

Il progetto Sintonie

di Elisabetta Cerroni

Alcune premesse

Grandi erano le ambizioni al momento della presentazione del progetto (Aprile 2005) al Ministero del Lavoro nell'ambito del programma Equal. Come Enaip venivamo da alcune esperienze precedenti che avevano messo in luce potenzialità e problematicità dell'affrontare la questione della conciliazione. Sapevamo quanto fosse strategico e contemporaneamente difficile, intervenire in ambito organizzativo coinvolgendo i ruoli dirigenti e di responsabilità. Ciononostante, ci siamo lanciate, insieme alle colleghe ed ai colleghi di Ciofs/Fp, Smile, Enfap, con la collaborazione del Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino, nell'impresa esaltante ma complicata di - come recitava il sottotitolo del progetto - "formare le organizzazioni a realizzare nuovi apprendimenti e a diffondere opportunità di conciliazione innovative". Peraltro le organizzazioni alle quali ci si riferiva erano le strutture del nostro settore, la formazione professionale. E la scelta di intervenire proprio nella formazione si collegava al fatto che la questione della conciliazione si presentava e si presenta come particolarmente critica poiché riguarda sia chi eroga i servizi formativi sia chi intende usufruire di tali servizi. E dunque riuscire a fornire servizi di qualità non può più prescindere dal prendere in considerazione le esigenze di conciliazione. Potevamo contare su un bagaglio di esperienza e competenza sviluppata da un lavoro più che ventennale nell'ambito delle pari opportunità e dell'approccio di genere; sulla consapevolezza che tale approccio sia una chiave fondamentale di conoscenza, esperienza e sapere di sé e del mondo, e il fattore di innovazione più dinamico e trasversale che la formazione ha co-

— **Elisabetta Cerroni** *ENaip Nazionale*



ZOOM

nosciuto negli ultimi anni, ma anche quello maggiormente in grado di rispondere alla mutevolezza delle condizioni sociali, soggettive e del lavoro. Al cambiamento di queste condizioni sono, d'altra parte, fortemente legate le politiche di conciliazione dei tempi che da qualche anno rappresentano una delle priorità programmatiche dell'Unione Europea.

Avevamo inoltre come riferimento l'"agenda comunitaria" per la quale le politiche di conciliazione sono richiamate - come intervento ineludibile - per il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona, con riferimento a: l'innalzamento dell'occupazione femminile e le politiche di sviluppo, gli standard di "buona occupazione" e il miglioramento dell'occupabilità in termini di competenze e formazione, la qualità della vita, la condivisione delle responsabilità familiari e di cura, la realizzazione delle pari opportunità.

Si può dire infatti - senza temere smentita - che le politiche e gli interventi di conciliazione vanno necessariamente a toccare i punti nevralgici delle organizzazioni sociali, interrogando allo stesso modo e insieme le politiche del lavoro, quelle economiche e quelle del welfare; agendo soggettivamente sul piano delle solidarietà tra i generi e le generazioni.

Sapevamo che - anche a fronte di competenze ed istanze specifiche - occorreva intervenire con un lavoro diffuso, agendo su più leve e con più azioni, a partire dall'informazione e dalla conoscenza di base, e che era fondamentale conoscere più da vicino il tema della conciliazione e come questa veniva praticata all'interno delle organizzazioni della formazione professionale con l'obiettivo di favorire la sua diffusione.

La conciliazione secondo noi

Con quella sua aria familiare (non solo in riferimento ad uno degli ambienti in cui più criticamente si pone la sua necessità), la conciliazione sembra non avere bisogno di definizioni.

Esperienza comune e diffusa, tra affanni che sembrano solo "personali" e strategie che allargano appena la platea dei soggetti coinvolti, la conciliazione è spesso definita in termini un po' troppo semplicistici che magari, senza volerlo, adombrano priorità non scontate e pregiudizi mai sopiti. Mettendo in gioco i tempi di lavoro e quelli familiari, e facendo fuori tutto il "resto" del tempo, ossia quello per sé: per lo studio, per le amicizie, per l'impegno sociale e politico, ecc. Oppure nominando i due contendenti in lotta come "tempi di vita" e "tempi di lavoro", togliendo vita al lavoro e lavoro (sociale) alla vita.

