



# PROVINCIA DI GENOVA

## Buon lavoro

### *Rapporto di valutazione*

Versione 28 luglio 2003

#### INDICE

FINALITÀ DEL RAPPORTO .....	2
DESTINATARI .....	2
ASSUNTI CULTURALI DI BASE.....	2
GESTIONE DELLA RICERCA-INTERVENTO .....	3
METODOLOGIA DELLA RICERCA INTERVENTO .....	4
L'AMBITO E RISULTATI DI RICERCA.....	5
LA CONDIVISIONE.....	6
LE AZIONI POSITIVE PER LA CONCILIAZIONE.....	6
VANTAGGI PER LAVORATRICI E LAVORATORI.....	7
VANTAGGI PER LE AZIENDE.....	7
RICADUTE NEL TERRITORIO.....	7
RIPRODUCIBILITÀ DEL PROGETTO .....	8
TAV. 1 PERCORSO TEORICO DI GOVERNO DELLE AZIONI POSITIVE.....	9
TAV. 2 REPERTORIO AZIONI POSITIVE .....	10
TAV. 3 PROCESSO REALE DI CONDIVISIONE.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
TAV. 4 INTERVISTE EFFETTUATE NELLE QUATTRO AZIENDE.....	13

TAV.5 MANAGER E SINDACALISTI INTERVISTATI .....	15
TAV.6 PROPOSTE DELLE LAVORATRICIE DEI LAVORATORI MEDOV E MEDOV 2000.....	16
TAV.7 PROPOSTE DELLE LAVORATRICIE E DEI LAVORATORI FESTIVAL CROCIERE.....	17
TAV.8 PROPOSTE DELLE LAVORATRICIE E DEI LAVORATORI ALI SPA .....	17

## Finalità del rapporto

Il rapporto ha l'obiettivo di restituire al committente una visione d'insieme dei risultati conseguiti e di avviare una riflessione con i soggetti interessati a riprodurre il progetto in altre realtà:

- Formalizzare il metodo adottato nel progetto
- Restituire al committente una visione d'insieme dei risultati conseguiti
- Sviluppare un circuito riflessivo con i soggetti coinvolti finora e interessati in futuro.

## Destinatari

- Provincia, committente
- Aziende, utenti dell'intervento: management, lavoratrici, lavoratori
- Rappresentanti: sindacato, comitato CPO
- Territorio: aziende, lavoratrici, lavoratori, rappresentanti, opinione pubblica (trasferibilità del metodo e diffusione dei cambiamenti )

## Assunti culturali di base

L'ipotesi su cui si è basato il progetto "Buon Lavoro" è che la qualità sia strettamente connessa alla possibilità di conciliare la vita personale e la vita professionale. A rendere appetibile la possibilità di lavorare in un'azienda non contribuiscono soltanto soldi e ricompense tangibili: per attrarre e mantenere donne e uomini nelle organizzazioni è indispensabile contare su un insieme di fattori che contribuiscano a motivare e coinvolgere. Il progetto si inserisce nel filone europeo delle politiche aziendali per la conciliazione; vuole portare un contributo concreto, indagando contemporaneamente le strategie dei soggetti e le strategie del management che vanno nel senso di facilitare l'equilibrio vita e lavoro

- **dal lato del soggetto** per accrescere il benessere del singolo lavoratore, soddisfazione, voglia di continuare ad investire nel lavoro, spinta a innovare
- **dal lato dell'impresa** per dare qualità all'organizzazione produttiva, maturare un clima collaborativi, migliorare i prodotti e i servizi ai clienti.

A questo scopo è stato considerato strategico il ruolo della Provincia nella direzione di:

- creare consenso intorno all'obiettivo della conciliazione,
- promuovere informazioni sulle risorse normative e finanziarie che sono a disposizione per le sperimentazioni aziendali e sociali,
- codificare un metodo e diffondere fiducia sulla praticabilità del cambiamento.

Il progetto si è basato su altri due assunti culturali che, come vedremo dai risultati, hanno ricevuto conferma. Il primo riguarda il piacere di lavorare; se il soggetto prova soddisfazione nel lavoro diventa più facile per l'azienda coinvolgerlo in attività di miglioramento e trovare soluzioni adeguate al problema della conciliazione. Il secondo punto riguarda il valore positivo

delle soluzioni informali, quando vengono riconosciute dagli attori coinvolti. Spesso le politiche aziendali per la conciliazione vengono messe in atto ad hoc, per singoli lavoratori, come soluzioni occasionali; queste possono aprire la strada ad azioni positive sistematiche, rivolte a tutti i lavoratori ed entrare negli accordi collettivi, quando azienda e lavoratori ne vedono la produttività e fattibilità.

