PROGETTO MASP

Master parenting in work and life

REPORT FINALE RELATIVO ALLE ATTIVITÀ FORMATIVE

La presente pubblicazione ha ricevuto un sostegno finanziario dal programma dell'Unione europea per l'occupazione e l'innovazione sociale 'EaSI' (2014-2020).

Le informazioni, la documentazione e i dati contenuti in questo documento sono di esclusiva responsabilità dell'autore e non riflettono necessariamente il parere della Commissione europea. La Commissione europea non è responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni qui contenute.

LE ATTIVITÀ FORMATIVE DI MASP IN PROVINCIA DI TRENTO

Agenzia del lavoro di Trento da tempo dedica impegno e attenzione alle politiche per l'occupazione femminile perché esse rappresentano una leva importante per aumentare l'occupazione, per migliorare la qualità dei contratti, per valorizzare le professionalità, per favorire l'inclusione, e, di conseguenza per migliorare la società nel suo complesso sia dal punto di vista economico che sociale.

La complessità del tema richiede a nostro avviso la necessità di promuovere un cambio di paradigma, che sul versante lavorativo passa in particolare attraverso un cambiamento culturale dentro le organizzazioni, le famiglie e il sistema dei servizi.

In particolare, è essenziale che il sistema impresa si apra ad una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro (nuovi regimi orari), ad un'attenzione al benessere dei lavoratori e alle loro necessità conciliative, ma anche adotti forme di valutazione dei lavoratori basate sulle competenze, sui risultati e sulla valorizzazione delle competenze acquisite anche in ambiti extra lavorativi (soft skills).

D'altro canto, è noto che i risultati delle politiche dipendono in buona parte anche dagli equilibri che si decidono dentro le famiglie e che le scelte di condivisione degli impegni di cura tra uomini
e donne condizionano la disponibilità e la possibilità di lavorare delle donne stesse. In questo senso la sensibilizzazione della cittadinanza su questi temi e la conoscenza di supporti giuridici di conciliazione da parte di entrambi i genitori, giocano una partita importante.
La scelta di partecipare al Progetto europeo MASP, con partner di eccellenza, pubblici e privati, su temi e problematiche comuni ma affrontate da diverse prospettive è maturata nella convinzione che la complessità "della questione femminile nel lavoro" richiamasse la necessità di un approccio di ampio respiro e innovativo.
L'impianto progettuale legato alle attività formative previste nel WP4, del progetto MASP, finanziato nell'ambito del programma europeo EaSI, per il territorio trentino presenta **una forte interconnessione tra le diverse attività formative messe in campo e si focalizza su 4 temi cardine:**

- Benessere organizzativo e welfare aziendale;
- Cambiamento organizzativo e smart working;
- Genitorialità e competenze trasversali;
- Uguaglianza di genere e valorizzazione delle differenze.

- ***Benessere organizzativo e welfare aziendale***

Un dipendente felice, motivato e soddisfatto contribuisce al successo della propria azienda migliorandone la produttività, la competitività e la velocità di cambiamento. È questo il presupposto su cui si basa il concetto di benessere organizzativo, che riflette sulla qualità della relazione tra dipendenti e contesto lavorativo ed è volto a favorire lo sviluppo di un ambiente aziendale sano, sereno e partecipativo. Benessere non va inteso solo come tutela della salute e sicurezza nel luogo di lavoro, ma ha un significato più ampio che abbraccia anche la dimensione privata della vita dei dipendenti. Infatti, per rispondere alle esigenze dei propri dipendenti, dentro e fuori il luogo di lavoro, l'azienda può dotarsi di misure di welfare aziendale e mettere a disposizione servizi che semplificano la vita dei dipendenti e delle loro famiglie. Il welfare aziendale rappresenta un cambio di paradigma e ha un impatto positivo per l'azienda sia al suo interno – miglior clima aziendale, fidelizzazione dei lavoratori e contenimento del costo del lavoro grazie ai vantaggi fiscali concessi dalla normativa del welfare – sia all'esterno, per i risultati positivi raggiunti in termini di produttività, immagine, attrattività e reputazione.

Le aree più classiche del welfare, nonché le più regolamentate per legge e contrattualmente, sono quelle relative a sicurezza e prevenzione, sanità integrativa e previdenza integrativa. Le più dinamiche sono invece quelle legate alla conciliazione vita-lavoro e alla formazione dei dipendenti, sulla spinta di modelli di

organizzazione del lavoro più flessibili che soddisfino i dipendenti nella loro sfera privata. L'ampia scelta di misure di welfare, da un lato, assicura flessibilità nel rispondere ai bisogni più diversi, ma, dall'altro, può comportare il rischio di disperdere risorse. Pertanto, è necessario, in un'ottica aziendale, concentrare le misure su obiettivi di massimo impatto sociale, coinvolgendo attivamente i lavoratori, e, in un'ottica territoriale, mettere a sistema servizi altrimenti non disponibili e creare servizi comuni attraverso alleanze tra le piccole imprese, con altri soggetti pubblici e privati e con imprese che offrono servizi di welfare. Questo approccio territoriale rafforza ulteriormente lo sviluppo del welfare aziendale soprattutto nelle piccole e medie imprese – che sono l'asse portante del sistema produttivo italiano – e permette di raggiungere in modo capillare il territorio e rispondere ai bisogni delle famiglie.

Per misurare il livello di benessere e l'efficacia degli investimenti fatti in termini di welfare aziendale si può ricorrere a una serie di indicatori, quali aumento nella soddisfazione del personale, incremento della produttività, riduzione degli sprechi, people branding (attraverso il passaparola), abbassamento del turnover, minore assenteismo, diminuzione del tasso di infortuni e malattie sul lavoro e riconoscimenti esterni. L'obiettivo principale dichiarato dalle imprese è quello di rendere consapevoli e soddisfatti i propri lavoratori per migliorare il clima aziendale anche attraverso un'attività di comunicazione del valore dei servizi offerti consolidando di conseguenza la fidelizzazione dei lavoratori stessi. Un secondo obiettivo è il miglioramento dei risultati aziendali in termini di aumento della produttività, miglioramento dell'immagine e della reputazione, di contenimento del costo del lavoro e di riduzione dell'assenteismo.

Il benessere organizzativo è, quindi un risultato complesso, al quale contribuiscono fattori individuali, organizzativi e strutturali. Il welfare aziendale è uno strumento che nasce nell'impresa ma può abbracciare una dimensione più ampia, comunitaria, dato che si occupa del benessere e della sicurezza sociale dei lavoratori e delle loro famiglie. In tal senso, l'impresa svolge un ruolo sociale, non solo all'interno della propria comunità aziendale, ma anche all'esterno, mettendo a disposizione risorse aggiuntive alla spesa sociale pubblica e privata, contribuendo alla diffusione e facilitando l'accesso a servizi aggiuntivi. È così che il welfare aziendale diventa una 'win win strategy' per tutto il sistema territoriale.

- ***Cambiamento organizzativo e smart working***

Il lavoro agile richiede un ripensamento dell'organizzazione del lavoro in termini di orari e spazi, ma anche un nuovo rapporto fiduciario e di responsabilità tra datore e lavoratore.
La conciliazione tra vita privata e lavorativa passa attraverso una nuova riorganizzazione del lavoro in termini di maggiore flessibilità, responsabilità e autonomia dei dipendenti.

In particolare, lo smart working – o 'lavoro agile' – più che una misura rappresenta un nuovo modello organizzativo applicato in aziende medio grandi e, in misura minore, nelle piccole: allenta i vincoli orari e spaziali a favore di un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi stabilita mediante accordo tra datore di lavoro e dipendente.

Ripensare l'organizzazione in termini agili innesca un processo di cambiamento complesso nell'azienda che integra considerazioni legate a obiettivi, priorità, caratteristiche tecnologiche, culturali e manageriali della stessa.

Questo nuovo modo di lavorare favorisce una migliore qualità di vita e una maggiore produttività personale, in quanto valorizza le capacità dei dipendenti, ma permette anche di raggiungere risultati aziendali al di fuori degli schemi tradizionali connettendo persone, gruppi di lavoro e processi di business attraverso un appropriato utilizzo delle tecnologie disponibili e di approcci strategici innovativi.

L'evoluzione tecnologica ha potenziato le opportunità di cambiare il lavoro rendendolo più flessibile.

Da ultimo, il lavoro agile allenta i vincoli orari e spaziali a favore di un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi stabilita mediante accordo tra datore di lavoro e dipendente. Esso si propone come un nuovo modello organizzativo che interviene nel rapporto tra le due parti e risponde ai principi di personalizzazione, flessibilità e virtualità.

Il lavoro agile è stato recentemente regolamentato dalla Legge n.81/2017 che individua alcuni elementi essenziali: l'accordo tra le parti, la parità di trattamento retributivo, il diritto alla disconnessione e la sicurezza e tutela del lavoratore. Ulteriore elemento introdotto nel 2019 è la priorità nelle richieste di lavoro agile riconosciuta alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità o ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità (ex art. 18, par. 3-bis L. n. 81/2017).

Lo smart working porta benefici ai dipendenti, ma anche all'azienda.

Da un lato, i primi possono personalizzare i propri orari in linea con le esigenze familiari e personali, migliorando la propria situazione dal punto di vista conciliativo, e ridurre costi e tempi di spostamento necessari per raggiungere il luogo di lavoro, con impatto positivo anche dal punto di vista ambientale.

Dall'altro, l'azienda può contare su una maggiore produttività e continuità operativa di dipendenti più soddisfatti, risultare più attrattiva agli occhi di nuovi talenti e abbattere costi di gestione (come quelli legati ad uffici e spazi fisici riservati ai dipendenti).

Restano dei fattori di rischio da tenere presente per l'azienda che sono legati alle modalità di controllo e coordinamento dei lavoratori agili che, dal canto loro, hanno diritto al riposo e alla copertura infortunistica.

Pertanto, il cambio nei modelli organizzativi auspicato con il lavoro agile deve essere accompagnato – ed è di fatto facilitato – da un cambiamento culturale e una maggiore sensibilità verso i bisogni dei dipendenti.

- ***Genitorialità e competenze trasversali***

"Essere genitori è una finestra di sviluppo cerebrale, avere più ruoli vuol dire avere più partite da giocare, siamo esseri complessi e non siamo in conflitto. Le nostre identità si arricchiscono a vicenda: quella di genitore arricchisce quella di lavoratore e viceversa. Essere genitori ci rende più forti, più capaci di gestire le sfide quotidiane e di ridimensionare i problemi. Inoltre ci porta a sviluppare e a migliorare una serie di competenze soft, competenze-chiave nel mondo del lavoro quali delega, capacità di comunicare, di gestire il tempo, di prendere decisioni, di gestire situazioni complesse, avere empatia… Il genitore è motivato a soddisfare i bisogni dei propri figli e mette in pratica queste competenze quotidianamente: essere genitore quindi è una palestra di competenze soft". Queste le parole di Elisa Vimercati di Lifeed nella video pillola dedicata alle competenze genitoriali realizzata nell'ambito del progetto Masp.

La genitorialità, quindi, porta a sviluppare nelle donne e negli uomini nuove energie e competenze trasversali che in ambito professionale risultano essere un'opportunità di crescita sia per l'individuo che per l'azienda. Tali competenze trasversali sviluppate da un genitore sono considerate ormai centrali nel mondo del lavoro. Un genitore è infatti dotato di una forte agilità emotiva e intellettuale, nonché di un'attitudine al problem solving: tutte competenze trasversali che fanno la differenza nella sfera privata ma anche sul lavoro. A queste capacità si aggiungono inoltre l'ascolto, la facilità nella creazione di alleanze, il giudizio, la collaborazione e la creatività. Proprie della genitorialità sono, oltre ad un'ottima gestione del tempo, anche una gestione delle priorità e della complessità derivanti dall'allenamento nella quotidiana organizzazione di una famiglia e punti focali per il raggiungimento di importanti obiettivi professionali. Inoltre le due identità, di genitore e di lavoratore, consentono alla persona di saper meglio identificare i progetti da delegare. Di conseguenza, la genitorialità migliora la capacità di gestione del rischio, componente fondamentale per affrontare il lavoro in un'epoca di profondo cambiamento. L'esperienza della genitorialità favorisce una maggiore predisposizione ad essere più flessibili e agili. Essere genitore rappresenta un valore aggiunto per un'azienda in quanto portatore di diversi punti di vista. L'apporto di esperienze diverse è catalizzatore di innovazione. Il sentimento di cura che si rafforza con la genitorialità porta a una maggiore predisposizione all'inclusione di tutti i talenti e a sviluppare la capacità di ragionare andando oltre le competenze cogliendo gli aspetti legati al sentimento e all'empatia.

Di fondamentale importanza è capitalizzare l'esperienza genitoriale evidenziandone il valore, l'arricchimento e la crescita per la persona e per l'azienda. Se l'azienda riconosce la genitorialità come esperienza formativa altamente valorizzante aumenta il benessere e il coinvolgimento dei lavoratori e diminuisce notevolmente lo stress.

