PROGETTANDO

Inserto speciale su Audit Famiglia Lavoro

DAL GRUPPO INTERNO Audit

In questo numero parliamo del tema **conciliazione: conciliazione famiglia-lavoro, conciliazione lavoro-vita privata, conciliazione tempi di lavoro-tempi per se stessi**. Per ognuno di noi conciliare il lavoro con tutto il resto ha necessariamente significati diversi e personali, molti di noi hanno famiglia, molti un bambino, due o più, molti sono single, il 75% dei dipendenti è donna, il 25% uomo, ma tutti siamo interessati a quello che la Cooperativa fa e farà per venirci incontro e renderci più sereni sul lavoro e a quello che la Provincia ha messo in campo per monitorare il processo di miglioramento della Cooperativa in questo settore.

Investire in misure di conciliazione produce vantaggi sociali ed economici a favore sia del personale dipendente che della Cooperativa. Le organizzazioni che adottano politiche aziendali orientate alla conciliazione ottengono una serie di **benefici misurabili** in ordine a:

- mantenimento e rafforzamento delle competenze;
- miglior ambiente lavorativo e maggiore motivazione da parte del personale;
- diminuzione dell'assenteismo del personale;
- aumento dell'innovazione e della creatività tra i dipendenti;
- aumento della qualità del lavoro svolto e di soddisfazione del cliente;
- rientro più rapido al lavoro dopo periodi lunghi di assenza per congedi;
- maggiore attrattività dell'impresa per nuovi collaboratori e collaboratrici;
- impatto positivo d'immagine dell'azienda presso i clienti e pubblicità indiretta.

Noi abbiamo ottenuto tutto ciò? Continuate la lettura per scoprirlo....

Il Gruppo Interno Audit

COSA SIGIFICA CONCILIAZIONE

Il termine 'conciliazione' deriva dal latino e significa "chiamare insieme". Il significato originario è dunque quello di mettere insieme parti diverse, trovare un accordo tra posizioni concorrenti. Nel dibattito sul genere tale accordo riguarda il lavoro e la famiglia, ovvero la ricerca di un equilibrio tra tempi di lavoro e quelli familiari (*worklife balance*) e personali. Una famiglia che sta bene aiuta a star bene anche la società nella quale è inserita: così' parlò Lorenzo Dellai a com-

RIFERIMENTI NORMATIVI

Le norme a tutela della maternità e della paternità sono raccolte nel **Decreto Legislativo n.151 del 26 marzo 2001** *"Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità". Qui troviamo normati i congedi di maternità e di paternità, i congedi parentali, i congedi per malattia del figlio, il diritto delle lavoratrici al rientro e alla conservazione del posto di lavoro dopo la gravidanza, il divieto di lavoro notturno fino al compimento di un anno di età del bambino .... Il Decreto accorpa la disciplina, includendo anche la* **Legge 53 dell'8 marzo del 2000** *intitolata "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi nelle città." L'importanza di questa norma è soprattutto culturale: recepisce una Direttiva comunitaria e compie una totale equiparazione tra madre e padre nella cura dei figli. Con il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" abbiamo il formale riconoscimento del ruolo della donna come motore di sviluppo sociale, culturale, politico ed economico, al pari dell'uomo. Per presidiare sull'applicazione del-*

le enunciazioni di principio in tema di parità, negli anni sono stati creati Enti di varia natura: Comitati di pari opportunità, Consigliera di parità, Commissione per le pari opportunità, Consigliere di fiducia, Assessorati alle pari opportunità...Su ciò che c'è in provincia potete visionare compiti ed iniziative sul sito www.pariopportunita.provincia.tn.it . Nell'ottica europea un'associazione internazionale di professioniste sta vagliando le **migliori leggi europee (Choisir la cause des femmes).** *L'innovativa proposta è che ciascuno Stato europeo debba adottare la legge di miglior favore per le donne sui temi del diritto di dare la vita, diritto di famiglia, accesso al lavoro, violenze, prostituzione, parità politica.*

mento delle politiche messe in atto in Provincia per la famiglia. La relazione tra famiglia e lavoro è fondamentale sia per la qualità del lavoro che per la qualità della vita e per il benessere degli individui e delle famiglie. E forse suona strano sentire l'Ente pubblico preoccuparsi della felicità dei suoi cittadini, eppure se decliniamo l'inafferrabile e personale significato di felicità in SERENITA'-SICUREZZA-BENESSERE, parliamo di temi che l'Ente pubblico affronta e misura in termini di partecipazione alla vita pubblica, accesso ai servizi, accesso al lavoro, al credito,abbassamento della conflittualità sociale.
Tre sono gli aspetti che rivestono assoluta importanza al fine di accrescere la qualità del binomio famiglia-lavoro:
l'organizzazione aziendale, il sistema dei servizi, il distretto famiglia.

