

Seminario: L'evoluzione delle politiche di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa: azioni e prospettive"

"Il Modello di Mantova"

(Biblioteca Nazionale Centrale di Roma)

Il Modello-Mantova nasce nella primavera del 2006 dall'incontro tra un'impresa che si accingeva a presentare il progetto a valere sull'articolo 9 e la Consigliera di Parità della Provincia di Mantova.

A far scattare il meccanismo virtuoso fu senza dubbio la specifica contenuta nel DM 15 maggio 2001: "Le autonomie locali possono promuovere sperimentazioni pilota finalizzate a creare una rete di supporto alla contrattazione in materia. I progetti di cui alle lettere a), b) e c), derivanti da accordi stipulati nell'ambito di tali sperimentazioni, sono valutati assegnando ulteriore titolo preferenziale".

D'altro canto il concetto di "sperimentazione pilota" ben rappresentava quella che era l'intuizione dell'azienda e della Consigliera di Parità ovvero la necessità di diffondere la norma sul territorio, di ampliarne il bacino dei potenziali destinatari diretti e indiretti, di coinvolgere le parti sociali e gli stake-holder.

La constatazione della necessità di un coinvolgimento di più attori era il risultato di alcune constatazioni prima fra tutte l'investimento che comportava ogni singolo progetto e la necessità di ammortizzarlo attraverso la diffusione delle buone pratiche metodologiche e progettuali oltre che attraverso una applicazione dello strumento normativo su larga scala.

Le vicende dei mesi successivi hanno dato ragione a quella intuizione e dimostrato che il cammino faticosamente intrapreso doveva intendersi in termini di un investimento che cominciava lentamente a dare i suoi frutti.

Di fatto la norma "articolo 9" per trovare piena applicazione richiede il contributo di più soggetti per i seguenti motivi:

- ideare e redigere un progetto ex art. 9 legge 53/2000 necessita di competenze di base quando non di alto livello relative alla conoscenza del contesto economico territoriale e dell'azienda stessa, dell'organizzazione del personale e della produzione, della situazione occupazionale femminile e occupazione in generale, delle politiche per le famiglia e oggi a maggior ragione in seguito alla pubblicazione dell'avviso di febbraio 2008, delle politiche di welfare e di gestione dei servizi sociali locali;
- il progetto deve essere supportato da un accordo sindacale, da un accordo con l'associazione datoriale di riferimento o con la Consigliera di Parità per i progetti presentati da liberi professionisti. Ciò significa che tali enti e istituzioni devono conoscere approfonditamente la materia, devono avere il tempo di vagliare il progetto e alcune volte di dividerne i contenuti e le modalità di attuazione. Quando l'azienda si muove autonomamente, raggiungere questo obiettivo risulta talora più oneroso di quanto non si pensi: non tutti le associazioni di categoria e organizzazioni sindacali conoscono la norma, alcune volte si affidano all'azienda stessa (che a sua volta avrebbe bisogno di essere supportata) e al progettista per la redazione dell'accordo e non sempre assumono posizioni univoche rendendo "peculiare e unico" per modalità ed esiti ogni incontro/accordo/concertazione;
- l'azienda che in autonomia viene a conoscenza della norma la recepisce e la applica, nella gran parte dei casi, soltanto se già sensibile nei confronti delle tematiche proposte e competente in materia di progettazione e reperimento di finanziamenti pubblici. Al contrario l'azienda poco attenta alla valorizzazione delle proprie risorse, sfiduciata nei confronti delle politiche pubbliche, carente sul fronte della progettualità in generale, impreparata rispetto ai temi dell'innovazione e del cambiamento, difficilmente saprà superare i numerosi ostacoli che incontrerà sul cammino della progettazione e ancora più difficilmente investirà risorse proprie per attuare misure che vanno nella direzione del benessere dei dipendenti e della concertazione con gli altri protagonisti delle politiche pubblico-private del territorio. Il Modello Mantova è il risultato della volontà di ottimizzare risorse e competenze per rendere la norma e le risorse pubbliche accessibili al maggior numero possibile di imprese ed è il risultato di una stretta collaborazione tra i seguenti attori del territorio:

Provincia di Mantova:

- ha promosso un Accordo Quadro per lo Sviluppo del Territorio attraverso la Promozione di Politiche Femminili;
- coordina la rete dei soggetti sottoscrittori l'AQUST;
- sostiene un pool di consulenti esperti in materia di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro che diffondono la conoscenza dello strumento legislativo.

Consigliera di Parità:

- è il secondo soggetto promotore dell'AQUST insieme alla Provincia di Mantova;
- è supervisore scientifico del Modello Mantova rispetto al tema della conciliazione dei tempi famiglia-lavoro;
- favorisce lo scambio di best practices a livello nazionale attraverso la rete delle Consigliere di Parità.