- ***Uguaglianza di genere e valorizzazione delle differenze***

Si deve puntare a delineare azioni ed interventi mirati a garantire una più equa cittadinanza di genere nelle organizzazioni superando le asimmetrie ancora presenti che afferiscono in particolare a:

- *Discriminazioni in accesso*
- *Segregazione orizzontale (sex-typing)*
- *Segregazione verticale.*
- *Gender digital divide*
- *Maggiori rischi di precarietà e insicurezza*
- *Squilibri nella divisione dei ruoli familiari.*

L'importanza di realizzare politiche in ottica di genere è un'esigenza etica, ma anche strategica Sono numerose le ricadute positive:

- *Economia più competitiva (PIL) e riduzione dei costi sociali*
- *Aumento del benessere lavorativo, riduzione turn-over, assenteismo, patologie e conflittualità*
- *Aumento produttività e qualità*
- *Miglioramento immagine e reputazione*
- *Il genere come palestra per altre "diversità".*

L'obiettivo dell'azione formativa è favorire un aumento e una valorizzazione della presenza femminile nelle organizzazioni e in particolare nei ruoli apicali, evidenziando i vantaggi per le organizzazioni che fanno propri i principi della valorizzazione femminile.

In sostanza la diversità deve diventare un valore e non un problema in azienda. Perché avere donne in azienda in posizione di leadership significa poter contare sul confronto tra ricchezze e punti di vista diversi. Significa, in termini di dinamiche di gruppo, maggiore vivacità, creatività e innovazione.

In termini concreti, tra le altre misure, si sottolinea come sia essenziale che le aziende mettano l'accento anche sulle politiche di selezione con strumenti che consentano alle donne di esprimere di più e meglio il loro potenziale nel mondo del lavoro:in fase di selezione, ad avere un gruppo di candidati /selezionatori rappresentativo di entrambi i generi a monitorare la presenza femminile nei vari livelli aziendali contribuendo a colmare il divario retributivo e favorendo la crescita professionale delle collaboratrici anche in ruoli apicali. Un'attenzione specifica va dedicata alla gestione della maternità.

Valorizzare i talenti femminili dovrebbe consentire di andare oltre le sole buone intenzioni e di porre l'attenzione a non discriminare.

Per poter essere efficace nella valorizzazione femminile il progetto di innovazione deve essere disegnato sulla base degli obiettivi e della situazione di partenza dell'azienda committente, effettuare un diagnostico della situazione femminile in azienda qualora l'azienda non abbia già identificato gli aspetti maggiormente critici.

Gli elementi cardine che di solito rientrano nel programma di valorizzazione dei talenti femminili sono la selezione in entrata, le politiche di valutazione del personale, la formazione, la gestione della maternità, il welfare aziendale.

Cambiare l'organizzazione del lavoro e trasformare la selezione del personale diventa fondamentale nel momento in cui l'organizzazione del lavoro è pensata su modelli tradizionali. Se si valutano i dipendenti sulla base della presenza o dell'assenza, è chiaro che non si valorizza mai l'apporto delle donne. Se invece si introducono criteri diversi, come il raggiungimento di obiettivi, la capacità di innovare, la capacità di creare consenso nelle decisioni, si potrà valorizzare di più il talento femminile.
Le organizzazioni si impegnano per esempio, in fase di selezione, ad avere un gruppo di candidati selezionatori rappresentativo di entrambi i generi a monitorare la presenza femminile nei vari livelli aziendali contribuendo a colmare il divario retributivo e favorendo la crescita professionale delle collaboratrici anche in ruoli apicali.
Un'attenzione specifica può essere dedicata ad attrarre e trattenere i talenti migliori.
I talenti scelgono le aziende che ispirano fiducia e suscitano sensazioni positive, instaurando buone relazioni con i propri collaboratori. Ricerche dimostrano che l'88% dei Millennials concorda sull'importanza di sentirsi parte di una cultura aziendale che mette l'etica, la qualità della vita, il benessere e il rispetto del tempo personale ai primi posti. Un'immagine positiva di sé costituisce un ottimo biglietto da visita per i candidati migliori e per ridurre il turnover legato alla maternità.
Fondamentale, per voltare pagina, sarà quando tutti considereranno la diversità un valore e non un problema. Perché avere donne in azienda in posizione di leadership significa poter contare sul confronto tra ricchezze e punti di vista diversi. Significa, in termini di dinamiche di gruppo, maggiore vivacità, creatività e innovazione.
(Piano C) Come si ripensa l'organizzazione mettendo al centro il talento: "Oltre alla ben nota abilità nel destreggiarsi contemporaneamente su più fronti. E alle doti di comunicazione e ascolto, che sono essenziali per un efficace lavoro di squadra, le donne sono dotate di grande intraprendenza e creatività. Doti, che, se valorizzate appieno, sono una risorsa impagabile, uno stimolo alla dinamicità e all'innovazione. Non per niente anche come azienda sono queste le principali caratteristiche del modello femminile che ci rappresenta e che siamo orgogliosi di proporre".

Le attività formative proposte in MASP sono state pensate nel rispetto di un approccio **sistemico e pertanto si sono indirizzate ai differenti soggetti** che interagiscono tra loro concorrendo a determinare gli equilibri del mercato del lavoro femminile. Dal momento che l'obiettivo principale era accompagnare il territorio verso un nuovo paradigma e quindi verso un cambiamento culturale si sono proposte con diversi livelli di approfondimento tecnico specialistico iniziative rivolte:

- ai cittadini,
- alle imprese,
- alle organizzazioni sindacali/ datoriali,
- ai consulenti organizzativi e del lavoro,
- agli operatori dei Centri per l'impiego.

A favore del sistema trentino sono state organizzate le seguenti attività:

1. Video pillole (rivolte a tutti);
2. Percorso formativo per datori di lavoro e parti sociali;
3. Azione di ricerca-intervento per aziende con il coinvolgimento dei consulenti Family Audit
4. Percorso formativo per consulenti organizzativi e del lavoro, consulenti e valutatori Family Audit e funzionari sindacali;
5. Ciclo di 4 seminari sui nuovi scenari e strumenti per lavoratori e imprese;
6. Percorso formativo per gli operatori dei Centri per l'impiego,
7. Attività formativa svolta nell'area milanese.

1. Video pillole

Le video pillole sono state pensate come ulteriore strumento illustrativo a supporto dei contenuti delle attività formative per dare maggiore diffusione ai temi del Progetto MASP, in aggiunta alle attività promosse sui territori di Milano e provincia di Trento. Hanno una durata massima di 5 minuti ciascuna e sono divise in due parti. Nella prima parte si introduce il tema e se ne illustrano i vantaggi pratici raccontando le storie di chi ha messo in campo e beneficiato di misure specifiche (tecnica dello storytelling) attraverso prospettive diverse, quelle di datori di lavoro e lavoratori. Tali testimonianze coinvolgono piccole e medie imprese (PMI) leader di settore che

hanno adottato misure conciliative e sono volte a stimolare il confronto e la riflessione sia sui benefici in termini di organizzazione e performance aziendale sia sull'opportunità di introdurre misure simili che siano adeguate ai diversi contesti aziendali. La seconda parte è teorica ei prevede l'intervento di un esperto che inquadra il tema in maniera generale, identificando i suoi elementi essenziali. Le video lezioni sono state pensate per un pubblico diversificato e vasto, ma anche come stimolo per ulteriore approfondimento formativo con datori di lavoro, parti sociali e altri soggetti interessati. Utilizzate anche per dare maggiore diffusione ai temi trattati nel progetto MASP tramite il sito e le pagine social ad esso dedicate, oltre che attraverso iniziative delle associazioni di categoria e/o altri soggetti che possano contribuire a diffondere questi contenuti. Le video lezioni sono state prodotte in due versioni linguistiche: italiano e inglese. Parte comune a tutti i video - Video di 5 minuti complessivi diviso in due parti: 1) circa 3 minuti storytelling con testimonial aziendali 2) quadro teorico presentato da un esperto. - Il racconto è la parte fondamentale del video da cui emerge l'esperienza dei testimonial. Si inizia con una frase d'effetto sul tema trattato e segue la presentazione della persona e del suo ruolo nell'azienda e il racconto della sua esperienza sulla base della nostra traccia per il racconto. Tipo di riprese: mezzo busto della persona, persona in movimento nell'azienda/nell'esercizio del suo ruolo e spazi dell'azienda di cui si parla. - Testimonial: datore di lavoro e dipendente di un'azienda testimonial. - L'intervento

dell'esperto è volto a inquadrare il tema trattato in maniera generale e identificare i suoi elementi essenziali. - Esperti: rappresentanti dei partner del Progetto MASP. - Riprese degli intervistati: mezzo busto con sfondo azienda o negli spazi aziendali. Riprese dell'azienda: spazi di lavoro e altri spazi comuni che la caratterizzano - In apertura/chiusura di video si è utilizzato la grafica del progetto per uniformità.

VIDEO PILLOLE – Testimonial da coinvolgere

VIDEO PILLOLE	TESTIMONIAL
1) Benessere organizzativo e aziendale **Come ottenere benefici in termini organizzativi, di produttività, attrazione dei talenti e brand identity a partire dalla cura e dalla valorizzazione del personale**	**Amorim Cork Italia, azienda leader nella produzione e vendita di tappi in sughero** **Martina Tombari, Responsabile Area Sviluppo Gruppo - Cooperativo CGM (partner del progetto Masp)**
2) Competenze sviluppate con la genitorialità. **La genitorialità come palestra di competenze soft (gestione del tempo, problem solving, gestione dello stress, delega…), fondamentali anche in ambito professionale e quindi da riconoscere e valorizzare in azienda**	**Città Futura, Cooperativa Sociale di servizi educativi all'infanzia** **Elisa Vimercati – Responsabile Ricerca e Sviluppo - LIFEED**
3 Smart working e cambiamento organizzativo **Come lo smartworking possa apportare benefici a dipendenti e aziende e permettere una migliore sinergia tra vita e lavoro**	**Azienda per il Turismo Spa Madonna di Campiglio Pinzolo Val Rendena** **Flaviano Zandonai, Open Innovation Manager - Gruppo Cooperativo CGM (partner del progetto Masp)**

4) Valorizzazione talento femminile **Misure per rendere strategico il ruolo femminile in azienda e sui vantaggi che questo cambiamento porta anche a livello organizzativo ed economico**	**Biogen, azienda leader nel campo delle biotecnologie applicate alle neuroscienze** **Mara Ghidorzi, Responsabile Politiche di Genere - AFOL Metropolitana, Milano (partner del progetto Masp)**

2. Percorso formativo per datori di lavoro e parti sociali.

L'imperativo che permea tutte le azioni di MASP è quello di sostenere l'occupazione femminile, trova una leva fondamentale nel confronto con il mondo delle aziende e con i diversi orientamenti culturali che si traducono in differenti politiche aziendali e altrettante scelte organizzative.

Per favorire la transizione verso il nuovo paradigma organizzativo fondato su una maggiore presenza delle donne nel lavoro, sulla valorizzazione dei talenti, anche femminili, sul benessere dei lavoratori e sui principi della sinergia vita lavoro, si è ritenuto essenziale puntare prima di tutto alla conoscenza con accento particolare proprio verso il mondo delle aziende.

L'impianto progettuale di ADL è stato pensato per avvicinare ai principi del work life balance e della valorizzazione dei talenti femminili il composito mondo aziendale, tenendo conto della forte asimmetria esistente nelle imprese. E' noto che tali differenze dipendono da molti fattori e tra questi la classe dimensionale, il settore e la collocazione geografica giocano un ruolo di primo piano. Attraverso MASP, ci siamo proposti di raggiungere le aziende, anche quelle più piccole e meno strutturate, con iniziative seminariali a scopo divulgativo e di confronto e divulgazione delle buone pratiche.

