

# GENITORI AL LAVORO

UN PERCORSO FORMATIVO E DI CONSULENZA REALIZZATO DALL'ASSOCIAZIONE DONNE IN COOPERAZIONE IN COLLABORAZIONE CON LA FEDERAZIONE TRENTINA DELLA COOPERAZIONE E LA PARTNERSHIP DELLA FONDAZIONE DON GUETTI, CON IL CONTRIBUTO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO.

**Responsabile di progetto:** *Simonetta Fedrizzi* - Federazione trentina della Cooperazione

**Formatrice - consulente:** *Adelel Mapelli* - Wise-Growth

(NOVEMBRE 2017)

## Le cooperative che hanno partecipato al progetto:

**Gruppo 78**  
**Cassa Rurale Adamello Brenta**  
**Città Futura**  
**Kaleidoscopio**  
**Cassa Rurale Fiemme**  
**Melinda**  
**Cassa Rurale Bassa Vallagarina**  
**Famiglia Cooperativa Anaunia**  
**Famiglia Cooperativa Alta**  
**Valsugana**  
**Movi Trento**  
**Risto3**  
**Progetto 92**

**Target:** Responsabili del personale delle Cooperative



FONDAZIONE  
DON LORENZO GUETTI

*Wise Growth*  
Strategie di inclusione della diversità



  
Cooperazione Trentina

  
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

# LE MOTIVAZIONI:

## perché parlare di genitorialità nel mondo cooperativo

### La maternità è un valore

Se ben gestita, la maternità può diventare un fattore di competitività per le cooperative e avere effetti positivi sul benessere e la motivazione dei lavoratori/lavoratrici

### La maternità è ancora un problema per le organizzazioni

Le cooperative vedono la maternità come un costo non governabile, soprattutto se riferito alla gestione dell'assenza della lavoratrice

### La maternità è ancora un problema per le lavoratrici

Le lavoratrici madri sono oggetto di forti stereotipi e pregiudizi sia nella selezione che nella valutazione e nello sviluppo di carriera

### Si fa fatica a parlare di paternità

Le ricerche dimostrano che gli uomini vorrebbero avere più tempo per la famiglia ma ancora pochi sono i papà che usufruiscono dei congedi

### La condivisione della cura come veicolo per la parità di genere

La corresponsabilità nella cura dei figli pone le basi per le pari opportunità di uomini e donne sia nella sfera pubblica che in quella privata

### Il ritardo dell'Italia nelle politiche di sostegno alla genitorialità

Questo si traduce in un tasso di natalità inferiore alla media europea, in una insufficiente partecipazione delle donne al mondo del lavoro, nella scarsa condivisione da parte degli uomini delle responsabilità genitoriali

La **condivisione delle responsabilità di cura** pone le basi per le **pari opportunità** di uomini e donne sia nella sfera pubblica che in quella privata.

È importante considerare l'**equilibrio tra lavoro e vita familiare** non più in base alle differenze di genere, ma in base ad una precisa **scelta dei genitori** che decidono come gestire la propria quotidianità.

*A livello comunitario, già nel marzo 1992 il Consiglio europeo raccomandava agli Stati membri di adottare e/o incoraggiare progressivamente iniziative volte a consentire alle donne e agli uomini di conciliare le loro responsabilità professionali con quelle familiari ed educative derivanti dalla custodia dei figli. Ponendo come principio cardine quello della divisione tra uomini e donne delle responsabilità familiari, la Raccomandazione si preoccupa di esplicitare la necessità che sia incoraggiata una maggiore partecipazione maschile al fine di assicurare una ripartizione più equa delle responsabilità parentali, permettendo di conseguenza alle donne una partecipazione più efficace al mercato del lavoro.*

# Obiettivi generali del percorso:



- Sensibilizzare i partecipanti al progetto sul passaggio dalla maternità alla genitorialità
- Promuovere una cultura inclusiva all'interno delle Cooperative che veda la genitorialità come un valore aggiunto
- Favorire lo scambio di pratiche innovative sia a livello intercooperativo, sia con altre realtà aziendali
- Fornire strumenti pratici e operativi per iniziare a lavorare sul tema all'interno del proprio contesto lavorativo
- Individuare idee e progetti implementabili
- Innovare le pratiche organizzative di gestione della genitorialità