Le quattro aziende interessate sono risultate particolarmente adatte a convalidare le ipotesi di partenza. La ricerca-intervento ha rilevato lavoratori e lavoratrici mediamente molto interessati al contenuto del loro lavoro, un buon clima aziendale; il lavoro di qualità si conferma essere un frutto collettivo, che scaturisce da energie plurali che imparano a convergere, stimarsi e riconoscersi reciprocamente. Le aziende si sono dimostrate consapevoli che facilitare la vita quotidiana dei lavoratori serve a sviluppare quel clima collaborativo e orientato al cliente, su cui si regge il lavoro ben fatto. Se le donne sono risultate più coinvolte nel tema della conciliazione, anche gli uomini sono entrati in merito con grande interesse.

La ricerca-intervento, inoltre, ha messo in luce la presenza di varie forme di conciliazione praticate in via informale, nella gestione flessibile dell'orario. Le interviste ai soggetti hanno indicato non soltanto le esigenze, ma anche la strada per praticare alcune soluzioni. Che, naturalmente da sole non bastano a cambiare l'organizzazione; devono contaminare le strategie formalmente riconosciute dalla gestione aziendale. In questo senso si conferma il metodo del cambiamento a due vie:

- dal basso verso l'alto, dal vissuto dei lavoratori verso le strategie aziendali
- dall'alto verso il basso, dalla politica aziendale verso i comportamenti dei lavoratori.

### **Gestione della ricerca-intervento**

Il progetto "Buon Lavoro" ha previsto una architettura di coordinamento a due livelli:

- gruppo di pilotaggio a livello provinciale
- gruppo di lavoro aziendale

Il gruppo di pilotaggio è composto da: Provincia, Aziende, rappresentanti sindacali, Centro Pari opportunità provinciale

Il gruppo aziendale costituito per ogni azienda, è composto da: rappresentanti aziendali, rappresentanti sindacali, componenti della commissione P.O., Provincia.

La tavola 1 descrive il percorso teorico che è stato ipotizzato all'inizio della ricerca e che viene qui riproposto come metodo per la condivisione nelle varie fasi di costruzione dell'azione positiva. Vedremo nel paragrafo successivo alcune variazioni intervenute in corso d'opera per adattare il percorso teorico alla realtà specifica.

La scelta delle aziende è affidata alla Provincia che concorda con le direzioni e le rappresentanze sindacali finalità, tempi, percorso e azioni di sostegno; questa fase si conclude con la stipula di un protocollo d'intesa. Viene definita la composizione del gruppo di pilotaggio che ha il compito di monitorare il percorso nei luoghi di lavoro e sostenere nel territorio le azioni positive che risulteranno come frutto del lavoro aziendale.

Una volta insediato il gruppo di lavoro aziendale, questo cura l'informazione rivolta a lavoratrici e lavoratori, prima, durante e dopo lo svolgimento della ricerca. Lavoratrici e lavoratori devono poter cogliere questa occasione per essere protagonisti tanto nella analisi delle loro priorità, quanto nella individuazione di alcune possibili azioni positive. Il gruppo inoltre sceglie i soggetti da intervistare, la composizione e i temi dei focus group, riflette sui risultati che emergeranno dalle testimonianze e propone un piano di azione positive aziendale.

### **Metodologia della ricerca intervento**

“Buon Lavoro” ha adottato un approccio quanti-qualitativo, con una accentuata attenzione per la dimensione qualitativa. Nell'indagine sono stati utilizzati

- strumenti quantitativi per fotografare la connotazione di genere della azienda: *sex-typing* dell'insieme della forza lavoro e *sex typing* dei singoli comparti, aree produttive e livelli professionali
- strumenti qualitativi per rilevare le strategie dell'azienda, delle lavoratrici e dei lavoratori. L'intervista individuale è stata utilizzata per dirigenti aziendali, responsabili del personale, rappresentanti sindacali; l'intervista di gruppo (focus) è stata utilizzata per lavoratrici e lavoratori.

La tecnica del focus group è stata scelta in quanto la ricerca non era interessata soltanto a rilevare le esigenze, i bisogni, i desiderata di lavoratrici e lavoratori; trattandosi di una ricerca-intervento, era importante stimolare nei soggetti una riflessione sul possibile miglioramento delle loro condizioni, sostenendo alcune strategie informali e verificando la praticabilità di soluzioni strutturali che l'azienda può mettere in atto per la conciliazione vita-lavoro. Per indagare a questo livello di profondità sono risultate particolarmente utili le interviste di gruppo guidate con il metodo del focus (a tema).

Il metodo del focus è stato scelto inoltre con una prospettiva di genere:

- valorizzare la capacità delle donne di parlare di sé
- incoraggiare le donne a individuare soluzioni collettive, partendo dalla propria esperienza.