Il percorso formativo per datori di lavoro e parti sociali si è sviluppato in un'azione di ricerca-intervento per aziende con il coinvolgimento dei consulenti Family Audit e due moduli formativi, quali:

MODULO 1

Quando la genitorialità e il talento femminile sono un valore per l'azienda (LARES.2022b)

venerdì 27 novembre 2020 | ore 9.00-13.00

- La disparità di genere e la maternità come risorsa per l'azienda *Lucilla Tempesti*, Formatrice - Piano C

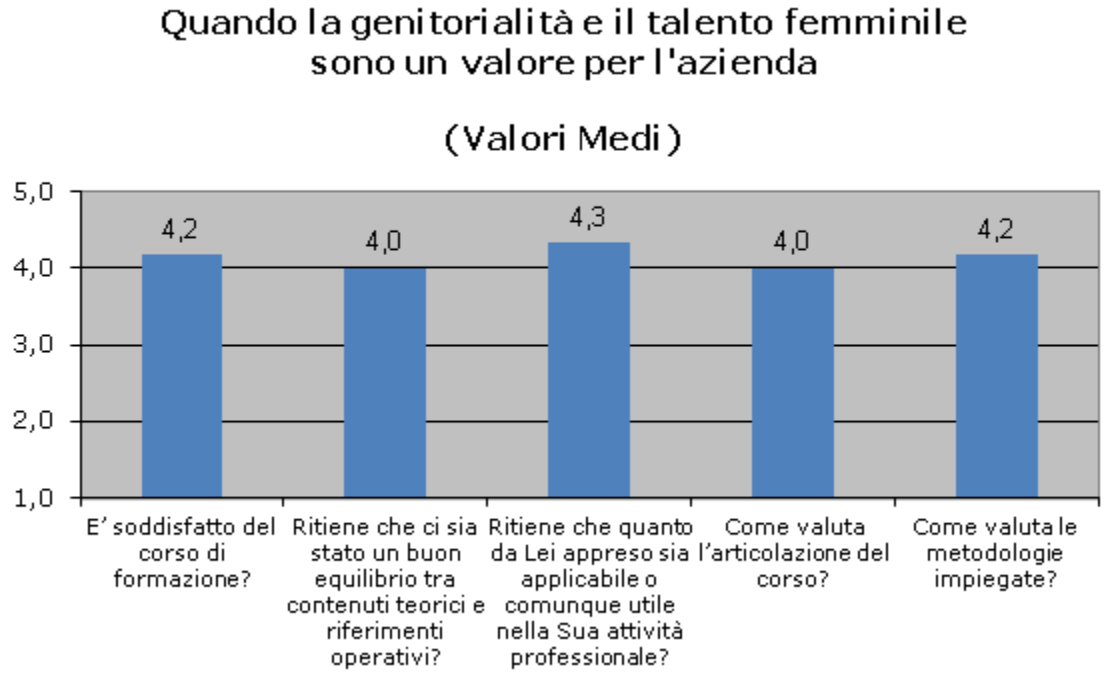
- Uguaglianza di genere e valorizzazione delle differenze

Marco Bolzoni, Consulente Winning Women Institute

La partecipazione:

- 30 le presenze complessive, di cui 2 relatori e 2 Partner MASP
- i formati che hanno raggiunto il 70% di presenze sono stati 23.

I questionari di gradimento hanno rivelato una valutazione generale molto positiva sul modulo.



MODULO 2

Welfare Management, benessere organizzativo e conciliazione (LARES.2022a)

venerdì 4 dicembre 2020 |ore 9.00-13.00

Il welfare aziendale e territoriale. Reti e accordi per un welfare inclusivo

Valentino Santoni, Percorsi di Secondo Welfare

Welfare aziendale. Aspetti fiscali e previdenziali

Carlo Benedetti, consulente del lavoro

Cambiamento organizzativo e smart working: il tema della conciliazione

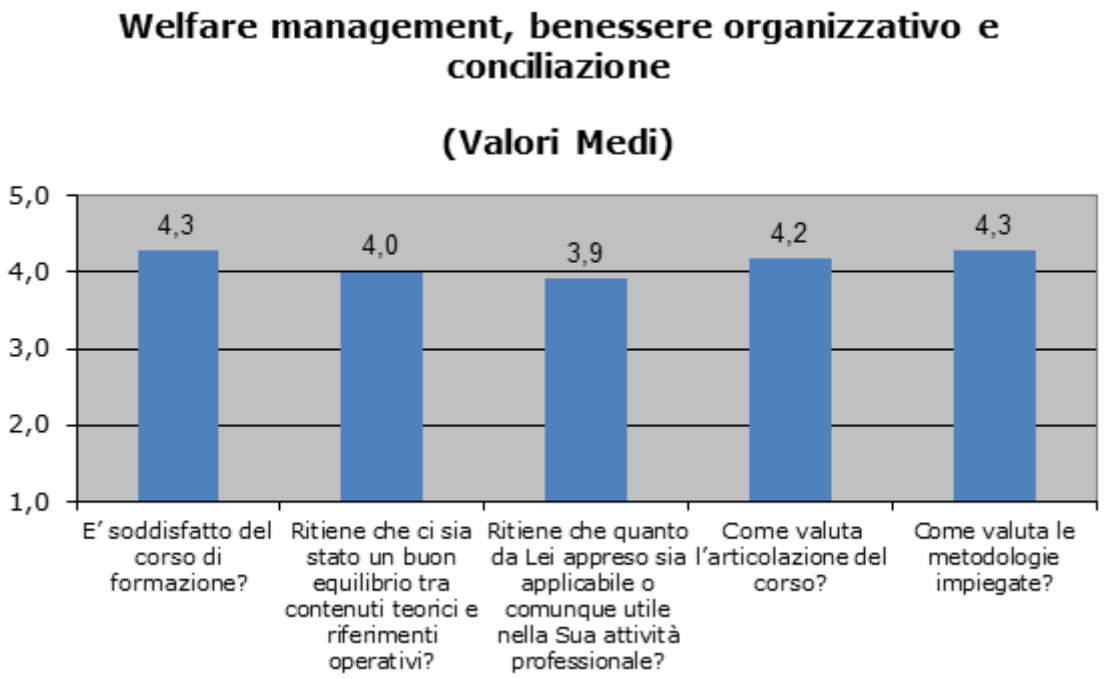
Adele Mapelli, Formatrice e consulente in Human Resource Management, Diversity&Inclusion, Smart Working

La partecipazione al seminario:

-39 le presenze complessive, di cui 3 relatori e 1 Partner MASP

-i formati che hanno raggiunto il 70% della presenza sono stati 35.

I questionari di gradimento hanno rivelato una valutazione molto positiva del modulo.



3. Azione di ricerca-intervento per aziende con il coinvolgimento dei consulenti Family Audit

Al fine di arricchire i percorsi formativi erogati e aiutare le aziende a sviluppare conoscenze ed evolvere competenze avanzate sui temi del progetto MASP è stata realizzata un'azione di ricerca intervento rivolta alle aziende tramite consulenti Family Audit.

Tale azione in origine si sarebbe dovuta realizzare successivamente a eventi pubblici seminariali rivolti ad un'ampia platea di uditori. Le restrizioni legate all'emergenza sanitaria hanno però costretto all'annullamento degli eventi pubblici, che avrebbero dovuto avere un ruolo divulgativo, attraendo le aziende nella proposta progettuale di MASP e imposto una profonda ristrutturazione del progetto con l'erogazione di attività e servizi formativi e di accompagnamento solo a distanza. La crisi e le incertezze

che hanno colpito il mondo aziendale nel 2020 a causa dell'emergenza sanitaria hanno limitato e compromesso la disponibilità che alcune aziende avrebbero avuto a livello potenziale.

Per realizzare l'azione di ricerca intervento si è predisposto e lanciato in agosto 2020 un apposito bando: 7 le aziende che hanno aderito. Si tratta di aziende che operano in ambiti tra loro molto diversi, che spaziano dal comparto manifatturiero artigianale a quello dei servizi anche digitali e sono distribuite su tutto il territorio provinciale. Esse hanno potuto beneficiare di un percorso formativo e di crescita dedicato in cui sono state supportate da consulenti Family Audit di grande esperienza. Sono state accompagnate dai consulenti nell'analisi della situazione aziendale in termini di work life balance, valorizzazione del talento femminile e benessere di lavoratrici e lavoratori, anche identificando criticità e possibili soluzioni. In sostanza si è trattato di una sorta di laboratorio virtuale guidato da una persona esperta, quale occasione di approfondimento e di confronto. L'analisi della situazione aziendale è avvenuta in coerenza con i princìpi delle certificazioni 'Family Audit' e 'Più Valore' proponendo contenuti di tipo informativo attinenti alle tematiche conciliative in una logica di riflessione e confronto con il contesto aziendale

Dopo essersi confrontati con i referenti aziendali, i consulenti hanno stilato i report di ricerca finali, in cui – tra gli altri importanti dati – hanno raccolto indicazioni su progetti di crescita e sviluppo aziendale su alcuni dei temi cardine del progetto.

Segue il dettaglio delle aziende coinvolte:

- Alysso - Trento
- Corazzolla - Tres (TN)
- Gourmet Italia (Gruppo Dr. Schaer) Borgo Valsugana (TN)
- Praim - Trento
- Panificio Sosi - Trento
- Tecnotek Complements Srl - Mezzolombardo (TN)
- Erica Vinante - Trento

Gli esiti dei rapporti redatti a seguito degli incontri restituiscono un senso di soddisfazione da parte dei partecipanti con varie indicazioni di possibili ricadute in grado di offrire spazi di ampliamento dell'azione.

Di seguito vengono riportati alcuni spunti emersi dai rapporti aziendali:

E' stato espresso da parte di più aziende l'auspicio di poter essere coinvolte in momenti formativi/informativi al fine di raccogliere suggerimenti e buone prassi e prendere spunto anche da altre realtà aziendali. Si è

palesata poi l'intenzione di consolidare un modello di conduzione mista, in cui la componente femminile possa emergere e completare la presenza maschile anche (ma non solo) a livello apicale

E' stata anche esplicitata la speranza che "progetti come questo possano aiutare a puntare l'attenzione anche su piccole realtà locali, che hanno scelto la delocalizzazione in piccole aree montane, privilegiando alcuni principi centrati sulla persona e sul territorio rispetto ad altri più orientati alla produzione".

E' stato sottolineato, inoltre, come nella realizzazione della vision aziendale che pone la persona al centro, sia fondamentale il coinvolgimento di lavoratori e lavoratrici nell'individuare, progettare e realizzare le modalità con cui rispondere alle loro esigenze. Il percorso con il consulente ha messo in evidenza l'importanza di formalizzare pratiche già esistenti e di acquisire maggiore conoscenza di alcune opportunità presenti sul territorio come i Distretti Famiglia e i Distretti Family Audit, nonché di approfondire le potenzialità dei meccanismi di certificazione.

E ancora: un'altra azienda, che sta attraversando una fase di sviluppo e cambiamento organizzativo, riterrebbe interessante un potenziamento delle offerte di formazione, anche sensibilizzando il management in percorsi online sulla valorizzazione della conciliazione e della genitorialità come elemento di valore in grado di generare competenze. Gli ambiti di sollecitazione proposti nel progetto Masp sono ritenuti già un'ottima introduzione che potrebbe favorire spazi di approfondimento e di adesione a strumenti di certificazione.

Infine, un'altra realtà aziendale, molto attiva sul versante dell'innovazione organizzativa, precisa che è stato scelto di valorizzare la partecipazione attiva dei dipendenti partendo dal presupposto che l'innovazione organizzativa e tecnologica sia più efficace se viene attuata tramite il coinvolgimento diffuso dei lavoratori. Le ricerche su questi temi e gli studi sui casi confermano un collegamento stretto tra innovazione tecnologica, innovazione organizzativa e forme di partecipazione dei lavoratori. La combinazione di questi elementi ha impatti positivi sulle performance e sulla produttività, nonché sul benessere dei lavoratori stessi. Questa realtà si sta accingendo a sviluppare un progetto di ascolto dei lavoratori e rimodulazione organizzativa approfondito ed articolato che potrebbe essere condiviso in tavoli di discussione e confronto anche in termini di buone pratiche.

4. Percorso formativo per consulenti organizzativi e del lavoro, consulenti e valutatori Family Audit e funzionari sindacali

Per i consulenti organizzativi e del lavoro, consulenti e valutatori Family Audit e funzionari sindacali sono state organizzate attività formative on line sulle principali innovazioni organizzative e di valorizzazione del personale in un'ottica di maggiore produttività ed efficienza aziendale. Anche in tale percorso formativo della durata di 16 ore, sono stati ripresi i quattro temi cardine del progetto MASP. E' stato posto l'accento su: Il percorso, della durata complessiva di 16 ore, si è snodato tra il 2020 e il 2021 ed è stato strutturato in diversi moduli

- metodi e strumenti per una applicazione coerente del Lavoro Agile
- smart working, flessibilità e conciliazione: le sfide delle organizzazioni contemporanee
- la conciliazione nelle organizzazioni: strumenti e best practices
- welfare aziendale e produttività: cultura e strumenti per monitorare l'impatto dei piani di welfare

- la genitorialità come competenza utile per il mondo del lavoro, la disparità di genere e la maternità come risorsa per l'azienda
- il talento femminile per la crescita delle organizzazioni

Il percorso formativo per **consulenti organizzativi e del lavoro, consulenti e valutatori Family Audit e funzionari sindacali** è stato centrato sulle principali innovazioni organizzative e di valorizzazione del personale in un'ottica di maggiore produttività ed efficienza aziendale. Si tratta di una proposta formativa pensata con un elevato livello tecnico e innovativo in quanto rivolta a figure qualificate e specializzate sui temi.

Il percorso, della durata complessiva di 16 ore, si è snodato tra il 2020 e il 2021 ed è stato strutturato in diversi moduli.

