

02

I quaderni



famiglia
impresa
lavoro

La ricerca e l'analisi: dai territori al paniere nazionale della conciliazione

02

I Quaderni di Fil



- Quaderno n.1
**Le politiche delle imprese cooperative:
costi e risorse per la conciliazione**



- Quaderno n.2
**La ricerca e l'analisi: dai territori
al paniere nazionale della conciliazione**



- Quaderno n.3
**Linee guida e modelli
per la conciliazione**



- Quaderno n.4
**Il Glossario: le parole della
conciliazione tra lavoro e famiglia.**



Indice

La ricerca e l'analisi: dai territori al paniere nazionale della conciliazione	5
Le regioni e i loro contesti	7
Dai focus group al Paniere della conciliazione	24
La procedura di analisi	26
Le voci del Paniere della conciliazione: riflessioni e proposte	29
Strumenti e sistemi di risparmio ed erogazione economica	33
Modalità organizzative aziendali	36
I Servizi	44
Alcune riflessioni per una nuova vision	47

Alla formica

Chiedo scusa alla favola antica,
se non mi piace l'avara formica.
Io sto dalla parte della cicala
che il più bel canto non vende,
regala.

Gianni Rodari, Filastrocche in cielo e
in terra, Einaudi, 1960

La ricerca e l'analisi: dai territori al paniere nazionale della conciliazione

di Claudia Gatta,
Desirée Degiovanni,
e Doriana Togni

Il lavoro si pone l'obiettivo di individuare e mettere a fuoco i bisogni di conciliazione fra lavoro e famiglia facendo riferimento alle imprese cooperative di Confcooperative nelle regioni coinvolte nel progetto FIL: Abruzzo, Campania, Emilia Romagna, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Sicilia, Toscana, Trentino Alto Adige, Umbria, Veneto.

La ricerca di sfondo ha delineato il panorama demografico e occupazionale femminile delle regioni coinvolte attraverso una serie di indicatori.

È stato ricostruito il quadro normativo sui temi delle pari opportunità, della conciliazione e della cooperazione ed è stato approfondito in maniera specifica il contesto regionale rispetto alla cooperazione, Confcooperative e alla presenza femminile.

La ricerca di sfondo ha fornito gli elementi di base per l'avvio vero e proprio dell'attività di ricerca ed in particolare di sensibilizzazione. Nei territori di tutte le regioni coinvolte è stato avviato un confronto sulle tematiche della conciliazione partendo, dove presente, dalla Commissione Dirigenti Cooperatrici regionale. Nelle Regioni in cui la Commissione Dirigenti Cooperatrici non era ancora attiva sono stati individuati gruppi di dirigenti ad hoc i quali hanno trovato lo stimolo e la giusta sinergia per avviare in alcuni casi anche il processo di costruzione delle Commissioni Regionali. Il confronto ha condotto alla definizione di un paniere.

Con il termine paniere ci si riferisce di solito ad un insieme stabile di elementi utilizzato per monitorare e seguire un processo, un andamento.

Quello più comune è quello dei beni di consumo, utilizzato per definire alcuni importanti indicatori dei prezzi; quello che il progetto propone comprende i bisogni individuati sul tema della conciliazione fra lavoro e famiglia sia dal punto di vista del socio di cooperativa sia dal punto di vista dell'impresa cooperativa (i problemi, le diverse modalità di finanziamento per il management, le tipologie di servizi utilizzati o da promuovere, la cultura interna e la programmazione di percorsi).

Ogni regione ha elaborato un proprio paniere, che riflette inevitabilmente il contesto territoriale così come è stato definito nella ricerca di sfondo. Dai panieri regionali, il cui scopo è quello dell'approfondimento e del confronto sulle tematiche proprie della conciliazione e delle sue ricadute, è stato composto il paniere nazionale della conciliazione.

Le regioni e i loro contesti

di Desirée Degiovanni

Per ogni regione è stato ricostruito il panorama demografico e dell'occupazione femminile, il quadro legislativo nell'ambito delle Pari Opportunità e della conciliazione e il contesto della cooperazione di Confcooperative con un'ottica attenta alle differenze di genere. Per quanto riguarda il panorama demografico e del mercato del lavoro ci si è avvalsi dei dati ISTAT riferiti all'anno 2010.

Gli indicatori presi in considerazione sono i seguenti:

- Popolazione: numero di abitanti che risiedono nel territorio considerato.
- Popolazione femminile: numero di donne che risiedono nel territorio considerato.
- Tasso di occupazione femminile: rapporto tra il numero di donne occupate (fascia di età 15-64 anni) e la popolazione femminile nella medesima fascia di età, x cento.
- Tasso di disoccupazione femminile: rapporto tra le donne in cerca di occupazione (fascia di età 15-64 anni) e la popolazione femminile nella medesima fascia di età, x cento.
- Tasso di attività femminile: rapporto tra la popolazione femminile attiva (fascia di età 15-64 anni) e la popolazione femminile residente, x cento
- Tasso di natalità: rapporto tra il numero dei nati vivi nell'anno 2010 e l'ammontare medio della popolazione residente, x 1.000.
- Indice di vecchiaia: indicatore sintetico del grado di invecchiamento della

popolazione e perciò della struttura per età della popolazione; si ottiene rapportando l'ammontare della popolazione anziana di 65 anni e oltre alla popolazione di età inferiore a 15 anni.

Per quanto riguarda il panorama normativo, è stata effettuata una ricerca sulle leggi regionali in vigore sui territori in materia di pari opportunità, conciliazione fra lavoro e famiglia e cooperazione. L'arco temporale preso in considerazione è ampio, si parte dagli anni '70 fino ad oggi con l'intento anche di verificare la dinamicità legislativa rispetto al tema dei vari territori. La ricerca è stata realizzata su documenti disponibili on line verificandoli successivamente con le referenti delle Commissioni Dirigenti Regionali. Infine, è stato ricostruito il quadro della presenza femminile nella cooperazione dei differenti territori attraverso i dati forniti dall'Area studi Elabora di Confcooperative aggiornati al 31 dicembre 2010 da cui sono esclusi i dati relativi al credito e alle Mutue.



Abruzzo

Indicatori	Valori
Popolazione	1.338.913
Popolazione femminile	688.169
Tasso di occupazione femminile	43,1%
Tasso di disoccupazione femminile	10,1%
Tasso attività femminile	47,9%
Tasso di natalità	8,6%
Indice di vecchiaia	21,3 %

Fonte: ISTAT -2010

Il contesto Confcooperative 2010

Enti aderenti al 31 Dicembre 2010	Totale soci	% Soci donne	Totale addetti	% addetti donne
407	35.000	38%	8.000	62%

Quadro normativo regionale in merito ai temi delle pari opportunità, della conciliazione e della cooperazione

- L.R. 3 aprile 1990, n. 22: Provvidenze a favore delle casalinghe
- L.R. 11 giugno 1992, n. 42: Istituzione della Commissione per la realizzazione del "Progetto Donna"
- L.R. 2 maggio 1995, n. 95 (art. 6): Provvidenze in favore della famiglia
- L.R. 17 maggio 1995, n. 111 (art. 1): Formazione professionale
- L.R. 22 dicembre 1995, n. 143: Interventi per la promozione di nuove imprese e di innovazione per l'imprenditoria femminile
- L.R. 22 luglio 1997, n. 67: Disposizioni a tutela della maternità delle donne non occupate
- L.R. 10 luglio 1998, n. 55 (art. 4): Legge quadro in materia di politiche regionali di sostegno all'occupazione
- L.R. 18 maggio 2000, n. 88: Commissione permanente per la realizzazione delle pari opportunità, della parità giuridica e sostanziale tra uomini e donne e la promozione di azioni positive
- L.R. 17 aprile 2003, n. 7 (art. 6): Disposizioni finanziarie per la redazione del bilancio annuale 2003 e pluriennale 2003-2005 della Regione Abruzzo (legge finanziaria regionale 2003- imprenditorialità femminile).

- L.R. 16 dicembre 2005, n.40: Politiche regionali per il coordinamento e l'amministrazione dei tempi delle città.

Campania

Indicatori	Valori
Popolazione	5.823.627
Popolazione femminile	2.999.374
Tasso di occupazione femminile	25,6%
Tasso di disoccupazione femminile	19,3%
Tasso attività femminile	31,8%
Tasso di natalità	9,8%
Indice di vecchiaia	16,0%

Fonte: ISTAT - 2010

Il contesto Confcooperative 2010

Enti aderenti al 31 Dicembre 2010	Totale soci	% Soci donne	Totale addetti	% Addetti donne
900	26.000	39%	7.000	52%

9

Quadro normativo regionale in merito ai temi delle pari opportunità, della conciliazione e della cooperazione

- L.R. 16 febbraio 1977, n. 14: Istituzione della Consulta regionale femminile
- L.R. 4 maggio 1987, n. 26: Istituzione della Commissione regionale per la realizzazione della parità dei diritti e delle opportunità tra uomo e donna.
- L.R. 23 febbraio 2005, n. 11: Istituzione di centri e case di accoglienza ed assistenza per le donne maltrattate
- L.R. 18 novembre 2009, n. 14: Testo unico della normativa della Regione Campania in materia di lavoro e formazione professionale per la promozione della qualità del lavoro. TITOLO VI "Promozione della Parità nell'accesso al lavoro - Capo I sostegno dell'occupazione femminile e del lavoro degli immigrati extracomunitari.

Emilia Romagna

Indicatori	Valori
Popolazione	4.398.353
Popolazione femminile	2.261.282
Tasso di occupazione femminile	58,6%
Tasso di disoccupazione femminile	7,7%
Tasso attività femminile	63,2 %
Tasso di natalità	9,4%
Indice di vecchiaia	22,4%

Fonte: ISTAT - 2010

Il contesto Confcooperative 2010

Enti aderenti al 31 Dicembre 2010	Totale soci	% Soci donne	Totale addetti	% Addetti donne
2.046	220.000	36%	69.000	64%

Quadro normativo regionale in merito ai temi delle pari opportunità, della conciliazione e della cooperazione

- L.R. 27 gennaio 1986, n. 3: Istituzione della Commissione per la realizzazione della parità fra uomo e donna
- L.R. 14 agosto 1989, n. 27: Norme concernenti la realizzazione di politiche di sostegno alle scelte di procreazione ed agli impegni di cura verso i figli
- L.R. n. 23 marzo 1990, n. 22: Disposizioni di principio e disciplina generale per la cooperazione
- L.R. 16 maggio 1994, n. 21 (art. 1): Norme per la formulazione e l'adozione dei Piani comunali di regolazione degli orari (P.R.O.) ai sensi dell'art. 36, comma 3, della legge n. 142 del 1990
- L.R. 25 novembre 1996, n. 45 (artt. 3, 10, 13): Misure di politica regionale del lavoro
- L.R. 12 marzo 2003, n. 2 (artt. 2, 5, 8, 9): Norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali
- L.R. 30 giugno 2003, n. 12: Norme sull'uguaglianza delle opportunità di accesso al sapere, per ognuno e per tutto l'arco della vita, attraverso il rafforzamento dell'istruzione e della formazione professionale, anche in integrazione tra loro

- L.R. 1 agosto 2005, n. 17 (art. 14): Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro
- L.R. 15 luglio 2011, n. 8: Istituzione della Commissione regionale per la promozione di condizioni di pari opportunità tra donne e uomini.

Lazio

Indicatori	Valori
Popolazione	5.683.251
Popolazione femminile	2.951.300
Tasso di occupazione femminile	49,3 %
Tasso di disoccupazione femminile	10,6 %
Tasso attività femminile	56,1 %
Tasso di natalità	9,6%
Indice di vecchiaia	19,8 %

Fonte: ISTAT -2010

Il contesto Confcooperative 2010

Enti aderenti al 31 Dicembre 2010	Totale soci	% Soci donne	Totale addetti	% Addetti donne
1.756	80.000	39%	46.000	62%

Quadro normativo regionale in merito ai temi delle pari opportunità, della conciliazione e della cooperazione

- L.R. 25 Novembre 1976, n. 58: Istituzione della Consulta femminile regionale per le pari opportunità
- L.R. 15 novembre 1993, n. 64: Norme per l’istituzione di centri antiviolenza o case rifugio per donne maltrattate nella Regione Lazio
- L.R. 8 giugno 1995, n. 43: Istituzione del servizio di assistente familiare
- L.R. 25 luglio 1996, n. 29 (art. 3, 7, 10): Disposizioni regionali per il sostegno all’occupazione
- L.R. 13 dicembre 1996, n. 51: Interventi a sostegno dell’imprenditoria femminile nella Regione Lazio
- L.R. 1 settembre 1999, n. 22 (art. 3): Promozione e sviluppo dell’associazionismo nella Regione Lazio
- L.R. 7 Dicembre 2001, n. 32: Interventi a sostegno della famiglia

- L.R. 24 dicembre 2008, n. 26: Norme per le tutela dei minori e la diffusione della cultura della mediazione familiare
- L.R. 14 Maggio 2009, n. 16: Norme per il sostegno di azioni di prevenzione e contrasto alla violenza alle donne (1)
- L.R. 3 Marzo 2009, n. 3: Modifiche alla legge regionale 25 novembre 1976, n. 58 Istituzione della Consulta femminile regionale e successive modifiche.

