



Family Audit

stato di attuazione 2022



Trento, ottobre 2023



Provincia autonoma di Trento
Agenzia per la coesione sociale



FAMILY AUDIT: STATO DI ATTUAZIONE 2022

Provincia Autonoma di Trento

Agenzia per la coesione sociale

Luciano Malfer

Via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento

Tel. 0461/ 494110 – Fax 0461/494111

agenziafamiglia@provincia.tn.it

www.trentinofamiglia.it

A cura di: Lucia Claus (responsabile Ufficio Family Audit), Pietro Marzani

Impaginazione a cura di: Laura Tovazzi

Copertina a cura di: Sabrina Camin

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

CONTENUTI DELLA PUBBLICAZIONE

Determinazione dirigenziale n. 8316 di data 27 luglio 2023

La certificazione Family Audit – Stato di attuazione al 31.12.2022 (allegato alla determinazione n. 8316/2023)



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

AGENZIA PER LA COESIONE SOCIALE

DETERMINAZIONE DEL DIRIGENTE 2023-S162-00376

OGGETTO:

Approvazione Rapporto sullo stato di attuazione della certificazione Family Audit alla data 31 dicembre 2022. Legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 "Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità", articoli 11, 16, 19, 24 e 33.

La legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 concernente il “Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità” prevede all’articolo 11 che la Provincia autonoma di Trento promuova l'adozione da parte di tutte le organizzazioni pubbliche e private di modalità di gestione delle risorse umane orientate alla conciliazione dei tempi di vita lavorativa con i tempi della vita familiare. L’articolo 16 “Distretto famiglia” istituisce il registro, nel quale sono iscritti anche le organizzazioni e i soggetti che partecipano al processo di certificazione ai sensi del sopra citato articolo 11. Il comma 3bis dell’articolo 19 assegna alla Provincia autonoma di Trento le funzioni di Ente di certificazione della “certificazione territoriale familiare”, compresi processi gestionali quali il processo Family Audit.

La Giunta provinciale con deliberazione n. 2082 di data 24 novembre 2016 ha approvato le Linee guida della certificazione Family Audit, che descrivono il campo di applicazione, gli strumenti, l’iter di certificazione articolato in processo di certificazione, processo di mantenimento e del consolidamento, nonché i ruoli ed i compiti degli attori coinvolti. Le Linee guida, in particolare, indicano al capitolo 5 i ruoli e le funzioni degli attori coinvolti nella certificazione Family Audit, comprese le funzioni dell’Ente di certificazione e del Consiglio dell’Audit.

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. In particolare lo scopo dell’organizzazione, attraverso il coinvolgimento attivo del proprio personale e un’indagine interna dei fabbisogni, è quello di attivare e/o potenziare una gestione delle risorse umane e dei processi organizzativi interni in funzione delle esigenze di conciliazione vita e lavoro e delle condizioni di pari opportunità tra donne e uomini nei contesti lavorativi, nell’ottica della promozione del Diversity Management e del benessere lavorativo, nonché dell’innovazione del management e dell’aumento della competitività e produttività dell’azienda.

La certificazione Family Audit si è diffusa su tutto il territorio nazionale grazie ad Accordi sottoscritti rispettivamente con la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia e con singole Regioni, quali Regione del Veneto, Regione Puglia e Regione autonoma della Sardegna. Alla data 31 dicembre 2022 il totale delle organizzazioni aderenti allo standard Family Audit è pari a 378 con un coinvolgimento complessivo di 207.848 occupati. In particolare 205 organizzazioni (54%) ha sede legale in Provincia di Trento con il coinvolgimento di 48.889 lavoratori, dei quali 17.806 uomini (36%) e 31.083 donne (64%).

Sull’attività svolta nel 2022 è stato redatto il Rapporto che fotografa in modo puntuale lo stato di attuazione della certificazione Family Audit. In una prima parte si descrive lo sviluppo dello standard Family Audit dal suo esordio nell’anno 2008 fino al 31 dicembre 2022 con indicazione anche delle collaborazioni avviate a livello locale e nazionale nonché dei sistemi di premialità ad oggi adottati. Il Rapporto descrive inoltre il lavoro svolto dagli attori della certificazione con particolare riferimento all’Ente di certificazione e al Consiglio dell’Audit. A documentazione dell’attività svolta e dei risultati raggiunti il Rapporto riporta una serie di grafici che illustrano dati significativi e caratteristiche dell’esperienza Family Audit nei percorsi di certificazione delle organizzazioni coinvolte, con un’attenzione particolare alle misure di conciliazione vita e lavoro contenute nei Piani aziendali e allo strumento della benchmark analysis.

Il Rapporto sullo stato di attuazione della certificazione Family Audit da una parte intende offrire una lettura sintetica dei risultati raggiunti e degli impatti generati anche attraverso la benchmark analysis, dall’altra fornisce una fotografia di ciò che il Family Audit più o meno direttamente contribuisce a generare cambiamenti organizzativi e culturali nei contesti aziendali e nei territori di riferimento.

La redazione del precitato Rapporto risulta essere coerente con l'articolo 24 della legge provinciale n. 1 del 2011 che definisce il "Rapporto sullo stato di attuazione del sistema integrato delle politiche familiari" quale strumento di rendicontazione provinciale sullo stato di attuazione delle politiche familiari; in particolare il comma 2, lettera d) dell'articolo 24 stabilisce che nel Rapporto siano puntualmente descritti gli esiti derivanti dall'applicazione del sistema di certificazione territoriale familiare previsto dall'articolo 19.

Il Rapporto sullo stato di attuazione della certificazione Family Audit risulta essere coerente anche con quanto stabilito dall'articolo 33 della citata legge provinciale n. 1 del 2011, che introduce "la valutazione d'impatto familiare per orientare le strategie complessive di governo al sostegno della famiglia, in considerazione della sua valenza sociale ed economica, con particolare riguardo alla promozione della genitorialità e della natalità, in attuazione dei principi di equità sociale, sussidiarietà e adeguatezza ...". La valutazione di impatto familiare, come previsto dal comma 3, lettera c) del citato articolo 33, implica il coinvolgimento nella valutazione dei principali attori del sistema: la dimensione valutativa e il coinvolgimento degli attori coinvolti nella certificazione Family Audit sono elementi strategici e trasversali nei percorsi di certificazione Family Audit. A tal fine sono stati adottati strumenti specifici per la raccolta e l'analisi dei dati funzionali alla valutazione d'impatto familiare.

Ciò premesso,

IL DIRIGENTE

- vista la legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 concernente il "Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità", in particolare gli articoli 11, 16, 19, 24 e 33;
- visti la legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 concernente la "Revisione dell'ordinamento del personale della Provincia Autonoma di Trento", in particolare gli articoli 2 e 3, e il D.P.G.P. 6-78/Leg. di data 26 marzo 1998 concernente il Regolamento recante "Funzioni della Giunta provinciale e gestione amministrativa dei dirigenti", in particolare l'articolo 10;
- Visto l'art. 39 octies della legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 "Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino";
- viste le deliberazioni della Giunta Provinciale n. 257 del 21 febbraio 2020, n. 902 del 28 maggio 2021, n. 1090 del 25 giugno 2021 e n. 2322 del 23 dicembre 2021 "Modifiche all'atto organizzativo della Provincia";
- vista la deliberazione della Giunta Provinciale n. 1270 del 11 agosto 2017 di approvazione anche dell' "Atto organizzativo per l'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili" e in particolare l'allegato c, art. 7, comma 5 della stessa;
- vista la deliberazione della Giunta provinciale n. 2082 di data 24 novembre 2016 di approvazione delle "Linee guida dello standard Family Audit";
- visto il Regolamento generale sulla protezione dei dati approvato con il "Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)";

- visto il D.Lgs. n. 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali”, così come novellato dal D.Lgs. n. 101/2018 e da ultimo dalla legge n. 205 del 3 dicembre 2021 che ha previsto che la base giuridica del trattamento dati personali, compresa la comunicazione e la diffusione degli stessi, possa essere costituita anche da atti amministrativi;
- vista la deliberazione della Giunta provinciale n. 54 del 25/01/2019 concernente “Regolamento UE 2016/679 e D. Lgs. 196/2003 aggiornato. Approvazione della policy in materia di privacy e misure di sicurezza informatica della Provincia e della principale modulistica in uso” e la successiva deliberazione della Giunta Provinciale n. 2220 del 16 dicembre 2021 con la quale è stato riapprovato l’Allegato B della deliberazione GP n. 54/2019 stessa;
- visto il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023-2025 della Provincia autonoma di Trento, approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 121 di data 31 gennaio 2023;

DETERMINA

- 1) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il Rapporto sullo stato di attuazione della certificazione Family Audit aggiornato al 31 dicembre 2022, così come riportato nel documento allegato al presente provvedimento, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare atto che il Rapporto di cui al precedente punto 1), dà esecuzione a quanto disposto all’articolo 24, comma 2, lettera d) e all’articolo 33 della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1;
- 3) di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del bilancio provinciale.

Elenco degli allegati parte integrante

001 Rapporto stato di attuazione FA 2022

IL DIRIGENTE
Luciano Malfer

Questo atto, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle Linee guida AgID (artt. 3 bis, c. 4 bis, e 71 D.Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D.Lgs. 39/1993).



Provincia autonoma di Trento Agenzia per la coesione sociale

LA CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT

Stato di attuazione al 31/12/2022

INDICE

INTRODUZIONE	pag. 4
1. STANDARD FAMILY AUDIT	pag. 5
1.1 Cornice di riferimento	pag. 5
1.2 Cosa è	pag. 5
1.3 Come si articola	pag. 5
1.4 Strumenti della certificazione Family Audit	pag. 6
1.5 Sistemi di premialità	pag. 6
2. ESORDIO E SVILUPPO	pag. 10
2.1 Partnership con il Governo	pag. 10
2.1.1 Primo protocollo d'Intesa	pag. 10
2.1.2 Secondo protocollo d'Intesa	pag. 10
2.1.3 Accordo tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Provincia autonoma di Trento	pag. 10
2.2 Partnership con le Regioni	pag. 11
2.2.1 Con Regione del Veneto	pag. 11
2.2.2 Con Regione Puglia	pag. 12
2.2.3 Con Regione Autonoma della Sardegna	pag. 12
2.2.4 Con Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia	pag. 13
2.2.5 Con Regione Piemonte	pag. 13
2.3 Partnership a livello territoriale	pag. 14
2.3.1 Accordo Consorzio BIM Piave Belluno	pag. 14
2.3.2 Bando regionale	pag. 14
2.3.3 Distretti Family Audit	pag. 14
2.3.4 Progetto Family Net Lucca	pag. 15
2.4 Altre attività	pag. 15
2.4.1 Piano strategico per la promozione del lavoro agile in provincia di Trento	pag. 15
2.4.2 Fascicolo d'impresa	pag. 15
2.4.3 Piano di genere della Provincia autonoma di Trento	pag. 16
2.4.4 Ricerca-azione impatto coronavirus su smartworking	pag. 16

3. ATTORI DELLA CERTIFICAZIONE	pag. 17
3.1 Ente di certificazione – Ufficio Family Audit	pag. 17
3.1.1 Gestionale GeAPF	pag. 17
3.1.2 Linee guida Family Audit	pag. 17
3.1.3 Registro di cui all'articolo 16 della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1	pag. 18
3.1.4 "Referente unico" nei confronti di tsm	pag. 19
3.1.5 Eventi e pubblicazioni	pag. 20
3.2 Consiglio dell'Audit	pag. 21
3.3 Consulenti e valutatori Family Audit	pag. 22
3.4 Organizzazioni coinvolte nella certificazione Family Audit	pag. 22
4. ALCUNI DATI DELLA CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT	pag. 23
4.1 Dati delle organizzazioni coinvolte	pag. 23
4.2 Dati delle organizzazioni coinvolte in Trentino	pag. 30
4.3 Dati relativi ai Piani aziendali Family Audit	pag. 34
4.4 Dati relativi alle misure di flessibilità	pag. 36
4.5 Benchmark analysis	pag. 44

INTRODUZIONE

Il presente Rapporto sullo stato di attuazione della certificazione Family Audit riporta in modo puntuale l'attività svolta nel corso dell'anno 2022. Il documento è suddiviso in due parti. La prima parte costituita dai capitoli 1 e 2 descrive l'evoluzione dello standard Family Audit dal suo esordio fino all'anno 2022, i passaggi significativi di varie partnership a livello nazionale, nonché gli strumenti e il sistema di premialità. La seconda parte, costituita dai capitoli 3 e 4, indica i compiti e i ruoli degli attori della certificazione, comprese le organizzazioni coinvolte nella certificazione Family Audit. In questa seconda parte si dà inoltre evidenza di una serie di dati riferiti ai Piani aziendali di conciliazione vita e lavoro, alle misure di flessibilità adottate all'interno dei contesti lavorativi e al lavoro legato alla benchmark analysis.

1. STANDARD FAMILY AUDIT

1.1 Cornice di riferimento

La cornice giuridica di riferimento è la legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 *“Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità”*. In particolare l'articolo 11 *“Conciliazione fra famiglia e lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private”* prevede che la Provincia autonoma di Trento promuova l'adozione da parte di tutte le organizzazioni pubbliche e private di modalità di gestione delle risorse umane orientate alla conciliazione dei tempi di vita lavorativa con i tempi della vita familiare. L'articolo 16 *“Distretto famiglia”* istituisce il registro che prevede anche l'iscrizione dei soggetti che partecipano al processo di certificazione ai sensi del sopra citato articolo 11. Il comma 3bis dell'articolo 19 *“Certificazione territoriale familiare”* assegna alla Provincia autonoma di Trento le funzioni di Ente di certificazione, mentre il comma 3ter consente di avvalersi per le finalità individuate da quest'articolo delle attività e delle iniziative formative della società prevista dall'articolo 35 della legge provinciale n. 3 del 2006. L'articolo 32 *“Formazione, ricerca e innovazione”* stabilisce la promozione della formazione degli operatori istituzionali, economici, sociali, familiari e culturali sulle politiche familiari strutturali orientate al benessere e alla natalità con l'obiettivo anche di favorire, dove richiesto, il trasferimento in altri territori delle competenze relative alle politiche familiari implementate a livello locale. L'articolo 33 introduce la *“valutazione d'impatto familiare”* quale strumento per l'analisi preventiva e la verifica dei risultati in termini di qualità, efficacia e adeguatezza degli interventi previsti e attuati.

1.2 Cosa è

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. Scopo dell'organizzazione, attraverso il coinvolgimento attivo del proprio personale e un'indagine interna dei fabbisogni, è quello di attivare e/o potenziare una gestione delle risorse umane e dei processi organizzativi interni in funzione delle esigenze di conciliazione vita e lavoro dei propri occupati, nell'ottica della promozione del Diversity Management e del benessere lavorativo, nonché dell'innovazione del management e dell'aumento della competitività e della produttività dell'azienda.

1.3. Come si articola

Le organizzazioni che intendono acquisire la certificazione Family Audit, attivano con il supporto di un consulente accreditato Family Audit, un processo di auditing che prevede un ampio coinvolgimento diretto dei lavoratori nelle diverse fasi di analisi dei fabbisogni, la proposta di misure di conciliazione vita e lavoro, nonché il monitoraggio e la valutazione sistematica che accompagnano l'intero percorso.

Attraverso questo processo di analisi sistematica e partecipata, che genera cambiamenti organizzativi e culturali anche a livello di management, le organizzazioni elaborano un Piano aziendale, ovvero un documento di programmazione delle misure di conciliazione vita e lavoro a favore degli occupati.

Il Piano aziendale introduce nella realtà aziendale interventi strutturali, culturali, e comunicativi finalizzati ad innovare ed efficientare i processi organizzativi interni e la gestione delle risorse umane nonché a promuovere il welfare territoriale soprattutto attraverso la costruzione di reti di collaborazioni nel territorio di riferimento.

1.4. Strumenti della certificazione Family Audit

Lo standard Family Audit è disciplinato dalle Linee guida approvate con deliberazione della Giunta provinciale n. 2082 del 24 novembre 2016 le quali descrivono il campo di applicazione, gli strumenti, i ruoli ed i compiti degli attori coinvolti, nonché l'iter di certificazione articolato in processo di certificazione, processo di mantenimento e del consolidamento.

Al termine della prima fase del processo di certificazione, l'Agenzia, in qualità di Ente di certificazione, rilascia il certificato Family Audit e iscrive l'organizzazione certificata Family Audit in un apposito registro di cui all'articolo 16 comma 2 legge provinciale n. 1/2011.¹ Con il rilascio del certificato Family Audit l'organizzazione entra nella fase attuativa del processo di certificazione che al termine di un triennio prevede il rilascio del certificato Family Audit Executive. Durante la fase attuativa l'organizzazione realizza le azioni contenute nel Piano aziendale secondo la tempistica programmata, ottempera ad eventuali raccomandazioni indicate dal Consiglio dell'Audit ed eventualmente implementa anche le azioni di miglioramento. La conferma del certificato Family Audit Executive ha cadenza annuale e richiede da parte dell'organizzazione l'aggiornamento del Piano aziendale e del Modello di rilevazione dati nonché la programmazione della visita di valutazione con il valutatore accreditato Family Audit.

L'organizzazione certificata Family Audit può utilizzare il marchio, per le proprie attività di comunicazione secondo le modalità disciplinate dal Manuale d'uso del marchio, approvato con determinazione dirigenziale dell'Agenzia per la famiglia n. 315 di data 11/07/2018. Il marchio Family Audit è di proprietà della Provincia autonoma di Trento.

1.5. Sistemi di premialità

La certificazione Family Audit può essere utilizzata dall'organizzazione ai fini del riconoscimento degli strumenti di premialità, così come previsto dall'articolo 11 comma 1 della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1. In merito ai sistemi di premialità la Tabella sottostante riporta riferimenti provinciali a livello normativo. A titolo esemplificativo sono riportati anche alcuni provvedimenti amministrativi.