La produttività della narrazione personale è stata riscontrata in molti campi, storia orale, letteratura, auto-terapia; le donne sembrano avere una dimestichezza particolare con la ricerca che procede dal racconto soggettivo per approdare ad apprendimenti più generali. Il focus group asseconda questa attitudine delle donne di partire da sé per conoscere e migliorare il lavoro collettivo.

La ricerca ha confermato la validità dell'approccio. Oltre a facilitare il racconto delle donne, il focus group è risultato adatto a:

- raccogliere esigenze e necessità più rapidamente
- individuare le strategie attivate individualmente
- incoraggiare un atteggiamento costruttivo nei confronti dell'azienda
- stimolare la produzione di idee e proposte utilizzando lo stimolo del gruppo.

Va richiamato infine uno strumento importante adottato dalla ricerca: il repertorio delle azioni positive potenzialmente realizzabili in azienda (tav. 2). Partendo dal repertorio base, ogni azienda ha potuto orientare i temi da sottoporre ai focus e scegliere la composizione di genere dei

partecipanti ai focus, avendo cura di creare sia gruppi misti di donne e uomini, sia gruppi di soli donne e di soli uomini. Dalla ricerca emerge che il repertorio è molto esteso, contempla una varietà di interventi ben lontana dalla pratica delle aziende esaminate, coprendo tutto l'arco della azioni positive possibili. Tuttavia, il fatto che solo una piccola parte del repertorio sia stato utilizzato per progettare le azioni aziendali non inficia la validità dello strumento; in altri contesti lavorativi potrebbero emergere proposte diverse; pertanto al gruppo di pilotaggio provinciale serve uno strumento onnicomprensivo qualora intenda riproporre la metodologia ad altre aziende.

### **L'ambito e risultati di ricerca**

“Buon Lavoro” ha interessato quattro aziende di medie dimensioni:

- ALI – SPA 133 lavoratori
- Medov 29 lavoratori
- Medov 2000 56 lavoratori
- Festival Crociere 95 lavoratori

La ALI SPA è un'azienda a prevalente composizione maschile, le aziende del gruppo Medov hanno un organico equilibrato, con una significativa presenza femminile. La scelta delle aziende è stata effettuata dalla Provincia di Genova in raccordo con le associazioni sindacali. Le aziende selezionate non hanno rappresentanti sindacali interni; pertanto le interviste ai sindacalisti hanno interessato rappresentanti di categoria e territoriali. In azienda si sono svolte interviste a dirigenti aziendali e focus group con i lavoratori e le lavoratrici, nonché l'analisi secondaria dei dati aziendali. Per una visione d'insieme delle interviste svolte si veda la tav. 4 e le tav. 5. In tutto sono stati intervistati 12 sindacalisti, in prevalenza del settore trasporti, 5 dirigenti aziendali e 68 lavoratori di cui 48 donne.

Il progetto è stato realizzato nel periodo ottobre 2002 – giugno 2003. Sono stati realizzati quattro rapporti, uno per azienda; piani di azioni positive per la conciliazione vita-lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

#### Punti di forza

- aziende solide, in crescita, dinamiche
- lavoratori mediamente giovani, motivati, orientati al cliente
- diffuso un certo interesse intrinseco per il contenuto del lavoro (soprattutto le donne autiste)
- clima interno collaborativo tra uomini e donne

Nel Gruppo Medov si registrano altre due circostanze favorevoli alle azioni positive: è in atto un percorso per sviluppare la responsabilità sociale d'impresa; è in corso l'elaborazione di un sistema di valutazione del personale per premiare il merito.

#### Rischi

- le lavoratrici sono mediamente molto giovani e solo adesso stanno entrando nell'età critica, in cui emergono le esigenze familiari più pesanti
- poiché molti appartengono alla stessa generazione, arriveranno insieme all'appuntamento con maternità e paternità; in particolare le donne non sono ancora sommerse dalle responsabilità nei confronti di genitori anziani e privi di autonomia, ma avranno questi problemi quando saranno nel pieno di uno sviluppo di carriera

Queste considerazioni vanno prese come segnali di avvertenza, soprattutto se viene adottata una prospettiva di medio-lungo termine; segnali che dicono semplicemente che la conciliazione è un tema destinato a non perdere di attualità in futuro, bensì a diventare più caldo, con il passare del tempo. Intraprendere adesso un percorso di azioni positive significa affrontare il problema prima che diventi emergenza.

### Opportunità

Dalla ricerca emerge che i lavoratori vedono l'azienda come un alleato che può agire nel territorio a difesa dei loro interessi per l'accesso a servizi di prossimità; le aziende sono interessate ai finanziamenti pubblici nazionali ed europei, quali L.125, L.56, FSE e chiedono consulenza per la progettazione e l'accesso.