Liguria

Indicatori	Valori
Popolazione	1.615.694
Popolazione femminile	848.167
Tasso di occupazione femminile	54,8%
Tasso di disoccupazione femminile	8,4%
Tasso attività femminile	59,9%
Tasso di natalità	7,3%
Indice di vecchiaia	26,8 %

Fonte: ISTAT - 2010

Il contesto Confcooperative 2010

Enti aderenti al 31 Dicembre 2010	Totale soci	% Soci donne	Totale addetti	% Addetti donne
533	30.000	45%	8.000	62%

Quadro normativo regionale in merito ai temi delle pari opportunità, della conciliazione e della cooperazione

- L.R. 2 settembre 1976, n. 26: Assistenza alla famiglia, alla maternità, all’infanzia, all’età evolutiva
- L.R. 16 dicembre 1988, n. 70: Istituzione di una commissione per la realizzazione di pari opportunità tra uomo e donna in materia di lavoro
- L.R. 22 agosto 1989, n. 35: Istituzione della Consulta regionale per i problemi della unificazione europea e della Consulta femminile regionale
- L.R. 5 novembre 1993, n. 52 (artt. 1, 13, 17): Disposizioni per la realizzazione di politiche attive del lavoro

- L.R. 6 aprile 1995, n. 24: Tutela della gravidanza, della nascita e del neonato
- L.R. 29 aprile 1995, n. 29 (art. 5): Fondo di rotazione per agevolare le piccole imprese nella fase di avvio della loro attività
- L.R. 30 ottobre 1995, n. 49 (art. 3): Provvedimenti per l'assistenza tecnica e per servizi innovativi alle imprese artigiane (azioni positive a sostegno dell'imprenditoria femminile e di quella giovanile.)
- L.R. 15 maggio 1996, n. 22 (art. 1): Interventi regionali per favorire l'occupazione in lavori socialmente utili
- Regolamento Regionale 19 maggio 1997, n. 2: Codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro
- L.R. 20 agosto 1998, n. 27 (art. 1): Disciplina dei servizi per l'impiego e della loro integrazione con le politiche formative e del lavoro
- L.R. 1 agosto 2008, n. 26: Integrazione delle politiche di Pari Opportunità di genere in Regione Liguria
- Dgr n.1342 del 31 ottobre 2008: Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere in Regione Liguria. Costituzione della Rete regionale di concertazione per le pari opportunità
- DGR n.1394 del 11 novembre 2008: Protocollo d'intesa per la costituzione del Coordinamento nazionale Enti locali per il sostegno e la promozione delle Banche del tempo.

Lombardia

Indicatori	Valori
Popolazione	9.831.122
Popolazione femminile	5.026.413
Tasso di occupazione femminile	55,8%
Tasso di disoccupazione femminile	7,4%
Tasso attività femminile	60,3%
Tasso di natalità	9,8%
Indice di vecchiaia	20,1%

Fonte: ISTAT - 2010

Il contesto Confcooperative 2010

Enti aderenti al 31 Dicembre 2010	Totale soci	% Soci donne	Totale addetti	% Addetti donne
2.917	260.000	43%	61.000	61%

Quadro normativo regionale in merito ai temi delle pari opportunità, della conciliazione e della cooperazione

- L.R. 6 aprile 1995, n. 14 (art. 4): Norme per le nomine e designazioni di competenza della Regione
- L.R. 16 dicembre 1996, n. 34 (art. 2): Interventi regionali per agevolare l'accesso al credito alle imprese artigiane
- L.R. 18 febbraio 1998, n. 6 Sostituzione dell'art. 4 della L.R. 2 maggio 1992, n. 16: Istituzione e funzioni della Commissione regionale per la realizzazione di pari opportunità tra uomo e donna
- L.R. 6 dicembre 1999, n.23: Politiche regionali della famiglia
- L.R. 28 ottobre 2004, n. 28. Politiche regionali per il coordinamento e l'amministrazione dei tempi delle città.
- L.R. 28 settembre 2006, n.22: Il mercato del lavoro in Lombardia
- L.R. 12 marzo 2008, n.3: Governo della rete degli interventi e servizi alla persona in ambito sociale e socio sanitario.

Marche

Indicatori	Valori
Popolazione	1.559.842
Popolazione femminile	802.052
Tasso di occupazione femminile	55,3 %
Tasso di disoccupazione femminile	7,6 %
Tasso attività femminile	59,8 %
Tasso di natalità	9,3%
Indice di vecchiaia	22,4 %

Fonte: ISTAT - 2010

Il contesto Confcooperative 2010

Enti aderenti al 31 Dicembre 2010	Totale soci	% Soci donne	Totale addetti	% Addetti donne
477	35.000	52%	8.000	69%

Quadro normativo regionale in merito ai temi delle pari opportunità, della conciliazione e della cooperazione

- L.R. 18 aprile 1986, n. 9: Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna



- L.R. 10 ottobre 1994, n. 39: Norme per il funzionamento del Comitato per le pari opportunità in attuazione dell'art. 28 dell'allegato alla L.R. n. 29 del 1990
- L.R. 20 ottobre 1994, n. 41: Promozione di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna in attuazione della legge 10 aprile 1991, n. 125
- L.R. 20 maggio 1997, n. 31 (art. 1): Interventi per sostenere e favorire nuova occupazione ed istituzione dell'osservatorio regionale sul mercato del lavoro
- L.R. 10 agosto 1998, n. 30 (artt. 2, 4): Interventi a favore della famiglia
- L.R. 9 novembre 1998, n. 38 (art. 5): Assetto delle funzioni in tema di collocamento, servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro
- Legge statutaria Marche 8 marzo 2005 (artt. 1, 3, 54): Statuto della Regione Marche. La legge istituisce la Commissione per le pari opportunità, con sede presso il Consiglio Regionale, per garantire le condizioni di effettiva parità tra donne e uomini
- D.G.R. 0370 del 18/04/2007: Adesione alla Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale elaborata e promossa dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa
- L.R. 11 novembre 2008, n.32: Interventi contro la violenza sulle donne. Il provvedimento prevede la creazione di un Forum permanente
- D.G.R. 0011 del 10/01/2010: Protocollo d'intesa tra Regione Marche, la consigliera di parità della Regione Marche e le Università delle Marche per la realizzazione di azioni congiunte a sostegno della promozione, sviluppo e diffusione della cultura di genere e delle pari opportunità fra uomo e donna.
- L.R. 13 novembre 2001, n. 27: Interventi per il coordinamento dei tempi delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

Piemonte

Indicatori	Valori
Popolazione	4.446.928
Popolazione femminile	2.291.866
Tasso di occupazione femminile	56,0%
Tasso di disoccupazione femminile	8,2%
Tasso attività femminile	61,1 %
Tasso di natalità	8,4 %
Indice di vecchiaia	22,8%

Fonte: ISTAT - 2010

Il contesto Confcooperative 2010

Enti aderenti al 31 Dicembre 2010	Totale soci	% Soci donne	Totale addetti	% Addetti donne
1.200	115.000	50%	33.000	69%

Quadro normativo regionale in merito ai temi delle pari opportunità, della conciliazione e della cooperazione

- L.R. 27 febbraio 1985 n. 49: Provvedimento per il credito alla cooperazione e misure urgenti a salvaguardia dei livelli di occupazione (finanziamenti regionali)
- L.R. 12 novembre 1986, n. 46: Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna
- L.R. 29 ottobre 1992, n. 43: Informazione, promozione, divulgazione di azioni positive per la realizzazione di pari opportunità tra uomo e donna
- L.R. 6 aprile 1995, n. 52 (art. 1): Norme per la formulazione e l'adozione dei piani comunali di coordinamento degli orari P.C.O. ai sensi dell'art. 36, comma 3, della legge n. 142 del 1990
- L.R. 13 aprile 1995, n. 63 (artt. 1, 2): Disciplina delle attività di formazione e orientamento professionale
- L.R. 9 luglio 1996, n. 44: Istituzione della Consulta delle elette del Piemonte
- D.G.R. 24 ottobre 2005, n. 1-1151 (art. 2): Criteri generali di nomina - Principio della pari opportunità
- D.L. 13 giugno 2006 n. 303: Norme di attuazione della parità di trattamento e del divieto di ogni forma di discriminazione nelle materie di competenza regionale
- 26 settembre 2006: Protocollo d'intesa per la promozione e la realizzazione di iniziative per la diffusione della cultura di genere e per l'introduzione delle pari opportunità nella didattica
- L.R. 17 marzo 2008, n. 11: Istituzione di un fondo di solidarietà per il patrocinio legale alle donne vittime di violenza e maltrattamenti
- L.R. lavoro 2008 n. 34: Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, della sicurezza e regolarità del lavoro" ha abrogato la l.r. 28/1993 e s.m.i. prevedendo con l'art. 42 nuove "Misure a favore dell'auto impiego e della creazione d'impresa"
- L.R. 18 marzo 2009 n. 8 Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione Piemonte e disposizioni per l'istituzione dei bilanci di genere
- L.R. 29 maggio 2009 n. 16: Istituzione di Centri antiviolenza con case rifugio
- D.G.R. 24 ottobre 2005, n. 1-1151: Attuazione al principio di pari opportunità di cui all'art. 13 dello Statuto applicando i criteri generali in materia di nomine, quali definiti dalla D.G.R. n. 154-2944 del 6 novembre 1995, secondo canoni interpretativi volti a favorire un accesso paritario per uomini e donne agli incarichi di competenza della Giunta o della sua Presidente e di coinvolgere a tal fine le istituzioni di parità e gli organismi associativi.

- L.R. 14 giugno 1993, n. 28 (artt. 1, 2, 3, 10): Misure straordinarie per incentivare l’occupazione mediante la promozione e il sostegno di nuove iniziative imprenditoriali e per l’inserimento in nuovi posti di lavoro rivolti a soggetti svantaggiati
- L.R. 13 ottobre 2004 n. 23: Modificata e integrata dall’art. 22 della legge regionale 30 settembre 2008 n. 28 – interventi per lo sviluppo e la promozione della cooperazione.

Puglia

Indicatori	Valori
Popolazione	4.084.180
Popolazione femminile	2.103.229
Tasso di occupazione femminile	27,8 %
Tasso di disoccupazione femminile	17,5 %
Tasso attività femminile	33,7 %
Tasso di natalità	9,0 %
Indice di vecchiaia	18.2%

Fonte: ISTAT - 2010

Il contesto Confcooperative 2010

Enti aderenti al 31 Dicembre 2010	Totale soci	% Soci donne	Totale addetti	% Addetti donne
1.301	224.000	24%	22.000	50%

Quadro normativo regionale in merito ai temi delle pari opportunità, della conciliazione e della cooperazione

- L.R. 5 settembre 1977, n. 30: Istituzione del servizio di assistenza alla famiglia e di educazione alla maternità e paternità
- L.R. 9 giugno 1980, n. 70: Istituzione della Consulta regionale femminile
- L.R. 30 aprile 1990, n. 16: Commissione regionale per le pari opportunità fra uomo e donna in materia di lavoro
- L.R. 1 settembre 1993, n. 21: Iniziative regionali a sostegno delle cooperative sociali e norme attuative della legge 8.11.91, n. 381 “Disciplina delle cooperative sociali”

- L.R. 11 dicembre 2000, n. 24 (art. 10): Conferimento di funzioni e compiti amministrativi in materia di artigianato, industria, fiere, mercati e commercio, turismo, sport, promozione culturale, beni culturali, istruzione scolastica, diritto allo studio e formazione professionale
- L.R. 21 marzo 2007, n. 7: Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia.
- L.R. 10 luglio 2006, n.19: Disciplina del sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini in Puglia

Sicilia

Indicatori	Valori
Popolazione	5.043.441
Popolazione femminile	2.606,742
Tasso di occupazione femminile	27,4%
Tasso di disoccupazione femminile	19,8%
Tasso attività femminile	50,2%
Tasso di natalità	9,5%
Indice di vecchiaia	18,4%

Fonte: ISTAT - 2010

Il contesto Confcooperative 2010

Enti aderenti al 31 Dicembre 2010	Totale soci	% Soci donne	Totale addetti	% Addetti donne
2.067	71.000	35%	18.000	52%

Quadro normativo regionale in merito ai temi delle pari opportunità, della conciliazione e della cooperazione

- L.R. 7 maggio 1977, n. 27: Istituzione della Consulta regionale femminile
- L.R. 23 maggio 1991, n. 35 (artt. 7, 8): Modifiche ed integrazioni alla legislazione regionale in materia di artigianato. Norme in favore delle casalinghe.
- L.R. 7 agosto 1997, n. 30 (art.28): Consigliere di parità Disposizioni varie
- L.R. 5 gennaio 1999, n. 4 (art. 9 co.5): Consigliere di parità Disposizioni finanziarie



- L.R. 23 dicembre 2000, n. 31: Interventi a favore dell'imprenditoria femminile
- L.R. 24 febbraio 2000, n. 6 (art.12): Provvedimenti per l'autonomia delle istituzioni statali e delle istituzioni scolastiche regionali
- L.R. 3 giugno 2005, n. 7 (art.16): Norme per l'elezione del Presidente della Regione siciliana a suffragio universale e diretto. Nuove norme per l'elezione dell'Assemblea regionale siciliana. Disposizioni concernenti l'elezione dei consigli comunali e provinciali.
- 2007 Linee guida per l'internalizzazione del principio di Pari Opportunità Pianificazione strategica e pari opportunità. Documento di supporto alla pianificazione strategica in chiave di pari opportunità per tutti. Piani strategici ex Delibera CIPE n.35/2005.

Toscana

Indicatori	Valori
Popolazione	3.730.871
Popolazione femminile	1.933.435
Tasso di occupazione femminile	53,1 %
Tasso di disoccupazione femminile	9,5 %
Tasso attività femminile	58,8 %
Tasso di natalità	8,6 %
Indice di vecchiaia	23,2 %

Fonte: ISTAT - 2010

Il contesto Confcooperative 2010

Enti aderenti al 31 Dicembre 2010	Totale soci	% Soci donne	Totale addetti	% Addetti donne
1.273	86.000	54%	40.000	73%

Quadro normativo regionale in merito ai temi delle pari opportunità, della conciliazione e della cooperazione

- Statuto Regione Toscana, (art. 4) comma 1 lettera f
- L.R. 23 febbraio 1987, n. 14: Istituzione della commissione regionale per la promozione di condizioni di pari opportunità tra uomo e donna

- L.R. 22 luglio 1998, n. 38: Governo del tempo e dello spazio urbano e pianificazione degli orari della città
- L.R. 11 agosto 1999, n. 49 (art. 2, lettera e): Norme in materia di programmazione regionale
- L.R. 26 luglio 2002, n. 32 (artt.3, 4): Testo unico in materia di istruzione, educazione, orientamento, formazione professionale e lavoro
- Ottobre 2002: Convenzione Regione Toscana-Ministero del Lavoro che regola i rapporti tra la Regione e la Consigliera Regionale di Parità Pari opportunità nel lavoro
- L.R. 15 novembre 2004, n. 63: Norme contro le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere
- L.R. 17 dicembre 2004, n. 70 (art 5 e 7): Norme per la selezione dei candidati e delle candidate alle elezioni per il Consiglio regionale e alla carica di Presidente della Giunta regionale
- L.R. 24 febbraio 2005, n. 41: Sistema integrato di interventi e servizi per la tutela dei diritti di cittadinanza sociale
- L.R. 8 maggio 2006, n. 17 (artt. 1 e 6): Disposizioni in materia di responsabilità sociale delle imprese
- L.R. 25 luglio 2006, n. 35 (artt 2 e 3): Istituzione del servizio civile regionale
- L.R. 2 marzo 2007, n. 13: Disposizioni per le consigliere regionali in maternità
- L.R. 16 novembre 2007, n. 59: Norme contro la violenza di genere
- L.R. 27 dicembre 2007, n. 69 (art.1-3f): Norme sulla partecipazione alla elaborazione delle politiche regionali e locali
- L.R. 8 febbraio 2008, n.5 (art.19, comma 1): Rappresentanza di genere Norme in materia di nomine e designazioni e di rinnovo degli organi amministrativi di competenza della Regione
- L.R. 2 aprile 2009, n.16: Cittadinanza di genere.