Leggi provinciali	
1	Legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 "Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità"
	Articolo 11 comma 1: "La Provincia promuove l'adozione da parte di tutte le organizzazioni pubbliche e private di modalità di gestione delle risorse umane che consentano di realizzare, con misure concrete, la conciliazione dei tempi della vita lavorativa con i tempi della vita familiare. Alle organizzazioni che adottano queste modalità gestionali la Provincia può riconoscere strumenti di premialità che possono consistere anche nella concessione di una maggiorazione dei contributi o, secondo quanto previsto dalla normativa provinciale in materia di appalti, nell'attribuzione di punteggi aggiuntivi nell'ambito dell'offerta economicamente più vantaggiosa. Con deliberazione della Giunta provinciale, da sottoporre al parere preventivo della competente commissione permanente del Consiglio provinciale, possono essere definite le modalità di raccordo degli strumenti di premialità con le discipline amministrative di settore."
2	Legge provinciale 9 marzo 2016, n. 2 "Recepimento della direttiva
	- Articolo 17 "Criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa" comma 5 lettera v), riconosce la "qualità

¹ In attesa dell'attuazione della "Sezione Organizzazioni" all'interno del Registro di cui all'art. 16 comma 2 LP n. 1/2011 si applica il Registro di cui alla deliberazione della Giunta provinciale n. 1688 di data 10 luglio 2009.

Provincia autonoma di Trento – Agenzia per la coesione sociale

2014/23/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, e della direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sugli appalti pubblici: disciplina delle procedure di appalto e di concessione di lavori, servizi e forniture e modificazioni della legge provinciale sui lavori pubblici 1993 e della legge sui contratti e sui beni provinciali 1990. Modificazione della legge provinciale sull'energia 2012"	organizzativa delle risorse umane, riferita in particolare alle modalità di gestione intese a realizzare con misure concrete la conciliazione fra lavoro e vita privata, risultante ad esempio da certificazioni – acquisite o il cui processo è avviato – quali "Family Audit" o equivalenti; " - Articolo 2 comma 2bis prevede la definizione da parte della Provincia con apposite linee guida di criteri premiali e modelli di clausole contrattuali differenziati per settore, tipologia e natura dell'appalto per "perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili";
Accreditamento organizzazioni	
Decreto del Presidente della Provincia 9 aprile 2018, n.3-78/Leg	Il Regolamento di esecuzione degli articoli 19, 20 e 21 della legge provinciale 27 luglio 2007, n. 13 (Politiche sociali nella provincia di Trento) in materia di autorizzazione, accreditamento e vigilanza dei soggetti che operano in ambito socio assistenziale nell'ambito del sistema provinciale di qualità dei servizi socio-assistenziali, riconosce che i requisiti generali dell'accREDITAMENTO n. 10, n. 11 e n. 12 possono essere assolti dai soggetti interessati con il possesso della certificazione Family Audit (cfr. Allegato 2 citata deliberazione) .
Decreto del Presidente della Provincia 19 ottobre 2018, n. 22-97/Leg. - Modificazioni al decreto del Presidente della Provincia 9 aprile 2018, n.3-78/Leg e s.m.	Regolamento di esecuzione degli articoli 19, 20 e 21 della legge provinciale 27 luglio 2007, n. 13 (Politiche sociali nella provincia di Trento) in materia di autorizzazione, accreditamento e vigilanza dei soggetti che operano in ambito socio assistenziale" - Regolamento modificativo degli articoli 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 16, 19, 20, 23, abrogativo dell'art. 7, sostitutivo dell'art. 8 e degli allegati 1 e 2 del d.p.p. 9 aprile 2018, n. 3-78/Leg
Decreto del Presidente della Provincia 11 giugno 2021, n. 11-45/Leg - Modificazioni del decreto del Presidente della Provincia 9 aprile 2018, n. 3-78/Leg	Regolamento di esecuzione degli articoli 19, 20 e 21 della legge provinciale 27 luglio 2007, n. 13 (Politiche sociali nella provincia di Trento) in materia di autorizzazione, accreditamento e vigilanza dei soggetti che operano in ambito socio assistenziale) - Regolamento modificativo degli articoli 9, 10, 16, 19, 20 e 21 del d.p.p. 9 aprile 2018, n. 3-78/Leg;
Concessione contributi	
1 Deliberazione della Giunta provinciale n. 547 di data 9 aprile 2018, aggiornata da ultimo con deliberazione n. 588 del 8 aprile 2022	Deliberazione avente per oggetto "Criteri e modalità per la concessione di contributi annuali per la realizzazione di soggiorni socio- educativi a favore della popolazione giovanile trentina - L.P. 28 maggio 2009, n. 6 (art. 2)." In particolare l'articolo 9 dei "Criteri e modalità per la concessione di contributi annuali per la realizzazione di soggiorni socio-educativi a favore della popolazione giovanile trentina" prevede misure premianti a favore di Enti, Organizzazioni e Soggetti certificati Family Audit.

Rapporto di gestione anno 2022

Provincia autonoma di Trento – Agenzia per la coesione sociale

2	Deliberazione della Giunta provinciale n. 345 di data 11 marzo 2022	Approvazione dei Criteri per la concessione dei contributi e la realizzazione di interventi di educazione, promozione e sensibilizzazione ai sensi della legge provinciale 18 giugno 2012, n. 13 (Legge provinciale sulle pari opportunità) per l'anno 2022. I criteri per la concessione dei contributi all'articolo 9 riconoscono, ai fini dell'attribuzione del punteggio, il possesso della certificazione "Family Audit" e della certificazione "Family Audit Executive" da parte dell'ente richiedente o capofila.
Assegnazione punteggi in procedure di evidenza pubblica		
	Deliberazione della Giunta provinciale n. 230 di data 18 febbraio 2022	Adozione delle linee guida sui criteri di aggiudicazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa negli appalti di forniture e servizi ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della Legge provinciale 9 marzo 2016, n. 2. Nella Parte II relativa ai Criteri di valutazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, al punto 1 "Criteri validi da utilizzare preferibilmente negli appalti labour intensive" alla voce Organizzazione e qualità della struttura operativa per lo svolgimento del servizio è valorizzato il possesso della certificazione Family Audit per conciliazione lavoro/famiglia.
1	Deliberazione della Giunta provinciale n. 461 di data 26 marzo 2021	Deliberazione avente per oggetto "Approvazione degli "Schemi tipo di Capitolato speciale d'appalto per la ristorazione scolastica, dei relativi allegati e dei parametri e criteri di valutazione delle offerte presentate dagli operatori economici partecipanti a tali procedure" (revisione 2021)." L'allegato D "CAPITOLATO SPECIALE D'APPALTO – PARTE TECNICA" prevede al Parametro P9 – Piano operativo, di gestione e di formazione del personale impiegato nell'appalto e qualifiche del personale specializzato il Sub parametro D) relativo alla conciliazione lavoro-famiglia (massimo punti 3). Di seguito si riporta quanto previsto dal Sub parametro D: "La Commissione tecnica valuta la proposta formulata dal concorrente nel suo complesso, considerando in particolare la congruità rispetto alle esigenze di servizio della stazione appaltante, l'accuratezza, l'efficacia e l'innovazione complessiva e il grado di realizzabilità pratica. Il possesso, alla data di scadenza del termine per la presentazione delle offerte, della certificazione di cui allo standard "Family audit" previsto dalla delibera di Giunta provinciale 26 novembre 2016, n. 2082, o di standard 11um. prog. 115 di 122 equivalenti (ovvero l'avvio, entro il medesimo termine, del procedimento volto all'ottenimento di tali standard) è valutato ai fini dell'attribuzione del punteggio, purché esso sia espressamente dichiarato dal concorrente in tale parte della relazione tecnica, allegando copia delle certificazioni richiamate."

In relazione agli strumenti di premialità indicati dall'articolo 11 comma 1 della legge provinciale n. 1/2011, considerato anche quanto previsto dall'articolo 17 comma 5 della legge provinciale 9 marzo 2016 n. 2, l'Ufficio Family Audit ha messo in campo una serie di attività, al fine di valorizzare lo standard Family Audit nelle

procedure di scelta del fornitore così come previsto dal Piano strategico di legislatura a favore della famiglia e della natalità approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1912 del 29 novembre 2019², quali:

- con determinazione ACS n. 7675 del 19 luglio 2022 e s.m. n. 8112 del 28 luglio 2022 è stato approvato l'aggiornamento dello "Studio per la valutazione dell'equivalenza del sistema di certificazione Family Audit con altri schemi di certificazione e sistemi di gestione certificati". Di tale studio, illustrato anche ad APAC, è stata realizzata la pubblicazione n. 3.32 nella collana Trentinofamiglia;
- attività di approfondimento legata anche a quesiti posti da amministrazioni aggiudicatrici.

² Il Piano strategico prevede al punto 3.2.4 "Strategie per la conciliazione vita/lavoro nelle organizzazioni" in termini di obiettivi di legislatura, prevede in particolare:

- a) elevare dall'attuale 20% al 40% il numero dei lavoratori trentini occupati in organizzazioni che hanno attivato piani aziendali di conciliazione vita/lavoro;
- b) valorizzare la certificazione Family Audit nelle procedure di evidenza pubblica per la scelta del fornitore al pari delle premialità oggi esistenti per le certificazioni di qualità (punteggi aggiuntivi e fidejussioni bancarie) in ottemperanza anche alle indicazioni stabilite dal Piano nazionale della Famiglia).

2. ESORDIO E SVILUPPO

Lo standard Family Audit, dopo il suo esordio nel 2008 come progetto sperimentale a livello locale con il coinvolgimento di diciotto organizzazioni, ha visto una rapida diffusione sia sul territorio provinciale che in altri territori regionali. Determinanti in proposito sono state l'approvazione delle prime Linee guida nel 2010 con deliberazione della Giunta provinciale n. 1364 di data 11/06/2010 e l'approvazione della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 sul benessere familiare. Attualmente lo standard Family Audit è disciplinato dalle Linee guida approvate con deliberazione della Giunta provinciale n. 2082 del 24 novembre 2016.

2.1. Partnership con il Governo

2.1.1. Primo protocollo d'Intesa

In data 18 giugno 2012, sulla base del primo Protocollo d'Intesa firmato in data 8 novembre 2010 dal Governo e dalla Provincia autonoma di Trento, è stato avviato il primo bando sperimentale per la diffusione a livello nazionale dello standard Family Audit che ha interessato circa 50 organizzazioni. Al termine del processo di certificazione le organizzazioni hanno acquisito il certificato Family Audit Executive.

Gli esiti della prima sperimentazione sono stati raccolti in un documento di "Valutazione d'impatto familiare della prima sperimentazione nazionale dello standard Family Audit", approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 955 di data 15 giugno 2018: nel documento è stato analizzato l'impatto delle misure di conciliazione messe in campo dalle organizzazioni sulla base dei dati raccolti dalle organizzazioni a cadenza annuale. L'analisi ha portato in evidenza una crescita dell'indice di flessibilità e un calo degli indicatori riferiti alle giornate di malattia e alle ore di straordinario medie. Attualmente un numero significativo di organizzazioni coinvolte nel primo bando sta proseguendo con l'iter di certificazione Family Audit.

2.1.2. Secondo protocollo d'Intesa

Consolidato il rapporto con il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri (di seguito Dipartimento) e visti i risultati via via ottenuti, nel 2014 è stato approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 2064 di data 29 novembre 2014 un secondo Protocollo d'Intesa, siglato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento delle politiche per la famiglia e dalla Provincia autonoma di Trento il 4 dicembre 2014.

Successivamente con la pubblicazione di specifico Avviso in data 15 aprile 2015 da parte del Dipartimento ha avuto inizio la seconda sperimentazione, alla quale hanno aderito altre 50 organizzazioni. Con deliberazione della Giunta provinciale n. 1160 di data 1 agosto 2019 la conclusione della seconda fase sperimentale è stata posticipata al 31 dicembre 2020: le organizzazioni, i cui iter di certificazione avevano subito rallentamenti importanti legati all'emergenza sanitaria Covid-19, sono riuscite a concludere il processo entro l'anno.

Anche al termine di questa seconda fase è stata effettuata una valutazione d'impatto, i cui esiti sono stati approvati con deliberazione n. 1164 del 9 luglio 2021 e comunicati a Roma il 23 luglio 2021 durante la cerimonia di consegna del certificato Family Audit Executive alla presenza del Ministro per le pari opportunità e la famiglia.

2.1.3. Accordo tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Provincia autonoma di Trento

In data 10 ottobre 2017 è stato siglato l'Accordo tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Provincia autonoma di Trento, al fine d'instaurare un rapporto di collaborazione finalizzato alla promozione e allo sviluppo di iniziative di organizzazione e gestione del personale orientate alla conciliazione dei tempi di vita e

di lavoro e alla sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

Nel 2022 l'organizzazione ha proseguito l'impegno nella realizzazione concreta delle misure contenute nel Piano aziendale: attualmente l'iter di certificazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri si colloca nella fase realizzativa del Piano.

2.2. Partnership con le Regioni

Nel 2022 sono proseguite contestualmente le attività previste dagli accordi siglati con le singole Regioni (Regione del Veneto, Regione Puglia, Regione autonoma della Sardegna) grazie anche all'Accordo sancito in data 3 agosto 2016 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano allo scopo di promuovere e diffondere nel mercato pubblico e privato del lavoro la certificazione della qualità dei processi organizzativi inerenti le misure di conciliazione famiglia e lavoro. Al riguardo si citano l'accordo di collaborazione tra Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche della famiglia, Provincia autonoma di Trento e Regione Puglia siglato dalle Parti in data 10 ottobre 2017 (approvato con determinazione dirigenziale n. 413 del 27 settembre 2017) e quello con la Regione autonoma della Sardegna sottoscritto in data 15 gennaio 2019 (approvato con determinazione dirigenziale n. 543 del 21 dicembre 2018).

Nell'ambito dei singoli accordi le attività in capo all'Agenzia sono state svolte con il supporto della Società tsm - Trentino School of Management a r.l. sulla base dei piani attuativi approvati annualmente dalla Giunta provinciale: per l'anno 2022 la deliberazione di riferimento è la n. 2237 del 23 dicembre 2021.

2.2.1. Con Regione del Veneto

Sulla base di quanto previsto dall'Accordo di collaborazione tra la Provincia autonoma di Trento e la Regione del Veneto, siglato il 5 ottobre 2017, è stato gestito il passaggio dallo standard tedesco "Audit Famiglia&Lavoro" allo standard Family Audit delle organizzazioni già certificate o che hanno avviato il processo di certificazione con lo standard tedesco. Il cronoprogramma del piano di accompagnamento delle organizzazioni venete alla certificazione Family Audit, denominato Piano ponte, comprensivo delle attività e delle diverse fasi di realizzazione, è stato definito nel Progetto esecutivo approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1603 di data 7 settembre 2018.

Grazie al Piano ponte sono stati attivati 21 iter di certificazione Family Audit con un coinvolgimento complessivo di 34 organizzazioni per un totale di circa 24.000 occupati: prevalenti sono le organizzazioni private (57%) e quelle di grandi dimensioni (71%). Le organizzazioni di medie dimensioni sono il 19% e le piccole sono pari al 10%.

La conclusione del Piano ponte, prevista nel 2020, è stata posticipata nel 2021 causa l'emergenza sanitaria in accordo con la Regione del Veneto. Nel 2021 è stata effettuata una valutazione d'impatto della certificazione FA nei percorsi delle organizzazioni aderenti al Piano ponte, i cui esiti sono stati approvati con determinazione dirigenziale dell'Agenzia n. 3528 di data 7 settembre 2021. In data 22 settembre 2021 a Venezia sono stati consegnati i certificati Family Audit alle organizzazioni aderenti al Piano ponte.

Tutte le attività previste nel Piano ponte sono state realizzate e sono state portate avanti nel 2022. A fine anno risultano attivi 20 iter con 32 organizzazioni e il coinvolgimento di 22.425 occupati; le organizzazioni coinvolte sono in prevalenza private e di grandi dimensioni mentre quelle di medie dimensioni sono il 15% e quelle piccole il 10%. La Regione del Veneto ha adottato alcuni due provvedimenti che risultano funzionali alla promozione e valorizzazione del Family Audit.³

³ Con deliberazione del Consiglio regionale n. 111 del 26 luglio 2022 la Regione del Veneto ha approvato il "programma triennale degli interventi" 2022-2024 a favore della famiglia, previsto dalla legge regionale 28 maggio 2020, n. 20 "Interventi a sostegno della famiglia e della natalità" (articolo 4, comma 1). Tra gli obiettivi si rileva anche quello di favorire lo standard Family Audit e, più in generale, di sostenere la diffusione di misure atte a conciliare i tempi di vita familiare con i tempi di vita lavorativa;

- la Giunta Regionale del Veneto con la D.G.R. n. 1522 del 29 novembre 2022 dal titolo "P.A.R.I. Progetti e Azioni di Rete Innovativi per la parità e l'equilibrio di genere" ha stabilito l'apertura dei termini per la presentazione di progetti che sostengono azioni di

2.2.2. Con Regione Puglia

L'Accordo di collaborazione tra il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la Regione Puglia e la Provincia autonoma di Trento, siglato in data 10 ottobre 2017 al fine di favorire la diffusione nel territorio regionale dello standard Family Audit, è stato ulteriormente sviluppato nel 2021 con specifiche attività operative. Le 9 organizzazioni ammesse al contributo sulla base di quanto previsto dall'Avviso pubblicato dalla Regione Puglia hanno avviato l'iter di certificazione con il supporto dei consulenti e dei valutatori pugliesi i quali sono stati accreditati con specifico corso executive. Nel corso del 2021 la maggior parte delle organizzazioni hanno acquisito la certificazione Family Audit.

In data 16 giugno 2022 si è svolta a Bari la cerimonia di consegna del certificato Family Audit alle organizzazioni aderenti all'Avviso pubblico per la sperimentazione dello standard Family Audit nella Regione Puglia. I nove iter attivati hanno coinvolto in totale 5103 occupati, di cui 3270 lavoratrici (64%) e 1833 lavoratori (36 %).

