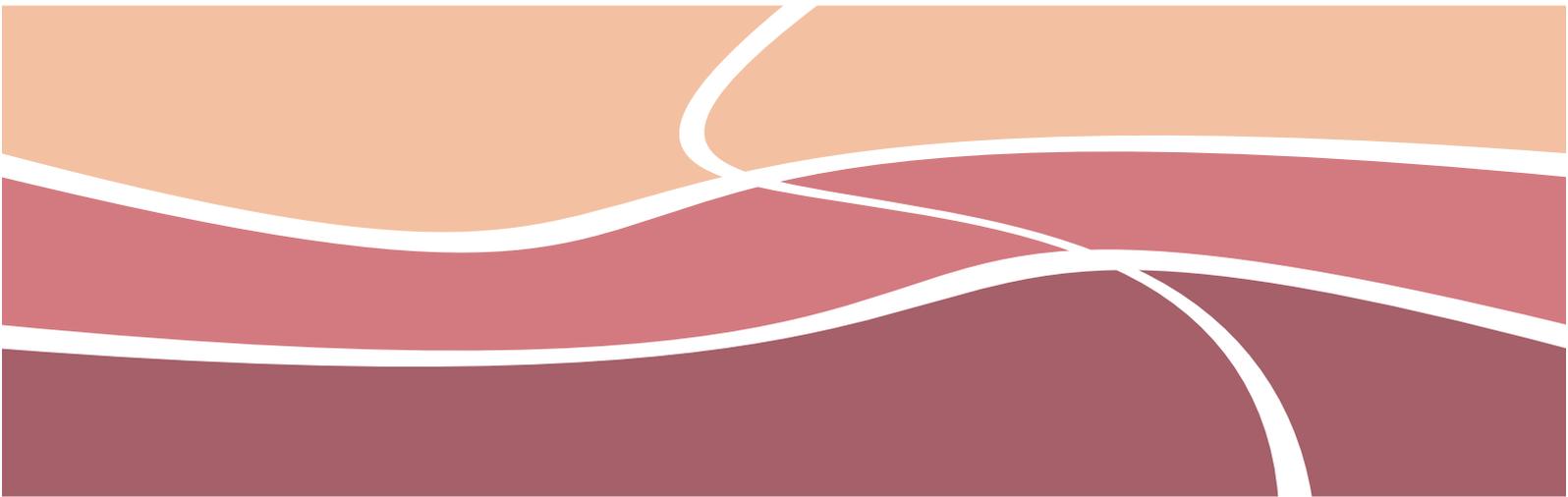


Salva Tempo

INTERVENTO SPERIMENTALE
PER LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO



Indice

Capitolo - 01

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

- ▶ 1 Il concetto di conciliazione lavoro-famiglia
- ▶ 2 Le politiche di conciliazione nel tempo
- ▶ 2.1 Congedi e permessi
- ▶ 2.3 Servizi per l'infanzia e per la cura di non autosufficienti

Capitolo - 02

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

- ▶ 3 La legislazione Europea
- ▶ 4 La legislazione Italiana
- ▶ 5 Limiti e prospettive delle politiche di conciliazione in Italia
- ▶ 6 Politiche attive di conciliazione in Italia

Capitolo - 03

Buone pratiche di conciliazione

- ▶ 7 Le buone pratiche nel settore pubblico
- ▶ 8 Le buone pratiche nel settore privato
- ▶ 9 Esperienze di conciliazione in Campania

Capitolo - 04

Il Progetto "SalvaTempo"

- ▶ 10 Che cos'è "SalvaTempo"
- ▶ 11 Contesto di riferimento e inquadramento generale
- ▶ 12 Metodologia utilizzata per l'indagine di lavoro
- ▶ 13 Analisi conclusiva del progetto
- ▶ 14 Altri strumenti di conciliazione lavoro-famiglia: vantaggi e svantaggi
- ▶ 15 Conclusioni

Prefazione

Salva Tempo

“SALVA TEMPO” è il nome del progetto ideato ed elaborato dall’Associazione Giovanile e di Promozione Sociale Sanniolrpinia Lab, in partenariato con Comune di Montesarchio – Capofila dell’Ambito territoriale B2 (Soggetto Capofila), CNA - Associazione Provinciale di Benevento, CIA – Confederazione Italiana Agricoltori di Benevento, CONFCOOPERATIVE Unione provinciale di Benevento, ACLI Donna 2000, Associazione SPAZIOGIOVANI, Associazione di Volontariato Karmakla, Associazione per la Buona Sanità Valle Caudina, Amistade Società Consortile Cooperativa Sociale, Nuovi Incontri Società Cooperativa Sociale a r.l., Cooperativa Sociale Familiamo a r.l. O.N.L.U.S., Istituto comprensivo 1° Montesarchio, Ludoteca Le Piccole Canaglie. Il progetto, finalizzato a facilitare alle lavoratrici e ai lavoratori la conciliazione dei tempi del lavoro con quelli della famiglia ed a sostenere l’occupazione delle donne in condizioni di disagio è, infatti, volto a promuovere e sperimentare formule di organizzazione del lavoro orientate alla conciliazione vita-lavoro. Siamo convinti, infatti, che la partecipazione delle donne e degli uomini, sia al mercato del lavoro sia alla vita familiare, costituisce un elemento indispensabile per lo sviluppo della società e che la maternità, la paternità e i diritti dei figli sono valori sociali fondamentali che devono essere necessariamente tutelati. Oggi l’impegno dell’Associazione Giovanile e di Promozione Sociale Sanniolrpinia Lab ha dato ancora una volta i suoi frutti ponendo attenzione alla famiglia quale nucleo fondante della società da cui bisogna partire per formare le nuove generazioni. Proprio per questo il presente elaborato nasce con gli obiettivi della promozione, valorizzazione e responsabilizzazione delle famiglie considerate risorse della vita sociale. Esso è strutturato in modo semplice e accessibile per offrire informazioni generali che consentano di conoscere il quadro normativo relativo alla Conciliazione Vita- Lavoro e alle forme di reciprocità nella flessibilità. Contestualmente l’elaborato offre alle imprese e ai lavoratori esemplificazioni e confronti tra i vantaggi e gli svantaggi delle diverse forme contrattuali che consentono di attuare la conciliazione. L’Associazione Giovanile e di Promozione Sociale Sanniolrpinia Lab si impegna profondamente affinché questo percorso di valorizzazione della sussidiarietà coinvolga nella definizione delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata anche le aziende e le loro associazioni di rappresentanza, le associazioni del terzo settore, i sindacati ed i soggetti istituzionali attivi sul territorio, ciascuno nell’ambito dei propri compiti e responsabilità. Soltanto attraverso questo attento e costante impegno, ciascun soggetto sociale ed economico diventa risorsa che lavora per la definizione e la realizzazione delle politiche e delle azioni a favore della conciliazione. E’ in quest’ottica che l’Associazione Giovanile e di Promozione Sociale Sanniolrpinia Lab è impegnata costantemente nella ricerca continua di una convergenza di interessi, in grado di produrre sinergie tra lo sviluppo economico e la coesione, al fine di valorizzare il capitale sociale famiglia e comunità territoriale in una logica di reale reciprocità.

