

Conciliare le responsabilità

Un contributo di G.M. Gillini, responsabile piano conciliazione, ATS Val Padana; M.G. Mencatelli direttore sociosanitario, ASST Crema; G. Sirocchi, referente tecnico, ATS Val Padana

L'esperienza di ricomposizione dei soggetti, dei progetti e delle risorse realizzata dall'ATS Val Padana nel quadro delle misure di sostegno alla conciliazione tra vita e lavoro.

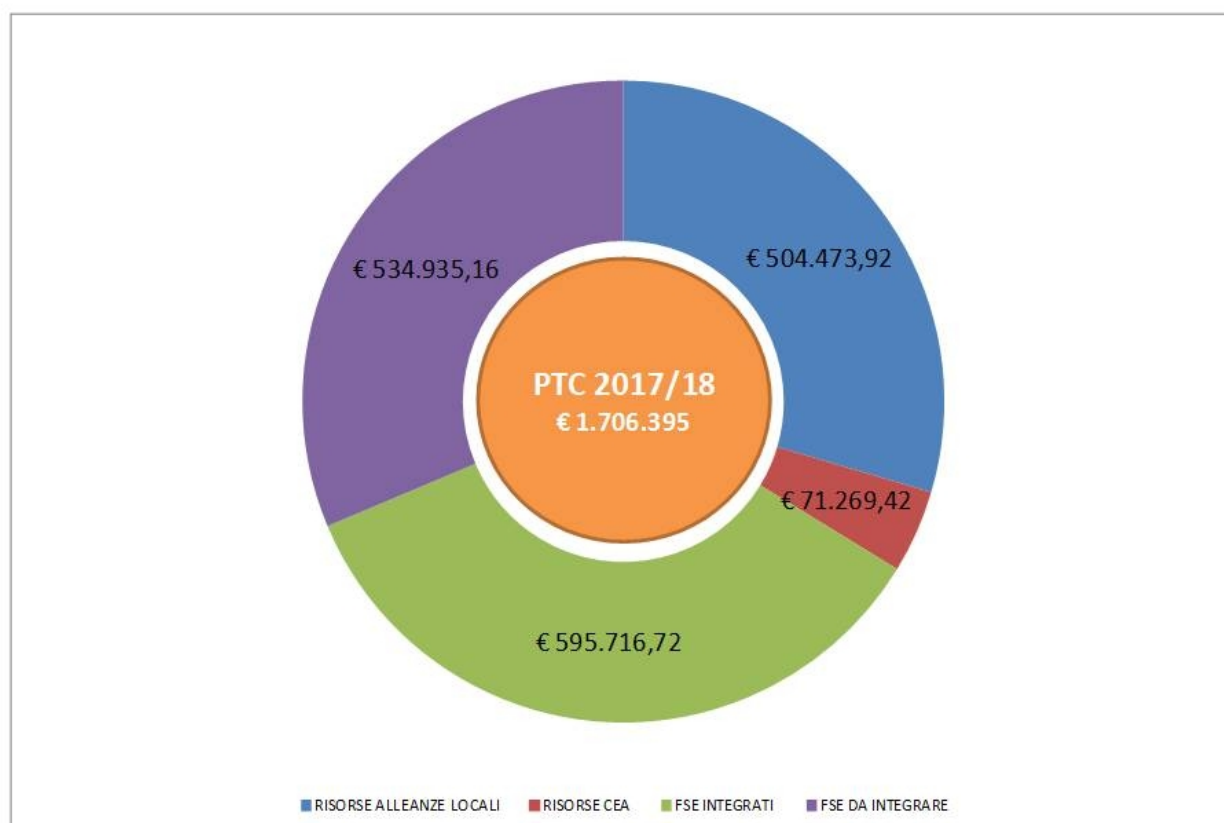
a cura di Cecilia Guidetti - venerdì, dicembre 15, 2017