MODULO 1

Strumenti innovativi di lavoro flessibile: prospettive e buone pratiche di flessibilità per la conciliazione dei tempi (LARES.2021b)

Giovedì 10 dicembre 2020 | ore 9.00-11.00

Metodi e strumenti per una applicazione coerente del Lavoro Agile

Arianna Visentini, Fondatrice e socia di Variazioni Srl - esperta di Smart Working

Giovedì 17 dicembre 2020 | ore 9.00-11.00

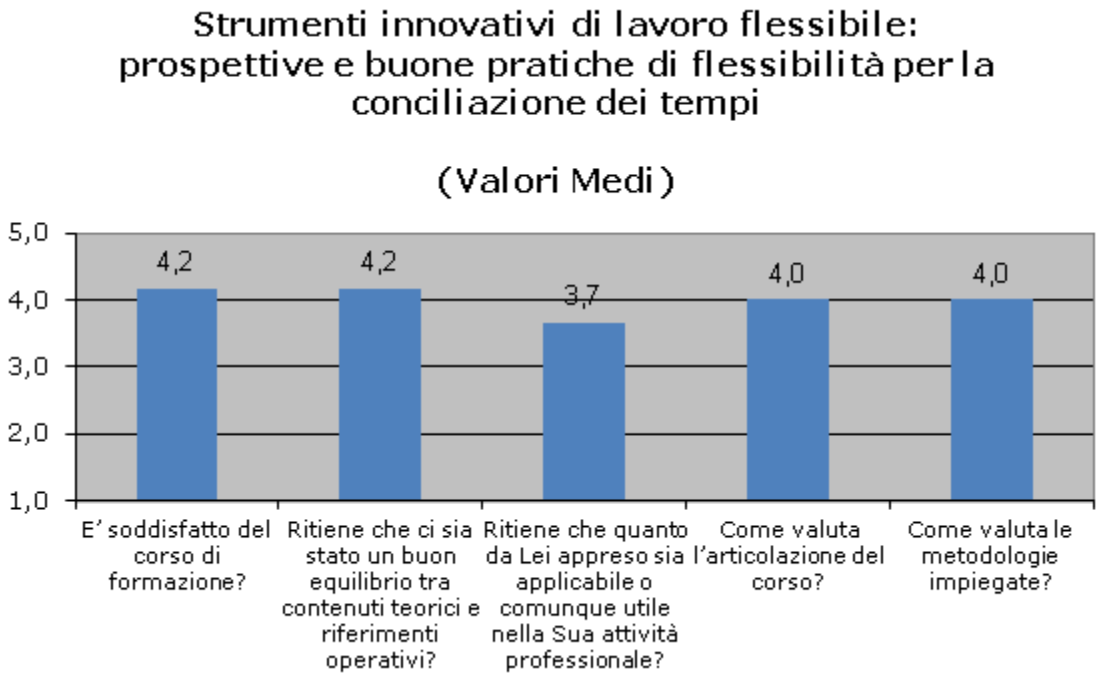
Lo smart working, la flessibilità e la conciliazione: le sfide delle organizzazioni contemporanee

Domenico de Masi, Professore emerito di Sociologia del lavoro presso l'Università "La Sapienza" di Roma

La partecipazione al seminario:
- 21 le presenze complessive, di cui 2 relatori e 2 Partner MASP

- i formati che hanno raggiunto il 70% di presenze sono stati 15.

I questionari di gradimento hanno espresso una valutazione molto positiva sul modulo.



<u>Lunedì 18 gennaio 2021 | ore 11.00-13.00</u>

La conciliazione nelle organizzazioni: strumenti e best practices

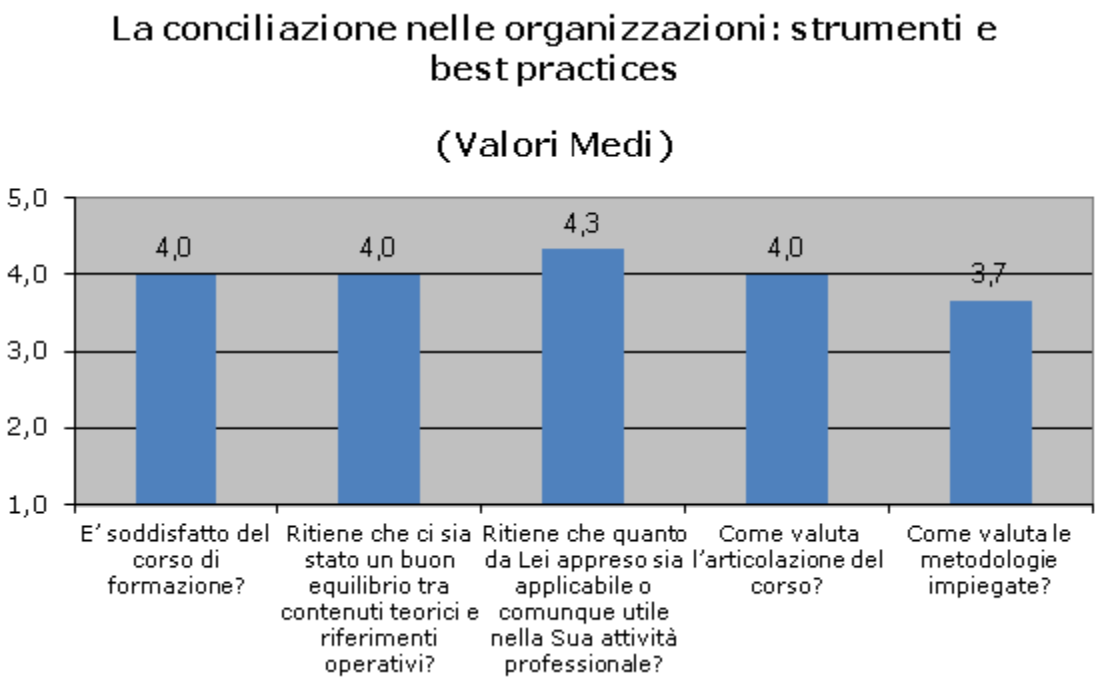
Valentino Santoni, percorsi di Secondo Welfare

La partecipazione al seminario:

-14 le presenze complessive (4 maschi e 10 femmine), di cui 1 relatore e 2 Partner MAS

- i formati che hanno raggiunto il 70% di presenze sono stati 12

I questionari di gradimento hanno espresso una valutazione molto positiva.



MODULO 2

Welfare aziendale e produttività: Cultura e strumenti per monitorare l'impatto dei piani di welfare (LARES.2021°)

Giovedì 10 dicembre 2020 | ore 11.00-13.00

Venerdì 11 dicembre 2020 | ore 11.00-13.00

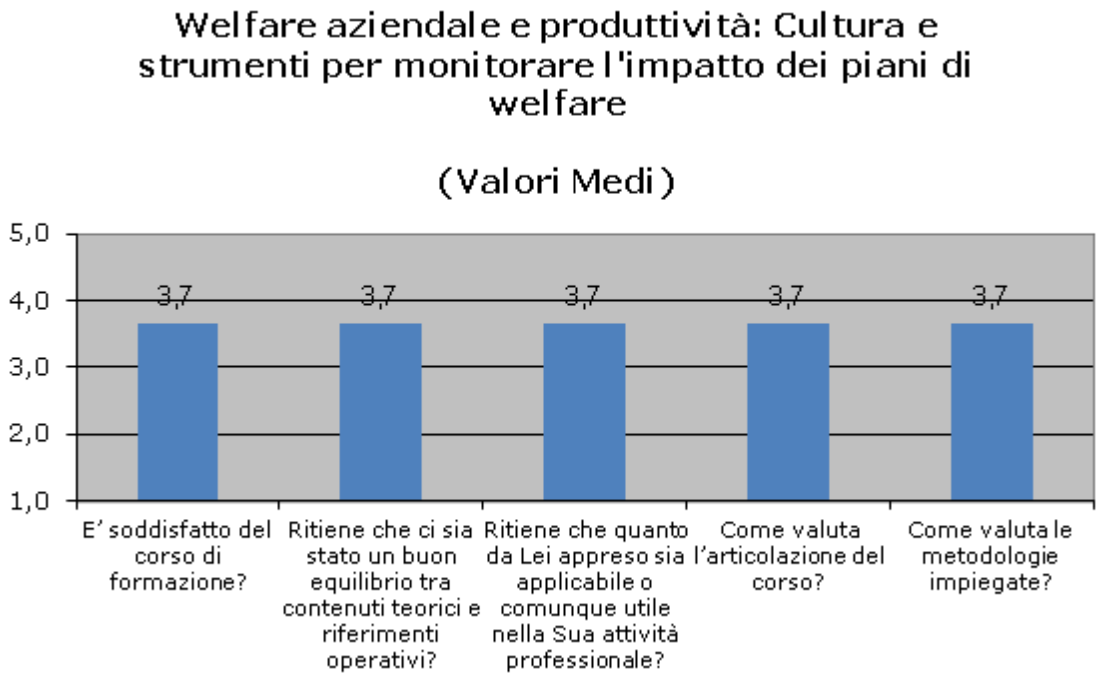
Giovanni Scansani, Cofounder & Advisor Valore Welfare

La partecipazione al seminario :

- 17 le presenze complessive, di cui 1 relatore e 2 Partner MASP

- i formati che hanno raggiunto il 70% di presenze sono stati 9

I questionari di gradimento hanno rivelato una valutazione positiva sul modulo.



MODULO 3

La genitorialità come competenza utile per il mondo del lavoro, la disparità di genere e la maternità come risorsa per l'azienda (LARES.2021c)

Giovedì 17 dicembre 2020 | ore 11.00-13.00

Venerdì 18 dicembre 2020 | ore 9.00-11.00

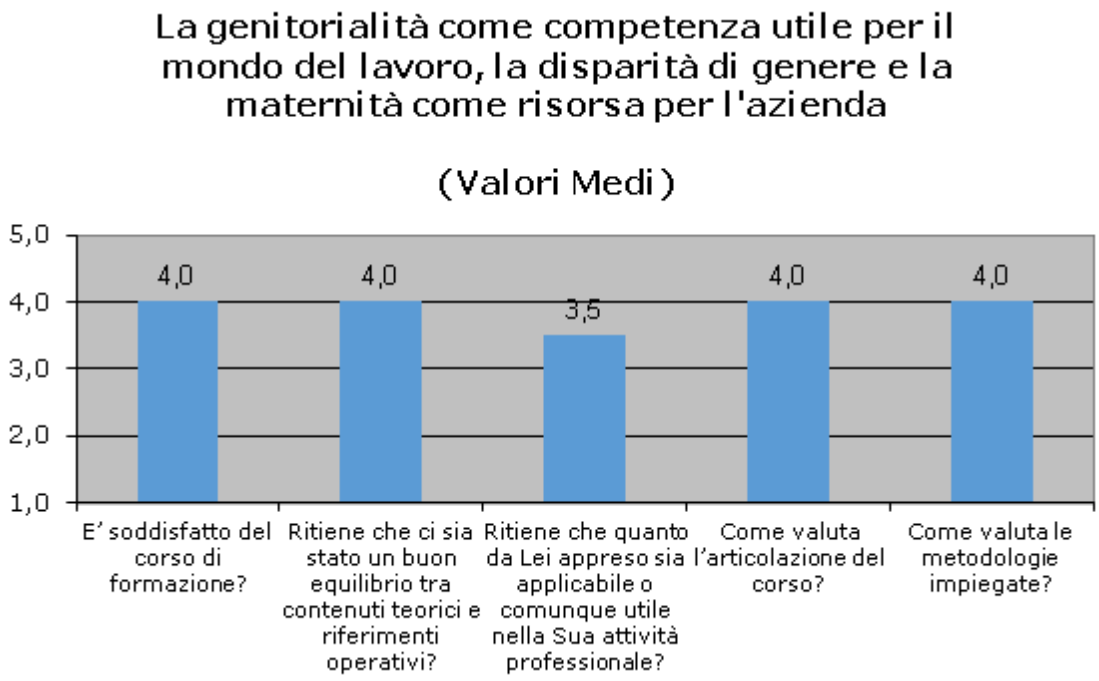
Cristina Coppellotti, Formatrice, Piano C

La partecipazione al seminario

- 19 le presenze complessive, di cui 1 relatore e 2 Partner MASP

- i formati che hanno raggiunto il 70% di presenze sono stati i formati sono 6.

Nonostante il numero limitato di partecipanti, i questionari di gradimento rivelano una valutazione molto positiva del modulo.



