



Atti del convegno

Conciliazione Famiglia e Lavoro
Trento, 7 maggio 2009



TRENTINOFAMIGLIA N. 3.3





Atti del Convegno
Conciliazione Famiglia & Lavoro

Trento, 7 maggio 2009

La collana "TRENTINOFAMIGLIA" è un'iniziativa del Progetto Speciale Coordinamento politiche familiari e di sostegno alla natalità atta ad informare sui progetti in atto in Provincia di Trento e a raccogliere la documentazione prodotta nei diversi settori di attività, favorendo la conoscenza e la condivisione delle informazioni.

Fanno parte della Collana "TRENTINOFAMIGLIA":

1. Normativa

2. Programmazione \Piani

- 2.1 Libro bianco sulle politiche familiari e per la natalità (*luglio 2009*)
- 2.2 Piani di intervento sulle politiche familiari (*novembre 2009*)
- 2.3 Rapporto di gestione anno 2009 (*gennaio 2010*)

3. Conciliazione famiglia e lavoro

- 3.1 Audit Famiglia & Lavoro (*maggio 2009*)
- 3.2 Estate giovani e famiglia (*giugno 2009*)
- 3.3 La certificazione familiare delle aziende trentine
Atti del convegno (*gennaio 2010*)

4. Servizi per famiglie

- 4.1 Progetti in materia di promozione della famiglia e di integrazione con le politiche scolastiche e del lavoro (*settembre 2009*)

5. Gestione/organizzazione

- 5.1 Comunicazione – Informazione Anno 2009 (*gennaio 2010*)
- 5.2 Manuale dell'organizzazione (*gennaio 2010*)

Provincia Autonoma di Trento

Progetto Speciale Coordinamento politiche familiari e di sostegno alla natalità
Luciano Malfer

Via Gilli, 4 - 38121 Trento
Tel. 0461/ 494110 – Fax 0461/494111
prog.coordinamentopolitichefamiliari@provincia.tn.it
www.trentinofamiglia.it

A cura di: *Luciano Malfer, Lucia Claus*

Impaginazione e copertina: *Lorenzo Degiampietro*

Con la collaborazione di Vincenza Carbone e Margherita Vecchi
(Servizio Civile – Progetto adozioni e affido: scelte solidali - 2009)

Stampa: *Centro Duplicazioni – Provincia Autonoma di Trento*

Conciliare famiglia e lavoro: l'esperienza trentina

Roberto Marino, capo del Dipartimento Famiglia del Governo e Francesco Gallo, rappresentante del Coordinamento Tecnico delle Regioni per le politiche sociali, hanno espresso parole di elogio sull'esperienza trentina di applicazione concreta dello standard conciliazione famiglia & lavoro, e di questo li ringrazio.

Ora però occorre da parte nostra un supplemento di impegno perché siamo convinti che una buona conciliazione lavoro e famiglia consente ai dipendenti di lavorare meglio e alle imprese di avere una maggiore remuneratività. Aumenta il benessere delle famiglie, le aiuta a svolgere in modo più responsabile e sereno le proprie funzioni e a produrre maggiore capitale relazionale all'interno della propria comunità. Vogliamo quindi aiutare i genitori nell'impegno di crescere i figli e anche nella cura dei familiari anziani. Come? Dalle modifiche dell'orario di lavoro al cambiamento dei processi di produzione, dal supporto di servizi alle famiglie alla diffusione di servizi per l'infanzia sul territorio. Un impegno che si estende anche al telelavoro, ai programmi di "buon rientro" al lavoro dopo periodi di assenza per congedo parentale, alla "banca ore di solidarietà", attraverso la quale i dipendenti prestano il proprio lavoro a colleghi in situazioni familiari gravi e urgenti.

In Trentino vi sono anche aziende private e pubbliche che hanno permesso di allungare il part-time fino al periodo post-maternità, fino ai 3 anni del bambino, o hanno concesso permessi "retribuiti" a carico dell'azienda per il neo-papà, o introdotto il Sistema Borse di studio per figli dei dipendenti.

Il convegno di oggi testimonia che un lavoro importante è stato avviato. Occorre proseguire in questa esperienza attraverso una strategia di rete, attraverso la quale i vari attori del processo possano, ognuno per la loro parte, collaborare affinché le famiglie sempre più, possano conciliare i tempi di lavoro con i tempi di cura familiare. Il tutto in un'ottica di corresponsabilità tra l'azienda e i dipendenti. In questa direzione vogliamo orientare la nostra azione di governo, affinché sempre più in Trentino da una parte cresca una cultura attenta alle esigenze di conciliazione delle famiglie e dall'altra le aziende possano essere coinvolte in misure concrete di conciliazione a favore dei propri dipendenti. In questo disegno anche le istituzioni, per gli ambiti di propria competenza, cercheranno di esercitare un ruolo attivo e propositivo.

Lorenzo Dellai

Indice

Introduzione e interventi delle autorità

Renata Maderna	pag. 7
Ugo Rossi	pag. 9
Marta Dalmaso	pag. 11
Lia Giovanazzi Beltrami	pag. 13
Roberto Marino	pag. 16
Francesco Gallo	pag. 18

Consegna Certificato Base “Audit Famiglia & Lavoro”

Interventi delle aziende partecipanti al progetto

Fondazione Bruno Kessler	pag. 22
Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento	
Trentino CAF Imprese Srl / SAPI Srl	pag. 23
Autostrada del Brennero	pag. 25
Istituto Comprensivo di Scuola Primaria e Secondaria di Primo Grado di Mezzolombardo	pag. 27
Cassa Rurale di Aldeno e Cadine B.C.C. S.C.	pag. 28
Comprensorio Valle di Non	pag. 30
ITEA Spa - Istituto Trentino per l'Edilizia Abitativa	pag. 32
CEii Trentino - Centro Europeo di Impresa e di Innovazione	pag. 33
Comune di Trento	pag. 34
Kaleidoscopio Società Cooperativa Sociale	pag. 35
Federazione Trentina della Cooperazione Soc. Coop	pag. 36
Progetto 92 Società Cooperativa Sociale	pag. 38

SAD Società Cooperativa Sociale	pag. 39
Gruppo per l'informatica Spa / HIT Srl	pag. 41
Provincia Autonoma di Trento	pag. 42
La formazione degli auditori e dei valutatori	pag. 44
Tavola rotonda	pag. 47
Conclusioni	pag. 81
Appendice	pag. 86

Introduzione e interventi delle autorità

Renata Maderna - moderatore

Redattrice Famiglia Cristiana e Responsabile Famiglia Oggi

Sono redattrice di un giornale che si chiama "Famiglia Cristiana" e responsabile di un bimestrale di studio che si chiama "Famiglia oggi", quindi capirete già che la parola famiglia nella mia vita è molto presente. Vi volevo comunicare che forse è troppo presente, nel senso che io ho fatto per un lungo periodo della mia vita l'inviato speciale e poi, ahimè o fortunatamente, ho fatto carriera e sono diventata quella che sta seduta sulla sedia e manda gli altri a scrivere di famiglia. Quindi io passo il mio tempo a leggere libri, manuali sulla famiglia, a informarmi sulle ricerche su questo tema, ad incontrare esperti che se ne occupano, a leggere progetti ed intervistare politici. Perciò non mi vergogno di dire che ogni tanto ho un momento di stanchezza, poiché è inutile che nasconda il fatto che continuo a vedere e a sentire parole che mi sembrano molto distanti dalle vite delle persone. Da un certo punto di vista rimpiango di non fare più l'inviato, perché credo di aver capito di più andando in mezzo mondo ad incontrare le famiglie di paesi diversissimi con problemi molto diversi, che non assistendo a tanti convegni. Ecco perché davanti all'ennesimo incontro su questi temi ho avuto un fremito. Ma questo filmato, appena proiettato, mi ha confermato una diversa opinione sulla realtà trentina. Un giorno, infatti, durante uno di questi convegni, ho più o meno visto una luce, cioè ho incontrato un signore che si chiama Luciano Malfer. Lui ha iniziato a raccontarmi delle cose che mi hanno aperto un mondo, cioè che c'era un posto, dove evidentemente non è solo bello venire a sciare, ma dove certe cose accadono realmente. E questo è il motivo per cui sono veramente felice di essere qui e il fatto che questo incontro inizi con i volti dei bambini, dei vecchi, delle mamme me lo conferma. È come quando si studia un tema e più si studia e

meno si capisce; più vado avanti ad occuparmi della famiglia, e per questo confido nella pazienza dei miei lettori, più mi rendo conto che oggi i discorsi sono molto più complicati, non inquadrabili rispetto agli anni in cui ero molto più giovane. Due cose credo però di averle capite. La prima è che non è possibile, su questo tema, occuparsene in modo settoriale, ma è assolutamente possibile ed importante raccogliere i diversi punti di vista. Quando facevo l'inviato e parlavo con le altre colleghe-mamme, c'era una piccola gara a dirci: "Fai il quarto figlio, fai il quinto figlio!" La mia redazione è piccolissima composta da due giornaliste, ma con il più alto indice demografico, perché abbiamo sei figli in due, che è molto, molto di più della media del nostro Paese. Lì ho capito perfettamente come cambia la vita: ho capito che si può fare il programma di stampa del nostro mensile avendo a fianco la lista delle riunioni scolastiche e degli impegni dei figli. Ho compreso che è possibile coniugare gli impegni di madre con quelli del lavoro. Mi ricordo pure che ci è capitato di chiudere un numero del mensile, decidendo le varie cose con la collega al cellulare: lei al pronto soccorso con una bambina che si era tirata una pentola di brodo addosso, ed io con una magnifica cannetta di chemioterapia nel mio braccio. Questo è per dire che poi le cose marciano a partire dalle cose concrete, dalla quotidianità, piuttosto che dai progetti a lungo termine. Secondo elemento fondamentale: vi sono punti di vista diversi, ad esempio fra privato e pubblico, nella scuola, in azienda e anche in famiglia, ma bisogna capire che gli schemi fissi non funzionano. Provate a mettere cinque donne intorno ad un tavolo e avrete cinque richieste diverse, perché sono cinque vite diverse. Quello che per una mamma potrebbe essere un gran vantaggio, per un'altra non lo è per niente. Dunque niente schemi fissi, una grande flessibilità e sapere ascoltare. Io sono curiosissima e oggi godiamoci questo bagno di concretezza. Credo di aver capito due punti fondamentali: questi progetti in Trentino ci sono e mi sembrano una grandissima cosa, per cui darei la parola all'assessore Rossi, il nostro primo relatore.

Ugo Rossi

Assessore alla Salute e Politiche Sociali della Provincia Autonoma di Trento

Grazie e buongiorno a tutti.

Vi saluto in qualità di rappresentante della Provincia Autonoma di Trento e porto naturalmente il mio saluto personale, ma anche il saluto delle colleghe Marta Dalmaso e Lia Beltrami e del Presidente Lorenzo Dellai, che ha avuto un impegno imprevisto questa mattina, ma che contiamo di avere qui più tardi.

La Provincia Autonoma di Trento è orgogliosa di questo momento di confronto e riflessione sul tema della conciliazione fra lavoro e famiglia. Un confronto di alto profilo, con relatori quali il rappresentante del governo dott. Marino e per le Regioni dott. Gallo. E credo che oggi possiamo presentare i risultati di un lavoro di cui andiamo davvero fieri.

Per questo motivo dobbiamo ringraziare tutti quelli che hanno partecipato alla costruzione di questa filosofia, di questo standard, di questo approccio. Vorrei, in particolare, citare due persone: il dottor Luciano Malfer e la collega Marta Dalmaso, che mi ha preceduto nell'incarico di assessore alle politiche sociali. Con lei è stato avviato questo lavoro sulla conciliazione, quindi sono molto contento che lei sia qui con noi oggi. Li dobbiamo ringraziare perché hanno lavorato con grande sensibilità, sorretti da un'attenzione già presente in Trentino. Un'attenzione che tuttavia loro sono riusciti a trasformare in azioni concrete, con un lavoro puntuale fatto con le aziende. C'è poi un terzo soggetto che dobbiamo ringraziare e sono appunto tutte le aziende che hanno voluto partecipare e mettersi in discussione per introdurre una nuova organizzazione del lavoro, favorendo così le famiglie dei loro dipendenti.

Su questo tema posso portare la mia personale esperienza. Ho lavorato in alcune aziende con disponibilità verso la conciliazione e l'ho sperimentata anche in casa. Comprendendo facilmente che è interesse delle stesse aziende favorirla. Un'ottimale conciliazione dei tempi tra lavoro e famiglia conviene prima di tutto

alle aziende, perché porta con sé un approccio diverso al lavoro da parte dei dipendenti. Un lavoro che si fa sicuramente più qualificato e con una produttività superiore.

Il messaggio di oggi va esattamente in questa direzione: in futuro vogliamo avere più aziende che si mettano in discussione e che sappiano introdurre standard di qualità anche relativi alla conciliazione.

Spesso si spendono tante parole, forse troppe in Italia, per spiegare e definire il concetto di famiglia. Mentre varrebbe probabilmente la pena concentrarsi sulle azioni concrete. E, con questa convinzione, oggi noi presentiamo appunto delle iniziative concrete, azioni che in Trentino sono già reali e tangibili.

Lasciatemelo dire: la nostra è una terra fortunata perché ha l'autonomia, certo. Ma soprattutto perché l'autonomia non è concepita, vissuta e governata solo nella forma di opportunità economiche, che abbiamo e che non disconosciamo, ma è fatta prima di tutto di idee, di progetti, di realizzazioni, di innovazione. Un'autonomia resa forte dal senso di responsabilità, dalla capacità di guardare avanti e di realizzare buone pratiche di governo.

Chiudo il mio breve intervento, ringraziando ancora una volta tutti quanti hanno voluto mettersi in gioco su questo progetto e mi auguro che si possa allargare il raggio delle aziende che aderiscono alla conciliazione fra lavoro e famiglia.

Buona giornata e buon lavoro a tutti.

Renata Maderna - moderatore

L'assessore Dalmaso è stata citata sin dalla partenza di questo progetto di conciliazione famiglia e lavoro, però lei ha ora una responsabilità importante nel campo della scuola, che sicuramente è uno degli ambiti in cui questi discorsi vengono fatti. Che cosa ci può dire assessore Dalmaso?

Marta Dalmaso

Assessore all'Istruzione e Sport della Provincia Autonoma di Trento

Ringrazio veramente di cuore per questo invito a tornare, in maniera particolare, su un tema che ha caratterizzato la scorsa legislatura, credo in maniera importante, e permettetemi anche di ringraziare l'assessore Rossi per questo invito che mi fa un grandissimo piacere e che dice molto dello stile del collega. E' stata un'esperienza bellissima quella della scorsa legislatura su questo tema. Ero reduce dall'esperienza pesante di tanto tempo trascorso nella prima legislatura sulla discussione di cos'è la famiglia: arrivata al momento in cui mi era possibile essere più operativa, mi è parso opportuno, anzi necessario cambiare approccio, proprio nei confronti delle tematiche che riguardavano la famiglia nella speranza che forse sulla concretezza tanti problemi si superano e vengono meno tante difficoltà di natura ideologica. E così è avvenuto. Anch'io brevemente vorrei ricordare l'importanza di un'esperienza fatta con dei collaboratori molto appassionati, attenti e disponibili a dare tempo ed energie su questo aspetto della vita quotidiana della nostra comunità. Il dottor Malfer, ma anche tutti i suoi collaboratori, sono più che altro collaboratrici per la verità, che progressivamente hanno fatto crescere questa esperienza con sempre nuove idee, con un'apertura che io credo adesso stia dando dei frutti ormai visibili.

Ci ricordava prima Renata Maderna, come a volte, appunto, ci si sofferma sulle riflessioni sulla famiglia e invece la concretezza è più difficile da raggiungere.

Noi con le azioni del piano di politiche familiari, che è ormai alla sua terza edizione, abbiamo voluto dire questo: bisogna agire, fare concretamente tutti, trasversalmente, non politiche sociali ma politiche familiari che toccano tutti gli assessorati e credo che ci siano state delle azioni particolarmente evidenti, forti e importanti, quali l'aumento dell'offerta dei nidi, l'abbassamento dei costi per le famiglie, i buoni di servizio ecc.. Ci sono azioni come questa che si sono avviate forse un pochino più in sordina, perché non sono state subito l'iniezione di risorse

sul territorio che si contano, si toccano e hanno un riscontro immediato. Sono azioni che diventano concrete, ma che coinvolgono anche una dimensione culturale forte sulla quale, credendoci, abbiamo voluto investire, anche se si trattava di un intervento che non era immediatamente visibile, ma che poteva produrre cultura e sensibilità. Interventi che magari agiscono un po' più a lunga distanza, ma sono destinati a modificare le visioni ed è questo un dato particolarmente importante. Quindi anch'io ringrazio coloro che hanno voluto partecipare, perché non era per nulla scontato che ci fosse attenzione, ci fosse disponibilità e invece ci sono stati pionieri, c'è stato chi è partito e adesso il discorso si amplia.

Proprio per la nuova competenza che mi è stata affidata, io volevo anche esprimere un particolare riconoscimento al dirigente Paolo Dalvit, che è il dirigente dell'Istituto comprensivo di Mezzolombardo, una scuola quindi. Quando insegnavo, sono un'insegnante anch'io, ricordo che al momento in cui si facevano gli orari delle lezioni all'inizio d'anno, c'era, non dico la lotta, perché la civiltà tra insegnanti quasi sempre c'è, però quasi, ad accaparrarsi le ore migliori per poter accompagnare i bimbi a scuola, per poter tornare per tempo, per avere la giornata libera quando serviva, e questi erano tentativi forse un po' rozzi di conciliazione, secondo il principio "mors tua vita mea". Io credo che si possa lavorare con azioni di sistema diverse, per andare a toccare altri ambiti e lavorare sul tema della conciliazione anche dentro la scuola. Penso che il tema della conciliazione sia importante anche a livello provinciale, quindi non solo dentro le singole scuole: vedo ad esempio il dibattito che si è sollevato a fronte dell'ipotesi di cambiare il calendario scolastico, significa che anche i tempi della scuola incidono tantissimo sulla vita delle famiglie e quindi pensarli bene può aiutare molto anche la conciliazione.

Io credo che la giornata sia assolutamente molto, molto ricca, importante, spero che lasci un segno, un rilancio di queste tematiche, un entusiasmo in più per procedere, perché non è semplice, gli scogli sono tanti, i risultati non sono sempre quelli attesi. Io credo però che la politica del procedere graduale ma nella

concretezza, nella verità, e nella volontà di dare delle risposte, sia l'atteggiamento vincente che alla lunga produce frutti. Grazie, buon lavoro.

Renata Maderna - moderatore

Io volevo raccogliere due suggestioni che sono arrivate da questi interventi. Credo che vada sottolineato un aspetto evidenziato dall'assessore Rossi, cioè che le politiche per le famiglie non sono una specie di carità, di assistenza e qualcosa che consente di aiutare, bensì una risorsa per la società e anche per un'azienda. Ed è pure importante la sottolineatura dell'assessore Dalmaso là dove rileva che c'è un problema anche culturale. Questa sala è piena e ci fa capire quali progetti sono stati realizzati, perché non stiamo parlando di una questione di donne, non stiamo parlando di un aiuto alle mamme come se fossero una categoria a parte, stiamo invece parlando dei figli, dei bambini, della società, delle famiglie. Quindi trovo molto bello che gli uomini siano coinvolti, perché si sta parlando della famiglia in generale. E questo è un cambiamento culturale che fortunatamente si inizia a vedere. L'assessore Lia Giovanazzi Beltrami, che rappresenta la solidarietà internazionale, la convivenza e le pari opportunità, credo sia la persona giusta per intervenire in questo momento sul tema di oggi.

Lia Giovanazzi Beltrami

*Assessore alla Solidarietà Internazionale e alla Convivenza
della Provincia Autonoma di Trento*

Uno dei primi ambiti di intervento con cui ho preso contatto nel novembre dello scorso anno, all'inizio del mio impegno come membro della Giunta provinciale, è stato quello della conciliazione famiglia-lavoro, e fin da subito ho avuto modo di

verificare i risultati raggiunti in questo settore; risultati frutto dell'incredibile impegno con cui l'assessore Dalmaso ha svolto il suo precedente incarico.

Il poter partire nel proprio nuovo lavoro, non da zero, ma da un livello così elevato rappresenta, da un lato, una responsabilità ancora maggiore, ma dall'altro lato, rappresenta senz'altro uno stimolo a portare avanti con la stessa tenacia scelte prese precedentemente e risultate vincenti.

Credo sia poi indispensabile sottolineare l'interesse immediato che l'assessore Rossi, come me all'inizio di un nuovo cammino e impegnato in un settore ampio e complesso come quello della sanità pubblica, ha dimostrato nei confronti di questa certificazione aziendale, e più in generale, delle tematiche connesse alla conciliazione famiglia-lavoro. Ma ciò significa, in primo luogo, che un argomento come quello della conciliazione famiglia-lavoro è veramente trasversale a tutte le competenze, e, in secondo luogo, che esiste la volontà personale da parte degli assessori, e della Giunta provinciale nel suo complesso, di portare avanti dei progetti avviati da tempo e che hanno raggiunto già un ottimo livello.

In tutto ciò si inseriscono le politiche di pari opportunità fra uomo e donna, nell'ambito delle quali abbiamo identificato due importanti obiettivi che vorremmo veder raggiunti nei prossimi due anni: il primo, riguarda un tema da affrontare in modo molto deciso ovvero, quello delle misure da attivare contro la violenza nei confronti delle donne; il secondo, ma non certo per importanza, riguarda proprio il rapporto donna-lavoro, e quindi la conciliazione famiglia-lavoro.

Le politiche che saranno messe in campo rispetto a questo secondo tema riguarderanno, oltre al sostegno e all'appoggio nei confronti di tutto il cammino dell'Audit, la particolare attenzione che verrà posta nei confronti del rapporto con la piccola impresa, e più generale, al rapporto con tutto il mondo del lavoro, e nei confronti della formazione.