È stato inoltre prodotto il "Report prima analisi processo Family Audit delle aziende pugliesi partecipanti all'avviso" trasmesso anche al Dipartimento per le politiche della famiglia a Roma.

2.2.3. Con Regione Autonoma della Sardegna

In data 18 ottobre 2017 è stato siglato un Protocollo d'intesa tra la Regione Autonoma della Sardegna e la Provincia autonoma di Trento al fine di promuovere e diffondere le buone prassi in materia di politiche per la famiglia.

Le attività previste nel Protocollo d'intesa, siglato il 18 ottobre 2017 tra la Regione Autonoma della Sardegna e la Provincia autonoma di Trento al fine di promuovere e diffondere le buone prassi in materia di politiche per la famiglia, nel corso del 2022 sono state ulteriormente sviluppate. Come da Convenzione approvata con determinazione dirigenziale dell'Agenzia n. 508 di data 21/11/2018 e siglata dalla Regione e dalla Provincia autonoma di Trento in data 7 novembre 2018 finalizzata all'attuazione del Progetto esecutivo in materia di politiche familiari, nel 2022 sono state svolte le seguenti attività:

- formazione per i consulenti e valutatori Family Audit accreditati attraverso specifico corso executive approvato con determinazione ACS n. 499 di data 13 dicembre 2019 (Il corso executive, avviato nel 2020, si è concluso nel mese di settembre 2021. Con determinazione dirigenziale n. 7739 del 15 dicembre 2021 è stata disposta l'iscrizione al Registro provinciale dei consulenti e dei valutatori accreditati Family Audit di 15 consulenti e 3 valutatori);
- perfezionamento, con determinazione dirigenziale n. 2709 di data 21 marzo 2022, della proposta progettuale relativa al Master in gestione delle politiche per il benessere familiare a favore di soggetti operanti nelle istituzioni sarde (Enti territoriali e locali) e nel terzo settore, approvata inizialmente con determinazione ACS n. 8515 di data 23 dicembre 2021, con rafforzamento delle azioni legate alla promozione e alla comunicazione. Il Master è stato avviato a Cagliari il 6 ottobre 2022 ed è gestito con il supporto della Società Tsm;
- pianificazione degli interventi del Progetto esecutivo con determinazione dirigenziale n. 8855 di data 12 agosto 2022, con la quale è stata approvato l'Addendum alla Convenzione tra la Regione Autonoma della Sardegna e la Provincia autonoma di Trento stipulata in data 7 novembre 2018 per la completa realizzazione del Master in gestione delle politiche per il benessere familiare;⁴

sistema per l'incremento dell'occupazione femminile dal punto di vista quantitativo e qualitativo e per il contrasto della segregazione di genere verticale e orizzontale, a valere sul Programma Regionale Veneto Fondo Sociale Europeo Plus (PR Veneto FSE+) 2021-2027. In particolare i progetti presentati a valere sulla tematica "Diversity e modelli organizzativi del lavoro" dovranno perseguire tra le finalità anche quella relativa "a promuovere presso le aziende le opportunità di certificazione di genere e di Family Audit, l'adozione di piani di diversity management, piani di welfare, bilanci di genere".

⁴La Regione Autonoma della Sardegna, dando seguito all'azione 2.4 del progetto esecutivo relativa all'attivazione di un bando regionale per la certificazione di organizzazioni regionali di piccola, media e grande dimensione secondo le indicazioni dell'intesa nazionale, ha approvato con determinazione della Servizio Politiche per la Famiglia e l'Inclusione Sociale n. 1371 prot. Uscita n. 22401 del 15 dicembre 2022 l'Avviso "Per la sperimentazione dello standard Family Audit" pubblicato sul BURAS.

- nel 2021 si è concluso un ciclo d'incontri inerenti attività informazione e formazione a favore dei Comuni sardi finalizzate alla promozione del network nazionale dei Comuni family friendly; tale ciclo, già avviato nel 2020, è stato realizzato con il supporto dell'associazionismo familiare e il coinvolgimento delle istituzioni locali.
- in data 21 luglio 2022 a Bari è stato realizzato un seminario regionale di promozione vs le aziende sarde dello standard Family Audit a favore di organizzazioni sarde; a seguire ha avuto luogo una cabina di regia per il monitoraggio dello stato di attuazione delle attività previste nella Convenzione.

2.2.4. Con Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

A novembre 2021 è intercorso uno scambio di corrispondenza tra la PAT e Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia per la condivisione di uno "schema di protocollo d'intesa per la promozione e diffusione di buone prassi in materia di politiche per la famiglia". Lo schema del protocollo d'intesa è stato approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 1977 del 19 novembre 2021 e siglato dalle Parti in data 29 novembre 2021. Con tale protocollo s'intende confermare l'impegno al fine di accrescere il benessere e la coesione sociale nei reciproci territori.

L'Ufficio Family Audit ha fornito supporto amministrativo per lo sviluppo della partnership con Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia in particolare:

- con determinazione dirigenziale n. 11816 del 4 novembre 2022 è stata approvata la Convenzione con relativo Progetto esecutivo, per la promozione e diffusione di buone prassi in materia di politiche per la famiglia. La Convenzione prevede in particolare una serie di ambiti di intervento e di scambio di esperienze che riguardano in particolare i processi di certificazione e gli strumenti per la conciliazione tra vita lavorativa e familiare;
- con determinazione dirigenziale n. 13726 di data 13 dicembre 2022 si è proceduto all'accertamento di entrate pari a 30.000,00 euro per la realizzazione, con il supporto della Società tsm, delle attività previste nel progetto esecutivo;
- in data 12 dicembre 2022 è stato organizzato a Udine un primo evento di avvio delle attività previste in Convenzione con un approfondimento sul tema "Famiglia al centro. Il ruolo della Regione e dei Comuni".

2.2.5. Con Regione Piemonte

In data 20 luglio 2022 è stato siglato il Protocollo d'intesa tra la Provincia autonoma di Trento e la Regione Piemonte per la promozione e diffusione di buone prassi in materia di politiche sul territorio regionale. Il Protocollo d'intesa è stato approvato con deliberazione G.P. n. 894 di data 19 maggio 2022. Un ambito operativo di intervento riguarda la promozione e l'attivazione di processi virtuosi per il miglioramento delle politiche di conciliazione tra vita familiare e lavorativa, sistemi di responsabilità sociale di impresa e welfare aziendale in una visione sussidiaria circolare che vede coinvolti istituzioni, imprese e famiglie, al fine di accrescere una cultura di gestione del personale nei contesti aziendali orientata alla famiglia.

L'Ufficio Family Audit ha fornito supporto amministrativo per lo sviluppo della partnership con Regione Piemonte in particolare:

- con determinazione dirigenziale n. 13224 del 4 dicembre 2022 è stata approvata la Convenzione con relativo Progetto esecutivo. Tra le azioni previste si rileva l'acquisizione della certificazione Family Audit da parte della Regione Piemonte. La maggior parte delle attività sono realizzate con il supporto della Società tsm.

Nei giorni 13 e 14 luglio 2022 è stata effettuata una study visit da parte di una delegazione di rappresentanti istituzionali e funzionari della Regione Piemonte per un approfondimento delle politiche familiari messe in campo in Trentino.

2.3. Partnership a livello territoriale

2.3.1 Accordo Consorzio BIM Piave Belluno

Nel 2020 ha preso avvio l'Accordo di collaborazione tra la Provincia autonoma di Trento e il Consorzio BIM Piave Belluno, sottoscritto in data 8 settembre 2020 nell'ambito di un progetto realizzato con il contributo della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia. Successivamente è stato pubblicato un bando per la concessione di contributi finalizzati all'ottenimento della certificazione Family Audit per le imprese private con sede legale o unità locali situate nella provincia di Belluno. Aziende private sono state dunque ammesse al contributo per sostenere le spese relative al percorso di certificazione e alle attività dei consulenti e valutatori previste nel processo di certificazione Family Audit. Parallelamente tre Enti pubblici, tramite la sottoscrizione di una convenzione tra il Consorzio BIM e i medesimi, hanno avviato la certificazione Family Audit. Le attività previste nell'Accordo sono state tutte realizzate. In data 28 gennaio 2022 è stato realizzato a Belluno un evento per la consegna del certificato Family Audit alle 8 organizzazioni (3 pubbliche e 5 private) che hanno attivato l'iter di certificazione grazie alle azioni messe in campo in relazione all'Accordo di collaborazione. Le organizzazioni tutte, dopo aver acquisito nel 2021 il certificato Family Audit, nel corso del 2022 hanno portato avanti l'implementazione del Piano aziendale.

2.3.2 Bando regionale

Con deliberazione della Giunta provinciale n. 1055 di data 15 giugno 2018 sono stati approvati i "criteri e le modalità per la concessione di contributi per la certificazione Family Audit a favore delle organizzazioni prioritariamente piccole e medie. Articolo 31 della legge provinciale 29 dicembre 2016 n. 20 recante 'Interventi finanziati dal fondo regionale per il sostegno della famiglia e dell'occupazione' e articoli 11 e 19 della legge provinciale sul benessere familiare (l.p. 2 marzo 2011, n. 1)". Sulla base delle risorse messe a disposizione 50 organizzazioni beneficiarie delle risorse messe a disposizione hanno attivato l'iter di certificazione adottando un proprio Piano aziendale di misure di conciliazione vita e lavoro e acquisendo il certificato Family Audit. Con determinazione dirigenziale n. 66 del 5 marzo 2021 sono stati approvati gli esiti della valutazione di impatto familiare delle misure poste in essere dalle organizzazioni aderenti al bando. Le organizzazioni nel 2022 hanno portato avanti il loro impegno secondo le attività previste nel proprio Piano aziendale: diverse hanno acquisito il certificato Family Audit Executive e portano avanti il percorso con il processo di mantenimento. Grazie al bando regionale numerose Aziende pubbliche servizi alla persona della Provincia di Trento hanno attivato la certificazione Family Audit: con tale percorso comune 29 APSP, assieme ad UPIPA pure certificata Family Audit e la PAT, hanno costituito il Distretto Family Audit con l'intendimento di dare vita una serie di azioni nella logica del welfare aziendale e welfare territoriale.

2.3.3 Distretti Family Audit

Le Linee guida Family Audit, al paragrafo 3.8 disciplina il Distretto Family Audit quali circuito "di organizzazioni certificate Family Audit finalizzato allo scambio di beni e di servizi secondo logiche interaziendali e allo sviluppo del benessere degli occupati di tutte le organizzazioni coinvolte". Il Distretto Family Audit costituisce un ambito privilegiato all'interno del quale le potenzialità e le prerogative dei singoli percorsi delle organizzazioni coinvolte nella certificazione Family Audit possono essere espresse con soluzioni innovative e di forte sviluppo per il territorio e per le comunità coinvolte.

Nel 2022 risultano attivi i seguenti Distretti Family Audit:

- Distretto Family Audit Città della Quercia; approvazione schema di accordo volontario di area con deliberazione G.P. n. 1498 del 2 ottobre 2020 siglato in data 19 ottobre 2020; approvazione del programma di lavoro per l'anno 2022 con determinazione ACS n. 5566 di data 27 maggio 2022;

- Distretto Family Audit delle Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona della Provincia autonoma di Trento; approvazione dello schema di accordo volontario di area con deliberazione G.P. n. 1868 del 5 novembre 2021 siglato in data 13 dicembre 2021; approvazione del programma di lavoro per il biennio 2023-2024 con determinazione ACS n. 13246 di data 4 dicembre 2022;
- Distretto Family Audit dell'Alta Valsugana; approvazione dello schema di accordo volontario di area con deliberazione G.P. n. 1273 del 15 luglio 2022 siglato in data 28 ottobre 2022.

2.3.4. Progetto Family Net Lucca

Nel 2020 l'Amministrazione provinciale di Lucca ha richiesto alla Provincia autonoma di Trento la disponibilità per una fattiva collaborazione sui temi della conciliazione tempi di famiglia e lavoro. Al riguardo la Provincia di Lucca ha presentato il progetto Family Net Lucca a valere su un bando del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ottenendo un finanziamento. L'Agenzia per la coesione sociale ha quindi partecipato al progetto collaborando nella pianificazione di alcuni incontri formativi che successivamente sono stati realizzati nel 2022 sul tema conciliazione vita e lavoro.

2.4. Altre attività

2.4.1. Piano strategico per la promozione del lavoro agile in provincia di Trento.

L'Ufficio Family Audit è stato coinvolto in un lavoro di analisi e di proposta di linee guida nell'ambito del **Piano strategico per la promozione del lavoro agile in provincia di Trento** denominato "Dal lavoro agile al distretto Trentino intelligente", approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1476 di data 3 settembre 2021.⁵ Tale documento, che ha natura di atto generale di indirizzo e finalità di tipo pianificatorio, prevede una stretta interconnessione con la certificazione Family Audit relativamente a report di impatto rispetto ai benefici generati dalle misure di smart working a favore sia dell'impresa che dei lavoratori, e anche per un rafforzamento dei sistemi premianti a favore delle organizzazioni certificate Family Audit. Il lavoro, centrato in particolar modo sui dati dei Modelli di rilevazione dati e sugli indicatori utilizzati nell'ambito della certificazione Family Audit e avviato nel 2021, è proseguito nel 2022 attraverso una serie di approfondimenti e di confronti con le strutture direttamente coinvolte. Nel mese di aprile è stato elaborato un primo documento di sintesi che costituisce una proposta di raccordo tra la certificazione Family Audit e il Lavoro agile PAT: il documento rappresenta un'ipotesi di "certificazione più Agile" da raccordare con le Linee guida del Family Audit. Con nota ACS prot. n. 881908 di data 21 dicembre 2022 è stata inviata al Dipartimento Organizzazione, personale e affari generali una proposta di integrazione nelle Linee guida Family Audit della certificazione Più Agile. Tale proposta è destinata ad organizzazioni che rispettano uno standard relativo alla gestione dello smart working/lavoro agile.

2.4.2. Fascicolo d'impresa

Il fascicolo di impresa è il servizio di Infocamere che raccoglie atti e documenti trasmessi alla CCIAA (attraverso lo Sportello Unico ad esempio) e attestati emessi da Enti di Certificazione o enti pubblici.⁶ Nel 2021 è stata avviata una progettazione strategica per l'inserimento della certificazione Family Audit nel sistema

⁵ Piano strategico di legislatura per la promozione del lavoro agile presso i datori di lavoro pubblici e privati della provincia autonoma di Trento - denominato "Dal lavoro agile al Distretto Trentino intelligente" approvato con deliberazione della Giunta provinciale della Provincia autonoma di Trento n. 1476 del 3 settembre 2021; con successiva deliberazione della Giunta provinciale n. 1735 del 25 ottobre 2021 sono state approvate le prime misure organizzative recanti la programmazione delle azioni, i criteri e le modalità applicative per la messa in atto del Piano strategico.

⁶ Ad esempio sono contenuti nel Fascicolo d'impresa gli attestati SOA, obbligatori per la partecipazione a gare di appalto. Tale fascicolo viene creato in automatico per tutte le imprese iscritte al Registro imprese. A tale servizio possono accedere tutte le pubbliche amministrazioni allo scopo di consultare i documenti relativi ad un'impresa, nonché i vari sportelli SUAP. Ogni imprenditore può accedere tramite SPID/CNS al proprio fascicolo di impresa ("cassetto dell'imprenditore").

informativo del circuito camerale. Tale progettazione ha coinvolto l'Agenzia per la coesione sociale e l'Ufficio Family Audit assieme all'UMST semplificazione e digitalizzazione della PAT, la Camera di Commercio di Trento e Infocamere per conto del Sistema camerale nazionale. Tale progettazione concorre a raggiungere l'obiettivo di semplificare la relazione tra pubblica amministrazione ed imprese attraverso la razionalizzazione dei controlli sulle imprese.⁷ La Giunta provinciale in data 24 giugno 2022 ha approvato la deliberazione n. 1152 avente per oggetto "Accordo di collaborazione istituzionale tra la Provincia autonoma di Trento, Unioncamere e Camera di Commercio Industria Artigianato ed Agricoltura di Trento, per l'inserimento nel sistema informativo del circuito camerale della certificazione Family Audit. Approvazione dello schema di Accordo e documento tecnico-economico. Legge 241/90, articolo 15 (Accordi fra pubbliche amministrazioni) L.p. 23/1992, articolo 16 bis (Forme di collaborazione fra istituzioni) e L.p. 10/2012 articolo 4 "Razionalizzazione e semplificazione dei controlli sulle imprese". L'accordo è stato siglato in data 26 ottobre 2022. Nel 2022 sono proseguiti gli incontri tra le strutture coinvolte per l'attuazione di quanto previsto dall'Accordo e per la definizione del tracciato informativo necessario per popolare il fascicolo d'impresa con i dati delle organizzazioni certificate Family Audit.

2.4.3. Piano di genere della Provincia autonoma di Trento

L'Ufficio Family Audit ha collaborato nell'attività tecnico-amministrativa finalizzata all'elaborazione del Piano. Con deliberazione G.P. n. 363 del 18 marzo 2022 è stata operata una ricognizione delle azioni/interventi diretti a promuovere la conciliazione vita-lavoro e le pari opportunità nell'organizzazione provinciale al fine di rendere possibile la partecipazione dell'Amministrazione provinciale ai bandi pubblicati nell'ambito del programma Orizzonte Europa 21-27⁸. In tale ricognizione è stata compresa anche la certificazione Family Audit.