**Il Presidente APS Sanniolrpinia Lab
Dott.ssa Daniela Miele**

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

1

Concetto di "conciliazione" lavoro-famiglia

Il tema della conciliazione tra famiglia e occupazione professionale è una sfida che impegna da molto tempo le forze culturali, economiche, politiche e sociali del Paese, poiché il giusto equilibrio del binomio famiglia-lavoro si pone come fattore decisivo per la qualità della vita di ogni individuo, nonché come condizione necessaria per una società giusta, coesa e solidale.

I cambiamenti del mercato del lavoro, le caratteristiche dei sistemi nazionali di Welfare e le loro recenti trasformazioni, il cambiamento culturale, soprattutto a livello dei rapporti tra i generi, e il ripensamento del rapporto tra sfera economica e sociale sta producendo nuovi discorsi sulla responsabilità sociale delle imprese e sulla ridefinizione del rapporto tra lavoro retribuito e gli ambiti della vita privata e familiare.

Ma cosa sono le politiche di conciliazione e come nascono?

La tendenza tutta Italiana ad affrontare le difficoltà della vita privata ponendosi nell'ottica della loro risoluzione informale, gestita "caso per caso" e "di volta in volta", facendo affidamento sul buon senso del datore di lavoro e/o sulla disponibilità di persone vicine alla famiglia e con più tempo libero a disposizione, ha determinato uno squilibrio nella relazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. Questo sbilanciamento affonda le sue radici nella storia.

Ripercorrendo a ritroso i modelli socio-culturali ed economici che si sono avvicinati nel tempo, ci accorgiamo che già dai primi anni del Novecento, ed in Italia fino agli anni Settanta, era possibile definire in modo rigido la divisione di ambiti tra lavoro e famiglia.

All'interno del modello industriale di tipo fordista¹ il lavoro era basato su rigide regole contrattuali, orari fissi e divisione scandita di ruoli e mansioni tra uomini e donne. Il lavoro era settore esclusivamente maschile, e il lavoratore rappresentava al tempo stesso il capofamiglia, responsabile del mantenimento economico di moglie e figli, mentre alla donna erano delegate le mansioni domestiche, i compiti di cura di figli e parenti non autosufficienti. Le stesse politiche sociali facevano riferimento, da un lato, ad uno schema preciso di famiglia e di definizione di ruoli al suo interno, dall'altro, ad un'idea di lavoro stabile e separato dalla vita privata del lavoratore.

1. *La Conciliazione famiglia-lavoro* - Tesi di Laurea in Politiche e Servizi Sociali - Università Ca' Foscari (Venezia), pp.5-10

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

L'ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro, iniziato negli anni Settanta ed incrementatosi negli anni Novanta, ha rappresentato il fattore principale di cambiamento del modello di famiglia, modificando gli equilibri e le dinamiche di ruolo al suo interno, rendendo necessario un rinnovamento ed un mutamento di prospettiva nell'impostazione delle politiche sociali e del lavoro, le quali hanno dovuto fare i conti con una realtà eterogenea e diversificata di bisogni e di aspettative.

La conciliazione tra lavoro remunerato e responsabilità di cura è emersa come questione sociale nel momento in cui si è verificata la rottura dell'equilibrio sul quale si reggevano le società capitalistiche democratiche fino agli anni settanta del secolo scorso².

Negli ultimi decenni, infatti, il ruolo sociale ed economico della donna si è modificato sostanzialmente, tanto che il lavoro extradomiciliare retribuito è diventato parte integrante anche dell'identità femminile³.

Con il passaggio alla società post-moderna cambiano i rapporti tra lavoro e famiglia, tanto da rendere necessarie nuove strategie di incontro che riescano a far fronte alle mutate esigenze del lavoratore.

E' in questo senso che, almeno inizialmente, le politiche di conciliazione si sono tradotte in politiche di pari opportunità, avendo come obiettivo quello di garantire un'equità di trattamento e di diritti tra uomini e donne, in quanto queste ultime hanno continuato, per inerzia culturale, a dover rivestire il doppio ruolo di madri e lavoratrici.

Le relazioni tra famiglia e lavoro hanno quindi subito un radicale stravolgimento a seguito di cambiamenti sociali, demografici e culturali che hanno ridefinito i confini tra i due ambiti, non più concepibili come separati, rendendo necessaria una nuova e più attenta politica di dialogo e confronto tra le parti.

La risposta sociale a questi cambiamenti è stata quella di realizzare misure e interventi volti a favorire ed aiutare sia donne che uomini, sia madri che padri, nella conciliazione dei tempi di vita ritmati da impegni lavorativi, responsabilità di cura dei familiari e di riposo.