Vorrei quindi sottolineare relativamente al lavoro femminile, ciò che viene evidenziato da studi e ricerche a proposito del rendimento, e quindi della cosiddetta "resa" delle donne sul luogo di lavoro: le donne lavoratrici che possono contare su adeguati servizi di conciliazione sembra abbiano di fatto un rendimento del 30% in più delle donne lavoratrici che invece non possono fare

affidamento su servizi analoghi. E ancora: le donne in grado di conciliare i tempi della famiglia con quelli lavorativi sarebbero in grado di avere un rendimento di 20 punti percentuali superiori a quello degli uomini. Quest'ultima potrebbe sembrare solo una battuta, ma in realtà questo è un dato emerso da degli studi e quindi assolutamente serio. Ma questi dati devono servire soprattutto per mettere in evidenza un elemento importantissimo, e cioè che la donna che può conciliare i tempi di vita e di lavoro rappresenta una risorsa aggiuntiva a livello di produttività. Le azioni a favore della conciliazione, non solo per le madri ma anche per i padri, non devono essere interpretate come un ostacolo, ma all'opposto, come un importante elemento di sviluppo economico e sociale.

Rispetto a tutto ciò deve essere sottolineato anche il lavoro svolto dalla consigliera di parità, Eleonora Stenico, che colgo l'occasione di ringraziare per l'attività svolta già nel corso della scorsa legislatura. Si è trattato di un lavoro completamente centrato sul tema della conciliazione e quindi un grazie per l'impegno che ha dimostrato nel promuovere, sia presso i singoli cittadini che presso le aziende, il tema della conciliazione famiglia-lavoro.

Vorrei esprimere un'ultima riflessione, e cioè che la giornata di oggi deve essere considerata un punto di arrivo, ma anche un punto di partenza, e l'entusiasmo per tutte queste realtà che ricevono il certificato di base Audit , e che fra tre anni speriamo verrà riconfermato, rappresenta un momento importante per tutta la collettività.

A conclusione di questo mio intervento, mi associo nel ringraziamento a Luciano Malfer, a Lucia Claus e a tutto il gruppo di coordinamento che ha lavorato per accompagnare in questo tempo il percorso di Audit; un lavoro sempre fatto in un clima davvero costruttivo, di grande serenità, di grande determinazione, di grande passione, che è quella che può muovere davvero e spostare le montagne. Ancora un ultimo accenno su una scelta importantissima del presidente Dellai di dare vita al progetto speciale di coordinamento per le politiche familiari e sostegno alla natalità che adesso è guidato proprio dal dott. Malfer, una scelta anche questa che va messa in primo piano in quanto importante scelta di indirizzo.

Quindi grazie per il lavoro che avete svolto, grazie alle aziende, alle ditte, alle cooperative che hanno scelto di mettersi in gioco in questo cammino.

Renata Maderna - moderatore

Non vorrei essere nei panni dei prossimi due relatori, perché dobbiamo spostarci da questa terra, dove abbiamo visto e vedremo dopo che meraviglie sono state fatte, a una dimensione più ampia, quella delle Regioni e dello Stato. Dove, ahimè, le cose non sono esattamente uguali. Al tavolo dei relatori ora abbiamo Roberto Marino e Francesco Gallo: passiamo ora ad una dimensione diversa, ci allarghiamo geograficamente e affrontiamo problemi forse più complicati. Roberto Marino è il capo dipartimento per le Politiche della famiglia del governo di cui in questi giorni sentiamo parlare in modo incessante per i nuovi interventi.

Roberto Marino

Capo Dipartimento per le Politiche della Famiglia – Governo

Niente di meno: parlare in nome dello Stato! Mi imbarazza un po'!

Sono molto contento e molto grato dell'occasione che mi è data di vedere più da vicino le politiche trentine per la famiglia, alle quali guardiamo, non da oggi, con grande interesse. Devo dire con grande interesse e, inevitabilmente, con un po' d'invidia: e lo dico invidiando non tanto, non solo, quell'autonomia delle risorse a cui faceva riferimento l'assessore Rossi, ma la gran capacità che si dimostra in questo settore di integrare politiche diverse. So che questo è un principio dichiarato nella stessa legge provinciale sul welfare, l'affermazione che le politiche sociali, migliorando la coesione sociale, rafforzando il capitale sociale, concorrono allo sviluppo anche economico di un territorio. Credo che questa sia una scelta lungimirante, è una prospettiva, questa dell'integrazione delle politiche sociali e delle politiche familiari con le altre politiche, che è presente anche nel

Libro bianco governativo sul welfare. In quel Libro bianco peraltro non si risparmia un'analisi onesta della situazione presente, che vede al contrario una frammentazione degli interventi, delle politiche, che vede un forte divario territoriale nella qualità e nella quantità dei servizi offerti, che vede spesso un uso inefficace delle risorse. Ma se la prospettiva è quella dell'integrazione, bisogna muoversi in quella direzione, e dunque poter studiare l'esperienza trentina, che questa integrazione già la sperimenta da tempo, è una cosa importante.

Per tornare all'oggetto di questo convegno, di quest'iniziativa: che cosa si fa a livello centrale per la conciliazione? In realtà non poco, anche se, ripeto, con questa difficoltà di integrare politiche diverse e di garantire analoghi livelli di qualità di servizi in tutte le aree del paese.

C'è intanto una riflessione su una possibile revisione della normativa nazionale sui congedi parentali, che va insieme con una revisione della direttiva comunitaria in materia di congedi parentali. Devo dire che, alla luce del dibattito che si è aperto in Europa su questo tema, scopriamo che la nostra legislazione, da questo punto di vista, è una fra le più avanzate in Europa. Per questo è stato costituito un tavolo di coordinamento interministeriale sui temi della conciliazione che ha l'ambizione, anche se non so con quali tempi e quali esiti finali, di rivedere, di migliorare la normativa sui congedi.

C'è da tre anni - questo è il terzo anno - un piano straordinario sui servizi socio-educativi per l'infanzia, un investimento di risorse consistenti, oltre 700 milioni di euro nei tre anni, in buona parte statali ma con un significativo cofinanziamento da parte delle regioni e delle province, che sta dando risultati eccellenti. Immaginiamo, ci auspichiamo di poterlo proseguire, anche oltre il 2009.

C'è un fondo per le non autosufficienze che è pure tema, lo si è ricordato prima, legato a quello della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

C'è una misura sperimentale che è gestita proprio dal nostro Dipartimento, che è quella prevista dall'articolo 9 della legge 53 del 2000, la possibilità di finanziare progetti presentati da imprese e da liberi professionisti, proprio in materia di conciliazione.

La revisione, la prosecuzione, il rafforzamento di queste misure, di queste iniziative, di questi interventi di competenza statale per la conciliazione, andranno ripresi e inseriti nel piano nazionale di azione per la famiglia, a cui si comincia a mettere mano, con il concorso in tutti i livelli di governo, e che dovrà essere approvato nel 2010: credo che quella sia la sede più opportuna per ripensare le politiche di conciliazione e le politiche che ad esse inevitabilmente si collegano, ed anche il luogo in cui considerare e valorizzare quelle esperienze di eccellenza, come quella che oggi si presenta, dell'Audit famiglia-lavoro, e per creare le condizioni perché queste esperienze possano replicarsi altrove.

Mi fermerei qui, la sede per entrare più nel dettaglio di questa specifica iniziativa è forse la tavola rotonda del pomeriggio. Mi piacerebbe poi entrare più nel merito di questa iniziativa: intanto molte grazie e buon lavoro.

Renata Maderna - moderatore

Diamo ora la parola a Francesco Gallo, rappresentante del Coordinamento tecnico delle Regioni, che mi sembra di capire si sta occupando di un'esperienza in Veneto che assomiglia a questa trentina. Giusto? Penso che ci possa parlare di tutti e due gli aspetti.

Francesco Gallo

Rappresentante Coordinamento Tecnico delle Regioni

Il mio vuole essere solamente un saluto da parte di tutte le Regioni Italiane, porto anche il saluto dell'assessore dott. Stefano Valdegamberi che ne è il coordinatore per il sociale, e un mio saluto particolare, ... di un dirigente, che proprio come Malfer, conosce, condivide e vuole a tutti i costi che le politiche familiari prendano piede: abbiano possibilità di decollare, in tutto il territorio

italiano perché credo siano il toccasana per tutte le politiche (casa, lavoro, sanità, economia...).

Così, di fronte a uno Stato che decisamente deve fare i conti con bisogni sempre più crescenti, di fronte a un “welfare state” che a livello occidentale è in retromarcia, credo che occorra puntare sulla famiglia, sulla famiglia come soggetto e risorsa sociale, come capitale sociale, cioè soggetto capace di svolgere per la società innumerevoli funzioni, indispensabili, fondamentali, insostituibili per tutta la comunità, a partire dalla nascita, dalla formazione delle persone, alla possibilità di essere scuola per le future generazioni di maschile e di femminile, di educazione a quelli che sono i valori civili, e possiamo continuare... anche rispetto al fatto di poterla pensare come potenzialità e fucina di relazioni fiduciarie, quando nella nostra comunità di fatto tali relazioni sembrano essere presenti in misura sempre minore.

Come Provincia Autonoma di Trento, siete riusciti a produrre un modello di politiche familiari a cui le Regioni stanno guardando con molto interesse, non solo le regioni italiane, ma anche le Regioni europee.

Pochi giorni fa ho condiviso con Luciano Malfer e con Roberto Marino del Dipartimento per le Politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio, nell'ambito di un seminario a Bruxelles alcuni argomenti legati, in particolar modo, alle politiche di conciliazione lavoro-famiglia. L'interesse è stato molto, tant'è vero che varie Regioni europee hanno chiesto a noi della Regione Veneto che eravamo i coordinatori dei lavori di quella giornata, di replicare quel seminario in varie forme. Luciano Malfer ha portato quello che il Trentino ha costruito: ed è stato accolto come un qualcosa di nuovo, come qualcosa che anche a livello europeo ancora non viene prodotto. Siete riusciti a creare, anche attraverso atti amministrativi coraggiosi, (sto pensando al progetto speciale che avete messo in atto, lo diceva prima l'assessore Dalmaso) delle politiche familiari non diluite nelle politiche sociali, ma delle politiche familiari vere, trasversali un po' a tutte le politiche. Le politiche familiari hanno a che fare con la casa, la scuola, con il lavoro, e quindi sono delle politiche che in qualche misura creano convergenza verso il bene comune. Io credo che le politiche familiari, per essere

tali, abbiano bisogno di questa convergenza, proprio per creare un territorio che è capace di mettersi tutto in gioco. Politiche familiari, dove non sono solamente le istituzioni a mettersi in gioco, ma anche i soggetti privati del profit e del no-profit. Il bene per una comunità non è prodotto solamente dalle istituzioni ma anche dalla partecipazione di tutti i soggetti che sono presenti all'interno di un territorio. In qualche misura voi avete realizzato quello che Pierpaolo Donati chiama un "welfare societario plurale", cioè un benessere prodotto da tutta la società.

E' bello vedere che in questo momento andate a riconoscere alcuni soggetti pubblici e privati che si sono mossi in riferimento alla conciliazione famiglia-lavoro: è quanto mai stimolante, lo dico proprio come Regione vicina che sta copiando dal Trentino, questo lo devo proprio dire in maniera molto precisa, è quanto mai stimolante vedere che pian piano passa un pensiero, un pensiero dove non si contrappone la famiglia al lavoro, non si oppongono i tempi di lavoro ai tempi della famiglia, ma queste due realtà diventano una parte del tutto, della persona.

Il lavoro, così come lo chiamiamo, esterno, è valore della vita e non può non entrare nel lessico familiare e la vita della famiglia si costruisce anche grazie al lavoro svolto dai propri membri. Io credo che la famiglia non stia in piedi se non c'è un lavoro che la sostiene.

Ogni individuo, sia come lavoratore, sia come consumatore si relaziona al sistema economico, al lavoro, al consumo attraverso il filtro familiare, in cui entrano in gioco i valori delle persone e della famiglia, le risorse dell'individuo, i progetti che un soggetto ha in riferimento al futuro. Mettere in competizione famiglia-lavoro è una trappola in cui è facile cadere e se si considera la persona divisa tra sfere separate, anche l'esistenza della persona stessa, molto probabilmente viene a trovarsi in difficoltà.

Voi state rispondendo all'unità della persona, pensandola come un tutto relazionale e credo che questo gioverà a tutta la vostra comunità, ma state producendo un beneficio anche per le altre comunità. Per questo, da parte mia in qualità di rappresentante della Regione Veneto, vi ringraziamo e vi assicuro che vi copieremo, pensando che le buone prassi devono essere reiterate.

Renata Maderna - moderatore

Volevo riprendere due sottolineature, la prima di Francesco Gallo quando parlava del capitale sociale e la seconda di Pierpaolo Donati, che è il coordinatore del Rapporto Cisl sulla Famiglia, un volume sul capitale sociale. Mi ricordo che io avevo l'ingrato compito di spiegare questa grande ricerca in poche pagine di Famiglia Cristiana. E nella riunione dell'ufficio centrale i miei stessi colleghi mi dicevano di fare un bel box con le cifre, perché capitale immediatamente richiamava il tema economico. Io cercavo di spiegare che il capitale sociale era di relazioni, di reti, di supporto... Seconda sottolineatura: sono profondamente convinta, e penso che ne siano convinti anche le persone qui presenti, la sottolineatura dell'importanza delle persone che rivestono alcuni ruoli. Mi spiego meglio: certi progetti camminano perché ci sono delle persone come un dirigente di un'azienda, un capo ufficio, un insegnante, il preside, l'imprenditore, un funzionario pubblico, che hanno quella passione in più, quel coraggio, quella voglia di fare che normalmente non è richiesta. Chi lavora come me nelle grandi strutture, sa che talvolta ci si ferma davanti anche a dei progetti abbastanza importanti solo per il fatto che non è nel mansionario del funzionario. "Non lo devo fare io, non tocca a me, lo facevo ma non mi veniva riconosciuto", a volte si sentono queste parole. Ci sono grandi cose che si fermano davanti a piccole cose. Qui, in Trentino, io penso che questi progetti abbiano camminato grazie a quel di più che le singole persone hanno fatto e la persona a cui mi sto riferendo si chiama Luciano Malfer.

Consegna Certificato Base

“Audit Famiglia & Lavoro”

Interventi delle aziende partecipanti al progetto

Fondazione Bruno Kessler

Andrea Simoni - Segretario generale

In rappresentanza della “Fondazione Bruno Kessler” sono felice di partecipare a questo convegno, su un’iniziativa lanciata dalla Provincia che costituisce uno degli strumenti fondamentali per migliorare la qualità della vita dei nostri dipendenti. Colgo l’occasione per ringraziare quanti hanno lavorato per ideare ed avviare operativamente la sperimentazione dell’Audit Famiglia e Lavoro. L’attenzione per le tematiche di conciliazione lavoro e famiglia è fondamentale e per questo motivo abbiamo aderito con forte convinzione coinvolgendo più di venti persone all’interno di FBK. Questo gruppo di lavoro ha delineato un piano di attuazione che ha dato avvio a tre tavoli di lavoro su tematiche quali la flessibilità di orario, il nido aziendale e la comunicazione/sviluppo. Mi preme sottolineare, in particolare, un progetto per noi molto prezioso ovvero “Spazio 0-100”, iniziativa innovativa per l’assistenza a bambini e anziani, da realizzare con la collaborazione dell’Università di Trento. Il progetto costituirà un tassello nell’ottica futura di un campus di ricerca integrato con l’Università dove condividere esperienze, conoscenze e risorse.

Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento / Trentino CAF Imprese Srl / SAPI Srl

Veronica Costa - Collaboratrice Direzione Personale del Lavoro

Buongiorno. Prima di iniziare mi sento di ringraziare le colleghe Silvia Guella e Manuela Trentini, nonché i colleghi Nicola Berardi e Luca Capoferri, per essere quest'oggi presenti qui insieme a tutti noi.

La nostra organizzazione, composta da Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento, SAPI e Trentino Caf Imprese, ha deciso di aderire a questo progetto promosso dalla Provincia Autonoma di Trento in quanto – da tempo – è sensibile e attenta a tutti gli aspetti e alle difficoltà che intrecciano i tempi lavorativi con i tempi familiari, e più ampiamente il mondo del lavoro con i problemi delle famiglie.

L'adesione al progetto per la nostra organizzazione ha radici, e si fonda sulla consapevolezza che i temi trattati devono essere affrontati con senso di responsabilità, convinzione e determinazione, sia all'interno delle imprese che all'interno delle organizzazioni, ma anche all'interno delle istituzioni e poi – in senso più generale – all'interno di tutta la società civile.

Un dato concreto a supporto di questo concetto. Da sempre cerchiamo di valorizzare la figura della donna all'interno della nostra organizzazione, tanto che la percentuale di colleghe donne al nostro interno risulta pari al 65%, 10 donne sono responsabili di funzione e 2 donne ricoprono il ruolo di dirigenti. Per questa particolare composizione del personale, numerosi sono i part-time utilizzati: i colleghi a tempo parziale sono 55, con una percentuale del 22% che risulta essere la più alta in tutta la provincia di Trento e una delle più alte in tutta Italia.

Per approcciare il progetto, abbiamo predisposto incontri mirati a più livelli: sia con i responsabili delle varie aree ed uffici dell'organizzazione, sia con il personale, nonché un incontro preliminare ed informativo con i partecipanti al gruppo di lavoro.

Sottolineo il fatto che la Direzione, nella definizione del gruppo di lavoro, ha deciso di coinvolgere nell'iniziativa più persone rispetto a quelle richieste: ben 16 colleghi hanno lavorato insieme in modo parallelo e in sottogruppi rispetto alle diverse aree di intervento. La decisione di ampliare il numero di persone coinvolte deriva dalla volontà interna di rendere il gruppo significativo rispetto a tutto il personale, sia quello impiegato presso la sede provinciale di Trento, sia quello distribuito sul territorio. La scelta invece di creare due sottogruppi nasce dalla convinzione che un continuo confronto tra più proposte promosse da due diversi gruppi interni possa rendere il processo di miglioramento maggiormente integrato nell'Organizzazione.

Le principali azioni di miglioramento individuate si riferiscono in primo luogo all'orario di lavoro. L'Organizzazione intende definire e promuovere misure volte a rendere ancora più flessibile l'orario di lavoro, in particolare nella fascia oraria mattutina nonché prolungando l'orario di apertura al pubblico.

Date la complessità e la capillarità dell'organizzazione viene evidenziata la volontà di rispondere con puntualità ed efficacia ad una forte esigenza espressa dei collaboratori e collaboratrici con notevoli ricadute anche sul piano della gestione interna e dei servizi ai soci/clienti.

Una seconda azione riguarda la politica d'informazione e comunicazione.

Focalizzare l'attenzione sulla conciliazione, gestendola in maniera organica e attiva, attraverso un programma di azioni esteso, che all'interno dell'organizzazione intende valorizzare e coinvolgere risorse e competenze e, verso gli associati, promuovere e favorire lo sviluppo di una sensibilità e di una cultura della conciliazione.

L'Organizzazione dimostra interesse a promuovere il tema della conciliazione, favorendo e sostenendo la formazione di gruppi di lavoro per accrescere conoscenze, competenze ed esperienze, in grado a loro volta di promuovere azioni in progress di conciliazione in tutti gli ambiti o livelli dell'azienda.

Una terza azione riguarda il tema del servizio a supporto della famiglia.

La volontà espressa dall'Organizzazione è di verificare l'interesse verso servizi di supporto alla famiglia o di cura, ed eventualmente offrirli tramite convenzioni.

L'Organizzazione evidenzia un notevole interesse a capire le diverse esigenze e a trovare efficaci formule di risposta.

Come ultima, ma per elenco e non per importanza, troviamo l'azione che si riferisce alla competenza dirigenziale.

L'Organizzazione intende consolidare l'attenzione alla conciliazione come valore aziendale, inserendo riferimenti espliciti all'importanza del tema sia nel Bilancio Sociale che nel Codice Etico.

In conclusione, l'iniziativa per noi è risultata molto positiva perché abbiamo avuto la possibilità di sviluppare e approfondire aspetti già affrontati inserendoli in modo più organico e funzionale al nostro interno, nonché di approcciare nuovi ambiti ed esplorare nuove strade. Proprio per questo motivo sentiamo di ringraziare tutti i referenti della Provincia che hanno avuto parte nel progetto, con l'auspicio che ci sia vera e fattiva collaborazione. Noi faremo la nostra parte, contribuendo al 100% al progetto, ma siamo consci del fatto che quello che conta è la creazione su tutto il territorio di servizi alle famiglie e la creazione di un vero sistema.

Grazie.

Autostrada del Brennero

Massimo Occhetto - Direttore Generale

Mi inserisco nel contesto delle presentazioni e delle tipologie aziendali indicate fin qui: l'Autostrada del Brennero S.p.A. può essere classificata come una media azienda se vista dalla prospettiva nazionale, è invece una grande azienda vista dalla prospettiva locale. Non è - come sapete - solo trentina o altoatesina, perché si sviluppa da Brennero a Modena e, quindi, sul territorio di diverse Province e Regioni.

E' una società che ha una larga maggioranza pubblica: l'84%. Un esempio - lasciatemelo dire - di buona gestione pubblica di un'autostrada.

Noi da tempo avevamo cominciato a capire che esisteva la possibilità di conciliare meglio le esigenze della famiglia con quelle del lavoro: certamente

prima e non soltanto attraverso quest'iniziativa. C'è una solida tradizione di sensibilità sociale dell'azienda che viene da lontano. Abbiamo la fortuna di avere un buon rapporto con i Sindacati, un rapporto di tipo non conflittuale, costruito con grande cura nel tempo.

Anche prima di questo percorso di certificazione - quindi - avevamo introdotto in Autobrennero una serie di momenti di apertura ed attenzione alla famiglia (part-time anche verticale, telelavoro, ecc.). Naturalmente quest'operazione di certificazione - che oggi ha la sua consacrazione pubblica - è stata condivisa con il Consiglio di Amministrazione e con i Presidenti (Grisenti, Gramm, Duiella) da un lato e con i miei collaboratori, dall'altro. Innanzitutto il Dirigente del settore Personale ed Organizzazione dott. D'Alessio. Ma anche tutti gli altri Dirigenti e Quadri si sono impegnati in questo sforzo. Abbiamo trovato subito nella nostra organizzazione una grande sensibilità ed un interesse diffuso per queste cose.

È proprio vero quello che alcuni Testimoni, che oggi mi hanno preceduto, hanno voluto sottolineare: la conciliazione famiglia-lavoro è un fatto di cultura e quindi cammina sulle gambe degli uomini, nelle menti e nei cuori delle persone.