2.4.4 Ricerca-azione impatto coronavirus su smartworking.

Nel 2022 è proseguita la collaborazione dell'Ufficio Family Audit con la Fondazione Demarchi per l'attività legata alla Ricerca-azione impatto coronavirus su smartworking. Scopo della ricerca è quello di analizzare alcuni aspetti legati al lavoro da remoto ed alla conciliazione lavoro-famiglia alla luce soprattutto degli impatti generati dalla pandemia nella vita lavorativa e familiare delle persone. Destinatari della ricerca sono lavoratrici e lavoratori di organizzazioni certificate Family Audit e non certificate: ai destinatari è stato somministrato un primo questionario nel 2021.⁹ Nello specifico è stata realizzata un'indagine per rilevare i processi che legano le caratteristiche dello smart working, la conciliazione vita-lavoro, il benessere delle persone e la produttività delle organizzazioni. Nell'ambito di tale lavoro, che ha coinvolto anche l'Università di Trento, nel 2022 sono state realizzate le seguenti attività: il lancio della seconda survey (febbraio 2022), la seconda survey (marzo 2022), l'analisi dei dati (maggio 2022) e una prima presentazione degli esiti. In data 30 novembre 2022 sono stati presentati gli esiti dell'indagine al Festival del Famiglia, da cui risulta che nel primo questionario i rispondenti sono stati 1038, mentre nel secondo 410. Nel mese di dicembre è stato inviato ad ACS il report finale dal titolo "Lavoro da remoto e conciliazione vita lavoro".

⁷ Al riguardo la Provincia ha un progetto di razionalizzazione dei controlli sulle imprese, di cui un filone importante è legato alla cosiddetta "regolamentazione volontaria" attraverso la proposta e la valorizzazione dell'adesione spontanea delle imprese a standard e modelli organizzativi di qualità. Ciò si traduce nel conseguimento di certificazioni o attestazioni rilasciate da appositi enti certificatori che riconoscono la qualità dei modelli organizzativi applicati. Tali prassi possono servire a sostituire parte dei requisiti da controllare qualora richiesti in un bando o dalla modulistica; inoltre possono essere considerate come elemento premiante in bandi e/o procedure di appalto/commesse pubbliche. Nella razionalizzazione dei controlli alle imprese anche la valorizzazione del patrimonio informativo della Pubblica Amministrazione nei confronti delle imprese costituisce uno snodo essenziale per eliminare verifiche e richieste reiterate di documentazione, certificazioni e loro aggiornamenti.

⁸ Tra i requisiti di ammissibilità per la partecipazione ai bandi di Orizzonte Europa, aventi scadenza nel 2022, da parti di enti pubblici, organizzazioni di ricerca o istituti di istruzione superiore, è prevista la definizione di un piano per la parità di genere (Gender Equality Plan – GEP). Nel piano devono essere indicate azioni con obiettivi concreti in una serie di aree compresa l'area riferita all'equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa.

⁹ Nel questionario somministrato nel 2021 ai rispondenti è stata proposta la possibilità di essere coinvolto successivamente in una seconda indagine; ciò al fine di rilevare eventuali cambiamenti nel tempo rispetto alle dimensioni oggetto d'indagine.

3. ATTORI DELLA CERTIFICAZIONE

Gli attori della certificazione Family Audit sono indicati dalle Linee guida al capitolo 5, nel quale sono definiti ruoli e responsabilità di ciascuno. Di seguito si evidenziano profili e ruoli degli attori quali la Provincia autonoma di Trento in qualità di Ente di certificazione, il Consiglio dell'Audit, i consulenti e i valutatori Family Audit e le organizzazioni aderenti all'iter di certificazione.

3.1. Ente di certificazione – Ufficio Family Audit

La Provincia Autonoma di Trento è, ai sensi dell'articolo 19, comma 3 bis della legge provinciale 2 marzo 2011 n. 1, Ente di certificazione.

Funzioni importanti dell'Ente di certificazione, tra quelle indicate dalle Linee guida al paragrafo 5.1, sono la definizione dello standard Family Audit e l'istituzione del Consiglio dell'Audit.

3.1.1 Gestionale GeAPF

L'Ufficio Family Audit¹⁰ monitora gli iter di certificazione Family Audit attraverso il gestionale denominato "GeAPF": il sistema informativo gestionale GeAPF permette di gestire on line il processo di certificazione Family Audit attraverso il coordinamento delle attività poste in capo ai diversi attori coinvolti nella certificazione. Al gestionale si accede tramite il portale dei servizi on-line della Provincia autonoma di Trento. Nel corso del 2022 L'Ufficio ha svolto un'attività continua di monitoraggio sulle funzionalità del gestionale, chiedendo anche in presenza di necessità oggettive interventi per la risoluzione di criticità di funzionamento rilevate ad esempio dalle organizzazioni. È stato mantenuto inoltre un costante dialogo con Trentino Digitale e con la struttura di riferimento PAT per la gestione e risoluzione di questioni specifiche con riferimento in particolare alla progettualità Fascicolo d'impresa. Con il supporto di tsm sono stati inoltre prodotti con finalità formativa/informativa dei video-tutorial da mettere a disposizione degli attori della certificazione Family Audit, in particolare dei referenti aziendali.

3.1.2. Linee guida Family Audit.

L'Ufficio Family Audit è stato impegnato nell'aggiornamento e revisione delle Linee guida Family Audit. In una prima fase è stata sviluppata un'ampia analisi sulle necessità di aggiornamento dell'iter di certificazione considerata anche l'esigenza di semplificare procedure e strumenti dello standard. Il lavoro di revisione delle Linee guida Family Audit, per il quale è stato creato un gruppo di lavoro all'interno dell'Ufficio Family Audit, ha richiesto il coinvolgimento di diversi stakeholder e lo sviluppo di un processo partecipato e condiviso. Nel 2022 il lavoro è stato portato avanti con sistematicità e con regolari incontri/confronti sui vari temi, ma non ha ancora prodotto un testo definitivo stante la complessità dell'attività determinata anche dall'esigenza di verificare preventivamente eventuali raccordi tra il Family Audit sia con la certificazione di genere sia con il LavoroAgile della Provincia autonoma di Trento.

¹⁰ Le competenze e le funzioni dell'Ufficio Family Audit, istituito con deliberazione della Giunta provinciale n. 2280 del 16 dicembre 2016, comprendono la cura degli adempimenti necessari per l'attuazione della disciplina provinciale in materia di Family Audit, il supporto all'Agenzia per la coesione sociale nella gestione dell'iter di certificazione Family Audit e delle relative Linee guida inclusi gli aggiornamenti, il supporto di segreteria alle funzioni del Consiglio dell'Audit e la cura della relativa attività amministrativa per l'adozione dei provvedimenti di rilascio/conferma/revoca dei certificati Family Audit, la gestione del registro provinciale delle organizzazioni certificate Family Audit e del registro di cui all'art. 16 comma 2 LP n. 1/2011 per le parti "Sottosezione Consulenti Family Audit" e "Sottosezione Valutatori Family Audit"; la cura della formazione rivolta agli attori del processo di certificazione Family Audit, la promozione di studi e di iniziative per la promozione e diffusione dello standard e dei distretti Family Audit; il supporto all'Agenzia nello sviluppo di partnership provinciali, regionali, nazionali per la diffusione della certificazione familiare e dello standard Family Audit.

In particolare con la pubblicazione della Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 in data 16 marzo 2022¹¹ è stata effettuata nel 2022 un'analisi tra la certificazione di genere e la certificazione Family Audit con individuazione delle forme di raccordo tra i due standard. Con nota ACS prot. n. 715687 del 18 ottobre 2022 è stato comunicato all'Amministrazione provinciale il Piano strategico di allineamento della certificazione Family Audit ex art. 11 LP 1/2011 alla certificazione di genere ex PDR 125/2022. Il Piano prevede l'introduzione di un percorso specifico Family Audit+ (Family Audit plus) per le organizzazioni che intendono certificare anche il loro impegno sul fronte della parità di genere. L'obiettivo finale è quello di creare i presupposti tecnico scientifici finalizzati ad ottenere il riconoscimento dell'equivalenza della certificazione Family Audit con la certificazione di genere ex PDR 125/2022. Alla luce di quanto emerso dall'analisi, così come documentato nel Piano di allineamento è stato aperto un confronto tecnico con il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri (cfr. nota ACS prot. n. 715699 del 18 ottobre 2022).

3.1.3. Registro di cui all'articolo 16 della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1.

Il Registro di cui all'articolo 16 comma 2 legge provinciale n. 1/2011 è pubblico ed è gestito dalla Provincia in qualità di Ente certificatore attraverso l'Agenzia che provvede al suo puntuale aggiornamento. Il Registro è un elenco ordinato per data ed ordine d'inserimento di provvedimenti/atti che danno luogo all'iscrizione, alla cancellazione o alla modifica della situazione di organizzazioni, operatori ed infrastrutture coinvolti nei processi di certificazione familiare e nelle reti territoriali promossi dall'Agenzia medesima. L'iscrizione al Registro costituisce il presupposto per poter operare secondo le logiche previste dalla legge provinciale 1/2011 sul benessere familiare.

L'iscrizione al Registro persegue le seguenti finalità:

- a) dare evidenza delle organizzazioni pubbliche e private che offrono servizi qualitativamente aderenti alle aspettative e alle esigenze delle famiglie;
- b) dare evidenza delle organizzazioni che adottano modalità di gestione interna per la conciliazione dei tempi vita-lavoro dei propri occupati e attivano processi di welfare aziendale, interaziendale e territoriale;
- c) favorire l'incontro tra domanda e offerta nell'ambito della certificazione territoriale familiare, dando rilievo alle organizzazioni che erogano servizi di qualità per le famiglie.

Con deliberazione della Giunta provinciale n. 81 di data 28 gennaio 2022 è stato disposto l'aggiornamento del Registro di cui all'art. 16 comma 2 LP n. 1/2011 con inserimento della "Sottosezione Consulenti Family Audit" e della "Sottosezione Valutatori Family Audit" all'interno della Sezione Operatori; contestualmente è stata disposta la cessazione della validità della deliberazione della Giunta provinciale n. 976 del 30 aprile 2009 e s.m. istitutiva del "Registro provinciale dei consulenti e valutatori accreditati Family Audit". È stata disposta anche l'iscrizione d'ufficio dei Consulenti e Valutatori Family Audit già iscritti nell'ex precitato Registro rispettivamente nella "Sottosezione Consulenti Family Audit" e nella "Sottosezione Valutatori Family Audit".

L'Ufficio Family Audit ha fornito il supporto e la collaborazione per la definizione delle singole sezioni ricercando costantemente una convergenza tra l'articolazione e i contenuti del Registro con l'impianto e gli strumenti della certificazione Family Audit.

Collegato al lavoro di revisione delle Linee guida e anche all'attività di definizione del fascicolo d'impresa è stata effettuata un'analisi delle modifiche relativamente al Registro delle organizzazioni certificate Family Audit quando tale strumento sarà ricompreso nel Registro di cui all'art. 16 comma 2 Legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 all'interno della Sezione corrispondente.

¹¹ La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni. La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

3.1.4. "Referente unico" nei confronti di tsm.

L'Ufficio Family Audit ha svolto anche nel 2022 la funzione di "referente unico" nei confronti di tsm per le attività previste dai Piani attuativi i quali sono approvati annualmente con deliberazione della Giunta provinciale. Il ruolo di referente unico viene svolto operando anche una funzione di raccordo interno all'Agenzia con l'UMSE pari opportunità prevenzione violenza e criminalità, l'Ufficio per le politiche familiari e i settori direttamente coinvolti nelle attività previste dal Piano. Il Piano delle attività, approvato con deliberazione G.P. n. 2237 di data 23 dicembre 2021 e realizzato completamente a fine 2022, si colloca nell'ambito della "certificazione territoriale familiare": al riguardo si rileva che la programmazione iniziale ha subito via via una serie di variazioni rispetto ad alcune scelte operate a fronte di bisogni e priorità emergenti nel corso dell'anno. Nel 2022 sono state anche realizzate alcune progettualità previste nella Convenzione con Regione Autonoma della Sardegna e con la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

Di seguito si segnalano gli eventi/incontri formativi e lavori che sono stati realizzati con il supporto di tsm:

- formazione per la comunità di pratica dei valutatori/valutatrici Family Audit con l'obiettivo di supportare il lavoro dei valutatori Family Audit attraverso il confronto e lo scambio di esperienze e conoscenze e con l'ottica di creare una metodologia di lavoro comune volta a innovare e rafforzare la qualità del processo dell'auditing nel Family Audit. La formazione si è articolata in laboratori, il primo sugli strumenti di monitoraggio dell'attuazione dei Piani Family Audit e il secondo sul tema "Il rapporto di valutazione: buone prassi di valutazione e comunicazione". È stata offerta anche una formazione tecnica sull'applicazione delle Linee guida Family Audit attraverso il cruscotto degli strumenti Family Audit;
- formazione per la comunità di pratica dei consulenti Family Audit con l'obiettivo di migliorare e innovare le competenze nelle attività legate al loro intervento consulenziale, con particolare riferimento alla mappatura dei bisogni della popolazione aziendale, al coinvolgimento del gruppo di lavoro interno dell'Audit, al supporto nel processo decisionale della direzione aziendale. Sono stati proposti contenuti formativi legati a: a) tecniche di gestione dei gruppi di lavoro, b) mappatura dei bisogni di welfare-conciliazione-benessere in azienda; c) metodologie di supporto al processo decisionale della Direzione e di avvio del Piano. È stata offerta anche una formazione tecnica attraverso il cruscotto degli strumenti Family Audit;
- predisposizione di un modulo di iscrizione a futuri corsi di formazione per consulenti/valutatori Family Audit da collocare sul portale Trentinofamiglia;
- progetto formativo rivolto ai referenti interni delle organizzazioni certificate, o in fase di certificazione, Family Audit attraverso la formazione tecnica, i laboratori on-line e gli eventi pianificati all'interno del Festival della Famiglia. La formazione tecnica è stata proposta su aspetti tecnici e strumentali quali ad esempio la compilazione del Piano aziendale, gli indicatori, la tassonomia, il modello dati e attraverso la formazione a distanza FAD (prodotti multimediali) e webinar registrati. L'attività di formazione a distanza (FaD) è disponibile sul sito di tsm nella sezione dedicata all'Unità wellab|CTF, nel Tool Box/Il cruscotto Family Audit. Obiettivo dei laboratori è stato quello di favorire il confronto e l'interazione tra referenti interni dell'Audit in relazione a: a) metodologie di supporto al processo decisionale della Direzione e di avvio del Piano; b) misure e pratiche attualmente implementate dalle organizzazioni nei due macroambiti quali Welfare aziendale/territoriale e Cultura aziendale/Diversity Equality & Inclusion Management;
- predisposizione proposta percorso formativo Manager di territorio del distretto Family Audit (ruolo e strumenti rispetto al manager dei distretti famiglia territoriali) da realizzare nel 2023 al fine di offrire contenuti formativi ai diversi profili (manager del territorio, consulente/valutatore Family Audit) in un'ottica di reciproca conoscenza e di contaminazione;
- produzione video-tutorial per l'utilizzo GeAPF a disposizione degli attori della certificazione Family Audit, in particolare dei referenti aziendali;
- attività di supporto elaborazione dati con stesura sintesi e grafici propedeutica alla formazione degli attori Family Audit;
- proposta gestione in piattaforma del sistema crediti formativi per il mantenimento dell'iscrizione nel Registro di cui all'art. 16 comma 2 LP n. 1/2011;

- Matching Day tra aziende certificate Family Audit. Il matching day, realizzato in data 1 dicembre 2022 all'interno del Festival della famiglia a Trento presso la sede di Tsm, ha visto la partecipazione di circa 100 persone. L'evento è stato organizzato anche in forma online. Tsm ha messo a disposizione dell'Ufficio Family Audit un documento di restituzione sintetica delle attività messe in campo e dei risultati raggiunti;
- cerimonia di consegna dei certificati Family Audit Executive con testimonianze delle esperienze raccontate nello storytelling "Family Audit Bando nazionale 2". L'evento si è svolto in data 2 dicembre 2022 a Trento, presso la Sala Vigilium all'interno del Festival della famiglia consentendo anche la partecipazione online;
- aggiornamento della tassonomia Family Audit che costituisce una classificazione di tutte le attività inserite nei Piani aziendali delle organizzazioni certificate, suddivise nei diversi macroambiti e campi d'indagine. Nella tassonomia ultima aggiornata sono state esplicitate quelle attività che ricadono anche nell'ambito della certificazione di genere;
- realizzazione volume Storytelling "Family Audit Bando nazionale 2" con il coinvolgimento di alcune aziende certificate Family Audit partecipanti al II bando nazionale;
- realizzazione Valutazione impatto legge benessere con prosecuzione analisi d'impatto LP 1/211 2009/2019 sull'esperienza dei Distretti Family;
- realizzazione studio-ricerca sul tema "Il lavoro part-time. Premesse, sviluppi e ambivalente", commissionato all'Università di Trento, sulla base anche delle esperienze raccolte nell'ambito degli iter aziendali di certificazione Family Audit, con l'obiettivo di fornire un quadro complessivo di prassi con relative ambivalenze e criticità.

L'Ufficio Family Audit nel corso del 2022 ha lavorato inoltre per la pianificazione delle attività per i seguenti Piani attuativi tsm:

- Integrazione Piano attuativo 2022, approvato con deliberazione G.P. n. 1347 di data 29/07/2022;
- Piano attuativo 2023, approvato successivamente con deliberazione G.P. n. 2384 del 22 dicembre 2022. Le attività previste nel 2023 contribuiscono a rafforzare e far evolvere i temi sottesi alla "certificazione territoriale familiare" compreso l'ambito relativo alle pari opportunità.

Collegato ai Piani attuativi con Tsm è utile evidenziare tutto il lavoro amministrativo e contabile svolto dall'Ufficio Family Audit per le attività di relazione e rendicontazione, di raccordo e di monitoraggio sia nei confronti della Società di Tsm sia nei confronti degli altri Enti coinvolti attraverso i precitati Accordi.

Collegato ai Piani attuativi con Tsm è utile evidenziare tutta il lavoro amministrativo e contabile svolto dall'Ufficio Family Audit per le attività di relazione e rendicontazione, di raccordo e di monitoraggio sia nei confronti della Società di Tsm sia nei confronti degli altri Enti coinvolti attraverso gli Accordi.