Ci sono degli "ingredienti" nella conciliazione che è bene mettere in campo subito e con estrema chiarezza, fin dalla definizione che ne diamo.

Gli interventi e gli studi, le politiche e le norme, i progetti e - da qualche anno - perfino le statistiche sul conflitto del tempo nelle vite delle persone, ci dicono la complessità di una questione che ha un impatto forte, a volte anche drammatico, sui singoli soggetti che non vedono o non possono oggettivamente vederne una possibilità di soluzione “dislocata”, sociale, partecipata, che non intende “scippare” a nessuno scelte e valori soggettivi. Il dibattito sulla conciliazione ci ha offerto numerose definizioni che abbiamo analizzato pervenendo poi ad una sintesi nostra che, finora, ci è parsa la più com-preensiva.

Abbiamo dunque definito le “misure di conciliazione” come tutte quelle azioni che promuovono o sostengono la combinazione di lavoro per il mercato e responsabilità di cura - nei confronti di sé stessi e degli altri - e tutte quelle strategie finalizzate a realizzare una migliore qualità della vita, rendendo meno drammatico il conflitto del tempo nella vita quotidiana.

A completare il senso di questa prima definizione abbiamo aggiunto l’espressione di Marina Piazza, che parla di conciliazione come “ecosistema complesso” e che aiuta ad intravedere gli inestricabili intrecci tra le tante dimensioni chiamate in causa.

Ancora, per sottolinearne la dimensione sociale e politica e insistere sul fatto che la conciliazione non è un “fatto privato” né un “fatto di donne”, aggiungiamo la definizione proposta dall’agenda politica europea che intende la conciliazione come “garanzia di sostenibilità dello sviluppo economico e sociale e fattore di realizzazione personale”. Si tratta apparentemente di due caratteristiche che sembrano fare appello a dimensioni diseguali, ma in realtà per la Comunità europea la “realizzazione personale” non è una questione privata e il suo raggiungimento è altamente auspicabile per la società tutta.

Ecco, questa è la conciliazione per noi. Una dimensione sociale e partecipata, che chiama i soggetti a riflettere sulla qualità della loro vita e delle loro relazioni. Per cambiare, in meglio e insieme.

Ora, sembra ragionevole convenire con questa idea della conciliazione. Ma non è così semplice, perché per questa strada si mette in primo piano il percorso - di interrogazione e di responsabilizzazione di sé e del proprio mutevole ruolo, a tutti i livelli e in riferimento a tutti gli attori coinvolti - rispetto alla realizzazione, pure ritenuta assolutamente necessaria, di azioni concrete e stabili (che in questo progetto sono state perseguite e sperimentate).

Questa prospettiva chiede in primo luogo che si metta al centro la costruzione di reti ampie, solidali, consapevoli e competenti. Che si combattano stereotipi e “ruolizzazioni”, che si allontanino istanze rivendicative. Che si

metta in campo una nuova cultura del lavoro, della responsabilità sociale e dei servizi, della qualità della vita e delle relazioni.

Azioni integrate

Abbiamo impostato dunque delle azioni intrecciate strettamente tra loro affinché il progetto rappresentasse una risorsa e una opportunità, da una parte per comprendere meglio le questioni che ruotano intorno alla conciliazione, dall'altra per trovare soluzioni operative ad eventuali aspetti di criticità.

Partivamo dalla consapevolezza che tanto gli interventi di formazione quanto le misure di conciliazione sono fortemente determinati dai contesti in cui si realizzano e dai soggetti cui si rivolgono. L'idea portante del progetto - arrivare alla sperimentazione di misure anche piccole ma concrete da parte delle organizzazioni della FP - ha dunque orientato la realizzazione di gran parte delle attività al livello territoriale, individuando quattro contesti regionali: Piemonte, Abruzzo, Basilicata e Calabria.