Devo dire inoltre che questo percorso fatto insieme alla Provincia Autonoma di Trento ci ha fatto mettere in discussione (per verità lo facciamo anche in altri settori) perché chiaramente il punto a cui eravamo arrivati da soli non era un punto di arrivo: era un punto di partenza. E voglio aggiungere una cosa. Ci siamo interrogati a fondo insieme al nostro personale: perché la grossa preoccupazione che ci può essere in un'azienda (che deve dare dei risultati, deve dare produttività, deve presentare bilanci in attivo), è che queste "pratiche innovative" possano in qualche modo ridurre la produttività. E' questa la paura vera, di cui poco si parla.

Come ha detto poco fa - molto incisivamente - l'assessore Rossi, noi siamo sicuri che la produttività aumenterà; noi crediamo che aumenterà. Ma poi bisogna misurarla la produttività. Allora occorre mettersi in discussione, sia come azienda, sia anche come dipendenti. Perché quello che deve guidare in questi percorsi è la responsabilità. Cioè il mettersi in discussione come datore di lavoro, come dirigenti. Ma ci vuole anche - simmetricamente - la responsabilità da parte delle

persone, cioè dei dipendenti. L'azienda può dare molto, ma deve anche ricevere molto. Deve essere un patto tra persone serie. Altrimenti si può scivolare verso storture che - in alcuni casi ed in alcuni luoghi - caratterizzano sacche non virtuose del pubblico impiego.

Non sto a commentare le varie misure che abbiamo introdotto già o che ci siamo impegnati a mettere in pratica. Sono tante e ci farebbero impiegare molto tempo. Però sottolineo ancora che è questo concetto di responsabilità che ci ha molto guidato e che - devo dire - ha avuto un convinto appoggio sia da parte del nostro personale, sia da parte dei sindacati aziendali, sia da parte dei miei colleghi e collaboratori. Siamo molto felici di questo.

Istituto Comprensivo di Scuola Primaria e Secondaria di Primo Grado di Mezzolombardo

Paolo Dalvit - Dirigente Scolastico

Un primo chiaro rilievo che si può fare è che la società, diciamo l'azienda che rappresento, è sui generis, molto particolare e presenta una sua specificità. Questo tipo di certificazione l'abbiamo ottenuta grazie al contributo fattivo del personale della scuola come anche all'aiuto fornito dai valutatori che hanno permesso di integrare il report finale.

C'è un termine che ha una radice latina e che mi piace qui sottolineare: è il termine concertare, inteso sia come armonizzazione delle voci e degli strumenti in termini orchestrali, ma anche come gareggiare; non dimentichiamo infatti che il termine concertare ha radice in "certamen" cioè lotta, contesa per conseguire migliori risultati. Noi pensiamo, infatti, che in ogni comunità di lavoro sia fondamentale conseguire un benessere relazionale, ed è precisamente ciò che vogliamo ottenere. Il presupposto per realizzarlo è naturalmente quello di capire quali sono le esigenze, i bisogni delle figure che operano all'interno della struttura. Per questo motivo abbiamo pensato di aderire a questa iniziativa, che tra l'altro comunque si inserisce all'interno di una tradizione della scuola, in

quanto, anche per ragioni istituzionali, è previsto che si sviluppino momenti di auto-valutazione relativi al lavoro e agli obiettivi conseguiti. L'aspetto nuovo riguarda il coinvolgimento del personale docente e non docente in questi momenti di riflessione sulla propria attività, al fine di responsabilizzare tutti alla partecipazione attiva e cosciente alla vita della scuola volta a migliorare le condizioni di vita e di relazione interne.

Grazie.

Cassa Rurale di Aldeno e Cadine B.C.C. S.C.

Luigi Baldo - Presidente del Consiglio di Amministrazione

Posso dire che l'ottenimento di questa certificazione non può che farci piacere; infatti, come ho sentito affermare in precedenza, se è vero che le aziende prestano una crescente attenzione nei confronti dei propri dipendenti, per una cassa rurale, come quella che io presiedo, il concetto di legame con il territorio, con le persone che lo vivono, siano essi nostri soci, clienti o i nostri dipendenti è sicuramente una peculiarità distintiva

Nell'ambito della conciliazione tra i tempi del lavoro e quelli della vita familiare, la nostra esperienza data già da alcuni anni, ma con il percorso dell'Audit abbiamo dato più organicità al nostro cammino. Al nostro interno ci sono stati, infatti, una riflessione comune e un lavoro di squadra: vorrei, in questa sede, ringraziare il nostro responsabile del personale, Andrea Bontempelli, che ha messo molto entusiasmo e passione in questo ambito e il nostro direttore, Pio Zanella, da sempre convinto assertore di un'organizzazione del lavoro attenta alle esigenze dei dipendenti.

Rappresentiamo un'azienda dalle dimensioni contenute, il nostro organico conta su 102 persone, 50 delle quali sono donne, con una forte crescita della componente femminile negli ultimi anni. Alla luce di questo dato, crediamo sia naturale che si debba prestare una particolare attenzione al "mondo" della conciliazione e delle politiche di genere, anche se ci preme sottolineare che per

noi la conciliazione non deve essere “coniugata” solamente al femminile... Mi piace ricordare, infatti, che nel 2007, nell’ambito della nostra partecipazione al progetto Equal Gelso, promosso dall’Università degli Studi di Trento, abbiamo introdotto, prima azienda in Italia, il congedo obbligatorio di tre giorni lavorativi per i nostri dipendenti maschi al momento della nascita di un figlio: un nostro dipendente ha già usufruito di questa misura e tra poco ne godrà un altro. Riteniamo, con questa misura, di aver dato un segnale importante, che è quello che al momento della nascita di un bambino un padre “debba” porre assolutamente in secondo piano il suo lavoro e dedicarsi al proprio figlio e alla propria compagna. Riteniamo, inoltre, di dover investire nello sviluppare ulteriormente il concetto di conciliazione, perché possa evolversi in quello che abbini i tempi della famiglia con le prospettive di carriera e non solo con i tempi del lavoro.

Posso ancora dire che il 13% del nostro personale è titolare di un contratto part-time, dato che ci differenzia in misura notevole dal sistema delle Casse Rurali, nel quale la percentuale media è di poco superiore al 9%, sette dipendenti hanno un orario diverso da quello standard, anche in questo caso per esigenze di conciliazione e tra poco, sempre su iniziativa del nostro responsabile della gestione risorse umane, sarà on line il sito www.conciliazione.cr-aldeno.net, rivolto ai nostri dipendenti e a tutti i visitatori interessati a prendere conoscenza delle azioni messe in campo dalla Cassa Rurale e, più in generale, ad approfondire l’argomento “conciliazione” da diversi angoli di lettura.

Noi, insomma, ci abbiamo creduto e ci crediamo fortemente; penso sia assolutamente condivisibile il pensiero espresso dall’assessore Rossi, che ha parlato di “reciprocità”; noi riponiamo la massima fiducia nel senso di responsabilità dei nostri dipendenti, nel concetto di “condivisione” degli ideali che guidano il nostro agire di Cassa Rurale e, quindi, siamo assolutamente convinti che da questo “investimento” ne trarranno beneficio sia il nostro personale che il nostro Istituto.

Comprensorio Valle di Non

Gianfranco Zanon – Presidente

Prendo la parola solo per un saluto, per ringraziare dell'opportunità che ci viene data oggi, poi passerò la parola all'assessore Giuliani che ha seguito direttamente questo progetto, un progetto che ci ha visto impegnati fin dall'inizio. Mi permetto di spendere due parole su cos'è l'Ente Comprensorio, visto che abbiamo rappresentanti dello Stato e delle Regioni e abbiamo anche Renata Maderna, che magari si chiede cos'è il Comprensorio. Ecco, il Comprensorio è un ente intermedio tra la Provincia ed i Comuni, un po' un braccio operativo della Provincia.

Il Comprensorio della Valle di Non - è anche qui che diventa importante questo progetto - ha attualmente 100 dipendenti, di cui 85 sono donne, per cui, insomma, una grossa percentuale.

Ricordo inoltre che il Comprensorio della Valle di Non ha portato avanti altri progetti oltre a questo, quali la certificazione ambientale EMAS e che nel 2008 ha iniziato anche la riorganizzazione del servizio per le attività socio-assistenziali, che ha poi visto partire questo progetto della "AA 1000 (AccountAbility)" e l'Audit Famiglia & Lavoro relativamente alla conciliazione famiglia e lavoro, che direi ha dato dei buoni risultati.

Nel merito do la parola all'assessore Giuliani che l'ha seguito direttamente e ringrazio tutti, compresi coloro che hanno collaborato nel gruppo di lavoro.

Comprensorio della Valle di Non

Flavia Giuliani - Assessore Comprensoriale per le Politiche Sociali e della Salute

Brevemente, per dire come noi, Ente pubblico che ha a che fare principalmente con questioni consolidate, procedure quasi automatiche su tanti temi, ci stiamo

confrontando con politiche che sono avvolte dall'incertezza, che non si sa come prenderle, quali strumenti adottare.

Di questa specie è il tema che vuole al centro di tutto la famiglia e quindi la necessità di sostenerla in tutti i cicli della vita, come aiutarla a mettersi in equilibrio con il lavoro e quindi conciliare le responsabilità che ne derivano. Si tratta anche del valore che vogliamo assegnarle in termini di investimento per lo sviluppo economico, come si diceva prima, per la coesione sociale. Sono politiche molto complesse, lo sappiamo, interdipendenti, esigenti, politiche che hanno la necessità di coinvolgere utilmente il più possibile le organizzazioni in diversi ambiti della società. Sono politiche di cui non sappiamo ancora bene come misureremo gli effetti, quando raccoglieremo dei frutti; sono politiche, è stato detto da più persone fin qua, che hanno a che fare e che toccano profondamente le organizzazioni, ma anche questioni culturali.

Ecco, questo è quello che il Comprensorio della Valle di Non ha voluto fare.

Prima di tutto comprendere bene e poi assumere il principio che la vita delle persone - e quindi delle loro famiglie- che lavorano all'interno del nostro Ente e che realizzano i nostri servizi, è cosa che sta a cuore a chi ha compiti di responsabilità.

Abbiamo pensato e riconosciuto il valore che ha la famiglia come luogo dove si apprendono i comportamenti e le virtù, che alla fine fanno la differenza nella società e nel mondo del lavoro. Quindi quello che abbiamo voluto fare, soprattutto, è un passaggio di grande cambiamento.

Il nostro Ente, un po' alla volta, migliorerà le proprie condizioni di lavoro, troverà nuovi strumenti e opportunità per il benessere dei nostri dipendenti ma, al tempo stesso, vuole assolutamente mantenere e dare valore alle qualità professionali, alle motivazioni, alle passioni professionali che dobbiamo riconoscere ai nostri dipendenti.

Sono doti che non andiamo a cercare con questo processo, ma le andiamo a mettere a valore.

Attraverso il processo Audit abbiamo avuto l'occasione di avviare una politica attiva di conciliazione e per la prima volta, cosa non da poco credo per un ente

pubblico, ci si sente dire che quello che si ha intenzione di fare è una gran bella cosa, va bene, la si certifica.

Prima d'ora non ci era mai successo.

Grazie a tutti.

ITEA Spa - Istituto Trentino per l'Edilizia Abitativa

Aida Ruffini - Presidente del Consiglio di Amministrazione

ITEA SPA voi sapete è una società a totale partecipazione pubblica che si occupa di edilizia sociale: gestisce e costruisce gli alloggi da destinare ad edilizia sociale. Noi abbiamo 150 dipendenti, di cui 75 donne, lo strumento del part-time è molto diffuso e le donne devo dire - per una storia della società - sono prevalentemente più giovani rispetto all'età media dei dipendenti del nostro Istituto, per cui abbiamo, ovviamente, per fortuna, delle maternità: quindi l'occasione dell'Audit è stata per noi straordinaria perché abbiamo costituito in maniera diciamo, trasversale, tra tutti i servizi e anche con una trasversalità di genere - perché io sono convinta, in quanto donna, che la conciliazione sia un tema che riguarda non solo le donne, ma anche, gli uomini, pari opportunità - abbiamo, dicevo, costituito questo gruppo trasversale che si è occupato, prima di tutto di fissare il focus sulle politiche da implementare e in secondo luogo sull'esame delle criticità.

Il Piano di azione che proponiamo si articola in alcuni punti molto pragmatici, il primo ovviamente è quello della classica flessibilità sugli orari, sia per il part-time che per il full-time, perché è un problema ovviamente che avvertiamo e che è stato sottolineato; poi il micro-nido aziendale per quanto dicevo prima, un'esperienza che faremo e implementeremo, perché noi riteniamo che anche da un punto di vista del vantaggio, cioè dall'analisi costi benefici, tutto sommato l'impiego di queste risorse ci dà, ci restituisce efficienza, ma anche attaccamento all'azienda. Vi è desiderio, insomma, di mantenere il proprio ruolo da parte dei nostri dipendenti.

Inoltre, un cruscotto aziendale, per monitorare gli indicatori sulla conciliazione, soprattutto perché noi siamo convinti del fatto che sempre di più la misurazione di quello che il personale fa, che gli uffici producono, dell'output dell'azienda debba cogliere il risultato più che il mero semplice controllo dei carichi e del tempo di lavoro, quindi.

E naturalmente l'altro aspetto importante per noi è quello di favorire soprattutto, per alcuni ruoli penso, la possibilità di usare programmi cad-cam, di progettazione da casa, riconoscere in qualche modo una cornice, ma su questo stiamo lavorando, anche il lavoro che, eventualmente, per motivi di esigenze familiari, venisse fatto a casa.

Siamo convinti anche che la questione della conciliazione sia un problema culturale, per cui questo lavoro, anche all'interno all'azienda, ci ha dato veramente la possibilità di lavorarci, per cui ringraziamo la Provincia per questa opportunità.

Grazie a tutti.

CEii Trentino Centro Europeo di Impresa e di Innovazione

Renata Diazzi - Direttore

CEii Trentino è una piccola struttura nella quale lavorano stabilmente una decina di persone, oltre a vari collaboratori. La flessibilità dell'orario di lavoro, la possibilità di usufruire di contratti part-time e l'attenzione alle esigenze dei singoli sono sempre stati per noi elementi di assoluta importanza. Sono diventati, nel tempo, i nostri punti di forza, grazie ai quali ci è stato recentemente assegnato il marchio "Family in Trentino", sinonimo di qualità a misura di famiglia.

Oltre alle parole lo dimostrano i fatti. A CEii Trentino vi è una forte presenza femminile e molte collaboratrici sono diventate "mamme" nel corso degli anni trascorsi nella nostra organizzazione: i bambini sotto i sei anni di età sono dieci,

due dei quali nati da pochi mesi. Io stessa sono mamma di Daniele, che ha quasi tre anni e posso parlare per esperienza diretta.

Non credo serva aggiungere altro. Vorrei solo ricordare che anche alcuni dei nostri soci hanno intrapreso questo percorso e hanno ottenuto il marchio “Family in Trentino”, segno che questa politica a favore della famiglia rientra in un progetto condiviso da molti e strutturato.

Comune di Trento

*Chiara Morandini - Dirigente Responsabile del Servizio Comunicazioni
e Rete Civica Qualità Totale*

Ringrazio la Provincia a nome del Comune per la proposta di partecipare all’Audit, proposta che ha trovato un’organizzazione che da anni si confronta con modelli d’eccellenza e di qualità totale e quindi, da un certo punto di vista, era abituata sia a ragionare con i propri dipendenti per trovare le possibilità e i progetti di miglioramento dell’organizzazione, sia a cogliere con sensibilità le tematiche legate allo sviluppo delle risorse umane. La ragione di fondo che ha spinto ad accettare questa proposta, era legata proprio al miglioramento del benessere organizzativo, obiettivo peraltro che già da qualche anno ha stimolato iniziative formative ed altro. Nella consapevolezza che, soprattutto in un’organizzazione che dà servizi alla persona come il Comune, non si possono dare servizi di qualità se chi ci lavora non lavora bene, non lavora contento, e se il pensiero è ai bambini a casa o agli anziani genitori, controllando l’orologio perché bisogna star lì fino ad un certo orario. E’ chiaro che probabilmente in queste condizioni la qualità del servizio che si offre, non migliora. La proposta ha trovato quindi un’organizzazione sensibile, abituata a questi temi, che però ha dato la possibilità di guardare all’organizzazione, in particolare ad un settore specifico che è quello della biblioteca. Io credo che l’importanza di questa iniziativa, al di là di quelle che sono le azioni che poi si metteranno in campo per migliorare o che sono già partite, stia proprio nel percorso che da un lato ci ha

aiutato ad acquisire consapevolezza dei problemi di conciliazione e che dall'altro permette di affrontarli, di ragionare assieme su quelle piccole azioni, cui faceva riferimento prima Renata Maderna, quelle piccole azioni di tutti i giorni da cui si possono ottenere grandi risultati. Io credo sia importante poi anche l'incontro di oggi, perché è fondamentale che alla fine del percorso si faccia una valutazione sul percorso stesso, ci si confronti sui problemi e sulle opportunità, tra quanti hanno condiviso questo percorso e, permettetemi, magari, si condividano anche le soluzioni che ciascuno ha trovato perché copiare è una bella cosa.

Kaleidoscopio Società Cooperativa Sociale

Osvaldo Filosi - Direttore

Buongiorno e tutti e un ringraziamento alla Provincia per il percorso intrapreso. E' per noi un'opportunità che ha aiutato a porre al nostro interno una diversa e maggiore consapevolezza su questi temi. Abbiamo scoperto che alcune prassi "di conciliazione" già erano in atto da tempo come ad esempio la flessibilità del lavoro, degli orari, il rientro dalla maternità, la ricollocazione in base alle esigenze che variano nel corso della vita, e altro ancora.

Il presupposto di tale orientamento va per noi ricondotto alla nostra forma giuridica: essere una cooperativa sociale con oltre 160 dipendenti (di cui il 65% sono donne) significa prendersi cura con attenzione e sensibilità delle persone che quotidianamente si prendono cura degli altri, delle comunità, abilitano le persone e abilitano le comunità. Tutto il personale deve dunque sentire che c'è un'organizzazione, una cooperativa che si prende cura di loro.

Il cambiamento sociale, delle persone e delle organizzazioni, passa attraverso qualcosa che va al di là della professionalità; gli obiettivi che ci siamo dati attraverso il percorso fino ad ora sviluppato, sono coerenti con questa impostazione e siamo altresì certi che vadano verso la maggiore responsabilizzazione dei singoli e dell'organizzazione e contemporaneamente verso il potenziamento del senso di appartenenza.

Inoltre abbiamo da tempo elaborato anche forme di conciliazione a vantaggio delle comunità nelle quali siamo presenti, a partire da quella di Povo, accreditandoci già tre anni fa per i buoni di servizio e proponendo al territorio i servizi di anticipo e posticipo scolastico oltretché un'ampia varietà di proposte per il tempo estivo. Grazie

Federazione Trentina della Cooperazione Soc. Coop

Carlo Dellasega - Direttore Generale

Anzitutto, grazie per l'occasione preziosa che mi viene offerta. Mi viene in mente il motto di San Benedetto che conosciamo tutti: "Ora et labora". C'è chi dice che da allora il lavoro ha avuto il massimo della dignità, la dignità di preghiera. Sappiamo però anche che purtroppo non sempre il lavoro viene considerato così. Comunque, per noi della Cooperazione questa è stata un'occasione preziosa, perché da tempo lavoravamo su questi temi, grazie alla sensibilità di parecchi colleghi all'interno sia della Federazione che nelle Cooperative. Oggi sono già cinque i soggetti della Cooperazione trentina che hanno avuto l'onore di ricevere da voi questo attestato, e ciò ci rende orgogliosi. La strada è ancora lunga e non è in discesa, però credo che si sia fatto un bel passo avanti, e credo che tutti possiamo essere soddisfatti: i promotori, ma anche noi che abbiamo partecipato con convinzione a questo percorso.

Vorrei sottolineare, in particolare, due aspetti del percorso che ci avete aiutato a fare. Il primo è la "Banca ore della solidarietà": credo sia una proposta molto innovativa, perchè i colleghi mettono alcune ore del loro lavoro a disposizione di altri colleghi che ne hanno bisogno; cioè accumulano delle ore in più, e le mettono a disposizione di colleghi che ne hanno bisogno per particolari esigenze familiari, non solo per le esigenze classiche (ad esempio, perchè c'è un bambino malato), ma per tante altre esigenze che possono manifestarsi durante la vita lavorativa. Credo che questo sia un segnale di come si può essere colleghi in maniera diversa, anche proprio mettendosi a disposizione, facendo del lavoro,

consentendo al collega di poter stare a casa grazie al lavoro in più che fa un altro collega. Noi siamo convinti, certamente, che è necessario anzitutto fare con convinzione, creare, produrre, essere concreti e innovativi. Ma poi bisogna anche saper riconoscere ed evidenziare le cose ben fatte, anche per innescare processi imitativi. Credo che anche la manifestazione di oggi serva a questo, perché noi vogliamo che tanti altri poi vadano su questa strada. Ecco perché abbiamo qui con noi Dirce Pradella, del Servizio Stampa e Comunicazione della Federazione, che si occuperà proprio di divulgare queste buone prassi del sistema cooperativo presso le nostre 550 società, e magari anche presso altri soggetti. L'auspicio è che le cinque cooperative di oggi diventino 55, e poi magari tutte le nostre 550 associate.

Il secondo aspetto che vorrei mettere in evidenza è il programma di “buon rientro”. In Federazione abbiamo la fortuna di avere numerose colleghe che sono o sono state in maternità: a noi piace fare festa anche quando una collega lascia temporaneamente il lavoro per una maternità, e naturalmente poi anche quando nasce il bambino. Ma ci piace anche fare festa quando le mamme rientrano al lavoro, e ci piace farle accompagnare, in questa fase delicata del loro percorso professionale, da specialisti e colleghi, in modo tale che il rientro possa essere il migliore possibile.

Anche lo sportello ‘Contaci’ che è stato istituito come “punto di ascolto”, rappresenta un valido aiuto, perché per quanto cerchiamo di impegnarci personalmente ad ascoltare con il Responsabile delle risorse umane che è qui con me, Tiziano Pontalti, e con lui Silvia Mezzaroba, probabilmente non è mai sufficiente. E allora attraverso questo sportello speriamo di fare ancora di più.

