

**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. 2080 del 12/07/2023**

**Oggi il meeting a Pergine con al centro il driver delle politiche di conciliazione vita-lavoro**

## **Nuovi orizzonti di welfare aziendale: “se i lavoratori sono felici, lavorano di più e meglio”**

**Lavorare in squadra per mettere a fattor comune le buone pratiche introdotte nelle rispettive aziende, certificate Family Audit, e quindi vocate allo sviluppo di innovative azioni a favore della conciliazione vita-lavoro dei propri dipendenti. Questo l’obiettivo dei Distretti Family Audit che al 31 dicembre 2022 coinvolgevano circa 400 organizzazioni pubblico/private. Il meeting, moderato da Lucia Claus, direttrice dell’Ufficio Family Audit dell’Agenzia per la coesione sociale, si è aperto con i saluti delle istituzioni di Pergine: il sindaco Roberto Oss Emer e l’assessore alle politiche sociali Elisa Bortolamedi.**

Un quadro sui traguardi raggiunti dai distretti è stato affrescato dal dirigente generale dell’Agenzia per la coesione sociale **Luciano Malfer**: “I distretti mettono in rete aziende certificate, lavorano per sviluppare il welfare aziendale e vanno a rafforzare l’attrattività e la competitività dei territori. In Trentino ad oggi vi sono 3 distretti Family Audit: il Distretto FA Città della Quercia, il distretto FA di 29 APSP e il distretto FA Alta Valsugana e Bersntol. Il budget dell’ente provinciale su queste progettualità è pari a zero, visto che sono i territori ad auto-finanziarsi”. Malfer ha poi commentato: “in Trentino il 30% dei lavoratori dipendenti lavorano in aziende con piani di conciliazione vita-lavoro e l’obiettivo è di arrivare al 40%. I Piani aziendali di questi 3 distretti FA producono annualmente 1.180 azioni di welfare aziendale. Noi misuriamo i risultati di queste aziende e rileviamo che le misure di conciliazione (flessibilità oraria, lavoro agile, nidi aziendali, ecc) migliorano la performance aziendale e il benessere dei dipendenti”.

Sfide e opportunità dei Distretti Family Audit sono stati trattati attraverso le concrete esperienze sul territorio: ha iniziato **Francesca Parolari**, direttrice ASIF Chimelli e referente del Distretto Family Audit Alta Valsugana: “Il distretto nasce nel 2022 con il comune di Pergine, ASIF, comunità di valle, cooperativa CS4, Dial Funghi, Soste srl”. In totale gli enti raccolgono 500 dipendenti, per la maggior parte donne, accomunati dal fine di trovare strategie comuni per incrementare il benessere aziendale, ad esempio: “stiamo attivando un gruppo di acquisti solidali per i nostri lavoratori, grazie alla cooperativa CS4, convenzioni con esercenti commerciali, agevolazioni con i servizi estivi per i figli dei nostri dipendenti”.

**Andrea Stiz**, responsabile HR Suanfarma Italia Spa e referente del Distretto Family Audit Città della Quercia, ha portato testimonianza del distretto di Rovereto “nato nel 2020, unisce 5 realtà: Trentino sviluppo spa, CTE spa, Habitech, cooperativa Punto d’approdo, Suanfarma spa. Lo abbiamo creato perché volevamo metterci in relazione con altre realtà certificate e mettere in comune le migliori pratiche. Alcuni esempi del programma di lavoro: abbiamo creato una Newsletter sottoforma di “giornalino del distretto”; abbiamo lanciato un sondaggio per orientare le scelte aziendali ascoltando i bisogni dei dipendenti che hanno per il 66% carichi parentali. Infine abbiamo introdotto uno smart working, più orientato al risultato e meno all’orario, azioni di age-management e attivato convenzioni commerciali per i nostri lavoratori”.