MODULO 4:

Il talento femminile per la crescita delle organizzazioni

Mercoledì 27 gennaio 2021 | ore 11.00-13.00

Il talento femminile per la crescita delle organizzazioni

Marco Bolzoni, Consulente Winning Women Institute

La partecipazione al seminario:

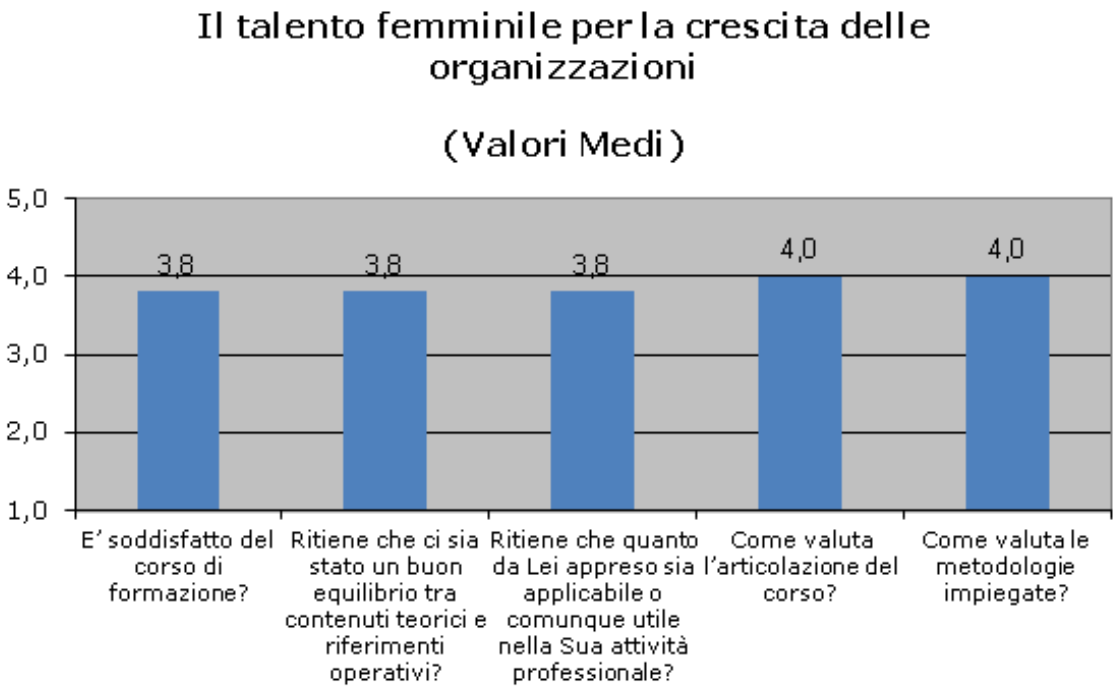
- 11 le presenze complessive, di cui 1 relatore e 2 Partner MASP

- i formati che hanno raggiunto il 70% di presenze sono stati 10

Il questionario di gradimento ha rivelato una valutazione buona rispetto al modulo.

Gli esperti intervenuti hanno sviluppato tali contenuti con accurata perizia stimolando l'interesse e la partecipazione dell'uditorio anche grazie ai numerosi ed importanti spunti bibliografici proposti.

Dalle valutazioni finali dei partecipanti sono emersi un reale interesse verso tali tematiche e



un'esigenza di un ulteriore approfondimento delle questioni affrontate.

5. Ciclo di 4 seminari sui nuovi scenari e strumenti per lavoratori e imprese

A chiusura dell'intera offerta formativa prevista dal progetto MASP, sono stati organizzati quattro seminari pubblici rivolti ad una platea più ampia: aziende, consulenti, sindacalisti, cittadinanza interessata. Inizialmente pensati come momenti di incontro, discussione e convivialità indirizzati all'intera comunità trentina, sono poi stati tradotti e realizzati sotto forma di webinar on line a causa dell'emergenza sanitaria Covid19. Il ciclo dei quattro webinar seminariali, con una durata di due ore ciascuno e molto partecipati, si è posto l'obiettivo di esaminare i temi cardine del progetto MASP in un'ottica di maggiore fruibilità da parte di tutti i partecipanti attraverso il contributo scientifico e di studio di noti ricercatori e le narrazioni delle pratiche quotidiane in azienda da parte di importanti testimonial aziendali. Gli esperti intervenuti hanno offerto interessanti spunti di riflessione e nuove chiavi di lettura sull'argomento proponendo uno sguardo oltremodo attuale e stimolante. Si intende perciò proseguire in tale offerta seminariale rivolta a un ampio e variegato pubblico con l'intento di

innescare un circolo virtuoso capace di generare col tempo un graduale ed effettivo cambiamento nelle persone e nella società.

Di seguito sono riportati nel dettaglio gli argomenti trattati.

Lavoro e smart working: cambiamenti e innovazioni

Venerdì 29 gennaio 2021 | ore 9.00 - 11.00

Interventi:

Come preparare un futuro del lavoro più attento alla crisi climatica tramite lo smart working

Luca Mercalli, Società Meteorologica Subalpina

La tecnologia nel lavoro

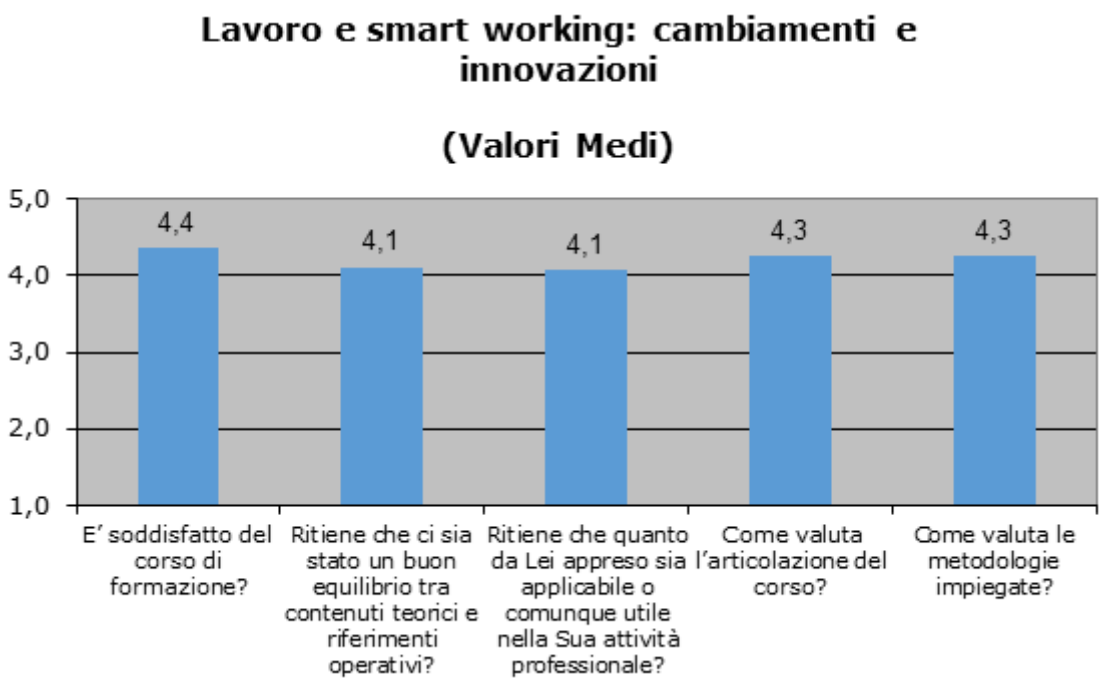
Luca De Biase, Il Sole 24 ore

Smart Working: aspetti sociali e organizzativi

Domenico De Masi, Università La Sapienza

I partecipanti sono stati 51, di cui 3 relatori e 4 partner. I formati che hanno raggiunto il 70% di presenza sono stati 48.

Il questionario di gradimento ha inoltre consentito di mettere in luce una valutazione ottima del seminario.



Il welfare aziendale come vantaggio per azienda e lavoratore

Venerdì 5 febbraio 2021 | ore 9.00 - 11.00

Interventi:

Il welfare aziendale nella cornice del secondo welfare

Valentino Santoni, Percorsi di Secondo Welfare

Il welfare aziendale nella trasformazione del lavoro

Giovanni Scansani, Valore Welfare

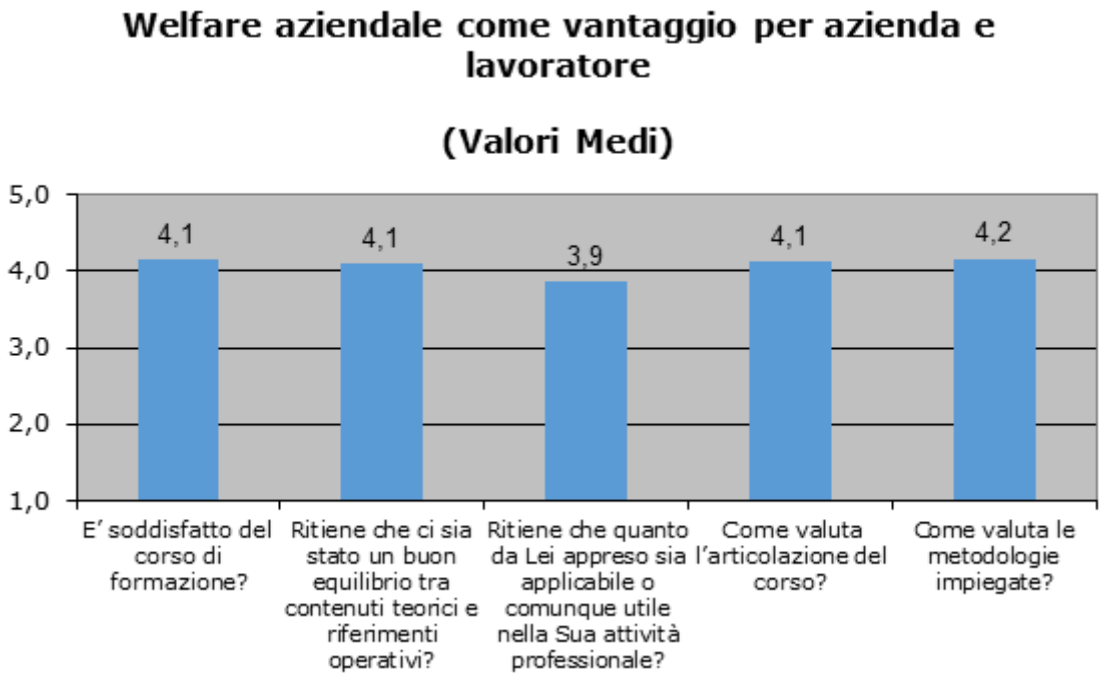
Aziende testimonial:

Maria Elena Manzini, Responsabile Area Sociale e Welfare - CIRFOOD s.c. (Reggio Emilia)

Tiziano Merlini, Direttore Sviluppo Persone e Organizzazioni ed Elisabeth Cellie, Direttrice Sviluppo Offerta Clienti - Gruppo Assimoco

I partecipanti sono stati 95, di cui 5 relatori e 2 partner. I formati, che hanno raggiunto il 70% di presenza sono stati 90.

Il questionario di gradimento ha inoltre consentito di mettere in luce una valutazione estremamente positiva.



Valorizzare le donne nel lavoro conviene

Mercoledì 24 febbraio 2021 | ore 9.00 - 11.00

Interventi:

Barbara De Micheli, Fondazione Brodolini

Barbara Poggio, Università degli Studi di Trento

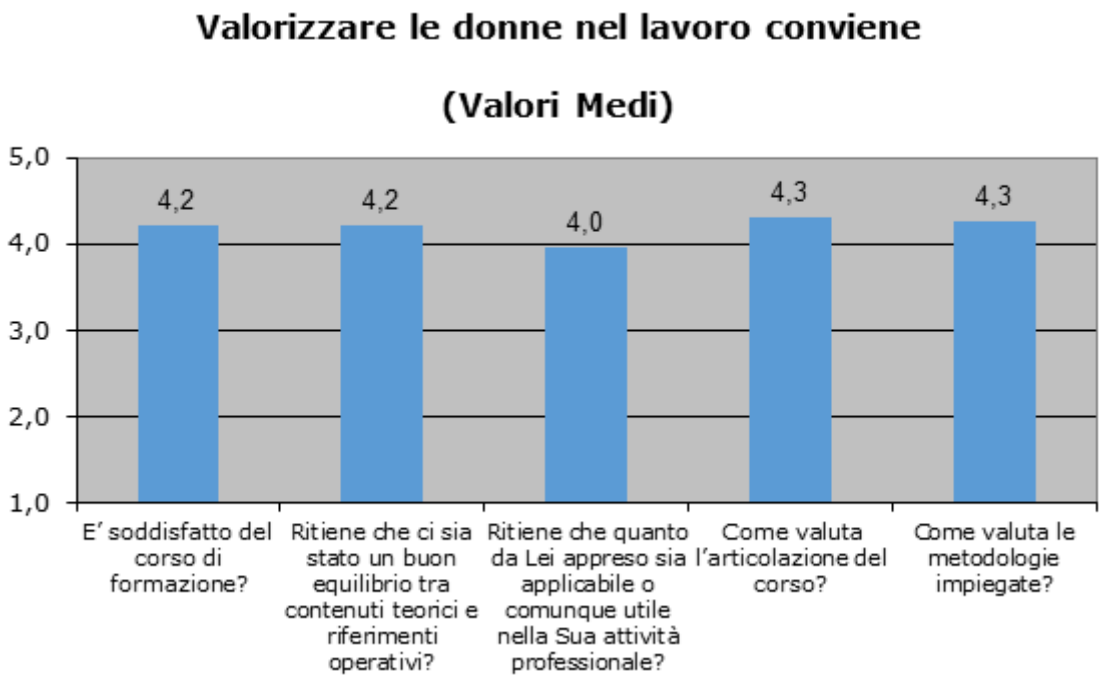
Aziende testimonial:

Decathlon: *Patrizia Brognoli*, Diversity ed Inclusion Manager

Valore D: *Laura Fedeli*, Training Manager

I partecipanti sono stati 62, di cui 4 relatori e 3 partner. I formati, che hanno raggiunto il 70% di presenza, sono stati 58.