### **La condivisione**

Il metodo della condivisione è stato perseguito fin dalle prime fasi del progetto (tav.3). Mentre ha funzionato in tutte le fasi il Gruppo di pilotaggio provinciale, non è stato possibile costituire i gruppi di lavoro stabili nelle aziende, per l'assenza delle organizzazioni sindacali e delle commissioni pari opportunità. Il confronto sulla scelta dei temi da proporre nei focus, frutto dell'analisi svolta a partire dalle interviste alle imprese e ai sindacati e dall'analisi secondaria sulle informazioni date dalle aziende, è sempre avvenuto con i referenti aziendali e con i referenti della Provincia. Questi due attori sono stati centrali anche per monitorare i primi risultati e le prime proposte per la conciliazione che emergevano.

Il gruppo di pilotaggio ha apportato un contributo di merito nei rapporti di ricerca e ha promosso efficacemente gli incontri necessari per arrivare ad una condivisione delle azioni positive. La Provincia, come ente istituzionale *super partes* potrebbe estendere il metodo ad altre imprese piccole prive di rappresentanza sindacale per sensibilizzare le aziende e i lavoratori sui temi della conciliazione e delle pari opportunità.

Non secondario è risultato il ruolo dell'agenzia tecnica a cui è stata affidata la ricerca-intervento, nella misura in cui le è stata riconosciuta una posizione di "terziarietà" nei confronti degli attori e dei diversi interessi in gioco.

### **Le azioni positive per la conciliazione**

La produttività della ricerca intervento emerge dalla quantità di conoscenze e proposte emerse

- molte soluzioni organizzative informali riguardano lo scambio dei turni tra lavoratori per facilitare la conciliazione, ma anche permessi ad hoc e flessibilità di orario che le aziende consentono secondo necessità
- molte proposte di miglioramento sono emerse da lavoratrici e lavoratori, ritenute interessanti dalle direzioni aziendali
- una proposta forte è emersa dal gruppo Medov che consiste in un piano di servizi per bambini da realizzare nel territorio in collaborazione con il Comune di Genova
- una risorsa rilevante è la Fondazione Festival, soggetto non profit di emanazione aziendale, che potrà farsi portatore di interventi a finalità sociale.

Per un esame in dettaglio delle proposte emerse dai lavoratori si rinvia alla tav. 6 (Medov e Medov 2000) e tav.7 (Festival Crociere) e tav. 8 (ALI SpA). Va segnalata una criticità emersa nelle interviste rispetto alla gestione flessibile e concordata dell'orario di lavoro. Questo tema non era previsto nella ricerca del Gruppo Medov; sono stati i lavoratori a sollevarlo, come esigenza che incide in modo significativo sulla conciliazione e che è affrontata dall'azienda in modo informale. Il passaggio da soluzioni ad hoc, caso per caso, alla creazione di dispositivi aziendali permanenti e regole certe ha incontrato resistenze nella direzione del gruppo Medov, preoccupato delle ricadute in termini di stabilità organizzativa. Questo gruppo si è mostrato invece molto propenso a investire nei servizi per i bambini, mettendo in campo la Fondazione Festival.

### **Vantaggi per lavoratrici e lavoratori**

I lavoratori e le lavoratrici hanno sviluppato una maggiore consapevolezza in tema di conciliazione e hanno molto apprezzato le aziende per l'iniziativa intrapresa. In particolare in Medov 2000 si è dovuto attivare un focus aggiuntivo, per dare spazio a tutti i lavoratori/lavoratrici che avevano fatto richiesta di partecipare. La riuscita anche di quest'ultimo focus svolto al di fuori dell'orario di lavoro è sicuramente l'indicatore più significativo dell'interesse suscitato su questi argomenti.

Oggi possiamo dire che la riflessione nelle aziende è avviata sulla base di una cultura condivisa e ci sono le premesse per avviare piani di azioni positive. Quindi è altamente probabile che i lavoratori possano beneficiare di miglioramenti per la conciliazione, sia a breve che in futuro.

### **Vantaggi per le aziende**

Anche per le aziende il progetto ha rappresentato un mezzo per aumentare la consapevolezza dell'importanza della conciliazione e delle azioni finalizzate a facilitare la conciliazione. Inoltre è cresciuta anche la conoscenza del punto di vista dei lavoratori su diversi aspetti della vita aziendale.

Anche il clima interno è migliorato per l'attenzione dedicata ai lavoratori, contemporaneamente sono cresciute le aspettative.

