenti è genitore; il numero medio di figli è di 1,9; il 3,1% dei genitori ha un figlio/a con disabilità. La maggior parte dei figli ha un'età compresa tra i 6 e i 10 (23,5%) e tra gli 11 e i 14 (21,2%); mentre nella fascia 1-5 anni e 15-19 anni si trovano rispettivamente il 18,8% e il 18,6% dei genitori.

Il sovraccarico di lavoro e il ruolo dello smart-working

Facendo riferimento al contesto lavorativo, durante l'emergenza sanitaria sono state attivate alcune misure anti-contagio rivelatesi utili anche per fronteggiare l'effetto della pandemia avuto sulla sfera occupazionale: lo smart-working. Durante il periodo di somministrazione del questionario Riemergere II è emerso che più di un quarto dei lavoratori utilizza ancora la modalità di lavoro a distanza sia in maniera parziale (25,6%) sia a tempo pieno (1,8%); la percentuale durante la prima indagine era pari al 41%.

Rispetto alla prima ondata, si è riscontrata nei/le lavoratori/rici una maggiore diffusione di percezione di sovraccarico da lavoro: tre adulti su quattro si sentono "molto sovraccaricati" e "abbastanza sovraccaricati"; nel 2020 la percentuale si aggravava intorno al 62,2%.

Analizzando la relazione tra smart-working, percezione di sovraccarico e genere dei/le rispondenti emerge un effetto diretto del lavoro agile sul sovraccarico da lavoro: uomini e donne che lavorando in smart working percepiscono meno il carico di lavoro rispetto a chi lavora fuori casa. Anche il genere svolge un effetto diretto: le donne dichiarano di sentirsi più sovraccaricate rispetto agli uomini, a prescindere dalla modalità lavorativa adottata.

I carichi di cura

Il carico di cura vero figli/e e familiari anziani è stato indagato tramite aspetti oggettivi e soggettivi chiedendo ai/le rispondenti di indicare il numero di ore quotidiane dedicate alle attività di cura e la loro percezione di sovraccarico percepita.

Facendo riferimento alle attività di cura verso i figli/e emerge che il tempo medio quotidiano dedicato a tali attività è di 5,1 ore e due terzi dei/le rispondenti dichiara di sentirsi molto e abbastanza sovraccaricato.

Le madri dedicano circa 2 ore in più al giorno rispetto ai padri in tali attività e si sentono maggiormente sovraccaricate dalle stesse. Il genere non è l'unica variabile che influisce sul tempo di cura: coloro che hanno un figlio/a con disabilità dedicano più tempo alla sua cura rispetto a chi ha figli senza disabilità (+1,30m), così come chi ha figli/e con meno di quattro anni (+2h) rispetto a chi ha figli più grandi.

Chi è occupato professionalmente dedica meno tempo alla cura dei figli (-1,30m) ma percepisce un carico maggiore rispetto a chi non è occupato e dedica più ore alla cura dei figli. Nel caso di questa analisi emerge che il 41% dei genitori riceve supporto da un familiare anziano nella gestione e organizzazione familiare; tuttavia, il sostegno ricevuto, seppur rilevante, non influisce sulla riduzione del numero di ore di cura del genitore né sul minor livello di percezione di sovraccarico.

Viene sottolineata anche una correlazione positiva tra sovraccarico delle attività di cura e sovraccarico da lavoro in quanto più ci si sente sovraccaricati dal lavoro, più ci si sente oberati anche dalle attività di cura. Anche l'emergenza sanitaria ha influito sulla percezione di sovraccarico nelle attività di cura: l'apprensione per gli effetti della pandemia sulla propria vita e quella dei propri cari aumenta tale sensazione.

Per quanto riguarda le attività di cura verso gli anziani, circa il 27,4% dei/le rispondenti si prende cura di un familiare anziano. Il tempo di cura dedicato loro risulta essere di circa 3 ore al giorno ed anche in questo caso emerge che siano le donne a dedicarvi più tempo (+30m). La percentuale di coloro che percepiscono, molto o abbastanza, il sovraccarico di tali attività di cura è pari al 61,9%. Viene evidenziata una correlazione positiva tra le ore di cura e il livello di sovraccarico percepito, al crescere del tempo di cura dedicato aumenta la sensazione di essere sovraccaricati. Sono inoltre le donne a percepire maggiormente tale carico.

La percezione di benessere/malessere

Alla domanda "Come stai?" il 66,2% degli adulti ha risposto bene o molto bene; circa un terzo riferisce una condizione di malessere e tale percezione è riportata maggiormente dalle donne e da adulti nella fascia 50-59 anni. Si rileva una differenza territoriale sub-provinciale nella percezione dello stato di benessere/malessere: la percentuale più elevata di persone che dichiarano di sentirsi "bene" o "molto bene" fa riferimento ai territori del Comune General de Fascia (81,8%) e alla Comunità della Paganella (80,8%).

Molteplici aspetti influenzano la percezione dello stato di benessere. La presenza di capitale psicologico influisce positivamente sul benessere percepito: elevati livelli di resilienza e di autoefficacia sono infatti correlati ad elevati livelli di benessere. Il benessere percepito può anche essere spiegato facendo riferimento alla percezione di sovraccarichi di lavoro e di cura: gli individui che percepiscono maggiormente il peso delle attività lavorative e di cura sono anche coloro che riportano un livello maggiore di malessere.

Anche l'isolamento sociale, ovvero la percezione di sentirsi soli, risulta essere un importante predittore dello stato di benessere così come la presenza di supporto sociale, in termini di aiuto percepito dalle proprie cerchie sociali. Si sente meglio chi percepisce la vicinanza di altre persone e chi percepisce la possibilità, in caso di bisogno, di ricevere aiuto da parte della propria rete sociale.

Stili di vita

Lo stato di benessere/malessere può manifestarsi anche in variazioni nello stile di vita. Poco più della metà dei rispondenti dichiara di dormire tanto quanto prima della pandemia rispetto al 29,3% che lo affermava nel 2020. Anche l'abitudine alimentare si sta equilibrando: due terzi dei/le rispondenti ha dichiarato di mangiare come prima della pandemia, mentre in pieno lockdown era stato riferito solo dall'8,9%. Rispetto all'ondata pandemica del 2020 si è ridotta la quantità di adulti che svolgono attività fisica: nel 2022 il 44,1% sostiene di far movimento in egual maniera a prima della diffusione del Covid-19 e il 41,8% di farlo con minore frequenza rispetto a prima di tale periodo.

Il capitale sociale comunitario

La presenza di capitale sociale comunitario è considerata una condizione che può favorire la coesione sociale di una comunità, anche in tempi di emergenza sanitaria e delle conseguenze che ha portato con essa. Per questo motivo una parte del questionario è stata dedicata alla rilevazione del capitale sociale misurato attraverso

(i) la partecipazione ad attività di volontariato e

(ii) la fiducia orizzontale interpersonale. Un adulto su cinque è attivo nel volontariato e l'inizio della sua partecipazione è antecedente l'inizio della pandemia, l'1,3% invece si è attivato in seguito all'emergenza sanitaria del 2020. Prevalentemente gli adulti fino ai 29 anni e gli/le ultrasessantenni svolgono attività di volontariato; le donne sono più attive rispetto agli uomini. Si registra inoltre un elevato livello di fiducia verso le persone che circondano i/le rispondenti; su una scala da 1 "pochissimo" a 10 "moltissimo" il livello di fiducia si attesta attorno ad un valore medio pari a 7.

Servizi territoriali, la loro conoscenza e fruizione

Tramite l'indagine sono state rilevate la conoscenza, la fruizione e la soddisfazione dei cittadini adulti nei confronti dei molteplici servizi offerti dal territorio in grado di promuovere il benessere individuale e familiare.

In Trentino, in media, la popolazione adulta conosce 6,6 tipologie di servizi offerti sulle 13 considerate. Il servizio più conosciuto è quello educativo/scolastico, seguito dai servizi di aggregazione e dalle misure di sostegno economico. I servizi meno conosciuti sono invece quelli di welfare aziendale, i servizi di orientamento ai servizi stessi e le misure di conciliazione lavoro-famiglia. Il principale mezzo di informazione in merito ai servizi offerti è *internet*, seguito dal passaparola tra amici, conoscenti e colleghi.

Poco più di un quarto della popolazione adulta fruisce dei servizi territoriali; vi è dunque la maggior parte della popolazione che non si appoggia ad essi per soddisfare i propri bisogni ma cerca in altre risorse il supporto necessario. I servizi più usufruiti sono quello educativo/scolastici (67,7%), i centri di aggregazione (52,3%) e le misure di sostegno economico (48,4%); si fa meno ricorso ai servizi di accoglienza e supporto per stranieri, all'orientamento verso i servizi presenti e ai servizi di supporto per lo sviluppo professionale.

La ragione prevalente della mancata fruizione è riconducibile al "mancato interesse verso i servizi offerti" (30,9% dei rispondenti) ma emerge anche la "mancata compatibilità con i propri bisogni" (18,4%) e "l'inconciliabilità degli orari con i propri impegni (10,3%). Tali risultati rimandano all'importanza di garantire una coerenza e compatibilità tra servizi offerti e bisogni espressi e alla necessità di andare incontro alle esigenze della popolazione anche sulla base di specifici contesti territoriali.

Coloro che hanno usufruito di almeno una tipologia di servizi sul territorio sono stati chiamati ad esprimere il loro livello di soddisfazione verso di servizi che hanno utilizzato, attraverso una scala da 1 a 4, dove 1 significa "per nulla" e 4 significa "molto". Le tipologie di servizi che hanno maggiormente soddisfatto la popolazione adulta sono quelle educativa/scolastica e i centri di aggregazione, con un punteggio medio pari a 3,2. La minor soddisfazione, tra il "poco" e l'"abbastanza", è espressa nei confronti dello sviluppo professionale (M=2,55), dell'orientamento ai servizi (M=2,54) e dei servizi di accoglienza e supporto per stranieri (M=2,49).

Nuovi bisogni

Nella definizione e programmazione dei servizi territoriali è rilevante verificare se in seguito all'emergenza sanitaria siano emersi nuovi bisogni ed eventualmente individuare nello specifico quali sono le nuove esigenze emergenti. Dalle risposte del campione è emerso che più di due terzi esprime il bisogno di cambiamento di priorità e prospettive di vita per promuovere il proprio benessere.

Altri bisogni emergenti riferiti da circa i due terzi del campione riguardano l'aumento dei contesti ricreativi, dove poter stare in relazione con altre persone e dedicarsi a momenti e attività di svago (37%), e il supporto per la salute sia fisica che psicologica che, per un'ampia fetta della popolazione, ha risentito degli effetti del Coronavirus e dei lunghi periodi di lockdown e conseguente isolamento

La domanda aperta

Attraverso una domanda aperta sono state indagate le opinioni della popolazione circa i servizi che potrebbero soddisfare i bisogni emersi. I/le 1672 partecipanti restituiscono uno scenario di vecchie e nuove necessità caratterizzato da una generale criticità dovuta all'imprevedibilità insita nell'attuale frangente storico. La domanda così come formulata, voleva suscitare due possibili filoni di risposta:

- una diretta indicazione dei servizi più utili/mancanti nel territorio
- una risposta volta a indicare servizi rispondenti principalmente ai propri bisogni individuali

La dimensione più evidentemente emergente è quella della famiglia; ciò indica che sia le principali criticità emerse (difficoltà economiche, psicologico-emotive, relazionali, ecc.) sia le possibili risorse a proprio vantaggio (supporto nella gestione dei carichi di cura, sostegno economico, ecc.) risiedono all'interno del nucleo familiare.

Le difficoltà indicate sono "vecchie" e radicate criticità non direttamente correlate all'emergenza pandemica ma, potenzialmente, aggravate da questa; la pressante richiesta di aiuto economico, per esempio, o di sostegno all'occupazione racconta di genitori trentini profondamente preoccupati da fattori di incertezza lavorativa e dalle conseguenze che questa potrebbe avere nella gestione dell'economia e del sostentamento familiare.

Tuttavia, non sono pochi gli elementi di "novità" anche in riferimento alle diverse esigenze familiari. Probabilmente, molte famiglie hanno "imparato" a ricercare sostegno (economico, di gestione del carico di lavoro domestico o di cura genitoriale per esempio) proprio in periodo pandemico e ora ricercano attività di orientamento proprio all'offerta di servizi pubblici e privati a propria disposizione sul territorio. Potremmo sintetizzare questa dimensione nella diffusa percezione che nonostante la presenza e l'offerta di servizi questi siano poco visibili e non ottimamente comunicati al pubblico.

Un ulteriore elemento di cambiamento per le famiglie trentine è legato alle nuove preoccupazioni rivolte verso il futuro dei propri figli/e. Molti riportano un forte timore per il ritorno post pandemico alla vita sociale dei/le figli/e o più in generale di impreparazione nel ricostruire con questi una sana relazione.

Dall'analisi delle risposte fornite emerge anche la percezione di una distribuzione non omogenea sul territorio dei servizi rivolti ai/le cittadini/e; la concentrazione degli stessi presso i principali centri urbani ne complica l'accesso agli abitanti delle zone più periferiche o lontane dai centri. Le difficoltà maggiori si riscontrano soprattutto nella fruizione di prestazioni periodiche/routine; questo diventa motivo di malessere ed è una delle principali criticità relative all'accesso ai servizi.

Conclusioni

La principale finalità dell'indagine è quella di far emergere i bisogni della popolazione su quali è necessario intervenire o fornire nuove risposte. Sin dalla prima indagine Ri-emergere condotta nel 2020 è stato possibile costruire alcune importanti azioni ma con limiti concreti legati alle misure di contenimento. Con questa seconda indagine attraverso l'approfondimento sul tema dei servizi, l'analisi delle differenze territoriali è possibile fornire alla Provincia ed ai singoli enti territoriali ulteriori elementi per la costruzione di risposte adeguate e immediate rispetto all'evoluzione costante dei bisogni della popolazione.

Discussione degli esiti e prospettive di interventi e azioni a favore del benessere di bambini/e e giovani

Natalina Mosna, Comitato Provinciale di Trento per l'UNICEF

La voce dei bambini, delle bambine, dei ragazzi e delle ragazze

Ascoltare la voce dei bambini, delle bambine, dei ragazzi e delle ragazze è un dovere sancito dalla Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza ed è un atto sempre proficuo per chi deve prendere delle decisioni che andranno ad incidere sulla vita della comunità perché aiuta a cogliere con maggiore consapevolezza istanze e bisogni dei più giovani.

Riemergere II ha avuto una minore partecipazione rispetto alla prima edizione del questionario, ma è comunque una ricchezza che ci permette di mettere a fuoco alcune sfumature della vita di bambine/i e ragazze/e che abitano il nostro territorio.

Le domande a risposta aperta poste a bambini/e e a ragazzi/e in *Riemergere 2* sono diverse da quelle della prima somministrazione ma, in fondo, non sono troppo diverse le risposte che ancora una volta ci parlano del loro bisogno di socialità.

Bambini e bambine dai 5 agli 8 anni

Due anni dopo la crisi della pandemia ci siamo ritrovati all'interno di una seconda grande emergenza, quella della guerra in Ucraina, che ha avuto un impatto non banale anche nelle nostre vite. Nelle nostre case sono entrate le immagini del conflitto e abbiamo conosciuto le storie personali di chi è fuggito dalla guerra ed è stato accolto dalla nostra comunità e nelle nostre scuole. Questo è lo sfondo da tenere presente quando si analizzano i dati delle risposte dei minori presenti nel questionario.

Dai 5 agli 8 anni alla domanda "cosa faresti per aiutare i bambini e le bambine a stare bene come te" emerge chiaramente l'esigenza di veder soddisfatti quei bisogni che sono centrali per i nostri bambini: bisogno di relazioni positive con coetanei e adulti di riferimento nei luoghi della vita quotidiana fatta di famiglia, scuola, sport, gioco; di pensieri felici; di esperienze gratificanti dal punto di vista affettivo; di più tempo con i propri genitori e maggiore attenzione nei loro confronti.

Sono i bisogni di sempre, che vanno ben oltre la dimensione materiale delle cose che troppo spesso pensiamo essere l'unica esigenza dei nostri bambini e delle nostre bambine. Sono bisogni a cui la comunità può dare una duplice risposta: da un lato migliorando i servizi e gli spazi dedicati ai minori, dall'altro prendendosi cura della formazione degli adulti di riferimento (dai genitori agli insegnanti, dai bibliotecari agli educatori...) con l'obiettivo di sostenerne pensiero e azione al fine di realizzare tutti i diritti per tutti i bambini e le bambine che abitano il territorio.

Ragazzi e ragazze dai 9 ai 19 anni

Poco meno di 400 ragazzi e ragazze fra i 9 e i 19 anni, un terzo di quanti hanno compilato il questionario, hanno risposto alla domanda "Considerando i tuoi bisogni ti chiediamo di indicare un servizio/attività che vorresti fosse presente". Divise su due fasce di età (9/14 e 15/19), rispetto al genere le risposte hanno mantenuto la percentuale di partecipazione al questionario dove le ragazze "doppiano" i ragazzi: 33% ca. contro un 66% ca.

I suggerimenti espressi rispetto ai servizi che potrebbero essere attivati variano molto in base alle situazioni di benessere o meno che i ragazzi e le ragazze vivono. Se il bisogno di spazi aggregativi per socializzare, sportivi e culturali (musica, teatro, cinema) è generalmente presente, chi alla domanda "Come stai?" ha barrato la casella "non molto bene" o "per niente bene" ha espresso chiaramente il bisogno di luoghi di ascolto dove poter esprimere il disagio, di sostegno psicologico più strutturato, e di spazi di aggregazione non discriminanti.

Allo stesso modo sono emerse chiaramente anche alcune analisi rispetto a problematiche non solo giovanili: difficile pensare che il problema dell'alcolismo giovanile possa attenuarsi se gli unici posti in cui i ragazzi possono ritrovarsi e stare insieme, soprattutto l'inverno, sono i bar dei paesi; difficile essere se stessi se i luoghi di ritrovo sono "giudicanti", difficile essere cittadini se mancano i luoghi di riflessione e confronto "imparziali", difficile muoversi sul territorio se i collegamenti fra periferia e centro (sia sull'asta dell'Adige che nelle valli) non sono sviluppati sufficientemente.

Tre sfide per la comunità

Dall'indagine in generale e dall'insieme delle risposte e delle non-risposte (anche le mancate risposte costituiscono un dato su cui riflettere) alle domande aperte del questionario, oltre alle azioni concrete da mettere in campo (dagli spazi aggregativi agli spazi di ascolto/sostegno psicologico, ecc.), emergono tre sfide.

La prima è quella di migliorare sensibilmente l'informazione rispetto a tutto ciò che il territorio offre e che viene messo in atto per accompagnare nella crescita i minori e nella difficile opera educativa gli adulti di riferimento.

La seconda è quella di migliorare/allargare ulteriormente la rete che opera sul territorio, condividendo – nel rispetto dei diversi ruoli – obiettivi e azioni da mettere in campo in quanto comunità educante che agisce per la realizzazione della Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza dove sono chiari i diritti di protezione e cura, di educazione e di realizzazione personale di bambini/e e ragazzi/e.

E infine la terza è quella di porsi l'obiettivo di raggiungere "gli irraggiungibili": i bambini, le bambine, i ragazzi e le ragazze che nei momenti di difficoltà non riescono a chiedere aiuto e non raggiungono i servizi presenti sul territorio.

Tre sfide da vincere per far sì che il contesto in cui nascono e crescono diventi "accogliente" e "amico" dei nostri ragazzi.

Il supporto sociale

Gianluigi Carta, psicologo, psicoterapeuta, vice presidente Ordine degli Psicologi di Trento

Dai dati della ricerca *Riemergere II* si rileva in modo diffuso che il supporto sociale si configura come una risorsa fondamentale per il benessere delle persone.

Questo rilievo si affianca ai risultati di altre ricerche internazionali che segnalano che avere buone relazioni sociali e ottenere supporto sociale sia un fattore efficace nel ridurre il rischio di mortalità, ancora più dell'adozione di abitudini salutari e del sottoporsi a pratiche mediche consolidate (es. come ridurre il fumo o smettere di fumare, ridurre l'assunzione di alcool, fare attività fisica, portare il peso corporeo verso standard ottimali, sottoporsi ad alcuni tipi di vaccinazioni, assumere farmaci anti-ipertensione, ecc.). Un dato evidentemente controintuitivo, ma che apre a delle riflessioni importanti.

La diffusa sensazione di isolamento che, secondo i dati della ricerca *Ri-Emergere*, è stata registrata durante il periodo pandemico ha un ovvio effetto opposto. Esistono ampie fette di popolazione che hanno sperimentato isolamento sociale e questo non può non avere avuto delle ricadute sul benessere psicofisico dei cittadini.

Un ulteriore dato critico evidenziato dalla ricerca riguarda l'eventuale difficoltà di accesso ai servizi di supporto, nonché la limitata conoscenza di alcuni servizi destinati al sostegno della popolazione. Questo sarebbe un elemento da cui trarre spunto, al fine di realizzare delle azioni che permettano di migliorare gli accessi e consentano di diffondere adeguare informazioni su Servizi e di promuovere la cultura del loro utilizzo.

Si rileva un effetto di genere sul malessere psicologico. Le donne, in generale, risultano stare peggio che gli uomini. Probabilmente, questo dato può essere spiegato in molti modi, tra cui: il ruolo di sostegno spesso ricoperto dalle donne, socialmente sancito, che le sovraccarica; la maggiore capacità femminile di prendere contatto con la propria sofferenza, nonché di comunicarla, ecc.

In ultimo, colpisce anche l'aumento dei disagi espressi dai bambini durante il periodo pandemico. Questo dato deve essere preso in considerazione, non solo per l'attenzione doverosa a questa fascia debole della popolazione, ma anche perché nei bambini gli interventi psicologici tendono a essere prospetticamente più efficaci se si tengono in considerazione le ricadute future per la loro salute. Molte ricerche sostengono l'utilità di dirottare le risorse in favore dei bambini e/o delle madri, giustificando questa scelta in termini di costi-efficacia e di appropriatezza degli interventi.

Valutare l'impatto socio-economico delle politiche: quali metodologie e quali indicatori?

A cura di Università di Trento e Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento

Conoscere l'impatto socio-economico delle politiche a favore delle famiglie è un requisito fondamentale per consentire ai decisori politici di monitorarne la qualità delle azioni e per indirizzare la loro strategia di pianificazione futura. I relatori chiamati a intervenire alla conferenza hanno affrontato da diversi punti di vista questo tema complesso ma di grande importanza strategica per le autorità pubbliche.

Mara Sartori, moderatrice dell'incontro e responsabile dell'Ufficio Relazioni Istituzionali dell'Università di Trento, ha introdotto il tema e lasciato la parola al **Magnifico Rettore Flavio Deflorian** per un saluto istituzionale. Il Rettore ha ricordato l'impegno dell'Università di Trento nel promuovere azioni e politiche a sostegno della famiglia e della conciliazione vita-lavoro del suo personale amministrativo e docente, nella consapevolezza che tali iniziative concorrano in modo rilevante sia alla promozione delle pari opportunità che al benessere di chi opera all'interno dell'Ateneo.

Ha inoltre evidenziato come la famiglia e i temi ad essa connessi siano un campo di indagine specifico per docenti, ricercatrici e ricercatori dell'Università. Le loro ricerche mettono a disposizione della comunità preziose informazioni, che possono contribuire a rendere più consapevoli e mirate le scelte dei decisori politici, nonché a valutarne gli effetti di medio e lungo periodo.