1. **L'organizzazione dell'impresa.**
Oggi esistono moltissimi strumenti per accrescere la flessibilità dell'impresa (part-time, *job sharing*, che è una tipologia di contratto di lavoro con il quale due lavoratori si impegnano ad adempiere solidalmente ad un'unica e identica obbligazione lavorativa, telelavoro, flessibilizzazione degli orari, nidi aziendali, incentivi ai congedi parentali...), certo non tutti presenti e applicabili in Cooperativa, ma la flessibilizzazione dei modelli organizzativi aziendali rimane comunque una dimensione assolutamente prioritaria, che viene sperimentata e sostenuta.

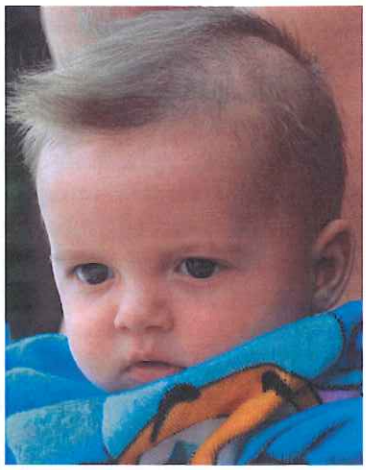
2. **I servizi per la famiglia.**
Su questo tema le esperienze hanno evidenziato grandi diversità territoriali nei sistemi di servizi di cura a sostegno della famiglia. La realtà del Trentino, nell'ottica di dare risposte sempre più appropriate e
puntuali rispetto al singolo bisogno espresso dalla famiglia, offre al riguardo un ventaglio piuttosto ricco ed articolato, nei diversi territori, di servizi (asili nido, scuole materne, tagesmutter...) e di incentivi alle famiglie (voucher, sostegni economici per l'abbattimento del costo dei servizi sulla base della propria condizione economica...). L'idea complessiva, che s'intende promuovere, è quella di un sistema di welfare community, nel quale tutte le risorse e tutti gli attori del territorio conoscono e agiscono per rispondere al bisogno di garantire la funzione di cura. Esiste inoltre, soprattutto nella pausa estiva, una serie di servizi organizzati dal privato-sociale (anche da noi) che non sempre sono conosciuti dalle famiglie: il solo fatto di possedere l'informazione dell'esistenza del servizio potrebbe consentire di risolvere bisogni importanti di conciliazione delle famiglie.

3. **Distretto famiglia.**
Da alcuni anni in Trentino si sta operando per qualificare il territorio "Amico della famiglia", ovvero un territorio accogliente ed attrattivo per le famiglie e per i soggetti che interagiscono con esse, in grado dunque di offrire servizi ed interventi qualitativamente aderenti alle esigenze ed alle aspettative delle famiglie residenti ed ospiti.
Al centro di tutto questo fermento si pone il benessere della famiglia riconosciuta come risorsa che unisce e dà senso alla comunità, come "luogo" che realizza legami ed appartenenza, come ambito privilegiato che rafforza la coesione nella società e crea capitale sociale.

LA CONCILIAZIONE FA BENE

Dal punto di vista delle organizzazioni, la conciliazione rappresenta non solo una questione etica ma anche un obiettivo di business perché permette di ottenere effetti positivi sulla qualità

del clima organizzativo: i dipendenti sono più sereni, più motivati e più produttivi. Hanno maggiore voglia di impegnarsi e di mettere cura e passione nel proprio lavoro.
Emergono peraltro **bisogni e aspettative dei singoli** che richiedono alle aziende **soluzioni innovative**. I bisogni e le aspettative possono essere raggruppati in tre macro-categorie, alle quali corrispondono le tre principali direttrici delle politiche aziendali di conciliazione e delle relative soluzioni:



Gabriele, figlio di Cinzia (C.A. Peter Pan)

- bisogno/aspettativa di valorizzare e recuperare il tempo; oggi il tempo è la risorsa più scarsa, è un bene da curare e gestire, è un metro per misurare la ricchezza;
- bisogno/aspettativa di flessibilizzare il tempo di lavoro, per permettere un utilizzo più efficace del tempo attraverso attività che hanno, per il singolo, un significato di realizzazione e soddisfazione;
- bisogno/aspettativa di flessibilizzare lo spazio di lavoro, obiettivo realizzabile con le moderne tecnologie dell'informatica e dell'informazione.

Cos'è e come funziona l'Audit

L'Audit Famiglia & Lavoro è oggi lo strumento manageriale più diffuso in Europa per migliorare le modalità con cui un'organizzazione attua politiche di gestione del personale orientate alla famiglia. E' un processo di accompagnamento e valutazione da parte della **PAT (Progetto Speciale-Coordinamento politiche familiari e di sostegno alla natalità)**, sistematica, documentata ed obiettiva delle politiche di gestione del personale di organizzazioni di **ogni dimensione e tipologia**, che intendono certificare il proprio impegno per il miglioramento della conciliazione di famiglia e lavoro al loro interno.
L'organizzazione che utilizza l'Audit viene infatti aiutata ad individuare, attuare e valutare le iniziative ed i provvedimenti per la conciliazione, innescando un ciclo virtuoso di miglioramento continuo.
Si tratta di incentivare i servizi, gli strumenti e le politiche che favoriscono una conciliazione effettiva tra responsabilità familiari e lavoro. Si tratta inoltre di promuovere interventi **non rivolti in via prioritaria alla componente femminile**, ma finalizzati a promuovere una reale condivisione dei carichi e delle responsabilità di cura tra donne e uomini.