3.1.5 Eventi e pubblicazioni

L'Ufficio Family Audit ha partecipato ad una serie di eventi nel corso del 2022, di seguito riportati:

1. 26 gennaio 2022- Webinar di promozione del percorso "Family Audit", organizzato da Comune San Donà di Piave Città metropolitana di Venezia in collaborazione con ACS;
2. 28 gennaio 2022, Belluno (BL) - Evento di consegna dei certificati Family Audit alle organizzazioni aderenti all'Accordo di collaborazione Provincia Autonoma di Trento e il Consorzio dei Comuni del Bacino imbrifero montano del Piave;
3. 24 febbraio 2022 - Webinar "La certificazione Family Audit e il suo impatto" - organizzato da AIDDA e Dottori Commercialisti e Contabili di Vicenza (VI) in collaborazione con ACS;
4. 23 marzo 2022- Webinar sul tema "di conciliazione vita/lavoro: il Family Audit tra welfare aziendale e welfare sociale", organizzato da PROGES - Società Cooperativa Sociale Parma (PR);
5. 12 aprile 2022, Trento (TN) - Evento di consegna certificati Family Audit e tavola rotonda su tema "La leva strategica del welfare aziendale: quanto aiuta la certificazione Family Audit e che risultati fa raggiungere", organizzato dall'Associazione degli Industriali della Provincia autonoma di Trento;

6. 19 maggio 2022 – Webinar sul tema "Modelli organizzativi, aspetti fiscali, politiche attive del lavoro e welfare territoriale", organizzato dall'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Verona (VR) in collaborazione con ACS e la Scuola di Alta formazione delle Tre Venezie – SAF;
7. 13 giugno 2022, Trento (TN) - Cerimonia di consegna dei certificati Family Audit, organizzato da Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento in collaborazione con ACS;
8. 16 giugno 2022, Bari (BA) - Evento di consegna certificati Family Audit alle organizzazioni pugliesi e consegna attestati a consulenti e valutatori Family Audit, Accordo di collaborazione Provincia Autonoma di Trento e Regione Puglia;
9. 7 luglio 2022, Venezia (VE) - Evento Conciliate sui temi lavoro famiglia e territorio, organizzato da Ente Bilaterale Veneto FVG capofila del progetto Conciliate finanziato nell'ambito del POR-FSE 2014-2020 Linea 3 del bando "Il Veneto delle Donne" (DGR 526-2020);
10. 16 settembre 2022, Webinar sul tema Family Audit e EuregioFamilyPass, organizzato da ACS;
11. 13 ottobre 2022, Padova (PD) – Evento "Benessere organizzativo e qualità della vita dei lavoratori: le buone pratiche di conciliazione famiglia/lavoro", organizzato da AULSS 6 EUGANEA sede legale Padova;
12. 15 ottobre 2022, Trento (TN) - Evento formativo sul tema Family Audit a favore di persone neo-assunte presso i Centri per l'impiego, organizzato da tsm - Dipartimento pubblica amministrazione, lavoro e welfare/Unità lavoro scuola e welfare;
13. 12 dicembre 2022, Udine (UD) – Evento sul tema "Famiglia al centro. Il ruolo della Regione e dei Comuni", organizzato dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia in collaborazione con ACS e con il supporto della Società tsm.

L'Ufficio Family Audit ha curato due pubblicazioni all'interno della Collana Trentinofamiglia quali:

- n. 3.31 - Family Audit: Stato di Attuazione 2021¹²;
- n. 3.32 - Studio per la valutazione dell'equivalenza del sistema di certificazione Family Audit con altri schemi di certificazione e sistemi di gestione certificati.

3.2. Consiglio dell'Audit

L'Ufficio Family Audit, sulla base di quanto previsto dal paragrafo 5.2 delle Linee guida Family Audit si avvale delle funzioni del Consiglio dell'Audit "composto da persone rappresentative del mondo istituzionale, della realtà accademica ed economica, nonché delle associazioni preposte alla tutela di interessi collettivi e dell'associazionismo familiare". La composizione del Consiglio dell'Audit è stata rinnovata da ultimo con deliberazione della Giunta provinciale n. 1850 di data 14 ottobre 2022.

Funzione importante svolta dal Consiglio dell'Audit riguarda l'attività di riconoscimento/conferma/revoca della certificazione Family Audit.

Nel corso del 2022 sono state effettuate 17 sedute per un totale circa di 215 valutazioni legate a rilasci, conferme, revoche della certificazione Family Audit. L'Ufficio Family Audit ha fornito costante e articolato supporto per lo svolgimento delle funzioni previste in capo al Consiglio dell'Audit, compresa la stesura del verbale. È stata effettuata un'importante attività di semplificazione delle attività con conseguente riduzione del numero delle sedute e relativa ottimizzazione del lavoro sia per l'Ufficio Family Audit in termini anche di riduzione di provvedimenti da adottare sia per valutatori/valutatrici Family Audit. Nel 2022 sono state adottate quindi 174 determinazioni, in particolare 33 di rilascio certificato Family Audit/Family Audit Executive, 120 di conferma del certificato, 3 revoche e 18 determinazioni su ambiti legati alla certificazione Family Audit.

Anno	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nr. sedute Consiglio Audit	6	13	9	12	14	13	12	20	16	18	17
Punti all'ordine del giorno	31	90	76	94	114	125	142	195	164	188	210

¹² Lo stato di attuazione della certificazione Family Audit al 31 dicembre 2021 è stato approvato con determinazione ACS n. 7053 di data 4 luglio 2022.

3.3. Consulenti e valutatori Family Audit

I consulenti e i valutatori sono accreditati dall'Ente di certificazione con relativa iscrizione al Registro di cui all'art. 16 comma 2 LP n. 1/2011 nelle corrispondenti "Sottosezione Consulenti Family Audit" e la "Sottosezione Valutatori Family Audit". Nel processo di certificazione il consulente e il valutatore svolgono le attività così come previste dalle Linee guida, mentre nel processo di mantenimento che nel consolidamento interviene solo il valutatore. Le attività del consulente e del valutatore Family Audit sono descritte nelle Linee guida rispettivamente ai paragrafi 5.3 e 5.4. Le funzioni principali del consulente sono le seguenti: accompagnare l'organizzazione nell'iter di certificazione, offrire supporto nell'analisi del contesto organizzativo e definire le misure atte a dare una risposta concreta agli occupati in ordine ai loro bisogni di conciliazione vita lavorativa e familiare. Il valutatore, dopo aver esaminato la documentazione prodotta, verificato il rispetto dei requisiti previsti dalle Linee Guida, realizzato le visite di valutazione nelle organizzazioni, formalizza i relativi esiti nel rapporto di valutazione. Entrambi partecipano alle riunioni del Consiglio per la parte di competenza.

Con riferimento ai consulenti e valutatori Family Audit l'Ufficio Family Audit ha svolto le seguenti attività:

- cancellazione di due nominativi di consulenti alla "Sottosezione Consulenti Family Audit" del Registro di cui all'art. 16 comma 2 LP n. 1/2011 rispettivamente con determinazione ACS n. 4707 di data 10 maggio 2022 e determinazione ACS n. 11394 del 24 ottobre 2022;
- iscrizione di 15 consulenti e 3 valutatori sardi al Registro così come disposto con determinazione dirigenziale ACS n. 7739 del 15 dicembre 2021;
- aggiornamento dei Manuali ad uso del consulente e del valutatore del Manuale ad uso del referente interno Family Audit;
- perfezionamento del sistema crediti formativi per il mantenimento dell'iscrizione nel Registro di cui all'art. 16 comma 2 LP n. 1/2011;
- predisposizione sul portale Trentinofamiglia di un modulo di iscrizione "Diventa Consulente o Valutatore Family Audit" in previsione di futuri corsi formativi per l'accreditamento di consulenti e valutatori Family Audit;
- formazione in co-progettazione con la Società tsm.

3.4. Organizzazioni coinvolte nella certificazione Family Audit

Il Family Audit può essere applicato da qualsiasi organizzazione, di qualsiasi natura giuridica, dimensione e ambito di attività. È possibile attivare una certificazione aziendale, o una certificazione settoriale, o di gruppo o interaziendale: in proposito le Linee guida al capitolo 3 descrivono in modo puntuale il campo di applicazione dello standard Family Audit. A 31 dicembre 2022 le organizzazioni coinvolte nel Family Audit risultano essere 378.

4. ALCUNI DATI DELLA CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT

A documentazione dell'attività svolta e dei risultati raggiunti si riportano alcuni grafici che illustrano, attraverso una fotografia al termine del 2022, dati significativi e caratteristiche della certificazione Family Audit.

4.1 Dati delle organizzazioni coinvolte

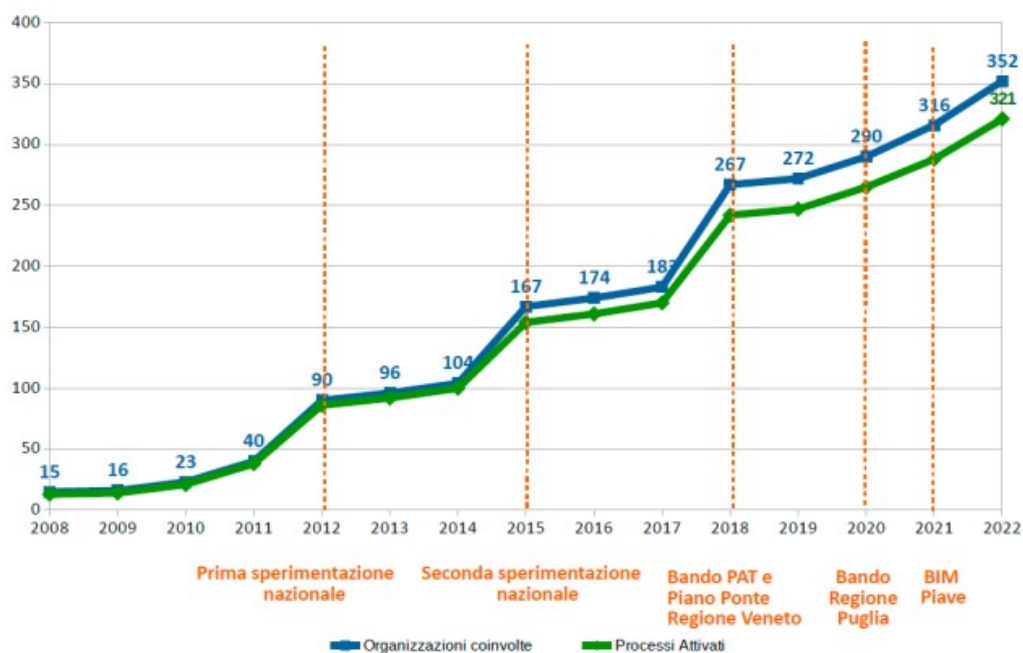
La Figura n. 1 mostra l'andamento del numero di organizzazioni che hanno attivato un processo di certificazione Family Audit a partire dall'avvio della prima sperimentazione nell'anno 2008 e il corrispondente numero di processi attivati (alcune organizzazioni partecipano assieme ad altre ad un unico processo). Il grafico (nel quale sono conteggiate le domande di attivazione raccolte alla fine di ogni anno) mette in luce il contributo allo sviluppo del progetto che i diversi bandi per la sperimentazione a livello nazionale e locale hanno generato negli anni 2012 e 2015 e 2018, 2020 e 2021. Nel 2022 il totale delle organizzazioni coinvolte è pari a 378 e coinvolge complessivamente 207.848 dipendenti: la maggioranza delle organizzazioni (205) ha sede legale in Trentino (54%) e coinvolge 48.889 lavoratori, dei quali 17.806 uomini (36%) e 31.083 donne (64%), mentre 173 organizzazioni hanno sede legale in altre regioni (46%) con il coinvolgimento di 159.362 occupati, dei quali 77.843 uomini e 81.519 donne.

Figura n. 1



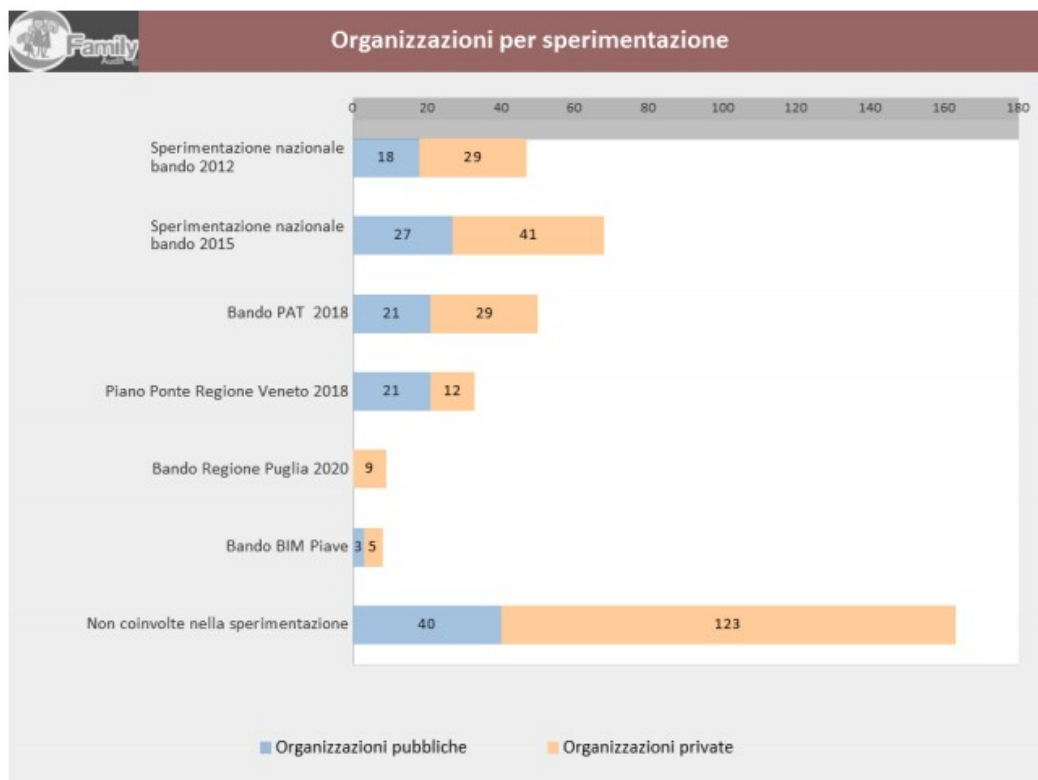
Nella Figura n. 1b i medesimi dati sono mostrati escludendo 16 processi (per un totale di 26 organizzazioni) che si sono interrotti ancora nella fase preliminare, prima cioè del conseguimento del certificato Family Audit.

Figura n. 1b



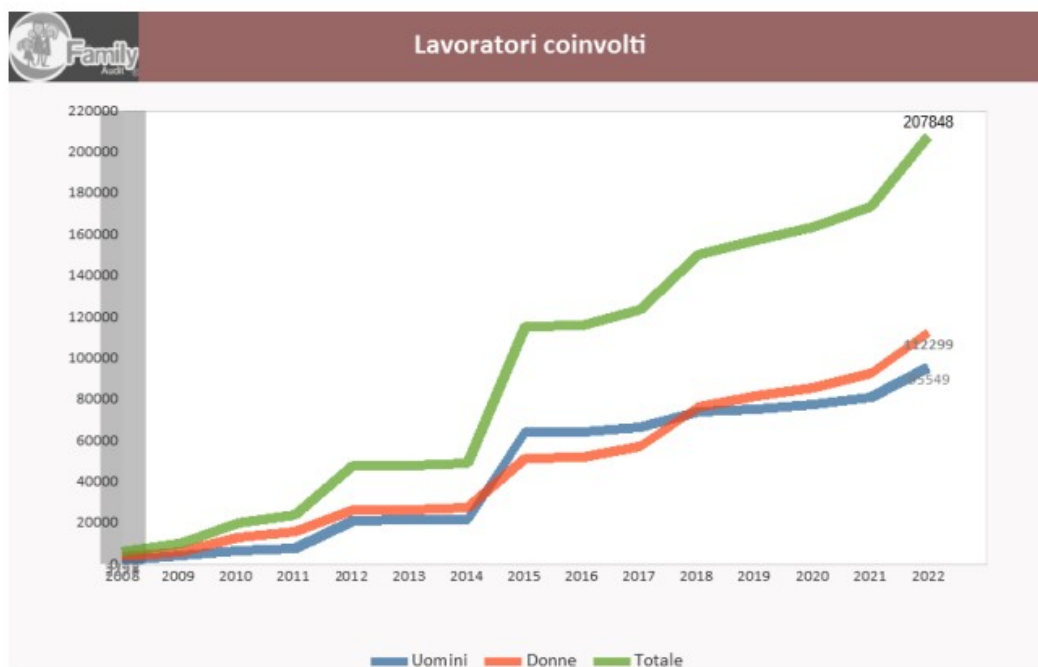
La Figura n. 2 mostra come le organizzazioni coinvolte si distribuiscono tra pubbliche e private e l'adesione o meno ad uno dei progetti di sperimentazione: 130 organizzazioni coinvolte su 378 (pari al 34%) hanno natura pubblica. Quasi i due terzi delle organizzazioni (215 su 378) aderiscono ad uno dei sei bandi attivati a livello locale o nazionale per la promozione dello standard. Si può rilevare come tra le organizzazioni non coinvolte nelle sperimentazioni la quota di organizzazioni private (123 su 163, pari al 75,5%) sia maggiore rispetto a quella registrata tra le organizzazioni coinvolte nelle sperimentazioni (125 su 215, pari al 58%).