## Metodologia:

È stata scelta una metodologia in grado di alternare:

### Workshop formativi

per inquadrare il tema attraverso alcuni dati di contesto e per favorire una riflessione critica sulle problematiche più critiche



### Fasi di lavoro autogestite sul campo

per introdurre ex novo o per valorizzare al meglio gli strumenti e i servizi di conciliazione all'interno delle Cooperative





# Flusso di progetto:



## FASE 1

### PERCHÉ GENITORIALITÀ

- Perché parlare di genitorialità in azienda
- Dalla maternità alla genitorialità: i nuovi bisogni

## FASE 2

### FASE AUTOGESTITA DI LAVORO SUL CAMPO: PROGETTI IN AZIENDA

## FASE 3

### I REALI COSTI DELLA MATERNITÀ

- Il costo della maternità per le lavoratrici
- Il vero costo della maternità per le aziende

## FASE 4

### LA GENITORIALITÀ COME RISORSA

- Gestire la genitorialità conviene
- Gli impatti della gestione della genitorialità

## FASE 5

### FASE AUTOGESTITA DI LAVORO SUL CAMPO: PROGETTI IN AZIENDA

## FASE 6

### MANAGEMENT DELLA GENITORIALITÀ

- Come gestire la genitorialità: gli ambiti di lavoro
- Testimonianze aziendali

## FASE 7

### INDIVIDUAZIONE DI LINEE GUIDA STRATEGICHE



# Le principali evidenze emerse dal percorso formativo:

- Nonostante all'interno del settore cooperativo la componente femminile sia prevalente dal punto di vista quantitativo, il tema della maternità sembra essere ancora poco valorizzato
- Mediamente, la maternità è vista come un costo legato in particolare allo sforzo organizzativo che la cooperativa deve sostenere per tamponare l'assenza della lavoratrice
- È evidente ancora un approccio tradizionale che vede nel part time l'unica possibilità per gestire il rientro dal congedo per maternità
- Le cooperative più all'avanguardia sul tema sono quelle che hanno iniziato il percorso di Family Audit e quelle che manifestano una maggiore attenzione ai bisogni dei propri lavoratori/trici
- Il più grande ostacolo che le cooperative incontrano nel gestire la maternità e nel valorizzare la paternità è di tipo culturale: la forte differenziazione dei ruoli sociali al maschile ed al femminile non agevola, infatti, una corresponsabilità nel ruolo genitoriale
- Molto rari sono i casi di congedo parentale usufruiti da papà lavoratori. La percezione è che ci sia comunque un cambiamento in atto in particolare nei giovani padri
- Senso di appartenenza, solidarietà interna ma anche chiaro indirizzo della governance appaiono come elementi fondamentali per costruire vantaggi per i lavoratori/le lavoratrici e per l'organizzazione
- La sensibilizzazione della dirigenza e dei responsabili delle cooperative risulta essere una preconditione essenziale per iniziare a promuovere una cultura inclusiva nella Cooperazione Trentina

## Le linee guida strategiche:

**1. Analisi del contesto e mappatura degli strumenti di work-life balance già esistenti**

**2. Ascolto dei bisogni dei lavoratori/trici e individuazione dei problemi organizzativi legati alla genitorialità**

**3. Selezione della strategia più funzionale rispetto ai bisogni e ai problemi.**  
**Le possibili aree di intervento:**

**4. Redazione e formalizzazione di un regolamento interno**



- Coinvolgimento e commitment della governance e della dirigenza
- Attività informativa per i lavoratori/trici prima del congedo
- Sviluppo di un canale di comunicazione lavoratore/trice e azienda durante il congedo (nomina di un referente aziendale)
- Pianificazione e gestione dell'assenza (colloquio lavoratore/trice e responsabile risorse umane)
- Gestione del rientro in azienda (introduzione di flessibilità spazio-temporale, realizzazione di laboratori per il benessere del lavoratore/trice)
- Creazione di una cultura organizzativa inclusiva (formazione manageriale su competenze relazionali)
- Promozione della paternità responsabile (eventi di sensibilizzazione)



CULTURA NON ADEGUATA della GENITORIALITÀ A TUTTI I LIVELLI (personale - aziendale - familiare sociale)