Il questionario di gradimento ha evidenziato una valutazione del webinar molto soddisfacente.



Diventare genitori e crescere come lavoratori

Venerdì 26 febbraio 2021 | ore 9.00 - 11.00

Lucilla Tempesti, PIANO C

Aziende testimonial:

Amazon Logistics: *Veronica Maria Bisci*, Marketing and Events Manager

Sephora: *Alessandra Andè*, Talent & Development manager e *Chiara D'Urso*, Instore Trainer Store di Duomo

I partecipanti sono stati 52, di cui 4 relatori e 2 partner. I formati, che hanno raggiunto il 70% di presenza sono stati 48.

Il questionario di gradimento ha inoltre consentito di mettere in luce una valutazione estremamente positiva.

6. Percorso formativo per gli operatori dei Centri per l'impiego

Fra le diverse azioni, il progetto prevedeva una formazione specifica per gli operatori/le operatrici dei servizi al lavoro finalizzata ad introdurre una prospettiva di genere nell'erogazione delle attività. Gli obiettivi erano: - stimolare una riflessione sul concetto di genere e sulle trasformazioni in atto dei ruoli e modelli maschili e femminili - cogliere e riconoscere le dinamiche e le trasformazioni di genere nello scenario attuale del mercato del lavoro - definire nuovi percorsi formativi e metodologie che valorizzino la differenza di genere - conoscere e sapere utilizzare strumenti e metodologie di genere La formazione per il territorio trentino, di 12 ore, è stata realizzata tra dicembre 2020 e gennaio 2021.
Il percorso formativo ha approfondito i seguenti temi:

- la piattaforma Masp nella presa in carico delle donne disoccupate
- stereotipi e discriminazione di genere
- l'importanza delle soft skills nel mercato del lavoro
- valorizzare la Vita: il metodo del Life Based Learning (MAAM) - Lifeed

E' importante sottolineare che la normativa sul lavoro della Provincia Autonoma di Trento ha accolto questo indirizzo in modo tempestivo introducendo già nel gennaio 2020 l'intervento 2.2.3 *Sviluppo del ruolo consulenziale dei Centri per l'impiego sulle problematiche conciliative nei confronti di aziende e cittadin*i. Si è in sostanza verificata una stretta sinergia tra lo sviluppo della politica provinciale del lavoro e le primi stimoli offerti su questo fronte dal progetto Masp.

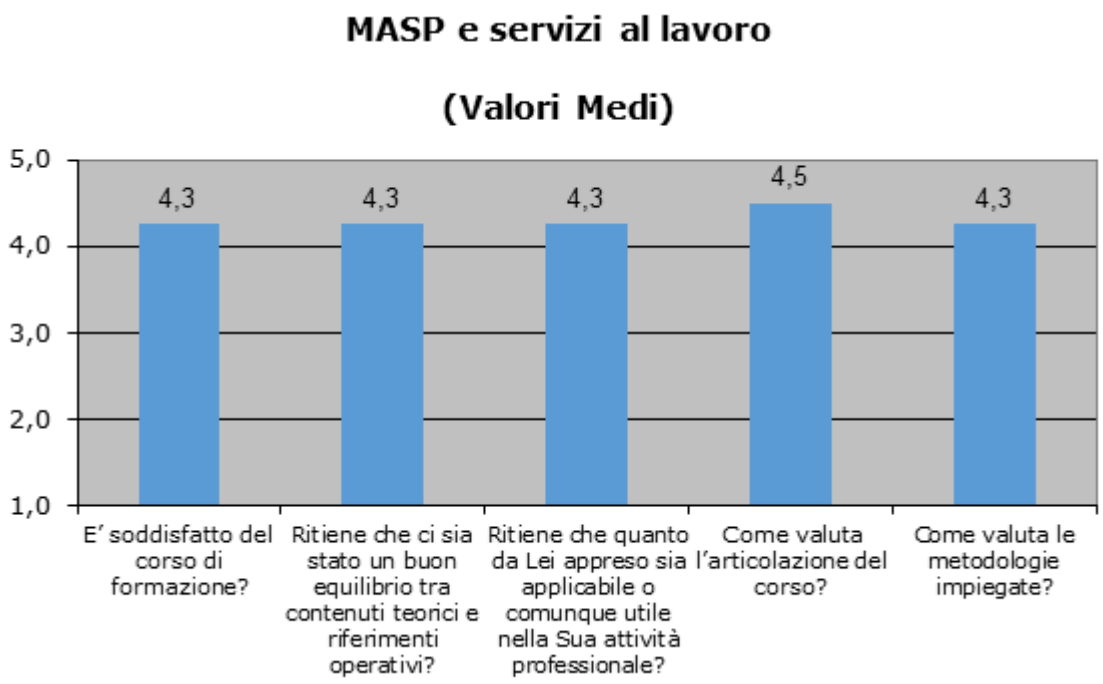
FORMAZIONE SVOLTA IN PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO (su proposta di Afolmet)

Mercoledì 9 dicembre 2020 | ore 10.00-13.00

MASP e servizi al lavoro: la piattaforma MASP nella presa in carico delle donne disoccupate

Nicola Lombardelli, Esperto di e-learning

Bruna Maria Nava, Psicologa del lavoro



I partecipanti sono stati 15, di cui 2 relatori e 1 Partner MASP. I formati sono stati 13.

Il questionario di gradimento ha inoltre consentito di mettere in luce una valutazione molto positiva sul modulo.

Martedì 12 gennaio 2021 | ore 9.00-13.00

Stereotipi e discriminazione di genere

Cristina Crippa, Consulente di orientamento e formazione, pedagogista

Martedì 19 gennaio 2021 | ore 9.00-12.00

L'importanza delle soft skills nel mercato del lavoro

Bruna Maria Nava, Psicologa del lavoro

Valorizzare la Vita: il metodo del LIFE BASED LEARNING (MAAM) per valorizzare le risorse delle persone che accompagniamo

Elisa Vimercati, Formatrice esperta di percorsi di digitalizzazione

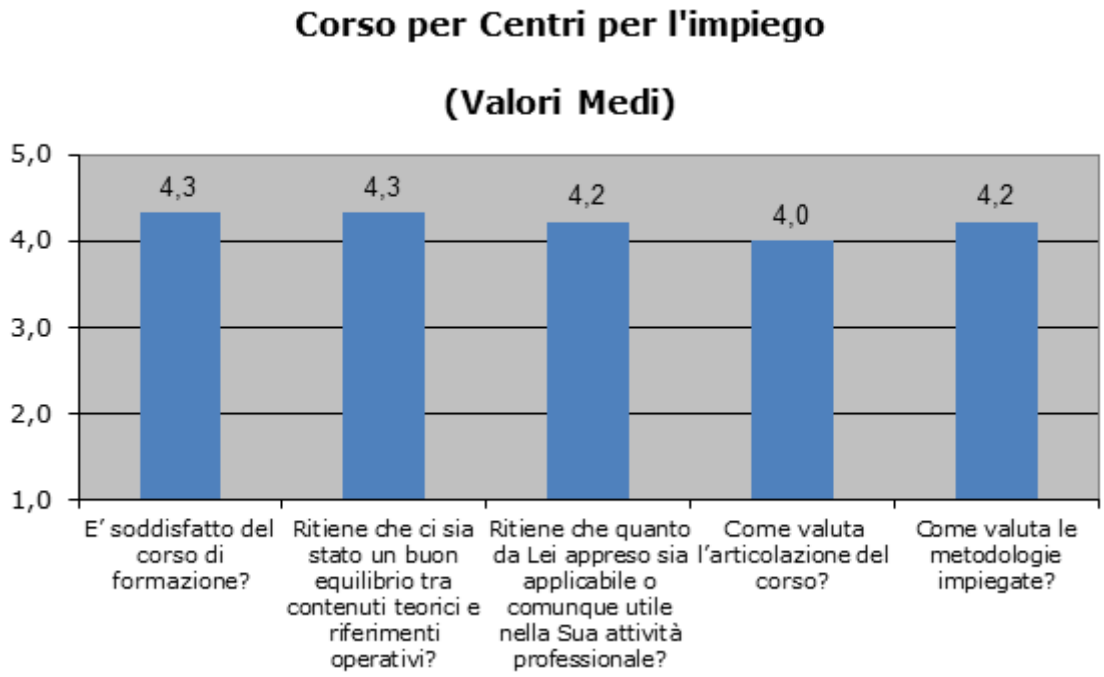
Martedì 26 gennaio 2021 | ore 11.00-13.00

Conclusioni e valutazioni di fine percorso

Cristina Crippa, Consulente di orientamento e formazione, pedagogista

I partecipanti ai 3 moduli sono stati 19, di cui 3 relatori e 2 Partner. I formati, che hanno raggiunto il 70% delle ore di presenza, sono stati 12.

I questionari di gradimento hanno inoltre consentito di mettere in luce una valutazione ottima sul percorso formativo proposto.



.

7.Wp4 - l'attività formativa nel territorio trentino: note conclusive

Tutte le attività formative sono state valutate dai partecipanti attraverso l'apposito questionario di gradimento che ha consentito di valutare: l'apprezzamento generale dell'azione formativa e la qualità dei docenti. Per ogni attività formativa il gradimento è risultato particolarmente elevato. Di seguito si

può osservare la distribuzione per genere e il numero delle aziende totali coinvolte sul territorio trentino:

Gender	Total
M	77
W	369
Total	446

Titel of event	Gender	Total
Corso per consulenti organizzativi e del lavoro, consulenti e valutatori Family Audit e funzionari sindacali: La conciliazione nelle organizzazioni: strumenti e best practices	M	4
	W	10
	Total	14
Corso per consulenti organizzativi e del lavoro, consulenti e valutatori Family Audit e funzionari sindacali: La differenza di genere e il talento femminile per la crescita delle organizzazioni	M	2
	W	9
	Total	11

Ciclo di webinar pubblici sui nuovi scenari e strumenti per lavoratori e imprese: 2.Welfare aziendale come vantaggio per azienda e lavoratore	**M**	**18**
	W	**77**
	Total	**95**
Ciclo di webinar pubblici sui nuovi scenari e strumenti per lavoratori e imprese: 3.Valorizzare le donne nel lavoro conviene	**M**	**5**
	W	**57**
	Total	**62**
Ciclo di webinar pubblici sui nuovi scenari e strumenti per lavoratori e imprese: 4.Diventare genitori e crescere come lavoratori	**M**	**4**
	W	**48**
	Total	**52**
Corso per gli operatori dei Centri per l'impiego	**M**	**3**
	W	**16**
	Total	**19**
Ciclo di webinar pubblici sui nuovi scenari e strumenti per lavoratori e imprese: 1.Lavoro e smart working: cambiamenti e innovazioni	**M**	**8**
	W	**43**

	Total	**51**
Corso per gli operatori dei Centri per l'impiego: MASP E SERVIZI AL LAVORO	**M**	**3**
	W	**12**
	Total	**15**
CORSO PER IMPRENDITORI: Quando la genitorialità e il talento femminile sono un valore per l'azienda.	**M**	**4**
	W	**26**
	Total	**30**
Corso per consulenti organizzativi e del lavoro, consulenti e valutatori Family Audit e funzionari sindacali: Quando la genitorialità è un valore per l'azienda	**M**	**4**
	W	**15**
	Total	**19**
Corso per consulenti organizzativi e del lavoro, consulenti e valutatori Family Audit e funzionari sindacali:	**M**	**6**
Strumenti innovativi di lavoro flessibile: prospettive e buone pratiche di flessibilità per la conciliazione dei tempi	**W**	**15**
	Total	**21**

Corso per consulenti organizzativi e del lavoro, consulenti e valutatori Family Audit e funzionari sindacali: WELFARE AZIENDALE E PRODUTTIVITÀ: CULTURA E STRUMENTI PER MONITORARE L'IMPATTO DEI PIANI DI WELFARE	M	6
	W	12
	Total	18
CORSO PER IMPRENDITORI: Welfare management, benessere organizzativo e conciliazione	M	10
	W	29
	Total	39
Totale complessivo		446

Organization	Total
AGENZIA DEL LAVORO	57
Provincia autonoma di Trento	31
ARCESE	6
Foresweb	5
GPI Trento	5