Figura n. 2



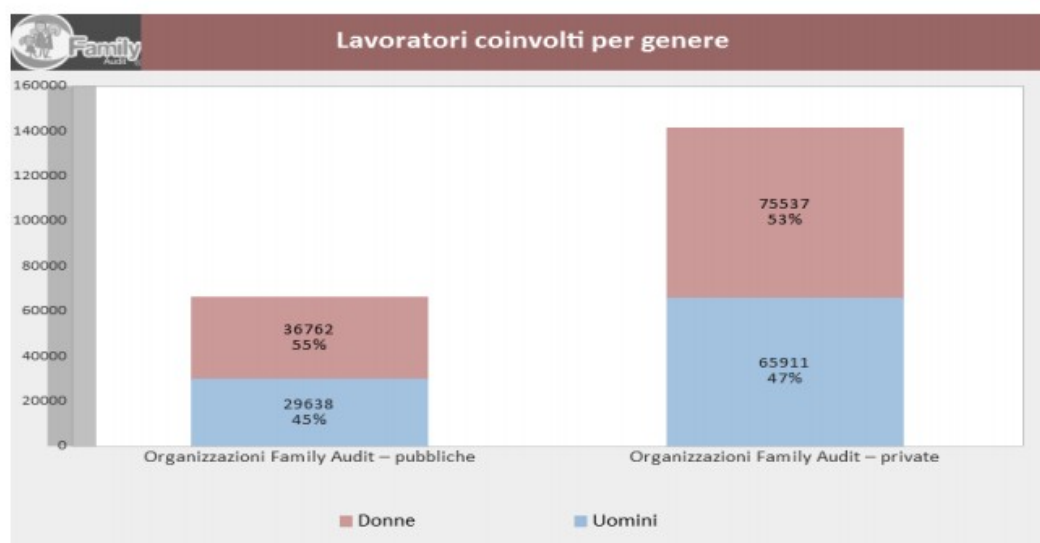
La Figura n. 3 si riferisce al numero di occupati coinvolti dalle organizzazioni aderenti allo standard Family Audit. Il numero di lavoratori/lavoratrici è cresciuto in maniera quasi lineare fino alle 20.000 unità durante i primi quattro anni di vita del progetto. Nel 2012 l'avvio della prima sperimentazione nazionale ha fatto crescere questo numero fino a 40.000, valore che si è mantenuto pressoché inalterato fino al 2015, quando l'avvio della seconda sperimentazione nazionale ha permesso ad altri quasi 60.000 lavoratori di beneficiare del percorso. Questo aumento è legato al consistente numero di nuove organizzazioni ma anche alle dimensioni notevoli di alcune di queste. Nei due anni successivi si è registrato un leggero aumento, mentre il 2018 rileva un nuovo balzo fino ai 130.000 lavoratori e oltre coinvolti grazie ai due bandi attivati. Negli anni successivi i dipendenti totali coinvolti salgono ancora in maniera abbastanza costante, anche grazie all'attivazione di due bandi locali in Puglia e nella provincia di Belluno, fino a sfiorare le 208.000 unità; in particolare il numero di donne ha superato quello degli uomini (112.299 contro 95.549) dopo esser rimasto inferiore per alcuni anni.

Figura n. 3



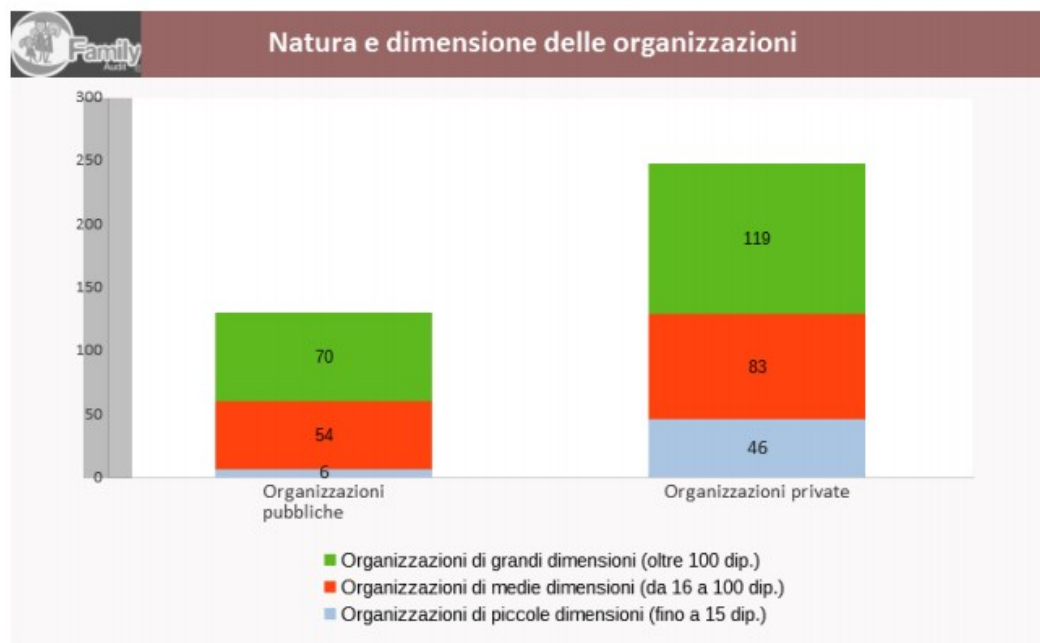
La distribuzione per genere degli occupati coinvolti (Figura n. 4) mostra una prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori sia nelle organizzazioni pubbliche sia in quelle private. La maggior parte degli occupati è impiegato presso organizzazioni private (141.448 contro i 66.400 delle pubbliche).

Figura n. 4



Nella Figura n. 5 si rileva che la metà esatta delle organizzazioni presenta grandi dimensioni: 189 su 378 contano oltre 100 occupati (33 di queste superano i 1000 occupati). Le organizzazioni pubbliche hanno prevalentemente dimensioni grandi (55%) o medie (42%), mentre nelle private vi è una quota non trascurabile di organizzazioni di piccole dimensioni (21%).

Figura n. 5

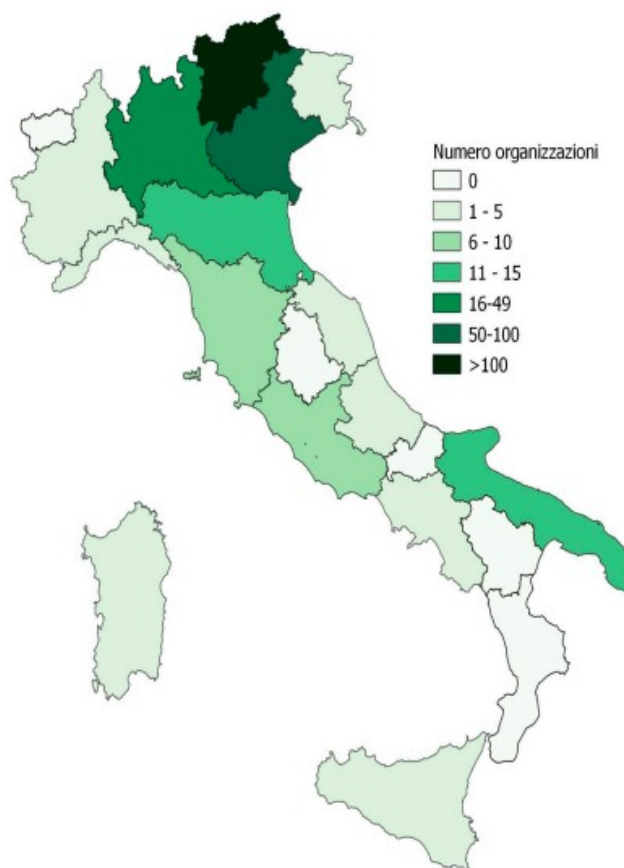


Provincia autonoma di Trento – Agenzia per la coesione sociale

La maggior parte delle organizzazioni che hanno attivato un processo Family Audit ha la propria sede in Trentino Alto Adige (209 organizzazioni, ovvero il 55% del totale, di cui 205 in Trentino e 4 in Alto Adige). Questo dato non sorprende se si considera che la Provincia autonoma di Trento è la proprietaria del marchio e gli interventi anche normativi messi in campo sul territorio trentino incentivano e stimolano la diffusione di tale strumento di management. Va comunque segnalata la costante crescita del marchio anche all'infuori del territorio trentino.

A fronte di ciò, la mappa mostrata nella Figura n. 6 mette in evidenza come la certificazione si stia diffondendo anche a livello nazionale. Le regioni più interessate si collocano nel Nord Italia. Anche nelle regioni Sardegna, Lazio e Puglia si evidenzia una buona presenza di organizzazioni certificate Family Audit.

Figura n. 6



4.2 Dati delle organizzazioni coinvolte in Trentino

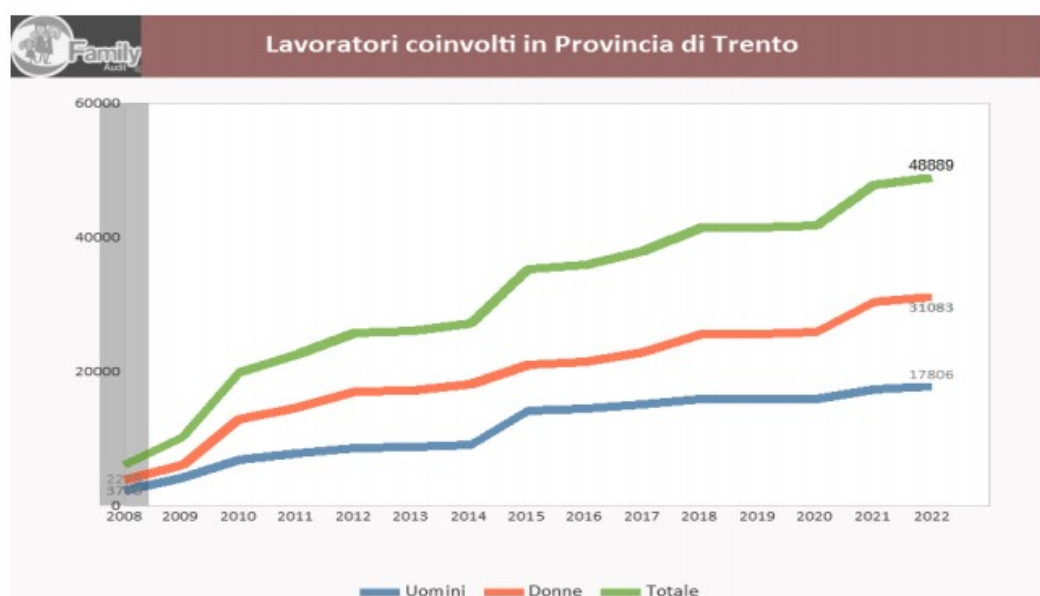
Le figure seguenti illustrano, attraverso una fotografia al termine del 2022, i dati significativi riguardanti le organizzazioni trentine aderenti al processo Family Audit. La Figura n. 7 è relativa al numero di processi attivati ed al numero di organizzazioni coinvolte: analogamente a quanto mostrato a livello nazionale, anche all'interno della provincia di Trento il numero di organizzazioni è cresciuto costantemente nel corso dei 13 anni di storia della certificazione, con dei balzi più evidenti in corrispondenza della pubblicazione di bandi che ne hanno favorito la diffusione. Con il secondo bando nazionale in particolare sono state coinvolte 36 organizzazioni (a fronte di 27 processi) e con il bando regionale del 2018 hanno aderito ulteriori 50 (in questo caso il numero di processi è stato pari a 50, cioè a ciascun processo era collegata un'unica organizzazione). Il numero di organizzazioni coinvolte in totale nella certificazione Family Audit in Trentino al termine del 2022 è di 205 su 209 (così come indicato nella cartina geografica) a fronte di 193 processi attivati. Altri 4 iter riguardano organizzazioni nel territorio della Provincia autonoma di Bolzano.

Figura 7



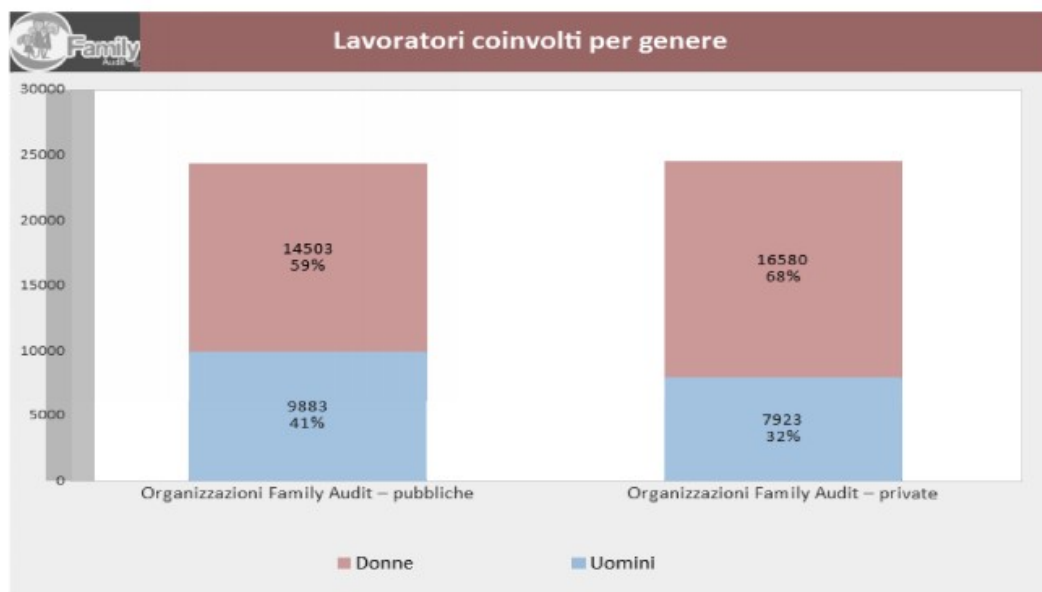
La Figura n. 8 si riferisce al numero di lavoratori coinvolti dalle organizzazioni aderenti allo standard Family Audit in provincia di Trento. I balzi più significativi si registrano nell'anno 2010 e in corrispondenza della seconda sperimentazione nazionale nel 2015, con l'adesione di 41 organizzazioni per un totale di oltre 6000 lavoratori. Anche il bando riservato alle organizzazioni trentine del 2018 ha portato ad un discreto aumento, ma meno marcato (circa 3400 lavoratori) a causa della dimensione mediamente più piccola delle organizzazioni. In totale i lavoratori che risultano coinvolti nella certificazione Family Audit in provincia di Trento al termine del 2022 sono 48.889, di cui 31.083 donne e 17.806 uomini.

Figura n. 8



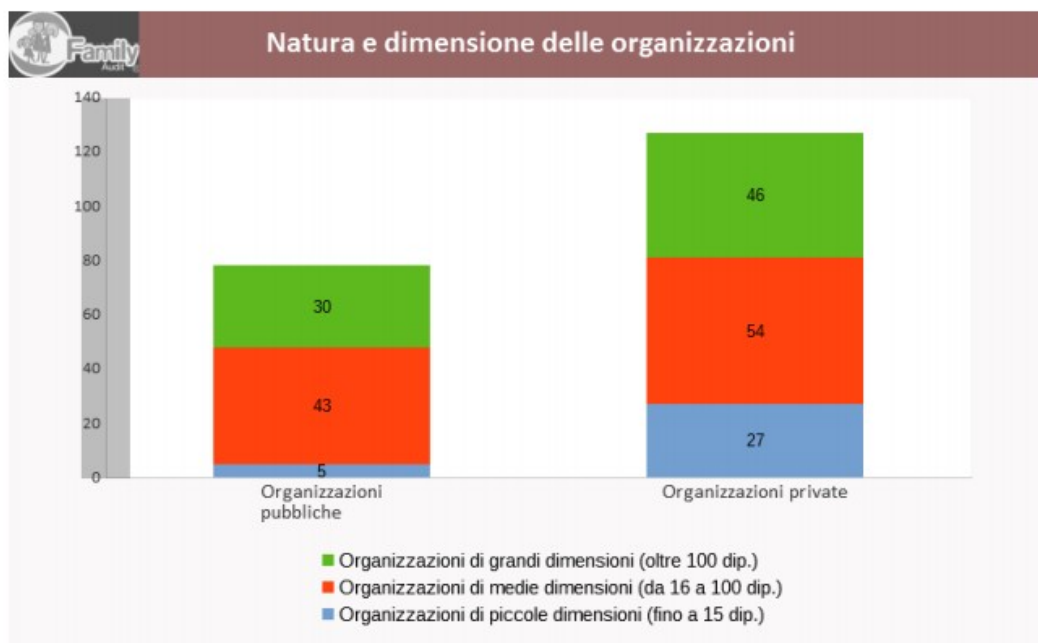
La distribuzione per genere degli occupati coinvolti in Trentino (Figura n. 9) mostra una prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori (64% contro 36%) tanto nelle organizzazioni private quanto in quelle pubbliche. Queste ultime raccolgono oltre poco più della metà dei dipendenti (24.386, pari al 50% del totale) pur essendo in numero sensibilmente inferiore (78 contro le 127 private).

Figura n. 9



Il 37% delle organizzazioni coinvolte in provincia di Trento sono di grandi dimensioni (oltre 100 addetti): tale proporzione è molto simile anche se si considerano solo le organizzazioni pubbliche (38%) o solo le private (36%). Tra le organizzazioni private si registrano una quota superiore di organizzazioni di piccole dimensioni (21% contro 6%) ed una quota inferiore di organizzazioni di media dimensione (42% contro il 55%) (Figura n. 10).