SVILUPPO di UNA CULTURA della GENITORIALITÀ o meglio ESIGENZE di CURA (genitori aziendali L. 104)

CANALI COMUNICATIVI  
↳ PER SENSIBILIZZARE  
↳ PER FAR CONOSCERE OPPORTUNITÀ

FORNIRE di FLESSIBILITÀ/START WORK

CULTURA della DIRIGENZA

SENSIBILIZZAZIONE dei RESPONSABILI

REFERENTE LEGATO A UFFICIO PERSONALE

NORMATIVA PATERNITÀ OBBLIGATORIA

RISORSE ECONOMICHE/ FINANZIARIE

TECNOLOGIA → CANALI / S.W.

RISORSE UMANE



1) **CRITICITÀ - CULTURA delle RISORSE**  
- DIFFERENZE di VISIONE tra RESPONSABILI  
- SCARSA SOLIDARIETÀ tra COLLEGGI  
- GESTIONI "SCORRETTE" a LIVELLO PERSONALIS  
- "OCULTAMENTO" NORME  
- DISCRIMINAZIONI di CARRIERA  
- PRESSIONE CULTURA CONCILIAZIONE

2) **OGGETTIVI:**  
CREARE i PRESUPPOSTI PER SVILUPPARE "BUONE PRATICHE" "FAMILIARI" SVILUPPANDO SENSO DI APPARTENENZA, e SOLIDARIETÀ INTERNA e STRATEGIE CHIAVE DA PARTE DELLA GOVERNANCE.

3) - 1) ANALISI CONTESTO AZIENDALE  
2) SEQUENZA ATTIVITÀ:  
a) INCONTRI di GOVERNANCE SUL TEMA  
b) STESURA REGOLAMENTO INTERNO  
c) SVILUPPO "LINEE GUIDA" CONDIVISE  
d) FORMAZIONE

3) **FASI ESECUTIVE:**  
es: a) CONCESSIONI PART-TIME  
b) FLESSIBILITÀ  
c) PREMI PRODUTTIVITÀ → SISTEMA PREMIANTE PER COMPORTAMENTI di SOLIDARIETÀ INTERNA  
d) ...

4) **RISORSE**  
a) RISORSE UMANE: PARTECIPAZIONE DIFFUSA ALLA DEFINIZIONE DELLE LINEE GUIDA  
b) SOSTEGNO DI ENTI CENTRALI  
c) RELAZIONI SINDACALI  
d) DAT per CONCILIAZIONE LAVORO/FAM (PROG. FAMILY)

"La maternità nella mia Cooperativa è un argomento spinoso"



"Dobbiamo lavorare insieme per condividere un passaggio culturale importante"



"Fino a qualche anno fa, e nella testa di alcuni forse ancora oggi, si era creato un circolo vizioso, per cui, al rientro dalla maternità, i responsabili davano per scontato che la collega avrebbe richiesto il part-time e che non avrebbe potuto garantire la stessa disponibilità e lo stesso impegno di prima. Ciò comportava che il responsabile stesso si aspettasse e chiedesse meno alla collega mamma, che nel tempo, sentendosi poco riconosciuta e valorizzata, tendeva ad adagiarsi in questa situazione.

Oggi le cose stanno cambiando"



"La famiglia non riguarda solo le donne"

"Mi piacerebbe trovare il modo per sensibilizzare sia i vertici che tutta la struttura aziendale sul tema della genitorialità... da noi al momento per esempio non è contemplata la flessibilità d'orario..."



"La paternità viene invece considerata come un aspetto che riguarda soltanto la vita privata, senza influire sulla vita professionale."

"Spesso le donne vengono escluse dalle posizioni di vertice per colpa della maternità"



"Vorrei riuscire a far sì che i papà-lavoratori iniziassero ad utilizzare i permessi a loro concessi per la gestione dei figli"



"Nella mia realtà aziendale esiste per le generazioni più mature (ma non solo - resistono anche gli over 40), un modello familiare ancora tradizionale: papà che lavora, mamma a casa, per cui in passato difficilmente i padri chiedevano permessi per la cura dei figli. Le cose stanno naturalmente cambiando e chi diventa padre oggi ha a fianco una moglie che a sua volta lavora e chiede quindi compartecipazione nella distribuzione dei carichi familiari."

## Contatti: