Ufficio Stampa della Provincia autonoma di Trento
Piazza Dante 15, 38122 Trento
Tel. 0461 494614 - Fax 0461 494615
uff.stampa@provincia.tn.it

COMUNICATO n. 2968 del 24/11/2015

Il meeting si è tenuto oggi presso la sede di Mediobanca a Milano

CONCILIARE VITA E LAVORO, CON IL MARCHIO FAMILY AUDIT SI PUÒ

La certificazione aziendale Family Audit. La sperimentazione nazionale e il ruolo delle grandi imprese" è il titolo del meeting organizzato da Valore D con l'Agenzia provinciale per la famiglia di Trento e il patrocinio di Regione Lombardia. Un'occasione di condivisione di best practices, a livello nazionale, con testimonianze dal vivo di aziende come Nestlè Italia, Enel Spa e SEA Aeroporti, che hanno già sperimentato il Family audit e tratto beneficio dagli evidenti vantaggi che esso comporta nella conciliazione vita-lavoro e nella maggior produttività dei dipendenti. Il marchio Family Audit - con l'adesione delle ultime organizzazioni nel 2' Bando nazionale - interessa ad oggi complessivamente 183 aziende: 113 sono trentine e 70 nazionali.-

Il convegno di oggi presso la sede di Mediobanca a Milano segna l'avvio ufficiale della 2' sperimentazione nazionale del Family Audit (www.familyaudit.org), strumento di conciliazione famiglia-lavoro, che certifica la natura family friendly di organizzazioni private e pubbliche interessate a migliorare le proprie politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro, orientandole alle esigenze familiari del personale. 51 aziende italiane hanno aderito al 2' Bando nazionale per ottenere la certificazione Family Audit, giungendo a 183 in totale. Dislocate in quasi tutte le regioni italiane, le organizzazioni aderenti si presentano nelle più varie tipologie: enti pubblici come il Comune di Lecce e di Alghero, grandi aziende private come Telecom Italia, Nestlè, Enel, SEA – Servizi Aeroportuali; aziende del settore farmaceutico quali la Sandoz e la Novartis e del settore metalmeccanico come la veneta Corvallis. Non mancano poi importanti aziende sul piano finanziario come Cariparma e UBS (Unione di Banche Svizzere) Italia spa.
Il Family Audit è stato ideato dall'Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili della Provincia autonoma di Trento ed è stato promosso su scala nazionale dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, e il convegno di oggi è stato pensato come un momento di condivisione di best practices sul tema del work - life balance.
Le tavole rotonde sono state precedute dai saluti istituzionali di Valentina Aprea (assessore Regione Lombardia), che ha dichiarato: "Se finora la famiglia era un problema, ora si è trasformata in un'opportunità di crescita sociale ed economica. Il marchio investe nel business aziendale e nel miglioramento dello stile di vita dei lavoratori con risultati concreti in termini di minor assenteismo, migliore clima aziendale, maggiore produttività. La Regione ha già compiuto passi avanti e da 2 anni ha coinvolto 150 aziende con 7.000 dipendenti in una rete territoriale di conciliazione. I prossimi step saranno verso l'introduzione di nuove forme di flessibilità e contributi alle famiglie per servizi socio-assistenziali e trasporti".
L'assessora Sara Ferrari ha esordito dicendo: "La Provincia autonoma di Trento lo ha ideato su ispirazione del modello tedesco e adattato al suo territorio. Questa esperienza può essere adottata dall'Italia e lo dimostrano le 70 aziende nazionali che vi hanno già aderito. I dipendenti - ha proseguito - non sono solo soggetti da proteggere ma da valorizzare per far emergere il loro potenziale: l'augurio è che il marchio sia la chiave e volano di sviluppo economico sia per la collettività che per il privato. Individuare all'interno delle aziende elementi di crescita e valorizzazione è strategico e vi è la convinzione diffusa che questi strumenti siano utili però occorrono anche i risultati altrimenti non si regge l'assunto. I costi: anche all'Onu nella precedente presentazione di marzo, abbiamo ribadito che questo strumento ha costi organizzativi interni all'azienda ma nient'altro. Genera un vantaggio importante all'impresa e può essere potenziato se esistono

