

Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali
Libro Verde
LA VITA BUONA NELLA SOCIETA' ATTIVA

**Buone pratiche per la
DIFFUSIONE DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE
DEI TEMPI FAMIGLIA – LAVORO
in provincia di Mantova**

osservazioni presentate da
studio Arianna Visentini
rete di professioniste per lo sviluppo locale
e la diffusione delle politiche di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro

L'ESPERIENZA MANTOVANA

Premessa:

L'Amministrazione provinciale di Mantova, in collaborazione con la Consigliera di Parità della Provincia di Mantova, supportate da una rete di libere professioniste con sede nel territorio mantovano, hanno inaugurato un importante percorso di diffusione delle politiche di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro.

L'obiettivo che l'Amministrazione provinciale mantovana e la Consigliera provinciale di Parità si sono poste riguardava sia l'ambito sociale che quello economico: attraverso le politiche di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro si favorisce infatti la partecipazione al mercato del lavoro di chi si fa carico solitamente degli oneri di cura di figli minori e in generale di familiari non autosufficienti ovvero della popolazione femminile; attraverso le politiche di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro si supporta la famiglia italiana che non è in più in grado di sopravvivere con un solo reddito ma anche la famiglia mono-genitoriale ridimensionandone il rischio povertà; attraverso le politiche di conciliazione si sostiene e si incrementa l'occupazione italiana consentendo alla popolazione femminile di permanere nel mercato del lavoro o di rientrarvi più facilmente o di non essere espulsa; attraverso la conciliazione dei tempi famiglia-lavoro si incentiva la competitività delle imprese e del tessuto produttivo italiano che possono contare sul talento, sulla conoscenza, sulle competenze di chi potrebbe subire limitazioni all'impegno o alla carriera professionale dovute agli impegni familiari; attraverso le politiche di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro si fornisce una risposta individuale ad un bisogno della persona, che nella fattispecie è più spesso donna ma che è anche uomo, i cui "oneri di cura" devono tornare ad essere "piacere della cura", cosa ottenibile soltanto a costo di un preciso impegno sociale e politico a sostenere la famiglia (intesa nella accezione più ampia del termine di più persone legate da relazioni affettive durature e non da relazioni contrattuali) nei fatti piuttosto che nelle intenzioni.

Tappe del percorso sul territorio:

il percorso di diffusione delle politiche di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro sul territorio è stato segnato dalle tappe seguenti:

- ❑ **Maggio 2006:** alcune aziende mantovane esprimono il desiderio di candidare progetti ex articolo 9 legge 53/2000 per il supporto ad azioni positive per la conciliazione dei tempi famiglia-lavoro in azienda

→ nascita di un **tavolo tecnico-istituzionale sperimentale** tra Provincia di Mantova, Consigliera di Parità della Provincia di Mantova e rete di professionisti (studio Arianna Visentini) di studio strategie di diffusione delle politiche di conciliazione, di individuazione degli obiettivi, di definizione della metodologia, di individuazione degli stake-holders e dei soggetti pubblici e privati da coinvolgere;
- ❑ **Ottobre 2006:** alla scadenza del 10 ottobre 2006 vengono presentati al Ministero del Lavoro, col supporto tecnico della task-force locale, tre progetti da parte di tre aziende mantovane. I tre progetti vengono tutti ammessi al finanziamento per un totale di circa 380.000,00 euro. In particolare viene ammesso al finanziamento il progetto dell'azienda LUBIAM SPA, importante industria tessile mantovana. I progetti vengono accompagnati da una lettera di supporto sottoscritta dalle parti sociali del territorio;