CONCRETAMENTE IN COOPERTIVA: GLI STRUMENTI E LE AZIONI PER LA CONCILIAZIONE

Un Gruppo di progetto interno tiene monitorato il processo volto a migliorare la conciliazione e assume un ruolo propositivo. Attualmente il gruppo è composto da:
Daniela Pietrantonio (Referente Qualità e Responsabilità sociale), **Fabrizio Pisoni** (Educatore DAM e Responsabile équipe sportiva), **Manuela Davarda** (educatrice presso il CA Charlie Brown), **Alessia Bernardi** (Responsabile CA La Rais), **Emanuela Dorigatti** (collaboratrice presso Muretto e via Chiocchetti) , **Lucia Dorigatti** (attualmente in aspettativa), **Roberta Micheletti** (Responsabile volontari e Responsabile via Chiocchetti), **Laura Mura** (Educatrice presso il CA Muretto) , **Irene Rella** (Rappresentante lavoratori SA8000), **Claudio Vicari** (Responsabile GA Massone). Il gruppo rappresenta le varie mansioni e strutture delle Cooperativa, conta uomini e donne, genitori e non, e si riunisce periodicamente.
Attraverso la stesura di un piano di azione, la Cooperativa si è impegnata per un primo triennio (2009-2011) di

VITA VISSUTA

Federico 4 anni,Alice 6 mesi. Telefono a Michelangelo "Pronto? si, ciao scusa posso parlarti?". Ci vediamo dopo qualche giorno." Volevo chiederti se era possibile rientrare prima della fine dei mesi di maternità facoltativa..." Domanda un pò insolita, forse, per una mamma. Certo il piacere di stare a casa con i propri bimbi è immenso ma per una donna, che non è solo mamma, anche la possibilità di esprimersi professionalmente è importante.
La mia prima richiesta è stata una riduzione d'orario. Accettata. La possibilità almeno per un periodo di non lavorare in gruppo appartamento. Avccettato. Mi vengono proposte varie possibilità e questo devo dire mi stupisce positivamente visto il mio rientro anticipato e inaspettato. Mi si da la possibilità di rifiutare o accettare con molta serenità. Dopo poco più di un mese riprendo a lavorare e per una serie di coincidenze proprio nella struttura che avevo lasciato e con colleghi che già conosco. L'orario di lavoro viene deciso insieme alla responsabile , non imposto, tenendo presente le mie esigenze. 20 ore su 2 giorni e mezzo. Splendido. Mi organizzo tranquillamente con i nonni e il papà per quei giorni. Se un virus improvviso, una visita dalla pediatra, la recita di Natale alla scuola materna, l'inserimento al nido sono alle porte, so che posso contare sulla disponibilità dei colleghi, sulla flessibilità dell'orario, sull'organizzazione interna dell'equipe. E' questo che mi ha fatto pensare di riprendere a lavorare prima del previsto.. il sapere che è possibile essere mamma felice e presente e lavoratrice soddisfatta!!!
***Laura Mura** (Educatrice presso Il Muretto)*

Sono Emanuela, faccio parte

del Focus Group di Work & Family, per l'audit Famiglia Lavoro. La nostra cooperativa aderisce dal 2008 a questa certificazione prodotta dalla Provincia a favore di aziende di vario genere. Lo scopo è di far conciliare appunto famiglia e lavoro, all'interno di aziende che aderiscono a tale certificazione, affinché la stessa sia attenta alle esigenze dei propri lavoratori, per conciliare al meglio il lavoro con la famiglia e poter svolgere le proprie mansioni lavorative in modo efficace. Io socia e lavoratrice – madre, con una figlia adolescente, debbo incastrare ogni giorno i vari pezzi del mio puzzle familiare e lavorativo in modo che l'uno compensi con l'altro. Faccio un part time da quando sono stata assunta appunto da Progetto92, ottimo per avere spazi più ampi nella giornata, infatti il mio orario è concentrato tra le 9 e le 14.

Non svolgo funzioni educative dirette come i miei colleghi, ma il mio ruolo è quello è quello di avere attenzione alle mansioni di riordino e preparazione dei pasti ecc...