Trentino Alto Adige

Indicatori	Valori
Popolazione	1.029.029
Popolazione femminile	523.534
Tasso di occupazione femminile	60,1 %
Tasso di disoccupazione femminile	5,5 %
Tasso attività femminile	63,6 %
Tasso di natalità	10,2 %
Indice di vecchiaia	18,6 %

Fonte: ISTAT - 2010

Il contesto Confcooperative 2010

Enti aderenti al 31 Dicembre 2010	Totale soci	% Soci donne	Totale addetti	% Addetti donne
1.158	200.000	48%	25.000	52%

Quadro normativo regionale in merito ai temi delle pari opportunità, della conciliazione e della cooperazione

- L.P. 5 settembre 1988, n. 31: Interventi per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna
- L.R. 25 luglio 1992, n. 7: Interventi di previdenza integrativa a favore delle persone casalinghe, dei lavoratori stagionali e dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni
- L.P. 10 dicembre 1993, n. 41: Interventi per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna
- L.R. 23 ottobre 1998 n. 10 (art 18): Modifiche alla legge regionale 4 gennaio 1993 n. 1: "Nuovo ordinamento dei comuni della Regione Trentino-Alto Adige" Nuove norme sull'ordinamento del personale dei comuni l'istituzione dei Comitati per le Pari Opportunità
- Testo unico delle leggi regionali sull'ordinamento dei comuni della Regione Trentino Alto Adige, DPR 1 febbraio 2005:
 - n.1/L, art. 45: Al fine di promuovere parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive, le liste dei candidati devono essere formate da rappresentanti di ambo i generi. In ciascuna lista di candidati nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore a 2/3 del numero massimo di candidati spettanti alla medesima lista
 - n. 3/L, art. 4: Lo Statuto dei Comuni della Regione TTA deve stabilire norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna e un'adeguata presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali del comune, nonché negli enti, aziende ed istituzioni da esso dipendenti
- L.R. 16 febbraio 2005, n. 1: Pacchetto famiglia e previdenza sociale.

Indicatori	Numeri assoluti e/o %
Popolazione	901.282
Popolazione femminile	476.034
Tasso di occupazione femminile	53,1 %
Tasso di disoccupazione femminile	10,1 %
Tasso attività femminile	53,1 %
Tasso di natalità	8,7 %
Indice di vecchiaia	23,1 %

Fonte: ISTAT - 2010

Il contesto Confcooperative 2010

Enti aderenti al 31 Dicembre 2010	Totale soci	% Soci donne	Totale addetti	% Addetti donne
1.158	200.000	48%	25.000	52%

Quadro normativo regionale in merito ai temi delle pari opportunità, della conciliazione e della cooperazione

- L.R. 21 ottobre 1981, n. 69 (art. 2): Norme sul sistema formativo regionale.
- L.R. 18 novembre 1987, n. 51: Centro per la realizzazione della parità e delle pari opportunità tra uomo e donna
- L.R. 27 dicembre 1989, n. 45: Modificazioni ed integrazioni della L.R. 18 novembre 1987, n. 51: «Istituzione del Centro per la realizzazione della parità e della pari opportunità tra uomo e donna» e della L.R. 1° settembre 1988, n. 40 “Ordinamento degli uffici regionali”
- L.R. 23 gennaio 1997, n. 3 (art. 2): Riorganizzazione della rete di protezione sociale regionale e riordino delle funzioni socio-assistenziali
- Deliberazione della Giunta Regionale Umbria 10/9/2007 n. 1454 art. 23, c. 4 della L.R. 30/2005 e D.Lgs. 77/2002: Riconoscimento dello svolgimento del servizio civile nazionale ai fini dell’esperienza nel sistema dei servizi socio educativi per la prima infanzia. Disposizioni applicative
- L.R. 3 ottobre 2007, n. 28: Interventi per il sostegno e la qualificazione dell’attività di assistenza familiare domiciliare
- L.R. 15 aprile 2009, n. 6: Istituzione del Centro per le pari opportunità e attuazione delle politiche di genere nella Regione
- L.R. 16 febbraio 2010, n. 13: Disciplina dei servizi e degli interventi a favore della famiglia.

Indicatori	Numeri assoluti e/o %
Popolazione	4.914,122
Popolazione femminile	2.508,887
Tasso di occupazione femminile	53,8 %
Tasso di disoccupazione femminile	7,3 %
Tasso attività femminile	58,1 %
Tasso di natalità	9,4 %
Indice di vecchiaia	19,9%

Fonte: ISTAT - 2010

Il contesto Confcooperative 2010

Enti aderenti al 31 Dicembre 2010	Totale soci	% Soci donne	Totale addetti	% Addetti donne
1.417	129.000	32%	37.000	50%

Quadro normativo regionale in merito ai temi delle pari opportunità, della conciliazione e della cooperazione

- L.R. 30 dicembre 1987, n. 62: Istituzione della Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna
- L.R. 30 gennaio 1990, n. 10 (art. 6): Ordinamento del sistema di formazione professionale e organizzazione delle politiche regionali del lavoro
- L.R. 29 aprile 1997, n. 13. Istituzione della Consulta delle elette del Veneto
- L.R. 16 dicembre 1997, n. 41: Abuso e sfruttamento sessuale: interventi a tutela e promozione della persona
- L.R. 16 dicembre 1998, n. 31, (artt. 19 e 33): Norme in materia di politiche attive del lavoro, formazione e servizi all'impiego in attuazione del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469
- L.R. 16 dicembre 1999, n. 55, (art. 1): Interventi regionali per la promozione dei diritti umani, la cultura di pace, la cooperazione allo sviluppo e la solidarietà
- L.R. 20 gennaio 2000, n. 1: Interventi per la promozione di nuove imprese e di innovazione dell'imprenditoria femminile
- L.R. 13 marzo 2009, n. 3: Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Dai focus group al Paniere della conciliazione

di Claudia Gatta e Doriana Togni

La ricerca di sfondo ha dato avvio anche alla fase sensibilizzazione del progetto FIL, con l'ottica di introdurre presso le imprese cooperative il tema del rapporto tra lavoro e famiglia e di rilevare il dibattito suscitato.

Per testimoniare la complessità dell'argomento è stato ideato il Paniere dei bisogni della conciliazione, proprio partendo dal concetto che il tema del rapporto lavoro famiglia è sfaccettato e non circoscrivibile ad un ambito specifico. Se si vuole generare un cambiamento nella cultura lavorativa e un miglioramento della qualità della vita di donne e uomini tale percorso

è auspicabile e soprattutto non più rimandabile. La complessità che emerge dalla **figura 1** non può essere affrontata con misure ristrette e circoscritte ad un ambito o settore specifico; per riuscire ad affrontarla è necessario estendere la riflessione e l'azione a tutti gli ambiti economici e politici di un territorio e renderli partecipi. Il termine più appropriato è quello di integrazione territoriale. La **figura 1** propone una serie di situazioni dinamiche che fanno parte del quotidiano agire cooperativo: da una presenza consapevole all'interno delle pianificazioni territoriali all'implementazione di nuovi servizi a supporto delle famiglie, presenze e realizzazioni che presuppongono una cultura d'impresa diffusa e permanente.

La complessità delle strategie per la conciliazione

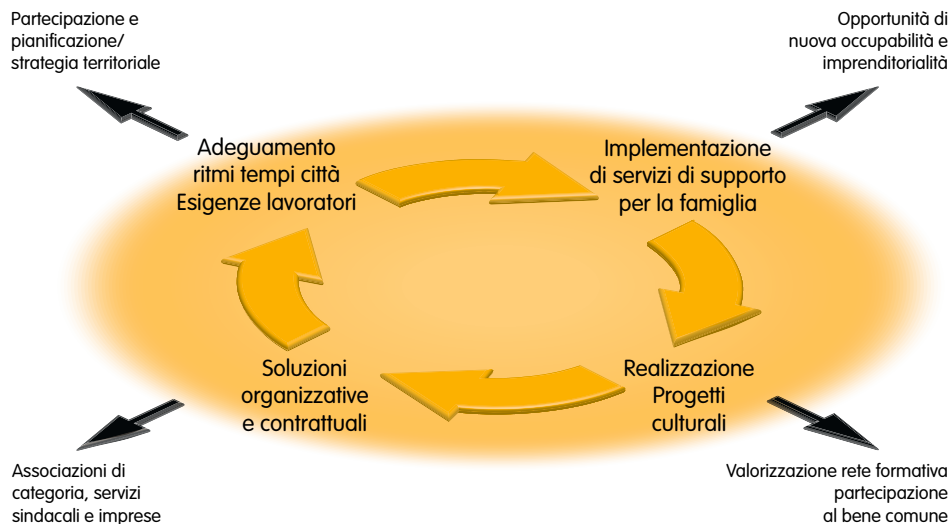


Figura n.1 Costi benefici di una politica per la conciliazione tra lavoro e famiglia

Attraverso questi passaggi, curati, puntuali e rigorosamente "personali" gli uomini e le donne potranno osare e muovere verso nuove soluzioni organizzative, e quindi anche contrattuali, con l'obiettivo tangibile del cambiamento. Quello che può nascere da tale processo è lo scioglimento della complessità attraverso la semplicità e la concretezza della nostra quotidianità, non frenare o ostacolare i processi ma, al contrario, di aprirli, valutarli e soprattutto scegliere di attuarli. Per essere cooperative dinamiche e agire strategie di conciliazione abbiamo cercato di portare il tema all'interno del sistema in cui siamo, sistema che può per definizione essere motore e quindi a sua volta promotore di dinamicità. Il risultato da raggiungere è una sfida, un grande passo verso il cambiamento che può avere origine da una maggiore consapevolezza sui costi e sui benefici di una politica per la conciliazione tra lavoro e famiglia per poi raccoglierne i frutti. Ispirazione del percorso è sicuramente la Legge 53 del 2000 che nell'articolo 1, dichiara appunto di promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione (...). Per avere un impatto forte e soprattutto per porre elementi di sviluppo e implementazione di veri e propri piani per la conciliazione diffusi nel mondo cooperativo, sono state coinvolte 14 regioni, corrispondenti a 14 sedi regionali di Confcooperative: Abruzzo, Campania, Emilia Romagna, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Sicilia, Toscana, Trentino, Umbria, Veneto. Nell'effettuare la scelta sono

state privilegiate le regioni in cui sono già esistenti e attive le Commissioni Dirigenti Cooperatrici di Confcooperative, o dove erano presenti informalmente, facilitando così anche il loro processo di insediamento.

Ogni Commissione al suo interno ha gestito la rilevazione del così detto paniere dei servizi, punto di partenza e di arrivo dell'intero progetto FIL, nel senso che attraverso la successiva fase di analisi dei costi e delle organizzazioni possibili si è giunti a indicazioni e sperimentazioni di vere proprie soluzioni imprenditoriali per la conciliazione e la promozione cooperativa. Le rilevazioni sono state effettuate attraverso la modalità del focus group: sono stati realizzati nelle regioni coinvolte 13 focus group.

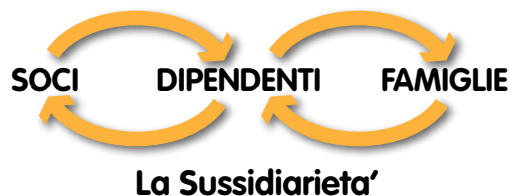
Lo strumento predisposto per la rilevazione propone un'impostazione su due livelli: il socio e l'impresa cooperativa. La prospettiva da cui guardiamo la problematica di conciliazione tra lavoro e famiglia ci porta infatti ad individuare domande, bisogni e soluzioni diverse a seconda della prospettiva di partenza da cui ci poniamo. Iniziamo l'analisi da quella che è stata definita l'area socio, quindi dal punto di vista delle persone, della base sociale. Il tema del socio ci consente di aprire alle esigenze più generali, non scindibili spesso da quelle di chi è dipendente o lavoratore in un'impresa cooperativa. Le domande e i bisogni emersi fanno riferimento a categorie che spaziano dalle normative, alle modalità organizzative, ai servizi per i soci per terminare con strumenti ad hoc per i finanziamenti. La stessa analisi è stata fatta

anche partendo dal punto di vista dell'impresa. Una volta individuati gli elementi che si possono utilizzare per comporre un paniere della cooperazione sulle esigenze di soci e lavoratori/trici, sono stati identificati gli elementi di cui può beneficiare e di cui si può dotare l'impresa cooperativa e, in seguito, i servizi che possono essere offerti per facilitare la conciliazione. In questo caso l'impresa cooperativa è intesa come soggetto attivo di politiche per la conciliazione verso i propri soci e le loro famiglie e verso i lavoratori/rici. Il paniere è quindi formato da bisogni rilevati nelle due aree: Soci e Impresa. La rilevazione sul campo ci permette di visualizzare un percorso che muove i bisogni rilevati dai soci alla struttura cooperativa e da essa al sistema, che nel nostro caso è il sistema Confederale, a cui le imprese cooperative aderiscono. La distinzione dei vantaggi verso soci e verso l'impresa è fondamentale per porre l'accento sui benefici diretti e indiretti. Un sistema cooperativo che diventa attivo nei confronti delle dinamiche di conciliazione può riuscire ad innescare un ciclo virtuoso tra servizi, lavoro e sussidiarietà interna, ovvero tra soci, ed esterna, cioè nel territorio. Questo schema riproduce, in sintesi, le voci emerse dalle riflessioni sui bisogni possibili e reali dei soci/e di cooperative in relazione al complesso rapporto tra lavoro e famiglia, che verranno approfondite nelle pagine seguenti e possono essere distinti in due principali ambiti di azione: l'ambito normativo e quello del mondo cooperativo. Il primo necessita del confronto esterno e di politiche di sistema,

il secondo invece è rivolto maggiormente all'interno, all'impresa e ai sistemi organizzativi imprenditoriali.

