



# Local Scenario Workshop

## *Caso di studio di Arezzo*

*Ottobre 2007*

Introduzione	1
Visione	2
Critica	2
Utopia	5
Realizzazione	7

*Il Progetto AWARDS è stato realizzato con il supporto della Commissione Europea nell'ambito dell'Articolo 6 - Fondo Sociale Europeo - Misure Innovative (Convenzione N° VS/2005/0315)*

Le opinioni espresse nel presente documento sono quelle degli autori e non rappresentano necessariamente il punto di vista della Commissione Europea.



**UNIONE EUROPEA**  
**Fondo Sociale Europeo**  
**Articolo 6 Misure Innovative**

## Introduzione

Le due sessioni del Laboratorio di Scenario Locale sono state organizzate in due giornate differenti ( 25 e 28 settembre 2007 ) nell'arco di un'intera mattinata.

Sono stati invitati a partecipare diciannove stakeholders (rappresentanti del mondo imprenditoriale, dell'associazionismo, istituzioni pubbliche, università, esperte di imprenditoria femminile) di cui quindici avevano già fatto parte dei precedenti gruppi di lavoro (LAG e LPG) mentre quattro partecipavano per la prima volta al progetto. Dei diciannove stakeholders invitati, tredici erano donne. Alla prima sessione hanno partecipato sette persone, alla seconda sei (in entrambe le occasioni tutte le partecipanti erano donne). Per la prima volta ha partecipato una rappresentante di un'associazione ambientalista.

La metodologia seguita è stata quella prevista dal progetto. La prima sessione, dopo un'introduzione durante la quale il progetto e il suo percorso sono stati spiegati alle persone che partecipavano per la prima volta, si è sviluppata in due fasi: fase della "critica" e fase dell'"utopia". Le partecipanti hanno formulato alcune frasi (tre al massimo) sui quattro punti fondamentali individuati dal gruppo di progetto in seguito alle precedenti fasi progettuali dell'Analisi del Contesto Locale e dell'Analisi dei Luoghi di Lavoro. Le frasi, scritte su post-it colorati, sono state raccolte in due fogli separati.

Nell'intervallo di tempo tra le due sessioni il gruppo di progetto ha aggregato i risultati della prima sessione in termini di un'ulteriore lista di temi chiave da approfondire durante la seconda sessione.

La seconda sessione si è concretizzata nella fase della Realizzazione, sviluppata anch'essa in due passaggi; durante il primo passaggio le partecipanti hanno elaborato un'analisi SWOT (Punti di forza, Debolezze, Opportunità e Minacce) relativamente ai temi chiave emersi dai risultati della prima sessione; le frasi, sempre scritte su post-it colorati, sono state inserite nei quattro fogli appositi. Durante il secondo passaggio le partecipanti si sono divise in due gruppi: il primo ha analizzato la direzione Punti di forza+Minacce al fine di migliorare i punti di forza, mentre il secondo ha analizzato la direzione Debolezze+Opportunità al fine di trasformare le Debolezze in Punti di forza.

Nonostante il numero delle partecipanti sia stato inferiore alle aspettative, il Laboratorio di Scenario Locale ha prodotto risultati interessanti; la metodologia seguita è stata considerata in modo molto positivo dalle partecipanti, tanto che alcune tra loro ne hanno proposto l'adozione anche in contesti diversi.

Di seguito riportiamo i quattro temi chiave che sono stati proposti durante la prima sessione:

1. Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro-condivisione, sostegno e riconoscimento del lavoro di cura
2. Valorizzazione delle risorse del territorio nel quadro di uno sviluppo sostenibile e della promozione del lavoro in rete
3. Innovazione, diversificazione e modernizzazione organizzativa dei luoghi di lavoro
4. Riconoscimento e valorizzazione delle potenzialità sociali, formative e lavorative delle lavoratrici in età matura

## Visione

Gli stakeholders ed i ricercatori del gruppo di progetto hanno condiviso la visione del progetto AWARDS al fine di definire strategie tese a migliorare la situazione attuale in ciascuna area di studio locale

*“Vita sostenibile è il comportamento umano basato sulle capacità di accesso a risorse che integrano le proprie funzioni economiche, ambientali e socio-culturali per rispondere simultaneamente ai bisogni di persone, generazioni e territori diversi.”*