Quanto alle fasce di flessibilità, che in Federazione sono garantite a tutti i collaboratori già da parecchio tempo, abbiamo cercato di ampliarle ulteriormente, tenendo però conto delle esigenze dei nostri 550 soci-clienti, le nostre 550 società cooperative che sono molto esigenti. Speriamo però di essere sulla strada giusta.

Vorrei ricordare, infine, anche l'associazione “Donne in Cooperazione”, che opera all'interno del movimento cooperativo, e che ci ha aiutato molto in questo

percorso. C'è qui Simonetta Fedrizzi, che è una referente particolare di questa associazione, e che ci aiuta a comprendere sempre di più, in particolare, le esigenze delle donne. Grazie per l'aiuto che ci avete dato: speriamo di poter proseguire speditamente su questa strada! Grazie.

Progetto 92 Società Cooperativa Sociale

Michelangelo Marchesi - Direttore Progetto

Grazie e buongiorno a tutti, ringraziamo per questa opportunità offerta, non solo da questo incontro, ma dal percorso che c'è stato proposto come cooperativa.

Il tema della conciliazione è un concetto che tanti hanno già oggi affrontato e che ritengo importante per tutte le organizzazioni. Lo è, evidentemente, in modo particolarmente significativo, per una cooperativa sociale, come la nostra, che specificatamente si occupa della famiglia e quindi non potrebbe non curarsi e non preoccuparsi anche del benessere delle famiglie di chi opera al servizio delle situazioni di disagio delle quali, prevalentemente, Progetto 92, si fa carico.

Questa attenzione costituisce per noi, se vogliamo, un dato culturale in qualche modo già acquisito anche attraverso le stesse finalità statutarie della cooperativa. E' un dato di partenza importante che ha permesso di superare nel corso degli anni le difficoltà, non solo operative, che conseguono ad un lavoro particolarmente articolato, difficile, anche in termini di esigenze di orario che noi dobbiamo garantire per i servizi offerti. Si tratta, quindi, di condizioni che apparentemente non risulterebbero agevolanti la conciliazione fra i tempi di vita, le esigenze familiari ed il lavoro del nostro personale in generale ed in particolare del personale femminile, che costituisce il 75% del nostro organico. Ciò anche se riteniamo che un ragionamento sui temi della conciliazione non debba essere interpretato, declinato, soltanto riferendosi alla componente femminile. Questo perché sempre più sentiamo affermare oggi, ma anche sperimentiamo, proprio per le caratteristiche del nostro lavoro, che all'interno della famiglia ci debbano

essere una presenza ed un impegno, soprattutto sul piano educativo, di entrambi i genitori.

Detto questo, molte misure di conciliazione a Progetto 92 si erano in qualche modo definite nel corso degli anni; il percorso Audit Famiglia & Lavoro ci ha permesso di operare, parallelamente ad una certificazione di responsabilità sociale SA 8000, una sistematizzazione di queste politiche di conciliazione, attraverso percorsi partecipativi facilitati anche dalla presenza di un rappresentante dei lavoratori che la stessa SA 8000 prevede. Ciò ci ha portato ad introdurre alcune misure di miglioramento, ad ordinare e formalizzare ciò che già esisteva, a definire anche progetti ed obiettivi ulteriori per i prossimi anni al fine di rendere trasparente, chiaro e accessibile tutto ciò che la cooperativa può già proporre. Il tutto nella consapevolezza che tali iniziative consentono un operare più sereno nello svolgimento delle delicate funzioni di lavoro educativo che dobbiamo sostenere. Grazie.

SAD Società Cooperativa Sociale

Diego Agostini - Presidente

Grazie a tutti. Qua vicino a me c'è Antonella Lunelli che ha seguito per conto nostro tutto il percorso. Io vorrei ringraziare, oltre alle istituzioni che sono presenti in questa giornata, anche le persone degli uffici e dei servizi della Provincia che ci hanno seguito, oltre che con la professionalità anche con grande passione. A questo riguardo vorrei ricordare Lucia Claus per la sua eccezionale disponibilità. Noi siamo una piccola-media cooperativa trentina, piccola nel panorama italiano, siamo circa un centinaio di persone, il 90% sono donne e di queste il 74% hanno una gestione a part-time dell'attività lavorativa. Praticamente per noi il processo AUDIT non è stato una grande fatica, lo dico, anche se qua con me c'è Antonella che invece sarà di opinione diversa. Per noi è stato abbastanza semplice perché da 15 anni ormai applichiamo alcune azioni di conciliazione. L'obiettivo però che ci siamo posti raccogliendo questa opportunità, è stato, se vogliamo, una cosa

più alta, più elevata, e cioè quella di cercare di formalizzare e consolidare una cultura all'interno dell'azienda; le aziende quando sono piccole sono legate alle peculiarità dei singoli, per cui il rischio, se cambiano le persone, è che si cambi anche il livello di sensibilità ed in prospettiva anche la vision. Noi siamo convinti che il lavoro è un'opportunità per le persone di realizzare i propri progetti di vita, pertanto l'azienda che aiuterà il lavoratore a realizzarli potrà contare su una pace sociale e un senso d'appartenenza che sarà vincente nella competizione e nel garantire servizi di qualità.

Lascio la parola ad Antonella che illustrerà sinteticamente i cinque ambiti operativi individuati nell'organizzazione rispetto al percorso di Audit.

SAD Società Cooperativa Sociale

Antonella Lunelli - Referente AUDIT

La nostra cooperativa, come ha già detto il nostro direttore, è sempre stata molto disponibile alle problematiche del mondo femminile, e soprattutto alla concessione del part-time, che è uno strumento senz'altro fondamentale in riferimento alla conciliazione.

Per noi il percorso dell'Audit è stato un percorso abbastanza naturale, perché ci ha portato a proseguire sulla strada della conciliazione e ci ha permesso di andare incontro alle esigenze delle persone che lavorano e hanno famiglia.

I punti principali che noi abbiamo individuato per migliorare una situazione già di per sé positiva, sono stati quelli di:

- aumentare la comunicazione rispetto a queste tematiche (alcune iniziative erano già presenti, ma forse non sufficientemente formalizzate);
- mantenere il gruppo di lavoro, nato con il processo di Audit Famiglia & Lavoro per monitorare il proseguito di una politica sistematica sulla conciliazione e per discutere sul tema ed eventualmente proporre ulteriori iniziative;
- individuare una persona di riferimento rispetto a queste problematiche;

- cercare di comprendere meglio la percezione che c'è da parte dei dipendenti rispetto alla tematica della conciliazione (attraverso, ad esempio, un'indagine sui temi della conciliazione);
- prevedere un'indagine più approfondita rispetto alle esigenze e alle necessità che hanno le famiglie, con l'obiettivo di individuare eventuali nuove iniziative di sostegno o, per lo meno, di fornire adeguate informazioni sui servizi di supporto già esistenti.

Gruppo per l'informatica Spa / HIT Srl

Paolo Girardi - Direttore Generale del Gruppo

Grazie a tutti. GPI è una società che opera nel campo dell'informatica da più di vent'anni. E' una realtà locale ma rivolta al mercato nazionale, a capitale interamente privato, una SpA quindi. Questa iniziativa è per noi un'occasione utile e bella che viviamo come percorso evolutivo. È un tassello che si inserisce in un desiderio più ampio: quello di conciliare la vita delle persone con i tempi del lavoro. In GPI i collaboratori sono in maggioranza uomini – fatto usuale per una software house che impiega programmatori. Abbiamo preso atto di questo dato e di conseguenza abbiamo investito molto per valorizzare la paternità. Ci siamo impegnati per incidere soprattutto sulla cultura delle persone, convinti – come siamo – che certi momenti della nostra vita meritino uno spazio particolare. Crediamo che la vicinanza attiva del padre alla nascita di un figlio per esempio, sia un valore e che quello del padre sia un ruolo bello e importante. Questo è un percorso: noi lo iniziamo per gradi con l'obiettivo, e l'auspicio, di continuare a crescere nei prossimi tre anni, sia come persone che come azienda. Ringraziamo ancora per l'opportunità che ci è stata offerta e siamo grati a chi ci ha accompagnato fin qui, assistendoci nei primi passi e valutandoci. Insieme a queste persone e ai nostri collaboratori siamo riusciti a confrontarci su molti temi e siamo cresciuti. Per noi, ossia per tutta la dirigenza GPI, il concetto di famiglia ha grande significato.

Mi auguro che il fatto che proprio un'azienda totalmente privata abbia investito tempo, risorse finanziarie ed energie per favorire la conciliazione famiglia/lavoro possa convincere anche altri a incamminarsi in questa direzione. Grazie.

Provincia Autonoma di Trento

Sandra Visintainer - Dirigente Servizio Personale

Buongiorno a tutti, sono qui in rappresentanza del Servizio per il Personale della PAT che è composto all'incirca da un'ottantina di persone, in prevalenza donne e quindi già portate naturalmente a lavorare in un'ottica di conciliazione. Col nostro Ufficio gestione e organizzazione, gestiamo poco meno di 5.000 dipendenti che si occupano di tutte le attività che derivano dalle competenze della Provincia Autonoma di Trento. E' da parecchio tempo che come Servizio per il Personale siamo stati chiamati ad affrontare casi molto concreti di conciliazione, siamo pertanto molto sensibilizzati su questa materia, e nel corso degli anni abbiamo raggiunto, direi, uno standard decisamente buono di conciliazione. Infatti, il nostro programma, che qui potete vedere, si articola in circa 17 punti di azione, ed è un programma di dettaglio perché, negli anni scorsi, abbiamo già lavorato molto su aspetti importanti come l'orario di servizio, come il part-time, (abbiamo una percentuale del 24% di part time, quindi molto alta). Di conseguenza ora abbiamo programmato azioni di dettaglio che sono sicuramente importanti e completano un quadro di attività che ha avuto un inizio piuttosto in là nel tempo. Desidero sottolineare un punto importante del programma a cui teniamo molto e a cui pensiamo da molto tempo e che finalmente speriamo di concretizzare, cioè la realizzazione di una cabina di regia e di un coinvolgimento di diversi attori provinciali, cito ad esempio la scuola, i trasporti, per far sì che finalmente si realizzi quello che secondo noi è l'elemento principale della conciliazione famiglia-lavoro e cioè la corretta gestione del tempo attraverso la gestione degli orari e la gestione dei servizi. Siccome la Provincia per sua competenza si occupa dei settori chiamati a far parte della cabina di regia, noi riteniamo che

questo punto del programma sia particolarmente qualificante e non solo nello specifico interesse del personale della Provincia Autonoma ma sicuramente di tutti coloro che lavorano nella provincia di Trento. Se riusciremo a portare a compimento questo punto del nostro programma, penso che i benefici non saranno solo diretti ai nostri dipendenti ma coinvolgeranno tutto il mondo del lavoro provinciale.

Per concludere desidero associarmi ai ringraziamenti generali e, in particolare, ringraziare i nostri auditori che ci hanno seguito nel percorso fin qui svolto e il gruppo interno di lavoro che ci ha supportato con grande sensibilità. Grazie a tutti.

La formazione degli auditori e dei valutatori

Provincia Autonoma di Trento

Luciano Malfer - Dirigente del Progetto Speciale Coordinamento politiche familiari e di sostegno alla natalità della Provincia Autonoma di Trento

Grazie. Si chiude qui la prima fase e se ne apre subito una seconda. Abbiamo, in questo percorso di lavoro, conosciuto molte persone che si occupano di questi temi dentro le aziende: persone che sono diventate per questo nostro impegno un importante riferimento. Noi le abbiamo chiamate “le talpe”, perché “dentro” le aziende pubbliche e private ci consentono di lavorare con visioni diverse e ci hanno permesso di fare un lungo passo in avanti, più lungo di quello che si pensava di compiere inizialmente. Questo è un dato che abbiamo apprezzato e riteniamo molto positivo nel percorso che abbiamo messo in campo in questi anni.

L'altro dato assai positivo riguarda le 18 organizzazioni, i 18 piani d'azione ed un numero importante di buone pratiche messe in campo per la conciliazione lavoro e famiglia. Pratiche diverse e differenziate, perché ogni organizzazione, con la sua esperienza e con la sua mission, porta la propria conoscenza e la propria dimensione ad un confronto collettivo. Il risultato è che abbiamo un patrimonio incredibile, che possiamo e dobbiamo condividere in modo comune fra tutti i protagonisti di queste esperienze. Per far conoscere a tutte le organizzazioni, che vogliono avvicinarsi a questi temi, le grandi potenzialità che ci sono per fare buone azioni di conciliazione. Forse le risorse sono poche, ma possiamo mettere in campo le notevoli esperienze maturate sul campo. Questa è la nostra

scommessa. Il percorso dell’Audit, che si svolge attraverso procedure e strumenti ben definiti, consente di sviluppare nelle aziende pensieri e progettualità concrete e dinamiche. Le Linee Guida dell’Audit, nel delineare gli ambiti di operatività, i livelli di competenza e le funzioni dei vari soggetti attori del processo, attribuiscono alle figure professionali degli auditori e dei valutatori un ruolo cruciale e molto delicato. Tali operatori, infatti, entrano nel cuore delle aziende, supportano le imprese nell’analisi della gestione del personale e nell’organizzazione dei processi interni di lavoro e nell’identificazione di misure concrete di conciliazione famiglia e lavoro adeguate sia alle esigenze dei dipendenti sia alle caratteristiche specifiche della singola azienda.

Per tali ragioni, all’interno del Consiglio Audit, che con nomina della Giunta provinciale agisce con il compito di tutelare la qualità del processo dell’Audit e di definire gli standard locali dell’European Work & Family Audit, abbiamo attivato un percorso complesso e molto articolato per la ricerca e la selezione degli auditori e valutatori. Ecco il motivo perché abbiamo costituito una commissione specifica, che è stata presieduta dalla professoressa Mariangela Franch, la quale ha dovuto lavorare in una dimensione nuova e inedita. Prima di passare la parola alla prof.ssa Franch, vorrei anticipare che la Giunta provinciale ha istituito l’elenco degli auditori e valutatori e sono state già adottate le determinazioni, con le quali si riconosce poi questo profilo professionale alle persone che hanno terminato il percorso di formazione. La giunta sta, inoltre, per mettere in campo anche il registro delle imprese. Il percorso prevede poi che la Giunta provinciale nomini un comitato per individuare i cosiddetti “sistemi premianti” a favore delle organizzazioni che hanno acquisito questo tipo di certificazione. Si tratterà di studiare dei percorsi, ma c’è la volontà di individuarli: questa è la cosa importante.

Tutto questo percorso rientra in un progetto ancora più ampio orientato a rendere il Trentino come territorio amico della famiglia. Accanto a questa ci sono altre piste su cui lavorare: ad esempio sulle importanti politiche provinciali delle tariffe, sugli asili, sulle infrastrutture con il forte coinvolgimento di comuni e del Forum delle famiglie, nonché delle organizzazioni private. Tutto rientra a pieno titolo nel

progetto del Family in Trentino. Ecco perché abbiamo denominato il Family in Trentino “marchio d'attenzione”.

Università degli Studi di Trento

Mariangela Franch - Delegato del Rettore per il Coordinamento delle attività inerenti le Pari Opportunità / Prof. Ordinario presso la Facoltà di Economia

Buongiorno a tutti. Il dottor Malfer ha tracciato un quadro generale del processo di certificazione Audit, entro il quale operano due figure professionali, l'auditore e il valutatore. Per la loro formazione il consiglio dell'Audit ha deciso di procedere ad una selezione, superata la quale i candidati hanno dovuto frequentare un corso in aula, al quale ha fatto seguito il tirocinio, svolto nelle aziende che hanno aderito al progetto Audit, di affiancamento ad un valutatore e auditore senior. L'interesse per l'iniziativa è testimoniata dall'elevato numero di domande giunte, 92 complessivamente; dalle quali sono stati selezionati tramite colloquio di tipo multidisciplinare, 12 auditori e 6 valutatori. L'interesse manifestato è un chiaro segnale di apertura del mondo del lavoro verso nuove opportunità e verso la creazione di nuove figure professionali. 11 auditori e 5 valutatori, oggi, ricevono l'attestato, mentre un auditore e un valutatore termineranno a brevissimo il processo di formazione d'aula e di tirocinio. Tra qualche mese sarà attivato dalla giunta provinciale un elenco dei valutatori e degli auditori, provvedimento che sancirà da parte del soggetto pubblico la nascita di una professionalità e di un'opportunità di lavoro in un campo molto interessante e fino ad oggi poco esplorato.

Tavola rotonda

Paolo Ghezzi - moderatore

Giornalista l'Adige

E' stata una mattinata proficua anche per gli interventi dei rappresentanti politici che qualche impegno, mi hanno riferito, oggi l'hanno assunto. A questo punto entriamo nel tecnico, nel funzionamento di questo sistema di Audit e di certificazioni familiari. I nomi dei nostri relatori li vedete a questo tavolo, doveva cominciare Mariangela Franch, ma per un problema logistico lasciamo la parola a Clara Pedrelli che è rappresentante del coordinamento imprenditori.

Clara Pedrelli

Componente Consiglio Audit per il Coordinamento Imprenditori

Partecipare alla nascita di un progetto così ambizioso com'è l'Audit è stata per me un'esperienza di cui sono grata al Coordinamento Imprenditori per l'opportunità che mi ha dato.

Dico ambizioso perché è su base volontaria delle aziende che iniziano un percorso con i propri dipendenti per migliorare la qualità della vita in senso generale e nello stesso tempo ha lo scopo di valorizzare le risorse umane.

Le buone intenzioni riconosciute a chi riceve oggi il Certificato base, si devono concretizzare nei fatti, e sta a noi verificare che si sviluppino seguendole nei vari passaggi del percorso Audit.

Un progetto pilota come questo, si materializza con l'applicazione stessa, ed è da qui che partono gli eventuali aggiustamenti che si renderanno necessari.

Un progetto pensato forse più per il settore privato, un progetto al quale oggi aderiscono in numero più rilevante gli enti pubblici e quelli a partecipazione pubblica. La spiegazione di questa anomalia è dovuta al fatto che c'erano dei tempi da rispettare e la comunicazione che si è potuta fare, è stata minima e poco comprensibile anche per la complessità iniziale di avere una capacità di sintesi nell'esposizione.

Si dà quasi per scontato che i dipendenti pubblici godano di trattamenti particolari e migliori rispetto ad altre categorie, invece quello che è emerso offre un'altra prospettiva: c'è un sistema per certi aspetti rigido che mette tutti sullo stesso piano e non tiene conto della meritocrazia quindi poco premiante e di conseguenza non entusiasmante.

Voglio credere nell'onestà intellettuale di chi ha intrapreso questo percorso, che non sia semplicemente legato alla certificazione perché quando si parla di risorse umane bisogna sapere bene di cosa si parla. Si deve tener conto che l'adesione al progetto, seppur volontaria, è una cosa serissima e l'organizzazione non può sottrarsi a qualsiasi sforzo necessario per raggiungere gli obiettivi prefissati.

La conciliazione deve essere bilaterale, non fittizia e men che meno sbilanciata. Auspico per il futuro una buona promozione del progetto sul territorio in modo tale da renderlo veramente un'occasione di crescita e di miglioramento della qualità della vita di tutti.

Paolo Ghezzi - moderatore

Giornalista l'Adige

Abbiamo sentito la signora Pedrelli - che è un'albergatrice e che quindi rappresenta un tessuto imprenditoriale importante, capillarmente diffuso e che impiega molta forza lavoro, soprattutto nei picchi stagionali e soprattutto molta forza lavoro femminile - mettere "qualche puntino anche sulle i". Su come deve

essere la conciliazione per essere efficace e anche sul rivendicare, anche per i dipendenti di aziende private, un trattamento analogo a quello dell'ente pubblico. Siamo già, quindi, un pochino entrati in media stress, ma adesso facciamo un passo indietro con la professoressa Mariangela Franch della Facoltà di economia, oltre che delegata del rettore per le pari opportunità dell'Università degli studi di Trento. Lei che inquadrerà un po' il contesto in cui questo tipo di politiche e questa certificazione familiare, cioè il progetto AUDIT, si inseriscono: contesto dal punto di vista occupazionale, economico e sociale.

Mariangela Franch

Componente Consiglio Audit per l'Università degli Studi di Trento

Grazie e di nuovo buon pomeriggio. Cercherò in pochi minuti di proporvi alcune riflessioni che, secondo me sono imprescindibili, per poter ragionare di interventi a sostegno della famiglia oltre che della donna, e della loro efficacia. Partiamo dai dati sul tasso di occupazione femminile in Italia che come sottolineato dal rapporto Knell del 2007 collocano l'Italia in coda ai maggiori Paesi europei. Se Germania e Francia sono su livelli di occupazione femminile pari al 70-75%, cioè su 100 donne 70-75 sono occupate, in Italia non arriviamo a 60. All'interno del territorio nazionale ci sono differenziazioni importanti ed infatti nel centro, e soprattutto nel sud, non si raggiunge il 30% di tasso di occupazione femminile. Vediamo di considerare le principali cause della scarsa occupazione femminile, tra le quali va ricordata la difficoltà di rientro nel mercato del lavoro dopo una sospensione per maternità o per la cura dei figli o degli anziani. In assenza di politiche di sostegno alla famiglia o di reti parentali che aiutino all'accudimento dei figli quando sono piccoli, la donna si trova costretta ad uscire dal mercato del lavoro. Il rientro è spesso molto difficile e comunque a condizioni parzialmente o totalmente diverse da quelle che sussistevano in precedenza. Il modello organizzativo delle imprese, delle organizzazioni e istituzioni, è sicuramente rigido, da questo punto di vista. La capacità delle imprese e delle organizzazioni di introdurre forme di innovazione nell'organizzazione del lavoro, passando da

una logica di controllo in termini di ore di presenza ad una logica di valutazione dei risultati, sembra molto lontana dal realizzarsi per la maggior parte delle imprese. Questa scarsa capacità innovativa frena ulteriormente l'occupazione femminile. Questa mattina abbiamo avuto uno spaccato di 18 imprese ed organizzazioni che dichiarano di voler cercare strumenti nuovi o vecchi di conciliazione dei tempi della famiglia e del lavoro; ma purtroppo esse rappresentano una percentuale ancora molto, molto bassa, pure in un'area come quella trentina dove esistono già strumenti normativi a sostegno dell'occupazione femminile. In questo senso, cruciale è la cultura imprenditoriale che è il presupposto per l'attuazione di pratiche di conciliazione efficaci.