In queste quattro regioni, dove si sarebbero poi concretamente realizzate le sperimentazioni, abbiamo quindi attivato "strumenti" integrati:

- *Seminari* per dare visibilità alle attività del progetto e creare una rete territoriale di organizzazioni interessate ad usufruire delle azioni del progetto stesso;
- *Incontri* in presenza e a distanza, per approfondire la conoscenza dei temi e delle questioni che ruotano intorno alla conciliazione;
- *Ricerca* per conoscere più da vicino il modo con cui le nostre organizzazioni e le altre che compongono il settore della formazione professionale affrontano e/o pensano di affrontare la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare;
- *Gruppi di studio* per mettere a punto, sulla base dei risultati della ricerca-azione, alcune possibili soluzioni, eventualmente da suggerire nel rinnovo contrattuale;
- *Formazione* in presenza e a distanza, per sviluppare competenze operative "facilitanti" l'introduzione di misure di conciliazione nelle organizzazioni;
- *Sperimentazione* per avere un tempo in cui le soluzioni individuate si applichino e vengano monitorate in via sperimentale;
- *Diffusione* per raccogliere suggerimenti e indicazioni per acquisizioni stabili delle organizzazioni della formazione professionale;
- *Informazione/divulgazione* per far conoscere, attraverso un sito dedicato, sia cosa è stato fatto da altri, sia cosa si è fatto nel corso del progetto.

to. E anche per costruire, attraverso alcuni strumenti della comunicazione a distanza, delle comunità di scambio e di riflessione su come fare conciliazione nelle organizzazioni della formazione professionale.

I “numeri” del progetto

Se è vero che l’obiettivo ultimo del progetto è stato quello di incidere sul livello culturale - da un punto vista sociale, professionale e organizzativo - dunque su un versante di natura più qualitativa che quantitativa, ne abbiamo comunque... fatte tante. E forse, “dare i numeri” del progetto può servire a dare conto di cosa voglia dire nel concreto quell’istanza teorica, sopra nominata, dell’“agire su più fronti” e a svelare la complessità quasi vischiosa che gli interventi di conciliazione si trascinano dietro di necessità. Il primo numero riguarda le organizzazioni che siamo riusciti a coinvolgere: sono state 18 complessivamente. In un momento di forte crisi della formazione professionale è stato veramente un ottimo risultato, frutto del lavoro di coordinamento territoriale affidato rispettivamente ad Enaip in Piemonte, Ciofs/fp in Calabria e Basilicata ed Enfap in Abruzzo.

Sono stati realizzati sette seminari regionali ed uno nazionale che hanno coinvolto 200 persone: 80 uomini e 120 donne.

I tavoli di sensibilizzazione - rivolti in particolare a dirigenti e responsabili e pensati come itinerari che dall’analisi delle esperienze esistenti portassero alle ipotesi di intervento negli specifici territori/organizzazione - hanno visto 104 presenze (38 uomini, 68 donne).

La formazione, unico strumento che si è voluto lasciare di livello interregionale per favorire lo scambio ed il confronto tra operatori ed operatrici appartenenti a situazioni a volte molto differenti tra loro, ha avuto 63 presenze (18 uomini e 45 donne) ed è stata affidata per la parte in presenza ad esperte e docenti universitarie che hanno approfondito i seguenti temi: Claudia Piccardo, “Genere ed organizzazione”; Marina Piazza, “Genere e conciliazione nelle organizzazioni della F.P.”; Paola Merlino, “Valorizzazione della rete locale”.

La parte a distanza è stata curata da Simonetta De Fazi che ha personalizzato l’ambiente informatico e messo a punto i documenti di approfondimento (glossario di 65 voci, 155 tra letture, schede informative, riferimenti commentati a normative italiane ed europee, 11 ipertesti).

