

Direttore responsabile: Gaetano De Vinco  
a cura di Silvio Cortesi  
foto: archivio Domus  
impaginazione: Sergio Bezzanti  
Domus Assistenza soc. coop. a r.l.  
via Emilia Ovest, 101  
41100 Modena  
tel. 059/82.92.00 - fax 059/82.90.50  
www.domusassistenza.it  
info@domusassistenza.it



Parte un progetto innovativo per le dipendenti Domus

## Conciliare si può

### Flessibilità, part time e formazione per andare incontro alle esigenze familiari di chi rientra al lavoro dopo la maternità



**D**onne divise tra lavoro e famiglia. Accade in tutte le parti del mondo e in tutte le aziende.

Accade anche, e soprattutto, in Domus Assistenza, dove il personale femminile è in stragrande maggioranza (ma il problema riguarda sempre più spesso anche gli uomini).

La parola magica oggi è "conciliazione", ovvero come conciliare, cioè mettere d'accordo, le esigenze, le aspirazioni, i ritmi, gli impegni professionali con la vita privata, i carichi familiari, la cura dei figli, l'assistenza ai genitori anziani, le pulizie di casa e via discorrendo. Le donne che lavorano sanno benissimo quanto sia difficile convivere con questo problema. Ancor meglio lo sanno tante lavoratrici della nostra cooperativa, alle prese con turni e orari di lavoro che rendono disagevole la gestione degli impegni familiari. Per cercare una soluzione, Domus Assistenza ha messo a punto, in accordo con i sindacati, un progetto che punta a soddisfare le richieste di riduzione d'orario o flessibilità dei turni di quelle lavoratrici madri che, al rientro dalla maternità, hanno difficoltà a conciliare il lavoro con la famiglia. Quello elaborato dalla cooperativa è uno dei 34 progetti ammessi a livello nazionale ai finanziamenti previsti

dalla legge 8 marzo 2000 n. 53 ed erogati dal Ministero del Welfare.

17 progetti finanziati su 34 provengono dall'Emilia-Romagna; i progetti modenesi sono due (oltre a Domus, è stato ammesso quello della Zadi spa di Carpi).

"L'intervento proposto nasce dal riconoscimento del ruolo e del peso della componente femminile all'interno della nostra cooperativa e dall'esigenza di individuare soluzioni organizzative che rispondano maggiormente alle esigenze delle donne che lavorano in Domus - spiega il presidente Gaetano De Vinco - In particolare il progetto è finalizzato a definire soluzioni specifiche per il personale di tre aree d'intervento: Anziani, Educativa ed Handicap compatibilmente con le esigenze dei servizi e l'organizzazione del lavoro.

I tre settori presentano caratteristiche organizzative e professionali diverse; nel primo caso l'organizzazione del lavoro è funzionale al servizio residenziale, negli altri due casi alle specifiche definite dagli enti pubblici negli appalti e nelle convenzioni. In tutti e tre i casi sono richieste la continuità e la personalizzazione della relazione (tra assistente e anziano, tra educatore e bambino, tra educatore e minore in situazione di handicap). Di fronte all'impossibilità di gestire i tempi di vita e di lavoro, può capitare che le lavoratrici decidano di interrompere il rapporto di lavoro in corso con Domus.

La cooperativa, invece, vuole concedere il part-time o la flessibilità sui turni, ottimizzando allo stesso tempo la qualità del servizio offerto, che è basato anche

sulla professionalità acquisita dalla lavoratrice. Inoltre, il venire incontro alle esigenze della lavoratrice consente di salvaguardare un'opportunità di lavoro per lei stessa".