1. Quadrelli I., 2012, *Promuovere la conciliazione tra responsabilità familiari e impegno lavorativo nei luoghi di lavoro*, Bologna, Osservatorio nazionale sulla famiglia, p.9 "Un equilibrio fondato su un meccanismo di conciliazione generalizzato e ampiamente legittimato rappresentato dalla separazione tra luogo di lavoro e famiglia e ... dalla distribuzione del lavoro remunerato e non remunerato tra i generi".
3. Rizza. R., Sansavini M., 2010 "Donne e lavoro: rappresentazioni del femminile e conseguenze in termini di politiche di «work-life balance»", *Assegna Italiana di Sociologia*, 2010, n. 1, p. 5. : "Se fino alla metà degli anni '70, la partecipazione femminile al mondo della produzione era limitata, accessoria e residuale, oggi rappresenta un elemento essenziale dell'assetto occupazionale delle società postindustriali.

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

In questa direzione si muovono le politiche per la conciliazione, la cui priorità è migliorare la qualità della vita delle famiglie. Per tale ragione, sono state avviate molteplici iniziative orientate a favorire il radicamento e lo scambio, sia a livello nazionale che europeo, delle migliori prassi, nonché la sperimentazione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

2

Le politiche di conciliazione nel tempo

La questione della conciliazione tra famiglia e lavoro si è posta a livello europeo e le politiche a riguardo, seppur legate da un comune denominatore, risultano molto diversificate. La prospettiva e l'ottica da cui si parte per affrontare il problema della conciliazione va infatti contestualizzata entro la cornice politica e culturale di riferimento, in quanto ogni paese vanta una sua tradizione ed un suo modello di welfare al quale è necessario far riferimento per comprendere ed approfondire l'approccio dei singoli governi rispetto alla gestione degli interventi programmatici sul tema⁴.

In generale, è importante distinguere quanto il problema della "cura" -intesa come il complesso delle esigenze e dei bisogni emergenti dalle famiglie-sia effettivamente percepito quale problema di pubblica responsabilità, ovvero quanto gli enti, le istituzioni e le imprese pubbliche si sentano coinvolti nella sua presa in carico o nella collaborazione alla sua gestione attraverso strumenti di aiuto e di supporto.

Le politiche sociali e del lavoro affrontano la questione offrendo concrete risposte in termini di servizi, opportunità di lavoro più flessibile, tutele previdenziali ed assistenziali.

A seconda del tipo di orientamento adottato nel dare la priorità a determinati modi e contenuti di intervento, e soprattutto a seconda di come si intendano ripartite le responsabilità delle famiglie tra ambiti privati e pubblici, si possono considerare tre diversi tipi di risposta politico-culturale nel tempo:

- la "defamilizzazione": sostenuta offerta di servizi pubblici di assistenza e cura, rivolti in particolare a minori, anziani e persone non autosufficienti, a sostegno dei lavoratori nell'assolvimento delle responsabilità familiari;
- il "familismo sostenuto": per far fronte ai bisogni delle famiglie, si individuano benefici contrattuali,

4. "La Conciliazione famiglia-lavoro" -Tesi di Laurea in Politiche e Servizi Sociali – Università Ca' Foscari (Venezia), pp.11-24

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

congedi genitoriali, indennità di maternità, al fine di consentire al lavoratore di dedicarsi alla cura di figli e parenti non autosufficienti assicurandogli la possibilità di assentarsi per determinati periodi di tempo dal lavoro, anche se non sempre in modo retribuito e comunque a condizioni estremamente vincolate e limitate;

- il “familismo di default”: tutti i bisogni e le responsabilità relative alla famiglia sono gestiti all’interno di quest’ultima, non essendovi servizi e sostegni pubblici cui poter far ricorso.

La questione della conciliazione tra famiglia e lavoro ha, dunque, avuto diversi sviluppi nei vari Paesi Europei in relazione alla tradizione culturale e all’orientamento della loro politica sociale. Le strategie individuate a sostegno della famiglie hanno avuto a loro volta dirette ripercussioni non solo sulla vita individuale del lavoratore, ma anche sulla società nel suo complesso.

In generale, almeno inizialmente, in Europa le politiche di conciliazione si sovrappongono per contenuti agli interventi per le pari opportunità tra uomini e donne per quanto riguarda l’accessibilità, i diritti, il trattamento e le possibilità di carriera nel mondo del lavoro.

Dalla fine degli anni Novanta, la questione delle pari opportunità si sviluppa in una dimensione più ampia, definibile nei termini di “gender mainstreaming”, in cui la prospettiva del “genere” viene considerata non solo in ambiti specifici e settorializzati ma, in modo trasversale, in tutte le sfere della società e dell’attività umana.

Le politiche comunitarie, pur nella diversità di impostazione programmatica, sono comunque finalizzate alla lotta alla discriminazione sul lavoro legata al genere.

In particolare, le strategie e le linee guida sulla conciliazione si pongono l’obiettivo di sostenere le famiglie nella gestione delle responsabilità di cura, armonizzando i tempi del lavoro con la vita privata e personale. In questo senso si parla di “politiche amichevoli per la famiglia”. Esse riguardano nello specifico tre aree di intervento: servizi di cura per l’infanzia e gli anziani; politiche per il tempo di cura; politiche di flessibilità dell’orario di lavoro e i tempi delle città.

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

A seconda dei settori privilegiati sui quali si incentrano le azioni di governo, si possono distinguere quattro modelli diversi di Welfare che differenziano e caratterizzano le politiche degli Stati europei: il modello liberale, socialdemocratico, conservatore e mediterraneo.

Il modello liberale nasce in Inghilterra nel 1800, e si pone come fine ultimo la salvaguardia della libertà dell'individuo, realizzabile, secondo questa concezione, attraverso le regole del mercato privato. Entro tale schema le politiche sociali sono del tutto marginali, i diritti e le tutele, ovvero la rete di protezione sociale, sono pressoché assenti, in quanto il ruolo centrale nella vita e nelle dinamiche della società nel suo complesso è svolto essenzialmente dall'economia e dalle sue leggi. Questo modello è tipico dei Paesi anglosassoni in Europa, degli Stati Uniti e dell'Australia nel mondo.