→ nascita **gruppo di aziende attente alla valorizzazione del capitale umano**, della responsabilità sociale di impresa e del welfare aziendale;
- ❑ **Maggio 2007:** la Provincia di Mantova insieme con la Consigliera provinciale di Parità, con il supporto della rete delle professioniste promuovono l'ACCORDO QUADRO DI SVILUPPO DEL TERRITORIO ATTRAVERSO LA PROMOZIONE DELLE POLITICHE FEMMINILI. L'accordo viene sottoscritto dall'assessore al Lavoro e dall'Assessore alle Pari Opportunità della Provincia di Mantova, dal Sindaco del Comune di Mantova, dalle organizzazioni sindacali, dalle principali associazioni di categoria. L'accordo quadro prevede la promozione delle leggi che favoriscono la partecipazione femminile al mercato del lavoro e la diffusione della conciliazione dei tempi famiglia-lavoro; esso viene recepito da un ulteriore protocollo di intesa sottoscritto dalla Provincia di Mantova, dalla Consigliera di Parità e dal Comitato per la Promozione dell'Imprenditoria Femminile;

→ formalizzazione del processo in atto da parte degli enti pubblici e privati del territorio; un ruolo fondamentale è giocato dalle associazioni di categoria e dalle imprese concepite quali attori partecipi del cambiamento economico ma anche sociale
- ❑ **Luglio 2007:** in seguito ad un incontro tra una delegazione di soggetti mantovani (enti pubblici e imprese private) e il Ministro delle Politiche per la Famiglia Rosy Bindi, la Provincia di Mantova presenta un progetto al Ministero per le Politiche della Famiglia per l'ottenimento di un supporto economico ad un progetto di sviluppo della rete del territorio sulle tematiche della conciliazione dei tempi famiglia-lavoro e di infrastrutturazione di un servizio di assistenza tecnica alle aziende per la redazione di progetti ex articolo 9. Il progetto prevede una richiesta di circa 400 mila euro per una durata delle azioni di 24 mesi. Il progetto non verrà mai avviato a causa di impedimenti connessi alla norma.

→ il territorio mantovano, consapevole delle proprie potenzialità in termini di radicamento del processo avviato, chiede al Ministero un sostegno economico
- ❑ **Dicembre 2007:** attraverso la legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali (legge n.328/2000), anche i distretti socio-sanitari del territorio manifestano interesse nei confronti delle attività di promozione e diffusione delle politiche di conciliazione e in particolare il territorio dei Comuni dell'Alto Mantovano (distretto di Guidizzolo) inaugura un percorso di coinvolgimento delle aziende nella progettazione degli interventi sociali del triennio 2009-2011. Il target del progetto è rappresentato dalle famiglie con almeno un componente che lavora delle quali il territorio intende indagare i fabbisogni allo scopo di individuare le soluzioni adeguate. Il progetto TERRITORIO-AZIENDA-SERVIZI ridefinisce il ruolo dell'ente pubblico e della famiglia recependone i cambiamenti epocali e riconosce alle aziende una nuova importante funzione. Nel mese di Novembre 2008 verranno somministrati oltre 2000 questionari ai cittadini/e dell'Alto Mantovano attraverso le aziende per le quali lavorano. La ricerca diverrà punto di riferimento per la progettazione di welfare fuori e dentro l'ambiente lavorativo. Il percorso di

sensibilizzazione delle aziende ha già fatto emergere una forte richiesta di strutture per la primissima infanzia (asili nido) sia da parte delle aziende che da parte delle famiglie.

→ le aziende divengono parte attiva di un processo di definizione delle strategie di sviluppo economico ma anche di sostenibilità sociale e di attenzione al proprio capitale umano.

→ nasce l'idea del DISTRETTO SOCIALMENTE RESPONSABILE

□ **Marzo 2008: il Ministero per le Politiche della Famiglia organizza un convegno al quale vengono invitati i rappresentanti del territorio mantovano a presentare la propria esperienza di diffusione dell'articolo 9:** la

Provincia di Mantova, la Consigliera di Parità, l'Associazione Industriali di Mantova, la Camera di Commercio, una rappresentanza sindacale, la coordinatrice del Piano di Zona Alto Mantovano e un esponente dell'imprenditoria mantovana, in occasione del convegno nazionale sull'articolo 9 espongono il Modello Mantova di diffusione delle politiche di conciliazione e attuazione di azioni positive all'interno delle imprese del territorio.

→ riconoscimento della realtà mantovana come portatrice di innovazione in termini di partecipazione al processo per la promozione delle politiche di conciliazione.