L'altro elemento importante del progetto Domus è l'offerta di corsi di formazione al rientro dal congedo parentale, un periodo che per le dipendenti della cooperativa è particolarmente lungo (varia dai 17 ai 21 mesi) in quanto quasi tutte svolgono mansioni che rientrano nella fascia considerata a rischio e che comportano l'interdizione anticipata dal lavoro. Occorre, poi, ricordare che per le lavoratrici impegnate nei servizi educativi, nei quali la durata della prestazione coincide con l'anno scolastico, una prolungata assenza dal lavoro determina una certa difficoltà a rientrare nella stessa sede di lavoro con le mansioni precedentemente svolte. Lo stesso problema si ritrova anche tra le lavoratrici impegnate negli altri settori di attività. Domus Assistenza si impegna comunque, anche in virtù di un esplicito riferimento contrattuale, a far rientrare le lavoratrici nella stessa unità produttiva qualora ciò sia compatibile con l'esigenza di garantire la continuità e la personalizzazione della relazione con l'utente seguito. La cooperativa intende infatti facilitare il reingresso delle lavoratrici fornendo loro tutte le informazioni perse durante l'assenza, informazioni necessarie affinché il loro rientro sia funzionale al servizio da svolgere.



Auguri di  
Buona Pasqua

Il progetto nei dettagli

# Flessibilità e part time

Una sessantina le lavoratrici coinvolte nella sperimentazione, che durerà due anni

Il progetto, partito il 1° marzo, si articola su due filoni di attività: una di tipo sperimentale riguardante la flessibilità sui turni in una casa protetta, l'altra volta a gestire un certo numero di part time reversibile tra le lavoratrici attualmente in congedo di maternità.

## Flessibilità nei turni di lavoro

L'ipotesi è di sperimentare su una sola struttura residenziale (non ancora individuata) un percorso formativo e organizzativo per verificare concretamente quali sono gli impatti organizzativi, professionali, economici, di qualità del servizio che la flessibilità dei turni può comportare.

"La scelta della sperimentazione su una struttura è legata alla necessità di affrontare in maniera appropriata la complessa problematica connessa alla gestione dei turni di lavoro nelle strutture di servizio alla persona - spiega Rita Pirozzi, area personale di Domus e project manager - Per gestire in maniera flessibile i turni di lavoro è necessario infatti riuscire a dare risposta alle esigenze dei lavoratori senza perdere di vista l'esigenza aziendale di assicurare comunque non solo la copertura del servizio 24 ore su 24 e 365 giorni l'anno, ma anche di garantire la presenza di personale competente nella gestione di un servizio a elevato contenuto relazionale. Le variabili che entrano in gioco, quindi, non sono soltanto quantitative (un



certo numero di persone nei turni giornalieri, un certo numero di persone nei turni notturni), ma anche qualitative: un mix di competenze e professionalità devono comunque essere sempre garantite a tutela degli utenti della struttura. C'è inoltre da considerare l'aspetto comportamentale e relazionale tra gli operatori stessi, nonché la necessità di sviluppare un clima positivo all'interno della struttura".

## Part time reversibile

Si prevede che il part time reversibile possa interessare le lavoratrici occupate in tutti e tre i settori: Anziani, Educativo ed Handicap. Si stima che una parte delle lavoratrici attualmente in congedo per maternità (60) possa fare richiesta di rientro al lavoro con orario ridotto. La stima è che, su 52 lavoratrici dei diversi settori in congedo al momento della presentazione del progetto al Ministero (cioè al 10 giugno 2004), la richiesta di part time possa interessare dieci persone nell'arco dei prossimi due anni. Si tratta di decidere la gestione delle richieste, che dovranno essere motivate dalla lavoratrici interessate e accolte per un periodo massimo di 24 mesi calcolati dal 1° marzo.

"Per Domus la concessione di part time reversibili comporterà le assunzioni aggiuntive per la copertura oraria del personale in part time, quindi - aggiunge Rita - bisogna programmare per tempo le azioni di reclutamento, selezione, formazione e inserimento lavorativo dei nuovi assunti. Si prevede che le richieste di part time e le relative sostituzioni non partiranno nello stesso momento, ma nell'arco di qualche mese, tenuto conto del fatto che i congedi per maternità si concludono in date diverse. Pertanto - conclude Rita - le attività gestionali e organizzative necessarie all'organizzazione dei part time e alle assunzioni aggiuntive si protrarranno ancora per qualche mese".