Una seconda causa della scarsa occupazione femminile è la qualità delle politiche di welfare; che, in Italia, citando Chiara Saraceno, è di tipo prevalentemente familista, oppure, come dice Enrico Letta, maschilista. Si tratta, in altri termini, di un welfare costruito intorno all'idea che il capo della famiglia e chi lavora è un uomo e quindi gli interventi a sostegno della famiglia stessa si sono sostanzialmente per lo più in trasferimenti monetari da parte dello stato, piuttosto che nella creazione di servizi a supporto dell'occupazione delle donne. Associandomi a quanto detto dal dottor Gallo questa mattina, serve un welfare societario e plurale: al servizio della famiglia, oltre che della donna.

Terzo aspetto da considerare riguarda gli impatti positivi sul miglioramento dell'efficienza delle risorse umane impiegate, là dove, ci sono servizi di supporto alla famiglia.

Quarto elemento attiene all'abbattimento del rischio di povertà, amplificato dall'attuale crisi internazionale, che, come documentano tutti gli studi, è molto più elevato per le donne, soprattutto nel caso di famiglie monoparentali. Un welfare societario e plurale, che sostiene la famiglia, in senso molto ampio e flessibile, riduce il rischio di povertà, aumenta il tasso di occupazione femminile e aumenta l'efficienza dentro le imprese. Ma non basta! Tutti gli studi ci dicono che con l'aumento di servizi alla famiglia aumenta anche l'imprenditorialità femminile; i dati Infocamera, evidenziano come dal 2003 al 2007 le imprese condotte da donne sono aumentate del 6% con un effetto positivo sul minor tasso di

fallimento delle imprese. A livello internazionale è documentato che le imprese governate da donne falliscono meno e quindi possono avere un ruolo anti-ciclico. Aumentando l'occupazione, si riequilibra anche il sistema pensionistico, alimentato non solo dai nuovi occupati, spesso emigrati di seconda o di prima generazione, ma anche dal maggior numero di donne occupate. L'aspetto forse più importante e meno noto riguarda infine la relazione positiva tra tasso di occupazione femminile e tasso di natalità. Si è sempre pensato che le donne che lavorano, fanno meno figli: è esattamente il contrario. Se le donne possono lavorare contando su servizi di supporto alla famiglia, possono fare più figli. Alcuni dati sulla situazione dell'occupazione femminile in Francia, accanto a quelli più noti relativi ai paesi scandinavi, sono emblematici. Un ultimo aspetto da richiamare è connesso al differenziale salariale che, a parità di ruolo tra uomo e donna, oscilla tra il 15-20%. Come dimostra uno studio fatto due colleghe dell'università Bocconi di Milano, se in Italia lavorassero soltanto 100.000 donne in più, il tasso di occupazione femminile cambierebbe di poco, ma ci sarebbe un aumento del prodotto interno lordo pari allo 0,28%, sufficiente a finanziare i servizi di supporto alla famiglia. In questo modo si creerebbe un circolo virtuoso, una sorta di cinghia di trasmissione positiva tra aumento del tasso di occupazione femminile e generazione di reddito da reinvestire in servizi alla famiglia, senza un incremento dell'attuale finanziamento pubblico per nuovi servizi.

Paolo Ghezzi - moderatore

Giornalista l'Adige

Adesso sentiamo un'altra voce, uno spunto davvero interessante. Diamo la parola a Claudia Loro, che rappresenta il sindacato. Già l'intervento di Mariangela Franch credo abbia offerto alcuni spunti. Ne aggiungo uno io, che viene proprio dalla cronaca. In questo momento il sindacato è in prima linea, in trincea sul problema della difesa dei livelli occupazionali e i dati sulla mobilità - questa splendida parola eufemistica che sembra un viaggio valtur, ma in realtà

sono i licenziamenti - sono preoccupanti anche in Trentino, seppure con dei numeri che sono tutti relativi alla nostra piccolezza di territorio. Ecco la domanda: se non sia un lusso parlare di queste politiche nel momento in cui sembra che la crisi metta in discussione proprio in qualche modo anche la tenuta di un livello occupazionale decente, anche per gli uomini e non solo per le donne?

Claudia Loro

Componente Consiglio Audit per le Organizzazioni Sindacali

Il processo Audit avviato in Trentino si pone un obiettivo ambizioso, cioè quello di arrivare ad un “sistema territoriale certificato” orientato alla conciliazione tra famiglia e lavoro per aumentare l'occupazione femminile.

L'esigenza è quella di arrivare a conciliare i tempi di lavoro con quelli della vita familiare per immettere ma, soprattutto, mantenere le donne nel mercato del lavoro.

Infatti, anche in Trentino, il tasso di disoccupazione femminile è il doppio di quella maschile: relativamente al 2008, la percentuale corrisponde al 4,5 a fronte del 2,4, dato molto simile al Nord-Est, più basso invece rispetto al resto d'Italia dove la disoccupazione femminile raggiunge l'8,5 a fronte di quella maschile del 5,5.

Un'interessante ricerca dell'Osservatorio dell'Agenzia del Lavoro di Trento su “Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio” relativamente all'anno 2006 ha confermato che anche la componente femminile in Trentino è discriminata sia nella fase di accesso al mondo del lavoro, sia nell'arco della vita lavorativa, e che l'asimmetria tra maschi e femmine è fortemente influenzata da problemi della conciliazione. Prova ne è che 247 donne, pari al 10% del totale delle donne occupate con un rapporto di lavoro alle dipendenze, le quali hanno avuto un figlio nell'anno, hanno abbandonato il lavoro. Un dato significativo, anche se meno preoccupante della situazione nazionale, di un'indagine Istat “Essere madri in Italia gennaio 2007” evidenzia che dopo 18-21 mesi dal parto solo il 72,5 delle madri prosegue l'attività che svolgeva durante il periodo della gravidanza.

Composito il campione delle donne coinvolte dall'indagine dell'Agenzia del Lavoro per

Età:

30-34 anni per il 46,1 %

25-29 anni per il 22,3%

35-39 anni per il 20,9%

Residenza:

60% abitante in zone periferiche

40% in area urbana (Trento, Rovereto, Riva, Arco, Pergine e Piana Rotaliana)

I settori di attività:

41,7% settore del commercio/pubblici esercizi

16,2% servizi alle imprese (servizi di pulizie/studi legali e contabilità/inserimento dati)

7,7% Pubblica Amministrazione (settore sanità e assistenza sociale)

7,3% Industria Meccanica

Titolo di studio:

Circa la metà possiede il diploma di scuola superiore

un ulteriore 25% la qualifica formazione professionale

un 10% la laurea

un 12% mero obbligo scolastico

Quasi la totalità delle donne oggetto di indagine aveva un partner.

I risultati della ricerca dicono che per una parte assolutamente minoritaria delle donne ascoltate, l'abbandono del lavoro corrisponde ad una scelta individuale di vivere a tempo pieno la maternità. Per la maggior parte di esse (pari al 63,6%), l'abbandono del lavoro è stato vissuto come una scelta necessaria, una decisione priva di altre vie di uscita. E le motivazioni addotte sono la "doppia presenza", l'insorgere di difficoltà conciliative, soprattutto per gli orari di lavoro ritenuti insostenibili, il diniego del part-time, la mancanza di aiuti parentali, il costo

dei servizi o la loro scarsa diffusione sul territorio, la distanza del lavoro da casa, talvolta il clima di ostilità dell'ambiente di lavoro.

Non è irrilevante, infine, sapere che il 40% circa di donne che rientrano in un secondo tempo al lavoro, motivate prevalentemente da esigenze di tipo economico, sono disposte a sacrificare un lavoro stabile per un rapporto di lavoro "precario" ma con una maggior flessibilità oraria, e più vicino al domicilio.

Se questi sono i problemi che vogliamo affrontare, è chiaro che l'Audit non può che trovarci favorevoli per fare "cultura" nelle realtà produttive, per sostenere e accompagnare nel tempo le misure conciliative dentro le aziende.

Ma cosa significa "conciliazione"? Mettere insieme temi quali Lavoro/Servizi/Orari della città/Modelli e Culture organizzative, e quindi, Politiche sociali/Politiche del lavoro/Politiche dei Trasporti e del Commercio, Modelli di sviluppo.

Temi cari al Sindacato, e spinosi, perché le risorse sono scarse, perché ci sono ambiti di "profit" che hanno difficoltà a conciliare con i bisogni delle persone, perché se sei un lavoratore hai problemi a tenere aperto un servizio per 10 ore al giorno, e se sei un cittadino richiedi un'apertura ancora più ampia, per conciliare meglio. Sono questi "interessi contrastanti" che devono essere la sfida per il Sindacato ma anche per la Politica.

Il processo e la certificazione Audit è un buon avvio, ma le politiche vanno integrate. Alla certificazione Audit dovrebbe accompagnarsi una certificazione di "Genere". Non si è interrotto quel circolo vizioso che vede le donne impossibilitate ad una piena disponibilità al lavoro a causa della non modificata condizione femminile nel mercato del lavoro, rappresentata da basse qualifiche, segregazione orizzontale e verticale, differenziali salariali, modelli organizzativi rigidi e totalizzanti, sistemi di valutazione e premianti basati più sulla presenza che sui risultati.

Quindi, le politiche sociali (servizi e loro costo) vanno integrate dalle politiche attive del lavoro, da interventi fiscali, da politiche scolastiche o di orientamento formativo indirizzate al conseguimento, per le donne, di titoli di studio più spendibili nel mercato del lavoro, infine da una visione politica generale (orari della città, omogeneità dei contratti di lavoro, "un certo modello di sviluppo"). E'

necessario mettere in atto più strumenti che rientrino nell'ambito delle politiche del lavoro e che saranno diversificati a seconda se parliamo di grande, media o piccola impresa e del settore in cui si opera. Spesso la conciliazione richiede rottura di schemi, modalità operative innovative, cambiamenti organizzativi che richiedono un'analisi e uno studio complessivo dell'azienda, e che, quindi, necessitano di interventi di politica del lavoro.

Il processo Audit richiede all'azienda di individuare in un tempo prestabilito le azioni da attuare, azioni che possano essere sostenute nel tempo anche da un punto di vista economico. E' evidente che una rivisitazione dell'organizzazione o una ridefinizione degli orari presuppongono, spesso, analisi e competenze che non ci sono in azienda e che devono essere comprate sul mercato e, quindi, insostenibili economicamente per l'azienda. Il rischio nel processo Audit è che si scelgano interventi minimali e un po' scontati (anche se necessari) come ad esempio un po' di formazione, qualche part-time, qualche piccola flessibilità, perché non si può “alzare troppo l'obiettivo”. Ciò è particolarmente vero nelle aziende piccole o di servizi con pochi fondi. Ecco che le politiche del lavoro possono aiutare.

Da questo punto di vista, gli “Interventi di politica del lavoro per il triennio 2008-2010” messi in campo dall'Agenzia del Lavoro di Trento, vanno nella giusta direzione. L'obiettivo 5, infatti, che tra le altre azioni punta al rafforzamento del lavoro femminile anche con la promozione di forme flessibili di lavoro e la promozione del part-time, sostiene, con contributi alle imprese per ogni lavoratore, la sperimentazione di progetti aziendali di rimodulazione e riduzione dei regimi di orario, e orientati a promuovere la qualità del lavoro. L'obiettivo 7, per favorire l'occupazione femminile e per realizzare pari opportunità nell'accesso al lavoro e nella vita lavorativa, tra le varie ipotesi, prevede un sostegno a progetti o accordi che individuino l'assunzione a tempo indeterminato di donne, in mansioni in cui sono sottorappresentate.

La strada è sicuramente quella giusta, ma considerate le competenze e le risorse di questo territorio, si deve fare ancora di più.

Chiudo con una considerazione sul senso dell'Audit in un momento di crisi come questo. L'Audit è un intervento di welfare, e ritengo che in un periodo di crisi nel quale cresce la povertà, le politiche di welfare devono essere tra i settori in cui si concentrano gli investimenti di carattere economico e sociale. La spesa sanitaria e la spesa sociale contribuiscono alla crescita del Pil, sono investimenti pregiati per la riproduzione di capitale umano e sociale (fattori essenziali per la competitività del paese) e volano di sviluppo. In un momento così difficile, infatti, la difesa dei redditi, la difesa dell'occupazione, anche delle donne e dei precari, l'estensione e la qualità dei servizi sociali e socio-sanitari rappresentano una condizione irrinunciabile per garantire le tutele dei cittadini, dei lavoratori, dei pensionati. La crisi sicuramente disincentiva le aziende ad investire su temi quali la conciliazione, ma se mettiamo insieme strumenti quali l'Audit, la formazione, interventi di politiche del lavoro, innovazione, essi possono essere utili anche nella crisi, per uscire da questa più forti.

Grazie.

Paolo Ghezzi - moderatore

Giornalista l'Adige

Grazie a Claudia Loro che ha messo lì una bella serie di temi su cui sarà interessante sentire anche il parere del pubblico. A questo punto, dopo una rappresentante del mondo del lavoro, dei sindacati e quindi dei lavoratori, sentiamo ora la rappresentante del Forum Trentino per le Associazioni della Famiglia e quindi l'altro corno di questo dilemma, l'altro polo di cui ci stiamo occupando oggi, quello delle famiglie e quindi do la parola a Roberta Giovanna Arcaini.

Roberta Giovanna Arcaini

Componente Consiglio Audit per il Forum Trentino delle Associazioni

per la Famiglia

In queste brevi note, scritte con lo scopo di ricordare quanto esposto in qualità di rappresentante del Forum trentino delle Associazioni familiari, desidero ricordare un paio di riflessioni ed altrettante richieste, legate ad una rinnovata disponibilità a collaborare per una maggior diffusione delle esperienze e delle riflessioni in materia di conciliazione famiglia-lavoro .

Come premessa, mi sembra importante sottolineare l'ottima opportunità fornita alle famiglie, nella cornice del progetto Audit Famiglia & Lavoro, di dare il proprio apporto costruttivo, con valutazioni basate sull'esperienza quotidiana e presentando anche proposte operative, “testate” da chi deve “far quadrare” molteplici esigenze dei vari membri della propria famiglia, in armonia – o per lo meno senza soccombere – con la propria attività lavorativa extra-domestica.

Una prima riflessione: in questo periodo, con persone in cassa integrazione o addirittura licenziate - e dunque famiglie in gravi difficoltà economiche -, perché lavorare per il progetto Audit F&L?

Come volontari nell'ambito dell'associazionismo familiare, una prima motivazione nasce dal desiderio di dedicare attenzione a problemi che influiscono sulla qualità della vita delle famiglie, delle persone. Si parla spesso di “centralità della persona”, ma è importante passare alla pratica, dunque: attenzione alle relazioni, comprese fra gli aspetti della vita non monetizzabili ma di particolare importanza per la qualità della vita stessa. Un obiettivo può essere il collaborare al fine di non aggiungere ulteriori difficoltà a quelle già esistenti; se è ormai nota l'attuale “emergenza occupazionale” conseguente alla crisi economica, lo è altrettanto l’“emergenza educativa”, rivolta ai giovani e giovanissimi.

Reputiamo poi importante poter dare un contributo per un miglioramento, almeno a livello locale: se la crisi economico-finanziaria è constatabile a livello internazionale, grazie a progetti come questo Audit F&L possiamo almeno “fare qualcosa” a livello locale, stimolando l'attenzione di organizzazioni, imprese, attive in Trentino, e puntando ad agire nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.

Un secondo ordine di riflessioni riguarda la necessità di “creare una cultura”, una mentalità diffusa rispettosa dei diritti dei lavoratori considerati come membri di famiglie: le aperture di negozi in giornate festive, per esempio, se sono “comode” per i clienti, creano dei problemi all’interno delle famiglie dei lavoratori che garantiscono tali aperture.

Ci si collega con il tema dell’informazione relativamente alla conciliazione famiglia-lavoro: in tal senso possono svolgere un ruolo straordinario i siti Internet delle varie organizzazioni/enti rispetto ai propri dipendenti, come pure corsi di formazione su tali temi, rivolti ai dirigenti ma anche agli altri lavoratori, per creare in loro una conoscenza ed una consapevolezza dei propri doveri ma anche dei propri diritti.

I doveri di lavoratore/-trice si incrociano frequentemente, nell’arco della vita, con quelli di genitore/-trice; ma anche se una persona non ha “fondato” una nuova famiglia, si trova comunque ad avere responsabilità verso la propria famiglia d’origine, che può comprendere persone anziane ammalate o persone con problemi di handicap.

E’ da ribadire, infatti, che i problemi “conciliativi” non attanagliano soltanto le giovani mamme con bambini di pochi anni: spesso la famiglia sperimenta gravi difficoltà nella ricerca della “badante” o di un posto in una struttura specializzata quando le forze domestiche si rivelano insufficienti.

L’informazione potrebbe giocare un ruolo “rassereneante” nella disputa fra lavoratori “nel pubblico” e “nel privato”: spesso viene idealizzata la tutela riservata alle lavoratrici dipendenti di strutture pubbliche di notevoli dimensioni. Se per certi aspetti può essere una posizione più garantita, non dobbiamo dimenticare un recente convegno, tenutosi a Trento, dal titolo “L’isola che non c’è”, per attirare l’attenzione su «paradossi e contraddizioni che contraddistinguono le pratiche e le culture di genere nei contesti organizzativi del pubblico impiego».

Parlando come rappresentante del Forum, mi sembra corretto sottolineare in questa occasione come i cosiddetti “obiettivi di Lisbona” sulla percentuale di donne impegnate in attività lavorative extra-domestiche non siano condivisi da tutte le famiglie: dobbiamo ricordare – e rispettare – la scelta delle famiglie per le

quali è un Valore – proprio con l’iniziale maiuscola – il fatto che la mamma non abbia impegni lavorativi fuori casa.

A mio avviso, parlando di conciliazione F&L, è fondamentale tenere al centro della riflessione la libertà di scelta delle singole persone, coppie e famiglie, in quanto l’equilibrio di ciascuna famiglia ha in sé ingredienti e proporzioni specifiche, che possono essere inadatti per un’altra famiglia. Non penso sia superfluo far presente ai giovani, ai fidanzati, quanto il confronto sincero sulle aspettative di ciascun membro della coppia anche riguardo questi temi sia alla base di un futuro condiviso e costruito insieme, con difficoltà ma sempre mano nella mano. Durante la tavola rotonda mi sono permessa di affermare che «il ruolo del partner è fondamentale – per una buona conciliazione F&L -», riallacciandomi ad una riflessione presentata dal prof. M. Colasanto relativamente alle coppie di imprenditori. Mi sento proprio di ribadire che è così per le famiglie di tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Come famiglie e lavoratori speriamo e chiediamo che Audit F&L non diventi un ulteriore certificato ma giochi due ruoli, uno di stimolo per le organizzazioni e le imprese ed uno di occasione di produzione e di confronto di idee proposte.

In pratica: ogni volta che la Commissione Audit F&L, analizzando i vari “Piani di azione” formulati dalle organizzazioni coinvolte, incontrerà una soluzione efficace, “tesaurizzerà”, anche con la nostra collaborazione, tale proposta (per es. inserendola in un elenco/banca dati di best practices). Sarà così poi possibile proporre tali soluzioni ad altre organizzazioni che possano trarne vantaggio .

Con tale modalità anche il ruolo della nostra Commissione sarà sempre più collaborativo e fattivo, e le ricadute sul territorio più concrete, sempre con l’obiettivo di migliorare la qualità della vita delle famiglie e delle singole persone.

Un’altra pista interessante potrebbe essere costituita dal confronto diacronico, studiando l’organizzazione di aziende e istituzioni attive decenni fa: non dobbiamo dimenticare che la famiglia ed il lavoro sono sempre stati presenti nella vita della maggioranza delle persone e che, per esempio, presso la Manifattura Tabacchi di Borgo Sacco (Rovereto-TN) furono attive dal 1923 “Sale di maternità” per i figli delle lavoratrici . Se lo spirito che animava certe scelte

poteva essere allora più assistenziale che educativo, può risultare comunque arricchente studiare questi aspetti storici, per ricavarne soluzioni utili.

Paolo Ghezzi - moderatore

Giornalista l'Adige

Grazie alla signora Arcaini che ha appunto toccato alcuni temi sicuramente importanti e ha ribadito, insomma, un'attenzione a far sì che questi processi non si risolvano in pezzi di carta semplicemente. Allora adesso tocca direi a Luca Pandini dello studio Equalitas, un nome che è tutto un programma, il regno dell'eguaglianza di Bolzano che, appunto, andrà nel merito di questo percorso e ci dimostrerà scientificamente che non è solo un pezzo di carta.

Luca Pandini

Studio Equalitas Bolzano

Buon pomeriggio. Per la mia esposizione sulle "Potenzialità dello standard Audit Famiglia & Lavoro in Trentino" mi appoggerò ad alcune slides che scorreranno alle mie spalle. La relazione verte sulla presentazione dei principali dati a consuntivo e sulla loro analisi al termine della fase di elaborazione dei programmi di azione nelle aziende che hanno aderito al progetto dell'Audit Famiglia & Lavoro in Trentino. A conclusione di questa esperienza, abbiamo elaborato un'analisi di che cosa è successo nelle aziende e abbiamo cercato di evidenziare le conclusioni più significative.

Come è stato detto, insieme ai miei colleghi, la dottoressa Cristine Von Stefenelli che è qui con noi e il dottor Stefano Fugazza, abbiamo avuto il piacere e il privilegio di partecipare a questo progetto che strada facendo ci ha assorbiti non solo professionalmente, ma anche emotivamente, e questo merito lo vorrei riconoscere ai protagonisti del progetto, tra cui le aziende. L'analisi che abbiamo realizzato, si basa sui processi e sui risultati degli Audit nelle 18 aziende

partecipanti e sugli elementi rilevati dal Consiglio dell'Audit, in primo luogo sulle raccomandazioni emesse a carico delle aziende. In concreto, l'analisi si basa sulle evidenze oggettive e sui dati raccolti nel periodo dall'autunno 2008 alla primavera 2009, l'arco di tempo nel quale si sono realizzati i processi nelle aziende. Un progetto che, di fatto, ha coinvolto oltre 7000 dipendenti, anche se una buona parte sono attivi nell'amministrazione della Provincia Autonoma di Trento. Sta, di fatto, ad ogni modo, che oggi in Trentino circa 7000 persone sono interessate dalle azioni di miglioramento in ambito conciliazione nate in seno al progetto.