Il modello socialdemocratico al contrario del precedente, ha come obiettivo centrale e prioritario la garanzia della libertà, dei pari diritti e della reciproca solidarietà di tutti gli individui della società, obiettivo che deve essere perseguito dalle istituzioni pubbliche. Lo Stato quindi si deve impegnare principalmente nelle politiche sociali, le quali devono essere rivolte a tutti i cittadini secondo il principio dell'universalismo, ovvero dell'ugual diritto di ciascun individuo indiscriminatamente. La filosofia "universalistica" e "solidale" che connota il modello socialdemocratico si realizza e si articola conseguendo a diversi livelli specifiche finalità, tra loro complementari ed interconnesse: l'incremento dei servizi pubblici di assistenza per minori, anziani e persone non autosufficienti; ampio congedo per maternità; politiche per l'aumento dell'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, compreso il settore pubblico; sostegno della natalità; tutela dell'uguaglianza e delle pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro e nella società in generale.

Questa tipologia di "family-friendly policies" è caratteristica dei paesi del Nord Europa come Norvegia, Danimarca, Svezia e Finlandia, da sempre noti per l'alto livello di emancipazione femminile e per una solida tradizione politica e culturale di sistemi di garanzia e solidarietà sociale.

Il modello conservatore⁵ (cd. "modello familista") è profondamente condizionato dalla cultura

5. *Ibidem*: "Tutto si svolge dunque all'interno di quest'ultima, e lo Stato non se ne occupa se non limitatamente ai casi in cui vi sia una condizione di incapacità gestionale. La famiglia è responsabile ultima del benessere dei suoi membri e dei principali compiti di cura. Il Welfare interviene solo nel caso in cui le famiglie dimostrano di non riuscire a provvedere con le proprie forze (principio di sussidiarietà), privilegiando l'assistenza sociale mediante l'assistenza finanziaria piuttosto che quella dei servizi".

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

cattolica e dall'impostazione che essa ha dato alla politica sociale. Esso pone al centro dell'attenzione la famiglia, in cui l'uomo è tradizionalmente inteso come capofamiglia- lavoratore e la donna come angelo del focolare, adibita ai doveri di cura ed assistenza della famiglia.

L'intervento pubblico è quindi essenzialmente di carattere assistenzialistico, in quanto le politiche statali non sono concepite per erogare e fornire servizi alla famiglia, la quale è tenuta a provvedere internamente con risorse proprie sulla base di precisi bisogni. I titolari dei diritti di assistenza sono soprattutto i cittadini lavoratori, in quanto tale sistema di welfare è strettamente collegato al mercato del lavoro.

Si tratta del modello dei Paesi del centro Europa (Germania, Austria, Francia, Belgio) e di quelli del sud Europa (Spagna e Italia); gli Stati di quest'ultima area europea tuttavia risultano oggi aderenti al modello di welfare di tipo mediterraneo.

Il modello mediterraneo delinea come un sistema statico e poco elastico, privo di una politica sociale attenta ai bisogni dei cittadini e di garanzie concrete di diritti e tutele; lo Stato non assicura altresì l'erogazione di servizi né alcun intervento di protezione sociale. "Lo Stato è presente attraverso il principio di sussidiarietà". In tale contesto di carenza strutturale di assistenza e di politiche del lavoro e della famiglia, la condizione della donna è gravemente penalizzata, e il suo accesso al mercato del lavoro è pressoché ostacolato dal fatto che tutti i compiti di cura ed accudimento familiare sono ad essa delegati.

Questi quattro modelli⁶ di welfare sono alla base degli orientamenti secondo i quali la questione della conciliazione famiglia-lavoro viene gestita ed impostata nei vari Stati della Comunità Europea, con la conseguenza che è difficile, dunque, parlare di un'unica linea programmatica per i diversi Paesi dell'Unione Europea.

Se consideriamo i documenti normativi e di indirizzo prodotti dalle istituzioni europee, il primo riferimento alla "conciliazione tra vita professionale e vita familiare" può essere rintracciato in una comunicazione della Commissione sulle politiche familiari del 1989. In tale comunicazione si

6. *Ibidem*

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

prospettava la necessità di assumere iniziative per permettere a uomini e donne di conciliare i loro obblighi familiari e lavorativi. In seguito, una serie di Direttive e Raccomandazioni posero le basi per l'implementazione delle politiche di conciliazione a livello dei singoli stati⁷.

Nonostante le diverse strategie e metodiche progettuali, i Paesi dell'Unione Europea si prefiggono la medesima finalità, ovvero l'armonizzazione e l'equilibrio tra tempi di lavoro e tempi della famiglia.

7. Gli interventi più rilevanti sono stati:

- *Raccomandazione 92/241/CEE del Consiglio del 31 marzo 1992, sulla custodia dei bambini. Questa direttiva fissa alcune norme per l'organizzazione e il funzionamento dei servizi per la prima infanzia e incoraggia gli Stati membri a rendere accessibili tali servizi ai genitori che lavorano, seguono un corso di formazione o sono in cerca di occupazione. Si fa anche riferimento all'opportunità di promuovere una distribuzione delle responsabilità lavorative, familiari e di cura tra uomini e donne.*
- *Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Si tratta del primo provvedimento comunitario che afferma il principio secondo il quale le donne potevano essere trattate diversamente, come gruppo, al fine di ottenere una maggiore uguaglianza di opportunità.*
- *Direttiva 96/34/CE ora abrogata e sostituita dalla direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 del Consiglio che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES. Questa direttiva attribuisce ai lavoratori di entrambi i sessi il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un figlio per un periodo minimo di quattro mesi. Per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne, si prevede che il congedo venga accordato, in linea di principio, in forma non trasferibile. Per incoraggiare una più equa ripartizione del congedo parentale tra i due genitori, almeno uno dei quattro mesi è attribuito in forma non trasferibile. Le modalità di regolazione della quota non trasferibile è lasciata alle legislazioni nazionali. La direttiva prevede inoltre il divieto di discriminazione per i lavoratori che hanno usufruito del congedo e la possibilità di avere una riduzione dell'orario di lavoro o una modifica dell'organizzazione del lavoro, per un periodo stabilito, al rientro dal congedo.*
- *Direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, che stabilisce l'uguaglianza di trattamento tra i lavoratori full time e part-time e che incoraggia il ricorso al part-time a tutti i livelli di responsabilità dell'impresa .*
- *Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, che mira ad eliminare le discriminazioni relativamente a retribuzione, congedi, protezione sociale e trattamento pensionistico tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori a tempo determinato. La Risoluzione del Consiglio e dei ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale 2000/C218/02 rappresenta un documento molto importante per la definizione degli obiettivi, nonché degli attori e degli strumenti delle politiche di conciliazione. La Risoluzione stabilisce che "l'obiettivo della partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne all'attività professionale e alla vita familiare" e l'obiettivo di una "equilibrata partecipazione di donne e uomini al processo decisionale" costituiscono i presupposti per una reale parità tra donne e uomini e afferma la necessità di un approccio "globale e WORKING PAPER DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA FAMIGLIA 18 integrato per conciliare la vita professionale con quella familiare, in quanto diritto degli uomini e delle donne, fattore di realizzazione personale nella vita pubblica, sociale, familiare e privata, valore sociale fondamentale e responsabilità della società, degli Stati membri e della Comunità europea".*