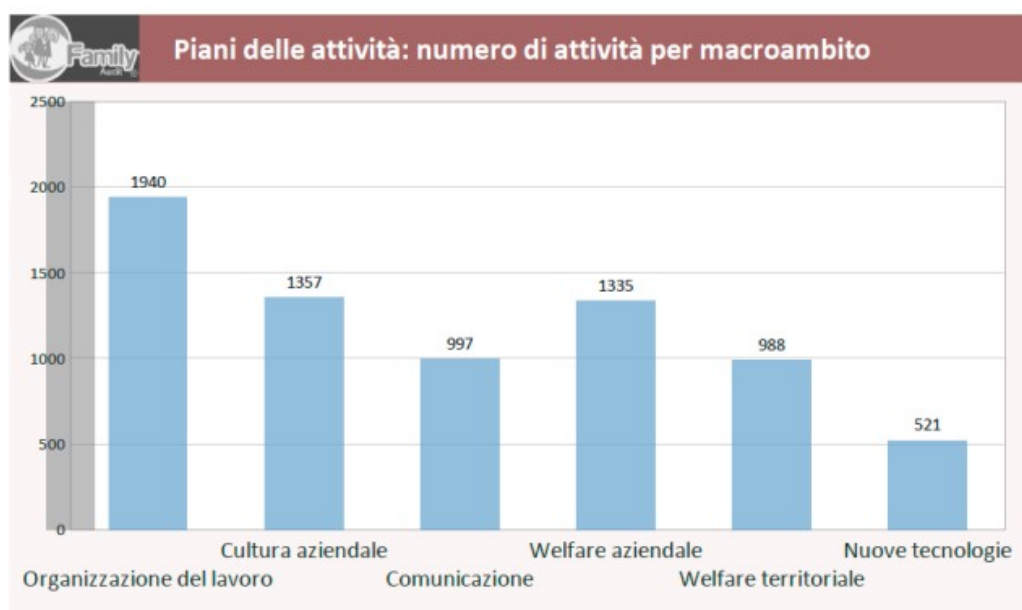
Figura n. 10



4.3 Dati relativi ai Piani aziendali Family Audit

Il Piano aziendale raccoglie le misure di conciliazione articolate nei seguenti sei macroambiti: Organizzazione del lavoro, Cultura aziendale/Diversity Equality & Inclusion Management, Comunicazione, Welfare aziendale/People caring, Welfare territoriale, Nuove tecnologie. La Figura n. 11 mostra quante misure sono state previste in totale¹³ per ciascuno dei macroambiti nei 290 Piani aziendali redatti fino ad oggi (non tutte le organizzazioni aderenti hanno ancora redatto un Piano). Il macroambito con il maggior numero di misure coincide con l'Organizzazione del lavoro con 1940 azioni progettate. In media in ogni Piano sono state inserite circa 6,7 misure relative a questo macroambito.

Figura n. 11

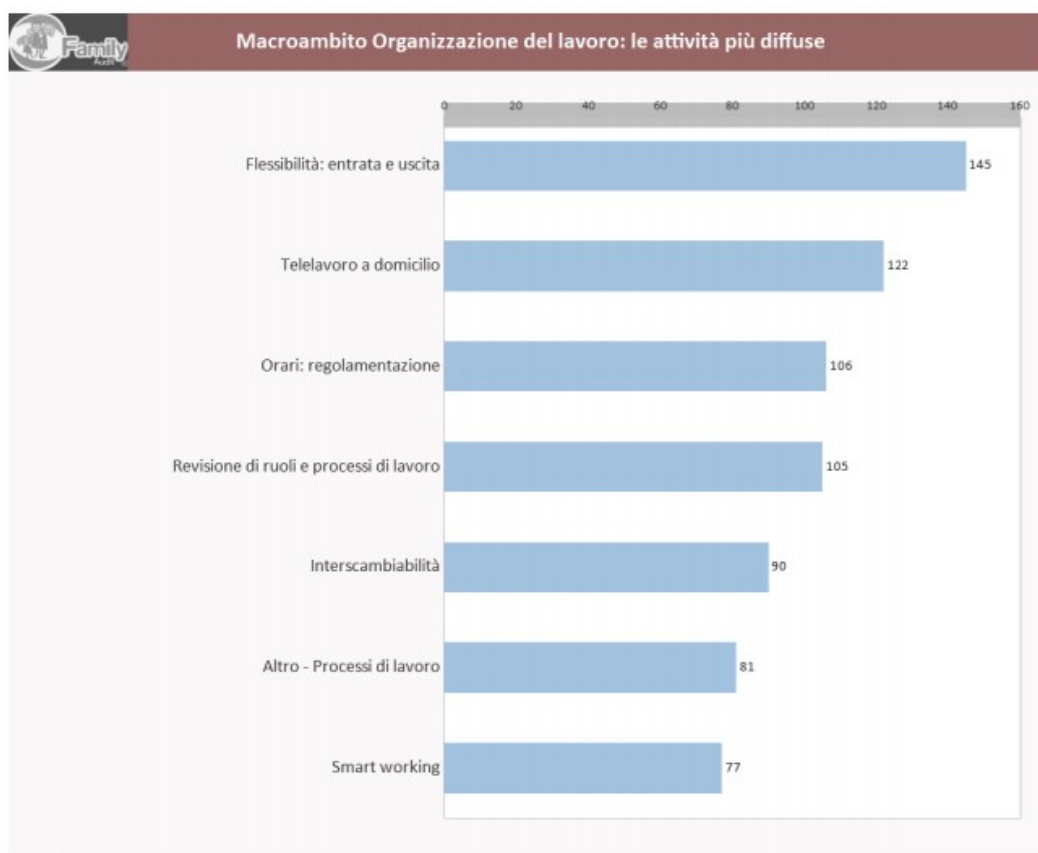


In generale è proprio nel macroambito Organizzazione del lavoro quello in cui si concentrano le attività di maggiore impatto sulle possibilità di conciliazione tra vita e lavoro. Seguono i macroambiti Cultura aziendale e Welfare aziendale con circa 1350 azioni, ovvero 4,6 in media per Piano. Comunicazione (997) e Welfare territoriale (988) vedono in media l'inserimento di 3,4 misure in ogni Piano. Più basso è il numero delle misure previste per il macroambito Nuove tecnologie (521), anche se occorre tener presente che molte delle attività previste nei macroambiti Organizzazione del lavoro e Comunicazione hanno spesso contenuti legati al tema delle nuove tecnologie (si pensi all'introduzione di sistemi di telelavoro/smart working o allo sviluppo di una newsletter sui temi della conciliazione).

¹³ Nel calcolo sono comprese tutte le azioni che sono entrate a far parte del Piano aziendale durante la fase di realizzazione, ad esclusione di quelle che sono state esplicitamente annullate dall'organizzazione.

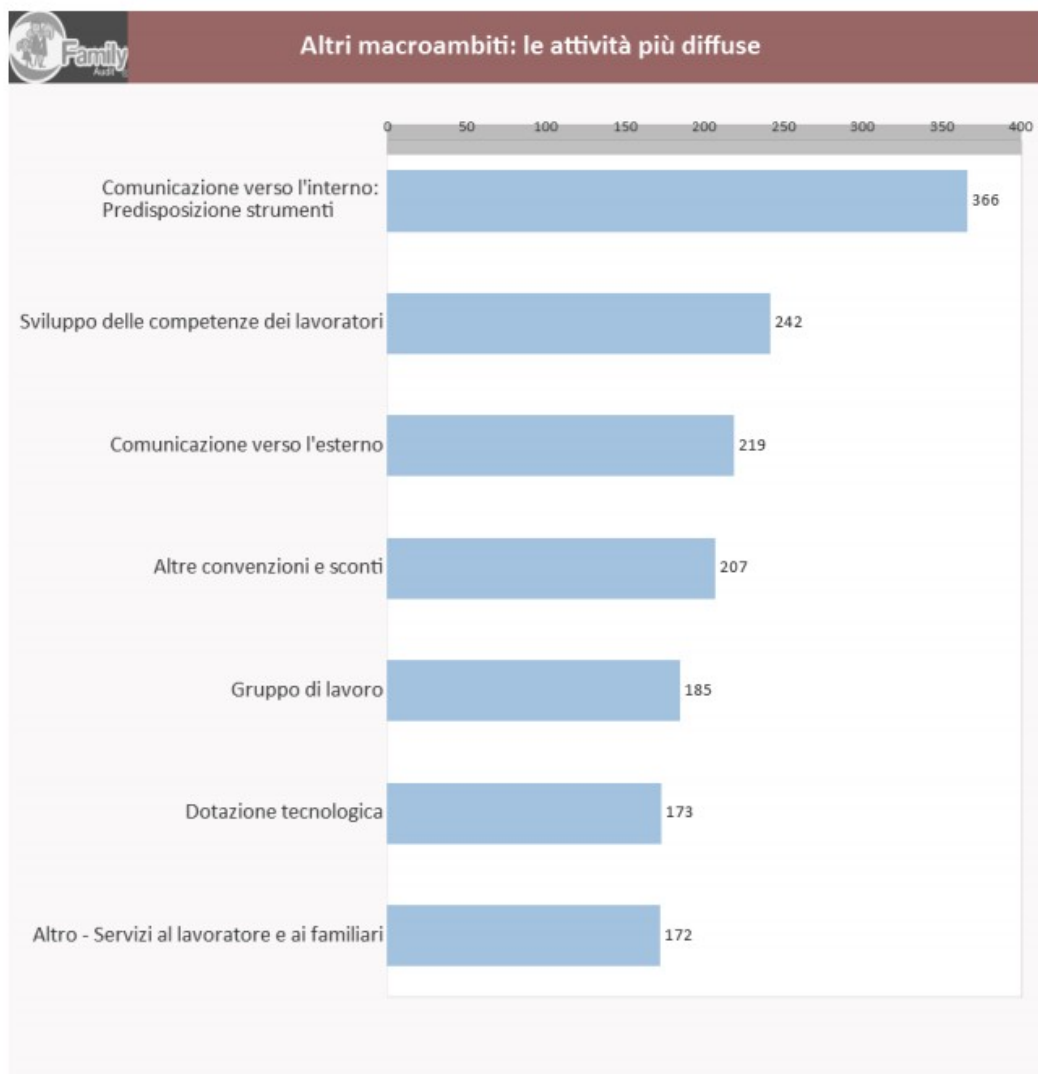
Per dare maggiori dettagli sulle tipologie di azione messe in campo dalle organizzazioni auditate, la Figura n. 12 mostra le attività più diffuse per il macroambito Organizzazione del lavoro che risulta essere quello più rilevante per lo sviluppo di politiche aziendali di conciliazione vita e lavoro. L'attività più diffusa in questo macroambito è l'introduzione (o il potenziamento) della flessibilità d'orario nell'organizzazione con 145 azioni previste nei vari Piani aziendali. Seguono altre misure legate ai luoghi di lavoro e ai processi di lavoro (telelavoro, smart working, revisione dei ruoli e interscambiabilità del personale) e alla regolamentazione degli orari.

Figura n. 12



Se si guarda agli altri macroambiti (Figura n. 13), le due misure maggiormente adottate sono riferite alla comunicazione (verso l'interno e verso l'esterno) e allo sviluppo delle competenze dei lavoratori. Seguono convenzioni a favore della famiglia e misure legate allo sviluppo del personale, al gruppo di lavoro e alla dotazione tecnologica.

Figura n. 13



4.4 Dati relativi alle misure di flessibilità

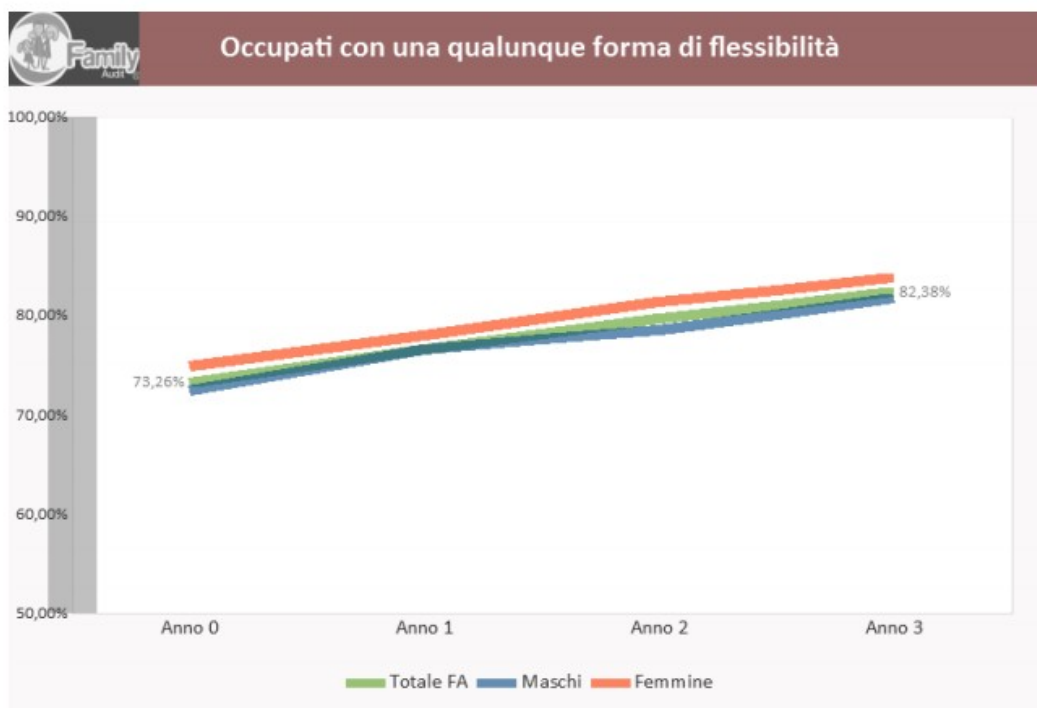
Di seguito si presentano alcune elaborazioni sui dati riguardanti il personale che le organizzazioni forniscono annualmente compilando il Modello rilevazione dati. I dati mostrati nei grafici sono ottenuti aggregando i dati

Provincia autonoma di Trento – Agenzia per la coesione sociale

relativi a 195 organizzazioni per le quali sono disponibili i Modelli di quattro annualità, in modo tale da poter meglio evidenziare l'andamento nel tempo degli indicatori. I dati complessivi sul numero di lavoratori che hanno goduto di ciascuna misura di flessibilità sono invece calcolati prendendo in considerazione l'ultimo modello dati presentato di ciascuna delle 297 organizzazioni che ne hanno inviato almeno uno.

La Figura n. 14 evidenzia che gli occupati che godono di almeno una forma di flessibilità sul lavoro sono in crescita, passando dal 73,3% del totale nell'anno di avvio all'82,4% in media dopo tre anni dall'attivazione del processo. Le diverse forme di flessibilità sono solo leggermente più diffuse tra le lavoratrici (83,8%) rispetto ai lavoratori (81,8%). Il fatto che l'aumento registrato nei tre anni sia relativamente contenuto può essere giustificato considerando il buon livello di flessibilità (oltre il 70% dei dipendenti con almeno una forma di flessibilità) che le organizzazioni registrano già in fase di avvio del processo. Complessivamente i dipendenti coinvolti dalla misura sono stati 130.892 (62.438 uomini e 68.454 donne).

Figura n. 14



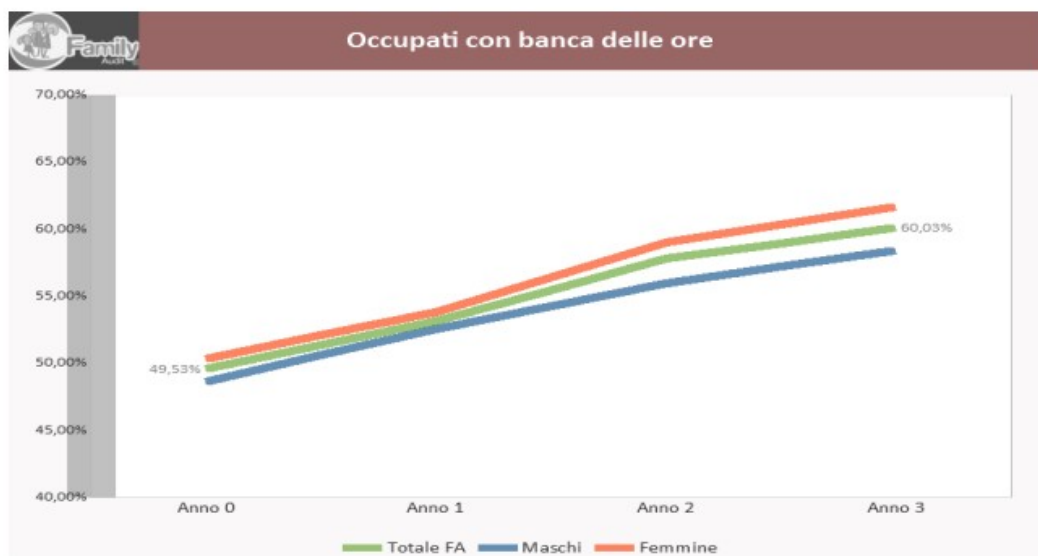
La Figura n. 15 riguarda gli occupati con orari flessibili in entrata: questi sono più della metà del totale e sono in crescita di quasi 10 punti (dal 39,3% al 48,7%) nelle quattro annualità analizzate. I dipendenti che hanno goduto di questa forma di flessibilità di orario registrati nel sistema informativo del Family Audit sono in totale 71.564 (36.556 uomini e 35.008 donne).

Figura n. 15



Anche la misura della banca delle ore (Figura n. 16) vede nel corso delle quattro annualità un aumento di poco più di 10 punti percentuali. Se, infatti, al momento dell'avvio del processo questa era disponibile in media per il 49,5% dei dipendenti, allo scadere della seconda annualità la proporzione è salita al 60,0% degli occupati. Le donne registrano in media un tasso di diffusione dello strumento leggermente maggiore (61,6% contro il 58,4% degli uomini). Dall'analisi di tutti i Modelli rilevazione dati pervenuti risulta che i dipendenti che hanno avuto a disposizione questo strumento di flessibilità, sono stati in totale 73.734 (34.651 uomini e 39.083 donne).