### **Ricadute nel territorio**

E' stato coinvolto il Comune di Genova, come interlocutore privilegiato per organizzare nuovi servizi per i bambini. Da un colloquio con la responsabile dei servizi educativi è venuta la conferma di quanto segnalato da lavoratrici e lavoratori del gruppo Medov; a fronte di una discreta copertura dei servizi per l'infanzia (4-5 anni), molto difficile è la situazione dei nidi (0-3 anni). Nella zona Centro-est sono presenti: 8 scuole dell'infanzia e 4 nidi di cui 1 aperto solo la mattina e, nel pomeriggio, destinato a centro gioco. Stante il quadro è difficile stipulare convenzioni con gli asili esistenti perché sono scarsi e hanno lunghe liste di attesa.

Una soluzione potrebbe essere realizzare un **nuovo nido**, mettendo insieme le risorse del Comune e della Fondazione Festival. Il Comune ha già un servizio che si occupa di offrire consulenza ai privati che intendono aprire servizi educativi. La consulenza è relativa alle norme che regolano l'apertura e la definizione del progetto complessivo educativo del servizio. Inoltre viene offerta agli operatori educativi privati la formazione e l'aggiornamento che periodicamente viene svolta

per gli operatori pubblici. Per la costruzione di un nuovo nido la Fondazione potrebbe impegnarsi economicamente per ristrutturare e adeguare ai requisiti legislativi un edificio esistente. La gestione sarebbe di competenza del Comune; Festival Crociere, Medov e Medov 2000 avrebbero posti riservati ai figli dei dipendenti.

La ricerca ha individuato il percorso di fattibilità:

- Definizione di un accordo tra imprese e Comune per la realizzazione di un nuovo nido
- Progettazione caratteristiche del servizio (modulo 0-3, altri servizi integrativi e accessori )
- Individuazione di un edificio e ristrutturazione per adeguamento alle norme
- Accesso a finanziamenti europei
- Definizione, in collaborazione con il Comune, del progetto educativo
- Definizione orari di apertura che tenga conto dell'orario di lavoro delle lavoratrici
- Condivisione con i lavoratori del progetto educativo
- Selezioni degli operatori
- Regole per la gestione della lista di attesa

E' emerso inoltre che recentemente il Comune ha approntato un **albo delle baby sitter** a cui sono iscritte donne che hanno partecipato ad un corso di formazione (teorico e pratico) a cui possono rivolgersi tutte le famiglie genovesi per risolvere i problemi di cura dei bambini. L'Albo è pubblicizzato dallo Sportello al cittadino comunale. L'azienda può chiederne copia per affiggerlo in sede e metterlo a disposizione delle lavoratrici che potranno così contare su baby sitter qualificate.

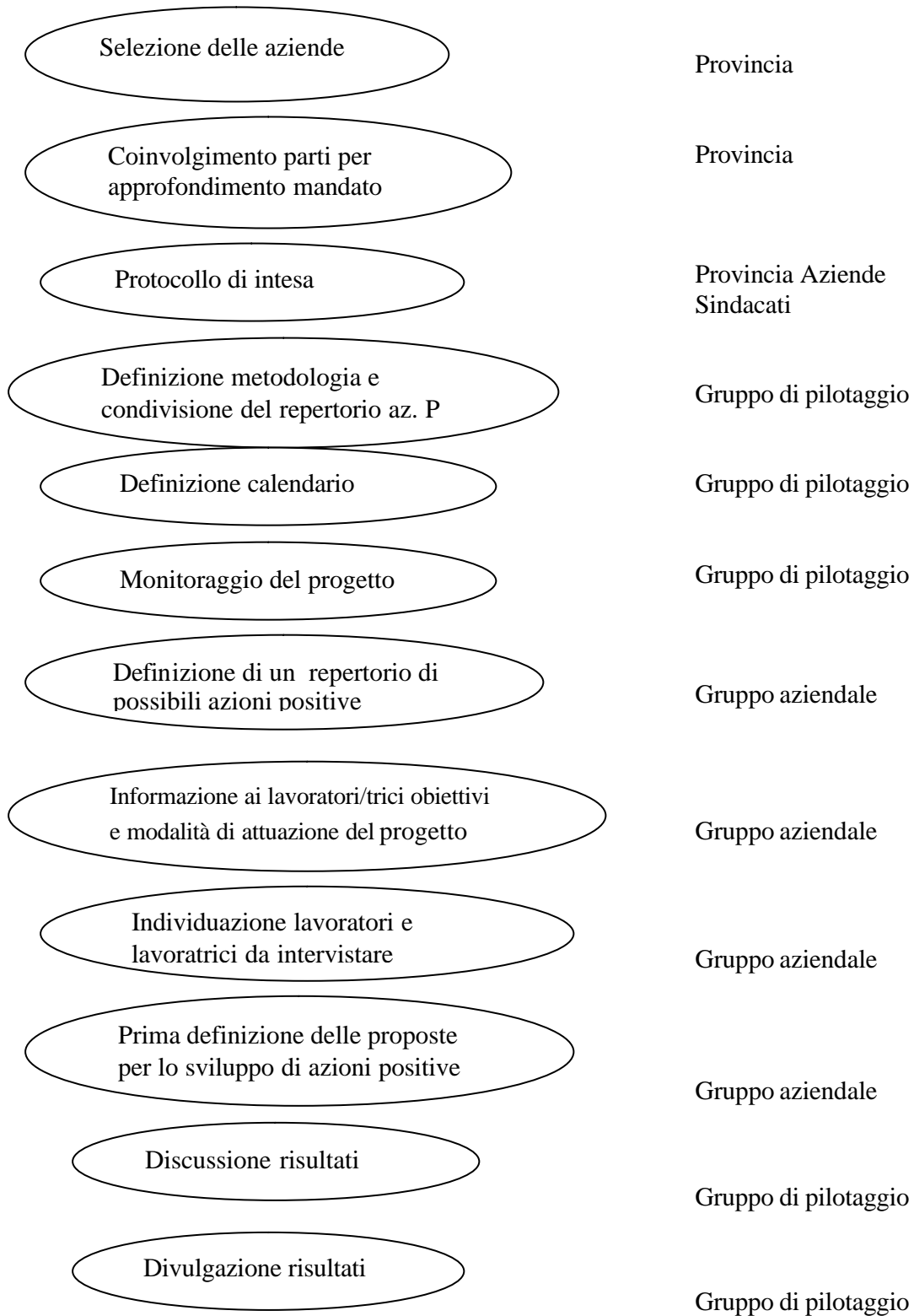
Nell'ipotesi di apertura di una **ludoteca** all'interno della sede Medov-Festival aperta anche ai bambini che vivono nel territorio della circoscrizione, il Comune di Genova potrebbe non solo fornire consulenza educativa, ma anche farsi promotore per la pubblicizzazione dell'iniziativa presso le famiglie. Complessivamente, lo sviluppo di questi servizi va nella direzione di arricchire il territorio con ricadute positive tanto per i lavoratori quanto per gli abitanti della zona. Un risultato positivo che è stato messo in luce anche nella relazione della dott.ssa Acconci a un recente convegno organizzato da 3D, in cui è stata valorizzata l'impostazione del progetto "Buon lavoro" in termini di mainstreaming e di responsabilità di impresa.