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

Gli strumenti per il raggiungimento di questo obiettivo possono essere differenziati, ma in sintesi potrebbero essere così considerati⁸ :

1. congedi genitoriali e altre forme di sospensione dal lavoro;
2. organizzazione flessibile di tempi e condizioni di lavoro;
3. servizi a sostegno delle azioni di cura familiare.

Una delle principali misure di conciliazione adottate nella maggior parte dei Paesi europei è rappresentata dai permessi e congedi per motivi familiari di cui possono beneficiare genitori che lavorano. Si tratta principalmente del congedo obbligatorio e retribuito per maternità (periodo più o meno lungo di interruzione del lavoro in corrispondenza agli ultimi mesi di gravidanza e ai primi successivi al parto) e del congedo per genitorialità (che può essere richiesto a seconda delle esigenze e della scelta del genitore, e risulta parzialmente ovvero non retribuito). Tutti i Paesi europei prevedono nella loro legislazione nazionale una forma di indennità legata al momento della nascita di un figlio, variabile nella durata del congedo e nella percentuale di retribuzione economica. Sono inoltre indicati specifici congedi relativi a periodi di malattia dei figli (permessi di norma retribuiti sino ad una soglia massima di monte orario) o ad altre necessità quali gravi problemi di salute di familiari, ovvero agevolazioni per interruzioni di carriera dovute a motivi familiari.

Oltre alla normativa vigente in ciascuno Stato, vi sono iniziative gestite direttamente dalle imprese, che a seconda della loro tipologia e del settore produttivo, sono più o meno disponibili ed in grado di pianificare e concedere misure di conciliazione in favore dei propri dipendenti, sottoforma di permessi ed assenze recuperabili giustificate da motivi familiari.

Come afferma Donati, riferendosi alla legge n. 53 del 2000, che regola in Italia i congedi genitoriali, essa "è stata indubbiamente un passo in avanti, ma [...] è diventata presto obsoleta; si tratta infatti dell'ultima legge fordista perché si rivolge alla donna che ha un'occupazione a tempo indeterminato nella grande impresa, e in particolare nella Pubblica Amministrazione, mentre le donne hanno una

8. Donati P., 2010, *La conciliazione famiglia-lavoro in Europa*, Abano Terme, Conferenza delle Regioni Europee su Conciliazione famiglia-lavoro, pp. 10-11.

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

presenza nel mercato del lavoro sempre più diversa da quel modello⁹”.

E', ad esempio, importante prevedere l'estensione dei benefici relativi alla maternità anche alle categorie di lavoratori precari, atipici ed autonomi, per le quali attualmente sono previste parziali coperture, inadeguate ed estremamente pregiudizievoli per le madri. Anziché pensare ad un ampliamento dei tempi dei congedi, rivolgendo tale misura esclusivamente alla donna, sarebbe auspicabile rendere tali modalità più flessibili a seconda del tipo di lavoro ed alle esigenze specifiche delle famiglie, coinvolgendo in questo anche i padri lavoratori.

In tutti i Paesi dell'Unione Europea il lavoro ha assunto organizzazioni atipiche, prevalgono le piccole e medie imprese, e ciò significa che le esigenze stesse dei lavoratori e le disponibilità a realizzarle sono profondamente cambiate, ragione per cui i termini e le finalità stesse dei congedi andrebbero riformulati rendendo la misura più flessibile e personalizzata.

2.2

Flessibilità degli orari di lavoro: "Part-Time", "Banca delle Ore", "Job Sharing" e "Telelavoro"

Il secondo strumento¹⁰ in ordine di importanza e di diffusione utilizzato in Europa per conciliare lavoro e famiglia consiste nella riorganizzazione e flessibilità degli orari di lavoro. La rimodulazione dei tempi del lavoro ha la finalità di renderli più elastici e compatibili con la gestione della vita familiare del lavoratore, nel cui interesse, e non solo in funzione della migliore produttività, va inteso e concepito il termine "flessibilità".

a)Lo strumento più utilizzato per gestire gli orari di lavoro è rappresentato dal Part-Time, indica un rapporto di lavoro con orario ridotto rispetto a quello normale, definito come "a tempo pieno".

L'uso del part-time in Italia è relativamente limitato, soprattutto se lo paragoniamo alla sua diffusione nei paesi del nord Europa. Infatti, sebbene da un lato il part-time faciliti le esigenze di flessibilità e consenta la conciliazione tra vita privata e familiare e vita lavorativa, dall'altro, anche se la legge assicura pari trattamento, la sua applicazione contrattuale comporta quasi sempre forti rischi di emarginazione rispetto alle possibilità di carriera ed allo sviluppo professionale. Inoltre, la riduzione di remunerazione ha conseguenze anche sulla pensione, aumentando il pericolo di povertà in vecchiaia.

9. Donati P.,2010, *La conciliazione famiglia-lavoro in Europa, Abano Terme, Conferenza delle Regioni Europee su Conciliazione famiglia-lavoro*, p.5

10. -Tesi di Laurea in Politiche e Servizi Sociali"La Conciliazione famiglia-lavoro" - Università Ca' Foscari (Venezia), pp.11-24.

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

Il part-time, quindi, facilita le donne nello svolgimento delle attività di cura della famiglia ma non garantisce né un'equa distribuzione dei compiti di cura con il partner, né un adeguato riconoscimento economico e professionale.

Le aziende, a parte settori quali la grande distribuzione e il catering in cui il part-time copre la maggioranza dei posti di lavoro occupati prevalentemente da donne, in genere non sono favorevoli all'utilizzo del part-time perché si ritiene che favoriscano il disimpegno e una scarsa qualità del lavoro. In realtà, quando ciò si verifica, si è visto che non è il part-time in sé a determinare questi atteggiamenti, ma piuttosto come viene organizzato e gestito. Anche l'altro pregiudizio per cui chi ricopre posti ai livelli alti e di vertice non può fruire del part-time è stato sfatato dalle esperienze. L'uso delle nuove tecnologie, infatti, oggi permette di svolgere il lavoro ovunque senza intaccarne la qualità.

Il fatto è che le aziende, dell'industria in particolare, ma anche gli enti pubblici, sono fortemente legati alle forme tradizionali di lavoro, con tutto quello che ne consegue in termini di controllo e di valutazione fatta sul monte ore di presenza piuttosto che sui risultati raggiunti.

Il part-time così come il telelavoro, quindi, non sono "né buoni né cattivi" in sé: la qualità dipende da come sono organizzati e dalle possibilità offerte, ovvero dalle possibilità che vengono date di "poter fare e lavorare" al meglio delle proprie capacità.

L'emarginazione e l'auto emarginazione delle donne, derivanti da un utilizzo improprio del part-time, sono due aspetti dello stesso circolo vizioso che danneggia sia l'azienda che la donna che lavora.

Dunque, anche in questo caso appaiono evidenti le disuguaglianze legate al genere. Infatti, in quasi tutti gli Stati europei – soprattutto in Germania, Inghilterra, Olanda, Danimarca – è l'uomo a mantenere il ruolo principale di lavoratore a tempo pieno, e di conseguenza capofamiglia, mentre la donna è spesso impiegata a tempo parziale, poiché deve continuare ad occuparsi della famiglia, e non può permettersi di dedicarsi pienamente alla sua carriera. Il lavoro part-time è solitamente associato ad occupazioni di basso livello, mentre i lavori più qualificati e di elevata responsabilità richiedono tempi ampi di presenza. La misura conciliativa del part-time dovrebbe al contrario essere concepita come un

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

beneficio utilizzabile non solo dalle lavoratrici madri, ma “per l’insieme della forza lavoro e una libera scelta¹¹”.

La Francia è uno dei pochi Paesi in cui la donna è impiegata a tempo pieno nella stessa proporzione dell’uomo. Ciò dipende anzitutto dalla più ridotta durata oraria del lavoro a tempo pieno in generale (trentacinque ore settimanali), oltre che da una politica di servizi per l’infanzia che rende possibile l’occupazione femminile garantendo al contempo la cura della famiglia e dei figli in particolare. Oltre il lavoro a tempo parziale, vanno individuati altri strumenti di organizzazione dei tempi di lavoro che permettano una sua programmazione a gestione “personalizzata” e per quanto possibile autonoma.

L’orario flessibile di entrata ed uscita dal posto di lavoro – misura ampiamente adottata in Gran Bretagna ed Italia soprattutto nell’ambito delle Pubbliche Amministrazioni – consente di conciliare i tempi del lavoro con quelli familiari, oltre che con i tempi dei servizi pubblici e del territorio¹².

b)Un’ altra valida misura volta ad armonizzare vita lavorativa e vita familiare è rappresentata dalla cd.Banca delle Ore¹³ italiana, oppure i comptesepargnetemps francesi: entrambe le misure danno la possibilità al lavoratore di cumulare un monte orario di permessi e ferie non goduti e di straordinari da poter recuperare nei tempi e nei modi più utili relativamente alle esigenze personali. Questa innovativa forma di flessibilità oraria è caratteristica di Italia ed Francia.La banca delle ore nasce presso l’ipermercato Mammouth di Strasburgo (Francia) nella seconda metà degli anni 80.

La Direzione aziendale era alla ricerca di un sistema organizzativo che garantisse quella flessibilità necessaria nell’ambito di una struttura quale la grande distribuzione ed il sindacato, a sua volta, ricercava proposte organizzative capaci di ascoltare i bisogni soprattutto delle lavoratrici nell’affrontare il difficile tema della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi della famiglia.

Il meccanismo su cui si basa la banca delle ore è molto semplice: nel caso di richiesta di prestazioni lavorative supplementari da parte dell’azienda o dell’ente, il lavoratore può scegliere se chiedere che le ore in più vengano considerate straordinari oppure accantonate in uno speciale conto individuale della banca delle ore. Le ore accumulate in questo modo costituiscono un credito a favore del

11. Veronese D., 2010, *Prove di conciliazione. La sperimentazione trentina dell’Audit Famiglia e Lavoro*, Trentino famiglie, Trento, p.23

12. Cancedda A., Colonnello C., 2004, *La parità al dunque. Conciliare vita familiare ed esperienza lavorativa. Linee guida*, Commissione Europea DG Occupazione e Affari Sociali, p.44

13. Riferimenti legislativi:

- Legge 196 del 24 giugno 1997 (cd “Pacchetto Treu”, introduce i cambiamenti in merito all’orario di lavoro normale, abrogando il limite giornaliero e fissando l’orario normale settimanale, con possibilità demandata alla contrattazione collettiva settimanale di stabilire limiti inferiori e di riferire l’orario normale alla durata media della prestazione lavorativa in periodi ultrasettimanali non superiori all’anno)

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

lavoratore.

- Chi ne può usufruire¹⁴. Possono usufruirne i lavoratori dipendenti, sia a tempo indeterminato sia determinato.
- Vantaggi. - Per il/le lavoratori/trici: diversa organizzazione del lavoro in grado di favorire la conciliazione tra tempo di lavoro e di cura andando incontro soprattutto alle esigenze di donne e uomini con figli e anziani. Favorisce il benessere personale attraverso una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, migliorando la qualità della prestazione.
 - Per l'Ente: ottimizzare l'organizzazione del lavoro nell'ottica di una pubblica amministrazione efficiente, moderna ed aggiornata (es. poter pianificare l'attività di lavoro, apertura al pubblico di un ufficio, redazione di piani di lavoro, monitoraggio attività ecc, conoscendo in anticipo quando e su chi potere contare).
 - Per l'utente: ricevere - grazie ad un'organizzazione del lavoro che tiene conto della flessibilità - una maggiore fruibilità e qualità dei servizi.

Il Comitato Pari Opportunità può proporre una o più azioni, meglio se nell'ambito del piano delle azioni positive, utilizzando la banca delle ore volte a : - favorire l'esigenza di cura familiare e/o di persone conviventi; - migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e quelli di lavoro.

Ogni Agenzia, avvalendosi del proprio CPO, organizza l'istituto della banca delle ore secondo le esigenze emerse in fase di contrattazione sindacale. Al fine di gestire i turni orari in conformità alle proprie esigenze familiari, un modello di organizzazione degli orari consiste nella costituzione di piccoli gruppi di dipendenti che tra loro stabiliscono in modo partecipato le reciproche sostituzioni garantendo la

Riferimenti legislativi:

- Legge 196 del 24 giugno 1997 (cd "Pacchetto Treu", introduce i cambiamenti in merito all'orario di lavoro normale, abrogando il limite giornaliero e fissando l'orario normale settimanale, con possibilità demandata alla contrattazione collettiva settimanale di stabilire limiti inferiori e di riferire l'orario normale alla durata media della prestazione lavorativa in periodi ultrasettimanali non superiori all'anno)
- Legge 549 del 28 dicembre 1995, (art. 2 esclude l'obbligo del versamento qualora lo svolgimento del lavoro straordinario crei in capo al lavoratore, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva, il diritto ad una corrispondente riduzione dell'orario normale di lavoro, e tale riduzione venga effettivamente goduta)
- due circolari INPS che hanno regolamentato la banca delle ore: circolare INPS n. 40 del 20/02/1996; circolari INPS n. 39 del 17/2/2000 e n. 95 del 16/5/2000; circolare Ministero del Lavoro n. 100 del 10/07/1996.
- Legge 53 dell'8 marzo 2000 e ss. Modifiche (art. 9) - Misure a sostegno della flessibilità di orario. Introduce alcune novità finalizzate alla tutela della famiglia e della formazione del lavoratore che consentono una migliore gestione del tempo in relazione ai bisogni e alle necessità dei più piccoli, della famiglia o alla volontà di investire nel proprio percorso formativo

14 <http://www.politichefamille.it>

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

copertura del servizio, ripartendo autonomamente compiti e presenza effettiva sul posto di lavoro.

E' auspicabile in tale prospettiva una gestione flessibile di permessi e sostituzioni, lasciando alle imprese una certa libera iniziativa nel predisporre azioni "informali" finalizzate alla conciliazione. Questa pratica risulta maggiormente applicabile nei contesti delle piccole e medie imprese, in cui il rapporto tra datore di lavoro e dipendente è più stretto e "personalizzato", le relazioni sono più umane e i ritmi della produzione consentono una certa variabilità ed interscambiabilità di ruoli e mansioni, nonché una più agevole organizzazione temporanea di sostituzioni ed interventi individualizzati. Se le grandi aziende infatti possono spesso offrire maggiori tutele e garanzia dal punto di vista contrattuale, le piccole e medie imprese sono del resto generalmente più attente al benessere del personale e pronte a sperimentare "buone prassi" di politiche di conciliazione con effettivi risultati positivi tanto dal lato della produttività, tanto in quello della migliore integrazione e partecipazione del lavoratore¹⁵.

c)Tra le forme più innovative di flessibilità oraria, già ampiamente in uso in Francia e Gran Bretagna, va ricordato il cosiddetto Job Sharing, o lavoro ripartito. E' una forma contrattuale atipica tramite la quale un posto di lavoro è ripartito tra due persone che si impegnano in solido a realizzare il lavoro concordato nei confronti dell'azienda.

I/le lavoratori/trici informano il datore di lavoro almeno una volta alla settimana la distribuzione tra i due dell'orario di lavoro e, in caso di assenza di uno, è compito dell'altro lavoratore adempiere alla prestazione.

Tale contratto, presumendo uno stretto rapporto di fiducia fra i lavoratori coobbligati, crea stretti legami di interdipendenza e collaborazione tra le persone, le quali possono organizzare in maniera

15. Cancedda A., Colonnello C., 2004, *La parità al dunque. Conciliare vita familiare ed esperienza lavorativa. Linee guida*, Commissione Europea DG Occupazione e Affari Sociali, p.46

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

autonoma le mansioni da svolgere.

I vantaggi per i lavoratori provengono dall'averе giornalmente più tempo libero a disposizione e quindi anche maggiore possibilità di dedicarsi alla famiglia o ad altre attività di svago o studio. L'impresa, dal canto suo, se i rapporti tra i due lavoratori funzionano, ne ricava un minore assenteismo e quindi anche una maggiore produttività.

Non si tratta però di una tipologia di lavoro molto diffusa, perché richiede delle condizioni molto particolari nei rapporti tra i due lavoratori, né sembra poter costituire un facile strumento per la soluzione ai problemi di conciliazione, essendo le esigenze di una parte soddisfatte solo in presenza della disponibilità dell'altra con il quale si intende una modalità di lavoro a tempo parziale gestito autonomamente da una coppia di lavoratori che suddividono tra loro il monte orario complessivo organizzando e ripartendo turni ordinari e straordinari.

d)Infine, uno strumento efficace nel rendere il lavoro più accessibile soprattutto a persone con notevoli impegni familiari -genitori separati, ragazze madri, donne prive di reti familiari di riferimento e sostegno- è rappresentato dal Telelavoro, ovvero dal lavoro che può essere svolto anche presso il proprio domicilio e che comunque non richiede una presenza fisica nel luogo di lavoro, grazie all'assistenza e al supporto di tecnologie informatiche.