Aggiornamento per le lavoratrici che rientrano dalla maternità

# Ritorno formato

La stessa opportunità offerta anche al personale assunto per le sostituzioni

Un'altra parte fondamentale del progetto si articola su due modalità di formazione e informazione al rientro: una di tipo individuale, che interessa il personale di tutti i settori, una più tradizionale di tipo collettivo, che interessa il personale del settore Anziani.

Il progetto prevede il rientro delle lavoratrici o dei lavoratori nella stessa unità produttiva e con le mansioni precedentemente svolte. Bisogna, però, sempre ricordare che i settori in cui opera Domus Assistenza possono subire cambi di gestione, perché i servizi e le prestazioni sono affidati tramite contratti di appalto o convenzioni. Pertanto, allo scopo di dare continuità alle condizioni di lavoro acquisite dal personale, la nostra cooperativa si attiverà per individuare la possibilità di adibire il personale in altri servizi, anche con orari diversi e in mansioni equivalenti, secondo quanto previsto dall'art. 37 del contratto nazionale di lavoro.

Detto questo, il progetto si basa sulla premessa che i periodi di congedo legati alla maternità tendono a essere piuttosto lunghi tra il personale dei settori Anziani, Educativo ed Handicap, in quanto le attività sono considerate a rischio e le lavoratrici si astengono dal lavoro fin dalle prime settimane di gravidanza. Durante questo periodo (maternità anticipata, obbligatoria, facoltativa) nell'organizzazione del lavoro avvengono modifiche che riguardano contestualmente aspetti normativi, organizzativi, gestionali o legati all'introduzione di nuovi strumenti di lavoro.

Al momento del rientro al lavoro, le lavoratrici hanno pertanto bisogno di ricevere in un tempo breve molte informazioni e di essere supportate attraverso un breve ma intenso percorso formativo. "L'attività di formazione al rientro si articola in un pacchetto che prevede sia la formazione individuale sia la formazione collettiva".

va. Domus Assistenza – spiega Rita Pirozzi - prevede la formazione individuale anche per le persone che verranno assunte a tempo determinato e in sostituzione delle dieci lavoratrici a cui verrà concesso il part time reversibile. Alle stesse persone saranno garantite le stesse ore di affiancamento previste per le persone che rientreranno dai congedi parentali. Nell'ambito di questo intervento si inserisce la formazione, a cura del responsabile del personale, per i tre responsabili di settore specificamente finalizzata all'aggiornamento sulle normative del lavoro. Si prevedono un paio di giornate per mettere in condizione i responsabili di settore di fare informazione e aggiornamento ai propri collaboratori al rientro dai periodi di congedo". I 62 destinatari della formazione, sia individuale che collettiva, sono tutte le lavoratrici (52) in congedo di maternità al 10 giugno 2004 e le dieci persone che verranno assunte in sostituzione di coloro a cui verrà concesso il part time. Per la realizzazione del progetto la nostra cooperativa mette a disposizione il personale interno che si occuperà per la gestione delle varie fasi delle attività in esso contenute e per la riorganizzazione generale del lavoro che tale progetto comporta.

*Perché conviene*

## Vantaggi per tutti

**Attesi risultati positivi sia per i dipendenti che per la cooperativa**

**Q**uesto progetto ha l'obiettivo di produrre benefici sia per i lavoratori che per Domus Assistenza.

Il maggior beneficio atteso per le persone è un migliore equilibrio tra la vita lavorativa e la vita privata, che si può tradurre concretamente in:

- meno conflitti nell'organizzazione dei tempi dedicati al lavoro e alla famiglia
- orario di lavoro più adeguato alle esigenze individuali
- facilitazione nel rientro da periodi di aspettativa
- maggiore continuità nella storia professionale
- maggiore impegno in cooperativa
- coinvolgimento diretto nelle soluzioni organizzative di flessibilità
- aumento della soddisfazione e motivazione al lavoro
- allungamento della permanenza in Domus e, di conseguenza, riduzione del turn over
- riduzione dell'assenteismo

- diritto alla famiglia anche per i lavoratori uomini.