□ **Luglio 2008 – Ottobre 2008:** istituzione tavolo di concertazione tra Provincia di Mantova e Camera di Commercio per **l'attivazione, presso il Punto Nuova Impresa della Camera di Commercio, di uno sportello informativo sullo strumento legislativo dell'articolo 9 legge 53/2000.** I due enti definiscono i termini della sperimentazione che dovrebbe partire entro la fine del 2009. Il protocollo di intesa è attualmente alla firma dei due enti;

→ gli enti del territorio decidono di privilegiare un approccio economico al tema in questione e affidano alla Camera di commercio il compito di verificare l'effettivo bisogno di sostegno alle politiche di welfare aziendale.

□ **Ottobre 2008:** la Regione Lombardia – dg Famiglia e Solidarietà Sociale – istituisce il Premio Famiglia-Lavoro attraverso il quale raccoglie buone pratiche regionali in ambito di conciliazione concedendo in cambio percorsi di auditing delle policy aziendali. La Provincia di Mantova viene invitata a divenire partner del progetto.

□ **Ottobre 2006 – Ottobre 2008:** il territorio mantovano ha candidato al Ministero Politiche Familiari, a valere sull'art. 9 legge 53/2000 oltre venti progetti per un totale di oltre 20 milioni di euro richiesti dalle aziende per implementare progetti di work-family balance; la metà dei progetti sono stati approvati, l'altra parte è in fase di valutazione. I progetti hanno consentito di flessibilizzare gli orari di lavoro, di concedere part-time, di incentivare banca delle ore e tele-lavoro; di rafforzare le competenze di lavoratori/trici con famiglia; di progettare Cres estivi, baby parking, servizi i baby sitter a chiamata, di strutturare convenzioni per accesso a consulenze, professionisti, medici, ma anche lavanderie, stirerie, agenzie viaggi....

→ lo sforzo congiunto ha consentito il raggiungimento di risultati concreti

Il Modello Mantovano

Le slides che seguono riportano il Modello elaborato per il distretto socio-sanitario dei Comuni dell'Alto Mantovano (Distretto di Guidizzolo). Abbiamo scelto di porre in evidenza tale sperimentazione poiché si sta dimostrando innovativa, sostenibile ed efficace nella sua capacità di coinvolgere, all'interno di un percorso di definizione degli interventi socio-sanitari, le aziende. A conferma della necessità di rivedere un modello del passato che consegnava agli enti pubblici la programmazione, alle famiglie il consumo di servizi standardizzati e alle aziende un mero ruolo di profit-makers.

Il modello è fallito. Le **aziende** non possono più garantire un lavoro stabile e salari in grado di mantenere una famiglia mono-reddito; lo stesso modello di produzione fordista che considerava la forza lavoro a prescindere dai suoi bisogni e potenzialità, è fallito; le aziende hanno bisogno della forza lavoro e delle competenze femminili; il territorio e l'economia ha bisogno della forza lavoro femminile; la **famiglia** male-breadwinner è fallita; entrambi i genitori debbono produrre reddito e la madre-moglie, fino a ieri pilastro del welfare familiare, diventa donna-lavoratrice portatrice di bisogni personali; l'**ente pubblico** non è più autosufficiente né economicamente né rispetto alla capacità di far fronte al cambiamento; l'ente pubblico assume un compito di governance e di coordinamento di una pluralità di soggetti che operano in sinergia per l'individuazione delle soluzioni migliori.

Il distretto dei Comuni dell'Alto Mantovano sta sperimentando soluzioni innovative in tal senso il cui percorso e significato è evincibile dalle slides che alleghiamo [vedi allegato]

Lo stato dell'arte: obiettivi e bisogni

Il territorio mantovano attraverso le pubbliche amministrazioni, le Consigliere di Parità, le associazioni di categoria, i sindacati, le aziende e le competenze degli agenti dello sviluppo del welfare locale, hanno compiuto grossi sforzi per avviare un processo di sensibilizzazione e cambiamento culturale.

