

CI GUADAGNANO TUTTI SE L'AZIENDA È FRIEND-FAMILY



Mantova capitale di best practices con Lubiam Moda e Atelier Aimée

Le aziende che hanno attuato strategie di conciliazione segnalano vantaggi in termini di produttività e qualità, miglioramento del clima interno e delle relazioni, aumento della soddisfazione, motivazione e senso di appartenenza dei lavoratori e riduzione dell'assenteismo. Ma le buone prassi, che hanno ripercussioni positive anche sui contesti familiari, aiutano pure a trattenere i migliori talenti e a svilupparne le competenze

Conciliare è possibile, conviene all'impresa e conviene a lavoratrici e lavoratori. Lo confermano i casi di due aziende storiche del mantovano, operanti nel settore tessile, dove il welfare è tutto declinato al femminile per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita delle dipendenti e, per questa via, agevolare le opportunità di carriera e valorizzare la maternità. Sono Lubiam Moda per l'Uomo, di cui cade quest'anno il centenario, vincitrice del premio Famiglia Lavoro 2008 della Regione Lombardia, e Atelier Aimée, confezione industriale e artigianale di abiti da sposa. Entrambe le aziende, a Mantova la prima con circa 200 addetti, la seconda con 150 addetti a Castiglione delle Stiviere, occu-

pano manodopera all'80% femminile e hanno attivato progetti di conciliazione con il supporto finanziario dell'art.9 Legge 53/2000. Le misure adottate dal 2006 in Lubiam con il primo accordo di pari opportunità firmato con le organizzazioni sindacali nascono da una forte spinta aziendale assecondata, fin dall'inizio, dalla Femca-Cisl. Parte del progetto di conciliazione presentato all'allora ministero del Lavoro, e progressivamente aggiornate, prevedono riduzione di turni e orari per la cura dei familiari; flessibilità di orario, in entrata-uscita e giornaliero; applicazione del part-time, esteso al 34%, alle lavoratrici e a coppie di lavoratori; tele-lavoro; formazione al rientro dalla maternità o dopo periodi di assenza pro-

lungata per esigenze familiari, con percorsi di empowerment finalizzati a progressione di carriera; l'attivazione dello sportello family-friendly di consulenza gratuita sui problemi attinenti la conciliazione e il benessere delle famiglie, con presenza settimanale di una psicopedagogista e ulteriori interventi, a richiesta, dell'avvocato, commercialista o medico specialista, prima gratuiti e poi in convenzione. E' attivo durante le vacanze di Natale e Pasqua un servizio di accoglienza per i figli dei dipendenti in età di scuola elementare, che mangiano con le mamme alla mensa aziendale. Infine è nato "Baby Lubiam", primo esempio di nido aziendale a Mantova inaugurato nel settembre 2010, che accoglie 18 bambini da zero a 3 anni ed è

lavoro, che interessa 30 lavoratrici, all'adeguamento dei turni e all'articolazione degli orari, da una diversa organizzazione del lavoro (tele-lavoro, isole e coppie di lavoro) alla formazione post-maternità e indirizzata a progressioni di carriera. Essenziali si sono rivelate le azioni di accompagnamento alla conciliazione, quali voucher per asili nido, di sostegno alle rette scolastiche fino a 12 anni e all'assistenza anziani, convenzioni con baby sitter, internet point e sportello family friendly, ludoteca e spazio giochi pomeridiano, Cres estivo per i figli dei dipendenti. Esperienze come quelle citate a Mantova non sono casi isolati. Di accordi di conciliazione se ne sono fatti molti, e non solo nel tessile — afferma Giusy Amadasi, segretario generale della Femca Cisl — anche grazie alla consulenza e al sostegno delle Consigliere di Parità della Provincia e dello staff istituzionale. "Ma Lubiam, prima azienda in Italia a condividere accordi di genere con la nostra Rsu, ed Aimée hanno fatto scuola, perché agli obiettivi di conciliazione del lavoro con la dimensione personale, familiare e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori hanno aggiunto aiuti economici per i figli". Poi, "dopo aver invogliato le aziende in questa direzione" — ricorda — c'è stato un blocco nei finanziamenti, durato quasi due anni, che proprio nei giorni scorsi è stato superato con la pubblicazione del nuovo Regolamento per l'accesso ai contributi.

Rossella Rossini



Misure di conciliazione pilastro di welfare e sviluppo

Le misure volte al bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro sono un pilastro del welfare, aziendale e territoriale, e "strumento che per eccellenza concorre a migliorare il rapporto tra organizzazione e lavoratore e allo stesso tempo consente d'innalzare il livello di produttività del sistema paese e migliorare l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro". Si legge nel rapporto della ricerca "People First! Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale: le nuove prassi italiane", realizzata da Iers (Fondazione per la diffusione della responsabilità sociale delle imprese), che ha analizzato i 35 best places to work secondo la classifica annuale di Great Place to Work Italia e 45 organizzazioni, pubbliche e private, che si sono distinte per le iniziative a favore dei propri collaboratori. Perché un progetto di ricerca su questo tema in un momento di crisi economica? Perché, rispondono i ricercatori, "le priorità aziendali e istituzionali sono la salvaguardia dei posti di lavoro e la messa in sicurezza del sistema economico italiano. Parlare, proprio oggi, delle esigenze dei lavoratori di bilanciare tempi di vita e di lavoro può avere più senso di quanto non possa sembrare. Molte organizzazioni si trovano davanti ad un bivio per decidere come far fronte alla crisi: rimanere ancorati alle logiche del passato oppure puntare sulla innovazione e su strade non ancora percorse. E' una sfida che richiede nuovi modelli di business, di organizzazione e di gestione del lavoro al fine di divenire sempre più competitivi all'interno del mercato globale". Se per le multinazionali presenti in Italia e le grandi aziende — afferma ancora il rapporto di ricerca — si tratta di migliorare i livelli di performance, per le piccole e medie imprese la risposta è: la sopravvivenza. Ben venga dunque l'atteso rifinanziamento dell'art.9 della legge 8 marzo 2000, n.53, specificamente rivolto al sostegno