Ecco i dati: le aziende hanno individuato e hanno deciso di implementare nei prossimi tre anni ben 247 azioni di miglioramento, mediamente 16 per ciascuna organizzazione. Ricordo che queste azioni sono state controfirmate dai rappresentanti che questa mattina hanno ritirato il certificato, i vari presidenti e direttori che hanno apposto la firma su documenti portati a conoscenza di tutti i dipendenti, dove c'è scritto, per esempio, che l'azienda si impegna a cambiare gli orari di lavoro. Quindi è stato sottoscritto un impegno, non solo formale ma sostanziale a realizzare l'intervento.

Il Consiglio dell'Audit ha ritenuto di rilevare complessivamente 43 raccomandazioni, che rappresentano un gruppo di ulteriori azioni prescrittive per le aziende ai fini dell'ottenimento e del mantenimento della certificazione. Le raccomandazioni devono essere realizzate dall'azienda entro un determinato periodo di tempo e quindi contribuiscono ad accrescere il valore aggiunto del processo migliorativo. Infine, il Consiglio dell'Audit ha ritenuto di consigliare alle aziende 114 proposte di miglioramento, ovvero, iniziative di stimolo alle aziende per implementare altre iniziative migliorative.

L'analisi più dettagliata delle proposte fatte dalle aziende ci dimostra il loro atteggiamento rispetto al tema della conciliazione. Nella slide numero 4 sono rilevabili i campi d'azione, ovvero le aree della conciliazione interessate dalle iniziative migliorative. Per esempio, l'orario di lavoro, i servizi alla famiglia oppure il modello dei dati, con gli indicatori. Come è possibile notare, c'è una predominanza della tematica della comunicazione e delle politiche di

informazione interne. Cosa ci dice questo? Che le aziende che hanno iniziato il processo dell'Audit, sono organizzazioni già preparate, sensibili, nonostante ciò privilegiano interventi per comunicare internamente quello che hanno già realizzato oppure quello che intendono realizzare. Il 29% delle azioni individuate dalle aziende migliorano la comunicazione. In altri campi più tecnici, più specifici della conciliazione, per esempio l'orario di lavoro (campo numero 1) oppure i servizi alle famiglie (campo 8), le proposte sono più limitate. Questo spaccato ci fa vedere, per esempio, che il tema del monitoraggio dei dati (5%) è ancora marginale.

I grafici seguenti mostrano le dinamiche delle fasi successive del processo di Audit, con la fase della valutazione e l'analisi finale da parte del Consiglio dell'Audit per l'emissione del certificato Audit Famiglia & Lavoro. I componenti del Consiglio hanno avuto l'opportunità di visionare quanto elaborato dalle aziende e devo dare atto che le persone che hanno collaborato al Consiglio l'hanno fatto con una precisione ed una serietà encomiabile, ma non perché sono sedute qui, ma perché realmente c'è stato un grosso impegno testimoniato dall'emissione di ben 43 raccomandazioni. Le raccomandazioni ci illustrano in quale direzione devono puntare le proprie politiche di conciliazione le imprese. E qui notiamo che emergono altre tematiche. La competenza dei dirigenti (23% delle raccomandazioni) è un obiettivo preciso che richiede una crescita della cultura della conciliazione nei vertici aziendali, nei dirigenti e nei responsabili. Seguono tre ambiti importanti (19% ciascuno): il campo 10 relativo al modello dei dati, ovvero, le aziende devono perfezionare il monitoraggio dei dati al proprio interno, in particolare sulla conciliazione ma in definitiva sulla gestione delle risorse umane. Perché senza monitoraggio, un processo di questo genere è monco, non si riesce a valutarne gli effetti; quindi nei prossimi anni, diverse aziende devono sviluppare meglio il monitoraggio interno. Segue come numerosità di raccomandazioni emesse dal Consiglio il tema della definizione del piano di attuazione, il documento con il quale l'azienda definisce i propri impegni per migliorare la conciliazione. Addirittura il 19% delle raccomandazioni, quindi un numero abbastanza consistente, sono riferite alle modalità con cui vengono

elaborati i piani di attuazione, ovvero, molte volte i piani di miglioramento sono perfezionabili nella loro chiarezza e integrità. Per esempio, nei piani é emerso che c'è poca chiarezza tra obiettivi e misure di miglioramento, oppure non sono correttamente definiti i tempi realizzativi. Le raccomandazioni chiedono che le aziende siano più sistematiche nell'elaborazione del proprio piano di attuazione. Per il terzo ambito di riferimento ritorna il tema del miglioramento della comunicazione.

Per quanto riguarda le proposte del Consiglio (slide 6), lascio al pubblico la veloce lettura dei dati perché si tratta di consigli alle aziende senza pretesa di obbligatorietà.

L'analisi complessiva delle informazioni (slide 7) conferma che il tema della politica della comunicazione e dell'informazione è quello più importante; il diagramma porta in evidenza anche l'area dei processi del lavoro volti per esempio a migliorare gli orari di uscita e di entrata, a modificare la flessibilità dell'orario, ecc.

Queste sono le grandi aree in cui nei prossimi anni le aziende saranno chiamate ad operare.

Vediamo ora alcune ulteriori considerazioni. Prima di tutto, alle aziende che hanno lavorato in questi primi sei mesi di progetto in modo positivo, il Consiglio dell'Audit non ha elevato raccomandazioni.

Ancora. I piani di attuazione delle aziende dimostrano un atteggiamento molto propositivo, le imprese si sono dimostrate sensibili e propositive, però si nota ancora che domina una diffusa prudenza nell'individuazione di iniziative migliorative. Non è una critica ma un punto di partenza.

Come detto sopra, tre sono le aree dove la prudenza al miglioramento delle aziende deve essere messa da parte: sensibilizzare e coinvolgere di più i dirigenti, monitorare i dati ed, infine, perfezionare l'elaborazione dei propri piani, quindi del proprio strumento manageriale di sviluppo della conciliazione in azienda.

Vorrei poi far emergere il valore aggiunto del processo dell'audit. Esso è dato da questi tre fattori: il processo vero e proprio, semplice, chiaro e ben definito

all'interno delle dinamiche delle aziende. Il valore aggiunto determinato dal processo di valutazione, quindi la presenza di un consulente aggiuntivo che interviene in azienda in modo indipendente ed autonomo e contribuisce ad arricchire il piano di attuazione. Infine, la certificazione. La certificazione non è percepita, come molte volte accade in altri ambiti, per esempio nel modello ISO, come un peso, un problema. E' invece un valore aggiunto del processo perché innesca nuove proposte e costringe l'azienda ad un maggior rigore. La certificazione Audit Famiglia & Lavoro rappresenta, prima di tutto, un impegno dell'azienda verso i propri collaboratori e dipendenti, non solo un impegno verso l'ente che emette il certificato. Le azioni di miglioramento decise dai vertici aziendali riguardano i dipendenti, quindi la certificazione è un atto di responsabilità dell'azienda verso i propri collaboratori.

Vorrei, infine, anche se ci muoviamo in un'area di eccellenza, sollecitare le aziende verso iniziative innovative. Nei processi di miglioramento attivati sono mancati gli aspetti economici; poche aziende hanno individuato budget oppure definito le risorse economiche destinate ai progetti di miglioramento. Fra tre anni, al rilascio della certificazione finale, sarebbe opportuno che le organizzazioni definissero anche i costi delle azioni. Alcune categorie di dipendenti sono state accantonate: i lavoratori con un'elevata anzianità anagrafica e i neo assunti. Alcuni strumenti evoluti di conciliazione compaiono raramente nei piani di miglioramento: lo job sharing, per esempio, oppure il coaching e il mentoring per dirigenti. Anche il tema della cura dei genitori dei dipendenti è un aspetto poco affrontato; addirittura assente il ricorso alle agevolazioni della legge 53. In questi ambiti esistono ancora molti spazi di manovra.

Il progetto dell'Audit Famiglia & Lavoro in Trentino è ormai avviato ed è a buon punto, ma può essere ulteriormente sviluppato: possiede un grande potenziale grazie ad un territorio di riferimento sensibile ed all'esplicito sostegno politico. La sfida che ci troviamo d'avanti è quella di portare la conciliazione famiglia e lavoro nelle aziende private e, come accennava nel suo intervento la signora Arcaini, la sfida si gioca sul campo della cultura aziendale. La strada per avvicinare le aziende private ad una maggiore conciliazione passa prima di tutto attraverso la

sensibilizzazione, l'informazione e l'innovazione della cultura d'azienda. Gli esempi sono nei piani di attuazione delle aziende: nella slide numero 11 presento alcune idee originali che ho estrapolato dai programmi delle aziende. Ne potevo inserire di più, ma lo spazio a disposizione era questo. Alcuni esempi. La borsa di studio per i figli dei dipendenti, la giornata in azienda con mamma e papà, il permesso retribuito di tre giorni per la nascita dei figli, la lista di solidarietà per le sostituzioni in casi di emergenza, il social network correlato al tema della conciliazione, il coinvolgimento dei fornitori nelle politiche di conciliazione dell'impresa, in particolare i fornitori di servizi oppure le cooperative che operano nelle aziende. Sono soluzioni creative sulle quali si può costruire un reale miglioramento.

Infine, vorrei ribadire un concetto: l'audit, ce lo insegna chi lo applica da diversi anni, deve restare e deve essere gestito per quello che è. Uno strumento semplice e pragmatico a disposizione delle organizzazioni per migliorare le proprie politiche di conciliazione. Ha una sua espressa collocazione all'interno delle politiche familiari, però non può essere caricato di compiti che non ha.

Adesso, veramente, sono giunto alla fine. Vorrei chiudere citando un proverbio africano: "Per crescere un bambino ci vuole un intero villaggio", mi piace immaginare che il villaggio sia il Trentino e il bambino l'Audit Famiglia & Lavoro.

Grazie e buona serata.



**“Le potenzialità dello standard
Audit Famiglia & Lavoro”**

**Conciliazione famiglia e lavoro
La certificazione familiare delle aziende trentine**

Trento, 7 maggio 2009
Luca Pandini

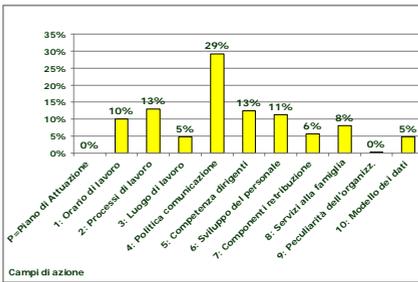
1

Un'analisi dell'AF&L in Trentino

- ❑ L'analisi scaturisce dai processi di AF&L in **18 organizzazioni pilota del Trentino**, dai rispettivi processi di valutazioni e dalle decisioni del Consiglio dell'Audit per il riconoscimento dei Certificati-Base
- ❑ Periodo: **autunno 2008 - primavera 2009**
- ❑ Coinvolti circa **7.000** dipendenti
- ❑ Misure di miglioramento delle aziende: **247**
- ❑ Raccomandazioni del Consiglio: **43**
- ❑ Proposte di miglioramento del Consiglio: **114**

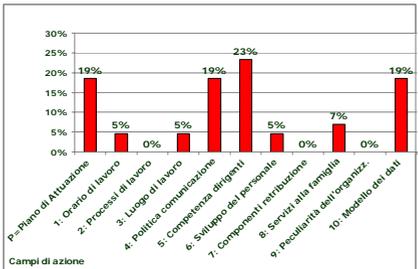
2

Le misure di miglioramento delle organizzazioni



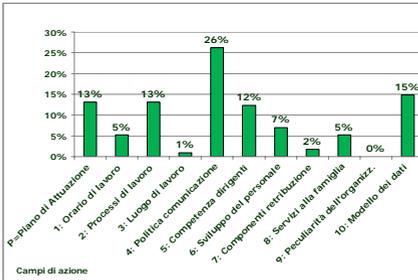
3

Le raccomandazioni del Consiglio dell'AF&L



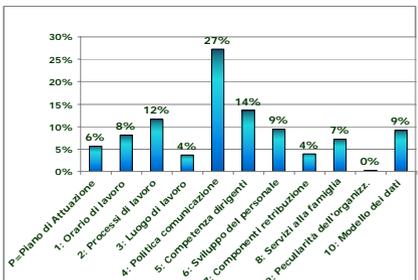
4

Le proposte del Consiglio dell'AF&L



5

Analisi complessiva per singolo Campo di Azione



6

Ulteriori considerazioni (1)

1. Incrociando l'ampiezza dei Piani con la valutazione del Consiglio dell'AF&L: **tanto più numerose sono le misure del Piano, tanto minori sono le prescrizioni del Consiglio**

2. Le aziende dimostrano un atteggiamento **propositivo** ma **tradizionale** e **prudente**

7

Ulteriori considerazioni (2)

3. Il **valore aggiunto** del processo di AF&L (processo + valutazione + certificazione): le aziende sono **costrette** ad un maggior sforzo nell'attivare

- le competenze dirigenziali,
- nel realizzare un consapevole monitoraggio dei dati,
- nell'elaborare Piani di miglioramento concreti ed efficaci

8

Ulteriori considerazioni (3)

4. Tematiche **poco considerate/assenti**:
 - Budget di spesa per le misure
 - Lavoratori over 45/50, neo assunti, cura anziani
 - Strumenti evoluti, per esempio: job-sharing, servizi di mensa per famigliari, sostegno alla mobilità, gestione ferie, coaching e mentoring per dirigenti, sostegni economici
 - Finanziamento ex art.9 L. 53/2000

5. Grande **potenziale di miglioramento** delle politiche di conciliazione nelle aziende e nel tessuto socio-economico di riferimento

9

Alcune idee originali / coraggiose

- **Banca Ore di solidarietà**
- **Borse di Studio** per i figli dei dipendenti
- Incontri di coinvolgimento anche per **esterni** (fornitori)
- **"Giornata con mamma e papà"**
- **Permesso** di tre giorni retribuito per neo-papà
- **Referente interno del Servizio Stampa** per la comunicazione della conciliazione
- **"Lista disponibilità"** per le sostituzioni in situazioni di emergenza
- **Social Network** per trattare anche il tema della conciliazione
- Lavoratrici madri / lavoratori padri con figli minori di 3 anni possono astenersi dai **turni di notte**

10



Per crescere un bambino, ci vuole un intero villaggio

(proverbio africano)



Grazie della
Vostra attenzione

11

Paolo Ghezzi - moderatore

Giornalista l'Adige

Bene, grazie al dottor Pandini, a cui magari chiederò nel secondo giro, di dirci qualcosa su cosa accade, invece, a Bolzano e di avere un aggiornamento, visto che mi pare di capire che Trento è abbastanza pilota in Italia su questo sentiero e di solito i piloti sono due. In questo caso è più pilota Trento di Bolzano. Bene continuiamo il primo giro con il professor Colasanto, presidente di fresca nomina dell'Agenzia del lavoro.

Michele Colasanto

Presidente Agenzia del Lavoro di Trento

Una riflessione, seppure breve e contestualizzata, sul tema della conciliazione tra famiglia e lavoro non può prescindere da una considerazione, che si dà spesso per scontata, anche se ancora non lo è: la conciliazione è un sistema, di attori e di azioni. Gli attori sono le istituzioni politiche e le amministrazioni locali, le rappresentanze datoriali e del lavoro, padri e madri. Le azioni sono molteplici e spaziano dall'ambito delle politiche sociali a quelle per il mercato del lavoro; più spesso sono così saldamente intrecciate tra loro che i rispettivi confini distintivi svaniscono. L'essere sistema richiede che le azioni siano connesse tra di loro in modo organico, che gli attori esprimano scelte di corresponsabilità; il tutto secondo delle finalità precise e condivise in modo sostanziale. Altrimenti il sistema, data la dissonanza interna, non può funzionare o, come mi sembra accada allo stato attuale, funziona soltanto in modo parziale. In quest'ottica vale la pena di ricordare, sin da subito, quali sono gli obiettivi e i riferimenti che guidano le politiche di conciliazione lavorativa e, su di questi, formulare una lettura attenta, anche in chiave prospettica, di quanto sinora ha trovato implementazione nel nostro paese e, più nello specifico, nella realtà trentina. Per fare questo mi rifarò al quadro concettuale formulato dalla Commissione Europea, punto di riferimento imprescindibile. Ebbene, nella proposta comunitaria, le politiche di conciliazione sono considerate lo strumento per arrivare alla formulazione di un nuovo patto sociale, costruito sull'equità di genere e sulla parità sostanziale, non formale, di uomini e donne. Questo perché, riprendendo una nota risoluzione del consiglio e dei ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale (2000/C 218/02), l'applicazione delle politiche di conciliazione presenta un duplice obiettivo: da un lato riequilibrare le condizioni di svantaggio che le donne si trovano ad affrontare nel mercato del

lavoro e nei contesti organizzativi; dall'altro lato – è scritto espressamente nella risoluzione – compensare lo svantaggio maschile per quanto concerne la partecipazione alla vita familiare, dovuto alla persistenza dei ruoli di genere. In questi termini, più che di conciliazione tra tempi e ambiti di vita, si potrebbe parlare di equità di genere e di condivisione di diritti e responsabilità nella sfera familiare e in quella lavorativa. Questo è, a mio parere, il vero nodo della questione. Un'azione non rivolta espressamente alle donne quanto invece un approccio pensato nella logica del gender mainstreaming che metta a tema le questioni da cui tutto ha origine: la differenziazione dei ruoli secondo il genere e la contrapposizione tra famiglia e lavoro.

Discutere i ruoli di genere significa favorire l'incremento dell'occupazione femminile e portarla ai livelli fissati dal Consiglio Europeo di Lisbona del Marzo 2000 e al contempo incentivare la corresponsabilità paterna nei compiti di cura e nel lavoro familiare; o meglio creare le condizioni a supporto perché questo duplice mutamento possa verificarsi, nel rispetto delle scelte e delle preferenze soggettive. Di qui l'invito formulato dalla Commissione Europea agli Stati membri affinché intervengano attraverso un piano integrato – un sistema di azioni appunto – che si svolga sostanzialmente lungo tre assi e preveda: 1) l'incremento dell'offerta dei servizi di cura per la prima infanzia disponibili sul territorio; 2) la definizione del sistema dei congedi genitoriali e, possibilmente, di un diritto al congedo parentale sancito su base individuale e non trasferibile; 3) l'adozione di strumenti di flessibilità nell'ambito degli accordi collettivi di lavoro. Tali azioni sono pensate, nel loro insieme, per aprire degli spazi di sperimentazione, per creare delle occasioni in cui testare nuove modalità lavorative e sociali e quindi verificarne l'adeguatezza rispetto ai bisogni e alle esigenze delle famiglie. Ancora, per affrontare l'altra questione centrale: la separazione tra famiglia e lavoro. Questa, unitamente alla divisione dei ruoli secondo il genere, ha certamente sostenuto e favorito lo sviluppo del regime di accumulazione fordista ma ha finito per produrre una profonda lacerazione, tanto a livello soggettivo quanto sociale. È stata, infatti, per lungo tempo il principio base nella progettazione degli orari di lavoro, dei meccanismi di progressione di carriera,

nella definizione dei criteri di valutazione della prestazione. Ma si tratta di una costruzione sociale. Nella vita delle persone, famiglia e lavoro, sfera privata e occupazionale sono interstiziali. Questo è certo più evidente nel caso delle madri che lavorano, le quali continuano ad essere maggiormente esposte alle richieste e ai problemi della famiglia. Ma appare con forza crescente anche nelle biografie maschili, se è vero che in molti casi – come abbiamo avuto modo di riscontrare nel contesto milanese – sembra possibile parlare di una “carriera di vita” più che di una semplice carriera di lavoro, come di un percorso esistenziale in cui l’aspetto lavorativo si fonde, secondo assetti variabili, con interessi, valori, scelte che riguardano la vita privata e la dinamica familiare. A questa stregua è lecito ipotizzare il possibile passaggio dalle politiche di conciliazione – pensate come strumento per superare un conflitto, una contrapposizione – a quelle di armonizzazione. Promuovere un tale cambio d’impostazione significa, in accordo con quanto appena esposto, arrivare a mettere in discussione le concezioni tipiche della società fordista sul funzionamento organizzativo e sociale e riconsiderare il rapporto tra famiglia e lavoro, cercando di valorizzarne il legame virtuoso più che insistere sulla loro presunta natura contrastante. Ciò significa fare sì che la doppia presenza, come scriveva Laura Balbo, non sia il sommarsi di due presenze parziali e neppure origine di nuove discriminazioni sul mercato del lavoro ma occasione di costruzione della propria soggettività, fonte di valore sociale ma anche economico. Ideare politiche di armonizzazione comporta, infatti, la ricerca di soluzioni a somma positiva, altrove dette win-win, in cui né gli interessi e le questioni familiari né il lavoro siano compressi o penalizzati. Per fare questo occorre arrivare a definire una nuova concezione dei tempi, degli spazi, delle norme di organizzazione del lavoro; detto in altri termini una nuova cultura del lavoro, socialmente responsabile e comunque remunerativa per le imprese. Questa passa certamente attraverso l’introduzione di strumenti di flessibilità organizzativa – e in questa direzione insiste anche il piano di azione adottato dalla Giunta provinciale – ma anche attraverso la definizione di modalità innovative per definire e valutare l’efficienza organizzativa. Mi sembra si tratti di una pista, quest’ultima, ancora poco battuta; una pista cui peraltro si fa

esplicitamente riferimento nella proposta di modifica dell'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53 in via di approvazione definitiva, laddove si richiama l'importanza, entro le tipologie di azione positiva, di progetti per la flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro che si accompagnano, però, a «sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati». La sfida è dunque spostare il focus sul lavoro, e non mantenerlo sulla famiglia, come origine dell'inconciliabilità degli ambiti e riflettere dunque su processi e pratiche organizzative innovative, ipotizzando che possano essere molto più efficienti di quelle adottate sinora. Ecco allora dove si possono concretizzare le soluzioni win-win: nella riprogettazione del lavoro secondo modalità amichevoli verso la forza lavoro e comunque funzionali all'attività dell'impresa.

Armonizzazione e condivisione, intese nei termini sin qui esplicitati, rappresentano pertanto il contenuto sostanziale di un contenitore più ampio che è quello delle politiche di conciliazione. Vale quindi la pena verificare quanto si ritrovino nelle principali azioni e nei progetti di intervento. Volendo circoscrivere l'analisi al piano degli interventi in materia di politiche familiari della Provincia di Trento e, più in particolare, agli interventi previsti nell'ambito della conciliazione tra famiglia e lavoro, mi sembra opportuno soffermarmi su due tipologie di azioni: la promozione della legge 53/2000 e l'adozione della prospettiva e delle misure in essa contenute; l'implementazione dell'Audit Famiglia & Lavoro nelle imprese pubbliche e private del territorio.