Dal punto di vista della cooperativa, ci si attendono benefici in termini di qualità e garanzia del servizio erogato, benefici verificabili attraverso i seguenti indicatori:

- mantenimento delle competenze professionali in Domus
- miglior distribuzione del lavoro e maggiore efficienza
- responsabilizzazione delle persone nello svolgimento delle attività
- miglioramento del clima aziendale
- maggior copertura del servizio
- riduzione dei costi per il reclutamento e l'inserimento di nuovo personale
- riduzione dell'assenteismo
- aumento della qualità complessiva dei servizi e delle prestazioni.

## Domus racconta

**Il progetto della cooperativa illustrato a un convegno sulla conciliazione**

**D**omus Assistenza è stata protagonista al convegno "Verso quale conciliazione?", tenuto l'11 marzo nel ridotto del Teatro comunale di Modena. L'iniziativa ha rappresentato il momento centrale del calendario di appuntamenti promosso in occasione della Festa della donna.

La prima sessione dei lavori è stata dedicata al confronto tra realtà italiane ed europee e ha approfondito le azioni positive realizzate, gli strumenti rivolti alle imprese e alle persone.

La seconda sessione ha rappresentato una vetrina delle buone prassi, con esposizione di casi aziendali nazionali e locali di conciliazione. È intervenuta anche Rita Pirozzi, che ha illustrato il progetto di flessibilità messo a punto in Domus Assistenza.

## Una legge per mamme e papà

**T**utto nasce dalla legge 8 marzo 2000 n. 53, intitolata "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città".

Entrata in vigore il 13 marzo 2000, la legge si compone di 28 articoli. L'art. 9 è quello che stabilisce le misure a sostegno della flessibilità di orario. Prevede contributi a favore delle imprese che sperimentino e adottino azioni positive per la flessibilità, cioè soluzioni organizzative che favoriscano l'accesso, la permanenza e lo sviluppo della presenza femminile nel lavoro, salvaguardando il ruolo di cura delle donne e degli uomini. Tra le azioni positive vi sono forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro (part time, flessibilità turni, orario concentrato ecc.) favorevoli alle lavoratrici e ai lavoratori con figli, programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il congedo.



Definite le strategie per il triennio 2005/2007

# Al via i piani di zona

Nei cosiddetti piani regolatori del sociale è previsto un ruolo attivo della cooperazione

Circa 230 milioni di euro. A tanto ammonta la spesa sociale che viene erogata annualmente in provincia di Modena da Comuni, Unità sanitarie locali, Provincia e Ipab.

Il dato, riferito al 2004, lo si trova nel rapporto che la Provincia ha messo a punto e presentato il 20 gennaio scorso alla conferenza per l'avvio dei Piani sociali di zona 2005/2007.

L'area di intervento che impegna più risorse è quella degli anziani con 97 milioni di euro, seguita nell'ordine da quella per l'infanzia e l'adolescenza con 50 milioni, dei disabili con 33 milioni, della famiglia con 17 milioni. Tredici milioni di euro sono destinati alle azioni contro la povertà e l'esclusione sociale, dieci all'area delle dipendenze e quattro a quella dell'immigrazione.

La conferenza, aperta dal presidente della Provincia Emilio Sabattini, è servita a fare il punto sulle innovazioni introdotte dalla legge regionale di riforma del welfare. Il piano di zona è lo strumento attraverso il quale si programma e si realizza il sistema integrato dei servizi e delle politiche sociali a livello locale e ha una valenza triennale. Va ricordato che il territorio provinciale è suddiviso in sette "zone sociali" che coincidono con i distretti sanitari: Modena, Carpi, Sassuolo, Mirandola, Pavullo, Vignola, Castelfranco Emilia. La riunione è stata la prima tappa di un percorso per la definizione delle linee dei piani sociali che dovranno essere approvati entro l'estate.

