

COMUNICATO n. 3607 del 13/12/2021

L'evento presso la sede della Regione. Presente l'assessore provinciale Stefania Segnana

Nasce il primo Distretto Family Audit delle Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (APSP)

Oggi si è costituito il primo Distretto Family Audit delle APSP tramite la sottoscrizione di un accordo tra Provincia autonoma di Trento, Unione Provinciale Istituzioni Per l'Assistenza (UPIPA) e 29 APSP certificate Family Audit. Un traguardo importante con l'obiettivo di sviluppare azioni concrete di welfare aziendale a favore della conciliazione vita-lavoro e per il benessere dei dipendenti. L'assessore Stefania Segnana ha esordito ringraziando tutte e 29 le APSP per aver aderito al protocollo "in questo periodo così difficile nella gestione del personale, degli utenti e degli ospiti e – ha aggiunto - aver ritagliato il tempo anche per aderire a questo accordo è una attenzione in più verso i vostri professionisti. La conciliazione famiglia-lavoro è fondamentale per il benessere della nostra comunità soprattutto ora che si registrano tassi di decrescita per quanto concerne la natalità. Si tratta di un'attenzione non scontata che avrà ripercussioni di benessere non solo sui vostri dipendenti, ma anche sulle strutture. I dati sull'introduzione della certificazione Family Audit nelle aziende registrano ogni anno risultati positivi tra i lavoratori come, ad esempio, la diminuzione dell'assenteismo, delle ore di permessi, delle ore di straordinario e delle giornate di malattia. Oggi – ha infine concluso – dimostrate non solo attenzione alle strutture ma anche impegno per investire in un futuro migliore. Noi come Giunta abbiamo chiesto di portare avanti la contrattazione sindacale per dare più risorse alle APSP per aumentare gli stipendi degli infermieri e degli Oss per dare loro maggior riconoscimento ed evitare la fuoriuscita dal mondo del lavoro".

Michela Chiogna, Presidente UPIPA (Unione Provinciale Istituzioni Per l'Assistenza), ha dichiarato in apertura: "conciliare la famiglia con il lavoro è una delle prerogative e ne è conferma la firma delle aziende che oggi hanno aderito 29 su 42. Ho la speranza che questo numero cresca in futuro e che questo Distretto famiglia sia efficace e produttivo per il territorio. In tutti i nostri enti vi è la prevalenza di donne tra i dipendenti e quindi è ancor più strategico trovare modalità per essere attrattivi e far sì che i nostri luoghi di lavoro siano scelti dai lavoratori e dall'utenza. E' difficoltà di oggi – ha proseguito - reperire personale sanitario, infermieri, oss. Dobbiamo cercare di mantenere il personale che abbiamo e implementarlo dove necessario e aderire a politiche come questa, che firmiamo oggi, ci aiuta in questa direzione. Personalmente ho sempre creduto alla necessità di valorizzare la conciliazione famiglia-lavoro, anche come donna lavoratrice. È una modalità che aiuta a lavorare meglio, in modo più motivato e con più affiliazione alla struttura di appartenenza".

Luciano Malfer, Dirigente Generale dell'Agenzia provinciale per la coesione sociale, la famiglia e la natalità, ha dichiarato, in apertura, che il Piano strategico su famiglia e natalità, sottoscritto dalla Provincia autonoma di Trento nel novembre 2019, è legato alla crescita del territorio e cita proprio l'ambito dello sviluppo della conciliazione famiglia-lavoro con alcuni esempi quali interventi di time saving e la sperimentazione dei nidi aziendali. Obiettivo generale è sviluppare reti aziendali nelle tre sfere del welfare: aziendale, territoriale e inter-aziendale. Questo è un esempio di rete inter-aziendale – ha detto - visto che

investe 29 APSP. Si accresce il benessere del dipendente creando economie di scala e offrendo nuovi servizi a più aziende. La sfida ulteriore è il welfare inter-aziendale territoriale dove il match è tra le aziende e il territorio, che è già presidiato dalla presenza di 19 Distretti famiglia. Entro 4 mesi da oggi – ha concluso – partono i lavori per mettere in campo le traiettorie operative e definire il Programma di lavoro del neonato Distretto Family Audit. Poi seguirà la fase di lavoro più operativa, il monitoraggio e l'auto-valutazione a fine anno del Piano di lavoro”.

Massimo Giordani, Direttore UPIPA, ha presentato le nuove piste di lavoro che si andranno a tracciare: “convenzioni di sistema per i dipendenti delle APSP come, ad esempio, per la fruizione delle attività culturali, di corsi di lingue o l'acquisto di beni e servizi. E ancora, sul versante della mobilità casa-lavoro, accordi di mobilità inter-ente, bandi co-living, e accordi di car sharing per i pendolari. Per quanto concerne la flessibilità oraria – ha detto – pensiamo di far sviluppare al neonato Distretto la banca delle ore, la gestione dei cambi turni e lo smart working. Infine, sul versante del supporto nella gestione dei carichi di lavoro, pensiamo di introdurre nel Piano di lavoro: i centri estivi per i figli e il supporto ai familiari non autosufficienti. Per implementare l'Accordo volontario servirà un Gruppo di lavoro per la redazione del Piano e per cercare sinergie possibili col territorio e il collegamento con altre misure già in essere come il co-living. Questo è un decisivo passo avanti per essere più attrattivi per il territorio”.

(an)