L'incontro è entrato subito nel vivo con l'intervento di **Giovanna Fambri**, Dirigente dell'Istituto di Statistica della Provincia autonoma di Trento, che ha parlato di **Indicatori sulla demografia, attrattività e famiglia**. Dopo una breve presentazione del contesto demografico europeo, la dott.ssa Fambri si è soffermata sull'analisi dei dati relativi all'Italia, un paese con un'età media alta, con bassi tassi di natalità e di fertilità per donna.

Le proiezioni demografiche al 2030 stimano che solo 11 province, sulle 107 complessive, vedranno una crescita della popolazione e solo per 7 province si prevede un incremento al di sopra dell'1%. Per il Trentino si stima un aumento della popolazione pari al 2,3%, mentre è l'Alto Adige la regione che registra il maggior aumento, con un valore pari al 3,5%. La dott.ssa Fambri ha quindi esaminato gli elementi peculiari dell'attrattività del Trentino, un territorio dove il benessere economico si conferma elevato. Il PIL pro-capite del Trentino, infatti, è superiore di circa il 24% rispetto alla media europea e del 32,5% rispetto alla media nazionale.

Di notevole interesse gli indicatori relativi alla composizione familiare in Trentino. Le coppie con figli sono sostanzialmente la tipologia prevalente (34,7%) ma in diminuzione nel tempo, mentre le famiglie monogenitoriali (circa il 9%) crescono in modo evidente (del 54%).

Le coppie senza figli non registrano grandi variazioni, ma aumentano sensibilmente le persone sole, che oggi rappresentano oltre il 30% delle famiglie trentine, in aumento del 10% nell'ultimo periodo. Il 60% di loro è sopra i 60 anni e in gran maggioranza donne. Se sono in calo le famiglie con un figlio solo, aumentano invece quelle con due o tre figli. Oltre il 43% di loro hanno figli maggiorenni. Un'ultima riflessione riguarda il saldo migratorio, che nonostante la lieve flessione legata alla pandemia, regge e permette l'aumento della popolazione del Trentino.

È poi intervenuta da remoto la prof.ssa **Mariangela Franch**, docente senior dell'Università di Trento, che ha illustrato i primi risultati dell'attività di ricerca condotta nell'ambito del protocollo d'intesa tra l'Agenzia per la famiglia e l'Università.

Dopo un breve accenno al processo previsto per ottenere il riconoscimento di "Comune amico della famiglia", la prof.ssa Franch - che ha curato lo studio insieme a Pietro Marzani - ha illustrato i principali risultati ottenuti attraverso l'analisi dei piani definiti e attuati da tali Comuni (97, 58% del totale). L'analisi presentata da Franch

fotografa la situazione alla fine dell'anno 2020 ed i Piani comunali presentati dai comuni nell'anno 2021 con le relative autovalutazioni.

Gli indicatori rilevano che esistono due modelli di piani: uno più orientato su misure economiche e *governance*, e uno che punta invece su ambiente e qualità della vita e comunità educante. In generale, i piani comunali di interventi in materia di politiche familiari hanno previsto azioni che coprono tutte le aree previste (*governance*, misure economiche, comunicazione, comunità educante, welfare territoriale e servizi alle famiglie) e l'impatto riguarda la tenuta della natalità (pur nella generale situazione di contenimento delle nascite) e soprattutto la più elevata capacità dei Comuni certificati Family di attrarre abitanti dagli altri comuni.

Va infine rilevato che la certificazione ha un impatto sul miglioramento della cultura amministrativa dei comuni, grazie all'acquisizione di un metodo di decisione pubblica.

Il contributo di **Alba Civilleri**, ricercatrice della Fondazione Franco Demarchi, ha preso in esame gli **Esiti dell'indagine "Smart working e conciliazione vita e lavoro"**, uno studio nato nei primissimi mesi della pandemia dalla collaborazione tra Agenzia per la coesione sociale della Provincia Autonoma di Trento, Fondazione Franco Demarchi e Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive (Laboratorio WE.BE.WO) dell'Università di Trento.

L'avvento delle restrizioni dovute all'emergenza sanitaria da Covid-19 ha obbligato numerose organizzazioni (97% delle grandi imprese, il 94% delle pubbliche amministrazioni italiane e il 58% delle PM secondo l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano) ad attrezzarsi per consentire ai propri dipendenti di lavorare dalle proprie abitazioni (smart working).

In proposito, ad oggi si stima che siano circa 7 milioni le persone occupate in smart working sul territorio nazionale. Per la maggior parte di queste, il passaggio verso il lavoro da remoto è avvenuto in modo improvviso e caotico. È noto che tale modalità di lavoro abbia un impatto sul benessere dei lavoratori e sulla loro vita lavorativa e vita privato-familiare.

Ma come valutare questo impatto? L'obiettivo principale dello studio è stato quello di analizzare i processi che legano le caratteristiche dello smart working, la conciliazione vita-lavoro, il benessere delle persone e la produttività delle organizzazioni. La ricerca è partita da alcune domande: si può distinguere il COVID-working dallo smart working? Si basano su diversi meccanismi? Ci sono stati dei cambiamenti nel tempo? Quali sono i processi che legano conciliazione, gestione dei confini e produttività? Come è influenzata la produttività? Esistono delle differenze tra uomini e donne?

Dopo aver illustrato il metodo adottato (studio longitudinale: T1 ottobre 2021; T2 marzo 2022; principalmente aziende certificate Family Audit) e le caratteristiche del campione (1100 partecipanti, di cui 84% donne ed età media di 46 anni circa con figli che vivono in casa), la dott.ssa Civilleri ha esposto i principali esiti dell'indagine, con particolare riferimento ai temi della famiglia.

Tra i nodi emersi, la difficoltà - soprattutto da parte delle donne - nella conciliazione del lavoro con i carichi domestici di cura, l'asimmetria nella distribuzione dei carichi tra componenti della famiglia con una conseguente conflittualità familiare, il cosiddetto "tecnostress", la percezione di produttività, l'identificazione con l'istituzione o l'azienda.

La parola è quindi passata a **Caterina Pesci** del Dipartimento Economia e Management dell'Università di Trento, che insieme a **Liria Veronesi** della Fondazione Franco Demarchi ha curato uno studio dal titolo **L'analisi di impatto economico e sociale del progetto "Coliving: collaborare, condividere, abitare" di Luserna**.

La dott.ssa Pesci ha presentato il progetto Coliving, nato nel 2019 con l'obiettivo di invertire le tendenze di spopolamento della Magnifica Comunità degli Altipiani Cimbri. Il progetto prevedeva la messa a disposizione di quattro alloggi da arredare di proprietà di Itea spa nel Comune di Luserna, con contratto di comodato a titolo gratuito (con spese a carico del locatario) per un periodo di quattro anni. In cambio, i partecipanti avrebbero dovuto impegnarsi nei confronti della comunità di Luserna contribuendo con attività di volontariato a favore del

benessere di tutti. Oltre a favorire il ripopolamento del territorio, il progetto perseguiva anche altri obiettivi: sostenere l'autonomia dei giovani; utilizzare la forma del coliving quale strumento strategico per la valorizzazione del patrimonio immobiliare pubblico; rinsaldare e dare vita a nuove politiche giovanili, abitative, sociali e lavorative, che insieme concorrono alla costruzione di patti fiduciari tra nuove generazioni e abitanti dei territori.

L'impatto del progetto è stato valutato attraverso la somministrazione di un questionario all'intera popolazione di Luserna (tasso di risposta 32,7%) e la conduzione di 19 interviste qualitative con gli stakeholder del progetto e della comunità di Luserna. Il progetto è stato giudicato molto utile (84,3%) e il tasso di gradimento si è rivelato alto 82,4%. In particolare, si rileva un miglioramento del contesto territoriale anche in termini demografici e sociali. Anche i dati qualitativi raccolti offrono una valida integrazione ed evidenziano un impatto positivo sul capitale sociale della comunità locale.

I dati, inoltre, supportano la necessità di prestare attenzione ad alcuni aspetti: stabilire fin dalla prima fase forme di *accountability* che coinvolgano la popolazione e i co-livers; verificare la dinamica nel lungo periodo, soprattutto qualora le amministrazioni locali cambino. L'avvicinarsi di amministrazioni locali diverse rende necessaria l'adozione di strumenti di misurazione che possano rendere "oggettive" le valutazioni di interesse della popolazione, dei co-livers e delle Pubbliche amministrazioni. Durante la presentazione è intervenuto anche **Andrea Girardi**, dottorando dell'Università di Modena che ha collaborato con Liria Veronesi allo studio dei dati della ricerca.

Ha chiuso i lavori della giornata l'intervento di **Luciano Malfer**, Dirigente generale dell'Agenzia per la coesione sociale della Provincia autonoma di Trento, che ha tracciato un'**Analisi dell'impatto prodotto dalla certificazione Family audit e l'analisi comparata con la certificazione di genere UNI/PdR 125:2022**.

Lo standard Family audit è uno strumento di management e di gestione delle risorse umane a disposizione delle organizzazioni pubbliche e private che su base volontaria intendono certificare il proprio impegno per l'adozione di misure volte a favorire il bilanciamento degli impegni vita e lavoro dei propri occupati. Il marchio dello standard Family audit è di proprietà della Provincia autonoma di Trento, la quale svolge funzioni di Ente di certificazione attraverso l'Agenzia per la coesione sociale.

Numerosi i riconoscimenti locali, nazionali e internazionali: nel 2012 la Presidenza del Consiglio dei Ministri riconosce il Family audit come strumento per la diffusione a livello nazionale della cultura della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa; nel 2014 la certificazione Family audit viene selezionata tra le 9 *good practices* di uguaglianza di genere dall'EIGE - European Institute for Gender Equality; nel 2015 la certificazione Family audit è stata presentata dal Governo italiano e dalla Provincia autonoma di Trento alla 59° Sessione della Commissione Onu sullo Stato delle Donne svoltasi presso il Palazzo di vetro a New York.

Malfer ha presentato i numerosi benefici dello strumento Family audit per i lavoratori e le aziende coinvolti, che si possono riassumere nella tabella che segue:

Benefici per i lavoratori	Benefici per l'azienda
<ul style="list-style-type: none"> - Incremento del benessere organizzativo - Diminuzione dello stress psico-fisico e prevenzione del burn out - Migliore conciliazione vita-lavoro - Riduzione della disuguaglianza di genere - Migliore fruizione di servizi di welfare aziendale - Minore disparità tra persone che hanno 	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento della produttività, meno assenteismo, diminuzione del turnover - Vantaggi competitivi (es. in gare e appalti sul territorio trentino, ...) - Crescita professionale del management - Maggiore attrattività di talenti - Sviluppo della responsabilità sociale d'impresa e del welfare territoriale

diversi carichi di cura	-	Visibilità dell'azienda
- Miglioramento delle relazioni	-	Innovazione organizzativa e tecnologica

Ha poi affrontato il tema del Piano aziendale, il documento di programmazione delle attività di conciliazione che l'organizzazione intende realizzare nel corso del processo Family audit. Il Piano aziendale viene strutturato sulla base di sei macro ambiti e undici campi di indagine. A fine 2021 erano stati attivati 269 Piani aziendali (senza risorse pubbliche) e 6592 attività.

Il relatore, infine, ha condotto una breve analisi comparata tra la certificazione Family audit e la UNI/PdR 125:2022 "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere", che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

Laura Pedron, Dirigente Generale del Dipartimento Sviluppo Economico, Ricerca e Innovazione della Provincia Autonoma di Trento, ha concluso i lavori con alcune riflessioni collegate ai temi affrontati dai vari relatori, fornendo un momento di sintesi finale. In particolare, si è soffermata sull'importanza di affidarsi ad una valutazione seria delle politiche pubbliche.

Ha poi sottolineato come il contesto lavorativo odierno sia profondamente cambiato rispetto al passato: oggi le persone – e non solo i giovani – sono alla ricerca di un lavoro capace di garantire sia la crescita professionale, sia il rispetto degli spazi e dei tempi di vita personale. Per questo motivo è importante, secondo Pedron, sostenere e incoraggiare progetti come il coliving, che permettono di favorire il ripopolamento del territorio valorizzando al contempo la bellezza e la sostenibilità del Trentino.

Il servizio civile tra cittadinanza attiva e abilitazione al lavoro

A cura di Giacomo Pisani (Euricse)

Il servizio civile è da alcuni anni al centro di una discussione assai accesa, che riguarda innanzitutto il significato dello strumento di fronte alle sfide che oggi i giovani si trovano ad affrontare. Il dibattito, che ha avuto luogo nell'ambito del Festival della Famiglia, ha in qualche modo rappresentato la complessità delle posizioni in gioco, favorendo un confronto e una proficua mediazione fra queste ultime.

L'incontro è stato introdotto dal direttore dell'Ufficio servizio civile dell'Agenzia per la coesione sociale Giampiero Girardi. Sono inoltre intervenuti Giacomo Pisani, ricercatore Euricse, Stefania Fabbri, del servizio civile regionale della Regione Emilia Romagna, e Sergio Silvotti, portavoce del Forum Terzo Settore della Lombardia. Presente anche Renza Pecoraro, direttore dell'Ufficio di supporto amministrativo e contabile e gestione interventi economici dell'Agenzia per la coesione sociale, che ha illustrato la misura adottata dalla Provincia autonoma di Trento della dote finanziaria, pensata per contribuire ad incoraggiare la costituzione di giovani nuclei familiari.

Alcune differenze di accento sono emerse innanzitutto nelle posizioni di Stefania Fabbri e di Giacomo Pisani. Stefania Fabbri ha messo in evidenza l'attualità e la preminenza del principio costituzionale di difesa della patria, a cui l'istituto del servizio civile fa riferimento. Il servizio civile costituisce un momento di crescita del giovane che deve potersi realizzare entro logiche totalmente esterne al mercato. Il servizio civile rappresenta, dunque, uno spazio di esercizio della cittadinanza attiva e della solidarietà, che per questo non deve essere intaccato da attività riconducibili alla sfera economica e lavorativa.

Pisani, pur essendo altrettanto convinto della funzione formativa del servizio civile, ritiene necessario, piuttosto, attualizzare l'orizzonte di senso entro il quale è stato introdotto il servizio civile, mettendolo a confronto con le esigenze reali vissute attualmente dai giovani. In particolare, il servizio civile deve essere inteso come strumento in grado di sostenere il giovane nella transizione verso l'età adulta. In questa veste, il servizio civile assomma funzioni sociali e funzioni "professionalizzanti". Queste ultime, in particolare, sono fondamentali per consentire al giovane di orientarsi nel mercato del lavoro, che costituisce un banco di prova decisivo al termine del percorso di studi.

D'altro canto, il servizio civile non può essere assimilato ad una politica attiva del lavoro, alla stregua di uno stage. Valorizzare la vocazione formativa del servizio civile significa pensare a quest'ultimo come uno strumento centrato sull'abilitazione del giovane al lavoro, più che sul suo impiego entro specifiche mansioni. Ci riferiamo qui al lavoro come elemento cardine della cittadinanza e come fattore di coesione sociale, piuttosto che nel suo inquadramento entro posti o mansioni predeterminate dall'organizzazione che ospita i giovani.

Tale funzione formativa costringe a mediare fra la vocazione sociale del servizio civile e quella più legata all'orientamento nel mercato del lavoro. In questo quadro, la vocazione sociale del servizio civile sarebbe valorizzata ma al contempo tradotta nel presente, all'interno di un contesto non pienamente assimilabile all'orizzonte valoriale in cui il servizio civile era nato.

Esso può essere impiegato per dare ai giovani degli strumenti che gli permettano di fare i conti col nostro tempo, ovvero con le sfide connesse con le nuove forme di relazionalità digitale, di accoglienza ed inclusione, di partecipazione alla vita sociale, di cittadinanza attiva ecc. Rafforzare la dimensione di abilitazione al lavoro, invece, costringe a mantenere il focus sui bisogni e sulle specificità del giovane, in modo da evitare l'appiattimento dei progetti sulle esigenze dell'organizzazione ospitante. I progetti devono essere tarati sul giovane, offrendogli degli strumenti utili per orientarsi nel mondo del lavoro e per rapportarsi consapevolmente alle sfide della società.

Sintetizzando queste due funzioni, è possibile permettere al servizio civile di evolversi, intercettando problemi, questioni e aspettative che segnano l'attuale condizione dei giovani.

La scommessa dello Scup: il servizio civile come strumento di formazione

Il testo normativo con cui è stato istituito il Servizio civile universale (decreto legislativo 6 marzo 2017 n.40) offre degli elementi assai scarni a sostegno della possibilità per il servizio civile di svolgere una funzione “abilitante” per il giovane che accede all’età adulta e al lavoro. In particolare, il decreto dà alle università la possibilità di riconoscere crediti formativi a chi svolge il servizio civile, e parla assai genericamente della possibilità di attivare delle misure utili a favorire l’occupazione dei giovani.

Nello specifico, nel testo si afferma che “lo Stato, le regioni e le province autonome, nei limiti delle rispettive competenze, possono stipulare convenzioni con associazioni di imprese private, con associazioni di rappresentanza delle cooperative e con altri enti senza finalità di lucro, al fine di favorire il collocamento nel mercato del lavoro dei giovani che hanno svolto il servizio civile universale”.

L’aleatorietà della formulazione lascia spazi di discrezionalità molto ampi, che rischiano di tradursi in interpretazioni anche assai divergenti dello strumento di servizio civile. Per questo, oggi si assiste ad una polarizzazione fra coloro che lo interpretano in senso marcatamente occupazionale, alla stregua di uno strumento di attivazione lavorativa, e coloro che restano legati all’orizzonte valoriale “originario” del servizio civile, col rischio di non valorizzarne minimamente il potenziale formativo.

Il Servizio civile provinciale (SCUP), nella Provincia di Trento, ha negli ultimi anni tentato di rafforzare la vocazione formativa del servizio civile, staccandosi dal Servizio civile universale. Come si legge all’interno del sito dello Scup, i valori di quest’ultimo sono:

- “la valorizzazione delle finalità generali di natura formativa ed educativa del servizio civile universale provinciale; il mettersi al servizio dei giovani, per favorire la realizzazione di un reale percorso di crescita e di transizione all’età adulta; il consentire ai giovani una positiva espressione della cittadinanza attiva e il potenziamento di competenze personali e professionali;
- la promozione del servizio civile presso l’opinione pubblica ed i giovani; la trasparenza, per far sì che la proposta avvenga in modo non equivoco, dichiarando cosa al giovane si propone di fare e cosa il giovane potrà apprendere durante il periodo di servizio civile, in modo da metterlo nelle migliori condizioni per valutare l’opportunità della scelta;
- il riconoscimento dei diritti dei giovani”. L’adozione del metodo di lavoro dell’«imparare facendo»; mettendo cioè persone più esperte a disposizione dei percorsi dei giovani, in grado di trasmettere il loro “saper fare”, lavorandoci insieme, facendoli crescere in esperienza e capacità, valorizzando al massimo le risorse personali di ognuno; la collaborazione leale con l’Ufficio Servizio Civile, anche attraverso la partecipazione ai momenti formativi e di confronto proposti alle organizzazioni di servizio civile; il far parte attiva di una rete di soggetti che a livello territoriale accettino e condividano le stesse regole per attuare obiettivi comuni; la disponibilità al confronto e alla verifica delle esperienze e dei risultati, nello spirito di chi intende condividere il proprio impegno con i più giovani”.

Tra i diritti dei giovani rientrano: essere impegnati per le finalità del progetto e non a beneficio dell’ente né in sostituzione di lavoratori; essere pienamente coinvolti nelle diverse fasi di attività e di lavoro del progetto; verificare e valutare gli interventi e le azioni; essere impiegati in attività condivise dalle altre persone dell’organizzazione che partecipano al progetto; lavorare in affiancamento a persone più esperte in grado di guidarli e di insegnare loro “facendo insieme”; potersi confrontare con l’organizzazione secondo procedure certe e chiare fin dall’inizio a partire dalle loro modalità di presenza nell’organizzazione; disporre di momenti di formazione, verifica e discussione del progetto proposti in modo chiaro ed attuati con coerenza”.

La ricerca, di taglio qualitativo, che Pisani sta svolgendo in questi mesi sullo Scup, sta approfondendo precisamente queste sfide, che costringono chi gestisce lo Scup ad una continua attività di progettazione e di monitoraggio. Essa si traduce in un complesso modello di governance. Il rischio, come evidenziato da Girardi,

è che continuare a narrare il servizio civile all'interno di un orizzonte valoriale astratto lasci scoperti i fronti di sfida più cogenti che investono l'attuazione concreta del servizio civile.

Per questo, l'analisi deve necessariamente spostarsi sulle esigenze e sulle difficoltà vissute oggi dai giovani, in modo da potersi concentrare sull'articolazione concreta dei percorsi da offrire, in una prospettiva tesa a valorizzare le competenze utili ad orientarsi nel lavoro e più in generale nel mondo adulto.

Valorizzare le competenze e la formazione come sfida per il futuro del servizio civile

Il tema della valorizzazione delle competenze è stato al centro dell'intervento di Sergio Silvotti, che ha rilevato, in particolare, come il servizio civile abbia un enorme potenziale nello sviluppo delle competenze trasversali. Queste, sempre più centrali all'interno degli attuali contesti produttivi, sintetizzano una dimensione sociale e relazionale e una più specificamente professionale, ponendosi come chiave di volta per la formulazione di progetti volti a favorire la crescita dei giovani. Il servizio civile sintetizza, inoltre, dimensione individuale e prospettiva comunitaria, ponendosi come esperienza generativa, che crea valore aggiunto sia dal punto di vista dei giovani cittadini che delle comunità.

Come è emerso dall'intervento di Pisani, la valorizzazione delle competenze trasversali all'interno di un percorso di formazione che voglia situarsi all'interno dei luoghi di lavoro e di relazione sociale richiede l'affinamento di strumenti complessi e articolati. Per questo, come ci mostra l'esperienza dello Scup in provincia di Trento, è necessario lavorare sui concreti modelli organizzativi e di governance presenti sui territori, pena l'exasperazione delle contraddizioni. Il rischio maggiore, infatti, è che il servizio civile continui ad essere idealmente narrato come un istituto di formazione e di cittadinanza attiva, mentre di fatto nei territori i giovani vengono impiegati per coprire le deficienze delle pubbliche amministrazioni o le organizzazioni se ne avvalgono per sfruttare manodopera gratuita.

Per questo, la discussione si sposta sulla concreta strutturazione dei percorsi di servizio civile, che devono essere gestiti con estrema attenzione perché tutti gli attori coinvolti tengano fermo il riferimento alla formazione dei giovani e alla loro abilitazione alla cittadinanza come finalità precipua. In questo quadro, il servizio civile deve essere concepito come un complesso ecosistema, in cui devono essere incentivate le dinamiche collaborative fra gli attori pubblici e privati coinvolti nel sistema, affinché le energie vengano canalizzate entro la realizzazione di obiettivi comuni ed efficaci. In questo caso, l'obiettivo non può che essere la formazione del giovane, da stimolare e accompagnare nel suo accesso – oggi sempre più insidioso, eppure avvincente – alla società del domani.

Rendere effettiva la funzione formativa del servizio civile significa, insomma, monitorare costantemente i percorsi svolti dai giovani nelle organizzazioni, esplicitare le competenze da valorizzare e da portare ad emersione, impegnarsi nella strutturazione di progetti che sappiano stimolare le inclinazioni e le specificità dei giovani, facendo prevalere processi collaborativi fra le organizzazioni coinvolte, in modo da moltiplicare le energie e le risorse impiegate.

