

ELEONORA CAVICCHI – Talete Soc. Coop. Ferrara

Vi presento brevemente un'esperienza sperimentale che abbiamo svolto presso un'azienda multiservizi di Ferrara, ex Agea, attualmente Hera. Questa esperienza rientra in una delle attività svolte nell'Iniziativa Comunitaria Equal: "Donne e lavoro: percorsi di carriera ed armonizzazione con la vita familiare, che ha visto impegnati diversi partner sul territorio emiliano romagnolo, tra cui la provincia di Modena, il CDD di Modena ed altri partner di Ferrara e Rimini. La sperimentazione che abbiamo attuato presso questa azienda è andata ad incidere anche sul concetto di conciliazione presente all'interno dell'azienda, che molto spesso viene confuso con quello di flessibilità. Essendo un'azienda di multiservizi Agea ha già sviluppato un modello di flessibilità oraria molto ben organizzato, questo chiaramente facilita il lavoro delle dipendenti e dà loro la possibilità di organizzare i propri impegni di lavoro ed i propri impegni personali. Tuttavia ciò non va confuso col bisogno di conciliazione che è un concetto molto più ampio, che abbraccia esigenze molto più ampie.

Per quel che ci riguarda abbiamo voluto soffermarci sulle necessità formative delle dipendenti, cioè sulle necessità di aggiornare il proprio back-ground al fine di migliorare non solo le proprie conoscenze ma poter, eventualmente, accedere a percorsi di carriera. Quindi abbiamo cercato di analizzare innanzitutto le necessità formative del personale su cui andavamo ad agire: le dipendenti che hanno avuto accesso alla sperimentazione sono state solo 14, ma è stato un numero sufficiente perché, come vi dirò tra poco, questa attività ha inciso in maniera notevole sull'organizzazione del lavoro. Analizzati i bisogni formativi, tramite un colloquio ed un questionario, abbiamo poi concordato con loro il percorso migliore da fare a livello di metodologia e di contenuti. A questo punto abbiamo installato i programmi necessari, cuffiette, ecc su ogni computer delle partecipanti presso il loro stesso luogo di lavoro. Ogni persona poteva accedere dal proprio pc ad un programma specifico, in orario libero, ma lavorativo. A disposizione di ciascuna partecipante c'erano un tutor tecnico per le difficoltà relative all'accesso al programma, ed un consulente esperto nelle materie per quanto riguarda la risoluzione di dubbi relativi ai contenuti.

Parallelamente a questo lavoro abbiamo cercato di agire sul Direttore delle risorse umane, il quale ci ha giustamente fatto notare più volte come questa attività andasse ad incidere ampiamente sul livello micro-organizzativo del lavoro. Dal collega che bussava alla porta per chiedere informazioni anche se la persona era in formazione, al carico di lavoro difficile da smaltire, ma anche, a causa dei sensi di colpa che le dipendenti avevano rispetto al fatto di compiere l'attività formativa sul luogo di lavoro, in orario lavorativo. Alcune delle dipendenti hanno affermato che se la formazione viene fatta anche in orario di lavoro, ma fuori dal luogo di lavoro stesso, si ha l'impressione di "staccare di più" perciò ci si sente giustificate rispetto al fatto che il lavoro non viene svolto. A volte anche sacrificando parte del proprio tempo libero per consentire gli spostamenti da un luogo all'altro. Ci si è resi conto perciò di quanto sia difficile per una donna (non solo per motivazioni interne, ma anche esterne) accedere alla formazione per accrescere le proprie conoscenze specifiche. Questa sperimentazione ha voluto tentare di essere una proposta di conciliazione tra tempo di lavoro e sviluppo delle singole persone. NO dimentichiamo che ha agito all'interno di un progetto mirato a compiere azioni per favorire la carriera delle donne sui luoghi di lavoro. A questa azione hanno partecipato Agea, Talete, e la CGIL di Ferrara che si è rivelato un interlocutore indispensabile per la buona riuscita dell'attività. Il sindacato ci ha aiutati a tenere in considerazione che l'accesso alla formazione spesso avviene senza che sia contrattato con la persona stessa e questo distoglie l'attenzione dal bisogno formativo stesso. Spesso sono erogati corsi di formazione non necessari alla crescita delle persone, e si rischia di non tenere in considerazione i bisogni. Si ritiene che tutti abbiano bisogno di formazione, si fa una formazione uguale per tutti, senza tenere in considerazione il fatto che ciò che viene realmente appreso è solo il 30% rispetto a ciò che si apprende con percorsi personalizzati, sicuramente più impegnativi da organizzare, ma più efficaci.

Cito la metodologia utilizzata: le persone avevano la possibilità di accedere ad un portale sia per dialogare tra di loro, sia con i tutor, sia per accedere alla piattaforma di formazione a distanza e

perciò ai contenuti formativi. Sono emerse sicuramente delle criticità (tra cui il senso di colpa che ho citato prima, il fatto che i colleghi non comprendevano perché alcune persone partecipassero alla formazione ed altri no, problemi di tipo tecnico/tecnologico) rispetto all'attività svolta, che però ci consentono di capire dove può essere migliorata l'attività in modo da poterla proporre ad altre realtà.

Sono stati raggiunti sicuramente anche dei risultati positivi sia sul piano dell'apprendimento, sia per l'ottimo dialogo tra l'azienda, l'ente di formazione ed il sindacato. L'obiettivo principale e cioè la possibilità di sperimentare un nuovo modello di conciliazione tra le necessità formative e lavorative o di tempo personale è stato raggiunto con circa la metà delle persone che hanno partecipato.

Tra i possibili sviluppi di questa attività vi sono sicuramente la possibilità di adattare questa esperienza ad altre realtà tenendo sempre conto della necessità di contrattare sia con l'azienda, ma anche con le persone stesse la metodologia e i contenuti.

Di questa esperienza verrà probabilmente compilato un vademecum delle buone prassi al fine di poterne evidenziare criticità e vantaggi.