Per quanto concerne la prima tipologia, il protocollo d'intesa per l'applicazione dell'art. 9 della legge 53/2000 sottoscritto nel 2007 va certamente nella direzione auspicata e auspicabile. Esprime la necessità del dialogo e della cooperazione tra gli attori sociali e riconosce la multidimensionalità del problema: insiste infatti sul nesso tra conciliazione ed equità di genere; richiama il tema della condivisione del lavoro di cura; incentiva la sperimentazione di nuove modalità di organizzazione del lavoro. In aggiunta, e questo va sottolineato positivamente, introduce un rimando all'attività di monitoraggio e valutazione dei progetti finanziati, aspetti sinora trascurati a livello nazionale. Invero, le informazioni sull'utilizzo dei finanziamenti ex. art. 9 sono di difficile reperimento e non

consentono di individuare il numero e il profilo dei destinatari; per di più non offrono un riscontro sull'esito dei progetti stessi, in questo penalizzando fortemente il dibattito politico in materia di conciliazione come pure la capacità progettuale e di modifica delle azioni implementate. Occorre, di contro, individuare e promuovere, da un lato, le cosiddette buone prassi, perché fungano da stimolo per la diffusione di una cultura del lavoro in favore della conciliazione; dall'altro lato, è altresì fondamentale monitorare gli insuccessi, ricavando da essi indicazioni forse più preziose nella direzione della progettazione di politiche efficaci. A premessa mi sembra, però, indispensabile definire, in modo condiviso da parte degli attori sociali, quali siano i criteri in base ai quali impostare il monitoraggio delle azioni implementate. Tra di essi, come ho cercato di mostrare, va certamente incluso il principio dell'equità di genere, in base al quale è richiesto un maggiore coinvolgimento maschile in ambito familiare. In questa prospettiva, mi sento di suggerire che sia riservata particolare attenzione alla fruizione dei congedi parentali e alla loro connotazione di genere, unitamente ai riscontri prodotti in ambito organizzativo dall'adozione di dispositivi e di una cultura più favorevoli alla conciliazione tra famiglia e lavoro.

In merito, poi, all'Audit Famiglia & Lavoro, che, di fatto, è una modalità di certificazione delle capacità di enti pubblici e imprese private di sviluppare una sensibilità concreta verso i temi della conciliazione, attendo con interesse di conoscere i primi risultati del progetto sperimentale di implementazione in corso in 18 organizzazioni trentine. L'Audit prevede una valutazione articolata e puntuale delle politiche organizzative e di gestione del personale in ambiti quali gli orari di lavoro, le competenze manageriali, i servizi e i benefit offerti ai dipendenti, le politiche di sviluppo del personale. È quindi uno strumento innovativo, come dimostra peraltro la scelta del Dipartimento per le politiche della famiglia di promuoverlo su scala nazionale. Mi domando se, nel processo di miglioramento delle prassi organizzative in favore della conciliazione lavorativa, vi sia spazio per la misurazione e il monitoraggio anche del grado di efficienza organizzativa conseguito. Mi sembra, infatti, che, nell'ottica dell'armonizzazione, si possa insistere sul nesso positivo che esiste tra famiglia e lavoro, tra economia

e società, in questo fornendo un incentivo ulteriore al coinvolgimento delle imprese, in specie quelle private che, come indica anche la sperimentazione trentina, sono più difficili da raggiungere e coinvolgere.

Ho scelto di insistere su queste due tipologie di azioni per richiamare, una volta di più alcuni aspetti che ritengo centrali, non ultimo l'esigenza di un coordinamento organico tra gli attori sociali da cui consegue la definizione di un orizzonte di significato condiviso in materia di conciliazione lavorativa. Altrimenti, riprendendo titolo e i contenuti di un volume appena pubblicato, quel che resta della conciliazione è un dibattito confinato entro un'ottica di genere, quale questione femminile, e sovente di scarso interesse per le imprese, soprattutto quelle private. Ma questo comporta il venire meno di gran parte del potenziale di innovazione sociale, culturale, lavorativa che invece è insito nella proposta complessiva cui mi sono rifatto in questo mio contributo.

Paolo Ghezzi - moderatore

Giornalista l'Adige

Bene, grazie professor Colasanto, anche per le considerazioni finali che, credo, rilancino la palla al nostro pubblico qualificatissimo, per esempio discutere se il cuore del problema è effettivamente l'organizzazione del lavoro, se qualcosa si può fare e se in tempi di crisi sono proprio le politiche di conciliazione che pagano per prime. Oppure, se tali politiche viceversa, come abbiamo sentito prima dalla voce della signora Claudia Loro, possono essere una risposta per migliorare i livelli organizzativi e quindi una leva per andare avanti anziché indietro.

Bene ora darei la parola alla signora Trettel, dopodiché preparatevi, fin d'ora, a brillanti interventi per i nostri relatori.

Lucia Trettel

Direttore Ufficio Pari opportunità della Provincia Autonoma di Trento

A partire dagli anni '90 all'interno delle politiche familiari ha cominciato a delinearsi il concetto di "conciliazione tra vita e lavoro", diventando un obiettivo da raggiungere che l'Unione Europea ha fatto suo.

Il termine conciliazione fa riferimento ai problemi sollevati dalla difficoltà di integrare due dimensioni della vita che hanno valori, comportamenti, modalità diverse: il mondo del lavoro retribuito e il mondo della vita familiare e della cura.

Con l'innalzarsi del livello di istruzione è cambiato anche l'atteggiamento delle donne verso il lavoro fuori casa. La sempre maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro retribuito ha comportato anche un cambiamento nel modello familiare: si è passati da un modello in cui l'uomo era il solo percettore di reddito (il cosiddetto "breadwinner", colui che "porta il pane a casa") e la donna casalinga occupata a tempo pieno nel lavoro domestico e di cura, ad un modello a doppia partecipazione, dove entrambi i genitori sono occupati fuori casa.

Se da un lato si è assistito ad una crescente integrazione delle donne nel mercato del lavoro, dall'altro non è però di pari passo cambiata la distribuzione dei compiti familiari, né l'approccio culturale ai ruoli di genere.

Il lavoro non retribuito (lavoro domestico e lavoro di cura) rimane ancora essenzialmente attribuito alle donne, mentre il lavoro retribuito è visto come il principale compito degli uomini. Da ciò deriva che l'organizzazione del lavoro nelle imprese, e più in generale nella società, tende ad essere modellata sul ruolo maschile, quindi su soggetti senza compiti di cura. In altre parole, il mondo del lavoro agisce ancora, implicitamente, come se dietro ad ogni uomo (e ad ogni donna) che lavora, ci fosse una donna che si occupa della riproduzione sociale, ovvero della cura delle persone.

In realtà i vincoli posti dal mondo del lavoro da un lato e l'organizzazione della vita familiare con i relativi compiti di cura, insieme all'attuale divisione dei ruoli per il lavoro di cura sia all'interno della famiglia che a livello sociale, richiedono spesso scelte che si ripercuotono sul nucleo familiare ma anche sui singoli

individui: spesso le scelte riproduttive sono fortemente condizionate dalle scelte lavorative della famiglia, e viceversa.

In Italia, ad esempio, questo è dimostrato dal fatto che sia il tasso di occupazione femminile sia il tasso di fecondità rimangono tra i più bassi in assoluto in Europa: la conciliazione tra scelte riproduttive e scelte lavorative rimane ancora un problema irrisolto.

Conciliare significa mettere le coppie (quindi uomini e donne) nelle condizioni di poter scegliere in base alle aspettative e ai progetti di vita.

La conciliazione riguarda quindi uomini e donne: conciliare scelte riproduttive e scelte lavorative vuol dire non dover subordinare una scelta all'altra.

Perseguire obiettivi di conciliazione significa favorire un'armonia nelle scelte delle coppie rispetto alle loro aspirazioni non solo guardando all'intero nucleo familiare, ma anche come individui.

E' evidente che in queste scelte chi è più condizionato, sia che si tratti di rinunciare o ridurre il lavoro retribuito per dedicarsi alla famiglia o che si tratti di posticipare (a volte troppo) la maternità per investire nel lavoro, in realtà sono le donne.

E per questo anche l'Unione Europea individua nella conciliazione uno strumento per favorire ed accrescere l'occupazione femminile, da perseguire "attraverso il miglioramento dell'organizzazione dell'orario di lavoro, l'agevolazione all'inserimento e al reinserimento delle donne nel mercato del lavoro, una maggiore partecipazione degli uomini alla vita familiare"¹.

Per questo le politiche di conciliazione sono politiche per la famiglia, ma devono necessariamente tenere conto anche delle differenze di genere, che si concretizzano in differenze di comportamento e di scelte sia nel mercato del lavoro che in ambito familiare.

Politiche di conciliazione sono pertanto tutte le azioni che intendono favorire l'occupazione femminile, senza creare ripercussioni negative in termini di fecondità, anzi, tenendo conto di tale progetto di vita; possono riguardare

¹ Risoluzione del Consiglio Europeo, 1994 in: Istat, 2004a, p. 17.

pertanto cambiamenti nell'organizzazione del lavoro all'interno della famiglia (con una maggiore condivisione delle responsabilità familiari), nella gestione dei tempi di lavoro nel sistema produttivo (che tenga conto delle esigenze delle persone con responsabilità familiare), infine nella disponibilità e accessibilità di servizi alla persona (per la cura di bambini, anziani non autosufficienti, portatori di handicap). L'esperienza di altri paesi europei suggerisce, infatti, che è possibile coniugare vita professionale e vita lavorativa, ovvero che un innalzamento del tasso di occupazione femminile non implica, necessariamente, una caduta della fecondità.

Anche se le politiche di conciliazione hanno come principali destinatarie, in prima battuta, le donne, non per questo la conciliazione va affrontata come se fosse solo un problema femminile, anzi, va accompagnata da ampie e complesse politiche di genere proprio per sostenere un cambiamento culturale che le può rendere più incisive ed efficaci.

Altri interventi

Franca Desilvestro

Responsabile Pedagogico del Servizio Tagesmutter del Trentino - Il Sorriso

Buona sera a tutti, grazie mille per la splendida giornata e per i preziosi contributi. Sono Franca Desilvestro, la coordinatrice pedagogica della Cooperativa Tagesmutter del Trentino Il Sorriso.

La nostra impresa sociale si è costituita nell'aprile 1999 e si occupa di servizi educativi per la prima infanzia. Siamo partite in 46 socie fondatrici, oggi siamo in 180, e sul territorio Trentino gestiamo 80 nidi familiari.

L'attività svolta nei primi anni, rispondendo al bisogno delle famiglie, ha sollecitato un ampio dibattito politico che ha portato all'approvazione della legge

provinciale n .4 del 12 marzo 2002 che riconosce e istituisce il servizio di “nido familiare - tagesmutter”.

Il servizio svolto dalle socie lavoratrici ha permesso in questi anni di attività di rappresentare un’occasione lavorativa e un sostegno alle famiglie con bambini. Mensilmente sono circa quattrocento i bambini che frequentano i nostri nidi familiari e la flessibilità del servizio incontra la gratitudine delle famiglie.

La sede dei nostri nidi familiari è la casa della tagesmutter o un appartamento adibito esclusivamente al servizio. Il progetto pedagogico propone una “pedagogia della domesticità” con particolare attenzione al rispetto dei tempi dei bimbi e alla possibilità di creare legami significativi. Rispetto agli impegni che oggi sono stati premiati, rispetto a queste 18 aziende, sento che noi possiamo rappresentare un supporto e un aiuto per promuovere e sostenere la conciliazione.

Riprendo alcuni dei termini che durante la giornata sono stati citati come organizzare, sensibilità, favorire la conciliazione, autonomia, tempo, energie, passione, capitale umano, unicità della persona: concordo nel dire che i progetti camminano se altri partner credono e investono.

Ecco io vorrei proporre a tutti i partecipanti a questa manifestazione di vedere anche nella nostra realtà quel buon vicinato fatto di relazione, di capitale umano, di sostegno a tutte le donne e a tutte le famiglie in un momento importante della loro vita. Grazie.

Corrado Caruso

Auditore

Buonasera, mi chiamo Corrado Caruso e da oggi sono un auditore oltre che il direttore di produzione di un’azienda di servizi; ho notato, soprattutto nei primi interventi un approccio che rimanda all’atteggiamento degli imprenditori per i quali il carico familiare e la nascita dei figli sono un problema aziendale e sociale della donna lavoratrice e ritengo che questo sia un problema culturale da affrontare.

Infatti, se le imprese investono poco sulle donne nei gradi apicali, le retribuzioni sono più basse, non si danno ad esse; incarichi di responsabilità, è perché si prevedono dei tempi di assenza, poiché si ritiene che la nascita dei figli (come si evince ad esempio dalle richieste di part-time) sia un problema di cui si debba interessare esclusivamente la donna; io non ho bambini, sono sposato da un paio d'anni, ma se ne avrò, sarebbe per me una gioia e un piacere chiedere il part-time per me, ma evidentemente non essendo culturalmente accettato, mi verrebbe negato certamente.

Ritengo insomma che azioni forti quali ad esempio (facendo anche esempi paradossali) la paternità obbligatoria, i permessi obbligatori per andare a udienza dei figli o altro, così come era stato l'azione della maternità a suo tempo, la maternità obbligatoria, dovrebbero indurre tutti a pensare che la nascita di un figlio sia un impegno aggiuntivo, importante, da condividere, che riguarda tanto lavoratore uomo che lavoratrice donna, e conseguentemente ridurre l'attuale discriminazione di genere nelle aziende. Grazie.

Chiara Morandini

*Dirigente Responsabile Comunicazione e rete Civica Qualità Totale
del Comune di Trento*

Io desidero, invece, affrontare un problema più operativo. Ho seguito il percorso di Audit del Servizio biblioteca, e desidero intervenire proprio su un aspetto concreto. Vedevo prima le slides del dottor Pandini che, fornendo il quadro generale delle azioni di miglioramento, da un lato evidenziavano alcuni elementi molto interessanti, dall'altra però mettevano anche in luce che forse qualcosa di più si può fare. Per la mia esperienza anche in altri tipi di certificazione, applicazione di modelli di eccellenza europei ecc., una cosa che manca è il fatto poi di fare rete tra i soggetti che si sono impegnati nell'applicazione perché quando si parte, ognuno pensa di essere da solo e mette in campo la propria fantasia e anche i propri limiti. Io credo che sia importante, oltre a questo momento di ragionamento generale sul percorso, sul modello, sulle molte

politiche che ci sono, scendere un po' più nel concreto, mettere insieme chi ha lavorato su questi temi e portarli ad un confronto rispetto alle difficoltà che si sono incontrate, alle soluzioni che si sono trovate, e anche rispetto alle possibilità di diffondere e far conoscere queste soluzioni per permetterci di copiare se possibile, come dicevo questa mattina, per consentirci di compiere i medesimi passi evitando possibilmente di ripetere gli errori altrui. La mia proposta sarebbe, quindi, oltre a questo importante momento di oggi, che è su un piano più generale di analisi generale delle politiche, di prevederne anche uno più operativo di confronto spicciolo, perché come è stato detto questa mattina, alla fine poi la conciliazione spesso si gioca anche sugli aspetti concreti, per cui, al di là di tutte le considerazioni generali, se le donne abbandonano il lavoro, non rientrano dalla maternità, è perché queste concretamente non hanno il tempo per andare a prendere i figli al nido, oppure non c'è proprio il nido. Una proposta che riguarda il futuro, quindi, è quella di pensare non solo a nuove organizzazioni che applicano il processo, ma anche ad accompagnare e a fare rete tra quelle che hanno già avviato il percorso.

Tanja Blaas

Autostrada del Brennero Spa

Buonasera a tutti, mi chiamo Blaas Tanja e lavoro all'Ufficio Personale dell'Autostrada del Brennero S.p.a.. La Società Autostrada del Brennero è stata da sempre molto sensibile nei confronti delle problematiche dei propri dipendenti. Infatti, varie situazioni sono state risolte anche in passato mediante una serie di interventi all'interno dell'azienda, anche se non formalizzati a livello contrattuale. Io vorrei ricollegarmi al discorso del part-time. E' stato detto che il part-time non sempre è la soluzione più idonea ai problemi di conciliazione, perché una persona, sia uomo, sia donna, può avere necessità di ridurre l'orario di lavoro anche solo per brevi periodi o saltuariamente per poter far fronte alle esigenze familiari. In tali casi il part-time potrebbe essere anche limitativo, sia perché un cambio contrattuale sarebbe "eccessivo" per le proprie esigenze, che dal punto di

vista delle prospettive professionali. Per questo vorrei chiedere cortesemente un approfondimento delle varie problematiche connesse part-time, ai quali la dott.sa Arcani aveva accennato prima. Grazie.

Luca Pandini

Studio Equalitas Bolzano

Una precisazione: è importante fare “rete”. Faccio un esempio. Poco fa nella pausa durante i lavori del convegno di oggi, ho notato che gli auditori si sono riuniti in cerchio, stavano discutendo sullo sviluppo dell’Audit F&L: cosa fare, come confrontarsi. Mi hanno riferito che ritengono importante migliorare le connessioni tra di loro e con i valutatori, quindi scambiarsi le buone pratiche, conoscere le aziende, ecc. E’ chiaro che questa necessità di fare rete nasce spontanea, certamente va gestita da una regia, e questo è un messaggio che anch’io, da consulente del progetto, mando ai protagonisti dell’Audit in Trentino. Bisogna fare rete, come sta accadendo in Germania, dove una recente ricerca ha dimostrato che proprio nei Land e nelle regioni dove è attiva una rete tra aziende, enti e associazioni che collaborano allo sviluppo della conciliazione, proprio in queste aree sono presenti le migliori buone pratiche e ci sono indicatori positivi anche per le aziende private. Questa ricerca ha dimostrato chiaramente come la rete locale, coordinata a livello centrale, determina benefici positivi. Il progetto in Trentino è ancorato al modello europeo e questo porterà ad un ulteriore sviluppo di competenze e di esperienze in ottica di rete europea.

Questi temi rimandano alla precedente domanda, che chiedeva come si sta sviluppando l’Audit in Alto Adige. Proprio in Alto Adige questo concetto di rete è mancato: non c’è stato il sostegno centrale di una regia e neppure la volontà di fare rete tra gli attori del processo. Rispondo, quindi, affermando senza ombra di dubbio che i risultati in provincia di Bolzano, attualmente, sono inferiori rispetto a quanto raggiunto in Trentino.

Conclusione

Luciano Malfer

Dirigente del Progetto Speciale Coordinamento Politiche Familiari e Sostegno della Natalità della Provincia Autonoma di Trento

Ringrazio davvero tutti per i notevoli contributi che sono emersi durante i lavori di oggi. La giornata è stata veramente ricca, stimolante, appassionante e i temi affrontati tantissimi. Ora mi aspettano le conclusioni ed è difficile fare una sintesi. Ci sono, però, alcune indicazioni su come intendiamo muoverci in futuro. Prendo spunto anche dagli interventi emersi, riconoscendo innanzi tutto il grande lavoro fatto in questi anni. Siamo giunti fino a questo punto e a questi risultati, e questo perché abbiamo investito molto cinque anni fa sulla conciliazione, quando già nei Piani d'intervento sulla famiglia si parlava di "territorio trentino amico della famiglia". Un territorio che vuole avvicinarsi alle tematiche della famiglia da tanti punti di vista. Si è così passati dal concetto di "Trentino, territorio amico della famiglia" a "Trentino, Distretto Famiglia". Il richiamo al distretto produttivo è voluto: per enfatizzare il fatto che la famiglia e le politiche familiari sono politiche che generano capitale sociale, relazionale e anche economico. Il "Trentino, Distretto per la famiglia" è quel territorio in cui si realizza una serie di lavorazioni e politiche per la famiglia, politiche che il Trentino può mettere in campo sulla base della sua storia, delle sue tradizioni e della grande attenzione che da sempre ha avuto sul tema delle politiche familiari. Questo è un assunto importante: un distretto famiglia che genera capitale economico, che produce valore sul territorio, che genera soprattutto capitale sociale e capitale relazionale. Passiamo così dal concetto astratto di territorio "amico della famiglia" alla

dimensione importante di “laboratorio sperimentale”. Con lo standard Audit Famiglia & Lavoro siamo proprio dentro, a pieno titolo, nella sperimentazione. Questo, infatti, è un percorso innovativo e sperimentale che stiamo progressivamente mettendo a regime. Così come innovativi e sperimentali erano i voucher di conciliazione contenuti nel primo Piano degli interventi in materia di politiche familiari del 2004 e che oggi sono molto conosciuti ed utilizzati. Si era partiti, infatti, con l'erogazione di otto buoni di servizio nel 2004; oggi in Trentino sono stati erogati ben 4.500 buoni di servizio per un impegno finanziario tre milioni di euro. La Giunta provinciale ha aumentato lo stanziamento nella finanziaria di quest'anno, elevandolo a 5 milioni di euro, a dimostrazione che lo strumento risponde effettivamente ad una serie di bisogni e che, quindi, va incentivato e potenziato. Queste sperimentazioni hanno scatenato altre innovazioni. Così come altre innovazioni saranno presto attuate, quali ad esempio modalità nuove di coinvolgimento delle associazioni familiari. In particolare, il Forum trentino delle associazioni per le famiglie partecipa direttamente alla gestione del Progetto speciale sulla famiglia. Così pure saranno innovativi i percorsi legati alla valutazione dell'impatto familiare, che prossimamente saranno implementati.