Non c'è spazio, insomma, per le dichiarazioni di principio, né per la mancanza di trasparenza: la piena realizzazione delle finalità del servizio civile esige un lavoro incessante e di continua sperimentazione. Solo focalizzando l'attenzione su queste sfide è possibile imboccare una direzione che conduca al riconoscimento dei giovani come protagonisti di una società in cui possano essere cittadini e decisori consapevoli, e non sudditi.

Il progetto “Ecosistema trentino per la long term care integrativa”

A cura di Sanifonds Trentino

Inquadramento strategico

Il progetto è stato ideato e promosso dalla Provincia Autonoma di Trento e dal fondo sanitario integrativo provinciale Sanifonds Trentino.

L’obiettivo è quello di costruire un modello innovativo di “secondo pilastro” LTC, che affianchi il pilastro pubblico nel soddisfare la crescente domanda di servizi per i non autosufficienti; e di farlo realizzando una partnership sia con le mutue locali (quali Itas Mutua, Cooperazione Salute e Mutua Artieri) sia – potenzialmente – con player assicurativi nazionali.

Le 5 idee guida del progetto sono:

1. **Un cambio di paradigma culturale:** la non autosufficienza è un problema che interessa prevalentemente ma non solo i cittadini over 75.
2. **Il rapporto con il Sistema Sanitario Pubblico:** il “secondo pilastro” che abbiamo in mente dovrà essere integrativo e mai sostitutivo del pilastro pubblico.
3. **Il disegno finanziario:** i fondi sanitari integrativi devono operare – come già avviene per altre prestazioni sanitarie e per la pensione complementare – come “collettore” di risorse economiche mobilitate dalla contrattazione sindacale.
4. **Il ruolo delle nuove tecnologie:** l’evoluzione tecnologica può agire – si pensi alla telemedicina – come potente acceleratore per rendere l’offerta territoriale di servizi socio-sanitari rispondente ai bisogni dei cittadini non autosufficienti.
5. **I possibili partner del progetto:** il progetto mira a mobilitare non solo un “primo cerchio” di protagonisti “naturali” (fondi sanitari locali) ma anche un “secondo cerchio” (quali le Compagnie Assicurative) che coprano bisogni o fasce di cittadini non coperti dal primo.

Le principali evidenze emerse nel seminario

Il **Direttore Generale di Sanifonds Trentino Alessio Scopa** ha presentato l’architettura del “prodotto LTC”, le cui caratteristiche principali sono: un valore della rendita annua pari a € 12.000 vita natural durante per i lavoratori aderenti ai piani sanitari già attivi in Sanifonds; un pricing compreso tra i 150 e i 200 € per la prosecuzione volontaria dei lavoratori pensionandi; un pricing di 45 € per l’acquisto della copertura stand alone, ossia per comparti non aderenti ai piani completi.

La prof.ssa **Maristella Zantedeschi dell’Università Ca’ Foscari**, ha dapprima presentato i risultati delle analisi demografiche ed epidemiologiche condotte sulla popolazione Trentina. Inoltre ha enfatizzato i benefici di un **approccio collettivo**, tipico dei modelli mutualistici quali quello di Sanifonds: l’abbattimento dei costi pro capite; il contenimento o l’eliminazione di forme di selezione del rischio da parte dei gestori; la possibilità di fornire servizi e coperture significativi a chi ne ha più bisogno. Ha infine descritto la centralità della figura del case manager in modelli evoluti di assistenza ai non autosufficienti.

La **Dott.ssa Damiana Mastantuono del MEFOP** ha dapprima presentato i risultati della survey condotta sui fondi sanitari italiani e da cui è emerso come ormai oltre il 90% include nei propri piani sanitari forme di copertura LTC. Ha poi individuato alcune linee guida strategiche cui i fondi sanitari italiani dovrebbero tendere:

- ✓ Pianificare strategicamente la copertura socio sanitaria sulla base del bisogno dell'iscritto nel suo percorso.
- ✓ Alzare lo sguardo dalla ristrettezza della copertura per il rischio LTC da perdita assoluta e permanente delle ADL.
- ✓ Nuovi investimenti e apertura a modelli che tutelano i pensionati e che prevedono l'obbligatorietà di copertura o almeno la creazione di una copertura unica LTC a livello settoriale/territoriale.
- ✓ Nuovo interesse verso i servizi e la consulenza: presa in carico; monitoraggio e piani di aderenza.
- ✓ Evoluzioni organizzative legate a nuovi modelli gestionali (cfr. internalizzazioni; nuove forme di partnership pubblico-privato) e nuovi approcci (il modello data driven).

Il dott. **Riccardo Zuccarino, responsabile del Centro Clinico Nemo di Trento**, ha portato l'esperienza e la prospettiva di un erogatore attivo nel campo dell'assistenza a persone non autosufficienti. Si tratta di un'esperienza particolarmente interessante perchè il Centro Clinico Nemo è un network di centri clinici che si prende cura di adulti e bambini con malattie neuromuscolari come la SLA, la SMA e le distrofie muscolari. Si tratta di strutture realizzate in collaborazione con i migliori ospedali del territorio e le associazioni nazionali dei pazienti, che prendono in carico la persona a 360 gradi, grazie a un piano clinico-assistenziale multidisciplinare, che pone il paziente al centro dell'attenzione, mettendo a sua disposizione i migliori specialisti.

La prof.ssa **Ivana Pais dell'Università Cattolica di Milano** ha dapprima presentato la piattaforma Weplat che include 120 piattaforme di servizio nell'ambito del welfare e successivamente descritto l'evoluzione di queste piattaforme:

	Opportunità	Limiti
Regolazione	Visibilità, trasparenza	Al momento la logica di piattaforma sta rafforzando il mercato informale
Territorio	Opportunità per operatori aree interne (caso medici)	Utenti: servizi utilizzati prevalentemente nelle aree urbane (ruolo dell'alfabetizzazione digitale)
Utenza	Allargamento: superamento stigma (caso psicologi); visibilità dell'area grigia Ibridazione	Mancata analisi dei dati Ruolo centrale del care giver

	Opportunità	Limiti
Processi	Efficientamento grazie a digitizzazione e digitalizzazione	Forme ibride, con duplicazione processi
Figure professionali	Nuove figure professionali (es. community manager)	Adattamento su base volontaristica, con conseguente ambiguità di ruolo
Reti	Logica infrastrutturale, potenziale integrazione tra servizi	Aumento complessità istituzionale
PA	Rafforzamento ruolo abilitazione	Adesione solo formale

Il dibattito finale

Il dott. **Giancarlo Ruscitti**, Dirigente Generale del Dipartimento salute e politiche sociali della Provincia Autonoma di Trento, ha inquadrato il progetto nella pianificazione strategica della PAT in ambito salute e welfare e collegato tale pianificazione al più ampio scenario nazionale (si pensi al PNRR e agli investimenti previsti in ambiti quali la telemedicina).

Il dott. **Alessandro Molinari**, Amministratore Delegato e Direttore di Itas mutua e **Michele Odorizzi**, Presidente di Cooperazione Salute, hanno confermato la forte crescita delle coperture LTC nell’ambito del segmento assicurativo salute e descritto gli investimenti e i progetti che le loro strutture stanno realizzando, supportandole con importanti evidenze attuariali.

Infine, il Segretario della Cgil del Trentino Andrea Grosselli ha posto l’accento in primo luogo sull’esigenza di integrare il modello della rendita monetaria con quello del corrispettivo in servizi socio sanitari; in secondo luogo ha confermato l’interesse delle organizzazioni sindacali per il prodotto LTC in forma collettiva, da inserire in piattaforme contrattuali territoriali di secondo livello.

Matching Day tra aziende certificate Family Audit

A cura di Tsm-Trentino School of Management e dell’Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento

Nell’ambito della undicesima edizione del Festival della famiglia 2022 intitolata “Coesione sociale, welfare territoriale e qualità della vita” promosso dall’Agenzia per la coesione sociale della Provincia autonoma di Trento, Tsm –Trentino School of Management ha organizzato la VI edizione del “Matching Day tra aziende certificate Family Audit”. Tale evento annuale rivolto ai referenti delle organizzazioni Family Audit si è svolto giovedì 1 dicembre 2022 dalle 9.45 alle 16.00.

Il leit motiv dell’evento, è stato come ogni anno il confronto, la discussione e lo scambio di idee e buone prassi tra le organizzazioni certificate Family Audit. Il Matching Day 2022 ha focalizzato la riflessione sulle modalità attraverso le quali la certificazione Family Audit può migliorare i processi di “coesione interna” ed impattare positivamente sulla coesione sociale territoriale. Al fine di coinvolgere il più ampio numero di partecipanti, si è sperimentato un duplice setting formativo (aula fisica e aula virtuale): nei due ambienti le attività di confronto e riflessione si sono svolte in parallelo e sono state articolate in gruppi coordinati da consulenti e valutatori Family Audit

Per quanto riguarda la discussione e il confronto tra le organizzazioni partecipanti, il tema centrale è stato “Quali aspetti della certificazione Family Audit hanno un impatto positivo sulla coesione interna all’organizzazione e sulla coesione territoriale?” è stato declinato in sette sotto-temi ciascuno dei quali è stato oggetto di riflessione e confronto all’interno dei sette gruppi di lavoro tematici coordinati da consulenti e valutatori Family Audit e da facilitatrici e facilitatori di Pares. Ogni gruppo era composto in media da 14 persone rappresentanti di realtà organizzative private e pubbliche. Quattro gruppi si sono confrontati in presenza a Trento e tre a distanza sulla piattaforma Zoom.-

I sotto-temi discussi durante la mattinata dell’evento sono stati i seguenti:

1. Gestione strategica del welfare aziendale
2. Management e stili di leadership
3. Raccordo strategico tra i gruppi di lavoro e coinvolgimento del personale
4. Innovazione e organizzazione del lavoro
5. Analisi e monitoraggio dei bisogni dei lavoratori nel ciclo di vita
6. Sistema di comunicazione interna ed esterna
7. Reti territoriali e coesione sociale.

Per la redazione finale di un report di sintesi sugli esiti dei lavori è stato utilizzato un canvas-manifesto, in cui sono stati riportati i contributi della discussione all’interno di ciascun gruppo.-

Nel pomeriggio, ogni portavoce di gruppo ha condiviso in un incontro plenario la sintesi degli esiti del lavoro di gruppo.

All'evento hanno partecipato complessivamente un centinaio di organizzazioni certificate Family Audit, di cui circa 40 in presenza e 60 collegati a distanza per un coinvolgimento complessivo di xx persone. Si tratta di organizzazioni provenienti sia dal Trentino che da altre regioni italiane (Veneto, Lombardia, Toscana, Puglia, Sardegna, Lazio) di dimensioni organizzative molto diverse e rappresentative sia del settore pubblico sia del settore privato.

Il programma dei lavori è stato il seguente:

10.30 SALUTI ISTITUZIONALI

Delio Picciani, Amministratore delegato Tsm-Trentino School of Management

Luciano Malfer Dirigente generale Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento

Francesca Petrossi, Dipartimento per le politiche della famiglia, Presidenza del Consiglio dei Ministri

Angela Di Domenico, Dirigente Servizio Minori, Famiglie, Pari opportunità e Tenuta registri della Sezione Inclusione Sociale Attiva, Regione Puglia

10.30 -13.00 STRUTTURAZIONE E MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEI GRUPPI DI LAVORO

Società PARES, Coordinamento dell'evento in presenza e in piattaforma digitale

Svolgimento dei lavori di gruppo in aula e a distanza con i consulenti e valutatori Family Audit nel ruolo di facilitatori del confronto tra le organizzazioni

14.30- 15.30 RESTITUZIONE DEI GRUPPI DI LAVORO

Presentazione e analisi dell'esito dei lavori nei gruppi e condivisione finale dei risultati e conclusioni in plenaria con i coordinatori e i conduttori facilitatori (consulenti e valutatori Family Audit)

15.30-16.00 CONCLUSIONI

Francesca Petrossi, Dipartimento per le politiche della famiglia, Presidenza del Consiglio dei Ministri

Lucia Claus, Direttore Ufficio Family Audit, Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento

Hanno contribuito alla gestione dei gruppi di lavoro e alle sintesi in plenaria le consulenti Mascia Baldessari, Erika Brentegani, Eleonora Cesarani, Emanuela De Palma, Silvia Ranzato, Elisa Rivaben e Valentina Cherubini. la valutatrice Stefania Bonazzi.

Hanno progettato la giornata Silvia Guazzini di Tsm con Marco Cau, Elisa Frangi, Viola Petrella, di Pares in collaborazione con l'Ufficio Family Audit dell'Agenzia per la coesione sociale della Provincia autonoma di Trento, in particolare con Lucia Claus Direttrice dell'Ufficio e Monica Scarpa.

La facilitazione dei gruppi di lavoro è stata ideata e supportata da Marco Cau, Elisa Frangi, Viola Petrella, Michele Silva e Irene Sorrentino.

Si riporta di seguito il documento di sintesi elaborato in collaborazione con la Società Pares sulla base degli esiti dei lavori di gruppo dal quale emerge un tema trasversale: il lavoro con il territorio, sul territorio e per il territorio declinato nelle varie sfaccettature.

Report finale di sintesi

Il presente documento sintetizza gli esiti del confronto collettivo svolto tra le organizzazioni certificate Family Audit che hanno preso parte al 6° Matching Day. Il testo riporta i contributi esposti in plenaria dalle referenti, debitamente organizzati, sintetizzati e integrati con i contributi scritti prodotti dai partecipanti nei gruppi di lavoro. Il presente documento è stato redatto da Marco Cau, Elisa Frangi, Viola Petrella.

1. Gestione strategica del welfare aziendale

Costruire una prospettiva comune sul welfare aziendale

Il welfare aziendale si pratica in territori diversi, con esperienze diverse, e in realtà aziendali con differenti obiettivi, caratteristiche e dimensioni. Le linee guida della certificazione Family Audit del 2016 definiscono il welfare aziendale come l'erogazione di beni e servizi che le organizzazioni pubbliche e private offrono ai propri dipendenti per favorire la conciliazione vita-lavoro. Il welfare aziendale integra la retribuzione ordinaria per incrementare il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie: si tratta, per esempio, di buoni pasto, buoni benzina, abbonamenti al trasporto pubblico, assicurazioni di rischio, agevolazioni in ambito sanitario, misure di sostegno ai genitori, e così via. I beni e i servizi che costituiscono un piano di welfare aziendale prendono diverse forme, ma perseguono tutti il medesimo obiettivo: ascoltare e rispondere alle esigenze e ai desideri dei dipendenti intrecciando relazioni proficue con il territorio.

Tenersi aggiornati sulle misure a favore delle aziende

La natura giuridica, la tipologia e la dimensione di un'organizzazione determinano il budget e le risorse a disposizione per il welfare aziendale e dunque il tipo di servizi che esso è in grado di offrire. Un aggiornamento costante sulle agevolazioni per le aziende, per esempio dal punto di vista fiscale, è fondamentale; per questo, occorre potersi affidare a consulenti del lavoro (o ai welfare manager) aggiornati per usufruire di tutti i vantaggi messi a disposizione delle aziende e dei loro dipendenti.

Costruire un piano strategico di welfare aziendale

Non esiste un'unica modalità per dare vita a un sistema di welfare. Anche se manca un piano strategico di welfare aziendale, l'azienda potrebbe già avere messo in pratica delle iniziative volte al benessere del personale e alla conciliazione vita-lavoro; tali azioni andrebbero inserite nell'apposita macro ambito del piano aziendale Family Audit. A volte si rileva che il piano non introduce nuove misure, ma integra e coordina quelle esistenti, dà loro valore e struttura una buona prassi in un documento chiaro da condividere con dirigenti, manager e dipendenti.

Questi possono essere coinvolti fin dalle prime fasi di redazione del piano attraverso questionari, interviste e chiacchierate informali che facciano emergere i reali bisogni da colmare. C'è chi si è addirittura dotato di una piattaforma digitale per la raccolta di idee e suggerimenti su possibili miglioramenti da apportare in tema di welfare aziendale, premiando le idee migliori e realizzandole concretamente.

Strutturare benefit economici e sociali

Il welfare aziendale trasforma un beneficio fiscale in un vantaggio competitivo per l'azienda, supportando il reddito dei dipendenti con premi e bonus in servizi che soddisfano le necessità di persone e famiglie.

Le iniziative sono numerose e diverse, ne elenchiamo alcune: voucher welfare per sport, benessere, viaggi, cultura, tempo libero; premi di produttività dati in buoni spesa, buoni carburante; creazione di gruppi d'acquisto aziendali; pranzo gratuito per tutto il personale con scelta di prodotti di qualità biologici a km zero; dotazioni per lo smart working e postazioni di lavoro; messa a disposizione di un'auto aziendale, rimborso dei chilometri percorsi, creazione di un'auto flotta aziendale o di un corporate car sharing; sconti e agevolazioni per l'accesso ai nidi d'infanzia, per la partecipazione a campi estivi, o creazione di un asilo nido aziendale; messa a disposizione degli spazi aziendali per attività di conciliazione o di altro genere (feste, momenti d'incontro); contributo per l'acquisto di testi scolastici; creazione di una banca delle ore.

Scegliere la piattaforma giusta

Con il progressivo diffondersi delle politiche di welfare aziendale, diverse società hanno realizzato piattaforme o portali specifici per la gestione delle convenzioni e l'erogazione dei servizi di welfare aziendale. Con il moltiplicarsi dell'offerta, le aziende possono trovarsi disorientate nella selezione della piattaforma più adatta alle loro specifiche esigenze. Inoltre, le piattaforme possono risultare rigide, difficilmente personalizzabili, e i servizi che offrono non modellabili sulle esigenze dei singoli dipendenti, che in qualche caso rischiano di non "spendere" i voucher messi a disposizione. Sarebbe opportuno di identificare delle linee guida che orientino le aziende alla selezione della piattaforma più indicata.

Comunicare il piano di welfare aziendale

Il successo del piano aziendale Family Audit, che comprende anche una sezione dedicata al welfare aziendale, dipende anche da una comunicazione efficace che informi i dipendenti e le dipendenti sulle iniziative adottate, spieghi chiaramente come accedervi, e li coinvolga in attività di miglioramento continuo. Le incomprensioni tra azienda e dipendenti nell'attuazione di un piano di welfare possono comprometterne i risultati attesi quali il risparmio fiscale o la capacità di attrarre e ritenere talenti. È fondamentale quindi, innanzitutto, ascoltare i bisogni del personale e metterli in relazione con quelli dell'organizzazione e con le esigenze di mercato; inoltre, la risposta ai bisogni deve essere comunicata in modo costante, accattivante, e integrato con l'azienda – anche ricorrendo a strumenti di comunicazione non convenzionali.

Innovare attraverso il welfare aziendale

Sempre più il welfare aziendale si afferma non solo come settore complementare del welfare pubblico, ma come fattore di innovazione del welfare tradizionale, capace di prefigurare nuovi servizi. Certo permangono fattori limitanti come la frammentazione, la necessità di competenze specialistiche, e la portata limitata alle sole aziende. Parallelamente, tuttavia, un'espansione del welfare aziendale è capace di contribuire al rinnovamento dell'intero sistema a livello comunitario – specialmente se le aziende, le istituzioni pubbliche, la sanità, l'istruzione e il terzo settore saranno capaci di costruire partnership proficue. A questo scopo, è utile per le aziende dotarsi di uno

strumento adeguato per valutare l'impatto delle proprie azioni di welfare in termini di benessere creato e valore generato sul territorio.

Stringere alleanze con il territorio

Un sistema di welfare integrato, attento al territorio e ai suoi bisogni, è possibile solo attraverso il dialogo e la collaborazione tra i suoi vari attori – cioè tra aziende, enti pubblici, e il terzo settore. La responsabilità sociale ha bisogno di essere condivisa; buone prassi sviluppate attraverso progetti comuni potranno avere un impatto positivo sul territorio, sviluppando al contempo benefici per l'azienda e per i suoi dipendenti.

Tra le misure adottate, troviamo: sportelli di ascolto psicologico offerti prima ai dipendenti, e poi aperti al territorio; collaborazioni con le scuole, in particolare per presentare il Family Audit come un esempio di approccio attento al lavoratore, che produce benessere, e per attivare percorsi di alternanza scuola-lavoro; comunicazione costante tra le aziende – che si fanno portatrici delle necessità dei dipendenti – e chi gestisce servizi sul territorio, così da modellare questi ultimi su bisogni reali, incidendo positivamente sul numero di iscrizioni; durante la pandemia, l'organizzazione di webinar su temi educativi quali la conciliazione tra vita familiare e lavoro a distanza o la parità e la violenza di genere; la partecipazione a progetti d'inserimento lavorativo di persone migranti; donazioni e contributi a organizzazioni che forniscono assistenza socio-sanitaria per l'acquisto di attrezzature.

2. Management e stili di leadership

Non sottovalutare la questione della leadership

Management e stili di leadership è un macro ambito fondante dei piani aziendali e del processo Family Audit nel suo complesso. Non si tratta di un tema da sottovalutare, esso consente infatti alle organizzazioni di costruire e mantenere un'autentica coesione interna e al piano aziendale Family Audit di esprimersi con efficacia. Non è un tema da dare per scontato: se è vero che la certificazione Family Audit deriva da una intenzionale scelta aziendale, è altrettanto vero che non sempre la direzione aziendale è consapevole dell'impatto che gli stili di leadership possono avere sulla cultura organizzativa e sull'esito del percorso intrapreso.

Conoscere il proprio stile di leadership

Tuttavia, nei piani aziendali, il tema del management e degli stili di leadership è ancora poco sviluppato: manca una reale presa di coscienza del fatto che esistono diversi stili di leadership, che è importante interrogarsi su quale stile si sta adottando e sulle ricadute che questo ha sul complesso dell'organizzazione. Conoscere il proprio stile di leadership e definire il modello a cui si vuole fare riferimento è la base per definire che tipo di organizzazione si intende favorire, quali sono i suoi principi ispiratori, qual è il "noi collettivo" che si vuole costruire.

Programmare la formazione sulla leadership

In quest'ottica quindi va curata la formazione dedicata alla leadership e ai suoi diversi stili, confrontandosi con esperti e con testimonial. La programmazione di percorsi formativi strutturati, che abbiano un vero impatto, è un aspetto che nei piani aziendali va sviluppato e curato con maggiore concretezza. Inoltre è bene programmare momenti formativi specifici per tutto il management, finalizzati a introdurre nell'organizzazione linguaggi e conoscenze nuove, in modo allineato e coerente con il modello scelto. È fondamentale partecipare con la volontà di mettersi in discussione. Occorre imparare a valorizzare le "soft skill" (c'è chi dice "life skill"): sappiamo quanto sia importante, nelle organizzazioni, saper essere oltre che saper fare. Sarebbe importante favorire la formazione nei gruppi, utilizzando la modalità di mentoring, dell'autoformazione basata sul confronto, o dando vita a una

comunità di pratica che valorizzi le competenze, le conoscenze e anche le prassi già presenti in azienda: in alcuni casi non c'è che da far emergere, riconoscere e dare spazio al potenziale insito nelle organizzazioni.

Curare la coesione interna

Un aspetto strettamente connesso allo stile di leadership adottato e che dovrebbe essere considerato da un percorso Family Audit è quello relativo alla coesione interna del gruppo di lavoro. Dal momento che il piano aziendale si sviluppa attraverso un processo dal basso, è fondamentale creare le condizioni affinché ogni persona possa portare il proprio contributo, offrendo in questo modo un valore aggiunto.

