

Il Family Audit quale modello organizzativo attento alle politiche di work life balance e di parità di genere

Luigi Gonario Marteddu

Il presente lavoro intende porre al centro il ruolo, culturale prima che organizzativo, che il Family Audit può assumere nei processi di cambiamento, in chiave di politiche di genere, per la costruzione di una società più equa ed inclusiva. Il Family Audit è uno strumento di management per attivare un cambiamento culturale nelle organizzazioni attraverso politiche innovative di gestione delle risorse umane orientate al benessere dei dipendenti e delle loro famiglie alla conciliazione vita – lavoro alla promozione delle pari opportunità alla crescita aziendale e al benessere territoriale. Le dinamiche di genere tra lavoro e carichi di cura, hanno conseguenze rilevanti dal punto di vista degli equilibri di genere, pertanto è sempre più urgente costruire un contesto, nel mondo del lavoro, inclusivo che sappia introdurre elementi di equità tra lavoratori e lavoratrici. Il cambiamento deve produrre effetti rigenerativi in un'ottica di un vero e proprio Ecosistema del Welfare territoriale dove i servizi pubblici, le famiglie e le aziende collaborano per generare nuovi modelli di sviluppo che salvaguardino il lavoro delle donne, il benessere delle famiglie e più in generale del territorio in un'ottica di sviluppo sostenibile di comunità

Il lavoro prende in considerazione la letteratura di riferimento e la rilevazione dei dati relativi alle informazioni e performance di aziende in possesso della Certificazione Family Audit. I dati sono forniti dal sistema informativo dell' Agenzia per la coesione sociale della Provincia autonoma di Trento aggiornati al 31/12/2022. Il Family Audit è infatti un marchio registrato di proprietà della Provincia autonoma di Trento che è Ente di certificazione ai sensi della legge provinciale n. 1/2011 articolo 19 comma 3 bis. L'analisi dei dati ha consentito anche un processo di Benchmarking che ha permesso di valutare l'impatto della certificazione sulle organizzazioni.

Gli strumenti utilizzati nel processo di certificazione sono:

Modello rilevazione dati: è un modulo che raccoglie informazioni sul personale ed è compilato dall'organizzazione. Sono dati quali ad esempio i carichi di cura, tipologia di contratto, flessibilità, che vengono elaborati e restituiti alle organizzazioni e diventano la base su cui elaborare il Piano aziendale.

Benchmark Analysis: la rilevazione dei dati consente alle organizzazioni di valutare e misurare le proprie prestazioni e i processi aziendali nel complesso e di compararli con le informazioni e le performance di aziende dello stesso settore economico-professionale, già in possesso della Certificazione Family Audit.

Piano aziendale: è il documento di programmazione delle attività che l'organizzazione intende realizzare nella fase attuativa del processo Family Audit. Per ciascuna attività sono indicati il responsabile, i tempi di attuazione, i risultati attesi e i relativi indicatori di risultato. L'organizzazione, con il supporto del consulente ed il coinvolgimento di un gruppo di lavoro e di un referente Family Audit dell'Organizzazione, compie un'indagine ampia e partecipata al proprio interno con l'obiettivo di rilevare i bisogni di conciliazione degli occupati, i vincoli aziendali e le possibili soluzioni. L'analisi è effettuata sulla base di sei macro ambiti, suddivisi in undici campi di indagine e di azione.

La sperimentazione della certificazione Family Audit ha avuto il suo esordio nel 2008 e ha coinvolto, 18 organizzazioni. I dati aggiornati al 31/12/2022 vedono il coinvolgimento di circa 400 organizzazioni e più di 200 mila lavoratori.

I risultati ottenuti in termini di benefici hanno interessato sia i lavoratori che le organizzazioni.

Per i lavoratori: migliore conciliazione vita-lavoro, riduzione della diseguaglianza di genere Incremento del benessere organizzativo, migliore fruizione di servizi di welfare aziendale, minore disparità tra persone che hanno diversi carichi di cura.

Per l'organizzazione: Incremento della produttività, meno assenteismo, diminuzione del turnover, vantaggi competitivi, crescita professionale del management, maggiore attrattività di talenti.

Il Sistema di certificazione si articola in fasi:

fase preliminare: ha una durata proporzionata alla dimensione e complessità dell'organizzazione, l'obiettivo è preparare l'organizzazione ad intraprendere con consapevolezza il percorso e ad avviarlo formalmente;

prima fase: ha una durata 6 mesi e ha inizio con il primo work shop di direzione, (Incontro programmatico col Management dell'Organizzazione) e si conclude con l'approvazione del Piano Aziendale e con l'ottenimento del Certificato Family Audit che prelude l'avvio della fase attuativa;

fase attuativa: ha una durata di 3 anni, è finalizzata all'implementazione delle azioni del Piano Aziendale, al termine si ottiene il Certificato Family Audit Executive;

fase di mantenimento: ha una durata di 3 anni, sancisce l'impegno dell'organizzazione a confermare l'orientamento delle azioni del piano, al termine si conferma il certificato e si può esprimere la volontà di accedere alla fase successiva;

fase di consolidamento: ha una durata di 2 anni + 2 anni se si esprime la volontà di proseguire