<http://www.lombardiasociale.it/2017/12/15/conciliare-le-responsabilita/>

Presentazione

La necessità di sviluppare un Piano Territoriale di conciliazione è diventata l'opportunità, in un percorso pluriennale, di sviluppare la partnership tra ente pubblico e imprese. Occasione per ricomporre a livello territoriale un quadro complessivo delle misure e degli interventi che operano con l'obiettivo comune di sviluppare una nuova cultura di conciliazione famiglia-lavoro, di confronto con l'impresa e di politiche di welfare sia sociali che sanitarie. Appoggiandosi alle reti già esistenti, è stato possibile programmare più progetti, della camera di Commercio, del comune, della sanità, e della cooperazione, che si rinforzano reciprocamente attraverso l'utilizzo comune di un portale dei servizi conciliativi del territorio. Sottolineiamo l'importanza di una programmazione attenta ai bisogni locali, formativa, incrementale ed attenta anche ai bisogni conciliativi delle famiglie più fragili.

Il totale delle risorse attivato dal Piano territoriale di conciliazione^[1] per il biennio 2017/18 complessivamente nei tre territori di Crema, Cremona e Mantova è davvero significativo: 1.7 milioni. Possiamo già certificare che circa il 60% di questi sono risorse regionali, che attraggono il restante 40% dagli enti capofila e partner. Obiettivo di fine periodo è che queste risorse possano diventare 50 e 50, segno di un territorio che investe in cultura e azioni di conciliazione.



Una nuova visione dell'Ente Pubblico

La scelta di Regione Lombardia di proseguire nella linea dei piani territoriali di conciliazione, con maggior attenzione alle piccole e medie imprese, ha permesso **una nuova visione dell'Ente Pubblico**, infatti la partecipazione per diverse aziende private ai progetti di conciliazione, ha costituito la prima occasione di lavorare fianco a fianco con gli Enti Locali, e quindi di poterli vedere non più soltanto come interlocutori nella richiesta di adempimenti, ma come interlocutori credibili nella realizzazione di attività concrete di comune interesse. **Coinvolgere** e "ingaggiare" le imprese ha richiesto di *ri-definire* i tempi, soprattutto in considerazione del fatto che il soggetto che "guida" e promuove le azioni di conciliazione è un soggetto pubblico e/o un soggetto normalmente impegnato in ambito strettamente sociale. Questi anni di lavoro sui progetti di conciliazione hanno infatti evidenziato la **necessità di un tempo di conoscenza, per avvicinare linguaggi e culture organizzative diverse e per costruire una relazione di fiducia**, elemento imprescindibile per individuare strade e modalità possibili di lavoro comune. Ciò vale soprattutto *nelle piccole e medie imprese*, (la maggioranza nel nostro territorio), le quali rifacendosi a un modello organizzativo di tipo familiare, necessitano nell'*avvicinamento ai temi della conciliazione*, di tempi propri, di gradualità, *nel rispetto delle proprie specificità e dei bisogni dei lavoratori*.

Ri-comporre un quadro complessivo

La sfida di questa rinnovata partnership, è stata ed è occasione per *ri-comporre*, a livello territoriale, **un quadro complessivo** delle misure e degli interventi che, secondo diverse modalità, operano a favore di una migliore conciliazione tra lavoro e vita privata, della responsabilità sociale di impresa, delle pari opportunità e delle politiche dei tempi delle città, declinandole con/nel contesto degli strumenti di programmazione locale e relative risorse, (es. Piani di zona, Piani territoriali degli orari e politiche dei tempi, Accordo di Programma per lo sviluppo economico e la competitività, Distretti del commercio, Patti territoriali per l'occupazione) e delle reti già esistenti quale la [Workplaces Health Promotion](#) (WHP), promuovendo con particolare attenzione il tema della medicina di genere e progetti quali [FareLegami](#) ed altri interventi a sostegno dell'accompagnamento – ricollocamento lavorativo.