La capacità di un'organizzazione di aprirsi al contributo di tutte e tutti è strettamente connessa al clima interno: senza un buon livello di affiatamento è difficile superare logiche individualistiche. Per questo, sono importanti incontri frequenti per l'ascolto dei bisogni e la gestione delle dinamiche. Inoltre, per promuovere la partecipazione, è importante investire sulla comunicazione e sul coinvolgimento "caldo".

Motivare le persone per rafforzare lo spirito di gruppo

Per stimolare la creazione di un ambiente aperto e costruttivo e promuovere la coesione interna è necessario che il management dell'organizzazione abbia il mandato esplicito di puntare sul rafforzamento della motivazione delle singole persone e promuovere la partecipazione mediante il coinvolgimento costruttivo. Se le persone sono motivate, possono esprimersi liberamente, si sentono al sicuro nel correre rischi, e trovano il loro spazio, facilmente si superano i punti di vista individuali, si crea un senso di responsabilità diffuso e crescono la solidarietà e la fiducia. Se le persone non si sentono a loro agio nel portare il proprio contributo e non sentono di condividere obiettivi comuni, la coesione produttiva è più difficile da ottenere.

Organizzare momenti di condivisione

È utile organizzare momenti di condivisione in azienda, anche al di fuori dei luoghi e dei tempi di lavoro, mediante la promozione di attività ed esperienze da fare insieme, in modo da ritrovarsi in momenti informali, avere spazi di confronto, che sono mancati soprattutto durante la pandemia, e favorire la nascita di un "noi collettivo". Il nostro comportamento è molto influenzato dagli ambienti: ri-trovarsi in contesti diversi, più informali, contribuisce a conoscere gli altri da nuovi punti di vista, a costruire e rafforzare relazioni positive, ad alimentare fiducia, a far emergere proposte dalle persone.

Favorire equità di trattamento comunicando le opportunità

Per favorire la coesione interna è importante anche curare concretamente l'equità di trattamento tra le persone. Equità di trattamento contrattuale (non diamo per scontata neanche questa) ma anche equità di trattamento con riferimento al proprio ruolo in azienda.

È importante che il piano aziendale Family Audit abbia un impatto sulla popolazione aziendale nella sua totalità e per questo occorre introdurre accordi e modalità formalizzate e regolamentate di fruizione delle diverse azioni per il benessere aziendale, che tengano conto delle caratteristiche e delle specificità delle persone. Inoltre, è importante comunicare in modo chiaro e trasparente le opportunità del piano, nella consapevolezza che la questione della comunicazione interna – nelle organizzazioni piccole e grandi – è sempre molto complessa, impegnativa e sfidante e che una buona comunicazione garantisce equità di opportunità.

Curare la composizione dei gruppi di lavoro

Per favorire, in azienda, il coinvolgimento di tutte e tutti e per far conoscere tra loro le persone che lavorano in settori diversi e che ricoprono diversi ruoli, è bene sviluppare i piani aziendali Family Audit attraverso la

costruzione di gruppi di lavoro disomogenei, sia con riferimento ai settori sia con riferimento alle gerarchie aziendali. È utile operare in piccoli gruppi, che facilitano la partecipazione e la confidenza: dal confronto emergono le necessità e si inquadrano meglio i bisogni.

È molto importante curare con attenzione la composizione di questi gruppi, assegnando il ruolo di referente interno a una persona dotata di abilità sociali e di leadership propositiva, ma evitando di assegnare questo compito a chi ricopre un ruolo di direzione o di responsabilità in azienda, in modo da sottrarsi a possibili timori reverenziali. Va inoltre segnalata l'importanza di programmare la formazione dei referenti, i quali devono essere messi in grado di svolgere questa funzione delicata e cruciale con le giuste conoscenze e competenze.

Sostenere la tenuta dei gruppi di lavoro

Pur non ricoprendo ruoli di riferimento nei gruppi di lavoro, le persone che in azienda svolgono funzioni di direzione o strategiche devono essere presenti, devono far percepire l'interesse personale e aziendale al lavoro dei gruppi e devono contribuire a tenere alta l'energia e costante l'impegno. Può infatti accadere, dopo il primo periodo e con il venir meno dell'effetto novità, che l'entusiasmo diminuisca o tenda a spegnersi. Soprattutto nelle fasi di mantenimento e consolidamento è quindi decisivo mantenere alta l'asticella. Per farlo, occorre verificare gli impegni presi, valutare nuove proposte, sperimentare progetti pilota (smart working, flessibilità oraria, conciliazione lavoro-famiglia...).

Trasmettere all'esterno il valore sociale

La certificazione Family Audit crea impatto sociale: per questo un tema rilevante è quello relativo alla capacità di trasmettere, comunicare, condividere all'esterno il valore sociale delle azioni aziendali. Quando si realizzano eventi sul territorio o si organizzano iniziative di vario tipo, è importante cogliere l'occasione per promuovere le ricadute positive che le azioni Family Audit per il benessere interno producono anche nei confronti della comunità.

Conoscere il territorio per fare rete

Per alimentare l'impatto sociale delle iniziative Family Audit sulla comunità locale è utile costruire e coinvolgere reti territoriali più o meno articolate. Su questo fronte, in Trentino ci sono esperienze mature, come i Distretti famiglia e i Distretti Family Audit. Queste pratiche possono essere di esempio e fare da apripista anche per altri territori. Laddove non ci sono esperienze mature, è necessario procedere per piccoli passi: innanzitutto è necessario conoscere il territorio, costruendo progressivamente mappe di interlocutori che potrebbero essere interessati a lavorare in rete. Progressivamente, si possono realizzare iniziative e attivare sinergie con alcuni attori. Soltanto successivamente si possono prefigurare reti più strutturate e stabili.

Collaborare con il territorio

Contribuire all'organizzazione della giornata nazionale contro la violenza di genere, partecipare con altri attori a percorsi di sensibilizzazione della popolazione sui temi della parità di genere, promuovere iniziative con le scuole o con altre istituzioni o organizzazioni educative, collaborare con altre imprese. Sono solo alcuni esempi di attività che prevedono forme di collaborazione o iniziative di rete.

3. Raccordo strategico tra i gruppi di lavoro e coinvolgimento del personale

Coinvolgere e favorire la partecipazione

Il coinvolgimento e la partecipazione sono caratteristiche essenziali della certificazione Family Audit: sono trasversali a ogni sua fase – dall'avvio del processo, alla creazione di un gruppo di lavoro, al consolidamento del

piano aziendale – e la differenziano in positivo rispetto ad altre certificazioni. Il processo di costituzione del piano Family Audit deve essere presidiato in tutti i suoi passaggi, adottando misure di coinvolgimento strategico dei dipendenti a diversi livelli. Innanzitutto, occorre raccordare gli attori e i gruppi di lavoro coinvolti: il rappresentante legale dell'azienda, il referente interno dell'Audit, il gruppo di lavoro della direzione, e il gruppo di lavoro interno. È poi necessario avere un approccio strategico al coinvolgimento attivo dei lavoratori nel processo di certificazione e nell'elaborazione del piano aziendale.

I risultati attesi nel rivolgere un'attenzione particolare alla partecipazione durante la costituzione del piano Family Audit sono un miglioramento del clima organizzativo, della motivazione e della soddisfazione dei lavoratori e delle lavoratrici; un rafforzamento dell'identità dell'organizzazione; la diffusione di competenze specifiche in azienda che vadano a supporto del benessere del personale; la strutturazione di una leadership sempre più democratica; un coinvolgimento sempre più allargato.

Informare e formare per avviare il processo

Nella fase di avvio del processo di costituzione del piano Family Audit, l'attenzione è rivolta a informare adeguatamente tutto il personale dell'azienda del percorso da intraprendere, dei suoi diversi passaggi e degli obiettivi da perseguire.

Un gruppo di lavoro creato ad hoc si occuperà della redazione del piano.

In questa prima fase, un'iniziativa utile può essere quella di supportare i dipendenti dal punto di vista formativo per diffondere le competenze e le sensibilità necessarie al successo dell'iniziativa. L'accompagnamento può essere rivolto non solo ai membri del gruppo di lavoro interno, ma anche alle figure apicali, inclusi i ruoli dirigenziali. L'obiettivo specifico di tale proposta formativa può riguardare la capacità di delega, anche istituendo percorsi di coaching specifici su questo tema, fin dall'inizio del processo Family Audit, per favorire un cambio di mentalità, la predisposizione al cambiamento e l'apprendimento di tecniche efficaci di gestione dei team in un'ottica di partecipazione attiva.

Anche le figure intermedie, per esempio i capi reparto, rivestono un ruolo strategico nella diffusione in azienda delle attività Family Audit. Se adeguatamente informate, coinvolte e formate fin dall'inizio, possono fare da tramite con i colleghi del valore della certificazione; viceversa, un coinvolgimento insufficiente sul Family Audit e sui suoi obiettivi può costituire un ostacolo alla sua propagazione e al suo impatto.

Creare il gruppo di lavoro per la costruzione del piano

Una volta avviato il processo di coinvolgimento, comunicazione ed eventuale formazione delle diverse figure aziendali, la fase successiva è quella di formalizzare il gruppo di lavoro responsabile della costruzione del piano aziendale. Poiché i membri del gruppo di lavoro hanno il compito di rappresentare i lavoratori nel loro complesso e partecipano all'individuazione delle misure del piano, il gruppo deve essere il più possibile rappresentativo della realtà aziendale sia per attività che per tipo di carichi di cura, per età, per genere, e deve essere riconosciuto come rappresentativo da tutto il personale. Per formalizzare e comunicare adeguatamente ruoli e responsabilità, può essere utile aggiornare l'organigramma aziendale segnalando la presenza del nuovo gruppo di lavoro.

È importante che chi vi partecipa svolga le attività relative alla definizione del piano aziendale durante l'orario di lavoro, ribadendo in questo modo l'attenzione concreta e fattiva dell'azienda ai diritti e al benessere del personale e alla conciliazione lavoro-famiglia. Tramite la formalizzazione del gruppo di lavoro interno, si fa in modo che i partecipanti siano riconosciuti e legittimati a rappresentare gli altri colleghi.

Una volta definito il piano aziendale, nel corso del triennio successivo è importante strutturare il gruppo di lavoro interno, prevedendo incontri periodici finalizzati a valutare l'andamento del piano e l'eventuale inserimento di nuove azioni.

Coinvolgimento di tutto il personale

È importante che il gruppo interno di lavoro rappresenti tutto il personale aziendale, le sue necessità e le sue esigenze specifiche.

A questo scopo, i questionari anonimi rappresentano uno strumento utile per individuare criticità e possibili risposte rispettando la riservatezza di ciascuno. In un'azienda, per esempio, l'esito del questionario ha portato al coinvolgimento di alcuni psicologi per offrire colloqui individuali di supporto.

Si possono anche organizzare momenti conviviali per generare e consolidare relazioni interpersonali, ad esempio organizzando visite alle mostre, eventi sportivi, merende, pause caffè. Questi momenti possono essere l'occasione di condividere esperienze e sensibilizzare il team attorno ad alcuni temi: per esempio, un'azienda ha organizzato una cena di Natale al buio per incontrarsi e simulare la realtà di una collega ipovedente.

L'importante è dare la possibilità ai membri di esprimersi liberamente, accogliendo desideri ed esigenze diverse, che riguardano loro stessi e anche tutti gli altri dipendenti che rappresentano.

Comunicazione e coinvolgimento del personale

Affinché il piano si consolidi ed entri a far parte della routine dell'azienda, i lavori del gruppo interno devono diventare patrimonio comune dell'azienda, allargando l'informazione e la comunicazione a tutto il personale. Ciò richiede tempo, pazienza e costanza.

Alcuni aspetti da tenere in considerazione relativi a Family Audit, gruppo di lavoro interno e comunicazione sono:

- la trasparenza di tutto il processo decisionale: è importante mantenere un canale di comunicazione aperto e chiaro, specificando chi viene coinvolto nella creazione del piano, perché, e con quali obiettivi;
- il confronto costante con la Direzione aziendale sull'avanzamento del piano e sul monitoraggio dello stesso;
- la comunicazione diffusa sull'avanzamento delle azioni e sui risultati ottenuti: a questo scopo si possono curare diversi canali, sia fisici, sia digitali, per raggiungere più dipendenti possibile;
- la condivisione dei valori e principi che hanno ispirato la costruzione del piano aziendale e che continuano a ispirare la sua implementazione nel tempo;
- il coinvolgimento e il confronto con altre aziende: a questo scopo si possono coinvolgere testimonial aziendali nella realizzazione di brevi video esplicativi della certificazione e delle sue implicazioni pratiche.

Generare impatti sul territorio

Un'azienda certificata Family Audit ha un impatto significativo anche nel territorio in cui ha sede e opera. La sua azione può essere di esempio per altre aziende o per enti locali che intendono sviluppare politiche per la parità di genere, o in generale per la tutta la comunità.

Le altre aziende, entrando in relazione e collaborando con l'azienda certificata Family Audit, sono incentivate a introdurre innovazioni per favorire il benessere del personale e, progressivamente, a scegliere di avviare a loro

volta il percorso di certificazione. Inoltre, a livello territoriale (ma non solo), può accadere che tra aziende certificate maturino accordi di collaborazione su altri piani, per esempio di tipo commerciale.

Gli enti locali possono sviluppare politiche che favoriscono le aziende che si certificano, introducendo incentivi e sistemi premianti o promuovendo – su base territoriale – le collaborazioni, le sinergie e le partnership tra aziende certificate. In Trentino, per esempio, in alcune gare d'appalto si assegnano punteggi aggiuntivi alle imprese certificate.

Sempre gli enti locali possono cooperare con le imprese per realizzare servizi specifici: per esempio, uno sportello aziendale ben organizzato di ascolto e sostegno alle lavoratrici può trasformarsi, in raccordo e con il sostegno del Comune, in uno sportello che svolge lo stesso servizio per tutto il territorio; questo sviluppo può far evolvere lo sportello, allargando il suo perimetro d'azione tematico oltre i temi Family Audit, per esempio alla violenza di genere.

Anche la comunità del territorio nel suo complesso può avere ricadute positive puntuali dall'azione di un'impresa certificata Family Audit. Per esempio, un'impresa può essere protagonista nella costruzione di una comunità educante o nel suo rafforzamento, sviluppando un progetto specifico che dia protagonismo a terzo settore, organizzazioni civiche, famiglie, giovani, bambini e bambine.

Creare sinergie sul territorio

Nei territori le sinergie crescenti tra imprese certificate Family Audit rappresentano un significativo valore aggiunto.

Insieme, possono introdurre e co-gestire in modo più efficiente politiche e servizi per il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori (convenzioni, mensa diffusa...).

Progressivamente, le collaborazioni operative e specifiche tra imprese possono evolvere in disegni di partnership più strutturati, per esempio introducendo i Distretti Family Audit oppure i Distretti Famiglia. Si tratta di forme di "certificazione di territorio" che richiedono tempo e risorse e alle quali si arriva per gradi.

Si può tendere a una co-programmazione condivisa dello sviluppo del territorio, che vede come attori principali gli enti pubblici, il terzo settore e le aziende.

Nelle crescenti sinergie con il territorio, le aziende Family Audit trovano la cornice ideale per attivare azioni di responsabilità sociale d'impresa.

4. Innovazione e organizzazione del lavoro

Strutturare adeguatamente il lavoro da remoto

La pandemia ha introdotto grandi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro. Passata la fase emergenziale, gli assetti lavorativi possono essere riassunti in tre diversi scenari:

- il lavoro da remoto non è più praticato e le aziende sono tornate alla situazione pre-pandemia, lavorando sempre in presenza;
- i dipendenti lavorano in modalità ibrida, ovvero parte in presenza e parte in remoto ma senza aver adeguatamente strutturato tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa. In molti alcuni casi mancano gli accordi individuali e anche i regolamenti aziendali, non è stata definita una struttura con delle regole chiare e condivise, né vi è stata formazione specifica sul tema;

- le aziende hanno attivato un vero e proprio “smart working”, ponendo attenzione all’effettiva attività svolta, mettendo al centro responsabilità e autonomia dei lavoratori e delle lavoratrici, coinvolgendo e formando tutti i collaboratori e i responsabili di area coinvolti. Si potrebbe chiamare lavoro “consapevole”.

L’esperienza degli ultimi anni (oltre ai dati raccolti da anni dall’Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano) ha dimostrato che lo smart working ben strutturato può essere più proficuo del lavoro svolto in sede; si tratta tuttavia di sviluppare una cultura aziendale intorno a questa pratica, distribuendo adeguatamente ruoli e carichi di lavoro, sviluppando approcci che consentano di prendere accordi chiari e di gestire fluidamente il lavoro sia in presenza sia a distanza e soprattutto creando un approccio culturale orientato alla responsabilizzazione e all’effettiva attività svolta.

Secondo l’Osservatorio, i lavoratori delle aziende che lavorano in modalità ibrida non strutturata sono i meno soddisfatti, poiché tale modalità comporta un affaticamento importante e una difficoltà nella gestione dei tempi di lavoro individuale rispetto a quelli di coordinamento con i colleghi e con il management. Poiché il Family Audit si occupa di benessere organizzativo, questi dati sono particolarmente rilevanti ai fini di individuare nuove strade e strategie di conciliazione.

Formare alla gestione di nuove forme di lavoro

Una strategia per migliorare la gestione del lavoro da remoto è formare adeguatamente il personale e il management dell’azienda. È necessaria una leadership attenta alle esigenze dei lavoratori, che sempre di più richiedono alle aziende modalità organizzative che permettano maggiore flessibilità per far fronte ad impegni familiari e personali e chiarezza sul perché e sul quando sia conveniente lavorare dall’ufficio piuttosto che da casa. È necessaria un’adeguata formazione alla gestione del cambiamento dei team di lavoro: è il momento di ripensare il ruolo dell’ufficio adottando nuove modalità lavorative, ottimizzando le riunioni e definendo tempi e luoghi di lavoro più sulla base delle attività da svolgere che sulla base di accordi predefiniti.

Formare i lavoratori al lavoro collaborativo

Il lavoro in sinergia è uno dei migliori motori dell’innovazione in azienda. Dotare il personale e i gruppi di lavoro di strumenti per collaborare è un valore aggiunto per l’azienda in termini di creatività e di efficacia e consente anche di coltivare relazioni, senso di appartenenza e spirito di squadra. Non si tratta solo di strumenti, quanto anche di competenze trasversali, cioè le cosiddette “soft skill”, il cui impatto sul lavoro di gruppo è decisivo.

La formazione per il benessere organizzativo dota dipendenti, dirigenti e manager di approcci, strategie e accorgimenti quotidiani per stare meglio sul posto di lavoro, non mettendo necessariamente al centro la produttività. Anche se obbligatoria, questa formazione suscita generalmente riscontri favorevoli, perché vissuta come un momento di cura reciproca, con ricadute positive sulla soddisfazione dei lavoratori e delle lavoratrici. Per lo stesso motivo, è importante riservare attenzione e cura alle modalità di accoglienza e di inserimento dei nuovi assunti.

Comunicare per condividere modalità organizzative

“In azienda, tutto ciò di cui non si parla non esiste”: tanto viene lasciato al non detto, e finisce per scomparire, insieme a preziose occasioni per creare un clima di serenità e condivisione. Una comunicazione consapevole e costante è in grado di includere tutte e tutti, sia chi lavora in sede, sia chi lavora da remoto; crea relazioni e migliora la gestione del lavoro attraverso meccanismi efficienti di delega delle mansioni e di raccolta e condivisione dei feedback. Ai canali istituzionali e alla creazione di un ufficio dedicato che si occupi di comunicazione interna – per esempio assicurandosi che la strategia aziendale sia condivisa con tutti, o offrendo

percorsi di formazione – si affiancano occasioni di scambio informale, per favorire “quel clima che si crea alla macchinetta del caffè”.

Creare coesione sul luogo di lavoro

Creare coesione in azienda attraverso l'organizzazione del lavoro è un'impresa non facile, specialmente in un momento in cui si avverte una disgregazione delle relazioni non strettamente professionali.

Nelle piccole aziende in particolare, occorre rilanciare momenti di incontro, di condivisione e di dialogo, restituendo un senso di comunità e di appartenenza. Oltre alla già citata definizione di modalità chiare di gestione del lavoro agile, si possono adottare diverse misure: istituire una banca del tempo solidale, migliorare la comunicazione interna attraverso un'intranet aziendale, cambiare luoghi delle riunioni (per esempio riunendosi all'aperto), creare uno statuto aziendale, condiviso con il personale e presentato ai nuovi ingressi, che permetta di (ri)conoscersi e condividere strategie e modalità di lavoro, e che includa riferimenti al Family Audit.

Ripensare i luoghi di lavoro

Se il lavoro agile offre maggiore flessibilità e autonomia, la dematerializzazione dello spazio fisico degli uffici può anche contribuire a un senso di isolamento e solitudine tra i collaboratori.

Occorre dunque ripensare il lavoro agile non solo nella gestione di ruoli, mansioni e tempi, ma anche dal punto di vista dei luoghi di lavoro. Una proposta è la creazione di hub diffusi sul territorio con postazioni per il lavoro da remoto dedicate alle aziende in possesso di una certificazione Family Audit. Emergono così nuovi ruoli per gli spazi di co-working: da semplici luoghi di lavoro condivisi a uffici di prossimità.

In aggiunta alla funzione di accoglienza, si rendono centro servizi per il personale, per le famiglie, per il quartiere; ospitando imprese (o loro distaccamenti) assumono una connotazione distrettuale capace di innescare collaborazioni e processi di cambiamento organizzativo, di offrire occasioni di formazione e apprendimento, di garantire l'accesso a prodotti e servizi, e persino di rigenerare luoghi sottoutilizzati o dismessi.

Essere insieme sul territorio

Al cuore del lavoro diffuso sul territorio c'è una rete di attori che comprende gli stakeholder più importanti e attivi: attori pubblici, privati e del terzo settore, grandi aziende e piccoli commercianti, associazioni e gruppi di cittadini attivi, scuole, servizi socio-sanitari.

È fondamentale una lettura dei fabbisogni delle famiglie sul territorio, per poter offrire servizi e percorsi di supporto e sostegno commisurati alle loro necessità lavorando in sinergia con iniziative già avviate.

Alcuni esempi pratici: l'istituzione di convenzioni tra aziende per acquistare prodotti del territorio a prezzi agevolati, favorendo l'economia locale; l'organizzazione di incontri con le scuole per far conoscere una modalità di fare impresa in linea con i valori promossi dal Family Audit e per offrire opportunità di stage ai giovani del territorio; l'istituzione di collaborazioni con i servizi sanitari e le organizzazioni per offrire screening gratuiti al personale e alle loro famiglie, l'organizzazione di centri estivi per i figli dei dipendenti aperti a tutte le famiglie della comunità.

Condividere per crescere

Il dialogo non può essere solo interno alle aziende, ma deve aprirsi alla collaborazione tra aziende – anche di settori diversi – per condividere prospettive, competenze e conoscenze. I risvolti pratici della collaborazione sono evidenti: condividere percorsi formativi manageriali consente di risparmiare risorse e creare connessioni. Eppure non si tratta solo di realizzare un risparmio o creare occasioni d'incontro, quanto di sviluppare visioni di futuro condivise e individuare i prossimi passi per avvicinarsi, collaborando.

5. Analisi e monitoraggio dei bisogni dei lavoratori nel ciclo di vita

Definire i confini dell'analisi

L'analisi e il monitoraggio dei bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici si riferisce a tutto il loro ciclo di vita, incluse determinate fasi a cui l'azienda deve prestare particolare attenzione, quali i congedi per esigenze di cura (maternità, caregiving...).