### **Riproducibilità del progetto**

La scelta della Provincia di replicare la ricerca-intervento in quattro aziende è risultata importante ai fini di trarre indicazioni sulla sua riproducibilità; un numero inferiore di aziende non avrebbe consentito di concludere con altrettanta convinzione. La ricerca svolta consegna al Gruppo di pilotaggio un insieme di elementi incoraggianti, che suggeriscono come estendere il lavoro nel territorio provinciale. Complessivamente, risulta confermato tutto l'impianto sperimentale di "Buon lavoro": l'architettura di progetto, il repertorio teorico delle azioni positive, il percorso di coinvolgimento degli attori interni ed esterni all'azienda, il metodo dei focus per dare protagonismo a donne e uomini nel lavoro, gruppi misti e gruppi omogenei per sesso, la valorizzazione delle pratiche informali di conciliazione.

Emerge il ruolo determinante della Provincia come agente di sistema, senza il quale non si metterebbero in moto quelle dinamiche virtuose da cui scaturiscono le azioni positive. Un altro attore istituzionale importante è il Comune, come soggetto titolare di politiche sociali, educative e per la mobilità.

**Tav. 1 Percorso teorico di governo delle azioni positive**



## **Tav. 2 Repertorio Azioni positive**

### **Ingresso in azienda**

#### Selezione del personale

- inserzioni, colloquio, test, attenti alle qualità e modalità di comunicazione dei due generi
- Immissione in ruolo
- accompagnamento, addestramento, informazione sul contratto, sulle tutele, sulle opportunità e i servizi aziendali

### **Sviluppo**

#### Opportunità di apprendimento interno

- sostituzioni
- corsi aziendali

#### Opportunità di apprendimento esterno

- permessi per formazione continua
- partecipazione a ricerche, eventi, convegni connessi alle attività professionali

#### Mobilità orizzontale

- opportunità di passare a una nuova area professionale (emergente)

#### Mobilità verticale

- riconoscimento delle responsabilità esercitate
- inquadramento a livello superiore (tetto di cristallo)
- Valutazione del personale
- adozione di metodi sensibili alle differenze di genere

### **Orario**

- orario flessibile in ingresso e in uscita
- permessi retribuiti e non
- part-time verticale e orizzontale
- orario alla carta
- banca del tempo interna
- job sharing

### **Interruzione temporanea**

- programmi di aggiornamento a distanza per lavoratori assenti in periodo di maternità-paternità
- programmi di re-inserimento per lavoratori che rientrano dal periodo di maternità-paternità