In tal senso **il ruolo dell'Ente Pubblico** è stato ed è proprio quello di **valorizzare ed evidenziare una visione complessiva dell'intero sistema territoriale**, e di orientare la rete per evitare **inutili e costose sovrapposizioni di misure o interventi simili**, così da consentire **un migliore utilizzo delle risorse**.

L'ATS della Val Padana, vista la DGR 5969/16, nell'aver definito le direttrici di questo nuovo biennio, era ben consapevole di essere in un periodo storico particolare, anche per quanto riguarda le politiche di welfare. L'espandersi di fenomeni quali l'aumento delle persone in condizione di non autosufficienza, la "precarizzazione" delle reti primarie e del capitale sociale, la precarizzazione del lavoro (con contratti a "tempo indeterminabile"), il diffondersi della vulnerabilità sociale, il crescere delle situazioni di impoverimento, emarginazione, disagio, l'aumento delle disuguaglianze, ridisegnano la mappa dei bisogni sociali: conciliazione famiglia-lavoro, cura ed educazione dei bambini piccoli, assistenza agli anziani, servizi all'impiego, apprendimento continuo, inclusione sociale, sostegno del reddito,

Per questo è stato necessario porsi alcuni interrogativi: chi proteggere e attraverso quali risposte? Perché puntare l'attenzione su alcune categorie di soggetti e di bisogni prima che su altri? E come individuare e allocare al meglio le risorse? Secondo quali criteri di giustizia operare?

Ad esempio, vincente è stata la scelta di un *coinvolgimento tra le aziende in una logica di peer to peer* ed in particolare sviluppando più livelli di relazioni:

- tra le diverse aziende, in relazione alle possibilità offerte dal progetto, nel supportare la conciliazione famiglia-lavoro per i dipendenti;
- tra gli stessi componenti dell'azienda, in particolare i lavoratori, per facilitare l'avvicinamento agli strumenti messi a loro disposizione, siano essi servizi salva tempo, voucher per l'utilizzo di servizi o sportelli costruiti ad hoc all'interno dell'azienda;
- **il confronto costante e diretto con le parti sindacali**, sperimentando un diverso modo di *fare sistema* in azienda e nel sociale, su specifiche azioni concrete.

Si tratta di un cambiamento rilevante nella logica della creazione di una rete tra aziende, lavoratori, corpi intermedi, soggetti pubblici, cooperazione sociale che necessita di una *comunicazione che dal passa parola diventi sistema condiviso di informazioni ed obiettivi*. In tal senso, riteniamo che i Piani Territoriali di Conciliazione siano un luogo, frutto di scelte legislative e di un metodo maturato dall'esperienza di diversi bandi di finanziamento, i quali hanno rappresentato occasioni concrete per sperimentare spazi di connessione tra settori diversi, partendo dal concreto di quel determinato territorio, di quella particolare azienda, di quei lavoratori/cittadini e rilanciare così in modo virtuoso un sistema di relazioni concrete e reali, focalizzando l'attenzione ad un possibile sviluppo *di competenze specifiche in una logica di vantaggio reciproco*.

Come direbbe Massimo Folador^[2] *fondamentale ed illuminante è sapere cosa significhi vivere e*

lavorare in un contesto dove tutti abbiano chiari finalità e obiettivi, ruoli e mansioni e sappiano fare della comunità il proprio punto di forza. Un'organizzazione che almeno tenda alla "perfezione", così come sono stati i monasteri benedettini, che hanno attraversato i secoli grazie alla loro "regola d'oro", la quale molte cose può dire al mondo manageriale (ma non solo), circa la corretta gestione di valori condivisi, una leadership diffusa e la capacità di far lavorare insieme persone motivate e consapevoli delle proprie responsabilità.

Tradurre in pratica (prassi progettuale)

Questa sfida è stata colta con l'opportunità di partecipare all'avviso pubblico per il finanziamento di progetti per il potenziamento dell'offerta di servizi per l'infanzia e l'adolescenza a supporto della conciliazione vita-lavoro per le annualità 2017-18 (POR FSE 2014/2020 AZIONE 9.3.3).