Un altro passaggio importante riguarda il varo da parte della Giunta provinciale dell'Atto d'indirizzo sul coordinamento delle politiche familiari, trasversale a tutti gli assessorati. C'è già stato un primo passaggio in Giunta la settimana scorsa e ora si sta lavorando per declinare al meglio i contenuti di questo Atto di indirizzo per creare politiche familiari strutturali. Pure il tema della natalità non è una scelta di breve periodo ma uno sguardo al futuro. Per dare risposte concrete dobbiamo offrire misure forti per consentire alle famiglie di progettare nel medio e lungo periodo. Il documento è ancora in fase di preparazione, ma presto sarà reso ufficiale. Vi sarà, inoltre, il rafforzamento della filiera dei servizi di conciliazione, che coprirà tutto il ciclo della vita familiare. La conciliazione, dunque, non sarà più un ambito attento esclusivamente ai bisogni dei minori, ma riguarderà anche gli anziani. Questa è una visione per nulla scontata: nell'atto di indirizzo rafforzeremo questa dimensione. Un passaggio successivo riguarda, infine, la

messa in campo di un sistema di servizi di prossimità, che consentirà ai lavoratori e alle lavoratrici di risparmiare tempo e di armonizzare con maggiore serenità la vita familiare. Un percorso nuovo, quindi, un percorso che esploreremo fino in fondo per creare ulteriore valore per la famiglia sul territorio trentino.

Sull’Audit F&L abbiamo due dimensioni, quella locale trentina e quella nazionale, di cui vi parlerà il mio collega Marino.

Roberto Marino

Capo Dipartimento Famiglia – Governo

Sono chiamato indegnamente a fare le conclusioni per la cortesia di Luciano Malfer, che approfitto per ringraziare, per avermi invitato, per quello che fa, per la passione contagiosa.

Intanto grazie, perché questa giornata è stata davvero assai ricca di spunti.

Questo pomeriggio abbiamo alternato, per così dire, la “filosofia” - collocando il tema della conciliazione all’interno di temi assai più grandi, la crisi, l’occupazione, il futuro del modello sociale di questo paese - alla “grammatica”, e cioè l’esame della funzionalità di alcuni elementi di questo strumento, della bontà di alcuni strumenti di conciliazione.

Credo soprattutto che oggi si sia festeggiata una bella esperienza di innovazione, che provo a raccontarvi per come l’ho capita io, con gli occhi dell’osservatore esterno.

Una bella esperienza d’innovazione perché si è data una risposta originale a un bisogno fortemente avvertito. Originale, non nel senso che è stata inventata una cosa tutta nuova, perché, lo si è detto nel corso della giornata, questo standard è nato in Germania; ma lo si è portato qui, questo standard, e lo si è affinato, adattandolo, adeguandolo alla realtà di questo territorio, e questo processo di affinamento, lo diceva adesso Malfer, non è finito, lo si vuole adattare ancora meglio al sistema produttivo trentino.

E' una straordinaria esperienza di collaborazione fra pubblico e privato, ed è un altro grande insegnamento che quest'esperienza ci dà. Una partecipazione convinta di soggetti normalmente portatori di interessi e di logiche differenti, e la spiegazione sta nel fatto che i problemi di conciliazione sono uguali nel pubblico e nel privato. Poi molto conta anche la passione delle persone, ecco, questa è un'altra cosa che si è notata.

Ma non soltanto collaborazione tra pubblico e privato, è interessante registrare come le organizzazioni che sono entrate nel sistema di certificazione siano molto diverse per natura – pubblica o privata - per organizzazione, missione, e dimensioni; così come è da sottolineare la varietà delle componenti presenti nel consiglio di Audit: dall'Agenzia del lavoro ai rappresentanti degli imprenditori, alle organizzazioni sindacali e così via.

Molto interessante, e condizione di successo dell'iniziativa, è la forte sponsorship che è venuta da parte dell'ente pubblico, ma anche la risposta convinta che ha trovato nella dirigenza delle organizzazioni coinvolte.

Da questa esperienza, sia pure ancora limitata nei numeri, sono scaturite nuove opportunità di occupazione, addirittura nuove figure professionali, l'istituzione dell'albo e così via, e questo la dice lunga sulla fecondità di un'esperienza del genere.

Infine, l'entusiasmo di chi ci ha lavorato e il fatto che questa sia un'esperienza di successo rendono facilmente comunicabile questa esperienza, e questo promette bene sulla sua continuazione, sul suo consolidamento, sul suo allargamento: qui si pone per l'appunto il problema di capire, chiusa questa prima fase, che cosa serve, quali sono le condizioni che vanno create, quali sono le attenzioni che bisogna avere perché questa esperienza prosegua, si consolidi, si allarghi, si trasferisca ad altri territori, diversi dalla Provincia di Trento.

Alcune cose già ci sono: c'è, si diceva adesso, un'esperienza di successo facile da comunicare, c'è una sufficiente massa critica, ci sono competenze, persone, know-how, persino sovrabbondanti rispetto alla Provincia di Trento. Questo lavoro può essere cominciato fuori dalla Provincia, c'è uno strumento che ha dimostrato di essere flessibile e quindi utilizzabile in altre realtà, in altri contesti

territoriali, che hanno altre caratteristiche, dal punto di vista della composizione sociale, o della composizione del tessuto produttivo. E' infine un sistema relativamente poco costoso, e questa è un'altra condizione buona per partire.

Due cose, credo, su cui vale la pena di riflettere. La prima è chi assume i compiti di cabina di regia che qui ha assunto la Provincia di Trento: questo, lo diceva prima Pandini, è stato un po' uno dei punti di debolezza dell'esperienza di Bolzano, il fatto che a un certo punto non si sia potuto contare sulla continuità di questa cabina di regia, di questa forte promozione da parte dell'ente pubblico.

Chi può fare questa cosa altrove?

Sicuramente, l'ambito migliore perché questa esperienza si sviluppi è un ambito territoriale, provinciale, o regionale, ma può servire un patrocinio – e questa è la seconda cosa - una copertura dell'amministrazione centrale, e bisognerà trovare il modo di farlo.

Appendice

Alcune considerazioni sul progetto Audit Famiglia&Lavoro in Trentino

La sperimentazione dell'Audit Famiglia & Lavoro in Trentino si è conclusa con la realizzazione, tra l'autunno 2008 e la primavera 2009, del processo di Audit in 18 organizzazioni e il coinvolgimento di circa 7000 dipendenti.

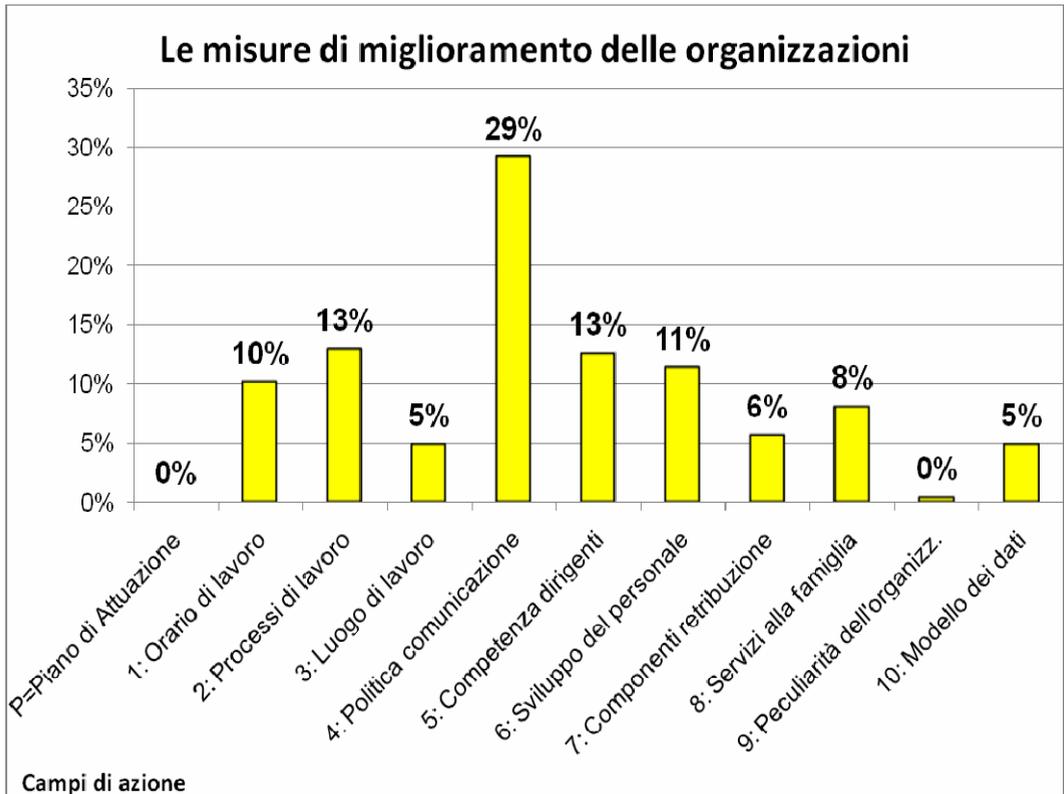
Pur nei limiti della connotazione sperimentale del progetto, della prevalenza di imprese di interesse pubblico ed istituzionale e di medie dimensioni (>100 dipendenti), è possibile stilare un bilancio dei risultati raggiunti dal progetto in termini di valutazione delle politiche di conciliazione presenti e future delle aziende coinvolte. L'analisi dei dati si basa su due fonti di informazioni: le risultanze dei processi di Audit nelle singole aziende, per quanto concerne le misure di miglioramento adottate dalle aziende; le valutazioni conclusive del Consiglio dell'Audit, rappresentate dalle raccomandazioni rilevate a carico delle aziende e dalle azioni di miglioramento proposte alle stesse.

In totale sono state individuate e formalizzate dalle 15 aziende 247 misure di miglioramento, con una media di 16 per singola azienda.

Quasi un terzo delle misure, 72 pari al 29%, sono relative ad interventi per migliorare gli strumenti di comunicazione e di informazione sulla conciliazione.

L'adeguamento dei processi di lavoro alle necessità di conciliazione e il miglioramento della competenza dirigenziale in tema di conciliazione rappresentano ciascuna il 13% delle misure.

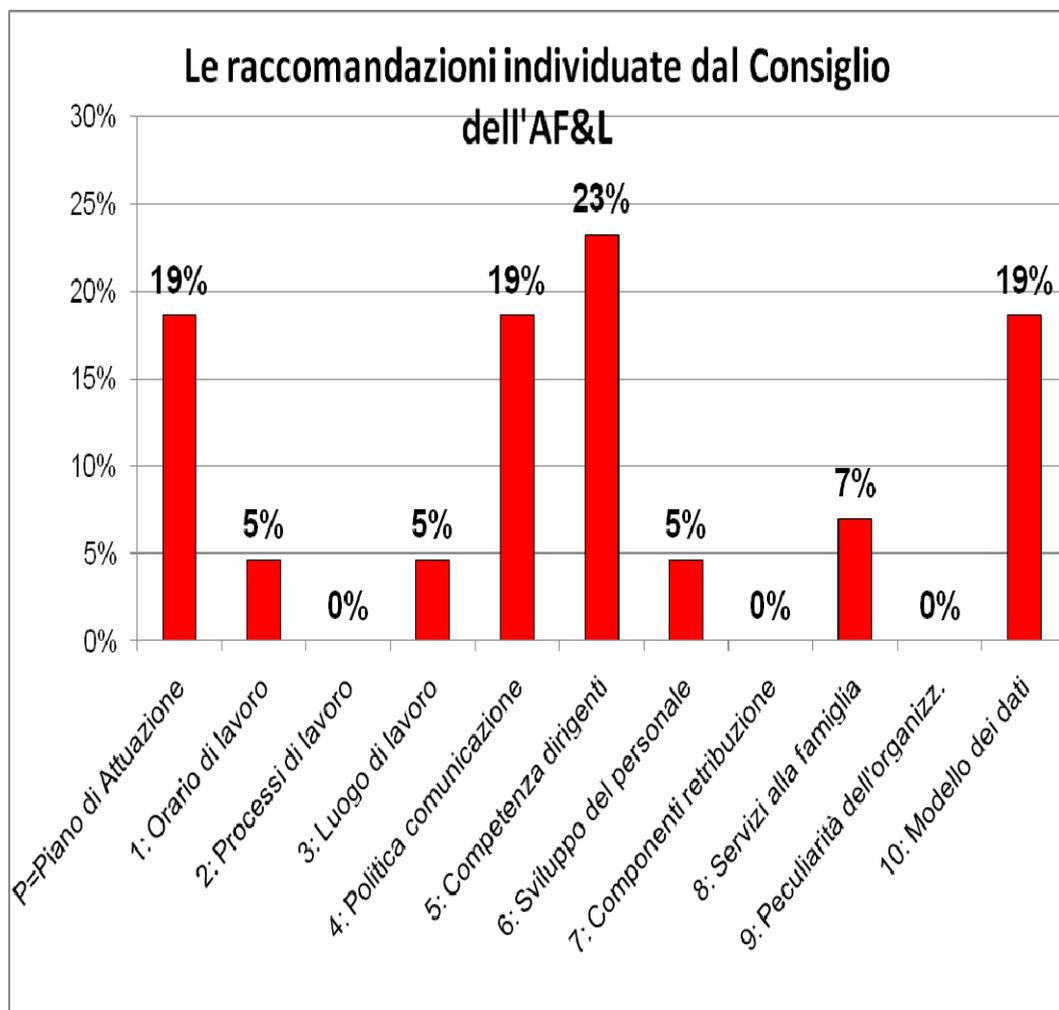
Si evidenzia, infine, che l'unico ambito nel quale tutte le aziende hanno individuato almeno una misura è quello attinente lo sviluppo del personale: formazione del personale, creazione delle competenze, ecc.



L'analisi delle decisioni prese dal Consiglio dell'Audit, a sua volta scaturite dai processi di valutazione effettuati nelle singole aziende, è costituita dalle raccomandazioni alle aziende, ovvero, dalle prescrizioni che le aziende devono soddisfare per confermare nel triennio la certificazione Audit F&L, e dalle semplici ma pur sempre significative proposte di miglioramento.

La statistica delle raccomandazioni (in totale 43) rappresenta pertanto uno spaccato delle tematiche più indigeste alle organizzazioni. Tra queste, spiccano la necessità di puntare maggiormente sulle competenze dirigenziali (23%), sugli strumenti di comunicazione e sulla capacità di monitorare i dati legati alla conciliazione (entrambi al 19%).

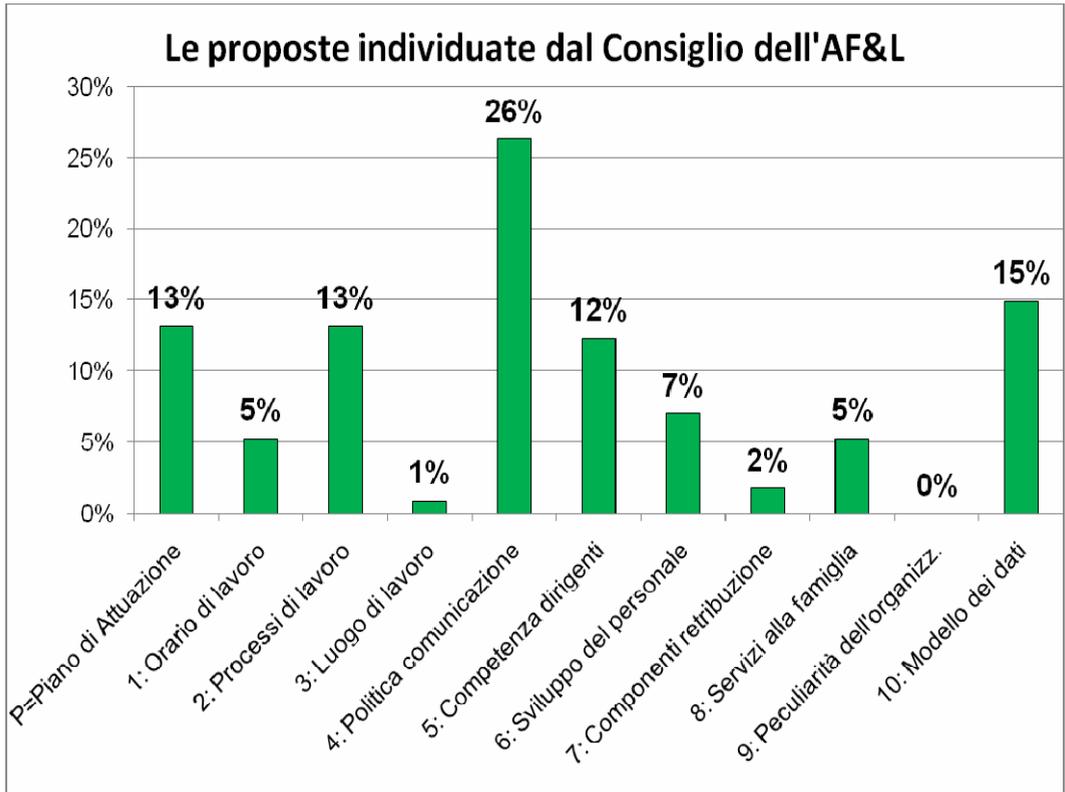
In evidenza, tra l'altro, la necessità di formulare in termini più precisi nei Piani di Attuazione gli obiettivi, le misure, le responsabilità ed i tempi realizzativi (19% delle raccomandazioni).



A livello di proposte individuate dal Consiglio dell'Audit (114), la distribuzione sui singoli ambiti della conciliazione appare più equilibrata rispetto alle raccomandazioni.

Predominano le proposte per migliorare gli strumenti e le politiche di informazione e di comunicazione (26%), che interessano 14 aziende delle 15 complessive.

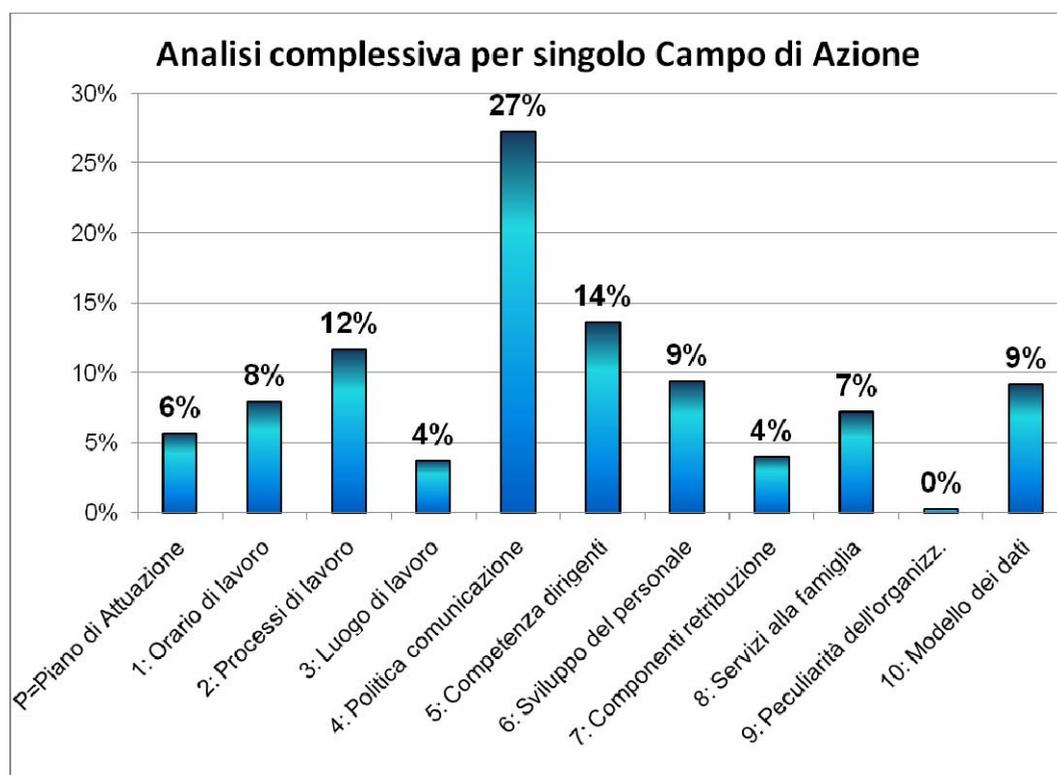
Interessante notare che le proposte per migliorare il monitoraggio dei dati sulla conciliazione sono ben 17 (pari al 15%) e coinvolgono 10 aziende; la necessità di migliorare il monitoraggio dei dati, tra raccomandazioni e proposte, diventa in tal modo un tema trasversale che interessa tutte le aziende coinvolte.



Sommando i dati complessivi delle misure individuate dalle aziende, delle raccomandazioni e delle proposte migliorative elevate dal Consiglio dell’Audit F&L, si evidenzia che l’ambito di gran lunga più delicato nelle politiche di conciliazione sono gli strumenti di comunicazione e di informazione (27%), a seguire la competenza dei dirigenti (14%) e i processi di lavoro (12%).

Infine, incrociando l’ampiezza dei Piani elaborati delle aziende, data dal numero delle misure dei Piani, con la valutazione del Consiglio dell’AF&L, data dal

numero di raccomandazioni e proposte rilevate dal Consiglio, emerge chiaramente che tanto più numerose sono le misure del Piano, tanto minori sono le prescrizioni del Consiglio.



In conclusione, dall'analisi si possono trarre alcune importanti considerazioni sulle politiche di conciliazione e sull'efficacia dello strumento dell'Audit F&L nell'attivare un reale miglioramento nelle aziende.

In primo luogo, le aziende dimostrano un atteggiamento propositivo ma prudente verso nuove iniziative di conciliazione. In questa fase di avvio del processo di miglioramento della conciliazione, le organizzazioni preferiscono, infatti, individuare mediamente uno/due azioni concrete negli ambiti tradizionali della

conciliazione (orari, luoghi e processi di lavoro, servizi alla famiglia, sviluppo del personale) e agire con vigore sulla leva dell'informazione interna e, in modo meno deciso, sulla sensibilizzazione dei dirigenti.

Emerge in tal modo il valore aggiunto del processo strutturato dell'Audit F&L, che prevede le fasi di valutazione e di certificazione di un ente indipendente. Le aziende vengono, infatti, costrette ad un percorso di miglioramento più profondo che pretende un maggior sforzo nell'attivare le competenze dirigenziali, nel realizzare un consapevole monitoraggio dei dati, nell'elaborare Piani di miglioramento concreti ed efficaci.

In definitiva, il progetto sperimentale dimostra l'esistenza di un grande potenziale di miglioramento delle politiche di conciliazione, sia nelle aziende, sia nel tessuto socio-economico di riferimento.

Luca Pandini – Studio Equalitas

Valutatore Audit Famiglia&Lavoro

27 aprile 2009

Progetto speciale
Coordinamento politiche familiari
e di sostegno alla natalità - PAT

Via Gilli, 4 – 38121 Trento
Tel. 0461 494112 – Fax 0461 494111
prog.coordinamentopolitichefamiliari@provincia.tn.it
www.trentinofamiglia.it