La procedura di analisi

L'analisi delle voci del paniere offre al sistema la possibilità di concentrarsi sulla risposta al bisogno come linea guida della propria politica, sulla definizione di politiche del sistema specifiche per la famiglia (mutue, sistemi sociali e sanitari a base mutualistica, riflessioni sulla defiscalizzazione) ed anche su ipotesi per vere e proprie politiche delle cooperative a favore della conciliazione fra lavoro e famiglia, come servizi maggiormente rispondenti alla domanda e personalizzati, nuovi elementi di contrattazione aziendale etc. Questa duplice lettura e le azioni svolte per perseguire tali politiche determina interventi con effetti moltiplicatori tra i destinatari.



I suggerimenti, i commenti e le ipotesi riferite alle leggi e alle normative che regolano appunto il rapporto tra lavoro e famiglia si concentrano sul congedo per maternità, l'utilizzo della L.104, il contratto part time, il sostegno allo studio e alla formazione, ed anche lo stress e il mobbing. La seconda parte della colonna (vedi **figura 2**) mette in evidenza alcuni strumenti e sistemi di erogazione economica: questa riflessione

IL PANIERE NAZIONALE DELLA CONCILIAZIONE

La conciliazione: dai soci alla cooperativa e dalla cooperativa al sistema

Politiche di sistema: confronto esterno	Politiche verso cooperative e i soci
Normative Leggi Congedo per maternità L.104/1992 Sostegno allo studio/Formazione Stress e Mobbing Part time Art 9 L.53/2000	Modalità organizzative aziendali Sostegno, co-finanziamento progetti finalizzati alla conciliazione fra lavoro e famiglia art. 9. legge 53/2000 e legge 125/91 Punto di ascolto e di consulenza sulla conciliazione Convenzioni per l'erogazione di servizi Politiche aziendali di genere Progetti di sviluppo ICT Flessibilità oraria, part-time, permessi, banca ore La formazione Scambi di figure professionali
Strumenti e Sistemi di erogazione economica Voucher Fondi Mutue	Servizi Servizi prima infanzia /Centri estivi Sostegno allo studio/Formazione Servizi per anziani Poli di servizi per più esigenze Turismo sociale e conciliazione GAS (gruppi di acquisto solidali)

Fiaura n.2

viene ricondotta comunque ad una visione del sistema finalizzata al raggiungimento di politiche family friendly, quindi necessita di una contestualizzazione con l'esterno, vale a dire con le realtà locali, provinciali, regionali, nazionali ed europee. Gli strumenti vanno condivisi, mutuati ed anche finanziati in un'ottica di rete e di raggiungimento di obiettivi comuni. Le funzioni sindacali e le nuove politiche industriali non possono essere avulse da tali sistemi, pena la loro parzialità. Politiche e organizzazioni imprenditoriali family friendly non sono più rinviabili e possono essere una strategia importante per un nuovo sistema di welfare

maggiormente diffuso e in alcuni casi non scindibile dalle politiche del lavoro. A tal proposito ricordiamo da La storia dei probi Pionieri di Rochdale che: "Lo scopo e il programma di questa società è quello di adottare provvedimenti per assicurare il benessere materiale e migliorare le condizioni famigliari e sociali dei suoi soci" (I probi pionieri di Rochdale, p. 69). Partendo da questi bisogni, affrontiamo di seguito anche quelli che possono, e in alcune situazioni già sono, gli strumenti di possibile erogazione economica e/o mutualistica. Come per le leggi e le normative citate, anche in questo caso, i sistemi enunciati necessitano

di una programmazione e di uno studio e confronto con referenti esterni (ministeri, enti pubblici, servizi sindacali etc.) per valorizzare il modello della mutualità che si vuole far emergere e riattivare. Tra le leggi citate, in un ruolo che definiremo da traghettatrice e quindi da inserire tra gli strumenti ed anche risorsa economica, troviamo la legge 53 del 2000 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”, ed in particolare modo il suo art. 9. Nelle misure a sostegno della flessibilità di orario stabilisce l'erogazione di contributi a imprese, di cui almeno il 50% destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità (...)¹. Proprio questo articolo e alcune delle sperimentazioni qui messe in atto hanno

1 Art. 9. (Misure a sostegno della flessibilità di orario). 1. Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è destinata una quota fino a lire 40 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, ed in particolare: a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione; b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo; c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo. 2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri per la solidarietà sociale e per le pari opportunità, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

ispirato la realizzazione di questo paniere della conciliazione, includendo i possibili strumenti e sistemi di erogazione economica a supporto e realizzazione della stessa: i voucher, i fondi e le mutue. Prendendo sempre a riferimento la **figura 2** il Paniere declina le voci che descrivono maggiormente le politiche possibili di conciliazione delle cooperative attraverso specifiche modalità organizzative aziendali e una gamma possibile di servizi offerti. Riflettendo sui temi dell'organizzazione aziendale poniamo l'accento sulla scarsa diffusione di modelli per la conciliazione. Non sono così diffusi e presenti, d'altronde anche dal punto di vista teorico nemmeno le linee relative alla qualità totale inseriscono elementi specifici sulla relazione fra lavoro e famiglia, al massimo si limitano ad indicare fasi di rilevazione della people satisfaction che comporta però il limite di fermarsi ad una soddisfazione personale legata all'ambito di produzione o al massimo al clima interno all'ambito lavorativo. Mai viene citata una relazione con l'ambito familiare², anche se calato nelle imprese sociali e nelle reti cooperative. I testi citati fanno riferimento in Italia agli anni 1995/1999 prima della pubblicazione della legge 53 del 2000. Nel testo La cooperativa eccellente si mette in evidenza un aspetto decisamente auspicabile all'epoca (1999) come le esigenze di un nuovo intercooperativismo che a distanza di 13 anni ancora auspichiamo e che per il lavoro qui esposto, è uno degli elementi

2 Flavio Sangalli, "Qualità totale e imprese cooperative", Il Sole 24 Ore, 1995; Flavio Sangalli, "La cooperativa eccellente", Il Sole 24 Ore, 1999.

motore. La complessità sopra enunciata del modello di conciliazione fra lavoro e famiglia, muove i suoi passi con quello che sempre più viene auspicato come percorso verso l'intersectorialità, che prelude ad un nuovo intercooperativismo. Questo percorso deve riuscire a vincere la complessità culturale del localismo, della frammentazione e le difficoltà di relazione connaturate alle fasi di cambiamento. La conciliazione fra lavoro e famiglia pone le persone e l'impresa in un processo di costante apprendimento dal cambiamento! L'interpretazione dei bisogni conciliativi di soci e lavoratori per le imprese passa attraverso il recepimento e l'attivazione di modalità organizzative e quindi attraverso la formulazione di specifiche richieste e supporti, come delineati alla voce servizi.

Procedendo nell'analisi riportiamo i temi inseriti nel paniere con le specifiche indicazioni emerse durante i focus regione per regione. Tutti i testi inseriti sono tratti dai focus, indicati con un codice numerico, e non sono da ritenersi esaustivi rispetto a bisogni e soluzioni possibili, ma riflettono i temi e gli aspetti considerati prioritari al momento della rilevazione.

Le voci del PANIERE della conciliazione: riflessioni e proposte

- **Normative e Leggi**
- **Strumenti e Sistemi di erogazione economica**
- **Modalità organizzative aziendali**
- **Servizi**

Normative e leggi

Il Congedo per Maternità

La casistica dei congedi per maternità è altamente diversificata: nonostante si considerino anche alcuni gruppi omogenei come ad esempio le cooperative aderenti alla Federsolidarietà (f10), la variabilità è legata alla singola impresa ed anche alle diverse figure professionali. Si evidenziano infatti casi frequenti di rientro immediato ma anche i casi opposti, di congedi per maternità che in media arrivano sino ai due anni. La riduzione di stipendio conseguente al congedo non è però sempre fattore determinante in tutte le situazioni contemplate. Una contraddizione a questo proposito si evidenzia invece nei nuclei familiari in cui all'assenza di rete parentale di supporto, con una specifica per le persone immigrate, si affianca un situazione economica non florida. Si registra inoltre una lieve riduzione della durata del congedo per le figure apicali (f8).

Molto utilizzata la forma del congedo facoltativo sino all'ottavo anno, che si concentra nei periodi di criticità come la chiusura delle scuole o la malattia dei figli; contemporaneamente si segnala come queste soluzioni propongano una certa difficoltà, se non una penalizzazione, nell'armonizzarsi con il percorso professionale e la mobilità orizzontale e verticale (f8).

Emerge anche che nel settore sociale l'assenza media delle operatrici OSS è di circa 2 anni, è anticipata e obbligatoria con l'uso spesso di tutta la facoltativa e delle ferie. Questo dato è leggermente diverso e diminuisce

progressivamente se si considerano le educatrici, animatrici, impiegate e dirigenti. Apparentemente non sembra che la riduzione dello stipendio influisca nella decisione di “restare a casa”. Un altro dato è che al rientro viene richiesto “magari” un part time verticale (f7). L’obbligatoria con incremento è già praticata da un numero considerevole di cooperative sociali. Viene apprezzato l’incremento per facoltativa, perché specie per alcuni profili professionali e/o casi senza rete parentale di supporto (ad esempio le donne immigrate) è una sostanziale necessità. Molte lavoratrici utilizzano la facoltativa fino all’ottavo anno di vita del bambino per coprire sia i periodi di vacanza che le malattie; si tratta di “una soluzione talvolta forzata!” Inoltre i motivi spesso sono dovuti a una carenza sostanziale di servizi di comunità e di supporto nei periodi detti “di criticità”. Si evidenzia una certa difficoltà nell’armonizzare questi congedi su più anni con il percorso professionale e la mobilità orizzontale e verticale (f10). Emerge inoltre da parte delle lavoratrici delle strutture confederali e dei servizi un forte interesse alla copertura del congedo facoltativo. Inoltre tutte concordano sulla possibilità di integrare laddove ancora non viene fatto il 20% mancante della obbligatoria. Per il settore della produzione e lavoro le cose cambiano: la possibilità di coprire la maternità facoltativa può aiutare le lavoratrici a ritardare il rientro che spesso è al termine dell’obbligatoria, non per scelta ma per necessità (f7). L’esigua retribuzione costringe un rientro

“forzato”, non consentendo alle mamme di godere a pieno della maternità. In alcuni casi le cooperative più grandi e consolidate hanno portato e votato in assemblea la copertura del 20% mancante. Lo sgravio fiscale forse aiuterebbe le cooperative più piccole, che prestano una notevole attenzione alle esigenze delle lavoratrici ma spesso non dispongono delle risorse finanziarie necessarie per andare loro incontro con il 20% mancante. Da precedenti analisi, salvo eccezioni, le cooperative cercano di andare incontro alle neo mamme, specialmente se dirigenti, là dove i ruoli e le funzioni svolte lo permettono, se non con strumenti economici, comunque con una notevole elasticità nei tempi e nelle modalità del lavoro sia durante la gravidanza che al rientro dalla maternità (f2, f4). In alcune aziende l’integrazione è già al 100% e un’idea da proporre potrebbe essere quella di uno sgravio (specifico e valutabile) per tali imprese, potrebbe essere quella di un premio, un riconoscimento e contemporaneamente un salto culturale. Si potrebbe trovare un modo per valorizzarle (f12). E’ opportuno riflettere sui periodi di aspettativa non retribuiti e utilizzati per differenti bisogni e situazioni particolari, ad esempio per i lavoratori/trici stranieri che vogliono tornare per un periodo nei paesi di origine (f3). E’ importante incrementare l’utilizzo dei permessi di paternità, estendere il diritto/ dovere di crescere, educare e prendersi cura dei figli anche ai padri per raggiungere una maggiore parità dei ruoli donna/uomo nella gestione della famiglia. La dimensione della cura



della famiglia non deve essere attribuita solo alla donna (f11) ma estendere ad entrambi i genitori i diritti di gestione familiare e genitoriale è un obiettivo da perseguire (f3). Durante la rilevazione viene esplicitamente posta la domanda: “poter utilizzare servizi per la prima infanzia, magari convenzionati, può favorire un rientro al lavoro prima dei due anni?” (f7). Dal punto di vista del socio sarebbe assolutamente interessante l’incremento della facoltativa, magari con un meccanismo di accumulo progressivo di uno specifico fondo in bilancio per la copertura di tale benefit per le lavoratrici (f2).

La Legge 104/1992

Il tema della legge 104 apre l’aspetto della conciliazione fra lavoro e famiglia a tutto tondo, inserendo il lavoro di cura rivolto a familiari con situazioni certificate: anziani, non autosufficienza e disabilità, mostrano come sia importante aprire il ragionamento all’interno dell’impresa, soprattutto per ciò che concerne l’aspetto dell’organizzazione imprenditoriale.

In primo luogo, pare essere indispensabile approfondire i vari aspetti del problema: dal punto di vista di chi presenta l’esigenza, ad esempio, tre giorni al mese sembrano essere pochi per determinate situazioni e quindi non risolutive per il/la lavoratrice (f12).

Potrebbe essere interessante verificare un percorso più politico sui sistemi di welfare, per capire quanto il SSN può essere interessato a supportare simili soluzioni: anziano seguito senza assenze dal lavoro, coperte spesso da malattie o L 104, comunque coperte da INPS (f10). Ancora, l’assistenza ad anziani e/o portatori di handicap: in alcune realtà non sono frequenti e potendo usufruire dei permessi della legge 104 le lavoratrici con familiari anziani o portatori di handicap preferiscono non usufruire di un aiuto da parte di estranei (f9). Dovrebbero essere individuati i cosiddetti “servizi di sollievo” per dedicare apposite misure e servizi più compatibili anche direttamente in ambito privato (f12). La richiesta è piuttosto orientata ad un sostegno psicologico personale per poter continuare ad affrontare e sostenere la fatica fisica e psicologica (f9).