La condizione di vita di una persona o di una famiglia dipende dalle sue capacità di attivarsi e di rispondere adeguatamente alle difficoltà ordinarie e straordinarie e ai cambiamenti che inevitabilmente comportano. Tali fattori non hanno però una configurazione causale anche perché una situazione personale o familiare non dipende da un solo fattore di rischio ma è il prodotto di una eziologia complessa e multipla. L'indebolimento delle relazioni all'interno delle famiglie, fra famiglie e fra famiglie e l'ambiente di vita relazionale si riflette in un rischio maggiore per la famiglia di avviarsi in un processo di esclusione che può assumere molteplici forme e caratterizzazioni. Proprio per questo si vuole continuare a sostenere l'attenzione nell'investimento in una conciliazione possibile e necessaria per un futuro, che in assenza di figli non c'è.

Con il progetto "**Conciliare le responsabilità**", in allegato presentazione sintetica[3], di cui ente capofila è ASST di Crema, si vuole tentare di dare una risposta di conciliazione a una parte di cittadini che per professione si prendono cura di altre persone **con particolare attenzione ai nuclei famigliari con figli "dis-abili" e che hanno anche al loro interno soggetti anziani con disabilità riconosciuta**. Presupposto culturale del progetto è che i compiti di cura siano sì un aspetto della vita "privata" delle persone, ma con una ricaduta sulla collettività e per questo sono necessarie anche risposte pubbliche in senso lato. Riteniamo che con la realizzazione del progetto, si prosegua nel processo di cambiamento culturale, concretamente declinato, grazie allo sviluppo da parte di *Klan.it* di un portale multi-store dedicato a più progetti, <http://www.periltuotempo.it/>.

Il partenariato vede il coinvolgimento delle tre ASST, Crema, Cremona e Mantova, della ATS della Val Padana e di un partenariato qualificato e ben radicato nel territorio. Per fare sistema a partire dagli enti di governo, per ri-lanciare una vision pluri-progettuale.

Contaminazioni possibili e la riscoperta di un paradigma per il vivere sociale

Ecco perché riteniamo che il PTC debba continuare ad essere un luogo in cui "contaminarsi" in modo da integrare, connettere le esperienze positive maturate avendo l'ambizione, nel proprio piccolo, di voler essere uno dei luoghi di sollecitazione alla discussione, ma non solo, riguardante un rinnovato patto sociale e generazionale. Infatti la conciliazione vita-lavoro per le sue tematiche intrinseche e concrete conseguenze nella vita quotidiana, è di interesse pubblico a prescindere da chi la realizza.

Ecco, perché riteniamo riduttivo ricondurre il tutto ad un mero intervento economico, anche se la conciliazione è un investimento per una maggiore produttività. O a una mera politica di genere, pur riguardando espressamente la vita della donna, come della famiglia, del bambino e dell'anziano.

È necessario portare l'attenzione a quale paradigma vogliamo far riferimento per il vivere sociale. Al

riguardo ci pare interessante richiamare quanto afferma Zamagni "... c'è bisogno di passare dall'*homo oeconomicus* all'*animal civile* grazie al valore di legame, terza categoria di valore che si aggiunge a quelle d'uso e di scambio"[\[4\]](#).

[\[1\]](#) Si fa riferimento al complesso delle progettualità attivate riportati nell'[Allegato 1 elenco progetti](#)

[\[2\]](#) M. Folador, L'organizzazione perfetta, Guerini e Associati, 2008

[\[3\]](#) [Allegato 2 sintesi progetto](#)

[\[4\]](#) <http://www.bollettinoadapt.it/stefano-zamagni-uneconomia-civile-per-il-futuro-del-lavoro/>

PDF generated by Kalin's PDF Creation Station