La ricerca, curata dal dipartimento di Psicologia dell’Università di Torino, si è basata su 37 interviste a testimoni significativi (23 uomini, 14 donne) dei diversi contesti territoriali ed organizzativi, 21 *focus group* che hanno coinvolto complessivamente 114 persone (46 uomini e 68 donne), 593 (257 di

volto complessivamente 114 persone (46 uomini e 68 donne), 593 (257 di uomini 336 di donne) sono stati i questionari rivolti ad operatori ed operatrici e 349 (102 di soggetti maschili e 237 di soggetti femminili) quelli rivolti ad utenti dei servizi formativi. I gruppi territoriali che hanno lavorato alla messa a punto di unità di sperimentazioni, sia sulla base del lavoro fatto con dirigenti e responsabili, sia sulla base degli esiti della ricerca, hanno visto 68 presenze.

Le Sperimentazioni

La grande mole di lavoro ha creato il terreno favorevole in termini di sensibilità, conoscenze e competenze affinché si potessero avviare alcune sperimentazioni che, in modo diverso e con diverse articolazioni, hanno interessato le regioni e le organizzazioni coinvolte. Vediamole in dettaglio:

L'agenzia di servizi:

— servizio rivolto agli operatori e agli allievi dei centri di F.P.: pagamento bollette, disbrigo pratiche, prenotazione visite, ecc...

I servizi informativi (sulle opportunità normative e i servizi di conciliazione presenti nel territorio):

— sportello informativo presso un centro di bilancio di competenze

— stand informativo ad una Fiera Espositiva

— seminari informativi rivolti a operatori ed operatrici della F.P.

L'orario flessibile:

— sperimentazione dell'orario flessibile in una specifica area di lavoro (ufficio di progettazione) di una delle organizzazioni partner.

Modulo formativo:

— realizzazione di un modulo formativo sulle pari opportunità e sulla conciliazione dei tempi da inserire nei corsi F.P.

Le osservazioni dei/delle partecipanti

Il lavoro impegnativo svolto durante i due anni e mezzo del progetto ha forse avuto un impatto limitato se valutato per i soli esiti strettamente organizzativi. Occorre però osservare che le condizioni da cui si partiva non erano delle più semplici ed i commenti dei e delle partecipanti all'iniziativa consentono di osservare il percorso fatto e quanto è stato modificato nelle percezioni e nelle pre-condizioni anche per attività future.

«Dall'inizio e del percorso ad oggi, siamo partiti con dei presupposti chiusi sino ad arrivare ad intravedere sempre più possibilità di incidere, realizzare, progettare. Forse perché la conciliazione era una necessità che c'era, ma che non era

«Per quanto riguarda la mia formazione, c'è stato un grande arricchimento, anche perché, come diceva Annamaria, il termine "Conciliazione" dava adito a tante interpretazioni e immaginari. Per quanto riguarda invece il Progetto, all'inizio ero molto scettica, che il progetto potesse andare avanti, proprio per le problematiche della nostra Regione. Però adesso, a distanza di due anni e rileggendo tutta l'attività realizzata, mi accorgo che è stata un'esperienza molto positiva, anche per le stesse organizzazioni che hanno aderito».

«Per quanto riguarda la rete e il territorio, credo che la rete sia cresciuta notevolmente, non come numero, ma per la qualità della relazione e della ricchezza reciproca che ci siamo dati, al di là dei limiti. Abbiamo costruito insieme una competenza e ci sentiamo pronti a proporre iniziative e a presentarci al territorio grazie anche all'appoggio della Consigliera di Parità che ha riconosciuto le competenze della rete e le sta spingendo verso nuove prospettive».

«Dal punto di vista professionale sono cresciuto molto, studiando per la sperimentazione, ho conosciuto e trovato in Italia, tantissimi casi di applicazione della legge sulla conciliazione e di misure organizzative, ma nessun azienda al di sotto del Lazio! Vorrei però sottolineare che qualcosa si sta modificando anche grazie a noi che abbiamo sensibilizzato alla L. 53. Abbiamo già detto alla Consigliera che la Regione deve informare sulla L. 53 e comunicare alle aziende ciò che è possibile fare perché non lo fanno. Deve partire anche dalle istituzioni l'investimento nella comunicazione, altrimenti è difficile fare tutto da soli».

«Mi rendo conto che abbiamo fatto un lavoro notevole, perché siamo partiti con delle idee molto vaghe su "conciliazione" e "approccio di genere", non sapevamo dove "andare a parare".