Praim	**5**
TELEPERFORMANCE	**5**
cooperativa sociale ALDIA	**5**
Comunità Murialdo Trentino Alto Adige	**4**
PROGES TRENTO	**4**
Rarinantes	**4**
Fondazione De Marchi	**4**
Cooperativa di solidarietà sociale Villa Sant'Ignazio	**4**
COOPERATIVA L'OVILE	**4**
RISTO3	**4**
Cooperativa sociale Samuele Trento	**4**
Unione del Trentino	**4**
Cooperativa Sociale Società Nuova	**4**
FIDIA TRENTO	**4**
Unpli Trentino	**3**
STUDIO CARDONE - BARI	**3**

CE.SE.CO. - CENTRO SERVIZI SOCIETA' COOPERATIVA Forlì	**3**
PATRIMONIO DEL TRENTINO	**3**
Corazzolla	**3**
PERCORSI SECONDO WELFARE	**3**
Cooperativa Kaleidoscopio Trento	**3**
Piano C	**3**
Winning Women Institute	**2**
FONDAZIONE FAMIGLIA MATERNA	**2**
Fondazione Bruno Kessler	**2**
FOR.ES Trento	**2**
SEPHORA	**2**
Cooperativa casa Padre Angelo	**2**
CGIL	**2**
Artigiani del Trentino	**2**
UPIPA	**2**
La Cooperativa di Cortina	**2**

Afolmet	**2**
DB Formazione Trento	**2**
Simki S.r.l. Trento	**2**
EURO RISTORAZIONE	**2**
Studio DE MASI	**2**
CTS-CENTRO TRENTINO SOLIDARIETA'	**2**
UIL	**2**
EXPRIVIA	**2**
AREADERMA	**2**
ASSIMOCO	**2**
VALORE WELFARE	**2**
ASSOCIAZIONE ARTIGIANI DEL TRENTINO	**2**
COOPERATIVA SOCIALE GRUPPO 78	**2**
Federazione Trentina della Cooperazione Soc. Coop.	**2**
Sosi – Trento	**1**
Vecomp - Verona	**1**

Enrica Vinante – Trento	**1**
APSP Cles	**1**
Corazzolla - Tres (TN)	**1**
Alysso – Trento	**1**
studio Visintin	**1**
Associazione Ubalda Bettini Girella - Rovereto	**1**
FARMACIE COMUNALI TRENTO	**1**
Fondazione Giacomo Brodolini Srl SB	**1**
Cooprativa Sociale Punto d'Approdo	**1**
AT WORK - CONSULENTI DEL LAVORO TRENTO	**1**
Società solidale CSV Cuneo	**1**
COOPERATIVA PROGETTO 92	**1**
Compagnia di San Paolo	**1**
Gourmet Italia (Gruppo Dr. Schhär), Borgo Valsugana (TN)	**1**
Telecom Italia	**1**
BAUER	**1**

Università degli Studi di Trento	**1**
GRUPPO SERENISSIMA	**1**
ASIS Trento	**1**
HR COFFEE	**1**
Consorzio per Valutazioni Biologiche e Farmacologiche (CVBF)	**1**
ITINERIS SRL	**1**
CIA Agricoltori Italiani Trento	**1**
cooperativa sociale Consorzio Veneto Insieme	**1**
CIRFOOD	**1**
Lifeed	**1**
SOLIDARIETACOOP	**1**
Nimbus	**1**
CVBF	**1**
NOVOTIC SRL	**1**
Studio Decaminada Trento	**1**
Camping Zoo	**1**

Tecnotek Complements Srl - Mezzolombardo (TN)	**1**
cooperativa sociale Punto d'Approdo	**1**
DECATHLON	**1**
AMAZON LOGISTICS	**1**
Comune di Pergine	**1**
apsp cesare benedetti	**1**
Comunità della Val di Fiemme	**1**
Praim – Trento	**1**
Valore D	**1**
PROFESSIONE CONSULENTI	**1**
Variazioni	**1**
COOPERATIVA SOCIALE VALES	**1**
Federcasse Trento	**1**
cooperativa Solidarietà	**1**
RARI NANTES	**1**
Totale complessivo	**284**

Si sottolinea che il file Excel contiene il numero complessivo dei partecipanti alle iniziative formative, cioè anche coloro che non hanno conseguito il 70% delle ore totali previste per ogni modulo proposto. Questi ultimi sono invece indicati in modo distinto per ciascuna attività all'interno di questa relazione.

Si precisa che il progetto MASP ha conquistato una crescente attenzione con lo svolgersi delle diverse attività formative. Il ciclo di seminari ha riscosso molto successo in termini di partecipazione, essendo stati di particolare spessore sia i temi, che i relatori, che le aziende coinvolte.

Nel suo complesso il progetto MASP ha costituito uno straordinario momento formativo per il territorio trentino e per quello nazionale, avendo coinvolto un importante numero di relatori, aziende e partecipanti. L'attenzione e l'interesse verso i temi cardine del progetto hanno già originato diverse proposte formative anche da parte di enti esterni a tsm, che hanno apprezzato particolarmente i contenuti, i docenti, le aziende e l'organizzazione delle azioni formative proposte.

7. WP4 : L'ATTIVITÀ FORMATIVA SVOLTA NELL'AREA MILANESE

7.1 Percorso formativo per gli operatori dei Centri per l'impiego AFOLMET

Anche nell'area milanese, il progetto prevedeva una formazione specifica per gli operatori/le operatrici dei servizi al lavoro finalizzata ad introdurre una prospettiva di genere nell'erogazione delle attività. Come già riportato per la provincia di Trento gli obiettivi erano: - stimolare una riflessione sul concetto di genere e sulle trasformazioni in atto dei ruoli e modelli maschili e femminili - cogliere e riconoscere le dinamiche e le trasformazioni di genere nello scenario attuale del mercato del lavoro - definire nuovi percorsi formativi e metodologie che valorizzino la differenza di genere - conoscere e saper utilizzare strumenti e metodologie di genere. Nel territorio milanese la formazione di 12 ore è stata realizzata fra i mesi di maggio e giugno 2020.

Il percorso formativo ha approfondito i seguenti temi:

- la piattaforma Masp nella presa in carico delle donne disoccupate
- stereotipi e discriminazione di genere
- l'importanza delle soft skills nel mercato del lavoro
- valorizzare la Vita: il metodo del Life Based Learning (MAAM) - Lifeed

MODULO 1: **Venerdì 15 maggio 2020 dalle 9.00 alle 13.00**

Cristina Crippa – consulente di orientamento e formazione, pedagogista

Stereotipi e discriminazioni di genere

- Quadro teorico: genere, formazione e lavoro
- Gli stereotipi di genere: competenze, responsabilità di cura, scelte formative e occupazionali
- Le distorsioni dovute agli stereotipi nella presa in carico dell'utenza
- Buone pratiche e modelli di presa in carico attenti al genere

I partecipanti sono stati 17, di cui 1 relatore e 2 Partner MASP.

MODULO 2: **Martedì 26 maggio 2020 dalle 14.00 alle 18.00**
Bruna Nava – Psicologa del lavoro
Elisa Vimercati – progetto MAAM - Lifeed

L'importanza delle soft skills nel mercato del lavoro

- Le competenze trasversali più rilevanti, come si acquisiscono e perché sono importanti per trovare e migliorare il lavoro in azienda
- La valorizzazione delle abilità sviluppate in attività di lavoro informale, d'impegno sociale, di volontariato, di cura
- Gli strumenti per meglio governare l'eventuale periodo di transizione tra il lavoro domestico e quello professionale: il modello MAAM (case history)

I partecipanti sono stati 16, di cui 2 relatori e 2 partner.

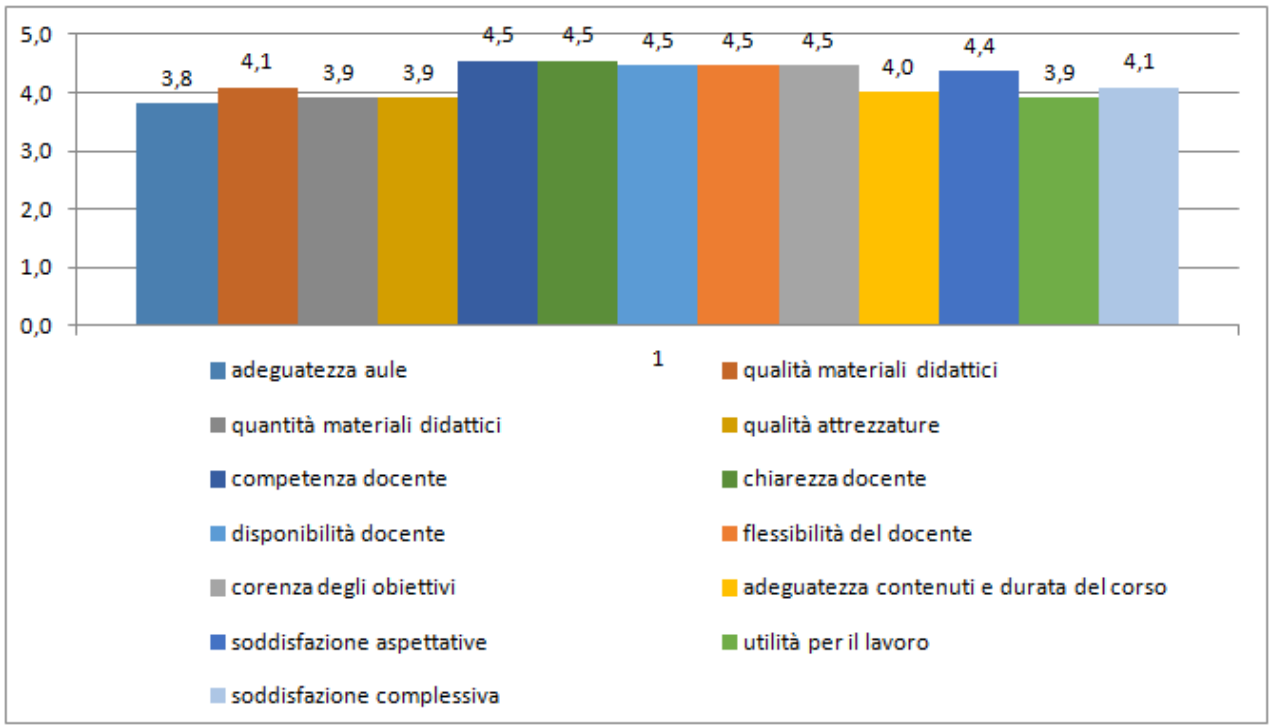
MODULO 3: **Giovedì 4 giugno 2020 dalle 9.00 alle 13.00**
Nicola Lombardelli – e-learning specialist

L'utilizzo della piattaforma MASP nella presa in carico delle donne disoccupate

- Il progetto MASP: obiettivi, azioni e risultati. Quale impatto sui servizi al lavoro.
- La piattaforma MASP a supporto del percorso di presa in carico: informazioni tecniche e simulazioni
- Linee guida per la certificazione delle competenze trasversali

I partecipanti sono stati 21, di cui 3 relatori e 5 partner.

Grafico. "Dettaglio circa il gradimento del percorso per gli operatori presso Afolmet.



Nell'insieme si registra un buon livello di soddisfazione complessiva, con punte di particolare gradimento in merito all'adeguatezza dei contenuti proposti nonché alla chiarezza espositiva e alla preparazione dei docenti . Rispetto a questi ultimi il gradimento si attesta su soglie davvero molto elevate (4,5).

7.2 Attività formativa per le imprese svolta nell'area milanese da A.P.I.

A.P.I. lavora al servizio della piccola e media impresa. Nata nel 1946, è arrivata oggi a contare quasi 2.000 industrie associate con oltre 38.000 addetti, distribuite in tutti gli ambiti produttivi dal metalmeccanico all'edile, dal chimico al plastico, dal tessile al grafico e cartotecnico.

Parte imprescindibile del supporto offerto da A.P.I. alle imprese è anche quello di accompagnarle nello sviluppo di nuovi modelli organizzativi che possano portare beneficio alla crescita dell'impresa.

A.P.I. è l'unica associazione datoriale presente come Partner nel Progetto MASP. La decisione di partecipare attivamente deriva dall'interesse dell'Associazione di far comprendere alle imprese associate l'importanza dei temi cardine del Progetto MASP finalizzato ad aiutare le persone a conciliare l'equilibrio tra la propria vita privata e l'occupazione lavorativa. Il Progetto MASP e l'attività di A.P.I., puntano alla sensibilizzazione delle imprese su queste politiche per favorirne la formalizzazione, così da declinare la conciliazione vita-lavoro sulla specifica realtà aziendale e renderla uno strumento per tutte le imprese al di là delle sensibilità personali del singolo imprenditore. Inoltre, il Progetto MASP e le esperienze maturate e presentate hanno permesso di chiarire che si tratta di politiche attivabili non solo nelle grandi aziende, ma anche nelle PMI a partire da piccoli passi; consentono, infatti, un cambio del paradigma culturale alla base della vita lavorativa del settore manifatturiero. Lo snodo cruciale è raggiungere la consapevolezza che alcuni accorgimenti, magari già adottati dagli imprenditori nelle loro PMI informalmente, costituiscono delle best practices sulla conciliazione vita - lavoro che possono essere strutturate a beneficio di tutti.