economico di progetti aziendali per la promozione dell'equilibrio famiglia-lavoro, attraverso l'emanazione di bandi del ministero Politiche della famiglia. Il nuovo Regolamento (Dpcm n.277 del 23/12/2010, pubblicato in G.U. il 3 maggio 2011) introduce novità rilevanti. Vediamone alcune. Viene potenziata la promozione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali per interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione tra vita professionale e vita familiare delle lavoratrici e dei lavoratori. Vengono annoverati tra i destinatari tutti i lavoratori (dipendenti, in somministrazione, in collaborazione), inclusi i dirigenti, con figli minori o con a carico persone disabili, non autosufficienti o affette da grave infermità. Viene introdotta la possibilità di accedere al finanziamento con un accordo quadro stipulato a livello territoriale tra le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, ma anche con un "accordo singolo" tra lavoratore e datore di lavoro per le imprese con meno di 15 dipendenti. Una misura, quest'ultima, non condivisa dalla Cisl "laddove - si legge in una circolare a firma di dei segretari confederali Pietro Cerrito e Liliana Ocmin - è presente la possibilità alternativa di fare riferimento ad intese degli enti bilaterali o di organismi paritetici e ad accordi territoriali". Ma per la Cisl l'attenzione al tema resta essenziale "sia - ribadiscono Cerrito e Ocmin - per la promozione dell'occupabilità dei lavoratori che hanno carichi di cura di bambini e non-autosufficienti, che per il sostegno dell'occupazione femminile", come già definito nelle Linee guida sulla concertazione locale e sulla contrattazione decentrata. La confederazione ritiene "particolarmente efficaci" accordi che siano frutto di una intersezione tra la concertazione sociale territoriale delle Ust e Usl, che costituisca il quadro, e la contrattazione di secondo livello.

R.Ros.

Quando la conciliazione tra famiglia e lavoro diventa progetto qualificante della comunità locale

La famiglia regna sovrana, la maternità non è un disvalore, la partecipazione femminile al mercato del lavoro e all'imprenditoria locale è un asse portante dello sviluppo socio-economico del territorio. Mantova, distretto family-friendly per eccellenza, ha fatto della conciliazione vita-lavoro il progetto qualificante della comunità. Avviato nel 2006 dalla Provincia su impulso della Consigliera di Parità, maturato nel 2007 (anno europeo delle pari opportunità), il progetto "Conciliare i tempi famiglia-lavoro" si è sviluppato per tappe successive ed è tuttora in vigore. Cuore delle iniziative la promozione delle opportunità offerte dalla Legge

53/2000 "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", che ha portato nel 2007 alla sottoscrizione di un Accordo quadro per lo sviluppo territoriale (Aqust) da parte di 19 enti — tra cui le Consigliere Provinciali di Parità, Provincia e Comune di Mantova, Camera di Commercio, organizzazioni sindacali e datoriali, associazioni di categoria — e alla costituzione di una task force composta dalle Consigliere e da un team di professioniste. Grazie alle sinergie tra soggetti pubblici, privati e istituzionali, il "modello Mantova" si è affermato: nel 2009 la Provincia ha ricevuto il Pre-

mio Famiglia Lavoro da Regione Lombardia e Altis — Alta Scuola Impresa e Società della Università Cattolica Sacro Cuore; una trentina di progetti sono stati presentati in due anni al Dipartimento per la Famiglia, di cui oltre 20 approvati, per un finanziamento complessivo di quasi 2 milioni di euro attribuiti, in base all'art.9 della legge, ad aziende mantovane, innescando — come ha detto Arianna Visentini, della società di consulenze Variazioni, parte della task force — "un processo virtuoso anche di concorrenza sui temi del welfare aziendale". Poi lo strumento ha subito il blocco che solo di recente è stato superato. Ma la pausa c'è stata, complice anche la crisi economica

"che ha un po' gelato le potenzialità e fermato percorsi già avviati", afferma il segretario generale della Cisl di Mantova, Aldo Menini, auspicando che ora "si apra una prospettiva di ulteriore implementazione, perché si sono costruite esperienze significative, anche di collaborazione tra pubblico e privato. I risultati sono stati valorizzati con convegni e riflessioni cui anche noi abbiamo partecipato, si è seminata una cultura" — dice ancora Menini, che nell'esperienza di Mantova scorge una "buona testimonianza di un buon rapporto tra istituzioni e buone relazioni industriali.

R. Ros.

Il "modello Mantova" si è affermato grazie alle sinergie tra soggetti pubblici, privati e istituzionali.

Le prime esperienze realizzate hanno innescato un processo virtuoso di concorrenza sui temi del welfare aziendale. Così, nel 2009, la Provincia ha ricevuto il Premio Famiglia Lavoro da Regione Lombardia e Altis. Poi la crisi economica, spiega il segretario generale della Cisl territoriale Aldo Menini, ha gelato le potenzialità e fermato i percorsi già avviati.