«Sono molto soddisfatta del coordinamento locale, che è stato un elemento forte della nostra rete. Credo che l'aspetto fondamentale è stato proprio il funzionamento della rete. E a livello personale, da amministrativa, per me è stata un'esperienza che non pensavo di fare mai e gli apprendimenti sono stati tanti».

«Ho visto un enorme empowerment di questa rete, ma anche di ogni singolo, che ha accettato una grande sfida, con impegno. Ricordo ancora i primi protocolli di intervista, quando la conciliazione veniva vissuta come qualcosa di inutile o che non riguardava nessuno veramente, e ora nel pensare che questa rete si è consolidata... mi sembra un risultato incredibile».

Considerazioni finali

Cosa abbiamo appreso: se è vero che la conciliazione non è un “affare di donne”, è anche vero che gli interventi in questo campo spesso scontano - o comunque devono fare i conti - con resistenze culturali e “ruolizzazioni”, dovendo necessariamente dispiegarsi in due direttrici: l’una che mette in campo azioni concrete, crea reti e relazioni e interviene sul versante organizzativo e l’altra che cammina ad un livello più profondo e intercetta prefigurazioni stereotipate e pregiudizi.

La differenza di genere si pone a questo punto come fonte conoscitiva imprescindibile per la progettazione sociale e per la valutazione degli interventi. Come una formazione attenta al genere sa, anche per la conciliazione dei tempi è essenziale “conoscere” i soggetti, i loro bisogni e desideri. Sapere le ragioni che orientano le loro scelte e i loro comportamenti.

Nel realizzare questo progetto si è attinto ai saperi, alle competenze e alle esperienze - ormai tra loro inestricabili - che in Enaip e negli altri partner si sono strutturate attorno al tema della conciliazione dei tempi, ma anche delle metodologie di intervento sociale e di lettura dei comportamenti soggettivi.

Realizzare interventi di conciliazione è mettere in campo un percorso all’insegna della relazione e della condivisione, che come tale conosce accelerazioni, battute d’arresto e aritmie. E chiama donne e uomini ad un nuovo patto sociale e a nuove solidarietà.

Ed il nome scelto per il progetto “Sintonie” è anche un auspicio nella direzione del riconoscimento di tante pluralità e nell’augurio che insieme possano felicemente e liberamente ri-conoscersi.

Approfondimenti

Per ulteriori approfondimenti circa il progetto, le azioni, i risultati, le persone coinvolte, si rimanda al sito del progetto ancora attivo www.equal-sintonie.it (a cura di Enfap) e ai tre volumi conclusivi (disponibili sia nei territori che nelle sedi nazionali delle organizzazioni che hanno partecipato al progetto): “*Racconto di un progetto*” (a cura di Enaip); “*Le sperimentazioni nei territori*” (a cura di Enaip); “*Equilibrio lavoro-vita nella formazione Professionale: l’esperienza di Sintonie*” (a cura del Dipartimento di Psicologia del lavoro dell’Università di Torino).

Box Informativo

Titolo Progetto	<i>SINTONIE</i>
Ente Committente	<i>Ministero del Lavoro Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione Divisione IV</i>
Bando di riferimento	<i>Equal II fase</i>
Partner di progetto	<i>Ciofs/Fp - Smile - Enfap - Dipartimento di Psicologia - Università di Torino</i>
Altri partner	<i>Cnos, Ial, Cgil, Cisl, Uil del comparto Scuola, Cirsde (Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne) dell'Università di Torino</i>
Durata	<i>30 mesi: dal luglio 2005 a Dicembre 2007</i>
Regioni coinvolte	<i>Piemonte, Abruzzo, Basilicata, Calabria</i>
Partenariato transnazionale	<i>Deborá (Development partnership for Equal opportunities in laBOuR mArket) con i paesi: Estonia: Progetto Whole - Work and Home in Our Life in Europe Portogallo: Progetto Ser Mais Ser Melhor Spagna: Progetto Eloisa - Estrategia Local para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo</i>