### **Mobilità casa-lavoro**

- lavoro a distanza

- navetta aziendale nei punti di interscambio con mezzi pubblici  
continua tav. 2

- agevolazioni con trasporto pubblico (fermate e orari facilitanti)
- agevolazioni con mezzi leggeri (bici, motorino, parcheggio custodito, colonnina ricarica per mezzi elettrici, ecc.)
- car pooling, car sharing

### **Servizi di prossimità**

- sportello diritti (Legge 53/2000, diritto di famiglia, affido e adozioni, servizi sanitari e sociali, ecc.)
- sportello pratiche burocratiche (posta, banca, anagrafe, prenotazioni, ritiro analisi, ecc.)
- servizi di pronta sostituzione familiare (albo delle baby sitter a chiamata, assistente per anziani e disabili, riparazioni domestiche, accompagnamento familiari fragili, ecc.)
- servizi per il tempo libero e l'educazione dei figli (asilo nido aziendale, agevolazioni presso il nido di quartiere, soggiorni estivi, iniziative culturali e sportive, ecc.)
- mensa con servizio di asporto

### **Servizi per l'integrità della persona**

- sportello molestie sessuali e mobbing
- iniziative di prevenzione e informazione
- procedure di mediazione e risoluzione dei conflitti personali

<b>Azioni</b>	<b>Attori</b>
<b>Definizione delle imprese partecipanti al progetto: ALI SpA (ieri Amt extra), Festival Crociere</b>	<b>Provincia, Aziende</b>
<b>Allargamento del progetto ad altre due aziende: Medov e Medov 2000</b>	<b>Provincia, Aziende</b>
<b>Lancio del progetto e firma del protocollo di intesa</b>	<b>Provincia, Aziende, Sindacati</b>
<b>Incontro con aziende</b>	<b>Aziende</b>
<b>Incontro con organizzazioni sindacali</b>	<b>Organizzazioni sindacali</b>
<b>Interviste sindacalisti</b>	<b>Sindacalisti e rappresentanti sindacali</b>
<b>Interviste dirigenti</b>	<b>Aziende</b>
<b>Condivisione dei temi da discutere con lavoratori e modalità comunicazione</b>	<b>Aziende, Provincia, Pari Opportunità Ferrovie per Ali Spa</b>
<b>Focus Group con lavoratrici e lavoratori</b>	<b>Lavoratori – lavoratrici</b>
<b>Monitoraggio intermedio sull'andamento della ricerca e dei primi rapporti</b>	<b>Provincia, Azienda</b>
<b>Verifica rapporto e proposte di azioni positive</b>	<b>Provincia, aziende, sindacato e, per Ali SpA, Consigliere di parità Provincia e Regione</b>
<b>Rapporto definitivo</b>	
<b>Restituzione lavoratori</b>	<b>Azienda, Provincia</b>

**Tav. 4 Interviste effettuate nelle quattro aziende**

AZIENDE	INTERVISTE		FOCUS GROUP	DONNE	UOMINI	Tot. Intervistati	Tot. Dipendenti	% Intervistati-dipendenti %
	SINDACATO	AZIENDE	N. Focus Group					
ALI SPA	7	2	2	8	12	20	133	15.0
FESTIVAL CROCIERE	2	3	3	14	2	16	95	16.8
MEDOV	2	1	1	6	/	6	29	20.6
MEDOV 2000	2	1	4	20	6	26	56	46.4
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>68</b>	<b>313</b>	<b>21.7</b>



**Tav. 5 Manager e sindacalisti intervistati**

<b>AZIENDA</b>	<b>SOGGETTO</b>	<b>RUOLO</b>
ALI SpA	Paolo Pissarello	Presidente
	Ivana Toso	Dirigente aziendale
Medov	Alessandro Galvani	Resp. Risorse Umane
Medov 2000	Alessandro Galvani	Resp. Risorse Umane
Festival Crociere	Marina Acconci	Dirigente
	Alessandro Galvani	Resp. Risorse Umane
	Nello Olmi	Consulente organizzazione
Fondazione Festival	Marina Acconci	Presidente
<b>SINDACATO</b>	<b>SOGGETTO</b>	<b>RUOLO</b>
CISL – ferrovie	Anna Cassano	Comitato P.O.
CGIL - trasporti	Vanda Valettini	
CISL - Marittimi	Proglio	
CGIL - trasporti	Barbara Del Buono	Segreteria
CGIL – trasporti	Laura Bettinelli	Delegata
UIL – trasporti	Claudia Papandrea	Delegata
CISAL	Cristina Barbieri –	Delegata
	Luisa Crociani	Delegata