## Critica e Utopia

Critica
E' necessario abbandonare il lavoro per prendersi cura dei figli e della famiglia.
L'assenza dal lavoro per maternità viene fatta pesare come una colpa.
Durante il colloquio di lavoro si “indaga” circa l'intenzione della donna di avere figli nel breve periodo.
Prevale la cura del proprio “campanile” e l'incapacità a mettersi in discussione all'esterno di esso.
Troppa burocrazia per l'ottenimento dei benefits es. vouchers a sostegno del lavoro di cura.
Illegalità - lavoro nero.
Progetti-interventi settoriali e a breve termine.
Chiusura imprese all'età pensionabile dei titolari.
Le lavoratrici in età matura non sono “utilizzate” dalle aziende come una risorsa per la formazione delle lavoratrici più giovani.
Cessazione dell'attività con il pensionamento dell'imprenditrice.
Non si organizzano attività formative per la donna al rientro dalla maternità.
Il grosso del carico familiare rimane sulle spalle delle donne come visione complessiva ed organizzativa della famiglia (cura dei figli, scansione organizzativa dei pasti ecc.), l'uomo anche se si impegna fa solo alcune cose senza pensare alla complessità della vita familiare.
Dal punto di vista dell'utilizzo ad esempio di strumenti di parità come i permessi di paternità gli uomini che li chiedono sono diminuiti, non so se per arretratezza culturale o per il lavoro sempre più precario, probabilmente per tutte e due le questioni.
Arezzo e il suo territorio sono ferme sul piano di un'organizzazione sociale ancora legata a modelli del passato e a comportamenti individuali che non vengono raccordati in uno sviluppo complessivo.
Ci sono ritardi da parte delle istituzioni nel prendere decisioni di governo della realtà aretina (un esempio è il potenziamento dell'inceneritore), per le infrastrutture ecc.
Uno dei limiti del nostro sviluppo economico e sociale è che si è persa la memoria del lavoro artigiano, di una manualità e non si fa nulla per recuperare in termini di possibile formazione le risorse umane di età matura che ci sono nel nostro territorio.

Nella nostra realtà dove il modello è la piccola e media impresa non conosco realtà dove gli orari possano essere flessibili, ad un'organizzazione del lavoro che possa prevedere fasi da gestire anche da casa. I luoghi di lavoro continuano ad essere ambienti poco piacevoli con orari rigidi.
Le donne saranno ancora più povere, le loro pensioni più basse.
Si acuiranno le differenze di reddito e il conflitto sociale.
Le lavoratrici in età matura non avranno alcuna possibilità di "rientrare" nel mondo del lavoro e saranno le prime ad uscire per occuparsi degli anziani o delle famiglie delle figlie/dei figli, in cerca di lavoro.
Non si prevedono forme di flessibilità per le donne impegnate nella cura di genitori anziani.
La richiesta di part-time è vista come un puro costo per l'azienda.
Lo sforzo di lavorare in rete tra le istituzioni locali e gli altri attori locali verrà interrotto per mancanza di risorse economiche e di spinta ideale.
Le risorse ambientali e sociali del nostro territorio si deterioreranno, emergeranno sempre di più spinte individualiste e qualunquiste della società.
Una donna su 10 abbandona il lavoro alla nascita del secondo figlio ma anche del primo per l'assenza di condivisione con il partner e di servizi per l'infanzia.
Non viene riconosciuta né valorizzata l'attività lavorativa svolta.
Non vengono valorizzate attitudini e abilità individuali.
Le imprese assumono soltanto dipendenti per i quali possono usufruire di sgravi fiscali indipendentemente dalle qualifiche.
Luoghi di lavoro non adeguati alla normativa 626/94.
Scarsa internazionalizzazione delle aziende.
A parità di competenze nella fase di assunzione si preferisce l'uomo alla donna, perché considerato più affidabile e disponibile.
Ruoli di responsabilità all'interno delle aziende non sono conciliabili con la maternità e con la famiglia.
Il lavoro è percepito come l'unica dimensione di realizzazione per la persona.
Il nostro sistema non sarà competitivo, aumenterà la disoccupazione soprattutto femminile e sarà compromessa la pace sociale.
Le donne continueranno a portare da sole il "fardello" delle responsabilità familiari e per questo ad avere difficoltà nell'accesso al lavoro e nella carriera.
Si fermerà il processo in atto di diversificazione, innovazione e modernizzazione delle nostre aziende e si conterà solo sul basso costo del lavoro e sulla bassa qualità dei prodotti.
Scarsa utilizzazione part-time dopo maternità.
Scarsa flessibilità orari di lavoro.
Mancanza di formazione/aggiornamento per le madri lavoratrici che rientrano.
Non ci sono forme di informazione/comunicazione delle attività aziendali alla donna assente per maternità.
Chi ha lasciato il lavoro continuerà ad avere difficoltà insormontabili a rientrare nel mercato e se sarà fortunata potrà rientrare con contratti precari e basse qualifiche.