Il sostegno allo studio e alla formazione

I lavoratori sono fruitori degli strumenti di conciliazione, siano essi donne o uomini, spesso con una grande mancanza di consapevolezza e una limitata conoscenza della questione della conciliazione e delle pari opportunità (f11). È presente e diffusa la richiesta, sia di sostegno che di formazione e, ad oggi, sono state effettuate esperienze di compensazione orarie

laddove possibili. E' utile anche il prestito. Sempre più frequenti sono le domande per la riqualificazione che prevede spesso costi, percorsi e orari incompatibili con quelli dell'organizzazione. Ci sono esperienze di riqualificazione ad O.S.S. per non qualificati (1200 ore), con soluzione di fuoriuscita per assorbimento nel pubblico (f10).

Per ciò che riguarda il supporto al rientro nel mondo del lavoro dopo lunghi periodi di assenza dal lavoro per motivi legati alla conciliazione, si rileva un senso di disorientamento e di estraneità all'ambiente, ai colleghi e ai cambiamenti che si sono verificati; viene quindi evidenziata la necessità di spazio formativo per aggiornamenti in merito alle novità dell'incarico, se mantenuto il ruolo e a maggior ragione se il ruolo è cambiato. Emerge senso di disagio (senso di colpa, disagio per il distacco) nei rientri dopo la maternità (f9). Anche se non si presenta come priorità, vale in ogni caso la pena di soffermarsi per un'analisi dei bisogni e della casistica. In particolare si registrano, sempre più frequenti le domande per la riqualificazione professionale di alcune figure (vedi settore sociale: OSS, Educatori professionali,...) che prevedono comunque costi e orari difficilmente sostenibili sia per i singoli che per l'organizzazione. In generale, presenta alcune caratteristiche simili anche il sostegno allo studio all'estero (f8). Nelle strutture interpellate la formazione è intesa come crescita personale e professionale. Aggiornamento dopo il periodo di astensione da lavoro per maternità e dal congedo parentale o per altro tipo di assenza

prolungata. Inoltre sarebbe necessario attivare una formazione relativa al tema conciliazione e sulle possibilità legate a questa (f3).

Non se ne parla molto, intendendolo come un aspetto conciliativo, viene visto più come utile per gli studi universitari o come riqualificazione. Si pensi a tutto quello che sta accadendo per la riqualifica degli educatori che dovranno, almeno per determinate Regioni, frequentare il corso interfaccoltà e pagare un'iscrizione che varia dai 1200 ai 1400 euro all'anno (f7). Buona parte delle cooperative sono molto attente alla formazione dei propri soci, anche con investimenti propri; non ci sono esperienze invece, di compartecipazione da parte della cooperativa nell'investimento per il conseguimento di un titolo di studio, diploma laurea di uno o più soci. Da parte di alcuni c'è, per lo meno, lo sforzo di facilitare la conciliazione dell'impegno lavorativo con quello dello studio. Il sostegno allo studio, quindi, si potrebbe concretizzare prima di tutto con delle disponibilità, da parte della cooperativa, ad una programmazione che concili studio e lavoro, oltre ovviamente a quanto previsto dal CCNL programmando i tempi e le modalità (f2). Un sostegno specifico andrebbe studiato per le donne che vivono sole, spesso anche con figli, ma che hanno la necessità di avere una formazione continua o di riqualificarsi professionalmente; un'altra variabile è costituita dal sostegno per studio e per la casa spesso per giovani donne che si spostano dalla loro città d'origine (f1). Emerge senso di disagio (senso di colpa, disagio per il distacco) nei rientri dopo

la maternità. Suggerimenti ed idee: richieste di rientro graduale con affiancamento e richieste di avere pause per chiamare casa ed avere permessi recuperabili (f9).

Potrebbe rivelarsi utile per gli studi universitari, riqualificazioni professionali, con possibilità di anticipo delle spese e restituzione a rate (f8). Erogazione di fondi per percorsi professionali e di studio. Ottenere prestiti agevolati e restituibili per percorsi di formazione (f 4) e ancora possibilità di anticipo delle spese e restituzione a rate (f7).

Lo stress e il mobbing

Alcune riflessioni contenute nella voce Part time sono collegabili al miglioramento tra vita e lavoro e quindi una sorta di prevenzione dello stress e del burn out, vice versa se non si riescono ad attuare possono aumentarne il rischio.

Vengono suggeriti percorsi di sensibilizzazione e prevenzione del mobbing. Informare e sensibilizzare, proporre consulenze professionali per prevenire e arginare il mobbing in generale e quello di "genere" in specifico (f4).

L'idea di fondo è che lo stress meglio definito come fatica sociale³ poggia sul fatto che là dove si esauriscono le energie, c'è stress. Sono fondamentalmente quattro le possibili differenze nelle rilevazioni di stress: 1) differenze individuali, non tutto ciò che è stressante per uno lo è per un altro; 2) di significato, cioè l'esperienza stressante lo è all'interno di un tessuto di significati, valori, credenze etc. 3) di modificazione dello schema cognitivo, cioè l'esperienza stressante

3 Stefano Cifelli, "Strumenti di rilevazione e intervento nelle situazioni di stress lavorativo, Ricercazione, Franco Angeli - 2004.

in sé stessa va a modificare il sé e la propria esperienza in genere 4) di attivazione e di risposta; si può rispondere allo stress modificando le cause che lo hanno prodotto.

Il part time

L'utilità del part time è riconosciuta se reversibile (f11). Il rientro al lavoro dopo il congedo di maternità fa registrare con una certa frequenza la domanda di part time verticale (f8).

Il part time orizzontale e verticale per lavoratori/trici dipendenti che manifestano la necessità di conciliare la propria attività lavorativa con quella personale e familiare può essere un'ottima soluzione e nelle cooperative è utilizzata per andar incontro ad esempio a madri lavoratrici che necessitano di accudire i figli nelle ore pomeridiane non avendo alternative. Tale possibilità è stata offerta anche in casi di lavoratori che risiedono fuori dalla regione (part time verticale) per consentirgli di poter allungare il proprio week and (f6). Queste opportunità incrementano il senso del valore del tempo e del riconoscimento, da parte dell'azienda, dei bisogni personali dei suoi lavoratori e soci, migliorando anche le performance lavorative. Inoltre, tale soluzione riduce il rischio di assenteismo e di mancanza di rispetto dell'orario di lavoro (f6).

Strumenti e sistemi di risparmio ed erogazione economica

I voucher

I focus evidenziano diversi e anche contrastanti risultati dati dalle sperimentazioni locali. Il tema

dei voucher spesso non è distinguibile dai servizi offerti e quindi dalla loro modalità di erogazione. Durante i focus è stato evidenziato che la buona riuscita, il lancio e la riproposizione di un sistema di voucher è molto legato alla tipologia del servizio di cui si ha il bisogno in un territorio e ciò che pare essere considerata la situazione ottimale è una sorta di centralizzazione dei servizi: asilo, scuola, attività sportive, un servizio mensa a favore dei genitori dei bambini e ragazzi presenti, ampi parcheggi e possibilità di chiedere servizi “alla carta” cioè su richiesta, al bisogno. In questo modo le mamme e i padri possono avere un unico punto di riferimento per consegnare e riprendere il bambino ed avere la possibilità di poter consumare con loro un pasto ad esempio nell’ora di pausa dal lavoro (f14).

Da un’esperienza territoriale, quindi un progetto, in cui sono stati utilizzati i voucher sociali, questi non hanno raccolto una grande adesione e una delle ragioni è che in quel territorio la forte presenza delle reti familiari limita il bisogno e la necessità dei servizi e quindi anche la richiesta di voucher (f9). La sperimentazione del voucher attraverso un progetto regionale, in cui i servizi attivati erano in realtà già esistenti o ampliati in collaborazione anche con associazioni del territorio, è stata caratterizzata da gestioni eterogenee. Un Consorzio ha coordinato i servizi, mentre in un altro territorio provinciale le cooperative si sono accreditate presso l’ente pubblico, singolarmente e come confederazione: “Erano state coinvolte molte associazioni es. sportive e anche i soci di cooperativa attraverso



il voucher sono riusciti a mandare il figlio in palestra etc... , cosa che altrimenti non sarebbero riusciti a fare! E il socio di cooperativa ne ha molto usufruito” (f5). Il supporto offerto dalle cooperative per i servizi di assistenza al lavoro domestico rientra nella logica dei servizi diretti ai soci oltre all’attivazione di una rete di convenzioni e benefit (f9). I voucher hanno supportato l’empowerment, i percorsi formativi sull’autostima, sulle capacità relazionali e su come parlare in pubblico (f4). Il voucher viene visto come spendibile all’interno del movimento cooperativo dove il servizio è esistente; inoltre possono essere individuati voucher anche per servizi non sociali, ad esempio il trasporto. Così come è possibile individuare e meglio formulare il voucher formativo, come servizio per incrementare le competenze individuali. Per divulgare un’ottica di empowerment delle competenze può essere interessante legarle ad una strategia di conciliazione, per cui il singolo ne può usufruire conciliandolo nel proprio tempo “libero”, per investire su se stesso e contemporaneamente

anche l'impresa ne potrà avere un vantaggio (f12). In più focus risulta una delle soluzioni centrali per l'erogazione e il controllo dei bisogni, siano essi organizzati per impresa o gruppi di imprese. La creatività nelle soluzioni e dei servizi offerti potrà estendersi partendo dalle esperienze in essere. Opportunità anche serali (pigiamaparty!) per consentire ai genitori di prendersi del tempo anche e non solo per il lavoro (f10).

Il sistema dei voucher è nuovo e come cittadini italiani, fatte salve alcune Regioni, non abbiamo un'abitudine consolidata; potrebbe essere una soluzione almeno parziale del problema conciliativo, a cui si potrebbero aggiungere tutta una serie di strumenti e servizi a cui, comunque, siamo storicamente avvezzi sia per la cura degli anziani come per quanto riguarda i servizi alla prima infanzia (f2).

I Fondi per la conciliazione

E' indispensabile studiare un sistema vantaggioso ed anche flessibile nei costi e nell'organizzazione. Un'idea può essere quella di dilazionare i pagamenti e studiare una sorta di accumulo e dilazione dei pagamenti anche attraverso un fondo. Partendo dal presupposto che la carenza di servizi di supporto alle cure familiari costituisce il maggior ostacolo alla conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata, vengono accolte favorevolmente: la possibilità di costruire una rete di imprese cooperative interno al sistema Confederale in grado di fornire servizi in convenzione con costi concorrenziali e di organizzazione elastica nelle fasce orarie; la possibilità di pagare il servizio attraverso un

fondo accantonato; la messa a punto di rate da restituire su un periodo più lungo (esempio di utilizzo: media del costo asilo € 14.000,00 per 3 anni con una retta che oscilla dai € 400 a € 700 e un sistema che vede invece la rata sul "fondo" equivalente a € 100/200 per X anni). Se il fondo è obbligatorio il suo funzionamento è indubbio, altrimenti rischia di non essere sottoscritto. Si sottolineano molte difficoltà legate alla cultura imprenditoriale in quanto quella italiana è molto lontana da un'organizzazione del lavoro che vede la conciliazione tra lavoro e famiglia come un obiettivo su cui investire tempo, risorse e soprattutto un'innovazione organizzativa, cioè cambiamento.

Risulta necessario verificare la compatibilità tra un fondo di questa natura e gli aspetti contrattuali. L'impresa può contribuire anche economicamente ad un fondo laddove comprende il beneficio per l'organizzazione. Alcuni settori e alcune figure manageriali sono già consapevoli di tale esigenza, in particolare alcuni ambiti professionali e dei servizi alla persona: sociale e sanitario.

Vengono anche formulate sia come domande che come proposte innovative ipotesi di utilizzo della formula ristoro dedicato alla voci della conciliazione tra lavoro e famiglia (f10).

Emerge da parte dei servizi un forte interesse alla copertura del congedo facoltativo attraverso l'istituzione di un fondo, che si ritiene preferibile rendere obbligatorio, per una maggiore possibilità di successo. Un primo quesito è la possibilità di attingere alle forme di ristoro per

la costruzione dell'impianto (f8).

Occorre poi una forte azione di promozione e di definizione delle opportunità che un tale fondo può presentare. Le imprese soprattutto sociali non sono così disponibili alla contribuzione del servizio, mancano esperienze di riferimento e parametri economici per definirne un valore ed una simulazione (f7).

Le mutue

La nascita della mutua, intesa come società di mutuo soccorso, è portata ad esempio soprattutto per le esigenze di tipo sanitario; attualmente se un socio aderisce ad una società di mutuo soccorso, tutti i famigliari ne possono beneficiare. Nello specifico dopo la realizzazione dei focus è nato un percorso di approfondimento ed anche di valorizzazione di alcune realtà, per attivare percorsi di tipo regionale che hanno incluso, oltre alla rilevazione dei più classici bisogni sanitari, anche la rilevazione delle necessità di conciliazione fra lavoro e famiglia. Riflessione sulla divisione tra le esigenze di tipo sanitario e quelle di tipo sociale. E' importante cogliere nella dimensione mutualistica la comprensione della dimensione famigliare, non solo quella dell'individuo singolo.

E' importante prendere spunto da esperienze già operative, che vadano anche verso servizi di promozione dell'agio, servizi di prevenzione, sia sanitaria che sociale (f8). Progettare reti di servizi che diano la possibilità di essere utilizzarli in convenzione tra imprese associate ed anche di usufruire di diverse modalità di pagamento. Vengono lanciati molti stimoli per studiare

e verificare l'ipotesi di un modello a livello regionale che dia la possibilità di contribuire per il restante 50% anche se al giorno d'oggi è valutato difficile! Esistono già esperienze attive che andrebbero però orientate ad uno sviluppo temporale volto al futuro (f9).