## **Tav 6 Proposte delle lavoratrici e dei lavoratori Medov e Medov 2000**

### **Medov**

#### **Servizi necessari per la custodia dei bambini**

- Convenzioni nidi vicini e parcheggi
- realizzazione di nido vicino alle tre aziende realizzato anche come servizio per la comunità (responsabilità sociale dell'azienda)
- ludoteca all'interno dell'azienda

#### **Orario di lavoro**

- Una maggiore flessibilità in entrata e in uscita
- Una maggiore chiarezza delle regole
- Snellimento delle procedure per richiedere i permessi

### **Medov 2000**

#### **Servizi necessari per la custodia dei bambini**

- convenzioni con nidi vicini e parcheggi
- albo di baby sitter qualificate realizzato con l'aiuto dell'azienda
- realizzazione di nido vicino alle tre aziende realizzato anche come servizio per la comunità (responsabilità sociale dell'azienda)
- ludoteca all'interno dell'azienda

#### **Sportello diritti**

- Predisporre una rete interna disponibile per tutti i lavoratori –intranet- per diffondere la legislazione di maggiore interesse per le/i lavoratrici sul diritto di famiglia, normative aziendali nuove o modifiche

#### **Consapevolezza della struttura aziendale**

- Predisporre una rete interna disponibile per tutti i lavoratori per tutte le informazioni che riguardano l'azienda (es. normative aziendali nuove o modifiche, convenzioni firmate dall'azienda per agevolare i lavoratori, ecc)
- Affiancamento ai vari reparti per capire cosa fanno;
- Un maggiore coinvolgimento degli interessati agli eventi promozionali verso l'esterno organizzati dall'azienda.

#### **Orario di lavoro**

- Una maggiore flessibilità in entrata e in uscita
- Una maggiore chiarezza delle regole

## **Tav. 7 Proposte delle lavoratrici e dei lavoratori Festival Crociere**

### **Servizi necessari per la custodia dei bambini**

- convenzioni con nidi vicini e parcheggi
- albo di baby sitter qualificate realizzato con l'aiuto dell'azienda
- realizzazione di nido vicino alle tre aziende realizzato anche come servizio per la comunità (responsabilità sociale dell'azienda)
- ludoteca all'interno dell'azienda
- servizio di pulmino per l'accompagnamento dei bambini da/per scuola materna/elementare/ludoteca
- convenzione /realizzazione di centri estivi

### **Immissione al ruolo**

- organigramma aggiornato e preciso
- giornalino aziendale
- opuscolo disponibile (attività, peculiarità dei reparti e tutto ciò che può essere utile sapere sul funzionamento dell'azienda, compreso una informativa sul contratto nazionale di riferimento)
- programma di formazione aggiornato e continuo

### **Orario di lavoro**

- Orario flessibile (una maggiore flessibilità in entrata, in uscita e/o nella pausa pranzo)
- Una maggiore chiarezza delle regole

## **Tav. 8 Proposte delle lavoratrici e dei lavoratori Ali SPA**

### **Accompagnamento al ruolo**

- organizzazione di incontri di confronto con altre donne che svolgono lo stesso mestiere finalizzati ad un confronto costruttivo e di arricchimento reciproco.

### **Sicurezza**

radio trasmittente e/o un telefono che prenda anche nei luoghi dove non c'è ricettività  
colonnine di emergenza ad una certa distanza

- cicalini collegati alla rimessa di riferimento o al controllore
- radioline come quelli che hanno gli urbani
- numero verde che consenta di mettersi subito in contatto con i controllori delle rimesse per segnalare emergenze
- cellulari aziendali in ogni rimessa che gli autisti prendono al mattino firmando
- tesserino di riconoscimento per facilitare l'individuazione del ruolo ricoperto sia da parte dei clienti che delle forze dell'ordine.
- vernice catarifrangente per migliore segnalazione delle fermate
- interventi celeri alle richieste di manutenzione
- verificare la possibilità di recuperare pezzi di ricambio per i mezzi obsoleti

- ❑ realizzare una vera e propria rimessa a Cogoleto
- ❑ richiamare l'attenzione delle istituzioni locali competenti per costruire o ricostruire i parapetti in modo adeguato
- ❑ attenzione all'assegnazione delle vetture in relazione al tipo di percorso

#### **Servizi igienici**

- ❑ costruire appositi servizi autopulenti laddove non esistono servizi
- ❑ convenzioni con i bar che si trovano vicini ai capilinea
- ❑ accordi con comune per garantire la pulizia dei servizi pubblici del comune
- ❑ curare maggiormente i servizi nelle rimesse e, dove possibile (es. rimessa di Pedemonte), costruire un doppio servizio.

#### **Divise**

- ❑ puntualità nel fornire gli indumenti
- ❑ pantaloni più comodi per le donne