Insufficiente copertura del bisogno di conciliazione.
Valorizzazione del territorio quasi totalmente assente nei settori dell'artigianato tradizionale.
Le donne in età matura sono le prime ad essere espulse in caso di crisi aziendali e trovano maggiori difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro.
Lavorare in rete richiede una capacità di collaborazione e condivisione delle conoscenze e delle competenze estremamente difficile e faticosa. E' molto più facile lavorare da soli o con un gruppo ristretto al proprio ambito di lavoro.
La sostenibilità nel nostro territorio non esiste anche perché manca la cultura dell'attenzione all'uso delle risorse e al futuro del nostro territorio e delle generazioni a venire.
L'attività di cura dei bambini, degli anziani e della famiglia sono percepite come peso e limite alla prestazione lavorativa.
La formazione di alto livello è considerata "spesa bene" su un uomo, quella generica va bene anche per la donna.
L'uomo che toglie tempo al lavoro per la famiglia è oggetto di pregiudizio.
Più che l'efficienza nelle 8 ore è considerata "vincente" la disponibilità ad effettuare straordinari.
Non viene valutato e valorizzato il lavoro che si può portare avanti anche da casa.
Le potenzialità delle donne in età matura faticano ad essere riconosciute come esperienze e competenze, soprattutto in attività di tipo precario o temporaneo e in seguito ad assenze dovute a maternità o problemi familiari.
Gli interventi organizzativi interni ai luoghi di lavoro non tengono quasi mai conto della flessibilità necessaria oggi alle donne. Domina il bisogno di centralizzare il luogo di lavoro ed uniformare i tempi.
Conciliare il lavoro con la famiglia e la gestione della casa richiede un impegno faticoso e spesso non riconosciuto all'interno della famiglia stessa o del luogo di lavoro.
La donna continua ad essere sola e scarsamente gratificata nella gestione e cura della propria famiglia. Manca ancora una cultura della condivisione tra partners.

<b>Utopia</b>
Assunzione di responsabilità da parte della classe politica (esempio di Brescia che con il termovalorizzatore ha costruito uno sviluppo economico che gli ha permesso di diminuire le bollette e di raggiungere i più alti livelli di raccolta differenziata in Italia).
Pieno riconoscimento del valore sociale della maternità come hanno fatto paesi come la Francia ed altri.
Luoghi di lavoro organizzati in funzione delle persone (uomini e donne), dei loro bisogni, per seguire di più i figli o gli anziani senza orari rigidi e sempre uguali.
Fare scuole dove gli artigiani possano trasmettere i loro saperi.
Non fare più divisioni tra lavoro manuale e teorico.
Le istituzioni promuoveranno e finanzieranno servizi scolastici ed educativi e servizi alla persona diffusi e di qualità.
Le aziende punteranno sempre di più sulla qualità dei loro prodotti e sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.
Il nostro territorio continuerà ad accrescere il suo sviluppo; gli attori locali miglioreranno ulteriormente il lavoro di rete.
Massima utilizzazione della flessibilità negli orari di lavoro.
Organizzazione aziendale che permetta l'utilizzazione del part-time alle donne che lo richiedono.
Un ambiente di lavoro moderno dovrebbe andare incontro ai bisogni sociali della donna e creare un rapporto diretto con la sfera familiare per soddisfare le esigenze di flessibilità e di cura.
Valorizzazione del turismo come risorsa del territorio con il sostegno delle categorie economiche e delle istituzioni locali.
Utilizzo del telelavoro.
Totale adeguamento delle aziende alla normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.
La sostenibilità è un obiettivo necessario e imprescindibile e va di pari passo con un'adeguata educazione civica, una sensibilizzazione ecologica, una nuova cultura del territorio che devono arrivare alle giovani generazioni.
Le donne in età matura possiedono capacità, esperienze e competenze che possono rivelarsi risorse preziose se unite alla flessibilità, all'intuitività e alla concretezza tipiche in genere delle donne.
Sebbene più difficile, il lavoro in rete è fonte di stimoli e sollecitazioni forti e motivanti. E' bello costruire insieme alle conoscenze e competenze di altri qualcosa di nuovo e ricco di valore.
Esiste un incubatore di impresa che assiste le donne nel passaggio dall'idea al progetto di impresa e le accompagna nei primi due anni di attività.
Passaggio delle competenze dalle lavoratrici più anziane a quelle più giovani.
Passaggio dell'attività imprenditoriale alle nuove generazioni per evitare la chiusura di attività nel territorio.
Lavorare in rete dovrebbe diventare un vincolo necessario perché implica innanzitutto l'ottimizzazione delle risorse di un territorio in termini materiali, sociali e professionali.