Modalità organizzative aziendali

Sostegno/finanziamento, co-finanziamento per progetti finalizzati alla conciliazione fra lavoro e vita privata

E' stata attivata una discussione sulla contrattualistica sfociata su aspetti e forme percorribili dalle imprese cooperative. Oltre agli aspetti contrattuali è stato posto l'accento sull'autonomia gestionale imprenditoriale e le voci e gli elementi che possono essere inserite nei regolamenti. L'obiettivo finale è quello della salvaguardia del posto di lavoro e a tal fine bisognerebbe attivare forme organizzative che sostengano l'individuazione dei "casi di emergenza"; vanno studiate forme di integrazione dello stipendio. Un altro aspetto fondamentale per l'impresa è la gestione dell'aspettativa tenendo presente le necessità di fare reddito (f12). Il tema della conciliazione deve considerarsi come servizio concreto per le imprese. Di fatto andrebbero formalizzati processi che già esistono e ne potrebbero essere attivati dei nuovi. Molte cooperative sociali di tipo A hanno consolidato negli anni modelli organizzativi cercando di conciliare le esigenze dei soci impiegando ampiamente il part time, non solo per gli operatori, ma anche per i

dirigenti. Si tratta di buone prassi consolidate e di uno stile di fare cooperazione che parte dall'idea di favorire la presenza nel mercato del lavoro dei soci, che per motivi familiari sarebbero costretti a lasciarlo non riuscendo a conciliare il lavoro con le esigenze familiari. Il part time va quindi sostenuto (f2). Il co-finanziamento viene visto come una formula interessante, che potrebbe essere estesa a diversi tipi di bisogni finanziari, per esempio l'acquisto di una macchina, la base per un mutuo, ma anche finanziamenti per progetti di vita privata oltre che quelli lavorativi (f1).

Anticipi per la realizzazione di progetti ministeriali art. 9. legge 53/2000 e legge 125/91

Nei focus emerge una nota sull'utilizzo di tali leggi e nello specifico dei fondi. Un numero alto di cooperative, nei vari territori regionali, non ha mai beneficiato delle opportunità di finanziamento previste dalle leggi per la promozione della parità di genere in impresa (f11). Spesso il mancato utilizzo di queste opportunità è legato ai criteri e alle modalità di finanziamento previste. In particolare, le cooperative sono disincentivate dai tempi di approvazione dei progetti e di erogazione dei finanziamenti. Come soluzione potrebbero essere istituiti fondi di rotazione da attivare nel caso di presentazione di progetti. In ogni caso sarebbero da evitare i doppi sistemi di valutazione che porterebbero ad un aggravio di costi e ad un appesantimento organizzativo. Potrebbero essere attivati anticipi, a progetto approvato, per sostenere le spese della

realizzazione delle fasi progettuali dal momento che i contributi vengono erogati a conclusione del progetto (f12). Per potenziare la partecipazione a progetti sarebbe importante affiancare servizi di supporto per la presentazione delle domande (f 10). Questo servizio può risultare strategico in quanto aumenterebbe la partecipazione delle imprese ai bandi per la presentazione dei progetti, supportandole nell'investimento e nella realizzazione concreta delle azioni previste (f8). Investire anche sui soggetti che usufruiscono delle misure di conciliazione, ma soprattutto investire e far crescere professionalmente anche i soggetti (lavoratrici/ori) che hanno contratti atipici e di precariato. Aiutare le piccole realtà che non riescono a coprire i costi per attivare misure che favoriscono la conciliazione (f4). Questo servizio è molto importante, aumenterebbe la partecipazione delle imprese ai progetti, le aiuterebbe nell'investimento e nella realizzazione concreta delle azioni previste (f7).

Punto di ascolto e di consulenza sulla conciliazione

La nascita di uno sportello informativo per la conciliazione lavoro/famiglia con la funzione di fornire informazioni in modo permanente sui temi, sugli incentivi e le opportunità delle leggi - ad esempio legge 125/91 e legge 53/00 - per la realizzazione delle pari opportunità o per usufruire di particolari forme di flessibilità nel lavoro (f11). Aprire una finestra di dialogo su queste tematiche per renderle più visibili, non solo alle lavoratrici/ori ma a tutta la comunità.

Attivare un processo di comunicazione e informazione continua sugli sviluppi e sulle possibilità che emergono o sugli strumenti già esistenti di conciliazione.

Utilizzo anche dei siti internet di imprese e società e attivare uno sportello professionale (f4).

Convenzioni per l'erogazione di servizi (miglioramento dell'offerta e delle condizioni)

Partendo da alcune considerazioni sulle difficoltà organizzative, la gestione dei doppi ruoli, le corse per andare all'asilo o a scuola a riprendere il bambino, poi la palestra, il corso di musica etc., si possono organizzare servizi, magari con l'impresa stessa e a favore di tutti gli associati/ soci prevedendo un trasferimento assistito che avrebbe come beneficio quello di lasciare madri e padri al lavoro con tempi e metodi adeguati.

Insomma meno stress! (f14)

Riuscire a innescare il meccanismo del vantaggio reciproco, in alcune imprese sono state avviate sperimentazioni per cui non è stato integrato il salario ma è stato dato un servizio a carico dell'impresa (esempio il maggiordomo aziendale) (f12).

Mettere a progetto lo sviluppo di un sistema di nuovi servizi all'interno delle cooperative: dal supermercato aziendale alla ludoteca aziendale, asilo aziendale (f11).

Una strategia potrebbe essere quella della card servizi e l'idea di servizi diversi legati alla manutenzione della casa, alla logistica e quindi non solo servizi legati alla cura ma anche all'agio generalizzato della famiglia (f10).

Sono però rari i casi di servizi attuati per favorire

la conciliazione lavoro famiglia attraverso l'utilizzo da parte dei lavoratori di servizi resi dalla cooperativa di appartenenza (es. centro estivo o asilo nido) a prezzi convenzionati che coprono unicamente i costi sostenuti dalla cooperativa o in alcuni casi a titolo gratuito qualora siano intervenute altre fonti di finanziamento.

Ci sono casi in cui il lavoratore che manifesta disagio, dovuto a particolari carichi famigliari di cura, viene supportato da sportelli psicologici di cui può usufruire su richiesta, nella maggior parte dei casi anche a titolo gratuito (f9).

I servizi legati alla conciliazione vengono valutati importanti e soprattutto allineati allo sviluppo di una carta per il socio lavoratore.

Addirittura si potrebbe valutare un accreditamento dei servizi delle cooperative dal livello nazionale che possa essere utilizzato poi a livello territoriale, con sconti e convenzioni. Questo porterebbe un conseguente beneficio per le imprese di servizi e per i soci (f7).

Perché non pensare alla banca del tempo, con interscambio fra soci della "banca", anche magari per piccoli lavori di manutenzione della casa, pulizie ecc. e/o babysitteraggio (f7).

Politiche aziendali di genere

Ogni impresa dovrebbe organizzarsi per poter attivare una forma di segretariato sociale rivolto ai propri lavoratori per informarli su tutte le opportunità di servizi a sostegno delle difficoltà, diffondere quindi la conoscenza e facilitarne l'approccio (f14).

L'impresa deve portare a sistema quei processi di conciliazione che vengono in diversi casi

già applicati, in modo da non renderli solo una scelta personale. I sistemi organizzativi vanno innovati anche con l'introduzione delle "quote rosa". Il diritto per il lavoratore/trice ad avere le stesse opportunità, le stesse possibilità di realizzazione e lo stesso diritto di rappresentanza (f11).

Al fine di agevolare le lavoratrici solo in alcune realtà sono state offerte condizioni favorevoli quali l'uso di automezzi in comodato o pranzi a costo agevolato presso la struttura. In altri casi l'attenzione verso le lavoratrici si è concretizzata con un supporto economico (con l'integrazione al 100% della maternità e con sconti sui servizi interni) e formativo attraverso la raccolta mensile delle esigenze e delle problematiche (f9).

Per quanto riguarda alcune soluzioni interne di organizzazione è stata sperimentata la possibilità di effettuare riunioni "di mattino" quando i bambini sono a scuola o la sera quando ci possono essere i padri o mariti etc. ed anche la possibilità di portare i figli al lavoro (f5).

Le soluzioni che vengono spesso gestite e utilizzate dalle lavoratrici in modo informale dovrebbero essere regolarizzate. Se le prassi di conciliazione non sono istituzionalizzate non assumono la forma e il valore di diritto per essere accessibili a tutti (f3).

Si rileva utile formare i dirigenti d'impresa sull'importanza delle azioni positive e family friendly (f4).

Progetti di sviluppo ICT

L'azienda può dotarsi di sistemi innovativi di gestione per le problematiche del lavoro, con

una moderna informatizzazione che rende possibile svolgere il proprio lavoro in qualsiasi posto (a casa, in una sala d'attesa etc.) Ci sono funzioni e mansioni come telemarketing, servizi bancari ed amministrativi, comunicazioni e corrispondenza che possono prestarsi benissimo al lavoro fuori ufficio se supportati con una efficiente ed adeguata metodologia organizzativa (f14).

Se la donna ricopre ruoli importanti ci sono diversi aspetti per cui l'ICT può favorire l'attuazione di misure che favoriscono la conciliazione, ma si deve affrontare il tema, a volte più culturale che altro, dell'insostituibilità, quindi il tema dei ruoli e di come agirli (f12).

Vengono portati esempi di ruoli specifici come quelli di chi si occupa di progettazione o dei responsabili del personale e ci potrebbe essere tutta una materia interessante da studiare e innovare anche sulla contrattualistica. Spesso questi elementi vengono considerati difficili e lontani, così si rinuncia in partenza: "A volte si rinuncia al ruolo perché non ci sono flessibilità organizzative o si vivono come impossibili, questo è molto femminile", e così ci sono ruoli a cui finisci per non guardare nemmeno (f12)!

Si sottolinea l'importanza di valorizzare la remotizzazione che soprattutto per certe figure professionali e certi ruoli consente continuità all'organizzazione. Occorre sviluppare una cultura del lavoro meno legata allo spazio e all'orario standard, ma più orientata al raggiungimento di obiettivi aziendali e professionali laddove possibile. In questo senso

40

si coglie il vantaggio per l'impresa che non deve organizzare, specie in momenti strategici, affiancamenti e sostituzioni che comportano un costo comunque aggiuntivo, per le donne e non solo. Si possono aprire opportunità nei percorsi di carriera e/o di mantenimento del ruolo, anche per uomini separati che intendono mantenere un significativo carico di cura dei figli e a cascata per le donne separate che possono lavorare di più in un momento di difficoltà quale la separazione perché non totalmente assorbite dal lavoro di cura (f10). Un servizio specifico di ICT favorirebbe lo sviluppo delle tecnologie nelle imprese diventando un'opportunità importante per le lavoratrici. Si caratterizza più come remotizzazione che telelavoro vero e proprio. In ogni caso il tema è ampio e può essere descritto in modi diversi (f7). Le sperimentazioni realizzate, grazie ad esempio a progetti finanziati, hanno dato esiti in alcuni casi non del tutto positivi, non tanto per quanto riguarda le soluzioni organizzative o i risultati del lavoro, quanto piuttosto per quanto riguarda la rendicontazione del progetto stesso. Si sottolinea quindi la fragilità dei progetti realizzati solo sulla base di finanziamenti e non su specifiche linee imprenditoriali che garantiscono la continuità (f2). Il telelavoro: attuato per alcune funzioni è spesso basato in via esclusiva su un rapporto di fiducia, la modalità di controllo si ritiene difficoltosa, se non quella fondata sui "semplici" risultati. Spesso poco compatibili con le tempistiche di rendicontazione gestite dall'ufficio personale. Tale servizio è attuabile solo relativamente alle

mansioni di back office.

Necessità di formazione e di supporto strumentale reso possibile solo grazie a forme di finanziamento esterno (f9).

Questo strumento è particolarmente indicato anche per le imprese che possono continuare ad avvalersi di professionalità formate e difficilmente sostituibili. Inoltre consente di far fronte a situazioni di emergenza senza dover arrestare o mettere in difficoltà l'intero sistema lavorativo. Nel caso, ad esempio, di impossibilità o difficoltà di recarsi al lavoro per esigenze familiari (periodo post maternità, malattia di familiari e comunque situazioni temporanee), l'azienda dovrebbe privarsi di professionalità con esperienza e conoscenza del sistema aziendale; dovrebbe far ricorso a nuove figure da inserire ex novo in azienda. Il costo di formazione ed inserimento è elevato e spesso non è giustificabile a fronte di copertura di periodi relativamente brevi. L'alternativa è il sovraccarico di mansioni e compiti in capo al resto dello staff aziendale, generando insoddisfazioni e spesso inefficienze aziendali. Il ricorso al telelavoro è particolarmente indicato per far fronte a queste esigenze (f6). Il telelavoro andrebbe incentivato concependolo come reversibile e per periodi determinati (f4). E' particolarmente importante in caso di prolungato e necessario allontanamento dalla sede di lavoro (f3), ci vogliono modalità alternative per lavorare e possibilità di attivare servizi di supporto in caso di incombenze o problemi familiari (f11). Questa modalità di lavoro vede maggiormente coinvolte figure

di coordinamento e tutoraggio, il telelavoro è accolto favorevolmente per ottimizzazione i tempi, risparmiare sui costi di viaggio e i tempi di spostamento. Anche se rischia di essere un po' impersonale e di indebolire la relazione, è sempre il modo con cui viene utilizzato che lo determina (f9).

Offerto a lavoratori (prevalentemente l'esigenza è stata formulata da donne) che, per necessità contingenti (malattia dei figli, chiusura scuole, etc ...), non possono recarsi sul posto di lavoro. I lavoratori operano da casa in rete con gli uffici grazie allo sviluppo di un sistema informatico adeguato che consenta di poter accedere agli archivi aziendali ed ai suoi documenti anche a distanza. Inoltre è indispensabile implementare dei sistemi di comunicazione a distanza (es. chat aziendali, video-conferenze, videochiamata) al fine di consentire lo scambio agevole e costante di comunicazione con gli altri lavoratori aziendali e non creare quel senso di distanza dall'impresa spesso avvertito dai telelavoratori ma anche dalla sede. Sviluppando queste modalità è possibile utilizzare questo strumento anche per quelle tipologie di lavoro in gruppo che si basano su processi condivisi e su fasi sviluppate in sequenza da diversi soggetti (f6).