Alla luce della mia esperienza devo dire che, all'interno delle équipe in cui svolgo il mio lavoro, trovo disponibilità ed elasticità alle richieste familiari quali udienze, visite e quant'altro. Non nego che qualche volta sento di essere sul filo del rasoio per far quadrare il tutto e avere lo spazio per la mia vita privata. Certo con qualche organizzazione, il tutto può essere svolto serenamente.

Già la cooperativa con la certificazione qualità SA 8000 ha dichiarato e finalizzato la propria mission aziendale con un'esplicita attenzione alla conciliazione. Con questa ulteriore certificazione ci si augura un miglioramento per soddisfare in maniera equa tutti i dipendenti, anche single o i neopapà.

Buon lavoro a tutti!

***Emanuela Dorigatti** (Il Muretto e Via Chiocchetti)*

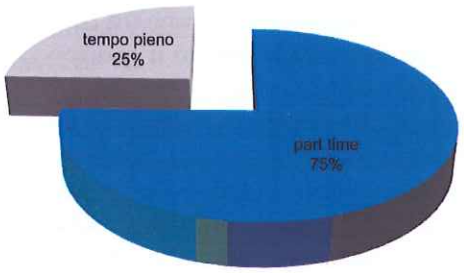
lavoro sui temi della conciliazione: ha già ottenuto il **Certificato base (che abbiamo sia per la prima che per la seconda annualità)**, e sta lavorando per il **Certificato finale**, che dà diritto a fregiarsi del marchio Family Audit per un anno e può avviare un eventuale nuovo ciclo di Audit o un processo di mantenimento della certificazione.

Gli strumenti approntati per fare conciliazione sono:

1. **Orario di lavoro:** turnazioni, flessibilità, festività, congedi parentali, ecc. L'orario di lavoro è sicuramente il primo elemento che dà corpo alla conciliazione e si traduce nella possibilità di richiedere il part-time e in un'organizzazione elastica (c.d. **"ad isole"**), che permette alle singole équipe di stabilire la propria turnistica, tenendo conto delle necessità di ciascuno.

Con 137 part-time attivi contro i 49 a tempo pieno la Cooperativa concretizza la conciliazione con una tipologia molto variegata di part time, dalle 4 ore alle 37 ore settimanali.

incidenza part time



Nel servizio scuole è inoltre attivo una tipologia di part-time verticale che distribuisce il lavoro sull'arco dell'anno scolastico, con una pausa estiva di 11 settimane.

Anche la flessibilità è uno strumento che rende più duttile l'orario e permette elasticità nei recuperi. Da apprezzare l'autogestione della pausa pranzo o la possibilità di ferie concordate, affatto scontata in tante realtà aziendali in cui si chiude d'ufficio nella pausa pranzo o in determinati periodi dell'anno (tipico l'agosto). Per Servizio Scuole, Servizio di Educativa Domiciliare, Servizio In.Re.Te., Servizio Spazio Neutro, Servizio Orientamento sono riconosciuti i **buoni pasto** laddove l'educatore abbia meno di un'ora di pausa pranzo tra la fine e l'inizio del servizio.

2. **I diritti del lavoratore secondo la normativa vigente sono:**

Esami prenatali.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali e accertamenti clinici.

Dal 1 gennaio 2008 i dipendenti a tempo indeterminato sono iscritti automaticamente al Piano Sanitario Integrativo della "Cooperazione Trentina", che comprende anche un pacchetto maternità.

Congedo di maternità o paternità.

E' obbligatorio , ma flessibile: ferma restando la durata complessiva del congedo, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire da 2 mesi antecedenti la data presunta del parto e nei 3 successivi o dal mese antecedente a quattro mesi successivi. Il padre può usufruirne solo in caso di morte o grave infermità della madre o affidamento esclusivo del bambino.

Congedo parentale.

Astensione facoltativa, anche contemporanea, dei due genitori, entro i primi otto anni di vita del bambino, per un limite di 10 mesi, frazionati o cumulativi. Spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

Riposi per allattamento.

Durante il primo anno di vita del bambino. Se la madre non li utilizza può richiederli il padre.

Malattia figlio.

Per il bimbo sotto i 3 anni madre o padre possono astenersi dal lavoro, non contemporaneamente, per il periodo corrispondente alla malattia; per figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni c'è il limite di cinque giornate lavorative all'anno.

Aspettativa non retribuita.

Per gravi e comprovate esigenze personali o per cause di malattia di familiari e per un periodo massimo di 6 mesi. Nel regolamento della Coop. sono state introdotte anche la

motivazione conciliazione famiglia – lavoro e progetti di cooperazione internazionale. Limite di 1 anno, con eventuale prolungamento su richiesta dell'interessato.