L'obiettivo di MASP è stato quello di contribuire a individuare un metodo di ampia scala, facilmente fruibile dalle PMI che avvertono la necessità di sperimentare, implementare o rendere strutturale l'utilizzo di queste misure, così da permettere ai lavoratori di gestire flessibilmente il proprio tempo, in sintonia con gli obiettivi aziendali.

Per raggiungere l'obiettivo del Progetto MASP è stata strutturata una proposta informativa e formativa che, oltre al contributo di esperti, consentisse anche la contaminazione tra aziende appartenenti ai due territori di Milano e Trento. Sono state numerose le aziende trentine che hanno aderito all'invito a relazionare sulla loro esperienza e sui vantaggi legati alla certificazione Family Audit.

Modulo 1: Il nuovo ruolo HR: acquisire e trattenere talenti, il valore di MASP.

27 Maggio 2020, dalle 11:00 alle 13:00 WEBINAR

Contesto e opportunità

Giuseppina Corvino, Unità Mercato del Lavoro, Area Lavoro e Formazione, Direzione Economia Urbana e Lavoro del Comune di Milan*o*

Alessandra Digianni, Responsabile di selezione Agenzia per il lavoro Tempi Moderni

*Elisa Vimercati, F*ormatrice e Responsabile Ricerca e Sviluppo in Life Based Value

Moderatore: Alessandra Pilia, Responsabile Servizio Comunicazione A.P.I.

46 registrati; di cui 33 registrati presenti; di cui M 16 F 17; di cui 5 partner MASP; di cui 3 relatori

Inoltre, erano presenti: 1 moderatrice A.P.I./ente partner; 2 funzionari A.P.I./ ente partner;

- *quindi nel complesso: 36 presenti di cui: 17 M e 19 F*

4 giugno 2020, dalle 11:00 alle 13:00 WEBINAR

Esperienze a confronto

Elena Pellerito, Consulente di sviluppo organizzativo - Anima Talent Development

Lucia Claus, Sostituto Direttore dell'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili della Provincia Autonoma di Trento

Ilaria Fasson, Focus del Servizio Relazioni Industriali A.P.I.

Conclusioni: Giuseppina Corvino, Unità Mercato del Lavoro, Area Lavoro e Formazione, Direzione Economia Urbana e Lavoro del Comune di Milano

Moderatore: Alessandra Pilia, Responsabile Servizio Comunicazione A.P.I.

La partecipazione:

51 registrati, di cui 31 registrati presenti; di cui M 11 F 20; di cui relatori 3; di cui 4 partner Inoltre, erano presenti: 1 moderatrice A.P.I./ente partner; 1 relatore A.P.I./ ente partner; 1 funzionario A.P.I./ ente partner;

- *quindi 34 presenti complessivi, di cui M 12 e F 22*

Gli esiti sulla soddisfazione dei partecipanti ai 2 seminari di A.P.I "Il nuovo ruolo HR: acquisire e trattenere talenti, il valore di MASP" esprimono un gradimento equamente distribuito tra buono e ottimo.

Modulo 2: La contrattazione aziendale per il benessere organizzativo, il Masp.

25 Giugno 2020, dalle 11:00 alle 13:00 WEBINAR

L'importanza della contrattazione collettiva e individuale per l'organizzazione aziendale. La contrattazione aziendale nel Family Audit: testimonianza diretta di aziende certificate. L'esperienza di A.P.I. nel supporto alle imprese

- Giuseppina Corvino, Unità Mercato del Lavoro, Area Lavoro e Formazione, Direzione Economia Urbana e Lavoro del Comune di Milano

- Francesco Fulgoni, Avvocato giuslavorista Studio Raffaelli-Segreti

- Testimonial di aziende certificate Family Audit con:

- *Claudia Gasperetti, Elettronord Srl*
- *Elena Andreatta, Areaderma Srl*
- *Alessandro Frizzo, Areaderma Srl*

- Enrico Romano, Funzionario Relazioni Industriali A.P.I.

Moderatore: Alessandra Pilia, Responsabile Servizio Comunicazione A.P.I.

La partecipazione:51 registrati, di cui presenti registrati 21, di cui M 4 F 18; 5 partner; 1 relatore

Inoltre, erano presenti: 1 moderatrice A.P.I./ente partner; 1 relatore A.P.I./ ente partner; 1 funzionario A.P.I./ ente partner; 4 relatori non partner

- *quindi 28 presenti complessivi, di cui M 6 e F 22*

02 Luglio 2020, dalle 11:00 alle 13:00 WEBINAR

La contrattazione aziendale per il benessere organizzativo, il MASP Welfare e premialità: trattamento fiscale e contributivo - La contrattazione aziendale nel Family Audit: testimonianza diretta di aziende certificate - Strumenti di work life-balance: l'esperienza del metodo Life Based Learning

- Michele Castellana, Responsabile Servizio Fiscale Gestionale Societario A.P.I.

- Testimonial delle aziende certificate Family Audit:

- *Carlos Velos Dos Santos, Amministratore Delegato AMORIM CORK ITALIA Spa*
- *Immacolata Califano, referente aziendale dell'Audit WEBPERFORMANCE Srl*
- *Sofia Cipriani, referente interna dell'Audit CTE Spa*

- Elisa Vimercati, Responsabile ricerca e sviluppo Lifeed

- Loris Mazzante, Funzionario del Servizio Relazioni Industriali A.P.I.

Giuseppina Corvino, Unità Mercato del Lavoro, Area Lavoro e Formazione, Direzione Economia Urbana e Lavoro del Comune di Milano

Moderatore: Alessandra Pilia, Responsabile Servizio Comunicazione A.P.I.

La partecipazione:

59 registrati, di cui 36 registrati presenti; di cui 8 M 28 F; di cui 4 relatori, di cui 5 partner.

Inoltre, erano presenti: 1 moderatrice A.P.I./ente partner; 2 relatore A.P.I./ ente partner; 1 funzionario A.P.I./ ente partner; 1 relatori partner/capofila

- *quindi 41 presenti complessivi, di cui M 10 e F 31*

Gli esiti sulla soddisfazione dei partecipanti ai 2 seminari di A.P.I **La contrattazione aziendale per il benessere organizzativo il Masp** *si attestano su un gradimento perlopiù buono.*

Modulo 3: PMI e il futuro delle politiche di conciliazione vita – lavoro Best Practices e opportunità, il progetto MASP

21 ottobre 2020, Ore 9.30 – 13.30 WEBINAR

La conciliazione vita – lavoro. Opportunità e il progetto MASP

Roberto Munarin, Direttore dell'Area Lavoro e Formazione della Direzione Economia Urbana e Lavoro - Comune di Milano

Luciano Malfer, Dirigente Generale dell'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili della Provincia Autonoma di Trento

Luisa Mao, Consulente Family Audit

Ilaria Fasson, Funzionario Relazioni Industriali A.P.I.

Elisa Vimercati, formatrice e Responsabile Ricerca e Sviluppo di Lifeed

Giuseppina Corvino, Unità Mercato del Lavoro, Area Lavoro e Formazione, Direzione Economia Urbana e Lavoro del Comune di Milano

Stefano Valvason, Direttore Generale di A.P.I., Associazione Piccole e Medie Industrie

Le Testimonianze

- Silvia Maestri, Culture Manager/HR di Stantec S.p.A.

- Dario Peroni, HR Employee Life Cycle Management Coordinator di Bayer S.p.A.

- Fabrizio Motta, Titolare di Motta Impianti S.r.l. Azienda associata A.P.I.

- Maria Rita Colombo, Comune di Marnate (VA)

- Barbara De Boni, Trentino Sviluppo S.p.A.

- Corrado Bridi, ITAS Assicurazioni

- Camilla Santagiuliana Busellato, Presidente di Risto

Moderatore: Alessandra Pilia, Responsabile Servizio Comunicazione A.P.I.

La partecipazione:

76 registrati, di cui presenti registrati 52, di cui 13 M e 39 F; di cui 12 relatori; di cui 13 partner

Inoltre, erano presenti: 1 moderatrice A.P.I./ente partner; 1 relatore A.P.I./ ente partner; 1 funzionario A.P.I./ ente partner;

- *quindi 55 presenti complessivi, di cui M 14 e F 41*

.

23 OTTOBRE 2020, Ore 9.30 – 13.30 WEBINAR

Nuovi modelli di management e di valorizzazione delle competenze: i risultati della ricerca di MASP e best practice

Luciana Ciceri, Vice Presidente di A.P.I.

Daniele Guerzoni, Componente del Consiglio Direttivo di A.P.I.

Giuseppina Corvino, Unità Mercato del Lavoro, Area Lavoro e Formazione, Direzione Economia Urbana e Lavoro del Comune di Milano

Emanuela Donetti, partner di Kopernicana

Alda Fiordelli, Afol Metropolitana

Cristina Morini, BIN Italia Network

Serena Miccolis, Research and Evaluation Officer - AICCON

Flaviano Zandonai, Open innovation manager - Gruppo Cooperativo CGM

Stefano Valvason, Direttore Generale di A.P.I.

Loris Mazzante, Funzionario Relazioni Industriali A.P.I

Roberto Munarin, Direttore dell'Area Lavoro e Formazione della Direzione Economia Urbana e Lavoro - Comune di Milano

Le Testimonianze:

- Giammarco Modi, Professione Consulenti

- Ivo Povinelli Federazione Trentina delle Pro Loco e loro Consorzi Comitato Unpli Trentino

- Sabrina Frizzi, Azienda per il Turismo Madonna di Campiglio Pinzolo Val Rendena

Moderatore: Alessandra Pilia, Responsabile Servizio Comunicazione A.P.I.

La partecipazione:

80 registrati di cui 55 presenti registrati, di cui 17 M e 38 F; di cui 10 relatori; di cui 18 partner

Inoltre, erano presenti: 1 moderatrice A.P.I./ente partner; 1 relatore A.P.I./ ente partner; 1 funzionario A.P.I./ ente partner; 1 relatore non partner; 1 relatore/capofila

- *quindi presenti 60 complessivi, di cui 20 M e 40 F*

Gli esiti sulla soddisfazione dei partecipanti ai 2 seminari organizzati da A.P.I **PMI e il futuro delle politiche di conciliazione vita – lavoro Best Practices e opportunità, il progetto MASP** *si attestano su un gradimento prevalentemente ottimo.*

Sono riepilogati di seguito i risultati dei questionari di gradimento somministrati nel corso dell'anno 2020 ai partecipanti. Si evidenzia che non tutti i partecipanti hanno risposto al questionario.

A.P.I. **WEBINAR**

Il nuovo ruolo HR: acquisire e trattenere talenti, il valore di MASP.

27 MAGGIO e 04 GIUGNO 2020 (dalle 11.00 alle 13.00)
organizzato attraverso la piattaforma MICROSOFT TEAMS

Risposte al questionario: n. 05
Si riportano le domande/risposte più significative

Come valuta il Webinar rispetto alla chiarezza degli argomenti trattati?

Altri dettagli

1 - Insufficiente	0
2- Sufficiente	0
3 - Discreto	0
4 - Buono	3
5- Ottimo	2

Sono state soddisfatte le sue aspettative?

Altri dettagli

1 - Insufficiente	0
2- Sufficiente	0
3 - Discreto	0
4 - Buono	2
5- Ottimo	3

A.P.I. **WEBINAR**

La contrattazione aziendale per il benessere organizzativo, il MASP.

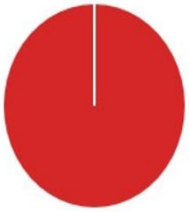
25 GIUGNO e 02 LUGLIO 2020 (dalle 11.00 alle 13.00)
organizzato attraverso la piattaforma MICROSOFT TEAMS

Risposte al questionario: n. 05
Si riportano le domande/risposte più significative

Come valuta il Webinar rispetto alla chiarezza degli argomenti trattati?

Altri dettagli

1 - Insufficiente	0
2- Sufficiente	0
3 - Discreto	0
4 - Buono	5
5- Ottimo	0



Sono state soddisfatte le sue aspettative?

Altri dettagli

1 - Insufficiente	0
2- Sufficiente	0
3 - Discreto	1
4 - Buono	4
5- Ottimo	0

A.P.I. **WEBINAR**

PMI e il futuro delle politiche di conciliazione vita– lavoro

Best Practices e opportunità, il progetto MASP

21 e 23 OTTOBRE 2020 (alle 09.30 alle 13.30)
organizzato attraverso la piattaforma MICROSOFT TEAMS

Risposte al questionario: n. 19
Si riportano le domande/risposte più significative

Come valuta il Webinar rispetto alla chiarezza degli argomenti trattati?

Altri dettagli

1 - Insufficiente	0
2- Sufficiente	0
3 - Discreto	1
4 - Buono	7
5- Ottimo	11

Sono state soddisfatte le sue aspettative?

Altri dettagli

1 - Insufficiente	0
2- Sufficiente	0
3 - Discreto	2
4 - Buono	5
5- Ottimo	12