Flessibilità oraria, part time e permessi, banca ore

La flessibilità oraria in ingresso o uscita viene gestita con difficoltà poiché è attuabile non in tutte le situazioni. L'eventuale flessibilità viene governata attraverso lo strumento della banca ore e l'individuazione di figure jolly che,

garantendo una reperibilità costante, consentono la copertura dei servizi anche quando le assenze o i ritardi sono comunicati con ridotto preavviso. Per quanto concerne le richieste di part time le stesse vengono spesso concentrate nella fascia oraria mattutina di difficile gestione poiché non sempre compatibili con le esigenze di servizio. Altresì la frammentazione dell'organizzazione del servizio non è supportata da sufficiente elasticità contrattuale (part time minimo 12 ore settimanali) a discapito dell'esecuzione stessa dei servizi e dei relativi ingressi nel mondo del lavoro. Lo strumento maggiormente utilizzato per la gestione della flessibilità è quello della banca ore (f9). Vanno incentivate e favorite le ore di permesso agli uomini, permessi relativi alle incombenze familiari (f4)!

Pubblicizzare e incrementare dove esistente la buona pratica di job sharing (f4).

La flessibilità richiesta è quella della compatibilità tra orario di lavoro e orari scolastici, quindi flessibilità in entrata e/o in uscita, ancora l'orario concentrato e la riduzione di orario. Rileviamo anche il part time reversibile e il lavoro alternato (f11). La richiesta per lo più è quella dell'orario ridotto di lavoro (part time prevalentemente nella mattina) e laddove la rigidità dei servizi non la permette spesso si assiste alla rinuncia dell'incarico. Nei casi in cui è invece attuabile viene concordata in origine e monitorata in corso d'opera (f9). Tra le idee l'individuazione di figure supplenti che garantiscano sempre copertura anche in situazioni di emergenza (f9).

È concessa la flessibilità dell'orario in entrata

ed uscita dei dipendenti per andar incontro alle loro esigenze personali. Normalmente questa modalità non è prevista dal contratto ma esiste in ragione di un tacito accordo tra la cooperativa ed i propri soci (dipendenti e non). In alcuni casi, si è verificato che l'orario di apertura e chiusura di servizi di cura (es. scuola, nidi, centri diurni) rendesse difficile conciliare le esigenze dei lavoratori con l'attività produttiva della cooperativa. Questo fenomeno è più marcato in quei settori in cui l'avvio delle attività è anteriore alle ore otto della mattina. A tal fine si ritiene indispensabile inserire nel contratto l'opportunità della flessibilità dell'orario in entrata ed uscita in quanto l'utilizzo soggettivo di tale riconoscimento potrebbe generare non solo dei malumori tra il personale (rischio di differenziazione del trattamento) ma anche creare un disservizio all'impresa stessa che potrebbe non riuscire a controllare adeguatamente il proprio servizio. Potrebbe essere utile, inoltre, individuare degli strumenti alternativi di conciliazione. Ad esempio, si potrebbe prevedere nei casi di servizi di accompagnamento un ampliamento; i figli delle lavoratrici potrebbero essere accompagnati nelle strutture in cui sono impiegati i genitori (f6). Ci vuole un'organizzazione del lavoro che non sia solo focalizzata sui tempi ma sia focalizzata sugli obiettivi da raggiungere. Si dovrebbe poter gestire il tempo di lavoro in modo più personalizzato. Anche attraverso accordi tra responsabile del personale e personale (f3). Possibilità di eseguire le proprie ore di lavoro introducendo la flessibilità prevedendola anche

negli accordi sindacali (in qualche caso si sta sperimentando) - ad es. una giornata con più ore lavorate per lasciare libera una mezza giornata il giorno successivo, in modo da poterla utilizzare per impegni personali, come ad es. pratiche burocratiche, assistenza a familiari etc - affinché sia una libera scelta della lavoratrice/ore (f1). Potrebbe essere utile esplorare la possibilità in una sperimentazione di banca del tempo, con interscambio fra soci della banca, anche magari per piccoli lavori di manutenzione della casa, pulizie ecc. e/o baby-sitteraggio (f8). Anche su questo fronte la creatività delle nostre imprese ha già messo in essere formule risolutive che si fondano sulla solidarietà spontanea delle singole e della disponibilità delle organizzazioni, laddove possibili e praticabili. Turnistica agevolata anche per andare incontro ad esigenze legate alla pratica religiosa, accumulo delle ore per poterle utilizzare in momenti particolari della vita andando oltre i vincoli contrattuali di recupero entro i 6 mesi. È necessario lavorare su questo con il sindacato (f10). E' stata sperimentata la banca ore, in modo da coniugare le proprie esigenze in termini di disponibilità di orario con le esigenze determinate dai ritmi e dalle scadenze di lavoro. Tale strumento è previsto dal CCNL. Al lavoratore viene data la possibilità di accumulare ore lavorate come monte ore in più in modo tale da usufruirne quando deve conciliare con le proprie esigenze familiari (f5). Il focus ha discusso molto sulla tipologia della banca delle ore, possibilità di accumulo delle ore

per poterle utilizzare in momenti particolari della vita, dell'anno (andando oltre i vincoli contrattuali di recupero entro i 6 mesi), il pacchetto ore resta alle lavoratrici su un conto che può essere chiuso con saldo finale. Viene evidenziato il rischio per l'impresa sul come decidere chi e come? Ad esempio, nel settore culturale e sportivo si lavora molto di più nel periodo estivo e meno nel periodo invernale (f7). Il sistema della banca delle ore è utilizzato dalle nostre cooperative in maniera piuttosto diffusa: è un sistema che funziona anche se non viene proiettato nel lungo periodo (f2).

La formazione

Per attuare il passaggio dalla teoria alla pratica bisogna coinvolgere i policy maker e i dirigenti. In modo poi da rafforzare tutto il gruppo di lavoro e acquisire competenze relazionali e tecniche di comunicazione attenti alla differenza di genere (f11). L'aggiornamento interno aziendale è un tema culturale. Congedi per studi per evitare che per formarsi si debbono utilizzare le ferie o permessi orari. Formazione permanente anche durante il periodo di congedo. Formare anche i dirigenti d'impresa, i coordinatori, i rappresentanti di filiale, i capo squadra, sull'importanza delle azioni positive e su come gestire i processi di conciliazione. Attivare nuove competenze e risorse attraverso una formazione capace di stimolare le attitudini non valorizzate (f3). Pensando alla formazione di personale preposto alle pari opportunità, accade che non ci siano all'interno delle cooperative figure professionali atte solo a tale scopo nei processi

organizzativi e nei percorsi professionali. Ci vorrebbe una programmazione più attenta all'organizzazione delle risorse umane e alla valorizzazione delle stesse (f11).

Nella maggior parte delle cooperative si evidenzia un'attenzione particolare al momento del rientro della lavoratrice dopo un periodo lungo di assenza (es. maternità o congedo parentale) che viene spesso affiancato da una formazione (f9, f4). Sarebbe necessaria una campagna informativa/formativa che faccia conoscere alle aziende ma anche alle lavoratrici, che ancora troppo spesso rinunciano al lavoro, qualora gli impegni familiari non permettano una conciliazione, le opportunità e le esperienze messe in atto in altre regioni e che hanno comportato non solo un miglioramento della qualità della vita delle donne al lavoro e in famiglia, ma anche un innalzamento degli accessi e delle permanenze delle donne nel mondo del lavoro (f2).

Scambi di figure professionali

Sostituzione del management durante periodi di particolari esigenze familiari (es. maternità). Alcune imprese partecipanti al panel hanno riferito che i ruoli dirigenziali ed i più alti livelli del management societario (presidenze e vice-presidenze), anche durante il periodo di maternità (e pertanto astensione obbligatoria) hanno continuato a lavorare non essendo possibile realizzare una delega completa delle competenze/ruoli rivestiti da tali figure. Per le attività di manovalanza, è normalmente più agevole operare la sostituzione per il periodo

di maternità. Difficoltà, invece, sono emerse nella sostituzione di personale dirigenziale. Si è valutata l'ipotesi del temporary management ma tale soluzione, a primo impatto, è stata ritenuta non adeguata sia per la difficoltà nel trasferire le competenze e conoscenze (anche nelle relazioni) proprie di queste figure da sostituire ma anche per questioni legate agli aspetti economici che inevitabilmente avrebbero inciso sulla cooperativa (sono stati ritenuti troppo onerosi e non sostenibili dall'azienda). Le principali difficoltà vissute dalle imprese sono state avvertite sia nella conduzione aziendale ma anche nel rapporto con il personale. Un esempio: "Durante il periodo di maternità del presidente (coinciso con quello del vice-presidente) – entrambe con ruoli dirigenziali- di una cooperativa sociale, le due donne hanno comunque preferito rinunciare a godere della piena maternità, impegnandosi nelle attività professionali. Quando questo non è stato possibile a causa di incombenze improcrastinabili, la cooperativa ha subito dei veri e propri black out. Prima della maternità, le due donne hanno tentato di passare parte dei propri compiti ad altri collaboratori aziendali ma questa soluzione, oltre ad aggravare il peso lavorativo di queste persone, non ha portato i risultati sperati perché il passaggio delle consegne non ha permesso l'assunzione piena delle responsabilità dei soggetti incaricati oltre ad un reale trasferimento di informazioni nonché esperienze" (f.6). Potrebbe essere interessante poter scambiare "alla pari" (senza nessun aggravio economico) figure professionali,

sia dirigenti che lavoratori, su progetti specifici nell'ottica della formazione anche a livello internazionale per brevi periodi, con il vantaggio di acquisire ed esportare nuove esperienze, tecniche e buone prassi (specialmente per le giovani!) (f4).

I Servizi

Coprono una vasta gamma di bisogni, è la voce che è stata composta con tutte le richieste arrivate alle imprese cooperative dai soci e dai dipendenti, ma anche dai territori in cui le imprese cooperative sono inserite. La collochiamo come voce finale del paniere ed è composta dai servizi più o meno innovativi e tradizionali che sono stati rilevati sia dalla parte dell'impresa che dalla parte dei soci. Si va dalle attività per bambini e anziani dei periodi estivi e non, fino ai Gruppi di Acquisto Solidale (G.A.S.) che possono unire insieme più aspetti, dal risparmio all'etica, fino alla conciliazione di tempi di vita e lavoro attraverso un'organizzazione sociale collettiva. Le proposte coprono bisogni personalizzati sui territori, ad es. zone non subito raggiungibili ed anche esigenze connesse non solo al lavoro ma anche alla gestione del tempo libero. Alcuni servizi sono esistenti, altri sono sperimentazioni accompagnate da progetti, in alcuni casi si tratta di co-gestioni con l'ente pubblico oppure in altri di gestioni dirette quindi private e rivolte direttamente alle famiglie. Le esigenze dei servizi iniziano dai centri ricreativi estivi (CRE) e servizi collegati al turismo e si sviluppano poi dalla prima infanzia ai post

scuola, servizi mensa, trasporto per giovani e anziani e famiglie impegnate al lavoro.

Centri estivi e turismo

Sostegno verso le mamme organizzando campi estivi tra natura, cultura e sport per ragazzi (f14) servizi volti alla valorizzazione delle tipicità quindi in stretto rapporto con il territorio ed alla propria identità locale (f14, f10). Servizi diretti ai soci (es. centro estivo, asilo nido, babysitteraggio). Necessità del servizio anche nei periodi o in orari in cui il servizio solitamente non viene erogato (mese di agosto, o orari serali); necessità di supporto logistico per trasporto minori presso il luogo di assistenza (volontariato giovani/anziani, organizzazioni religiose, convenzioni) (f9). Risulta ottimale la possibilità di utilizzare convenzioni, di avere sconti sul servizio e la copertura anche in quei luoghi dove non sono presenti i servizi. Da non sottovalutare la possibilità di incentivo all'impresa per l'insediamento di nuovi servizi (f8, f7). Promozione di vacanze e viaggi a costi contenuti per famiglie attraverso la creazione di una rete fra cooperative di settore che possa promuovere sconti e promozioni per le famiglie dei soci e dipendenti (f3). Attualmente non tutti i centri estivi dislocati sul territorio riescono a coprire le esigenze delle famiglie durante il periodo estivo: i finanziamenti (esigui) non consentono inoltre una programmazione ovunque qualitativamente valida (f2). Progetto di collegamento tra turismo sociale e conciliazione fra lavoro e famiglia. Il turismo può portare risorse e sviluppo nei servizi delle cooperative e può fare conoscere il territorio. Turismo e

rilassamento sono un bisogno (f5). Il problema vero della conciliazione è più visibile nei contesti urbani dove i ritmi sono più veloci e si sente maggiormente l'esigenza dei servizi. Fuori dalla città i ritmi di vita consentono di vivere una vita semplice, gli anziani sono molto presenti e la famiglia è molto supportata dalle reti familiari. Al momento non sono presenti nell'offerta della città molti servizi (f5). Per dare impulso a nuovi servizi e auto imprenditorialità cooperativa (es. turismo di campagna, scuola, trasporti) si individua anche una carenza di formazione da colmare (f5).

Servizi per l'infanzia

Manca il sostegno alla donna mamma per organizzare la custodia dei bambini da 0 a 3 anni in un nido e/o un baby parking seguendo i bisogni di una mamma imprenditrice, in modo particolare nelle aree rurali dove manca un servizio pubblico. Va sostenuto il servizio di prima infanzia e dove non si riescono a sostenere le spese per baby parking e baby sitting si possono organizzare momenti di



intrattenimento pianificato e applicando strategie educative anche attraverso laboratori di creatività e socializzazione (f14). Nei luoghi in cui non è presente un servizio offerto dalla cooperazione è importante attivarsi (f12). Estendere i servizi anche al periodo di età dei figli che va oltre la fascia della prima infanzia. Sarebbe utile attivare spazi nido aziendale e/o convenzioni con asili esterni, soggiorni estivi ed anche la ludoteca post scuola in azienda (f11). E' unanime l'opinione che un'offerta di servizi alla prima infanzia qualificata ed economicamente vantaggiosa facilita l'anticipazione del rientro al lavoro (f8). Il problema della qualità del servizio sia educativo che non, ad es. del servizio dopo scuola per i bambini, ed esperienze negative sul piano educativo, logistico e di sicurezza, spingono a tornare verso una cura diretta e personale "mi pago la baby sitter che mi garantisce meglio il servizio". Il sistema cooperativo su questo si mette in gioco imprenditorialmente (f5). Le baby sitter a chiamata a domicilio possono essere risolutive in caso di emergenza per malattie per ridurre l'astensione dal lavoro (f3). Molte socie sono appoggiate completamente alla famiglia di origine e per la nascita di un asilo nido aziendale non ci sono numeri sufficienti. Sono ancora poche le donne che lavorano (f5). Nidi aziendali, spazi accoglienza bimbi. Soprattutto per le lavoratrici/ori che lavorano distanti da casa (f4). Le cooperative sociali di tipo A, che gestiscono servizi per la prima infanzia, offrono ai propri soci i servizi con percentuali di sconto stabilite (f2). Sottolineata la necessità

che abbiano una più ampia fascia oraria, in modo da seguire gli orari di lavoro dei genitori (ad es. la mattina molto presto o anche il tardo pomeriggio). Sperimentare nuove fasce orarie (f1). Trasporto per i minori per attività extrascolastiche (sport, musica, catechismo etc) (f4). La possibilità di pensare a servizi anche più innovativi, nidi con part time mattina e pomeriggio e a chiamata, ridurrebbe l'impegno dei nonni precettati (f7).