politiche pubbliche che lo valorizzano nell'economia locale (es. punteggi integrativi nei bandi pubblici). Siamo pionieri nel portare il paese verso la modernità, ma solo aumentando la massa critica con risultati sempre più significativi: voi siete i primi ad aver creduto nella valorizzazione delle aziende e dei loro dipendenti. E questa è la giusta strada per l'innovazione sociale ed economica".
Luciano Malfer dell'Agenzia provinciale per la famiglia ha tracciato il percorso di nascita del marchio ponendo particolare attenzione: al riorientamento della cultura aziendale senza la necessità di interventi pubblici e al sistema premiante che deve riconoscere il marchio alle aziende con un sistema preferenziale e nella maggiorazione dei contributi. "Il Family audit è uno strumento di management aziendale che può favorire le reti interaziendali, le piccole e grandi imprese - ha spiegato Malfer -. Il processo dura 3 anni e l'azienda è sostenuta dal consulente aziendale. I numeri: hanno aderito 183 aziende, di cui 70 nazionali, con un aiuto importante da parte del Dipartimento di Roma, 106.000 dipendenti coinvolti e sono distribuite in quasi tutto il territorio nazionale; 35% pubbliche e 65% grandi. Alcuni esempi di interventi di smart working in azienda: banca delle ore, flessibilità oraria, nidi aziendali, telelavoro e tanti altri. Risultati: minori giorni di malattia e di straordinari, minor assenteismo, migliore clima aziendale, fidelizzazione dei dipendenti e crescita della produttività: tradotti in minori costi del personale e risultati economici in crescita".
Anna Zattoni (direttore generale di Valore D) ha osservato la rete di aziende (40 con 500.000 dipendenti) che hanno aderito al Family audit in Italia. "Il punto di partenza è il valore e il welfare aziendale che ricade a benessere sia dell'azienda che del dipendente. Il Piano Family audit deve essere flessibile e cambiare nel tempo in base ai mutamenti aziendali (età media dei lavoratori, esigenze aziendali, ecc.). Meno 15% di assenze, meno 2% di congedo maternità e un risparmio di 3.000 ore in un solo giorno: sono alcuni dei risultati. Tra le policy vi sono: flessibilità oraria, gestione familiari a carico, congedi facoltativi di maternità e paternità, permessi per gestione dei carichi di cura. Le sfide da vincere ora sono migliorare questi dati: 47% occupazione femminile;1,3 numero medio di figli; 23% donne abbandonano il lavoro dopo il 1' figlio".
Gruppo Nestlé Italia, Enel SpA e ATM-Trasporti Spa hanno raccontato la loro esperienza di aziende già certificate con il Family Audit. Gianluigi Toia Gruppo Nestlé Italia, in particolare, ha portato l'esperienza triennale appena conclusa: "Il percorso obbliga ad essere coerenti nel lungo periodo con il coinvolgimento di dipendenti-sindacati-management e crea un percorso virtuoso nel lungo termine. Alcuni esempi: nella nostra azienda non ci sono più orari di lavoro e si registra solo la presenza per migliorare la responsabilità dei lavoratori, telelavoro, lavoro agile, mobilità sostenibile (contributo ai lavoratori per muoversi con mezzi pubblici). E' uno strumento che nasce dal confronto concreto e quotidiano con le esigenze vere dell'azienda ed è un emblema di work life balance a tutto tondo sia per single che per famiglie".
La cooperativa Eureka, UBS Italia e SEA Aeroporti Spa hanno spiegato perché le loro aziende hanno deciso di aderire alla sperimentazione nazionale del Family Audit e quali obiettivi si aspettano di raggiungere con questo percorso. In particolare Barbara Spangaro (Responsabile Sviluppo Risorse Umane e Welfare SEA Aeroporti Spa) ha affermato: "la nostra azienda ha sempre dimostrato grande sensibilità ai temi della conciliazione famiglia-lavoro e grazie al marchio abbiamo introdotto misure fortemente innovative di welfare aziendale, ad esempio: la facoltà per le madri di prendere part time di 5 ore al giorno fino ai 5 anni del loro figlio, una campagna diffusa di ascolto delle esigenze dei lavoratori".
(an) -

()