I risultati si percepiscono dal numero degli enti pubblici impegnati nel tema in oggetto, dal numero degli enti privati, delle aziende che conoscono il tema in oggetto o che hanno realizzato direttamente azioni positive.

Ma sforzi e obiettivi debbono essere CONGIUNTI E CONDIVISI.

Soggetti diversi e di diversa vocazione debbono collaborare per un beneficio comune.

Il processo di sviluppo locale ha bisogno di essere supportato, nella sperimentazione del proprio modello, dagli enti regionali e statali pur tutelandone l'autonomia delle scelte. Il territorio ha bisogno di diffondere il proprio modello, ha bisogno di essere ascoltato e osservato allo scopo di trarne indicazioni utili per la definizione di adeguati strumenti normativi o per il miglioramento di quelli già esistenti.

IL LIBRO VERDE

Il Libro Verde, nei suoi punti cardine, risulta essere particolarmente coerente con la sperimentazione avviata sul territorio mantovano, con le premesse che la animano, con gli obiettivi e la metodologia messa in campo.

In particolare ci si riferisce ai seguenti passi del documento:

Il principio di una vita buona, peraltro, ha le sue radici in una vita attiva, nella quale il lavoro non sia una maledizione o, peggio, una attesa delusa, ma costituisca fin da subito nel ciclo di vita, la base dell'autonomia sociale delle persone e delle famiglie

→ il modello di *welfare community* e *welfare aziendale* basato sulla conciliazione dei tempi famiglia-lavoro riconosce alla dimensione professionale un fondamentale ruolo di partecipazione e affermazione sociale

Il presente *Libro Verde* propone quindi una visione del futuro del nostro modello sociale nella prospettiva della vita buona nella società attiva ed intende sollecitare un diffuso confronto su:

- un modello di *governance* che garantisca la sostenibilità finanziaria e attribuisca a un rinnovato e autorevole livello centrale di governo compiti di regia e indirizzo, affidando, invece, alle istituzioni locali e ai corpi intermedi, secondo i principi di sussidiarietà, responsabilità e differenziazione, l'erogazione dei servizi in funzione di standard qualitativi e livelli essenziali delle prestazioni;

→ il modello mantovano prevede la sinergia tra soggetti affidando a ciascuno compiti secondo la propria vocazione e competenza; l'ente pubblico assume un ruolo di *governance*

- gli obiettivi strategici dei prossimi anni per giungere – attraverso un costante esercizio di *benchmarking* con le migliori esperienze internazionali e in coerenza con le linee guida comunitarie – a un sistema di protezione sociale universale, selettivo e personalizzato che misuri su giovani, donne e disabili, in termini di vera parità di opportunità, l'efficacia delle politiche;

→ l'esperienza mantovana attinge a propria volta da modelli nazionali e stranieri misurando concretamente e nei fatti l'efficacia delle soluzioni e azioni

- le possibili linee guida sui pilastri del sistema e una ipotesi di grandi programmi (quali natalità; famiglia; formazione e occupabilità; prevenzione per la salute).

→ la natalità, l'occupabilità e la formazione sono gli obiettivi prioritari della sperimentazione declinati in un ottica di genere e di valorizzazione della diversità: famiglie e genitori, lavoratori/trici non devono essere professionalmente penalizzati dalle proprie necessità familiari ma anzi essere i destinatari di una nuova stagione di valorizzazione della conoscenza e delle competenze. Soltanto consentendo alla forza lavoro di partecipare al mercato del lavoro si favorisce lo sviluppo del territorio e si ridimensionano i costi dell'esclusione dalla vita attiva.

Il cuore delle politiche sociali per una società che vuole essere attiva è costituito dalla ricomposizione delle politiche di *Welfare to Work*. E' il lavoro che garantisce la possibilità di sviluppare le capacità personali incrementando la competitività del Paese e, con essa, anche le risorse che affluiscono allo Stato sociale: i bassi tassi di occupazione di cui abbiamo detto corrispondono, infatti, ad altrettanto bassi livelli di sostegno del sistema previdenziale e degli ammortizzatori sociali e della fiscalità generale.