Le aziende Family Audit sono attente al benessere generale del personale dal suo ingresso in azienda e in tutte le fasi successive, ponendo particolare considerazione al clima aziendale nel suo complesso. Inoltre, va sottolineato che l'attenzione al benessere aziendale va curata sia in piccoli contesti sia in organizzazioni più strutturate e con un maggior numero di dipendenti.

Dotarsi di strumenti adeguati per l'analisi

Per le aziende, il tema dell'analisi del monitoraggio dei bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori è particolarmente sfidante. Affrontarlo richiede innanzitutto di dotarsi di strumenti adeguati ed efficaci che si basino sulle nuove tecnologie digitali e sui servizi ICT. Durante la pandemia, questi strumenti si sono diffusi nelle aziende come mai prima, e di conseguenza l'analisi e il monitoraggio dei bisogni ha fatto passi avanti. Un uso nuovo e più agile (smart) degli strumenti informatici ha consentito di raccogliere dati e di restituire gli esiti dell'indagine con maggiore qualità, capillarità e tempestività. Inoltre, non vanno sottovalutati la riduzione dell'impatto ambientale e il risparmio legati a un minore uso della carta.

Curare una cultura aziendale predisposta all'ascolto dei bisogni

Per monitorare adeguatamente i bisogni delle persone dipendenti non bastano strumenti digitali, ma occorre che l'azienda sia culturalmente aperta ai temi del benessere di lavoratrici e lavoratori. Per questo occorre sviluppare un contesto culturale aziendale predisposto a recepire i bisogni espressi da chi lavora in azienda ed è quindi fondamentale un'attenzione e una competenza dei Dirigenti su tale tematica. Al contempo è importante che il personale, nei differenti livelli gerarchici, la consideri significativa e dia valore alla sua traduzione in fatti concreti.

In tal modo si verificherà una attiva e responsabile partecipazione da parte di tutti gli attori coinvolti.

In generale, attraverso attività di informazione e sensibilizzazione, occorre lavorare per costruire una cultura aziendale diffusa attenta al benessere, alla sua analisi, al monitoraggio e all'elaborazione e messa in opera di risposte ai bisogni emersi. Se questa cultura è presente, è più facile per i lavoratori esprimere i bisogni e per le figure apicali raccogliarli, valutarli e poi dare vita a risposte coerenti.

Promuovere formazione sulla cultura dell'ascolto

Oltre alla formazione sui temi specifici del Family Audit, è utile promuovere – per le posizioni apicali aziendali – occasioni formative specifiche sulla cultura dell'ascolto. Come già evidenziato, attività sporadiche di analisi non sono sufficienti: occorre inserire tali attività in un contesto aziendale che dimostri quotidianamente che l'ascolto di lavoratori e lavoratrici è importante. La formazione dovrebbe quindi essere indirizzata a curare le diverse fasi dell'ascolto: la promozione, l'indagine, la condivisione dei risultati e la costruzione delle risposte ai bisogni dei lavoratori.

Restituire i risultati dell'analisi

L'azienda che coinvolge il personale in una raccolta di bisogni, ha il dovere di condividere con il personale stesso gli obiettivi e l'esito dell'indagine. Le presentazioni e le restituzioni devono essere semplici, fruibili, sintetiche; è bene utilizzare relazioni e grafici chiari e riassuntivi.

Per garantire una buona adesione all'indagine, per contrastare la bassa propensione del personale a fare proposte, ma anche per una doverosa trasparenza, l'azienda:

- presenta, illustra e spiega (anche in occasione di eventi realizzati ad hoc) le ragioni della ricerca;
- si impegna a coinvolgere lavoratrici e lavoratori in attività di restituzione di quanto emerso (incontri plenari di presentazione e di rendicontazione dei risultati, riunioni per commentarli, workshop per valutare insieme la praticabilità delle richieste, anche per affrontare in modo trasparente la questione delle "richieste impossibili"...);
- prevede momenti di confronto operativo rivolti ai coordinatori e ad alcuni specifici settori strategici, come l'ufficio personale.

Adottare un patto di fiducia

Talvolta capita che – anche a fronte di un impegno organizzativo non indifferente – ci sia una bassa adesione alle indagini sui bisogni aziendali. È possibile che ciò derivi da un sentimento di sfiducia: è il caso di lavoratrici e lavoratori che non credono che l'azienda tenga in considerazione i bisogni espressi e che sia in grado di costruire risposte. Per questo è importante adottare un patto di fiducia tra azienda e personale: a fronte della richiesta di un punto di vista, ci impegniamo a tenerne conto. Una volta costruito un quadro dei bisogni, agiamo per mettere a punto risposte adeguate, implementando coerenti politiche aziendali per il benessere. In questo modo, più facilmente e volentieri il personale parteciperà alle rilevazioni.

Costruire questionari adeguati

Il principale strumento di analisi è il questionario. Alcuni accorgimenti (per esempio l'uso di Google Moduli) consentono di redigere questionari di più semplice fruizione e adeguati a costruire una buona analisi dei bisogni. Si tratta di un'attività che non richiede particolare investimento di tempo e di professionalità, fatta salva una preparazione che deve essere ben studiata e pianificata al fine di raggiungere gli obiettivi desiderati.

In generale, prima di mettere a punto il questionario, è bene delimitare e definire l'oggetto dell'analisi. In seguito, le domande vanno impostate in modo da essere facilmente comprensibili, così da ottenere risposte puntuali e fruibili.

A oggi, è preferibile costruire questionari online, facilmente e rapidamente accessibili da tutto il personale. È utile veicolare il questionario attraverso diversi canali quali liste broadcast su WhatsApp, newsletter, intranet aziendale, sondando i canali più idonei a seconda del target a cui ci si rivolge.

È buona prassi costruire questionari tematici da destinare cluster specifici (per età, funzioni, esigenze di cura, territorialità e così via). Rivolgere domande apposite a gruppi ben definiti consente di ottenere risposte puntuali, determinando i bisogni di alcune categorie di persone in modo più approfondito e realizzando analisi più interessanti.

Può essere utile consultare i referenti aziendali di diversi gruppi di lavoro, chiedendo loro di farsi promotori della consultazione presso il personale.

Creare sportelli aziendali

Un'altra modalità di analisi dei bisogni è quella di creare degli sportelli per la conciliazione, per il dialogo e per il benessere. In questo modo si rafforza la cultura aziendale di un'organizzazione attenta ai bisogni del personale. Lavoratori e lavoratrici sentono di essere ascoltati in maniera continuativa e l'azienda è dotata di una mappatura aggiornata dei bisogni che le consente di tenere in modo costante il polso della situazione.

Sperimentare altre modalità di analisi

Altre modalità di analisi dei bisogni che sono state sperimentate sono:

- la Settimana della salute fisica e psicologica in azienda, che ha lo scopo di mettere in luce i molteplici aspetti relativi al benessere delle persone, eventualmente stipulando convenzioni con centri medici del territorio per la fornitura di servizi o l'accesso a sconti;
- l'iniziativa Leader per un giorno, che consente al personale di sperimentare l'osservazione del contesto aziendale da punti di vista inediti.

Curare le reti territoriali

Una volta realizzata l'analisi dei bisogni, le aziende sono chiamate a mettere a punto e fornire risposte coerenti. Risposte virtuose alle esigenze emerse possono passare dalla creazione di reti territoriali (tra differenti aziende del territorio, tra pubblico e privato, eccetera), declinate in accordi strutturati e/o partenariati strategici.

Risposte concrete ai fabbisogni emersi possono essere costruite attraverso l'adesione a distretti di vario tipo, nell'ambito dei quali le aziende possono scambiarsi servizi e opportunità: Distretti Famiglia, Distretti tematici, Distretti territoriali...

Attraverso queste alleanze si possono creare dei benefit o mettere a disposizione competenze, prodotti, servizi delle diverse realtà della rete a vantaggio dei lavoratori e delle lavoratrici di tutte le imprese.

Infine, più semplicemente, la relazione con il territorio permette di conoscere opportunità già presenti e poco sfruttate, che possono essere promosse presso lavoratrici e lavoratori. Con queste realtà (studi medici, palestre, piscine, società sportive, associazioni di volontariato, biblioteche, centri culturali, circoli ricreativi, doposcuola, patronati...), al fine di mettere a punto proposte in risposta a bisogni dei dipendenti e dei loro familiari, si possono siglare convenzioni specifiche o modalità di tesseramento agevolate.

6. Sistema di comunicazione interna ed esterna

Collegare comunicazione interna ed esterna

I due ambiti della comunicazione – quello interno all'azienda, e quello rivolto a un pubblico esterno – sono interconnessi. Non è possibile, infatti, immaginare una comunicazione esterna efficace laddove la comunicazione interna è carente. La costruzione di un piano aziendale Family Audit incoraggia le organizzazioni a costruire e mantenere la coesione interna attraverso l'introduzione di misure e strumenti volti a migliorare la comunicazione, ponendo attenzione costante ai bisogni dei dipendenti e stimolando il senso di appartenenza all'azienda. Queste azioni e i loro risultati sono poi oggetto di un'attenta comunicazione esterna, finalizzata alla promozione dell'azienda e dei suoi valori.

Rilevare e analizzare fabbisogni e interessi

Un'indagine attenta e un'analisi puntuale delle necessità e degli interessi del personale sono alla base di un'azione efficace di comunicazione interna. È utile somministrare dei questionari di rilevazione dei bisogni e

aggiornare periodicamente la base dati con nuove somministrazioni o mediante interviste di approfondimento. È possibile abbinare la raccolta dei dati sul benessere organizzativo ad altre indagini disposte dalla legge, come quella sullo stress lavoro-correlato.

Creare canali di comunicazione accessibili a tutti e tutte

Per rimuovere il più possibile le barriere tecnologiche e mantenere attiva la comunicazione anche con i dipendenti che non hanno un indirizzo email aziendale, è possibile dotarsi di una chat aziendale o creare una lista broadcast su WhatsApp.

La comunicazione attraverso questi canali è di carattere meno istituzionale, è più “calda” e informale e consente un aggiornamento costante, ma presenta alcune criticità. Innanzitutto, la chat WhatsApp non è sempre considerata idonea alla comunicazione in azienda, specialmente dai dipendenti che non possiedono un numero di cellulare aziendale; inoltre, nel caso della lista broadcast, la comunicazione rimane unidirezionale (dall’azienda ai singoli dipendenti) e non consente di condividere commenti o fare domande; nel caso della chat bidirezionale, invece, una proliferazione di messaggi rischia di far perdere di vista gli aggiornamenti chiave.

Offrire aggiornamenti costanti

Aggiornamenti regolari mediante newsletter, report mensili e rassegne stampa sono alcuni degli strumenti utilizzati per offrire, al personale come al pubblico esterno, un appuntamento fisso con le ultime notizie dall’azienda. Conservate nell’Intranet aziendale, le newsletter possono anche costituire un archivio che racconta lo sviluppo del piano aziendale Family Audit e delle altre iniziative dell’azienda.

Istituire e mantenere aree dedicate

Le aree dedicate al personale – dove conservare documenti, reperire informazioni, richiedere assistenza – sono un utile strumento per migliorare la comunicazione interna e favorire la coesione. Nel cloud o nell’app aziendale, oppure nell’area riservata del sito web, si può creare una sezione dedicata al Family Audit contenente, per esempio: un vademecum che indica le azioni favorevoli alla conciliazione adottate dall’azienda; un canale di comunicazione dedicato tra dipendente e azienda sul tema della conciliazione; informazioni su eventi o iniziative aziendali rivolte alle famiglie.

Costruire percorsi di formazione

Che sia mediante webinar su una piattaforma dedicata, attraverso momenti di condivisione in presenza, oppure tramite percorsi di coaching o mentoring, la formazione nell’ambito della comunicazione merita una particolare cura. La condivisione di un percorso formativo, infatti, rafforza la coesione interna e fornisce strumenti e approcci per affrontare conversazioni difficili, gestire i conflitti e coltivare relazioni positive in azienda. È bene coinvolgere soggetti diversi, inclusi i quadri intermedi e il gruppo dirigenziale, per limare eventuali resistenze alle nuove pratiche, linguaggi e conoscenze introdotti dal Family Audit.

Curare occasioni d’incontro e di dialogo

La creazione di un gruppo di lavoro saldo, che si incontra periodicamente andando a costituire una comunità di pratica, è fondamentale per la coesione interna. Può essere d’aiuto poter contare sulla leadership di un ambasciatore Family Audit, qualcuno che faccia da “influencer” coinvolgendo altri dipendenti nelle attività del gruppo di lavoro. Fermo restando che lo sviluppo del piano aziendale Family Audit debba rimanere all’interno dell’orario di lavoro, anche creare l’occasione di condividere esperienze in momenti informali contribuisce a una comunicazione gioiosa. Se il lavoro insieme finalizzato a ottenere una certificazione non stimola particolare

impegno o dedizione, riunirsi intorno a temi di interesse comune è un incentivo alla partecipazione e al coinvolgimento.

Non trascurare gli spazi fisici

Con il proliferare dei mezzi di comunicazione digitale, spesso ci si dimentica degli spazi fisici dell'azienda. Occorre invece prendersi cura della comunicazione nel luogo di lavoro, aggiornando le bacheche con manifesti che pubblicizzino le attività connesse al Family Audit e distribuendo brochure e materiale informativo. È utile favorire il passaggio dal supporto cartaceo ai contenuti digitali mediante QR code. Attenzione all'eccesso di informazioni, però: troppi manifesti, cartelli e altre scritture verticali generano confusione e rendono difficile raggiungere i lavoratori.

Prevedere momenti di valutazione

Così come è fondamentale partire da un'attenta indagine sui bisogni e gli interessi per costruire un piano aziendale, è ugualmente importante fermarsi periodicamente per valutare la soddisfazione rispetto alle azioni del piano e l'adeguatezza della comunicazione. Occorre verificare se la comunicazione interna è stata efficace nel chiarire il senso delle azioni del piano Family Audit e nello stimolare la collaborazione dei lavoratori. Per quanto riguarda la comunicazione esterna, è importante stabilire obiettivi chiari per la comunicazione delle iniziative Family Audit – si comunica per promuovere il proprio brand, ma anche per favorire partecipazione e coesione territoriale, per pubblicizzare un servizio, e così via. Individuare degli indicatori chiave consente di verificare se le azioni di piano hanno raggiunto l'effetto desiderato.

Scegliere con cura gli strumenti di comunicazione esterna

Sebbene le opportunità offerte dal digitale abbiano moltiplicato i canali di comunicazione, è importante ricordare che quest'ultima è un'attività fortemente contestuale. Così, oltre ai canali social usuali, al sito web, alle newsletter e ai materiali (brochure, presentazioni) che identificano il brand, emergono suggestioni basate sul territorio in cui l'azienda è collocata.

Si possono dunque costituire partnership con altri soggetti del territorio con cui l'azienda condivide intenti, valori e interessi; costruire collaborazioni con i quotidiani locali; organizzare eventi aperti anche ai familiari dei dipendenti e incontri con le scuole; avviare progetti di employer branding, costruendosi una reputazione solida come datori di lavoro attraverso le testimonianze dirette dei propri dipendenti.

7. Reti territoriali e coesione sociale

Diffondere le iniziative Family Audit

Per promuovere reti territoriali e coesione sociale le aziende certificate hanno innanzitutto la grande opportunità di pubblicizzare il marchio Family Audit e di comunicare in modo capillare le diverse iniziative intraprese per il benessere di lavoratrici e lavoratori e delle loro famiglie.

Questa azione di promozione può portare altre aziende a cimentarsi nel percorso di adozione del marchio o per dare vita sul territorio a un Distretto Family Audit. Questa attività può essere svolta attraverso iniziative formative aperte, giornate di sensibilizzazione rivolte a tutte le età in particolare ai giovani, workshop basati sulla sperimentazione di buone pratiche, eventi per comunicare le attività di welfare aziendale realizzate.

Costruire coesione attraverso il dialogo interculturale

Molte delle iniziative che hanno dimostrato di essere significative e impattanti per favorire la coesione sul territorio hanno a che vedere con la promozione dell'incontro, del confronto e del dialogo tra culture diverse. Il multiculturalismo è diventato essenziale in un mondo sempre più globalizzato, dove è urgente un progetto di integrazione più ampio e profondo; le aziende devono essere pronte a considerare la diversità come un valore aggiunto insostituibile, e imparare a gestirla per far sì che essa non conduca a conflitti, bensì a una maggior creatività, innovazione, e contribuisca a creare un miglior clima di lavoro.

Per questo, sempre più aziende investono in formazione interculturale, con ricadute positive non solo internamente all'azienda ma anche per il territorio.

Contribuire all'offerta culturale e ricreativa del territorio

Le aziende possono dare un contributo per favorire la crescita culturale del territorio, per esempio proponendo percorsi formativi, conferenze, cineforum, passeggiate, giornate emblematiche su temi di interesse generale o partecipando a iniziative culturali e ricreative offerte da altre organizzazioni.

Un'opportunità interessante è data dalla possibilità di offrire dei percorsi culturali innovativi, di carattere esperienziale e laboratoriale, che promuovano la conoscenza reciproca dei partecipanti, lo scambio, la creazione di relazioni, il benessere fisico e psicologico. Non mancano però le sfide: per l'organizzazione di tali iniziative occorrono tempo, risorse, e una certa dose di inventiva per strutturare una programmazione ricca di iniziative variegate, senza però avere la certezza che l'offerta raccoglierà un numero sufficiente di adesioni, e spesso con la difficoltà di reperire collaboratori e fornitori adeguati.

Avvicinare generazioni diverse

Le aziende possono impegnarsi in progetti intergenerazionali che prevedono il coinvolgimento dei più giovani stringendo alleanze con scuole, oratori e altre organizzazioni, e ospitando ragazzi e ragazze in azienda inseriti in progetti di volontariato o di alternanza scuola-lavoro affiancando personale con esperienza.

Nel caso di una residenza sanitaria assistenziale, un progetto di volontariato che ha coinvolto alcuni giovani del territorio ha consentito loro di conoscere la struttura nella sua complessità, di partecipare alle operazioni quotidiane, di incontrare gli operatori e soprattutto gli ospiti. Altri esempi significativi di iniziative che hanno favorito l'incontro intergenerazionale sono il progetto "un nonno per amico" e l'organizzazione di corsi di alfabetizzazione informatica per anziani condotti da giovani.

Questi progetti si sono dimostrati di grande impatto per la crescita personale dei ragazzi coinvolti e hanno costituito un'opportunità di orientamento per una possibile futura scelta professionale. Non da ultimo, hanno generato relazioni tra gli anziani della comunità e le nuove generazioni.

Sostenere l'economia circolare

Spesso la gestione dei rifiuti nelle aziende non è delegata a uffici preposti, non è oggetto di progetti d'innovazione, ed è trattata come un'attività periferica, poco interessante, problematica, costosa; insomma, un "male necessario". Tuttavia, complici le pressioni dall'Europa e la crescente consapevolezza dei consumatori, alcune imprese innovative stanno iniziando a rendersi conto del valore dei rifiuti e stanno sperimentando soluzioni di economia circolare, anche in collaborazione con centri di ricerca e università.

Dal punto di vista delle reti territoriali, si evidenziano due importanti passi avanti. Sul fronte del ciclo produttivo, sono sempre più frequenti le collaborazioni tra industrie diverse per scambiare risorse materiali, energetiche, di servizi, di competenze (la cosiddetta "simbiosi industriale"); per quanto riguarda la sensibilizzazione della

popolazione, aumentano le iniziative educative e laboratoriali, organizzate anche in collaborazione con enti non profit, per sostenere la cultura del riuso insegnando la riparazione di oggetti e promuovendo il mercato dell'usato.

Coltivare una comunità educante

La comunità educante è un insieme di attori locali impegnati a garantire il benessere e la crescita di bambine e bambini, ragazze e ragazzi. In tale obiettivo si impegnano più attori della stessa area territoriale: famiglie e insegnanti, certo, ma anche circoli culturali e sportivi, organizzazioni non governative e associazioni, il personale scolastico, e le aziende. Non è più solo la scuola a occuparsi di bambini, bambine e adolescenti: questi attori tessono relazioni per trasformare parchi, biblioteche, strutture sportive in comunità educanti.

I progetti di collaborazione indirizzati a bambini, ragazzi e alle loro famiglie formano reti in grado di prevenire e contrastare il disagio sociale, l'abbandono e la dispersione scolastica. Le iniziative del piano aziendale Family Audit puntano ad allargare il bacino di utenza, aprirsi ulteriormente alla cittadinanza tutta, costruire collaborazioni virtuose. Un utile punto di partenza è la semplificazione degli aspetti burocratici, che a volte frenano la creazione di convenzioni e accordi di collaborazione tra aziende e altri soggetti del territorio.

Reperire le risorse per progetti virtuosi

Realizzare progetti virtuosi per e con il territorio ha un costo. Si tratta allora di costruire alleanze e partnership che siano in grado di reperire i fondi necessari, partecipando a bandi, call o avvisi di enti pubblici o privati. Si tratta spesso di alleanze cross-settoriali, che vedono operare gomito a gomito enti di terzo settore, imprese sociali, volontariato organizzato, enti locali e le imprese certificate Family Audit.

Queste ultime possono per esempio co-finanziare o diventare formalmente partner di reti che si candidano a gestire progetti complessi di sviluppo locale e di comunità. Per dare vita (o partecipare) a questi partenariati occorrono una buona conoscenza del territorio, una certa persistenza e anche fantasia, per ricomporre in modo creativo bisogni e interessi diversi ed elaborare risposte costruttive a vantaggio di tutti gli attori e della comunità.

Coesione territoriale, coesione sociale e coesione aziendale. Ruolo delle imprese

A cura di Confindustria Trento

Nel paradigma di Industria 5.0 la sfida si gioca sulla sostenibilità e sull'investimento nella persona come fattore di competitività. Confindustria Trento da tempo si propone come promotore di azioni di sviluppo integrate tra sistema manifatturiero e comunità: attraverso progetti e modelli innovativi, come la rete di imprese #WelfareTrentino e, come attore del cambiamento, con proposizioni strategiche e progetti di visione sulle priorità del territorio, come l'iniziativa #Duemilatrentino Futuro-Presente. L'incontro intende contribuire al confronto sui temi del welfare aziendale, della verifica e valutazione delle politiche di conciliazione vita-lavoro e la loro capacità di tradursi in sviluppo e coesione multilivello.

Introduzione e saluti istituzionali

Roberto Busato, Direttore Generale di Confindustria Trento

Da alcuni anni Confindustria Trento partecipa al Festival della Famiglia, un importante evento che ogni anno contribuisce ad alimentare un confronto in costante evoluzione.

Ringrazio quindi la Provincia autonoma di Trento, oggi rappresentata dall'Assessore Spinelli, e l'Agenzia per la coesione sociale che fa da "regista" di questa settimana di interessanti appuntamenti.

Per quanto ci riguarda, nel 2022 Confindustria Trento ha deciso di fare un passo in più e ospitare un confronto dove approfondire i vari "livelli" nei quali possiamo realizzare l'obiettivo della "coesione".

Anche la costruzione del panel di oggi vuole riflettere l'idea della "coesione": abbiamo unito il ruolo di un'associazione di rappresentanza come Confindustria Trento, al contributo scientifico e di sapere dell'università (Università di Trento) e del non profit (Fondazione Marco Vigorelli) e alla testimonianza di due "nostre" imprese che ci racconteranno la loro esperienza.