Servizi per anziani e polifunzionali per più esigenze

Il problema dei genitori anziani c'è ed è legato ai servizi e ai costi. Nel nostro territorio esiste un'offerta diversificata: badante professionale ed in regola con i contributi e badanti straniere disponibili alla cura degli anziani ma non specializzate e senza regolare contratto, il problema del "nero" c'è ed è diffuso, le famiglie non possono permettersi determinati costi che sono troppo elevati (f5). Creare poli di servizi (f14). Gli anziani i cui figli sono impossibilitati ad aiutarli possono richiedere a chiamata taluni servizi, accompagnamento, assistenza, spesa etc. (f14). Attivare convenzioni con i servizi del sistema, compresi centri diurni, telesoccorso monitoraggio a distanza (f10). Possibilità di utilizzare servizi in convenzione forniti da imprese associate (assistenza domiciliare, centri diurni, soggiorni di sollievo, telesoccorso, residenze). Non è da sottovalutare un percorso più politico sui sistemi di welfare, per capire quanto il SSN può essere interessato a supportare simili soluzioni: un anziano seguito al suo domicilio fa diminuire la spesa per ricoveri in istituto e per

congedi dal lavoro, coperti spesso da malattie o L.104, comunque coperte da INPS (f8).

Ci sono buone realtà nei servizi offerti dalle cooperative (es. asili nido, distribuzione pasti, comunità, palestre, trasporto, turismo). Sarebbe opportuno elaborare le buone pratiche, strutturare un sistema di monitoraggio e valutazione dei servizi che fino ad oggi viene fatta volontariamente e autonomamente. Spesso la cooperazione investe da sola per farlo (f5). Servizi di disbrigo pratiche, lavanderia, spesa a domicilio, guida per acquisto on line (f4).

I Gruppi di Acquisto Solidali

La realtà dei GAS emerge come aspetto organizzativo familiare con una valenza non solo economico ed etica ma anche conciliativa, come aiuto tra famiglie per ottenere migliori condizioni e conciliare con i tempi di acquisto e di verifica dei prodotti, servizi e utenze. E non risulta ancora sfruttata a pieno (f9). E' emersa la proposta dalla volontà di consentire ai propri soci/e di acquistare prodotti di qualità con un risparmio di tempo e di denaro. Ancora in fase di assestamento sta però iniziando a raccogliere il favore dei fruitori (f9).

Alcune riflessioni per una nuova vision

Oltre alla definizione delle voci del paniere sono emersi altri aspetti che afferiscono trasversalmente ai sistemi individuati per un'azione economica; in particolare, sono state formulate specifiche riflessioni che chiamano in causa politiche da agire a livello regionale e/o

nazionale per muovere azioni nelle direzioni delineate della nascita e valorizzazione dei sistemi sia mutualistici che dei fondi e dell'uso dei voucher. In particolare ci si riferisce a specifici Bandi Regionali e/o misure strutturali.

Tante sono le voci che compongono il paniere della conciliazione e le ragioni che vi sono alla base sono sicuramente riassumibili con la maggiore partecipazione delle donne alla forza lavoro, con la relazione tra fecondità e occupazione, le politiche sociali e dei servizi di supporto, la flessibilità come aspetto di lavoro e contrattualistica (congedi etc.), i ruoli di genere e quindi gli stereotipi e gli atteggiamenti riferiti anche alla coppia genitoriale sia per il lavoro che per la divisione del lavoro di cura.

Le organizzazioni del lavoro impostate esclusivamente per il beneficio economico non sono più al passo con i tempi e con le necessità dello sviluppo umano. Chiaramente il percorso di cambiamento verso una migliore e profonda considerazione del rapporto tra lavoro e famiglia può passare da un radicale cambiamento anche delle organizzazioni lavorative dove le persone, donne e uomini, vengono considerati e posti al centro per lo sviluppo di una nuova dimensione sociale e comunitaria. Nuovi modelli organizzativi all'interno delle strutture lavorative; cambiamento culturale nella società e nella donna stessa; rinnovamento dei ruoli nella gestione familiare. La conciliazione passa necessariamente attraverso una rilettura dei ruoli sociali tradizionali sia professionali che personali/familiari. Le destinatarie non sono solo ed

esclusivamente le donne; entrambi i generi sono parte della realtà sociale e della realtà produttiva (f11). Per questo saranno sempre più opportune strategie e interventi per la realizzazione di idee e progetti trasversali tra settori produttivi e servizi per la qualità della vita.

Lo "scambio di figure professionali" ci porta a riflettere su quanto ancora a livello di organizzazione aziendale si debba lavorare per riuscire ad impostare un sistema basato più sulla prevenzione delle situazioni e quindi sull'apertura verso le possibilità, non verso le negazioni. Questo apre verso opportunità per i giovani che hanno competenze sempre più trasversali e quindi anche per nuovi mercati, più flessibili. Alcuni esempi giungono da settori come l'abitazione che per svilupparsi e offrirsi in un nuovo mercato deve necessariamente monitorare ed anche supportare ad esempio le nuove famiglie e i giovani che vivono soli; ma per tutto questo la necessità di una valutazione svolta anche con il supporto da parte degli altri settori economici è indispensabile, vista la complessità sociale ed economica (f10, f8). E così per il tema dell'occupabilità che è così legato ai territori da dover necessariamente trovare lì una risposta al problema stesso. Ci sono territori in cui il lavoro femminile stenta a decollare, questo fa sì che le problematiche proprie delle donne/madri lavoratrici siano poco sentite dalla società in generale. Il problema della cura dei figli quando si è al lavoro sembra riguardare perlopiù una categoria piuttosto ristretta di persone e se a questo aspetto si

sommano anche problematiche sociali che talvolta assumono proporzioni drammatiche (fortissima disoccupazione, alto tasso di lavoro nero, presenza della criminalità organizzata etc...), si comprende come temi specifici sul lavoro femminile e il rapporto tra lavoro e famiglia vengano affrontati con assoluta marginalità (f5).

Ma la territorialità non è l'unica variabile, anche la congiuntura economica e di mercato incidono sull'occupabilità quindi sempre in ottica preventiva sarebbe importante essere un movimento economico attento anche alle azioni rivolte alla riconversione del lavoro di donne con interventi di riqualificazione anche su perdite di commesse di lavoro.

E che dire di una programmazione che tenga presente azioni di supporto per le nonne che lavorano e sono impegnate in attività di impresa? (f14)

Quindi quello che si delinea dovrà sempre più essere un sistema che tende allo sviluppo delle autonomie, alla valorizzazione delle differenze con una visione d'impresa che deve prevedere un apporto non di assistenza ma di sviluppo di sussidiarietà e quindi investimento sulle comunità.

Il gruppo di lavoro

Il percorso F.I.L. (il Filo Famiglia Impresa Lavoro) durato 2 anni (2009 – 2011) ha visto in questo tempo un lavoro caratterizzato da una forte partecipazione e collaborazione di tante realtà sia imprenditoriali che di rappresentanza: confederazione, settori e commissioni a vari livelli dal territorio ai regionali e nazionale. La progettazione e l'operatività progettuale sono state coordinate dalla cooperativa RicerAzione di Faenza, il piano di comunicazione dalla cooperativa Archimede di Perugia.

Ringraziamo per la preziosa collaborazione tutte le persone, le cooperative e le organizzazioni confederali che hanno reso possibile la realizzazione di questa esperienza progettuale. In primo luogo La coordinatrice nazionale della commissione dirigenti Giovanna Zago, per la sua determinazione a perseguire il “bene di tutte”, e Desirée Degiovanni per il suo impegno quotidiano nell'attività della Commissione nazionale.

Il comitato scientifico del progetto FIL:

Alessandra Brogliatto, Carla Calabrese,
Costanza Ciarlini, Marcella Falzone, Silvia Frezza, Claudia Gatta, Filomena Iezzi, Anna Manca,
Vincenzo Mannino, Patrizia Marcellini Clara Mazzucchi,
Susanna Perazzi, Elisa Sarri, Ornella Scognamiglio, Sabina Valentini, Giovanna Zago.

Fondosviluppo:

Maurizio Gardini, Vincenzo Mannino, Silvia Rossi, Vittoria Ventura

Le imprese cooperative che hanno partecipato alla rilevazione:

Abruzzo:

- Socialtur Cooperativa Sociale, Bomba (Ch)
- Società Cooperativa Sociale Verdeaqua Nuovi Orizzonti, L'Aquila

Campania:

- Cooperativa di lavoro Team Service Sud, Napoli
- Cooperativa Sociale ParteNeapolis, Napoli

Emilia Romagna:

- Agrintesa Società Cooperativa Agricola, Faenza (Ra)
- Gruppo Cooperativo Colser servizi - Aurora Domus, Parma

Lazio:

- Consorzio Marte, Roma
- Cooperativa Sociale Incontro 2000, Roma

Liguria:

- Consorzio Agorà Società Cooperativa Sociale, Genova
- Il sentiero di Arianna Cooperativa Sociale, Casarza Ligure (Ge)
- L'isola che non c'è Cooperativa Sociale, La Spezia

Lombardia:

- Cooperativa Primavera S.C.P.A., Cavarina con Premezzo (Va)
- L.i.n.u.s. Cooperativa Sociale, Almenno San Bartolomeo (Bg)

Marche:

- AssCoop Società Cooperativa Sociale, Ancona
- Cooperlat Società Cooperativa Agricola, Jesi (Ancona)

Piemonte:

- Cantina Clavesana Società Cooperativa Agricola, Clavesana (Cn)
- Cooperativa sociale Ass.i.s.te, Torino

Puglia:

- Leader, Società Cooperativa Consortile, Bari
- Zip.h, Cooperativa sociale, Bitonto (Ba)

Sicilia:

- Cooperativa Etica, Trapani
- Cooperativa Multiservices, Palermo

Toscana:

- Gruppo Tecnologico di Servizi Società Cooperativa, Arezzo
- Cooperativa sociale Silver, Sesto Fiorentino (Fi)

Trentino Alto Adige:

- Cassa Rurale di Aldeno e Cadine Banca di Credito Cooperativo, Aldeno (Tn)
- Famiglia Cooperativa di Povo, Società Cooperativa, Trento

Umbria:

- Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona, Perugia
- Foligno '84 Cooperativa Sociale, Perugia

Veneto:

- Consorzio In Concerto Cooperativa Sociale, Castelfranco Veneto (Treviso)
- Primavera 90 Cooperativa Sociale, San Martino di Lupari (PD)

Le commissioni dirigenti cooperative delle regioni:

Abruzzo, Emilia Romagna, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Sicilia, Toscana, Trentino Alto Adige (Associazione Donne in Cooperazione), Umbria, Veneto.

Le sedi regionali di Confcooperative:

Abruzzo, Campania, Emilia Romagna, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Sicilia, Toscana, Cooperazione Trentina, Umbria, Veneto.

Per la realizzazione dei focus group e gli studi di caso:

Carla Arnone, Alessandra Brogliatto, Elisabetta Cassizzi, Costanza Ciarlini, Desirée Degiovanni, Nicoletta Corvi, Emanuela Dainotti, Maria De Vita, Nadia Dossi, Fabrizia Fagnoni, Marcella Falzone, Ambra Giglio, Anna Manca, Raffaella Munaretto, Rosaria Nelli, Luca Puliti, Ornella Scognamiglio, Alessandro Sottili, Doriana Togni, Barbara Trebbi.

Claudia Gatta, sociologa, con esperienza lavorativa sia in ambito pubblico che privato, specializzata in Organizzazione e Direzione presso l'Università degli studi di Bologna; dal 1993 è cooperatrice e presidente di RicerAzione cooperativa sociale di Faenza (RA) che opera nel settore della ricerca sociale.

Dal 1999 ha sviluppato progetti di ricerca e intervento nell'ambito delle pari opportunità e della conciliazione fra lavoro e famiglia.

Dal 2005 è vice coordinatrice della commissione nazionale donne dirigenti cooperative di Confcooperative e presidente della Commissione dell'Emilia Romagna. Concilia, con operazioni circensi, la cooperazione e la famiglia.

Doriana Togni, sociologa e dottore di ricerca in criminologia. Dal 2000 socia della cooperativa RicerAzione di Faenza per la quale si occupa di ricerche e progettazione soprattutto nell'ambito delle pari opportunità, politiche di conciliazione, prevenzione e devianza giovanile.

Collabora con il Dipartimento di Sociologia dell'Università di Bologna come tutor dei laboratori di metodologia e tecnica della ricerca sociale.

Desirée Degiovanni Laureata in Sociologia, Università degli Studi di Roma La Sapienza; specializzata in Mediazione Interculturale. Ha collaborato con Confcooperative alla realizzazione di progetti per la crescita e lo sviluppo di nuove cooperative. Dal 2009 supporta la Commissione Nazionale Dirigenti Cooperative di Confcooperative e per la stessa ha seguito il progetto F.I.L. (famiglia impresa lavoro).

Promosso da:



Progettazione, realizzazione a cura di:



Via Castellani, 25 - 48018 Faenza (RA)

www.ricercazione.com

Progetto grafico, impaginazione e stampa:



Via Ponchielli, 30 - 06074 Ellera di Corciano (PG)

www.archimedeservizi.com

Foto:

Giampiero Corelli Fotoreporter

Via Pietro da Rimini 21 - 48100 San Michele (RA)

www.corelifotoreporter.it



famiglia
impresa
lavoro