3. **Il "Buon rientro":** I rientri dalle maternità o da lunghi periodi di assenza possono essere motivo di stress o difficoltà per la persona che rientra al lavoro: per questo il/la dipendente che sta per rientrare da un lungo periodo di assenza dal lavoro, per maternità o aspettativa non retribuita, è previsto un incontro con il Coordinamento almeno un mese prima del giorno previsto per il rientro. In tale sede vengono messe a confronto le esigenze del dipendente e della cooperativa per scegliere la destinazione del dipendente nelle strutture/servizi. Nel mese precedente il rientro, il dipendente può partecipare alle riunioni dell'equipe per aggiornarsi sul lavoro svolto e sul servizio in generale. Peraltro Il rientro effettivo del dipendente avviene con una prima fase di affiancamento ad un tutor di riferimento, in genere corrispondente al responsabile. Indicativamente nelle prime tre settimane, il dipendente e il tutor si confronteranno su eventuali esigenze emerse, lacune, richieste formative da comunicare al coordinamento. Sul fronte della comunicazione facile e immediata e nella filosofia della continuità, l'indirizzo e-mail del dipendente è inserito nella mailing list per le newsletter, che sono inviate al dipendente durante tutta la sua assenza.

4. La dipendente rientrata dal periodo di maternità ha diritto ad una **consulenza con uno psicologo** collaboratore della cooperativa, fino ad un massimo di due incontri, su richiesta del dipendente e previa autorizzazione del Coordinamento. Queste ore sono a carico della cooperativa.

5. Un'ulteriore azione promossa dalla Cooperativa è la progettazione di **azioni positive per la flessibilità** ai sensi della L.n. 53 del 2000. Il progetto, dal titolo "Tra famiglia e lavoro", va incontro all'eventuale esigenza delle neo-mamme di avere una riduzione di orario, attraverso l'assunzione di personale per la copertura delle ore rimaste scoperte dai part-time o dalle aspettative non retribuite.

6. E' prassi della cooperativa, nei limiti del possibile, collocare le mamme di bambini di età inferiore ai 3 anni, in strutture diurne e comunque esonerarle dalla sorveglianza notturna e dai soggiorni, salvo diversa richiesta della dipendente.

7. Per la Cooperativa il fulcro educativo si traduce in un **lavoro in équipe:** è impossibile pensare al lavoro educativo come un lavoro individuale. La presenza di più figure educanti consente di seguire i minori in maniera sufficientemente personalizzata, può facilitare l'emergere di una figura con cui il ragazzo riesca a costruire relazioni particolarmente significative, gli permette di osservare persone adulte in una normale azione interattiva. Inoltre, la presenza di più operatori permette di contare su diversi punti di vista e su diverse capacità personali e professionali, che possono completarsi a vicenda, ed è spesso importante per sostenere i singoli nei momenti di difficoltà.

8. Un altro strumento di facilitazione del processo è la **supervisione dei vissuti**, che rappresenta un'occasione di crescita, di confronto, ma anche di "decantazione" di problematiche.

9. Al fine di non creare eccessivi carichi di lavoro, la Cooperativa ha predisposto una **"lista disponibilità"** che permette rapide sostituzione di colleghi assenti per malattia, infortunio o altro, con personale che ha dato la propria disponibilità. Questo allevia la situazione di emergenza provata dalle équipe nei casi di assenza improvvisa di colleghi.

10. Sul fronte della **promozione del-**

NON SIAMO I SOLI

Per ora il processo di Audit è sperimentato , oltre che da noi, da numerosi altri Enti e Organizzazioni, di diverse dimensioni: insomma, noi facciamo da apripista perché un domani l'elenco delle aziende impegnate nella conciliazione si allunghi e sia migliorato il migliorabile nei tempi , negli strumenti e nelle procedure.
Ecco le realtà aderenti al Progetto:

1. Assoc. Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento
2. Imprese Srl / SAPI Srl
3. Autostrada del Brennero Spa
4. Cassa Rurale di Aldeno e Cadine B.C.C. S.C.
5. CEii Trentino, Centro Europeo di Impresa e di Innovazione
6. Comprensorio della Valle di Non
7. Comune di Trento - Servizio Biblioteca ed Archivio Storico
8. Federazione Trentina della Cooperazione Soc. Coop
9. Fondazione Bruno Kessler
10. Gruppo per l'Informatica Spa / HIT Srl
11. Istituto Comprensivo di Scuola Primaria e Secondaria di Primo Grado di Mezzolombardo
12. Itea Spa, Istituto Trentino per l'Edilizia Abitativa
13. Kaleidoscopio Società Cooperativa Sociale
14. Progetto 92 Società Cooperativa Sociale
15. Provincia Autonoma di Trento
16. SAD Società Cooperativa Sociale

KOINÈ

Koinè- Spazio Incontro Genitori Bambini
Koinè è il punto d'incontro della Cooperativa per genitori, per mamme e papà, ma anche nonni e baby-sitter, che desiderano trascorrere del tempo piacevole in un ambiente creato per i bambini dai 0 ai 7 anni.
Lo spazio è aperto tutti i lunedì (novità di questa stagione!!!) dalle 15.30 alle 18.30, i mercoledì dalle 9.00 alle 12.00 e dalle 15.30 alle 18.30 e i venerdì dalle 15.30 alle 18.30 e si trova in via Palermo, 9 a Trento.
Koinè è un importante luogo di ascolto e condivisione di esperienze, dubbi e curiosità tipiche dell'essere genitore.
E' uno spazio per la famiglia, ma anche della famiglia nel quale i genitori sono soggetti attivi: prezioso è, infatti, il loro contributo attraverso suggerimenti ed indicazioni rispetto a bisogni emergenti o proposte nuove.

