Ufficio Stampa della Provincia autonoma di Trento
Piazza Dante 15, 38122 Trento
Tel. 0461 494614 - Fax 0461 494615
uff.stampa@provincia.tn.it

COMUNICATO n. 3135 del 05/12/2014

Oggi presso Centro Congressi di Riva del Garda

L'ECOSISTEMA VITA E LAVORO: QUALI SINERGIE PER CRESCERE INSIEME?

Le diverse politiche sperimentate nell'ambito dei servizi per le famiglie evidenziano grandi diversità negli interventi e negli strumenti messi in campo a livello locale per sostenere l'attività di cura e la conciliazione tra vita e lavoro. Queste politiche non possono più essere indipendenti: la cronica scarsità delle risorse finanziarie impone ai territori di integrare gli interventi pubblici creando un ecosistema della conciliazione vita-lavoro che raccordi i servizi pubblici e privati con le aspettative delle imprese e delle famiglie. Finalità del territorio, tramite l'azione pubblica, è di perseguire il benessere collettivo, quella dell'azienda il benessere aziendale, mentre quella della famiglia il benessere del proprio nucleo ovvero la realizzazione del proprio progetto di vita. Di questo si è parlato oggi al Centro Congressi di Riva nell'ambito del Festival della Famiglia.-

Nel primo panel l'attenzione è stata rivolta all'alleanza tra pubblico, aziende, famiglie e territori nell'attivare strumenti e azioni coordinate per sostenere l'attività di cura delle famiglie e la conciliazione tra vita e lavoro. Ne hanno parlato Luigino Bruni dell'Università LUMSA di Roma, che ha esordito affermando che i beni materiali si trasformano in benessere all'interno della famiglia, a seconda di come viene elaborato il mondo esterno in quanto i beni hanno un valore intrinseco che dobbiamo declinare nel senso del bene comune. Le teorie economiche odierne osservano come oggi siamo di fronte ad un capitalismo che salvaguardia la rendita più che il capitale e pertanto anche le politiche conseguenti vivono di questo fenomeno di crisi. Infatti anche la conciliazione è fattibile se realizzata in una logica a lungo termine e rivolta ad una dimensione che tenga conto delle necessità delle donne. Tutte le teorie economiche e l'organizzazione aziendale sono però realizzate da uomini in un'ottica di genere pertanto suggerisco alle ragazze di intraprendere studi che si occupano di tali teorie per incidere sul vero cambiamento: quello culturale. Punto focale è stato il pensiero di Bruni sulla famiglia: per salvarsi oggi la famiglia devo occuparsi di altro, ovvero deve iniziare ad occuparsi della città.
A seguire, l'intervento di Maurizio Mosca dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) che ha ampliato la visione di opportunità di conciliazione aprendo lo scenario al coinvolgimento ampio e reale del genere maschile. Maggiori azioni in tale direzione che non devono essere considerati dei costi ma degli investimenti. Ancorarci su concetti negativi, quali i costi invece che le opportunità, flessibilità negativa piuttosto che positiva rischia di dare una immagine catastrofica della società. Anche Zygmunt Bauman rilegge dei concetti chiave attuali affermando che il concetto di società aperta di un tempo, che indicava possibilità, oggi - lo stesso termine - viene declinato con connotazioni negative. L'obiettivo è pertanto quello di investire in politiche e azioni di conciliazione flessibili e con il coinvolgimento dell'intero nucleo famigliare.
Ermenegilda Siniscalchi del Dipartimento per le politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha riconfermato l'impegno del Ministero verso queste politiche attive nella sottoscrizione, che si è tenuta ieri, del protocollo per il secondo bando per la sperimentazione nazionale del Family Audit. Mettere al centro i valori e la relazione è fondamentale per la logica dell'ecosistema vita e lavoro. Non è più tempo per le politiche assistenzialistiche bensì concentriche con governance partecipate. Punto fondamentale è che queste sono politiche non residuali ma di rilancio.

Valeria Viale, in rappresentanza dell'Isfol (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) in quanto membro del Gruppo di ricerca Pari opportunità e non discriminazione, ha affermato che la conciliazione è un problema di ciascun individuo che non deve restare una questione privata. Molti sono gli strumenti legislativi presenti nell'ordinamento italiano a favore della conciliazione, tra cui la Legge 53/2000 e la Legge 92/2012 che hanno dato sostengo a tali misure. Anche lo Jobs act prevede il sostegno alla genitorialità e le misure di conciliazione, in particolare l'astensione al lavoro per maternità anche alle partite Iva e il telelavoro, con la speranza che i decreti attuativi vadano nella direzione dello smart working. Quest'ultimo infatti è già un'evoluzione del telelavoro: si basa su un nuovo modello organizzativo che va nella direzione di misurare gli obiettivi raggiunti nell'ambito della propria professione; modello applicabile nel privato e nel pubblico.
La ricercatrice ha portato i casi di conciliazione presenti in Austria, Finlandia, Germania, Grecia e Regno Unito dove si nota che questi Stati stanno declinando, in modo molto diverso, le azioni di conciliazione ma tutte nella direzione di investimento.
L'esperienza concreta di Anna Zattoni, Direttrice Generale di Valore D, la prima associazione di grandi imprese creata in Italia per sostenere la leadership femminile in azienda, ha confermato come l'impegno delle aziende nelle misure rivolte alla conciliazione ha portato esiti positivi e aumento del benessere organizzativo e aziendale. Le aziende hanno messo in atto misure diverse di conciliazione tra flessibilità del lavoro, servizi, polizze o previdenze assicurative. In ogni caso i risultati di impatto sono sempre stati al di sopra delle aspettative.
Ha chiuso l'incontro il dirigente Luciano Malfer, dell'Agenzia per la Famiglia della Provincia autonoma di Trento, che ha lanciato con passione il tema dell'ecosistema vita lavoro in quanto vi è la necessità di armonizzare i temi della vita quotidiana e del lavoro per raccordare i servizi pubblici e quelli privati. Le traiettorie strategiche del 2' welfare sono quelle del welfare aziendale, di comunità, il workfare e l'e-welf@re. Le direzioni su cui lavorare hanno determinato una matrice con assi di lavoro importanti: le politiche territoriali integrate, le politiche territoriali aziendali e familiari, la rete dei servizi interaziendali, le politiche aziendali familiari e le reti di solidarietà. Tali misure sono declinate operativamente nei Distretti familiari, nel Family Audit, nel work life balance, nel well being e nel Forum delle associazioni familiari.

Tutte le informazioni sono reperibili in tempo reale sul profilo twitter: @trentino_family e pagina facebook: www.facebook.com/trentinofamigliapat e alla pagina: www.trentinofamiglia.it -

()