L'obiettivo è un drastico innalzamento dei tassi di occupazione

→ Il concetto di *Welfare to work* sta alla base del modello in oggetto ed è particolarmente declinabile in un ottica di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro. I genitori e in particolare le madri

debbono partecipare attivamente al mondo del lavoro per favorire la competitività delle imprese e del paese. Ma per consentire una maggiore partecipazione è necessario rafforzare le competenze e i servizi di supporto e di cura dei famigliari. Indubbiamente la formazione alla quale si pensa è una formazione progettata dall'impresa in collaborazione con l'ente pubblico ma che rafforza le competenze di cui il mercato necessita.

Per quanto si muovano da visioni contrapposte, entrambe queste posizioni trascurano la circostanza che, nella economia della informazione e della conoscenza, i paradigmi dello sviluppo economico e quelli dello sviluppo sociale tendono a convergere nella valorizzazione della persona..

→ l'innovatività del progetto TERRITORIO-AZIENDA-SERVIZI muove proprio da questa premessa ovvero che approccio economico e approccio sociale non possono prescindere l'uno dall'altro e anzi oggi a maggior ragione muovono verso gli stessi obiettivi. Perciò non è possibile contrapporre l'interesse di madri e padri a quello delle imprese!!!! Non è possibile indurre in conflitto aziende e enti locali!!!! Non possiamo permetterci di far gravare sugli uni i costi ineluttabili degli altri. Genitori, famiglie, aziende, enti locali hanno a cuore lo sviluppo del paese e del territorio.

Gli Enti pubblici debbono assumere un ruolo di servizio nei confronti delle aziende e strutturare azioni di sostegno allo sviluppo locale che rispondano a bisogni effettivi. Le aziende debbono aprire al territorio per attingere da esso il valore aggiunto che le possa rendere competitive nella loro unicità. Le famiglie debbono essere supportate e tornare ad essere oggetto dell'investimento pubblico e privato allo scopo di coglierne appieno le potenzialità.

Il sistema di *Welfare* non deve pertanto essere smantellato. E la spesa sociale non va tagliata. Essa va governata e riorientata in modo da rendere il sistema non solo finanziariamente sostenibile, ma anche più equo ed efficiente perché realmente in grado di incoraggiare la natalità, abbattere le barriere, facilitare la mobilità, combattere le discriminazioni, prevenire i bisogni, contrastare la povertà.

→ coerentemente con le più recenti teorie sullo sviluppo locale, la spesa sociale non va tagliata ma deve sostenere processi locali adeguati ai bisogni specifici di ogni realtà territoriale. Le risorse debbono essere messe a disposizione dei processi attivati e governati a livello locale da una sinergia di soggetti.

La concessione di tutele e benefici deve essere condizionata piuttosto, ovviamente là dove possibile, alla partecipazione attiva nella società, nell'ottica virtuosa del binomio opportunità – responsabilità, e deve essere indirizzata anche verso coloro che, con comportamenti attivi e stili di vita responsabili, possono e vogliono operare come moltiplicatori di risorse e ricchezza e comunque prevenire lo stato di bisogno.

L'ipotesi su cui il Governo intende aprire un dibattito pubblico è, dunque, quella di un *Welfare* delle opportunità: un *Welfare* fortemente comunitario e relazionale che interviene nell'intero ciclo di vita – dal concepimento alla morte naturale - in modo da rafforzare l'autosufficienza della persona e prevenire il formarsi del bisogno.

Questo *Welfare* si fonda sulla capacità di offrire continuamente opportunità e servizi alla persona, in una logica complessiva di "presa in carico" a cui corrispondono – o devono corrispondere – precise responsabilità della persona destinataria.

È un *Welfare* che conserva un carattere universale, ma che ovviamente deve saper coniugare la caratteristica della universalità con quella della personalizzazione e anche della selezione dell'intervento, perché i bisogni non si presentano in modo uguale in tutte le persone.

La complessità ed eterogeneità dei bisogni, le caratteristiche di una società che invecchia e che fa meno figli, i mutati rapporti tra le generazioni e le limitate disponibilità della finanza pubblica, assegnano oggi alla persona, alla famiglia e agli altri corpi intermedi nuove e maggiori responsabilità a tutela dei più deboli e bisognosi.

□ **I servizi di cura per l'infanzia**

La Strategia di Lisbona ha fissato per l'Italia una copertura media della domanda su tutto il territorio nazionale pari all'obiettivo del 33 per cento. L'Italia è attualmente lontana da

questo traguardo e lo stesso *Piano per lo sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia 2007-2009* vuole passare dal 9 per cento di copertura media nazionale al 14 per cento.

Pesano su queste previsioni la difficoltà gestionale con cui si confrontano le Regioni che partono da un livello molto basso di copertura della domanda (segnatamente quelle del Mezzogiorno) e la capacità del sistema di non rimanere vittima di veti pregiudiziali e rigidità interpretative: occorre qualità e flessibilità e pieno utilizzo delle risorse pubbliche e private, anche valorizzando maggiormente le libere scelte delle famiglie italiane.

Sarà senz'altro necessario proseguire con lo sforzo finanziario da parte dello Stato ma anche promuovere diffusamente una pluralità di soluzioni, dai nidi aziendali e interaziendali ai servizi condominiali o interfamiliari. Solo in questo modo è ragionevole l'obiettivo di un più drastico innalzamento del tasso di soddisfazione della domanda.

Del resto Gran Bretagna e Germania, per noi un riferimento nel *benchmarking* di settore, stanno affrontando gli stessi problemi: la Gran Bretagna con la *National Childcare Strategy* varata nel 1997 e la Germania, più recentemente, con il *Piano Nidi 2007-2013*, che prevede di triplicare il numero di asili nido, passando dagli attuali 250mila a 750mila nel 2013.

L'Italia può e deve fare di più per i bambini e le famiglie anche in considerazione del ruolo strategico che questi servizi rivestono per la occupazione femminile.

Domande:

15. Quali e quante risorse investire per incrementare, nei prossimi anni, i servizi per l'infanzia e la famiglia in modo sostenibile? Come favorire maggiormente l'iniziativa delle famiglie in questo settore?

16

16. Come costruire un sistema di indicatori di qualità per tutti i servizi socio-educativi 0-3 anni? Come coniugare ulteriormente qualità dei servizi e loro flessibilità?

→ i servizi per l'infanzia intesi quali servizi di estensione e flessibilità di orario per le scuole materne, elementari e medie e come creazione di nuove strutture per la prima infanzia debbono rispondere al duplice obiettivo di consentire la conciliazione dei tempi famiglia-lavoro alle lavoratrici/tori e insistere su un progetto educativo e formativo coerente, valido, affidabile, innovativo, in grado di crescere i figli della nostra società come i futuri cittadini.

Ma la prima non può prescindere dalla seconda. Se il servizio, oltre che organizzativamente efficiente non è sicuro, affidabile e di qualità, i lavoratori/trici italiani continueranno a vivere il conflitto tra la dimensione familiare e quella professionale.

Il servizio di accoglienza, educazione, formazione dei nostri figli deve essere un investimento per il paese e abbiamo il dovere di garantire servizi di qualità fin dai primi mesi di vita del bambino se desideriamo che i genitori esprimano il loro potenziale nella vita attiva e se vogliamo che un giorno quegli stessi bambini siano il motore dello sviluppo del paese.

I servizi devono essere inoltre di appannaggio di tutti. Tutti debbono poter contare sul supporto dell'asilo nido poiché è paradossalmente chi ha meno strumenti materiali che necessita di aiuto. Oggi non è così.

E' necessario che la copertura degli asili nido ambisca ad essere la stessa, per quantità e qualità, della scuola materna, che il mondo e l'Europa ci invidiano.

Ma i servizi debbono essere accompagnati da uno schema dei congedi parentali che non penalizzi le madri, che sia individuale alla svedese, che consideri la persona come titolare del diritto e non il nucleo, cosa che porta sempre ad un distacco delle donne dal mercato del lavoro.

Se la vita buona è vita attiva, allora è necessario mettere tutti nelle condizioni di essere attivi in un contesto di parità di opportunità.