La task-force per la diffusione dell'articolo 9:

- coordina la rete dei sottoscrittori l'AQUST e ne rappresenta il braccio operativo ;
- gestisce i rapporti con le istituzioni (Ministero, Regione Lombardia);

- diffonde i contenuti e modalità di accesso all'articolo 9 presso le associazioni di categoria, i sindacati, le aziende;
- segnala alle aziende i consulenti del territorio esperti progettisti nel tema delle politiche di conciliazione;
- supporta le aziende e i consulenti nella fase di ideazione e progettazione degli interventi e nella fase di gestione del progetto monitorandone andamento e risultati.

Cgil – Cisl – Uil:

- hanno sottoscritto l'Accordo Quadro;
- in collaborazione con la task-force territoriale per la diffusione dell'articolo 9 condividono i percorsi di ideazione e progettazione degli interventi nelle aziende e sottoscrivono accordi a supporto dei progetti;
- segnalano le aziende disponibili a realizzare politiche di conciliazione e quelle nelle quali si verificano situazioni di criticità rispetto al tema della conciliazione dei tempi famigliavoro;
- collaborano alla individuazione delle strategie di diffusione delle politiche di conciliazione.

Comitato Imprenditoria Femminile della Camera di Commercio di Mantova:

- ha sottoscritto AQUEST;
- ha inserito tra le sue attività di mandato la diffusione dell'articolo 9 legge 53/2000 e in particolare della lettera c);
- sta sviluppando e approfondendo in collaborazione con le Associazioni di Categoria mantovane il tema della figura del sostituto/a del/della titolare di impresa;
- le singole imprenditrici che costituiscono il comitato hanno mandato di promuovere l'articolo 9 presso le rispettive Associazioni di Categoria.

Confindustria Mantova e Associazioni di Categoria:

- hanno sottoscritto l'AQUEST;
- organizzano seminari di diffusione dell'articolo 9 legge 53/2000;
- individuano al proprio interno un referente esperto delle politiche di conciliazione che tiene i contatti con la task-force;
- forniscono alla task-force i dati di contesto relativi alle aziende del settore di competenza al fine di perfezionare i progetti;
- segnalano alla task-force della Provincia di Mantova le aziende sensibili o disponibili ad intraprendere il percorso di ideazione e progettazione degli interventi di politiche di conciliazione

Aimée Spa e le aziende:

- ha supportato il Piano di Zona Alto Mantovano nella fase di ideazione del progetto sui tempi della città rendendosi disponibile a partecipare ai tavoli di concertazione;
- l'azienda è sempre stata attenta ai bisogni della gran parte delle sue lavoratrici trovandosi fin da subito a gestire il problema della conciliazione dei tempi della famiglia con quelli del lavoro;
- crede nella opportunità di investire sul benessere dei dipendenti quale volano per l'occupazione, per la competitività propria e del territorio nel quale risiede e nelle necessità di operare sinergie a livello territoriale per favorire lo sviluppo economico e sociale.

Le consulenti:

- una nel 2006, ora sono sei progettiste libere professioniste con competenze nell'ambito della progettazione, dell'economia aziendale, della gestione delle risorse umane, della sociologia, psicologia, sviluppo della rete e strategie di sviluppo del territorio;
- fungono da referenti per la progettazione e di fatto contribuiscono ad ideare e progettare gli interventi ex articolo 9 all'interno delle aziende.

I lavoratori e le lavoratrici:

- nel Modello Mantova sono destinatari ma anche e soprattutto parte attiva del processo. Attraverso il passa-parola all'interno delle aziende o in occasione dei corsi di preparazione al parto, attraverso la lettura dei quotidiani locali i lavoratori e le lavoratrici hanno favorito e favoriscono il passaggio delle informazioni convincendo spesso i datori di lavoro ad elaborare progetti nell'interesse loro e di tutti gli altri dipendenti svolgendo un ruolo essenziale e garantendo al modello un approccio fondamentalmente bottom-up. Grazie alla sinergia tra i sottoscrittori dell'Accordo Quadro e alla capacità del modello di rappresentare una coincidenza di interessi, i progetti presentati al Ministero sono passati dai tre del 2006 ai dieci del 2007 mentre ne sono stati presentati ben sei alla sola scadenza di febbraio 2008 per un totale di circa 1 milione e 700 mila euro in attesa di valutazione.

Per il futuro si pensa già a percorsi formativi per esperti di politiche di conciliazione per ampliare lo staff dei consulenti a disposizione delle aziende oltre che rafforzare le competenze di chi già opera nel settore; alla creazione di un vero e proprio ufficio territoriale per la

diffusione delle politiche di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro; alla certificazione delle aziende family friendly in favore delle quali attivare politiche di merito.

Se a Mantova, in materia di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro può dirsi realizzato un Modello di dialogo sociale, non possiamo dimenticare che tale successo dipende da una forte dimensione progettuale, di tensione verso il futuro, di speranza nella risoluzione dei problemi e desiderio di individuarne le soluzioni ma anche e soprattutto di fiducia che i lavoratori/trici e le aziende stanno riponendo nelle reti territoriali e nelle persone che le rappresentano, fiducia alla quale soltanto un equivalente impegno a livello ministeriale può dare risposta.

10/03/2008

Per approfondire

Newsletter Progetto Conciliazione n.1

Newsletter Progetto Conciliazione n.2