



# La certificazione aziendale del Family Audit

30/04/2015 Emma Cologna



In Italia esiste il Family Audit, una certificazione che premia la qualità delle imprese e delle organizzazioni più virtuose in materia di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Fino al 31 maggio è possibile rispondere al secondo bando nazionale.

In Italia esiste la certificazione di qualità che premia le organizzazioni che mirano a mettere in atto misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, tenendo presente vincoli ed esigenze organizzative dei dipendenti e delle imprese. Conciliazione, quindi, come questione di donne e di uomini. Perché conciliare è un fondamentale gioco di ruoli all'interno del nucleo familiare per entrambi i generi.

Quando parliamo di certificazione Family Audit non parliamo solo di responsabilità sociale d'impresa, ma anche di business aziendale e di interesse pubblico: è una certificazione che genera *welfare community*. Nata nel 2012 come progetto territoriale in Trentino, la certificazione, alla luce dei risultati ottenuti, è stata esportata in tutta Italia. Nel 2014 è stata riconosciuta tra le 13 buone pratiche europee, all'interno del progetto promosso a Vilnius da [EIGE](#) (Istituto europeo per le pari opportunità), con successiva presentazione ufficiale a marzo 2015 a New York presso le Nazioni Unite.

Il marchio Family Audit viene assegnato a tutte le organizzazioni che si impegnano a intraprendere il processo lungo circa 3 anni che prevede l'attivazione di un piano delle attività, con il

coinvolgimento attivo del management e delle/dei dipendenti, facendo attenzione alle diverse fasi di vita sia dell'organizzazione che delle persone.

Anche le banche si certificano Family Audit. Un esempio: la Cassa Rurale di Fiemme, che attualmente conta circa 80 dipendenti, di cui circa il 42% donne e il 58% uomini. Perché si è certificata? Per un corretto equilibrio tra vita lavorativa e familiare in modo da avere dipendenti sereni e motivati, e per migliorare la qualità del clima e lo sviluppo aziendale; per dare una risposta in termini di responsabilità sociale d'impresa verso i/le dipendenti, le imprese e il territorio, considerando la famiglia una valenza pubblica che genera valore, che unisce e dà senso alla comunità; per raggiungere l'obiettivo di creare valore economico, sociale e culturale a beneficio dei/le soci/e e della comunità; per rispondere ad un "patto intergenerazionale", inteso non solo come risorsa patrimoniale indivisibile e indisponibile da conservare per le generazioni future, ma anche come creazione di senso di appartenenza che guarda al futuro e allo sviluppo di un contesto e di un ambiente fertile per la crescita delle nuove generazioni in una logica di cooperazione sul territorio.

### **Le azioni messe in campo**

Ampliamento della flessibilità oraria in entrata; aumento dei contratti part time temporanei; regolamentazione dei permessi per dare più consapevolezza; aumento di ulteriori 3 giorni retribuiti ai neo-papà oltre ai 2 giorni già previsti dal contratto (da usufruire nel primo mese di vita del/della figlio/a); introduzione del telelavoro; formazione dei responsabili in tema di conciliazione; istituzione della figura interna di referente della conciliazione; formazione per i rientri dalla maternità; bilancio sociale; contributi finanziari denominati "Benvenuti nuovi nati" per i/le dipendenti e i/le clienti; contributi finanziari per le attività estive; convenzioni con associazioni sportive, ludiche, educative; adesione al Distretto Famiglia che sostiene prodotti e progetti dedicati alle famiglie sul territorio.

### **I benefici ottenuti**

Influenza della qualità del clima/motivazione individuale sul successo dell'azienda; maggior consapevolezza dei diritti, ma anche dei doveri, in tema di permessi; maggiore responsabilità; consapevolezza dell'attenzione alla genitorialità da parte dell'azienda; flessibilità/telelavoro in sostituzione del part time per permettere anche a chi ha esigenze di carichi di cura (figli/e o altri familiari) di coprire ruoli di responsabilità; aumento della cultura aziendale sul valore di conciliazione e pari opportunità; valore economico delle donne in azienda; minore richiesta di permessi nella fascia pomeridiana.

"Dopo due maternità non avrei mai pensato che il mio responsabile mi affidasse attività di responsabilità, qualificando in questo modo la mia vita professionale. Grazie!" riporta una dipendente dell'organizzazione, a seguito dell'introduzione delle azioni previste dalla certificazione Family Audit.

### **Via libera ai finanziamenti per certificarsi: adesioni entro il 31 maggio**

È stato pubblicato il secondo bando di sperimentazione nazionale che finanzia il processo Family Audit. La call è rivolta alle organizzazioni che vogliono intraprendere la sfida di questo "processo innovativo" di tipo manageriale per un'efficiente gestione delle risorse umane. Dalla prima sperimentazione nazionale si è ottenuta una partecipazione di circa 50 organizzazioni (36% pubbliche e 64% private), di queste: il 24% con meno di 15 dipendenti; il 40% dai 16 ai 100 dipendenti e il 36% con oltre i 100 dipendenti. Anche questa volta saranno ammesse al finanziamento 50 organizzazioni, private o pubbliche, garantendo la rappresentatività di tutte le regioni e di ogni fascia dimensionale (numero di dipendenti).

**Per approfondire**

Sito Certificazione Family Audit - [www.familyaudit.org](http://www.familyaudit.org)

Sito Governo Italiano – Dipartimento per le politiche della famiglia - [www.politichefamiglia.it](http://www.politichefamiglia.it)

Agenzia provinciale per la famiglia, natalità e politiche giovanili della Provincia Autonoma di Trento - [www.trentinofamiglia.it](http://www.trentinofamiglia.it)

Sito Cassa Rurale di Fiemme - [www.cr-fiemme.it](http://www.cr-fiemme.it)

Collana Trentino Famiglia (scaricabile dal sito [www.trentinofamiglia.it](http://www.trentinofamiglia.it))

Collana 3.6 “Linee guida per l’attuazione del Family Audit” (luglio 2010)

Collana 3.9 “La sperimentazione nazionale dello standard Family Audit” (giugno 2012)

Collana 3.10 “Family Audit –La certificazione che valorizza la persona, la famiglia e le organizzazioni” (agosto 2013)

Collana 3.13 “Conciliazione famiglia lavoro. La certificazione Family Audit: benefici sociali e benefici economici” (agosto 2014)