Bisogna lavorare sulla condivisione dei compiti e l'interscambio dei ruoli maschio/femmina fin dalla più tenera età.
Gli abitanti delle cinque zone della provincia avranno pari opportunità di accesso ai servizi e alle infrastrutture.
Il processo culturale avviato nel nostro territorio sulla corresponsabilità del lavoro di cura avrà una svolta positiva attraverso l'impegno delle istituzioni e dei media.
In azienda esiste una cassetta dei suggerimenti/uno sportello di ascolto che accoglie le idee delle lavoratrici su come migliorare le condizioni di lavoro.
Le aziende investiranno sulla modernizzazione e sull'innovazione. I "furbetti" che mirano a guadagni facili e immediati subiranno la riprovazione sociale.
Esiste una cultura imprenditoriale diffusa che riconosce il valore centrale della gestione e valorizzazione delle risorse umane come fattore di successo dell'impresa.
A agevolare e favorire l'attività autonoma (P.Iva-impresa individuale) per chi eroga servizi di cura.
Riconoscere dei benefits materiali e non alle aziende che realizzano corsi di aggiornamento ed effettuano bilanci di competenza alle lavoratrici.
Promuovere e sostenere percorsi sperimentali nei settori di sviluppo strategico per l'economia aretina.
Le lavoratrici e i lavoratori potranno rimanere al lavoro. Il passaggio alla pensione potrà essere preceduto da un periodo di part-time e/o di affiancamento ad un giovane o una giovane in ingresso.
Prevedere dei meccanismi di rilevazione delle aziende con titolare prossimo alla pensione a cui affiancare lavoratrici potenzialmente interessate a rilevare l'impresa.
La donna che ha una famiglia viene considerata una risorsa importante in azienda perché abituata ad un atteggiamento multi-tasking rispetto alla vita.
Potrebbe essere importante riconoscere un compenso all'attività di cura.
Vengono studiate forme lavorative flessibili per agevolare tutti i ruoli che la donna ricopre.
Individuare annualmente degli obiettivi comuni e quantificabili trasversali.
Vengono organizzati interventi formativi per le donne in età matura.
Le diversità tra uomo e donna, nel lavoro come nella famiglia, sono percepite come valore e non si cerca più di annullarle ma di valorizzarle.
C'è un tempo per tutto: per essere madre, per curare la famiglia, per occuparsi dei genitori anziani e per lavorare con soddisfazione.
Si è sempre in tempo a rientrare nel mondo del lavoro e l'età è percepita come fonte di esperienza.
L'ideale per una donna è un lavoro a metà tempo adeguatamente retribuito che lasci tempo per la cura della famiglia e della casa.

## Realizzazione

<b>Ipotesi</b>
Sviluppare progetti di mentoring e incubatore d'impresa
Campagna mediatica per diffondere la conoscenza sulle opportunità legislative in tema di conciliazione e per diffondere la cultura del lavoro di cura
Affidare i progetti di tirocinio aziendale per l'inserimento al lavoro a lavoratrici in età matura
Facilitare l'accesso alle agevolazioni per le aziende che si adeguano alla normativa di sicurezza sui luoghi di lavoro o che migliorano la sicurezza
Favorire la nascita di nidi aziendali e interaziendali di qualità con finanziamenti pubblici
Promuovere la formazione e l'aggiornamento professionali improntati a politiche di pari opportunità anche in accordo con le associazioni professionali per favorire il coinvolgimento degli imprenditori e dei dirigenti
Promuovere progetti pilota finalizzati a trasferire cultura d'impresa attraverso visite studio ad aziende che hanno attuato politiche di gestione delle risorse umane di successo
Promuovere formazione specifica per imprenditori sulla gestione delle risorse umane come chiave del successo aziendale
Promuovere progetti di formazione scolastica di alto livello rivolta alla valorizzazione delle professioni artigianali
Mettere in atto incentivazioni economiche/fiscali per le aziende che concedono il part-time
Utilizzare il personale in età matura o già pensionato per formare le nuove generazioni e tramandare la memoria storica in caso di servizi/organizzazioni di successo
Costruire progetti sperimentali che dimostrino alle aziende la maggiore capacità "multitasking" delle donne che gestiscono una famiglia
Dare incentivi economici e fiscali a chi investe in sicurezza e innovazione creando nuove opportunità di lavoro