Gli appuntamenti proposti quest'autunno, oltre alle aperture ordinarie, sono:

la salute la Cooperativa si adopera sul piano formativo e informativo per divulgare una sana e corretta alimentazione, e ha tradotto in linee guida una serie di suggerimenti per una spesa corretta e responsabile e la preparazione e il consumo di pasti sani e bilanciati. L'"Elaborazione di linee guida della Cooperativa in merito alle tematiche sull'alimentazione e l'uso di alcolici" rientrano nell'impegno della Cooperativa a salvaguardia del benessere psico-fisico dei propri utenti e dipendenti. Dal momento che l'abitudine ad una sana e corretta alimentazione è frutto di una scelta tanto più efficace, quanto più consapevole, la Cooperativa investe su questi temi anche nel piano formativo 2010 , con un percorso rivolto ai dipendenti delle strutture, per affrontare i temi del benessere/malessere legato all'alimentazione.

11. **Luogo di lavoro**: gli standard di salubrità e di prevenzione sono costantemente minorati dal Servizio Prevenzione e Protezione, in collaborazione con i Responsabili di struttura. Sono poi le singole équipe a rendere accogliente e confortevole la loro sede di lavoro.

12. **Politica d'informazione** e comunicazione: questo numero di Progettando nasce proprio dall'esigenza di diffondere il lavoro che si sta compiendo a favore della conciliazione. Altri canali informativi sono e saranno le **newsletter e il sito internet**. E' stata creata nell'area riservata del sito, nella cartella Qualità e Responsabilità Sociale una cartella dedicata ai documenti strettamente collegati al progetto. Nella cartella Qualità e Responsabilità Sociale, sono presenti anche tutti i documenti riguardanti i rapporti con i lavoratori, essendo quest'ultimo un requisito da SA8000. L'audit ha inoltre un sito internet dedicato che è la piattaforma informatica di comunicazione tra gli attori dell'Audit e rappresenta pertanto lo strumento di garanzia della qualità, di efficace gestione delle informazioni e dei documenti. Per visionarlo www.auditfamiglialavoro.org.

13. **Modello di rilevazione** dei dati per la gestione del personale: attraverso il nuovo sistema gestionale (381) abbiamo sottomano una serie di indicatori che permettono una valutazione nel tempo delle azioni di conciliazione (quote assenteismo, part-time, maternità, malattie, congedi parentali, struttura del personale, ecc.).

14. Un'**Analisi del clima aziendale** è in previsione per i primi mesi del 2011, tramite un questionario anonimo che arriverà a tutti i dipendenti tramite busta paga.

GLI OSTACOLI

L'Italia ha uno dei più bassi tassi di occupazione femminile (47,2%) in Europa, precede solo Turchia e Malta. L'Italia, con Spagna e Grecia, registra uno dei tassi più bassi di fecondità (1,3 figli per donna) dell'Europa Occidentale, contro un desiderio di maternità attestato su livelli molto più alti.
I paesi con eccellenti servizi di welfare vedono una maggior presenza delle donne nel mercato del lavoro e i tassi di fecondità più alti d'Europa e in crescita costante (es. Finlandia, Francia e Svezia) In provincia di Trento il 10% del totale delle donne occupate che ha avuto un figlio si dimette entro il compimento del primo anno. Per queste, 7 volte su 10 l'abbandono è frutto di problemi sul versante della conciliazione.
Pochi papà richiedono e ottengono i congedi parentali, ma molti sarebbero disposti ad utilizzarli se non fossero ostacolati dai pregiudizi all'interno delle organizzazioni.
Sembra dunque che le barriere all'accesso per una presenza femminile stabile nel mercato del lavoro ed una reale compartecipazione dei padri al lavoro di cura derivino, in ultima analisi, non dal deficit di strumenti, ma da fattori di tipo culturale.