E' infine necessario defiscalizzare il lavoro femminile, garantire l'accesso al part-time come un diritto soggettivo transitorio per riavvicinare madri/padri il prima possibile alla vita professionale.

E' finito il tempo della contrapposizione, tutta ideologica, tra Stato e mercato ovvero tra pubblico e privato.

→ La contrapposizione finirà quando saremo in grado di adottare strumenti che promuovano una coincidenza di interessi. L'articolo 9 della legge 53/2000 lo consente: concede finanziamenti alle aziende che attuano azioni positive per la conciliazione. Promuove una coincidenza di interessi tra lavoratori e azienda attraverso una diversa organizzazione del lavoro e una migliore attenzione al capitale umano. L'articolo 9 va sostenuto, rilanciato, reso accessibile a tutte le aziende, semplificato, promosso.

La maternità e la paternità non possono gravare in alcun modo sulle aziende, per il bene dei lavoratori: sgraviamo ulteriormente i costi della maternità e paternità; favoriamo i congedi paterni, ma premiamo le aziende che hanno il coraggio di investire sul proprio capitale umano.

Sosteniamo i nidi aziendali (o meglio promossi dalle aziende ma aperti al territorio) e forme di welfare aziendale in generale.

□ **I fondi privati**

→ Il progetto mantovano prevede una cabina di regia composta da rappresentanti pubblici e privati.

Uno degli obiettivi consiste senza dubbio nella sussidiarietà e mutualità tra diversi canali di finanziamento. Il progetto viene gestito in collaborazione con tecnici esperti nell'ambito della progettazione comunitaria, nazionale e locale capaci di attingere da risorse private oltre che pubbliche. E questo risulta essere un altro importante punto di forza.

□ **Relazioni industriali**

Per conseguire gli obiettivi di modernizzazione e sostenibilità del *Welfare*, le politiche sociali e del lavoro dovranno caratterizzarsi, in termini di sostegno della produttività e della crescita.

E' questa la sola strada per superare una strategia meramente difensiva, e di breve periodo, che non aiuta a gestire le tensioni sociali e ad affrontare l'annoso nodo della produttività.

Decisivo, in questa prospettiva, è il contributo dalle parti sociali alla *governance* del sistema.

Le parti sociali sono infatti chiamate a riprogettare, in chiave cooperativa e maggiormente partecipativa, il sistema delle relazioni industriali quale vera leva strategica per la competitività e lo sviluppo.

Domande:

24. E' possibile superare una cultura antagonista dei rapporti di produzione che, a partire dalla stessa strumentazione giuridica che abbiamo ereditato, manifesta ben più di una semplice riserva mentale sulla impresa quale fattore di sviluppo e inclusione sociale? Esistono le premesse per un rinnovato clima di fiducia e complicità tra capitale e lavoro che consenta di cementare, attraverso un quadro di convenienze reciproche, una alleanza strategica tra gli imprenditori e i loro collaboratori?

25. Un contesto di tipo collaborativo e partecipativo, che chiede al sindacato di tenere in debita considerazione i valori della impresa e della competitività, e con essi i profili della efficienza della organizzazione aziendale, può reggere senza un sistema, liberamente definito dalle parti, di partecipazione agli utili d'impresa? La dimensione collettiva delle relazioni industriali determina necessariamente la negazione della dimensione individuale, pur nell'ambito di una cornice di riferimento definita a livello collettivo come nel caso dei sistemi

24

retributivi o dei regimi di orario di lavoro?

26. Il sostegno alla bilateralità e alla partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa, comprese le forme di azionariato, non potrebbe rappresentare la soluzione più autorevole e credibile per avviare una alleanza tra impresa e lavoratori sui temi della crescita, dello

sviluppo e della giustizia sociale? La dimensione territoriale può essere luogo di contrattazione collettiva? Può essa consentire, attraverso la completa valorizzazione del sistema degli enti bilaterali, la gestione condivisa dei servizi che danno valore alla persona quali sicurezza, formazione, integrazione del reddito, ricollocamento, certificazione del contratto di lavoro, previdenza complementare, assistenza sanitaria?