Oltre alle indicazioni strategiche per il prossimo triennio, dovranno essere definiti i contenuti del piano attuativo del 2005. Ogni zona dovrà fissare obiettivi, priorità, strumenti, mezzi, organizzazione dei servizi, destinazione di risorse e requisiti di qualità.

Rispetto alla sperimentazione del precedente triennio c'è la novità che,

sia nella fase progettuale che attuativa, nei singoli territori, oltre agli enti



locali e alle Aziende sanitarie, dovranno essere coinvolti anche altri soggetti del terzo settore, come le associazioni di volontariato, i sindacati e le cooperative sociali. Per l'assessore provinciale alle Politiche sociali Maurizio Guaitoli "è positivo il giudizio sulla fase di sperimentazione dei piani di zona per qualità degli interventi e quantità di risorse impegnate. Con la pianificazione 2005-2007 si qualificherà ulteriormente la spesa a favore dei cittadini in termini di nuovi servizi ed integrazione tra il sociale e il sanitario al fine - ha aggiunto - di offrire agli utenti uno standard di qualità euro-

## Aumentano gli over 75

I dati della Provincia confermano la crescita della popolazione anziana: al 31 dicembre 2003 le persone con più di 65 anni erano 134 mila, pari al 20,6 per cento della popolazione. In forte aumento la categoria degli ultra 75 anni: sono oltre 65 mila, con una crescita annua del 2,20 per cento. Il numero di anziani seguiti in assistenza domiciliare integrata è passato dai 2.266 dell'anno 2000 ai 3.767 nel 2003; le persone con assegno di cura erano 1.800. Nello stesso anno le case protette erano 47 con 2.403 utenti. Significativi i dati sull'infanzia: nel 2003 gli asili nido erano 110 (l'anno precedente 97), con un totale di 4 mila iscritti (l'anno precedente erano 3.780) e una lista d'attesa di mille.

peo che guardi alle esperienze più avanzate del Nord Europa pur in un quadro economico di risorse immutate".

## Pdz: cooperative sociali chiedono co-progettazione

I Piani di zona devono permettere anche alla cooperazione sociale, che ha professionalità ed esperienze riconosciute, di individuare i nuovi bisogni sociali e dare risposte concrete ai cittadini in collaborazione, non in competizione, con gli enti pubblici. Lo ha detto il presidente di Confcooperative Modena Gaetano De Vinco alla conferenza provinciale di avvio dei Piani sociali di zona 2005/2007 della Provincia di Modena.

"La nostra parola d'ordine è "co-progettare". Pubblico e privato sociale - ha spiegato De Vinco - devono definire insieme le strategie e realizzare insieme gli interventi per affrontare le vecchie e nuove emergenze sociali, facendo dei Piani di zona degli strumenti di politica sociale attiva. Per questo è necessario che tutti i soggetti impegnati possano contare su risorse economiche costanti da parte delle istituzioni preposte".

Oltre alla co-progettazione, Confcooperative Modena chiede anche l'introduzione di nuovi sistemi per l'affidamento lavori. "In certi casi le classiche gare d'appalto possono essere anche superate - ha aggiunto Massimo Giusti, presidente di Federsolidarietà, l'organismo che associa le oltre trenta cooperative sociali aderenti a Confcooperative Modena - Per misurare l'operato della cooperazione, la qualità delle sue azioni e la professionalità dei suoi addetti occorre investire sui sistemi di accreditamento, prevedendo parametri oggettivi e rigorosi". Confcooperative Modena suggerisce, infine, di verificare l'andamento dei Piani di zona, l'utilizzo delle risorse a essi destinate, i miglioramenti nei servizi, i risultati raggiunti nel rispondere ai bisogni. "Chiediamo alla Provincia di creare un sistema per misurare l'efficacia degli interventi attuati all'interno dei Piani di zona, valorizzando in particolare - ha concluso Giusti - le innovazioni che i Piani di zona, se ben costruiti, favoriranno nella progettazione ed erogazione dei servizi".