Ma vale la pena partire ancora prima, da alcune considerazioni sulla Famiglia: "La famiglia è nucleo vitale della società. L'art. 29 della Costituzione ne riconosce espressamente il carattere di società naturale preesistente allo Stato e ne afferma i diritti. Luogo di condivisione e trasmissione dei valori, segna il rapporto tra le generazioni ed è al centro dello sviluppo dei sentimenti della comunità, oltre a rappresentare elemento centrale della sua continuità". Non sono parole mie, ma quelle pronunciate dal Presidente Mattarella in occasione della "giornata internazionale delle famiglie" proclamata dall'ONU.

Di questa comunità fanno parte anche le imprese e il collante della "coesione", parola chiave di questo Festival, lo ritrovo in un tratto fondamentale del nostro agire, cioè l'impegno che emerge nell'elaborazione di proposte per un modello centrato sul benessere della persona attraverso, dal nostro punto di vista, un approccio integrato tra attori economici e sociali e territorio.

Evidentemente riempire la pagina del "come" è particolarmente difficile.

Certo, alcuni compiti spettano più alla politica, ma come Associazione di imprenditori non siamo estranei rispetto alla proposta di idee di sviluppo per la comunità cui apparteniamo.

Questo ci attribuisce anche una certa responsabilità che ci sentiamo di interpretare ed esercitare anche attraverso l'esempio che dobbiamo dare alle nostre imprese, in un continuo dialogo e non certo attraverso una comunicazione "monodirezionale".

Confindustria Trento da tempo si propone come promotore di azioni di sviluppo integrate tra sistema manifatturiero e comunità

- con proposizioni strategiche e progetti di visione sulle priorità del territorio, come l'iniziativa #Duemilatrentino Futuro-Presente: non è infatti un caso che il primo atto di questo progetto (nonché il titolo della Assemblea pubblica dell'anno scorso) fosse "Centralità dell'individuo e della qualità della vita".
- attraverso progetti e modelli innovativi, come la rete di imprese #WelfareTrentino
- attraverso la conoscenza, la promozione e la diffusione di buone pratiche.

Sotto quest'ultimo punto di vista mi piace ricordare che Confindustria Trento è attenta al tema della conciliazione fra vita privata e lavoro "fin dalla prima ora": ci siamo impegnati ad ottenere la certificazione Family Audit – base nel 2013 ed executive nel 2018 – e a condividere e promuovere, nell'ambito delle realtà industriali, una maggior consapevolezza e sensibilità sugli impatti delle politiche aziendali di conciliazione vita-lavoro.

Nel credere all'importanza di favorire il benessere all'interno della nostra Organizzazione abbiamo voluto essere anche un modello ed un punto di riferimento per le aziende associate, trasmettendo con il "buon esempio" i valori in cui crediamo. Siamo convinti che questo porti dei benefici in termini di soddisfazione del personale e fidelizzazione, aumentando l'adesione ai valori dell'impresa.

Non solo, serve anche ad imprimere slancio alla competitività aziendale ed è strategico per riuscire ad attrarre i talenti e a trattenerli: questa non è una novità, evidentemente: ma oggi più che mai ne vediamo gli effetti, ad esempio con il fenomeno che i giornali chiamano spesso "grandi dimissioni". Al di là del clamore mediatico, è interessante interrogarsi su alcune cause ed esaminare alcuni dati.

È vero che il senso di appartenenza all'azienda è minore rispetto al passato, anzi crolla nelle giovanissime generazioni: per arginare questa tendenza, fra gli elementi che sempre di più incidono sulla valutazione del benessere organizzativo ci sono la condivisione di una visione chiara della strategia aziendale e la percezione di essere parte di un progetto più grande (Dati Randstad HR Trends 2022). Si tratta quindi di aspetti di "valore".

La certificazione contribuisce a mantenere attivo il motore del cambiamento culturale, innescando un ciclo virtuoso di miglioramento continuo attraverso la creazione, la messa a regime e il mantenimento di azioni di work life balance.

È la stessa ragione che ci ha mosso a sviluppare il primo "Report di sostenibilità" attraverso il quale abbiamo voluto misurare l'attitudine delle nostre imprese verso il territorio e la comunità "raccontando" come noi come Associazione, attraverso le nostre imprese, interpretiamo la responsabilità sociale di impresa.

E sono sempre le stesse ragioni che ci hanno portato alla creazione di un modello di welfare aziendale "in rete": il progetto #Welfare Trentino si innesta su un contratto di rete di imprese che mette a sistema esperienze virtuose di welfare aziendale e ne promuove l'adozione sul territorio.

Abbiamo scelto di promuovere e sostenere l'introduzione di modelli di Welfare nelle imprese associate, con l'obiettivo di diffondere una cultura di valorizzazione delle esigenze dei collaboratori (e delle loro famiglie) nelle aziende e nella comunità.

Questa forma favorisce il confronto costante e la collaborazione tra le aziende e coinvolge, in qualità di fornitori, soggetti economici del territorio, compresi quelli del terzo settore che in Trentino giocano un ruolo determinante nei servizi alla persona e alla famiglia.

Lo strumento operativo è una piattaforma digitale, nella quale scegliere autonomamente le opportunità in relazione alle esigenze che variano in funzione dell'età, dello status familiare, del livello di reddito e in base ad altri fattori territoriali e culturali.

Attualmente partecipano al progetto 19 aziende, sia grandi che piccole, a favore di oltre 4.500 dipendenti.

In fisica la coesione è definita come "la proprietà dei corpi di resistere a ogni azione che tende a staccarne una parte dall'altra": le parti in questione sono le persone che nella loro dimensione sociale sono aziende, lavoratori, enti locali, cittadini. La "forza" che tende a separarle è principalmente la mancanza delle condizioni abilitanti per "lo stare insieme in modo sostenibile".

Il compito di creare un ambiente di sviluppo favorevole è primariamente della politica: le aziende saranno sempre più disponibili, ma in certi casi "obbligate", a considerare il loro impegno sociale -compreso quello verso la Famiglia- una parte del loro core business, al pari della crescita e della prosperità economica (che non devono mai venire meno).

È poi intervenuto **Achille Spinelli**, assessore allo sviluppo economico, ricerca e lavoro della Provincia autonoma di Trento, che ha parlato tra le altre cose delle politiche a favore della natalità promosse dalla Provincia: "Un tema che incide fortemente sulla famiglia, che sta affrontando sempre più fragilità, proprio perché il tasso di sostituzione è andato a ridursi quasi a zero. Cosa possono fare il pubblico e le imprese per essere di accompagnamento alle politiche familiari? Politiche di welfare e di conciliazione più spinte possono essere portate avanti meglio dalle imprese più grandi, ma in un territorio come è il nostro dove il tessuto imprenditoriale è costituito da realtà più piccole, l'impulso del pubblico è tanto più importante, nella direzione di rafforzare tutto il sistema. Un sistema che deve confrontarsi con altri territori anche fuori dall'Italia e trovare il modo di valorizzare le proprie caratteristiche distintive. La Provincia si è presa l'impegno di distinguersi secondo i valori della sostenibilità, di cui le politiche a supporto della famiglia e della conciliazione, sono un importante tassello."

A seguire **Luciano Malfer**, dirigente generale della Provincia autonoma di Trento e responsabile dell'Agenzia per la coesione sociale, ha inquadrato l'iniziativa all'interno del Festival della Famiglia 2022 sottolineando come il dialogo tra diversi attori del territorio sia fondamentale per accrescere una cultura organizzativa, anche aziendale, dove la considerazione della famiglia sia considerata priorità.

Interventi scientifici

La cultura della CFR (Corporate Family Responsibility): un nuovo paradigma di coesione tra economia e società.

Sonia Vazzano, Coordinatrice Ricerca e attività Fondazione Marco Vigorelli

Sonia Vazzano si occupa del coordinamento della Ricerca delle attività della Fondazione Marco Vigorelli. La Fondazione si occupa di benessere aziendale e del lavoratore, con un focus sui rapporti tra famiglia e lavoro, corporate family responsibility e politiche di welfare.

Laureata in Filosofia – con un Phd in Teoria e storia della Storiografia filosofica. Si appassiona alla mission di FMV dal 2014, anche grazie a un Percorso manager in SDA Bocconi sulla gestione delle realtà del no profit.

Oggi quando si parla di CFR la si definisce essenzialmente come la responsabilità delle aziende nei confronti delle famiglie dei dipendenti. Questa responsabilità va riletta secondo un approccio relazionale, tenendo conto di tutte le relazioni di cui ogni lavoratore è portatore.

L'approccio relazionale della CFR si estende ben oltre il rispetto dei diritti individuali dei dipendenti, verso una visione dell'azienda come elemento importante, ma non solitario, dei sistemi economici. È il ribaltamento dalla logica degli shareholder a quella dello stakeholder value, che già Arie De Geus nel suo The Living Company auspicava alla fine degli anni Novanta, e che oggi dobbiamo riscoprire di fronte alle nuove sfide che il mondo del lavoro e la società della prestazione ci propongono.

Se il presupposto della CFR è in grado di generare un circolo virtuoso – Supporto alla famiglia, Dipendenti migliori, Aziende più capaci di creare valore – può inserirsi all'interno di un nuovo paradigma di coesione tra economia e società, che propone una rilettura della famiglia come chiave del processo produttivo.

Tale presupposto richiama la necessità di misurare sempre di più l'impatto delle politiche di welfare aziendale e di conciliazione vita-lavoro, per rileggerle all'interno di una sostenibilità non solo economica, ma anche ambientale e sociale. Alla luce di questo impatto è possibile aprire nuove strade al welfare del futuro: un welfare che sia sempre più culturale, relazionale e generativo.

La cultura della Corporate Family Responsibility: un nuovo paradigma di coesione tra economia e società **Fondazione Marco Vigorelli**

L'intervento si è focalizzato sulla centralità della Corporate family responsibility (CFR) nel panorama contemporaneo e sull'esigenza di rileggere la responsabilità delle aziende nei confronti delle famiglie dei dipendenti secondo un approccio relazionale, tenendo conto di tutte le relazioni di cui ogni lavoratore è portatore.

Nella prima parte dell'intervento, all'interno del contesto della CFR, è sorta la necessità di utilizzare nuove semantiche contemporanee.

- La conciliazione famiglia-lavoro da intendere come una ri-conciliazione famiglia-lavoro, per superare il dualismo a favore di una dualità che, al di là dell'integrazione, preservi le identità.
- L'identità individuale da intendere come un'identità relazionale, per non distruggere le differenze trasformandole in opposizioni dialettiche, ma riscoprirle come doni da integrare relazionalmente.
- I beni relazionali da intendere come motore dello sviluppo della comunità, per il loro valore economico, sociale e politico, e la loro valenza morale ed educativa. Si tratta di relazioni che si muovono da un livello interpersonale fino al benessere sociale (amicizia, fiducia, coesione sociale, clima di lavoro in aziende, relazioni tra famiglia e lavoro...).

Anche la CFR va allora risemantizzata alla luce di questo panorama e va intesa come responsabilità delle aziende nei confronti delle famiglie dei dipendenti e delle loro relazioni.

Nella seconda parte dell'intervento, la CFR è stata considerata come un vantaggio per l'impresa, in grado di generare un circolo virtuoso: dal supporto alla famiglia, a dipendenti migliori, ad aziende più capaci di creare valore.

Nella terza parte dell'intervento, la CFR è stata proposta come nuovo paradigma di coesione tra economia e società.

- Innanzitutto, per l'impatto della cura: in famiglia, con il tempo dedicato a relazioni intergenerazionali (figli, anziani, fragili, disabili, caregiver); in azienda, attraverso beni economici e beni relazionali (sviluppo dei talenti, benessere organizzativo, welfare aziendale); in società, con una stabilità generativa (coesione/integrazione, sostenibilità, cultura).
- Quindi per la centralità delle good practices: punto di partenza, con il loro potenziale innovativo, nella coesione economica e sociale (soprattutto per la possibilità di trasformarsi in best practices, frutto di un approccio sistemico, un metodo che le solleciti, le classifichi, le renda scalabili, le diffonda).
- Infine, per il contributo nell'orizzonte del PNRR: data la sua influenza nel concetto di welfare culturale (promuovere la cultura della ri-conciliazione famiglia-lavoro, della genitorialità e dei beni relazionali, che si costruiscono in famiglia ma che si promuovono anche nel contesto professionale...), relazionale (singoli, famiglie, aziende, istituzioni, comunità); generativo (bisogno demografico e di "generare" un impatto rilevante nella società, sempre frutto di una sostenibilità economica, ambientale, sociale).

Tutto questo è possibile solo promuovendo una stretta collaborazione tra azienda, università e istituzioni. Per questo l'intervento si è concluso lasciando aperte alcune domande, su cui aziende, istituzioni, no profit, studenti universitari, singoli individui presenti, devono e interrogarsi:

- Quali azioni concrete si possono mettere in atto affinché questa cultura si diffonda?
- Come rispondono le aziende a queste sollecitazioni?
- Come si possono promuovere sinergie tra aziende e territorio in vista della tutela e della promozione dei beni relazionali?
- Quale può essere il contributo della ricerca sociale?

Certificare la conciliazione vita-lavoro: la costruzione del Family Audit Index.

Prof.ssa Barbara Poggio

Barbara Poggio è professoressa ordinaria di Sociologia del Lavoro e dell'Organizzazione presso il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Trento e dal 2015 Prorettrice alle Politiche di Equità e Diversità dello stesso ateneo. Ha contribuito a fondare e ha coordinato fino al 2021 il Centro Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università di Trento.

Ha coordinato diversi progetti di ricerca internazionali e condotto numerosi studi e ricerche relative alle differenze e disuguaglianze di genere nelle organizzazioni e nel mondo del lavoro, ed in particolare sulla segregazione verticale, sulle culture e le pratiche organizzative, sulle politiche di genere e di work-life balance, sulle carriere scientifiche.

E' componente dei board di diverse riviste scientifiche nazionali e internazionali. Tra le pubblicazioni più recenti si segnala il Research Handbook on Work-Life Balance, curato insieme a Sonia Bertolini.

Certificare la conciliazione vita-lavoro: la costruzione del Family Audit Index

L'intervento si colloca all'interno della riflessione metodologica relativa ai processi di certificazione relative alla conciliazione vita-lavoro e agli strumenti di monitoraggio e valutazione degli interventi. In particolare, il contributo si concentra sullo standard "Family Audit", frutto di un percorso di costruzione e sperimentazione avviato in Trentino dal 2005 che dal 2010 è stato esteso anche a livello nazionale.

Il processo prevede la raccolta di un'ampia serie di dati organizzativi utili per realizzare un'analisi preliminare della situazione, ma anche per monitorare il cambiamento nel tempo ed effettuare un confronto con le altre organizzazioni certificate, in particolare con le organizzazioni simili.

In questa prospettiva, su incarico dell'Agenzia per la coesione sociale della Provincia di Trento, un team di ricerca del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale ha lavorato alla predisposizione di un indice sintetico - Family Audit Index (FAI), costruito a partire da oltre 30 indicatori elementari calcolati per le organizzazioni aderenti al Family Audit. Il FAI dovrebbe riassumere, per ciascuna organizzazione coinvolta nel processo Family Audit, informazioni riguardanti tre dimensioni: flessibilità, pari opportunità e produttività.

Tale strumento può essere di supporto al processo di valutazione dei piani aziendali per tutti gli attori coinvolti: consulenti, referenti dell'organizzazione, valutatori, consiglio dell'Audit, consentendo, per ciascuna organizzazione coinvolta, di monitorare l'andamento del processo Family Audit nel tempo, valutando eventuali miglioramenti apportati nelle singole organizzazioni grazie all'implementazione delle politiche avviate nell'ambito del processo di certificazione Family Audit.

Oltre al confronto temporale, l'indice consentirebbe anche un confronto con le altre organizzazioni aderenti alla certificazione Family Audit e con sottogruppi di queste. Il Family Audit Index può dunque rappresentare anche un target di riferimento, o benchmark di confronto, che potrebbe risultare utile anche al management dell'organizzazione.

Nel corso della presentazione specifica attenzione è stata rivolta ad alcune questioni critiche emerse nel lavoro di costruzione dell'indice, tra cui in particolare il ruolo da assegnare a flessibilità e part-time, nella consapevolezza che in realtà non sempre questi strumenti rispondono alle esigenze di conciliazione dei/delle dipendenti, ma piuttosto a logiche organizzative, e portano con sé varie implicazioni critiche (involontarietà, divario salariale e previdenziale, femminilizzazione, riduzione opportunità di sviluppo professionale).

Sono state inoltre messe in luce le affinità rispetto alla certificazione di genere, da quest'anno obbligatoria per tutte le aziende con più di 50 dipendenti, e i possibili ambiti di integrazione.

Nido di infanzia Falconeri - In collaborazione con Cooperativa sociale Bellesini s.c.

La Dott.ssa Elisa Arlanch, laureata in Psicologia per la formazione, dal 2018 opera nell'area Personale di Falconeri Srl ricoprendo il ruolo di HR Administration Specialist, e ha illustrato l'importante progetto aziendale in questi termini.

Falconeri, in linea con i principi del Gruppo Calzedonia, negli anni ha proposto interventi concreti, economici e non solo, a favore dei dipendenti, per favorire il benessere del lavoratore sia all'interno del contesto di lavoro, ma anche in esperienze personali extra lavorative. Una delle ultime proposte è stato l'avvio del nido Falconeri.

Il progetto Nido Falconeri si sviluppa in continuità con le proposte di conciliazione vita-lavoro già in essere presso la nostra capogruppo, Calzedonia SpA, che da ormai molti anni offre ai propri dipendenti il servizio di asilo nido e scuola dell'infanzia.

Il 1° settembre 2022 è stato dunque inaugurato il nido aziendale di Falconeri, per offrire alle famiglie dei nostri dipendenti un servizio di qualità per i loro figli, mettendo al centro le esigenze dei lavoratori e garantendo un'offerta personalizzata grazie al lavoro di personale fidato e altamente formato. È inserito nello stesso complesso della realtà produttiva di Avio che conta circa 280 dipendenti, di cui il 75% donne.

È un servizio che rientra nel pacchetto di welfare aziendale con lo scopo di pensare allo spazio nido non tanto come un servizio di custodia dei bambini ma come un vero e proprio luogo di incontri, relazioni e crescita attraverso percorsi formativi mirati per far vivere ai bambini esperienze plurime e plurali.

Nello sviluppo del progetto nido si è pensato ad un'offerta personalizzata, con flessibilità del servizio a favore delle famiglie, inserendo una molteplicità di esperienze, con l'idea di far sentire a casa i nostri dipendenti.

È stata una sfida trasformare uno spazio che prima era adibito alla tessitura, in un'ambiente accogliente e studiato nei minimi dettagli, caratterizzato e curato per offrire sicurezza, piacevolezza, libertà di azione, creando quindi degli spazi esterni ricchi di verde e sperimentazione.

La progettazione degli spazi permette di accogliere fino a un massimo di 19 bambini; ad oggi sono iscritti 10 bambini e da gennaio 2023 sono in previsione altri nuovi ingressi.

Un elemento di forte personalizzazione del servizio riguarda gli orari d'iscrizione. In Falconeri, infatti, il reparto produttivo lavora su turni 6x6 dal lunedì al sabato e la proposta è stata quella di offrire diverse fasce d'orario per lasciar spazio ad una migliore conciliazione vita-lavoro adeguando anche il calendario annuale in considerazione dei periodi di chiusura aziendale.

Falconeri ha inoltre deciso di supportare le famiglie, con un contributo a favore del dipendente, a seconda della fascia d'orario d'iscrizione del bambino.

La gestione pedagogico-educativa è affidata alla Cooperativa sociale Bellesini che dal 1974 è impegnata a favore di famiglie, comunità e territorio e che con entusiasmo ha accolto la nostra proposta.

Ci piace infine definire il Nido Falconeri uno spazio di professionisti, per professionisti: la cooperativa Bellesini mette infatti a disposizione dei nostri professionisti operatori formati che lavorano insieme in ottica di empowerment.

Welfare aziendale, welfare territoriale e welfare anticipante

Andrea Stiz roveretano classe 1973, laureato in giurisprudenza, ha conseguito un master di secondo livello in HR Management e ha un'esperienza manageriale di oltre 20 anni nella gestione delle risorse umane maturata in aziende multinazionali operanti nel settore dei servizi, dei trasporti/logistica e della chimica-farmaceutica. Dal 2011 è HR Head di SUANFARMA Italia S.p.A., azienda di Rovereto che produce principi attivi farmaceutici ad uso umano e veterinario, parte del gruppo multinazionale SUANFARMA con sede a Madrid.

Dopo aver illustrato l'attività caratteristica dell'azienda Stiz si è soffermato sulla valorizzazione della Missione dell'azienda, ovvero quella di "migliorare la vita delle persone assicurando a tutti farmaci di alta qualità a prezzi contenuti" concentrandosi poi sui valori coltivati dall'azienda, tra questi: la valorizzazione delle persone, la sostenibilità ambientale, l'innovazione e il miglioramento continuo, la qualità del prodotto.

Stiz ha sottolineato come SUANFARMA Italia consideri le persone al centro della propria cultura organizzativa e miri ad offrire ai propri collaboratori un ambiente di lavoro d'eccellenza.

Nel corso della propria storia ha sviluppato un ricco pacchetto di iniziative di welfare a livello aziendale. Tra questi: servizi di conciliazione vita-lavoro, servizi salvatempo, supporto alla famiglia e alla mobilità, polizze assicurative aggiuntive, convenzioni, servizi sanitari in azienda, investimenti in formazione e sviluppo.

Attiva e attenta allo sviluppo di un welfare di comunità, l'azienda nel 2017 è stata tra i fondatori della rete d'impresa #Welfare Trentino promossa da Confindustria Trento. È inoltre certificata Family Audit dal 2016 e nel 2021 ha fondato insieme ad altre 4 realtà roveretane il "Distretto Family Audit Città della Quercia". Nel 2020 e nel 2021 è stata insignita dalla Presidenza del Consiglio dei ministri del riconoscimento di Welfare Champion - Welfare Index PMI.

Ha chiuso i lavori **Laura Pedron**, dirigente generale del Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro della Provincia autonoma di Trento che ha posto l'accento sugli scenari del mondo del lavoro in Trentino in termini di contesti lavorativi, professionalità necessarie, nuove forme di lavoro e di organizzazione del lavoro alizzare questa trasformazione, nel suo complesso, digitale, ecologica e sociale con l'obiettivo di fare del Trentino non solo un territorio smart ma un territorio attrattivo, anche attraverso un marketing territoriale che non escluda il Lavoro, e sostenibile a 360 gradi.

Famiglie e crescita culturale: il sistema bibliotecario trentino e il “Voucher culturale per le famiglie”

A cura di Agenzia per la coesione sociale - Provincia autonoma di Trento

L'azione della Provincia autonoma di Trento da sempre è attenta a creare un sistema di politiche familiari strutturali e integrate a sostegno del benessere della famiglia anche attraverso le proposte culturali. Per questo il Festival della Famiglia quest'anno ha proposto un incontro per approfondire alcune delle opportunità culturali riservate a questo target: sono state presentate le iniziative sviluppate dal Sistema bibliotecario trentino per gli under 18 e le opportunità offerte dal progetto “Voucher culturale per le famiglie”, che prevede la concessione di contributi a favore delle famiglie in difficoltà economica, consentendo ai figli minorenni di intraprendere percorsi culturali. Il progetto è stato ideato e realizzato dall'Agenzia per la coesione sociale in collaborazione con il Centro Servizi Culturali Santa Chiara e prevede la possibilità di partecipare a corsi musicali o spettacoli di teatro e cinema.