E' da almeno un decennio che la riforma

→ promuovere sul territorio e presso le aziende il progetto TERRITORIO-AZIENDA-SERVIZI ha significato adottare nuove strategie di gestione dei processi in un ottica partecipata, cooperativa e condivisa. Al processo partecipano enti pubblici, aziende, associazioni di categoria, cittadini, cooperative e enti del terzo settore, sindacati. La proposta di nuove soluzioni di welfare che coinvolgano le aziende ha avviato una importante stagione di dialogo tra le parti sociali che condividono gli stessi obiettivi.

Particolarmente significativa risulta essere la partecipazione attiva delle aziende e delle associazioni di categoria al percorso partecipato di definizione delle linee guida per gli interventi sociali del triennio 2009-2011. **La stessa legge quadro (328/2000) non parla esplicitamente di imprese pertanto la sperimentazione dell'Alto Mantovano sta dimostrando quanto sia possibile superare le tradizionali logiche di spartizione e incomunicabilità tra ambiti diversi quali il sociale e l'economico in nome della promozione e crescita della dimensione locale.**

CONCLUSIONI

L'esperienza di diffusione delle politiche di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro in provincia di Mantova è particolarmente coerente con quanto espresso dal Libro Verde.

D'altro canto essa prende piede dalle più recenti direttive e raccomandazioni comunitarie, dalli quadro legislativo nazionale, dalle buone pratiche a livello europeo, dal quadro normativo regionale. La sperimentazione mantovana sta operando in un ottica di integrazione di risorse e strumenti attivando finanziamenti pubblici e privati e inquadrando il processo nei corretti iter istituzionali nonché mettendo in atto gli adeguati strumenti della programmazione negoziata.

Auspichiamo pertanto che il dialogo possa proseguire nelle sedi opportune e confidiamo nella attenzione che vorrete riporre nelle nostre osservazioni.

Ringraziando per l'attenzione porgiamo
I migliori saluti.

D.ssa Visentini Arianna – responsabile coordinatrice progetti e policy

In collaborazione con
D.ssa Carnevali Stefania
D.ssa Cazzarolli Stefania
D.ssa Maiocchi Simona
D.ssa Riccomi Sabrina
D.ssa Taffelli Cristina

Rete di professionisti
per lo sviluppo territoriale, la progettazione
e la diffusione delle politiche di conciliazione
dei tempi famiglia-lavoro
C.so Vitt. Manuele II, 85
MANTOVA
Art9legge53@gmail.com
+39 329 4068570
+39 0376 288416

Nota

L'elaborazione del presente documento è stata resa possibile dalla disponibilità e dall'interesse manifestato dagli enti del territorio nei confronti del nostro lavoro, delle nostre proposte e delle nostre idee.

Non è possibile ringraziare tutti coloro che hanno creduto e tuttora credono nella possibilità di un modello sociale ed economico migliore all'insegna della conciliazione tra le nostre famiglie e il nostro lavoro. Ma ci proviamo:

- Il sotto-segretario, il direttore, la dirigente e lo staff tecnico del Dipartimento delle Politiche per la Famiglia;
- la Consigliera di Parità Grazia Cotti Porro (e la supplente Maria Antonietta Calasso);
- la Provincia di Mantova;
- i Comuni del distretto socio-sanitario dell'Alto Mantovano e in particolare le coordinatrici del Piano di Zona;
- la Camera di Commercio di Mantova;
- il Comitato Imprenditoria Femminile della Camera di Commercio di Mantova;
- le associazioni di categoria;
- i sindacati;
- le aziende mantovane che per prime hanno creduto nel progetto (Lubiam, Atelier Aimée, Viadana Facchini, Il Giardino dei Bimbi, coop Arché,) e quelle che sono arrivate dopo (Huntsman, A&T Europe, Barilla, Pata, Ospedali S. Pellegrino....)

+ Allegato:

ACCORDO QUADRO DI SVILUPPO TERRITORIALE ATTRAVERSO LA PROMOZIONE DI POLITICHE FEMMINILI

Mantova, 14 maggio 2007