Figura n. 16



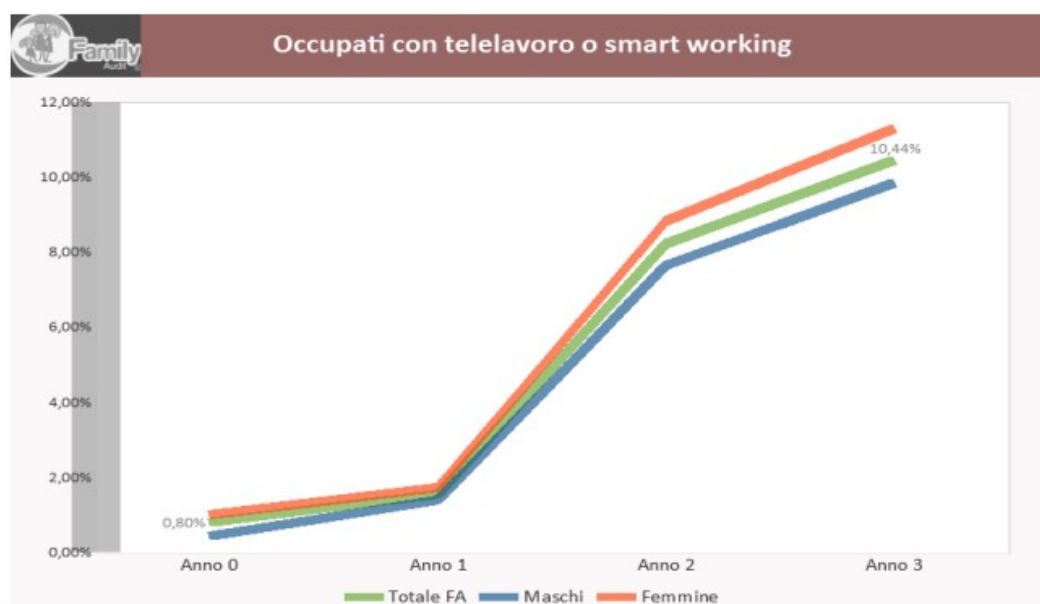
L'orario personalizzato (Figura n. 17) registra una tendenza particolare rispetto alle altre forme di flessibilità, presentando un andamento pressoché costante nelle prime due annualità e una netta inversione di tendenza nella terza. Probabilmente questa tipologia di flessibilità viene introdotta come misura di completamento da parte di organizzazioni che hanno già raggiunto una certa maturità nella gestione della conciliazione vita e lavoro. Sono sempre le lavoratrici a vantare un utilizzo maggiore dello strumento (13,1% contro l'8,7% dei colleghi maschi al termine della terza annualità). Complessivamente, i dipendenti con orario personalizzato registrati nella banca dati dell'Agenzia sono 15.122 (3.860 uomini e 11.262 donne).

Figura n. 17



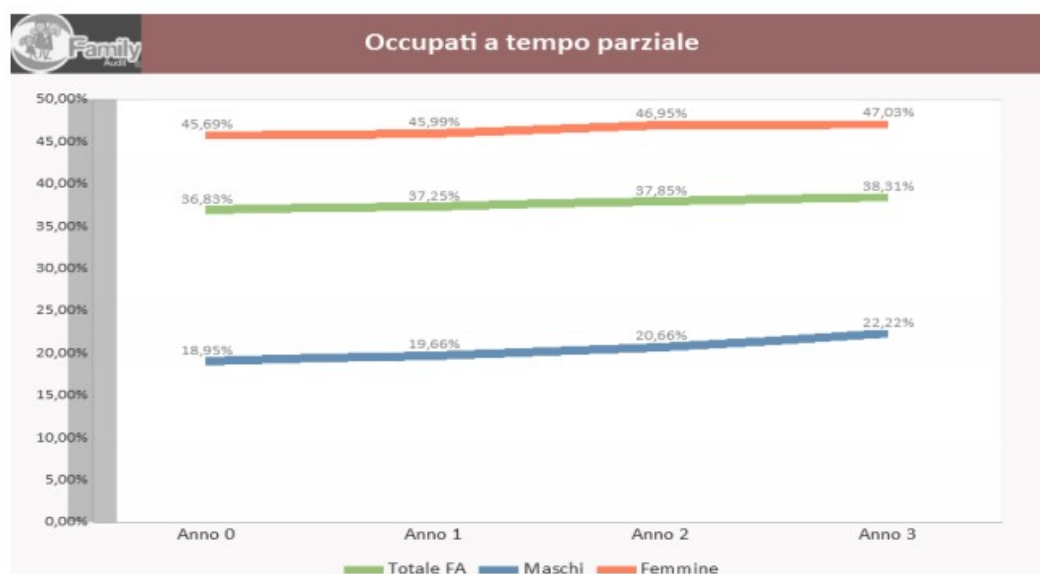
Il telelavoro/smart working (Figura n. 18) è la misura che mostra il maggior incremento relativo con un aumento rilevante (dallo 0,8% al 10,4%) nella quota di dipendenti che hanno a disposizione questa modalità lavorativa. Se si guarda ai dati relativi a tutte le organizzazioni certificate, i lavoratori e le lavoratrici con la possibilità di lavorare da altra postazione diversa da quella della sede di lavoro risultano essere 59.052 (31.841 uomini e 27.211 donne).

Figura n. 18



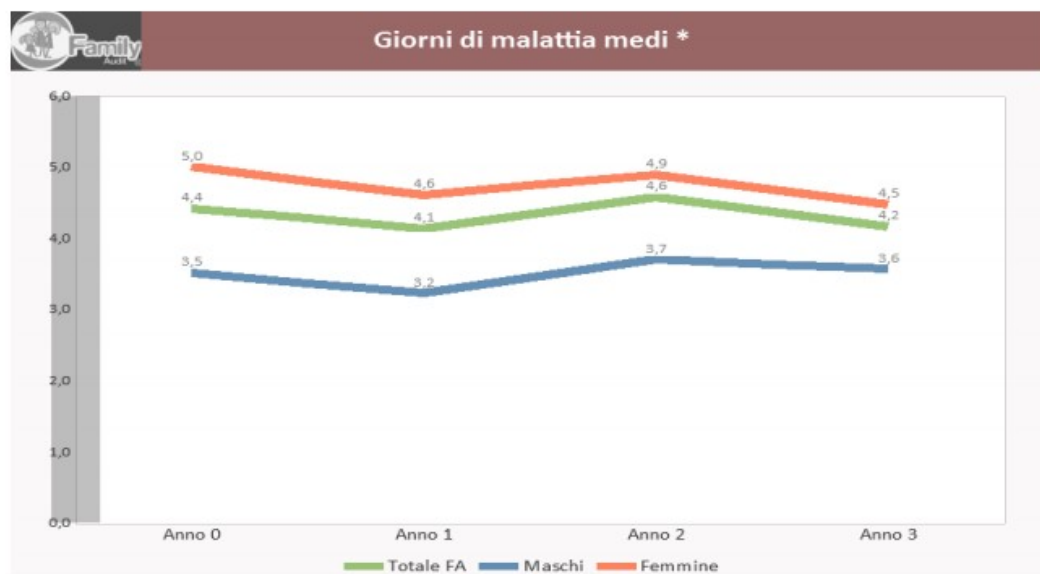
Tra le forme di flessibilità rientra anche la possibilità di lavorare a part-time (Figura n. 19). Questa tipologia di flessibilità ha registrato in media un leggero aumento (dal 36,8% al 38,3% di dipendenti coinvolti in media) nel corso del periodo sottoposto ad analisi. In questo caso il divario tra donne e uomini è notevole: le prime vedono un coinvolgimento che sfiora il 50% (47,0%), mentre i secondi superano di poco il 20% (22,2%).

Figura n. 19



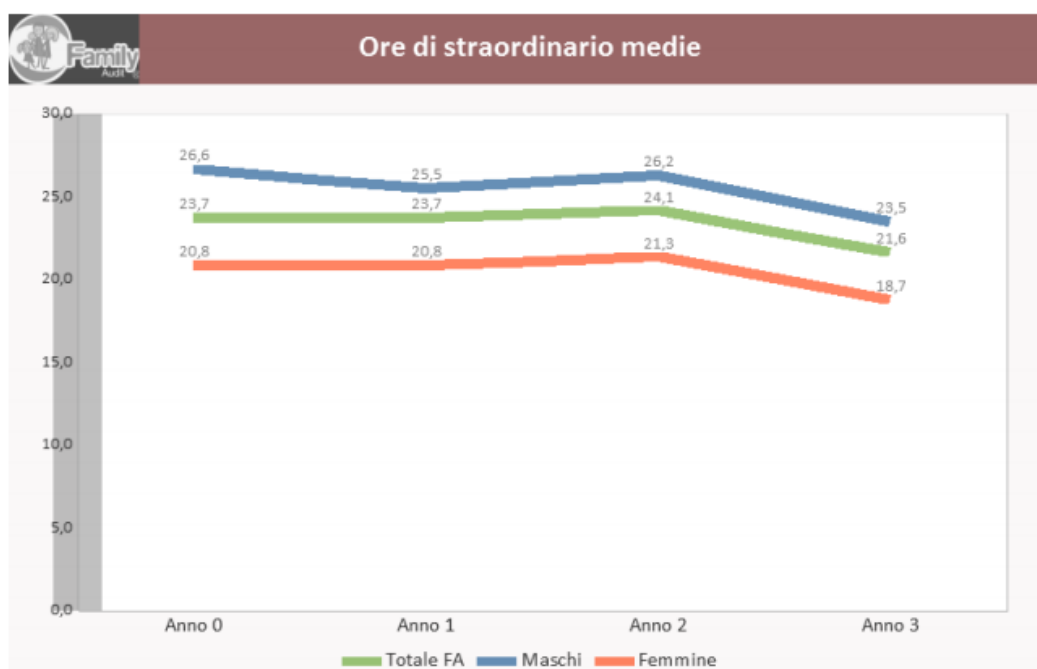
Tra gli indicatori, raccolti attraverso il Modello di rilevazione dati, rientrano anche i giorni di malattia medi per dipendente (Figura n. 20). Questi sono in media in leggero calo nel corso delle tre annualità considerate: si passa infatti dalle 4,4 giornate medie registrate nell'anno di avvio del processo alle 4,2 al termine della seconda annualità. Questo calo riguarda in modo particolare le lavoratrici (che passano da 5,0 a 4,5 giorni medi) mentre per i lavoratori le giornate di assenza rimangono sostanzialmente stabili.

Figura n. 20



La Figura n. 21 rileva le ore di straordinario registrate in media da ciascun occupato nell'anno precedente alla compilazione del Modello. Anche per questo indicatore si registra una flessione (da 23,7 a 21,6 in media) abbastanza costante nel corso delle tre annualità. Gli uomini, con 23,5 ore all'anno in media, risultano svolgere un numero di ore di straordinario superiore a quelle svolte dalle donne (18,7).

Figura n. 21



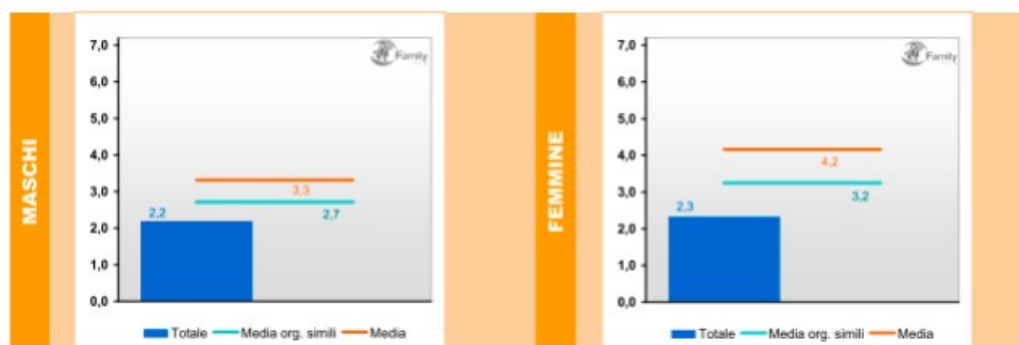
4.5 Benchmark analysis

L'intero percorso di certificazione è valorizzato e supportato da strumenti di analisi e valutazione. Attraverso lo strumento della benchmark analysis le politiche di conciliazione realizzate da un'organizzazione, coinvolta nel processo di certificazione Family Audit, possono essere comparate con quelle di realtà analoghe o operanti nello stesso settore.

La rielaborazione di questi dati permette di conseguenza alle organizzazioni di individuare e costruire una propria traiettoria di miglioramento personalizzata e verificare il proprio posizionamento rispetto al totale delle organizzazioni certificate.

A titolo esemplificativo si riportano due rielaborazioni. Nella prima rielaborazione (Figura n. 22) è possibile vedere come grazie alla benchmark analysis gli indicatori possano essere confrontati per gruppi e sottoinsiemi di dipendenti, nella seconda (Figura n. 23) viene evidenziato l'andamento dell'indicatore nel tempo. In entrambi i casi sono stati presi in considerazione i valori di riferimento per i giorni medi di assenza per malattia.

Figura n. 22 – Esempio di benchmark (giorni medi di assenza per malattia)



Fonte: sistema informativo Agenzia per la coesione sociale

Figura n. 23 – Esempio di andamento indicatore nel tempo (giorni medi di assenza per malattia)



Fonte: sistema informativo Agenzia Agenzia per la coesione sociale

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 FOCUSED ON FAMILIES AND BIRTH RATE PROMOTION TO COUNTER DEMOGRAPHIC DECLINE. Art.8b – Provincial Law 1/2011 on Family Welfare (ottobre 2020)
- 2.23. Report Indagine “Ri-emergere”. L'indagine che ha dato voce a bambini/e, ragazzi/e e adulti nell'emergenza Covid-19 (novembre 2020)
- 2.24. Rapporto di gestione anno 2020 (aprile 2021)
- 2.25. Linee guida della Provincia autonoma di Trento per la gestione in sicurezza dei servizi conciliativi ed estivi 2021 per bambini/e e adolescenti (giugno 2021)

- 2.26. Rapporto sullo stato di attuazione del sistema integrato delle politiche familiari – Articolo 24, comma 4, della legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1

- 2.27. I piani famiglia dei comuni “amici della famiglia”. La valutazione delle attività realizzate
- 2.28. Rapporto di gestione anno 2021
- 2.29. Rapporto sulla valutazione di impatto del Libro Bianco sulle politiche familiari e per la natalità
- 2.30. Report Indagine “Ri-emergere II”. L'indagine che ha dato voce a bambini/e, giovani e adulti nell'emergenza Covid-19
- 2.31. Rapporto di gestione anno 2022

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
- 3.35. Family Audit: Stato di attuazione 2022

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
- 7.69. Programmi di lavoro dei Distretti famiglia - anno 2023
- 7.70. Comuni amici della famiglia-Regione Friuli Venezia Giulia - Projext Work

8. Pari opportunità tra uomini e donne

- 8.1. Legge provinciale n. 13 del 18 giugno 2012 “Promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini” (giugno 2012)
- 8.3. Genere e salute. Atti del Convegno “Genere (uomo e donna) e Medicina”, Trento 17 dicembre 2011” (maggio 2012)
- 8.4. Educare alla relazione di genere - esiti 2015-2016 (maggio 2016)
- 8.5. Educare alla relazione di genere. Percorsi nelle scuole per realizzare le pari opportunità tra donne e uomini – Report delle attività svolte nell’a.s. 2016/2017 (maggio 2017)

9. Sport e Famiglia

- 9.2. Atti del convegno “Sport e Famiglia. Il potenziale educativo delle politiche sportive” (settembre 2012)

10. Politiche giovanili

- 10.1. Atto di indirizzo e di coordinamento delle politiche giovanili e Criteri di attuazione dei Piani giovani di zona e ambito (gennaio 2017)
- 10.2. Giovani e autonomia: co-housing (settembre 2016)
- 10.3. L'uscita di casa dei giovani italiani intenzioni e realtà – tesi di Delia Belloni (settembre 2017)
- 10.4. Crescere in Trentino. Alcuni dati sulla condizione giovanile in Provincia di Trento (dicembre 2016)
- 10.5. Il futuro visto dai giovani trentini. Competenze, rete e partecipazione (giugno 2017)
- 10.6. Valutazione dei progetti e prime considerazioni strategiche finalizzate alla revisione del modello di governance (gennaio 2018)
- 10.7. Sentieri di famiglia. Storie e territori (maggio 2018)
- 10.8. Due modelli che dialogano. Formazione congiunta per le politiche giovanili delle Province autonome di Trento e Bolzano (luglio 2019)

- 10.9. Crescere in Trentino – 2018 (giugno 2019)
- 10.10. Valutazione dei Progetti e considerazioni strategiche riferite all'attuazione dei Piani Giovani di Zona. Analisi del Trend 2012-2018 (novembre 2020)
- 10.11. Crescere in Trentino 2020
- 10.12. Il servizio civile visto dagli adulti

11. Sussidiarietà orizzontale

- 11.1. Consulta provinciale per la famiglia (ottobre 2013)
- 11.2. Rapporto attività Sportello Famiglia – 2013, 2014 e 2015, gestito dal Forum delle Associazioni Familiari del Trentino (maggio 2016)
- 11.3. La Famiglia allo Sportello – Associazionismo, sussidiarietà e politiche familiari: un percorso di ricerca sull'esperienza del Forum delle Associazioni Familiari del Trentino (novembre 2016)
- 11.4. Rapporto attività Sportello famiglia – 2016, gestito dal Forum delle Associazioni familiari del Trentino (aprile 2017)

12. Formazione

- 12.1. In formazione continua. Temi e contenuti dei percorsi territoriali politiche giovanili e Distretti famiglia. Anno formativo 2019 (aprile 2020)
- 12.2. Catalogo formazione Manager territoriale 2020 (giugno 2020)
- 12.3. Catalogo formazione Manager territoriale 2021 (marzo 2021)

Provincia Autonoma di Trento
Agenzia per la coesione sociale
Luciano Malfer
Via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento
Tel. 0461/ 494110 – Fax 0461/494111
agenzia.coesionesociale@provincia.tn.it
www.trentinofamiglia.it



Provincia autonoma di Trento
Agenzia per la coesione sociale

Via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento

Tel. 0461 494110 - Fax 0461 494111

agenzia.coesionesociale@provincia.tn.it

www.trentinofamiglia.it