Spesso la maternità continua ad essere considerata come un evento che coinvolge in maniera esclusiva la donna , che difficilmente riesce a coinvolgere il partner tanto nell'universo emotivo che la maternità esplode, quanto nella riorganizzazione pratica che la genitorialità comporta.
Se il 27,1% delle donne occupate lascia il lavoro, non è solo per poter seguire meglio i figli, ma anche a causa della carenza di servizi sociali adeguati (prima tra tutti la scarsità di posti al nido): infatti, laddove questi servizi sono stati potenziati (in Emilia Romagna, per esempio), sono più alti sia il tasso di occupazione femminile, sia quello di natalità. Inoltre le donne al rientro dalla maternità a volte si ritrovano a essere vittime di *mobbing*, e quindi in qualche modo vengono costrette a licenziarsi, sentendosi poco accettate e valorizzate.
Perché la situazione cambi deve cambiare tutta la nostra cultura, che attribuisce ancora alle sole madri il lavoro di cura e di assistenza (dei figli piccoli, in questo caso), e reputa la maternità un peso per le aziende. Chi si occupa dei figli fatica ad ottenere orari e modalità di lavoro flessibili, per poterli conciliare con gli impegni famigliari. E mancano inoltre servizi adeguati affinché le neomamme possano rientrare al lavoro, mentre quelli esistenti spesso hanno prezzi inaccessibili.

SUGGERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Senza Donne, puntata di Presadiretta andata in onda domenica 26 settembre 2010 e visibile dal sito www.presadiretta.rai.it, racconto di Francesca Barbini, Riccardo Icona e Elena Stramentinoli.
Senza Donne mostra quanto è grande la discriminazione di genere in Italia e quanto è difficile fare carriera per le donne italiane, alle prese con orari "inflessibili" delle aziende, con la mancanza di asili nido e con un welfare ridotto al lumicino.
In-formazioni discriminazioni di genere, Consigliera della Parità (a cura di), PAT, Assessorato Pari Opportunità, codice biblioteca Progetto 92 26/2.
Donne e Politica – Atti della Tavola Rotonda, marzo 2009, Palazzo dei Panni, Arco. Iniziativa all'interno del progetto "Dedicato alla Donna, Comune di Arco, Biblioteca Civica di Arco, codice biblioteca Progetto 92 26/3.
La tutela della maternità. Differenze di trattamento tra le donne lavoratrici, Anita Bevacqua, Jessica Toniolli, Paola Villa, Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi di Trento, PAT, 2008, codice biblioteca Progetto 92 26/4.
Genere e precarietà. La situazione del Trentino tra le prospettive europee e il contesto nazionale, Annalisa Murgia e Giulia Selmi, PAT, Commissione Provinciale per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna, 2010, codice biblioteca Progetto 92 26/5.
Compendio normativo delle principali disposizioni in materia di pari opportunità, PAT, Assessorato alle Pari Opportunità, 2005, codice biblioteca Progetto 92 26/6.

Le associazioni che fanno la differenza, PAT, 2009, codice biblioteca Progetto 92 26/7.
Il testo è di fatto una guida alle associazioni che agiscono per le pari opportunità uomo e donna in Provincia di Trento, indicando obiettivi, attività, buone prassi e riferimenti di ciascuna realtà.

Guida per i papà lavoratori del settore privato, Agenzia del Lavoro, PAT, 2010, codice biblioteca Progetto 92 26/8.
Che genere di contrattazione? Buone prassi, prospettive e proposte nella cooperazione trentina, Associazione Donne in Cooperazione, 2010, codice biblioteca Progetto 92 26/10.
I libri della Biblioteca delle pari opportunità – Ge-

- *Le chiacchierate educative, in collaborazione con Punto Famiglie, per affrontare in piccoli gruppi di genitori svariate tematiche : come scoprire e coltivare i talenti dei bambini, come sopravvivere a suocere e mamme invadenti, come rileggere la propria esperienza di parto…*
- *Corso di psicomotricità per bambini dai 3 ai 5 anni: il primo ciclo di incontri è partito martedì 16 novembre, ma si accettano iscrizioni per la successiva edizione (costo per 8 incontri 50 Euro).*
- *Laboratori serali per le mamme: assiema lunedì 22 e lunedì 29 novembre costruiamo il calendario d'avvento per i nostri bambini.*
- *Festa di Natale a Koinè: lunedì 20 ore 16*

I dipendenti della Cooperativa (a partire dall'anno nuovo) possono tesserarsi con uno sconto sulla tessera, che da' diritto ad accedere alla struttura a tutto il nucleo familiare ed ha la durata di un anno.
Altra agevolazione per la prenotazione dello spazio per i compleanni: sconto sulla tariffa e possibilità di prenotazione fino a 6 mesi prima della data richiesta!
Vi aspettiamo insieme ai vostri bambini!!!!