**Elena Malfatti** manager territoriale e referente del Distretto Family Audit che raggruppa 29 APSP con il coordinamento di UPIPA (Unione Provinciale Istituzioni Per l’assistenza): “Le APSP erogano servizi per anziani e si sono unite nel 2021 per creare il distretto FA con l’obiettivo di predisporre regolamenti univoci adottabili da tutti i 29 enti; maggior appetibilità per convenzioni per i lavoratori; ascolto dei bisogni dei

dipendenti. Alcune nostre progettualità: una app per la gestione della turnistica; scambio di personale tra enti come opportunità formativa o di conciliazione; banca dati delle ore solidali; criteri premianti nei bandi di Co-living; age-management; attivazione di un nuovo sito internet”.

Alla domanda “Cosa rende attrattiva un'organizzazione: scenari e strategie nella gestione delle risorse umane?” hanno risposto **Emanuele Marchi**, vice presidente HR Zobe Holding S.p.A., e **Bianca Maria Cavallini**, Board Members & Operations Director Mindwork. Marchi ha detto: “Dobbiamo ricordare che ora più che mai sono i lavoratori che scelgono le aziende e non viceversa. La pandemia – ha aggiunto – ha sdoganato il lavoro da remoto che consente il bilanciamento tra vita-lavoro e aiuta l'ambiente riducendo il traffico. Inoltre le aspettative dei lavoratori sono cambiate e le aziende devono lavorare di più sulla motivazione e il coinvolgimento personale e sulla gestione dei talenti. Le aziende per essere più attrattive devono fare leva sulla conciliazione vita-lavoro e sui servizi ai dipendenti”.

**Bianca Maria Cavallini** ha detto che “nella nostra azienda partiamo dall'ascolto dei lavoratori: una leva strategica importante per rendere attrattive le aziende. Il benessere psicologico è un driver importante perché ha una ricaduta sulla performance aziendale. 2,5 milioni di dollari l'anno – ha aggiunto – sono spesi per colmare l'assenza e i malesseri dei lavoratori. Ansia e stress, se abbinati ad un cattivo clima aziendale, sono nemici del buon lavoro ed è difficile oggi trattenere i talenti perché i lavoratori, soprattutto quelli giovani, lasciano le aziende se non stanno bene e se le aziende hanno una cattiva reputazione. Il paradigma del lavoro è cambiato e si guarda ora più alla persona che al lavoratore”.

Il meeting è proseguito con l'esperienza nel territorio bellunese presentata da **Marco Staunovo Polacco**, presidente del Consorzio BIM Piave Belluno che raggruppa 60 comuni: “dal 2017 il Consorzio ha introdotto la certificazione FA in numerosi enti pubblici e privati. L'aspettativa è di ampliare queste politiche ad altri soggetti al fine di disseminare sul territorio queste buone pratiche di welfare aziendale. Vogliamo agevolare il più possibile le famiglie e i lavoratori al fine di sostenere concretamente la conciliazione dei tempi di vita e lavoro”.

In chiusura è intervenuta **Michela Chiogna**, presidente UPIPA e presidente della APSP Civica di Trento: “Oggi si è parlato del cambio di contesto nell'ambito del mondo del lavoro: un tema importante immerso in questa onda di trasformazione demografica e di crescita della popolazione anziana rispetto a quella giovane. Noi, come UPIPA, siamo in prima linea sul fronte dell'age-management e nella gestione del personale: abbiamo investito tempo e risorse umane nel progetto del distretto Family Audit e siamo pronti ad attivare sempre nuove progettualità di welfare aziendale a favore del benessere dei nostri lavoratori.”

### **Immagini a cura dell'Ufficio stampa**

<https://www.youtube.com/watch?v=7tjKh4RER9Q>

Intervista Luciano Malfer

[https://www.youtube.com/watch?v=CwAzM9\\_0yVU](https://www.youtube.com/watch?v=CwAzM9_0yVU)

Intervista Andrea Stiz

<https://www.youtube.com/watch?v=fnwKRzp7X8k>

Intervista Francesca Parolari

<https://www.youtube.com/watch?v=kRKPndVNwME>

Intervista Michele Chiogna

<https://www.youtube.com/watch?v=gfUPT2efx2w>

Scarica il service video > [WETRANSFER](#)

(an)