Il convegno ha aperto con uno sguardo sulle famiglie numerose e il loro rapporto con il mondo culturale. Presente, in rappresentanza dell'Associazione Nazionale Famiglie Numerose Alto Garda, **Alice Vettore**, mamma di 9 figli, che ha ricordato l'importanza del Voucher cultura che “piace molto alle famiglie da quando è stato ampliato anche alla categoria “bande musicali”. E ha aggiunto: “Dà la possibilità alle famiglie in difficoltà economica di usufruire di spettacoli di cinema, teatro e corsi musicali con agevolazioni tariffarie. Spero che aderiscano sempre più compagnie teatrali e musicali e che venga riproposto anche negli anni a venire dall'ente provinciale”. Ha aggiunto anche: “Per le famiglie numerose c'è anche la tariffa agevolata del Voucher sportivo ma è importante spronare le associazioni sportive ad aderire, soprattutto nei territori più periferici. Infine – ha detto - sul versante dei trasporti, vorrei ricordare che spesso ci si dimentica dei giovani over 18 che non hanno alcuna agevolazione e rimangono spesso a carico per anni delle famiglie per via degli studi post diploma”.

Sul mondo bibliotecario trentino per gli under 18 anni, ha parlato **Samuela Caliori** responsabile dell'Ufficio provinciale per il Sistema bibliotecario trentino: “Vorremo oggi presentarvi una finestra del sistema bibliotecario, tra pregi e difetti. Il sistema è coordinatore di 184 biblioteche che amo chiamare “salotti” sparsi su tutto il territorio. Il fan club è il pubblico adulto ma, per quanto riguarda la frequenza, con i giovani non siamo incisivi – ha aggiunto - dal 2019 al 2021 il covid e il post-covid hanno diminuito la frequenza delle biblioteche nel target 0-18 anni. Un esempio, siamo passati nel 2019, nella fascia 6-18 anni, dal 38% all'11% nel 2021”. Ed ha concluso: “Da soli non andiamo avanti, ma possiamo essere luogo di valorizzazione della crescita culturale” e “dobbiamo investire di più nell'aggiornamento dei bibliotecari e introdurre un wifi più performante nelle biblioteche”.

Gli aspetti positivi del sistema bibliotecario sono stati invece messi in luce da **Sonia Arw** della Biblioteca Comunale di Cembra Lisignago: “Porto 3 progetti virtuosi introdotti in Trentino negli ultimi 20 anni: “Nati per leggere” e “Nati per la musica” che si impegnano a promuovere la lettura e la musica nella fascia 0-6 anni; “ScegliLibro”, concorso di lettura dedicato agli studenti delle quinte classi; “MammaLingua” che mette a disposizione oltre 100 libri con 35 lingue diverse, affiancate da corsi di lingua e laboratori di letture animate”.

Ha preso poi la parola **Massimo Ongaro**, direttore del Centro Servizi Culturali Santa Chiara, che è ente certificato “Family in Trentino”: “L'attività di programmazione degli spettacoli è attività prevalente e da quest'anno stiamo

cercando di ridurre il costo dei biglietti e degli abbonamenti”. Ha presentato le rassegne artistiche di maggior spicco, tra cui gli spettacoli per le scuole (teatro, danza, ecc.); la rassegna dedicata alle famiglie e ai bambini con tariffe agevolate se in possesso dell'EuregioFamilyPass. “Uno dei canali aperti per sostenere le famiglie in difficoltà economica a iscrivere i figli a corsi musicali, cinema e teatro, è il Voucher culturale. 550 domande quest'anno, superiore al 2021, e dunque ha registrato un decisivo successo”.

Francesca Tabarelli de Fatis dell'Ufficio per le Politiche Familiari dell'Agenzia per la coesione sociale, ha presentato il “Voucher culturale” per il sostegno del benessere familiare: “Nasce nel 2017 dai fondi regionali degli ex vitalizi e il trend di adesioni da parte delle famiglie è in continuo aumento a conferma della bontà del progetto che desidera sostenere le famiglie con difficoltà economica o le famiglie numerose, con determinati requisiti, a far accedere i propri figli a percorsi culturali di varia natura: corsi musicali, accesso a cinema e teatro.

Altri requisiti: la residenza da almeno 3 anni e il possesso dell'EuregioFamilyPass (che permette diverse agevolazioni su trasporti, musei, ristoranti, piscine, ecc.)” Adesioni e informazioni sono reperibili presso il Centro Servizi culturali Santa Chiara. “In cosa consiste? - ha esordito la Tabarelli. “Contributo fino al 50% per accedere a corsi musicali; carnet di voucher annuo per bambino di 160 euro per il teatro; carnet di voucher annuo per bambino di 100 euro per il cinema. Il carnet può essere usato anche dai nonni che accompagnano i nipoti minorenni.”

In conclusione **Roberto Ceccato**, Dirigente generale del Dipartimento Istruzione e Cultura della Provincia autonoma di Trento, ha chiosato: “Apprezzo la promozione della cultura verso le famiglie e i loro figli, attraverso anche le tariffe agevolate. L'attenzione della Provincia autonoma di Trento verso la famiglia è a 360 gradi e non si traduce solo con misure economiche ma anche e soprattutto culturali. L'obiettivo è sostenere i giovani a creare una propria famiglia e dare maggior incentivo alla natalità.”

EuregioFamilyPass, punto di incontro tra territorio e famiglia

A cura del gruppo di lavoro EuregioFamilyPass

Giuditta Aliperta, organizzatrice e moderatrice del panel, introduce la conferenza salutando gli ospiti e ringraziando tutti coloro che sono intervenuti per la realizzazione dell'evento, ricordando che l'EuregioFamilyPass ha compiuto 5 anni dal suo lancio, avvenuto proprio al Festival della famiglia. Da allora, ogni anno una conferenza dedicata all'argomento ha dato la possibilità di osservare l'evoluzione della card e delle relazioni internazionali sottese. Dopo un breve intervento introduttivo, invita Luciano Malfer, dirigente generale dell'Agenzia per la coesione sociale ad intervenire.

Luciano Malfer porta i saluti dell'assessore Segnana, impossibilitata a partecipare perchè impegnata in Giunta e saluta tutti coloro i quali hanno costituito questa macroregione e con i quali è iniziata questa sfida interessante, anche culturale, di creare uno scambio culturale importante storicamente, che porta a sviluppi e connessioni politico-economiche e familiari di crescita.

Lo slogan iniziale della card "una carta, tre territori, mille vantaggi" è molto significativo al riguardo e mette in risalto i successi di questa durevole collaborazione. Da uno studio di fattibilità effettuato lo scorso anno che ha messo a confronto diverse family card europee, si evince la particolarità di questo strumento unico nel suo genere e forte di questa integrazione interistituzionale rispetto a questo sistema attuato.

Afferma, inoltre, che i Presidenti dei tre territori credono moltissimo in questo strumento. Il clima di collaborazione e di importanza è dimostrato da una serie di politiche messe in campo per portare questo lavoro territoriale in una serie di servizi ed iniziative.

Nello specifico ringrazia Giuditta Aliperta in modo particolare che segue tutto ciò che concerne il progetto per l'Agenzia e per questo percorso con i colleghi che lavorano in sintonia, con molta energia e molta voglia di fare in campi in cui ci sono difficoltà anche istituzionali perchè sono territori diversi, contesti diversi con culture diverse. In paesi con differenze storiche e culturali riscontriamo una grande voglia di lavorare insieme che non è per nulla scontata e vi diciamo che la giunta crede moltissimo a questa collaborazione.

Oggi portiamo qui al festival tutto un lavoro sinergico già compiuto per mettere a sistema molte novità e consolidare un progetto con molte sfaccettature. In Trentino ci sono da poco importanti novità nell'ottica di una maggiore presenza per le famiglie con bambini, perchè adesso, ad esempio possono entrare in un museo oppure viaggiare sui mezzi di trasporto con un solo biglietto, papà, mamma, tutti i figli minorenni e i nonni.

Questa è la novità più recente con cui sono stati inseriti i nonni nel sistema "famiglia" a tutto tondo. L'incrocio delle conoscenze di culture è sempre un valore aggiunto da cui risultano informazioni che sono poi approfondite ed espresse in politiche come in questo caso, per cui la provincia ringrazia per la partecipazione e gestione di questo panel che apre una finestra all'interno del festival della famiglia sul mondo Euregio.

La Family Card accreditata con legge Provinciale è divenuta EuregioFamilyPass e da misura Interprovinciale si è ampliata in un percorso internazionale strategico. Di recente inoltre, grazie a un'intesa con Confcommercio abbiamo aperto un primo fronte di lavoro e coinvolgeremo tutti gli attori di questo mondo molto complesso per creare una parte della scontistica che in Trentino manca quasi del tutto.

Oggi stiamo creando le condizioni per lavorare con tutto il territorio nell'ottica di un welfare territoriale crescente e questo percorso sarà la sfida del 2023.

Il dr. Malfer passa la parola ad **Elisa Bertò**, vice segretario generale del GECT Euregio Tirolo-Alto Adige -Trentino, la quale ringrazia i presenti e pone l'attenzione sulla importanza della collaborazione tra territori Euregio con all'attivo numerosi progetti e che ha visto anche un importante cambio dello statuto con l'insediamento del biennio di presidenza trentina.

Welfare aziendale e welfare territoriale.

Giannina Montaruli, responsabile delle relazioni sindacali e del lavoro per Confcommercio Trentino.

Grazie alle normative e regolamenti attuativi posti in essere negli ultimi 2-3 anni, le aziende devono tener conto delle esigenze dei lavoratori nel proprio contesto aziendale proprio perché nel prenotare i premi di produttività che sono anche convertibili nell'acquisto di beni e servizi si avverte la necessità di ottenere sconti di tipo fiscale.

Chiaramente la regolamentazione che attualmente è prevista dalla norma si riferisce maggiormente alle aziende più strutturate e che hanno anche avuto già esperienza di messa in Piano delle misure di intervento che promuovano la conciliazione vita-lavoro e la connessione con le esigenze in senso stretto di lavoratori e della propria famiglia. Proprio per questo, alcuni contratti collettivi nazionali come il contratto collettivo dei metalmeccanici ha inserito misure di intervento vocate all'utilizzo di risorse non tassate regolarmente con benefici fiscali a carico dell'impresa che permettono ai lavoratori laddove lo scelgano di poter utilizzare queste risorse economiche per l'acquisto di beni e servizi.

Quindi, non si può disattendere dal ragionare in termini di welfare aziendale senza parlare di territori, di quello che il territorio offre e questa connessione diventa importante proprio perché dalla contrattazione collettiva Nazionale si passa poi a ragionare in maniera più aderente alle esigenze dei lavoratori di quel contesto aziendale sul territorio. Da lì nascono accordi Aziendali, interaziendali e contratti territoriali. Uno tra tutti è quello che è stato sottoscritto da Confcommercio e dalle organizzazioni sindacali di categoria per il terziario.

La distribuzione di servizi per promuovere anche nelle aziende più piccole l'applicazione della normativa sui premi di produttività e la conversione di questi laddove i lavoratori lo scelgano di poter acquistare beni e servizi sul territorio.

All'interno di un contesto territoriale e di un accordo territoriale, dunque si vanno a mappare le esigenze dei lavoratori di quel comparto di quella azienda di quel gruppo di aziende, per cui l'azienda diventa più facile aggregare la domanda e soprattutto analizzare e indagare i bisogni dei propri lavoratori in modo da poter pianificare l'accesso alle misure di intervento più idonee per questi lavoratori, nonchè quali sono i servizi offerti a cui possono accedere stendendo i propri premi di produttività o quelli che si chiamano Fringe Benefit in gergo.

Quindi questo accordo ci ha consentito anche di attivare una campagna di sensibilizzazione sul tema del Welfare all'interno delle aziende più piccole e meno strutturate di altre che per storia, appunto, già applicavano queste misure di welfare e di conciliazione vita lavoro.

E' stato un escursus molto interessante perché alcune aziende non sapevano neanche che cosa significasse parlare di politiche di welfare in azienda come ad esempio, banalmente, anche applicare la flessibilità dell'orario e altre misure di intervento come la banca delle ore che può creare maggiore benessere ai propri lavoratori e conciliare maggiormente la vita e il lavoro. Il dato dimostrato è che nelle aziende dove tutte queste informazioni

vengono veicolate e le misure di intervento attuate, aumenta il benessere del lavoratore e si migliora il clima aziendale innalzando il livello di produttività dell'azienda stessa.

Questo non è irrilevante perché poi lavoratori sono anche i cittadini e hanno necessità anche riferite al proprio contesto familiare quindi la relazione tra impresa e territorio. Diventa fondamentale parlare dei contratti di secondo livello come dicevo prima, ma non si deve disattendere l'aspetto economico che questi investimenti da parte dell'impresa creano, perché appunto dando queste risorse in capo al lavoratore spendibili nell'acquisto di beni e servizi si crea sul territorio un'economia circolare perché poi il lavoratore reinveste queste risorse nel proprio territorio innalzando di fatto il livello qualitativo del territorio stesso e chiaramente insiste sulla coesione sociale, sulla qualificazione del territorio.

Questa premessa era fondamentale per dire che poi in un territorio come il Trentino ci sono misure di intervento a nostro avviso molto interessanti e di cui le organizzazioni datoriali e sindacali, quindi le parti sociali a tutto tondo partecipano in primis. Cito solo una per tutte, la certificazione Family Audit che consente alle aziende che intraprendono questo percorso, che comunque è oneroso è molto impegnativo, di mettere in chiaro le politiche aziendali di rinnovamento e di riorganizzazione proprio nell'ottica di favorire il benessere del lavoratore, di conciliare veramente la vita con il lavoro.

Quindi il luogo di incontro di diversi attori istituzionali si riflette sulla connessione tra Welfare pubblico e Welfare privato tenendo anche conto che le risorse pubbliche purtroppo sono sempre meno per cui serve una forte connessione con le risorse del territorio e con le politiche messe in campo a livello pubblico.

Ho accettato favorevolmente questo invito perché come organizzazione datoriale abbiamo aderito al progetto delle EuregioFamilyPass proprio perché non si può disattendere dal valutare assolutamente in maniera favorevole la pianificazione di un progetto che insiste non solo sull'ambito locale, ma anche su quello internazionale, andando oltre modelli locali che alcune volte sono autoreferenziali, li nascono vivono e finiscono nello stesso contesto.

Qui il confronto tra attori diversi per mission e per competenze è fondamentale perché si dà lo sguardo un po' oltre, creando un modello di economia circolare. Essendo più esteso rispetto ad un progetto solo provinciale, consente anche alle nostre imprese di svilupparsi e orientare una sensibilità riferita all'innalzamento del livello qualitativo del territorio allo sviluppo dell'economia locale e al benessere in generale del lavoratore, della sua famiglia residente e di quelle che vengono accolte.

Devo sottolineare assolutamente che io rappresento anche il mondo del turismo e delle imprese del turismo e, così come le altre organizzazioni datoriali che hanno aderito a questo progetto, pensiamo che nel mondo dell'impresa non possa rimanere fuori da questi ragionamenti ma svilupparli in un intreccio virtuoso di progettazione insieme alle istituzioni pubbliche.

Perché lavorare insieme sicuramente fa la differenza. Si possono sviluppare anche citazioni interessanti che possono essere veicolate come buone pratiche per altri territori. Concludo dicendo che il lavoro e il territorio sono strettamente connessi, dove c'è lavoro si muovono le persone creano le famiglie nascono le comunità e su queste l'attore locale pubblico deve pianificare le sue politiche. Tenendo in considerazione che il binomio è assolutamente inscindibile quindi lavoro e territorio devono camminare insieme.

La promozione della mobilità ciclistica e dell'intermodalità in Alto Adige.

Alessandro Xausa, Capo progetto, settore green mobility STA, Strutture Trasporto, Alto Adige

L'Alto Adige ha un obiettivo ambizioso: diventare una regione modello per la mobilità alpina sostenibile entro il 2030. In Alto Adige oltre un milione di tonnellate di CO2 emesse ogni anno sono da attribuirsi al settore dei trasporti e per benzina e diesel vengono spesi circa 500 milioni di euro. C'è ancora molto margine di miglioramento, come dimostrato dall'ultima indagine ASTAT „Mobilità locale in Alto Adige - Dato annuale 2021/2022“, in termini di riduzione dei viaggi privati in auto a favore di mezzi di trasporto più sostenibili.

Per raggiungere lo scopo si sta lavorando su più fronti, quali:

- Promozione della mobilità ciclistica, sia quotidiana che turistica, tramite l'adozione di un "Piano Provinciale della mobilità ciclistica" e di certificazioni di qualità per strutture ricettive "bike-friendly".
- Potenziamento della rete ferroviaria, tramite l'elettificazione della ferrovia della Venosta, con connessa espansione della capacità dei treni.
- Promozione dell'intermodalità, creando le condizioni per l'abbandono dell'auto privata a favore di un insieme di mezzi alternativi che consenta di giungere altrettanto velocemente ed economicamente alla propria destinazione. In quest'ottica si inserisce la realizzazione di posteggi sicuri per biciclette presso i nodi intermodali della provincia.

L'EuregioFamilyPass potrebbe fornire un contributo al raggiungimento di questi obiettivi sviluppandosi sempre di più come carta vantaggi e titolo di viaggio.

Digitale e in viaggio: l'InfoEck e il Pass famiglia tirolese

Parampreet Christopher Bindra

L'InfoEck, sostenuto dall'Associazione Generazioni e Società e finanziato, tra l'altro, dalla provincia del Tirolo, ha diverse aree e funzioni. Oltre all'ufficio regionale per l'UE con i programmi: Gioventù in azione e il Corpo europeo di solidarietà, nonché i programmi per la gioventù Erasmus+, Coordinamento della rete Computerias Tirol, l'InfoEck dispone anche di un centro informazioni chiamato "InfoEck der Generationen". Esiste una filiale a Imst, una a Innsbruck e una (attualmente ancora) a Innsbruck. un centro di informazione per i giovani a Wörgl. Inoltre, InfoEck gestisce il servizio "InfoEck Mobile"- un autobus VW riconvertito e divenuto un centro di informazione "mobile" che può andare dove i cittadini ne hanno bisogno.

Questi punti informativi forniscono le prime informazioni ai giovani, alle famiglie e ai cittadini anziani su argomenti che vanno dalla A (come "Andare all'estero") alla Z (come "Servizio civile"). Le famiglie possono, ad esempio, fare domande su sussidi statali (domande su assegni familiari, assegni familiari PLUS, assegni scolastici, ecc. opzioni di assistenza all'infanzia, consulenza alla madre e al genitore, ma anche domande sul passaggio di famiglia).

Ma quanto è diffuso il Tiroler Family Pass/EurgioFamilyPass e qual è il suo utilizzo? I dati più recenti mostrano che l'80% delle famiglie tirolesi con figli di età inferiore ai 18 anni è già in possesso di un pass famiglia. Lo scopo di questa tessera gratuita è quello di sgravare le famiglie dal punto di vista economico e anche di sostenere le attività ricreative comuni all'interno della famiglia.

Con il pass famiglia i genitori e i loro figli ricevono sconti da numerosi fornitori. Inoltre, due volte l'anno viene inviato a tutti i titolari un opuscolo sulle prestazioni familiari. Alcuni fornitori di prestazioni offrono anche lo speciale "bonus nonna+nonno", il che significa che non solo la mamma e/o il papà con il rispettivo bambino (o bambini) possono ricevere sconti, ma anche i nonni. Attraverso questa opportunità intergenerazionale anche i gruppi familiari ne traggono beneficio, favorendo le relazioni familiari.

Attualmente, l'InfoEck con la sua hotline è anche il contatto per le modifiche ai dati anagrafici dei titolari di pass famiglia. Anche se la provincia del Tirolo ha già compiuto i primi passi digitali per quanto riguarda il pass per la famiglia e ha reso possibile la modifica dei dati in modo autonomo tramite il sito web, la piattaforma di servizio della provincia, questo servizio non è ancora accettato da alcuni clienti.

Tuttavia, sono già stati implementati ulteriori passi digitali: sul sito web dell'Assessorato alla Società e al Lavoro della Provincia di Tirolo è disponibile una panoramica di tutte le prestazioni di fornitori di vantaggi nella regione. La distribuzione regionale delle offerte è particolarmente degna di nota: ci sono diversi fornitori di prestazioni in ogni distretto e il loro numero è in costante aumento e ci si sforza costantemente di ampliare l'offerta per le famiglie tirolesi per attirare altri benefattori.

A causa dell'inarrestabile digitalizzazione e per varie ragioni ecologiche ed economiche a partire dal 2023 ci sarà un pass digitale per le famiglie. L'app del Land Tirol tutti i fornitori di prestazioni saranno visibili e tutti i voucher saranno disponibili in modo semplice, facile e in qualsiasi momento. Il prossimo anno sarà un anno di transizione in cui saranno disponibili sia il pass analogico che quello digitale per le famiglie.

Al fine di fornire il miglior supporto possibile ai titolari di pass per famiglie, la Provincia di Tirolo fornirà informazioni specifiche sull'app e sulla "conversione digitale".

Come già accennato in precedenza, l'InfoEck Mobil è un punto informativo a bassa soglia che si trova dove i cittadini ne hanno bisogno. Un progetto chiamato "1 Day, 1 Valley", è attualmente in corso, nel quale si va in una valle tirolese selezionata a informare su diverse attività, punti focali, conferenze, workshop, stand informativi e materiali. Grazie alla possibilità di una valutazione regionale, in cui, ad esempio, il Family Pass ha un tasso di penetrazione più basso tra le famiglie, è possibile informare e calibrare in modo proattivo e specifico l'informazione ed educazione in queste regioni.

Oltre al materiale informativo, il furgone itinerante contiene anche piacevoli posti a sedere, fantastici giochi per bambini, una ruota della fortuna e molto altro ancora. Durante il tour non solo si possono raggiungere molti cittadini, ma ci sono anche innumerevoli opportunità di networking con partner di cooperazione e benefattori. Per il prossimo anno si prevede di istituire dei punti focali congiunti con la Società e il Dipartimento del Lavoro, per il pass per le famiglie sul posto e per fornire informazioni sull'applicazione e sulle sue funzioni.

Prosperità, competitività e innovazione nell'Euregio

Thomas Schatzer, Ricercatore presso l'IRE, Istituto di Ricerca Economica presso la camera di commercio di Bolzano.

L'innovazione è essenziale per la competitività e la prosperità di un Paese. Le innovazioni, ossia il miglioramento di tecnologie, processi e servizi, portano tra l'altro a processi di lavoro più efficienti nelle aziende e quindi a un aumento della produttività. Alto o in aumento La produttività è considerata la base della competitività di un'azienda o di una regione. Ciò significa che le aziende più produttive possono offrire prodotti e servizi più economici o di qualità superiore rispetto alle aziende meno produttive, con una qualità superiore rispetto a quelle meno produttive - sono quindi più competitive.

Se è possibile vendere prodotti e servizi sul mercato locale e internazionale, si creano occupazione e reddito. Se il reddito in un'economia aumenta di conseguenza, aumenta il benessere generale e, in generale, la qualità della vita della popolazione. Se guardiamo ai tre Paesi della regione europea Tirolo-Alto Adige-Trentino e a come si posizionano in termini di prosperità e innovazione in un confronto europeo, si può innanzitutto notare che tutte e

tre le regioni dell'Euregio sono tra le più prospere d'Europa. L'Alto Adige ha il più alto prodotto interno lordo pro capite (48.600 euro nel 2019) tra le tre regioni dell'Euregio, seguita dal Tirolo (42.200 euro) e Trentino (39.500 euro). Tutte e tre le regioni si trovano in un'ottima posizione nel confronto europeo e sono tutti nettamente superiori alla media europea, che supera di poco i 30.000 euro.