Raffaella Chiogna

Chiara e Cristiano, figli di Martina e Nadia (C.A. Peter Pan)

CONVEGNO

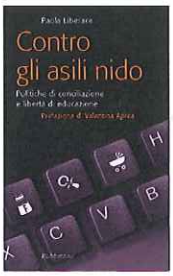
La Federazione Trentina della Cooperazione è da anni impegnata, assieme all'Associazione Donne in Cooperazione (www.cooperazionetrentina.it/donne), nel sostenere politiche socialmente responsabili, quali quelle di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. In linea con le strategie di identità e centralità delle persone della Cooperazione, Il 16 novembre è stata organizzata un' iniziativa "L'impresa cooperativa per l'empowerment delle donne:buone prassi, prospettive e proposte nella cooperazione trentina"in cui sono stati presentati i risultati dei progetti più significativi realizzati nel movimento cooperativo. La nostra Cooperativa è stata segnalata come "meritevole" e in grado di testimoniare e diffondere la cultura della conciliazione, assieme alle Cooperative SAD, Stella Montis, Kaleidoscopio e la Cassa rurale di Aldeno e Cadine. E' stata un'occasione importante di riflessione, confronto, divulgazione e valorizzazione delle"buone prassi cooperative di genere" realizzate dalle nostre cooperative con l'obiettivo di scambiarsi le esperienze, favorire la replicabilità e mettere quindi le basi per la creazione di un network delle buone prassi cooperative. Pur lamentando una ancora limitata presenza delle donne nei vertici delle organizzazioni (specie creditizie), ci sono importanti segnali culturali per una nuova era di riorganizzazione del lavoro, in cui uomini e donne siano parimenti responsabili nella gestione aziendale e messi in condizione di svolgere ugualmente il loro ruolo genitoriale, in cui la cura degli affetti (figli o genitori anziani che siano) abbia un riconosciuto valore sociale.

nere e politica, ottobre 2009, codice biblioteca Progetto 92 26/1.
La Provincia Autonoma di Trento, Assessorato alla solidarietà internazionale e alla convivenza, mette a disposizione una biblioteca specialistica sulle pari opportunità, con prestiti e consulenze gratuiti. La biblioteca, composta di circa 2.700 volumi, è consultabile sul sito **www.pariopportunita.provincia.tn.it** Si possono trovare inoltre pubblicazioni, riviste e periodici, atti di convegni, DVD e VHS.

Rivoluzione womenomics. Perché le donne sono il motore dell'economia, di Wittenberg-Cox e Maitland, Il Sole 24 Ore, 2010.

È dimostrato che un miglior equilibrio di genere nelle imprese - a tutti i livelli, ma soprattutto ai piani alti porta a risultati migliori. Perché allora sono ancora così poche le donne in ruoli di leadership nelle aziende?

Contro gli asili nido. Politiche e libertà di educazione, di Paola Liberace, Rubettino, 2009, codice biblioteca Progetto 92 26/9.

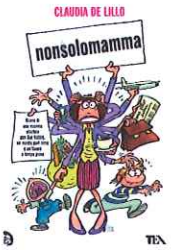


Oggi, nel nostro Paese, le donne (e gli uomini) che lavorano sono costrette ad allontanarsi dai figli sin dalla prima infanzia; oppure, se non ne hanno intenzione, a dimettersi....

La cura della famiglia e il mondo del lavoro, Pierpaolo Donati e Riccardo Prandini (a cura di), FrancoAngeli, 2008.
In questo volume, l'Osservatorio Nazionale sulla Famiglia, mette a fuoco il tema della conciliazione tra lavoro professionale e cura della famiglia in Italia. Viene fornito per la prima volta uno schema di possibile Piano nazionale di politiche familiari.

Padri e madri: i dilemmi della conciliazione famiglia-lavoro. Studio comparativo in quattro paesi europei, AAVV (a cura di), Il Mulino, 2007.
Questo libro presenta un'analisi comparativa svolta in quattro paesi europei (Francia, Italia, Irlanda e Danimarca) sui dilemmi affrontati quotidianamente da genitori entrambi occupati e con bambini piccoli per conciliare la cura dei figli e le attività familiari e domestiche con il proprio lavoro.

Nonsolomamma, Claudia De Lillo, Tea Editore, 2007, biblioteca Koiné di Progetto 92.



Si tratta di un libro veramente curioso. L'autrice è una giornalista finanziaria, alle prese con una famiglia, per dirla con le sue parole, composta da "due hobbit, di sesso maschile, uno grande di cinque anni e uno piccolo di 2, e un marito part-time perché buona parte del suo tempo sta a Londra dove lavora (e dove probabilmente ha una vita parallela con un'altra moglie e altri figli...)" Il libro altro non è che un rendiconto della vita di una mamma in corsa contro il tempo per coniugare il proprio lavoro con la vita familiare. Cosa resa possibile essenzialmente da "Valentina Diolabenedica, la babysitter degli hobbit" ed evidentemente da una grossa dose di ironia ed autoironia.

Luisa Dorigoni

Questo Bollettino
è stato redatto in proprio in via Solteri 76 – Trento
e stampato a Maso Pez
Redazione: Daniela Caumo, Nadine Brugnara, Katia Marai
Testi: Daniela Pietrantonio
Impaginazione: Massimiliano Scarpa
Titolo: di Ilaria Bernardelli
Telefono
Cooperativa Progetto '92
0461 823165
E-mail: segreteria@progetto92.net
progettando@progetto92.net