Se consideriamo la performance innovativa dell'Euregio in un confronto europeo, l'Alto Adige ottiene ottimi risultati in tutti i settori di innovazione (ad esempio, innovazioni tecnologiche, domande di brevetto e di marchio), l'Alto Adige ottiene buoni risultati europeo e si colloca a un livello simile a quello del Tirolo. Il Trentino ha dei deficit in alcune aree, ma in alcune aree, ma è tra i leader in termini di innovazioni non tecnologiche (marketing e innovazioni organizzative) è tra le aree leader in Europa.

Infine, sono diversi i fattori che influenzano la performance innovativa di una regione, alcuni dei quali sono piuttosto ovvi. Per esempio, una regione che investe molto denaro nella ricerca e nello sviluppo è in media più innovativa di una regione che investe poco. Inoltre, l'istruzione e le qualifiche della popolazione giocano un ruolo importante. In generale, le persone più qualificate e più istruite è la popolazione, più alto è il potenziale di innovazione di una regione. Il fatto è che l'economia e la struttura occupazionale di una regione influenzano anche la sua performance innovativa.

Se un paese ha un forte settore ad alta tecnologia o high-tech, ad esempio, e l'occupazione è elevata, la media dei posti di lavoro è di circa il 50%. L'occupazione è elevata, e anche la performance innovativa di questa regione è mediamente più alta. Altri fattori che influenzano l'innovazione Altri fattori che influenzano l'innovazione sono meno evidenti, ma svolgono un ruolo da non sottovalutare.

Questo è il capitale sociale: questo termine comprende la fiducia reciproca e la coesione in una società. In generale, quanto più alto è il livello di fiducia e di coesione, maggiore è lo scambio di conoscenze tra le persone e maggiore è il potenziale di innovazione. Un ruolo importante è svolto anche dai valori culturali o l'apertura della società: e la qualità delle istituzioni (qualità della pubblica amministrazione, affidabilità del sistema giuridico, livello di corruzione) giocano un ruolo importante.

Nell'Euregio, la qualità delle istituzioni pubbliche e la fiducia nella società sono valutate particolarmente bene. Tuttavia, esistono anche opportunità per aumentare ulteriormente il livello di innovazione. aumentare il grado di innovazione. Ad esempio, una cultura cosmopolita e quindi la disponibilità a imparare dagli altri ha un effetto positivo sull'innovazione e quindi sulla competitività di una regione. È qui che l'Euregio ha ancora un potenziale di miglioramento.

Conclusioni. Paola Pisoni, Presidente del Forum della associazioni familiari in Trentino

Grazie per l'opportunità di essere presenti con la voce delle famiglie. Riguardo all'EuregioFamilyPass devo dire che anche il Trentino ha fatto molti passi avanti rispetto a quando era nata la Family Card, che adesso, giustamente, come diceva Giuditta ha un ruolo più centrale e trasversale, oltre che internazionale. Inizialmente l'aspetto culturale aveva assunto un ruolo centrale e quasi esclusivo, mentre adesso si è espansa notevolmente. Siamo felici, e di questo devo dare atto proprio a Giuditta e a tutto il suo staff che siano state recepite anche alcune delle istanze che avevamo raccolto proprio dalle famiglie.

Come l'aspetto ad esempio dei nonni era fondamentale moltissime famiglie che ci avevano sollecitato proprio in questa direzione come anche altre istanze che avevamo portato sono state recepite. E questa è una cosa che ci fa molto piacere perché il Trentino ha fatto tanti passi avanti e sappiamo anche noi quali sono le difficoltà, sia per

le amministrazioni che per le famiglie. Ad ogni modo, come una relazione ci ha precedentemente illustrato, siamo un po' più dietro rispetto agli altri territori che invece dà più tempo portano avanti naturalmente politiche di questo genere.

Devo dire che il Trentino però ha fatto questi passi avanti anche grazie al fatto che da tanti anni ormai non si parla o si parla molto meno di politica familiare, ma si parla più di politiche familiari integrate nel senso appunto che il Trentino porta avanti questo aspetto importantissimo delle politiche trasversali che vengono inserite all'interno di tutte le politiche perché io prima ho fatto la domanda appunto ad esempio proprio sulle piste ciclabili. Apparentemente è un discorso che va inserito all'interno di politiche che non sarebbero familiari nel senso stretto, ma incidono anche fortemente. Le politiche familiari trasversalmente interessano tutti i settori della nostra vita perché è inutile parlare della famiglia contrapposta all'impresa perché è tutto integrato, perché noi tutti siamo anche lavoratori siamo impresa, siamo consumatori, siamo turisti.

Credo che la forza in particolare dell'EuregioFamilyPass sia e stia soprattutto in due aspetti: il primo il fatto che riguarda i tre territori che da fuori sembrano molto simili, mentre invece sono tre territori diversi e non sempre territori che hanno delle caratteristiche molto diverse riescono anche ad integrarsi ad andare d'accordo.

Ecco l'importanza invece di fare fronte comune per un aspetto così importante quale appunto il sostegno alle famiglie e lo aggiungo anche per l'Italia, per il Trentino ma anche per Bolzano un tema importantissimo quello della prima natalità, che venga affrontato insieme pur con tutte le difficoltà delle diversità che abbiamo, è un aspetto importantissimo. Lavorando insieme si creano delle ricadute enormi sulla famiglia ed è importante prendere spunto da chi ha fatto meglio. Tra alcuni dei lavori che voi svolgete secondo me è importantissimo quello dell'informazione.

Noi come forum insistiamo tantissimo su questo aspetto perché in Trentino c'è una difficoltà ancora legata alla dispersività del territorio e noi puntiamo a potenziare l'informazione. Le famiglie prestano attenzione anche alle carte sconto, per cui è un aspetto da non tenere marginale. Anche l'aspetto cartaceo, pur nell'importanza della digitalizzazione di tutte le App eccetera, non va sottovalutato.

Quest'altra iniziativa delle informazioni alle scuole accennata da Giuditta, su cui noi appunto anche l'anno scorso avevamo insistito, siamo felici sia stata recepita. Un aspetto che riprendo a mio parere importantissimo è quello della contaminazione tra i tre territori, che inevitabilmente prendono molto l'uno dall'altro seppur rispettando le proprie priorità. La cosa che rilancio quest'anno è un'attenzione alla disabilità. Noi raccogliamo anche nelle nostre associazioni che si occupano di disabilità l'attenzione quando si parla di famiglia. Grazie davvero per tutto il lavoro che fate.

Family Audit: storie di innovazione nell'ecosistema vita lavoro. Cerimonia di consegna dei certificati Family Audit Executive

A cura di Tsm-Trentino School of Management e Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento

Lo standard Family Audit è uno strumento di management e di gestione delle risorse umane a disposizione delle organizzazioni pubbliche e private che vogliono certificare il proprio impegno nell'adozione di politiche di gestione del personale orientate alla conciliazione dei tempi della vita lavorativa con i tempi della vita familiare, nell'ottica del benessere lavorativo.

Protagoniste dell'incontro che si è tenuto venerdì 2 dicembre 2022 presso l'Aula magna del Vigilianum il Polo culturale diocesano a Trento, sono state le organizzazioni certificate Family Audit la cui storie aziendali sono state raccontate nel nuovo libro a cura di Adele Gerardi sullo standard Family Audit che si intitola "Storie di aziende Family Audit. Seconda sperimentazione nazionale".

Sono stati due i bandi nazionali previsti dal protocollo d'intesa sottoscritto nel dicembre 2014 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri di Roma-Dipartimento per le politiche della famiglia e dalla Provincia autonoma di Trento a diffondere la certificazione Family Audit a livello nazionale. L'evento ha costituito inoltre l'occasione per la consegna del certificato Family Audit Executive alle realtà che aderendo al secondo bando di sperimentazione nazionale -avviato nel 2015 e terminato nel 2020- hanno raggiunto questo importante traguardo del percorso di certificazione.

Lucia Claus, Direttore dell'Ufficio Family Audit ha portato i saluti dell'Assessore **Stefania Segnana** e del Dirigente dell'Agenzia per la coesione sociale, **Luciano Malfer**, evidenziando come questo evento e la cerimonia di consegna dei certificati Family Audit vuole dare valore e visibilità ai percorsi che ciascuna azienda si è impegnata ad attivare aderendo su base volontaria allo Standard Family Audit.

In apertura dei lavori, la direttrice generale di Tsm-Trentino School of Management, **Paola Borz**, ha ricordato come "Tsm è da anni certificata Family Audit e ricevere questa certificazione non è solo un mero atto formale, ma vuol dire avere una visione del proprio modo di lavorare e del modo in cui la nostra società, il nostro ente, la nostra realtà vuole atteggiarsi sia dentro sia fuori".

Adele Gerardi ha preso poi la parola presentando la pubblicazione "Storie di aziende Family Audit. Seconda sperimentazione nazionale" di cui è la curatrice e sottolineando come il testo contenga dei racconti aziendali non solo da parte dei vertici aziendali ma anche dei piccoli brani di vita dei dipendenti e collaboratori che rendono più empatico il percorso della certificazione. "Ed è questo", continua Gerardi, "forse quello che è più utile" ovvero "capire dove la politica si traduce e si trasforma in qualità di vita; questo è l'obiettivo di questa pubblicazione, che è già la seconda perché il Family Audit che è nato in Trentino nel 2008 è giunto al secondo bando a livello nazionale ed oggi più di 316 sono le aziende che in tutto hanno aderito allo Standard e sono intenzionate a proseguire nel suo mantenimento".

I lavori sono proseguiti con una tavola rotonda alla quale hanno partecipato alcune delle organizzazioni protagoniste della pubblicazione e con le testimonianze di alcune organizzazioni presenti alla cerimonia di consegna degli attestati Family Audit. Tra queste, l'Associazione delle ACLI con il direttore della sede nazionale

Livia, TIM con **Andrea Rubera**, Responsabile delle risorse umane, Professione consulenti con **Andrea Pellegrinelli**, la Regione Trentino Alto Adige Sud Tirolo con **Antonella Chiusole**, Fondazione Mach con **Daniele Barbacovi** dell'Ufficio organizzazione e sviluppo risorse umane, Federazione trentina delle Pro Loco con il direttore **Ivo Povinelli**, Comune di Padova con Margherita Cera Assessore Risorse umane, Università Cà Foscari con **Caterina Pasinati** del Settore Organizzazione e sviluppo risorse umane, Studio legale Depretto Giovannazzi e Matassoni con **Paola Depretto**, Amarin Cork con **Marta Donadeni** e Confindustria Trento con **Andrea Marsonet** Responsabile Area Lavoro e Welfare, Novento Spa con **Andrea Alessandrini**, Ceo, Area Derma con **Tullio Morelli**, la Provincia autonoma di Trento con **Maria d'Ippoliti**.

La Tavola rotonda condotta da Adele Gerardi si è svolta attraverso un dialogo con le aziende chiamate a dare la propria testimonianza e ciascuna ha messo in evidenza alcuni degli aspetti più interessanti emersi dal coinvolgimento nella certificazione Family Audit.

Antonella Chiusole, Vicesegretaria generale della Regione Trentino-Alto Adige, ha sottolineato che il Family Audit ha portato un cambiamento culturale che partendo dai vertici ha fatto capire l'importanza del rapporto con i colleghi; l'aspetto maggiormente apprezzato è stato tutto il sistema di flessibilità oraria che è stato introdotto.

La questione di genere è importante per la Federazione delle Pro Loco, come spiegato da Ivo Povinelli, che ha indicato come la valorizzazione delle competenze di genere sia stata introdotta nei tre livelli organizzativi, strategico, organizzativo e operativo.

Per le Acli, ha sottolineato il Direttore della sede nazionale Livia, l'aver inserito nella contrattazione di secondo livello lo Smart Working è stato un successo del Family Audit che ha permesso di essere già pronti quando è arrivato il periodo della pandemia per Covid.

Il gruppo TIM, altra azienda certificata che ha partecipato alla tavola rotonda, ha realizzato grazie alla certificazione Family Audit l'obiettivo di far sentire l'azienda vicina ai bisogni dei dipendenti cercando di facilitarli nella gestione delle incombenze quotidiane per rafforzare il senso di appartenenza e lo star bene ha inciso positivamente sulla produttività.

Per la società di consulenza in ambito sicurezza del lavoro, "Professioni Consulenti", rappresentata da Andrea Pellegrinelli, le nuove tecnologie sono state un'importante leva di sviluppo, a partire dalla attivazione di una agenda digitale condivisa che ha permesso di facilitare, in termini di organizzazione lavoro e di ottimizzazione dei tempi di esecuzione dei lavori, tutto l'operato dell'impresa.

La Fondazione Edmund Mach che lavora ormai da anni su una decina di azioni del Piano Family Audit ha posto l'accento sulla importanza della flessibilità organizzativa e oraria, della formazione del personale sugli strumenti digitali che favoriscono la collaborazione in azienda e su percorsi tematici di supporto alla genitorialità, sui progetti di welfare territoriale che hanno portato all'adesione al Distretto famiglia del proprio territorio.

Al termine della tavola rotonda si è svolta la cerimonia di consegna dei certificati Family Audit Executive e circa 50 sono state le organizzazioni che hanno conseguito l'attestato.

Il Network dei Comuni Amici della famiglia

A cura di Agenzia per la coesione sociale, Provincia autonoma di Trento

Il Network è stato istituito nel 2017 dalla Provincia autonoma di Trento, dal Comune di Alghero e dall'Associazione Nazionale Famiglie Numerose. Raggruppa tutte le amministrazioni comunali e le organizzazioni che intendono promuovere nei propri territori politiche di sostegno al benessere delle famiglie residenti e ospiti.

Il Network, nel riconoscere la diversità di ogni comunità mette in evidenza la forza della rete in una comunità organizzata che riesce ad includere i bisogni collettivi della popolazione. Le reti sono costituite da una pluralità di attori con differenti ambiti di attività e finalità, che operano assieme con l'obiettivo di promuovere e valorizzare le politiche familiari. Il Network, pertanto, diventa laboratorio strategico all'interno del quale si sperimentano e si integrano le politiche pubbliche, si confrontano e si rilanciano le culture amministrative, si innovano i modelli organizzativi, in una dimensione di incontro e confronto nell'ambito del contesto nazionale ed europeo.

“Vorrei focalizzare l'attenzione su questa iniziativa – ha esordito l'assessore agli enti locali, trasporti e mobilità della Provincia autonoma di Trento, **Mattia Gottardi** - che mette la famiglia al centro delle politiche rendendola non destinataria unidirezionale, ma fonte ispiratrice. La famiglia protagonista in tutti i servizi è stata una intuizione, nata oltre 10 anni fa, dirompente e non facile e che ha subito resistenza all'inizio in quanto vista come una micro-rivoluzione culturale”. Ha proseguito dicendo: “Ricordo quando ero sindaco e sembrava strano alla Giunta varare, ad esempio, il colore rosa nella segnaletica dei primi parcheggi “rosa”.

Negli anni – ha commentato - la rete dei Comuni family si è espansa fuori confine con il Network nazionale ed europeo ed è frutto di un percorso fatto di impegno e motivazione. E siamo arrivati al paradosso perchè oggi sembra “strano” che un Comune non sia “Amico della famiglia” ed evidentemente qualcosa a livello culturale è cambiato. Un comune certificato è più attrattivo di uno che non lo è e questo lo dimostrano i turisti e anche molte famiglie nella scelta della propria residenza.

Ringrazio, infine, l'Agenzia per la coesione sociale, che ha convinto la Giunta all'inizio a crederci e a compiere quel primo piccolo grande passo nel 2011 che, negli anni, ha continuato a crescere senza subire alcuna battuta di arresto”.

In apertura i saluti istituzionali di **Filomena Capiello e Mauro Ledda**, coordinatori del Network nazionale dei Comuni amici della famiglia, a moderare Maria Grazia Cobbe, dell'Agenzia per la coesione sociale. Filomena e Mauro hanno ricordato il ruolo strategico dell'Agenzia per la coesione sociale che è stata fonte di ispirazione “per il nostro comune di Alghero dove si è sottoscritto anni fa la costituzione del Network e che ha ricevuto (primo comune italiano) la certificazione family”.

Il dirigente generale dell'Agenzia per la coesione sociale **Luciano Malfer** ha presentato gli esiti di due analisi di impatto socio-economiche fatte su 10 anni di politiche familiari con focus sul tema dell'attrattività e dell'impatto demografico: “La ricerca dimostra che le regioni più family e che offrono politiche di benessere familiare sono più attrattive, ma ora dobbiamo lavorare sui “grandi” giovani e aiutarli ad uscire di casa e formarsi una famiglia. In Italia abbiamo uno spread tra figli desiderati e figli effettivi e dobbiamo colmare il gap”.

E ha aggiunto: “In Trentino oltre il 90% dei comuni sono family e in Italia aderiscono 140 enti nel Network; al centro della certificazione c'è il “Piano comunale”: i comuni trentini family sono 104 e realizzano annualmente

3.200 azioni, di cui 155 azioni riguardano agevolazioni tariffarie.” In conclusione Malfer ha ricordato che “dal 2004 al 2018 è emersa una forbice tra comuni family e non family dove i primi sono stati destinatari di nuove famiglie residenti in numero maggiore rispetto ai secondi”.

A seguire, **Giovanni Deiana**, dirigente del Dipartimento politiche familiari della Regione autonoma della Sardegna, ha presentato l’impatto socio-economico-demografico prodotto dal protocollo sulle politiche del benessere familiare siglato nel 2017 tra la Pat e la Regione Sardegna.

Alla Convention anche il lancio del **primo gemellaggio nazionale sul progetto trentino “Coliving”**, tra il comune di San Benedetto Val di Sambro (BO), rappresentato dal sindaco Alessandro Santoni, e il comune trentino di Canal San Bovo, rappresentato dal sindaco Bortolo Rattin. Il gemellaggio è nato dalla richiesta di San Benedetto val di Sambro di condivisione di questa buona pratica, il Coliving, che dal 2020 combatte lo spopolamento dei comuni montani e periferici della Provincia autonoma di Trento attraverso l’offerta alle famiglie di alloggi in comodato d’uso gratuito per 4 anni utilizzando immobili pubblici di Itea o comunali sfitti o inutilizzati. I due bandi, a Luserna e a Canal san Bovo, hanno portato in totale 20 bambini in queste due comunità.

La seconda sessione ha ospitato alcune testimonianze da oltre confine sul tema del benessere familiare, iniziando da **Francesca Appolloni**, assessore del Comune di Siena, che ha messo in luce le azioni fatte tra cui uno Sportello famiglia e il Centro famiglia minori; **Cinzia Locatelli**, sindaco del Comune di Cerete (BG) ha ricordato due parole d’ordine “visione” e “coraggio” per fare scelte virtuose; **Mimmo Lucà**, presidente del Consorzio CIDIS che ha evidenziato le “politiche attive verso le famiglie, che non sono prestazioni socio-assistenziali, per un territorio più accogliente, inclusivo, attrattivo”; hanno concluso le testimonianze da **Elisa Marzinotto**, dirigente del Servizio Famiglia Regione Friuli Venezia Giulia, e da **Antonella Caprioglio**, dirigente del Servizio Famiglia Regione Piemonte.

La terza e ultima sessione convergente sui nuovi strumenti operativi per rafforzare il New Public Family Management con **Antonella Premate** dell’Agenzia per la coesione sociale, che ha presentato il neonato standard di Comunità “Amica della famiglia”: “è nato per dare evidenza dell’impegno delle Comunità nel mettere in atto politiche attive a sostegno dei nuclei familiari del territorio. La Giunta ha deliberato la nascita di uno specifico standard di qualità che individua una serie di requisiti che la Comunità deve assolvere per ottenere il marchio “Family in Trentino”, tra cui infrastrutture, distretto famiglia, servizi specifici, certificazioni “family”.

Si è concluso il meeting con la **consegna di 12 certificazioni “Family in Italia”** ai comuni di: Due Carrare (PD), Romans d’Isonzo (GO), Codognè (TV); Volvera (TO), Rivalta di Torino (TO), Bruino (TO), Piossasco (TO), Orbassano (TO), Beinasco (TO), Mirano (VE), Cordignano (TV), Cidis (TO).

Fanno parte della Collana “TRENTINOFAMIGLIA”:

1. Normativa

- 1.1. Legge provinciale n. 1 del 2 marzo 2011 “Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità” (gennaio 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 FOCUSSED 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

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 – II 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

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

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

8. Pari opportunità tra uomini e donne

- 8.1. Legge provinciale n. 13 del 18 giugno 2012 “Promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini” (giugno 2012)
- 8.3. Genere e salute. Atti del Convegno “Genere (uomo e donna) e Medicina”, Trento 17 dicembre 2011” (maggio 2012)
- 8.4. Educare alla relazione di genere - esiti 2015-2016 (maggio 2016)
- 8.5. Educare alla relazione di genere. Percorsi nelle scuole per realizzare le pari opportunità tra donne e uomini – Report delle attività svolte nell'a.s. 2016/2017 (maggio 2017)

9. Sport e Famiglia

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

10. Politiche giovanili

- 10.1. Atto di indirizzo e di coordinamento delle politiche giovanili e Criteri di attuazione dei Piani giovani di zona e ambito (gennaio 2017)
- 10.2. Giovani e autonomia: co-housing (settembre 2016)
- 10.3. L'uscita di casa dei giovani italiani intenzioni e realtà – tesi di Delia Belloni (settembre 2017)
- 10.4. Crescere in Trentino. Alcuni dati sulla condizione giovanile in Provincia di Trento (dicembre 2016)
- 10.5. Il futuro visto dai giovani trentini. Competenze, rete e partecipazione (giugno 2017)
- 10.6. Valutazione dei progetti e prime considerazioni strategiche finalizzate alla revisione del modello di governance (gennaio 2018)
- 10.7. Sentieri di famiglia. Storie e territori (maggio 2018)

- 10.8. Due modelli che dialogano. Formazione congiunta per le politiche giovanili delle Province autonome di Trento e Bolzano (luglio 2019)
- 10.9. Crescere in Trentino – 2018 (giugno 2019)
- 10.10. Valutazione dei Progetti e considerazioni strategiche riferite all'attuazione dei Piani Giovani di Zona. Analisi del Trend 2012-2018 (novembre 2020)
- 10.11. Crescere in Trentino 2020

11. Sussidiarietà orizzontale

- 11.1. Consulta provinciale per la famiglia (ottobre 2013)
- 11.2. Rapporto attività Sportello Famiglia – 2013, 2014 e 2015, gestito dal Forum delle Associazioni Familiari del Trentino (maggio 2016)
- 11.3. La Famiglia allo Sportello – Associazionismo, sussidiarietà e politiche familiari: un percorso di ricerca sull'esperienza del Forum delle Associazioni Familiari del Trentino (novembre 2016)
- 11.4. Rapporto attività Sportello famiglia – 2016, gestito dal Forum delle Associazioni familiari del Trentino (aprile 2017)

12. Formazione

- In formazione continua. Temi e contenuti dei percorsi territoriali politiche giovanili e Distretti famiglia.
- 12.1. 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

www.festivaldellafamiglia.eu



Provincia autonoma di Trento
Agenzia per la coesione sociale
Via Don G. Grazioli n. 1 – 38122 Trento
Tel. 0461 494110
agenzia.coesionesociale@provincia.tn.it