E' uno strumento applicabile ad attività specifiche, che non richiedono la compresenza di erogatore/fornitore e cliente. Esso è ampiamente utilizzato in Gran Bretagna per agevolare la conciliazione lavoro-famiglia da parte di quadri e dirigenti: è stata infatti istituzionalizzata la possibilità di lavorare a casa un giorno alla settimana¹⁶.

In Italia la disciplina del telelavoro, per quanto riguarda il settore privato, è dettata principalmente dall'accordo interconfederale del 9 Giugno 2004, con cui i rappresentanti dei datori di lavoro e i sindacati confederali hanno recepito l'accordo quadro europeo sul telelavoro del 16.07.2002(l'Italia è stato il quinto paese in ordine temporale ad aver recepito tale accordo).L'accordo quadro mira a fornire una disciplina generale dell'istituto, lasciando ai contratti collettivi di settore l'introduzione di

¹⁶. Ivi, p.47

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

norme più dettagliate.

Nei casi di telelavoro¹⁷ si applica lo Statuto dei Lavoratori, a prescindere dalla tipologia contrattuale e dalle sede domestica della prestazione lavorativa. È perciò illegittimo l'uso di webcam o software per controllare la produttività del lavoratore. Il principio fondamentale della disciplina è quello della volontarietà: il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che può essere adottata solo previo accordo, individuale o collettivo, tra le parti.

L'accordo quadro pone a carico del datore di lavoro i costi di fornitura, installazione, manutenzione e riparazione degli strumenti informatici, nonché quelli necessari per fornire i supporti tecnici necessari allo svolgimento del lavoro. È inoltre previsto che il datore di lavoro debba adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del lavoratore e per tutelarne la salute e la riservatezza.

Al lavoratore è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente l'azienda in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature. È inoltre previsto un espresso divieto di raccogliere o diffondere materiale illegale via internet.

Il prestatore è libero di gestire autonomamente il tempo di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda. Si è precisato infine che ai telelavoratori competono i medesimi diritti dei lavoratori "tradizionali", ad esempio per quanto attiene all'attività sindacale o all'accesso alla formazione. Per quanto riguarda invece i dipendenti della pubblica amministrazione, in Italia il telelavoro è espressamente regolato dal D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70.

2.3

Servizi per l'infanzia e per la cura di non autosufficienti

Una misura fondamentale¹⁸ per rendere possibile la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa è, come già accennato, l'erogazione e la fornitura efficiente ed adeguata di servizi per l'infanzia, con finalità di cura ed assistenza e quindi di supporto alle responsabilità di cura dei figli. L'aumento della domanda di servizi dedicati alla cura dei bambini e degli anziani, derivano dai numerosi e forti mutamenti sociali, culturali ed economici intercorsi negli ultimi decenni, che chiamano in causa il sistema del welfare pubblico, i servizi, la flessibilità del lavoro. Il nesso tra politiche per l'occupazione

17. <http://www.politichefamille.it>

18. "La Conciliazione famiglia-lavoro" -Tesi di Laurea in Politiche e Servizi Sociali - Università Ca' Foscari (Venezia), pp.11-24

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

e politiche sociali è sempre più centrale nella nostra società in quanto influenza diversi ambiti strettamente interconnessi, quali lo sviluppo economico, la qualità della vita, le pari opportunità e l'inclusione sociale.

Tra i principali fattori di cambiamento coinvolti vi sono:

- il consistente ingresso e permanenza delle donne nel mercato del lavoro
- l'invecchiamento della popolazione e l'aumento dell'aspettativa di vita
- la diversificazione delle tipologie familiari e il forte aumento delle famiglie monoparentali
- una maggiore attenzione alla qualità della vita, stili e modelli più individualizzati

I soli interventi a favore della conciliazione dei tempi, come il part-time, peraltro poco diffuso in Italia, non sono sufficienti a risolvere i problemi di cura, che necessitano di specifiche strutture e servizi alla persona, rivolti sia ai bambini che agli anziani e ai diversamente abili.

La cura agli anziani è un problema spesso dimenticato o collocato in una posizione secondaria rispetto a quello della cura dei bambini, ma che diventa sempre più importante negli ultimi anni. Inoltre, si incomincia a rilevare come per la donna di mezza età che lavora, la malattia dei genitori anziani costituisce un ulteriore carico di cura, che mette a dura prova, oltre che per i risvolti economici, la sua stessa salute psicofisica.

L'Italia è uno dei paesi con i più alti livelli di persone over 60 anni e con una alta aspettativa di vita e, nel contempo, tra i paesi che sono meno intervenuti a creare strutture di appoggio sia domiciliari che residenziali la cui domanda supera di gran lunga l'offerta.

Le ASL intervengono attraverso il Servizio Assistenza Anziani erogando servizi a domicilio sia a livello sanitario-infermieristico che di fornitura di servizi come la spesa, i pasti, il trasporto.

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

L'assegno di cura è dato in alternativa della fruizione di strutture residenziali che hanno lunghe liste di attesa.

Altri servizi agli anziani comprendono: Casa Protetta (struttura residenziale che garantisce assistenza socio-assistenziale, sanitaria e riabilitativa ad a anziani non autosufficienti); Residenza Sanitaria Assistenziale (struttura residenziale a forte intervento sanitario per malati cronici).

Per quanto riguarda i servizi alla prima infanzia, la UE, nel consiglio di Barcellona, ha definito gli obiettivi da raggiungere nel 2010 per quanto riguarda la copertura dei servizi: del 33% per i bimbi tra 0 e 3 anni e del 90% per i bimbi tra 4 e 6 anni.

In alcune regioni italiane, la copertura degli asili è sufficiente e comunque raggiunge gli obiettivi fissati dalla UE mentre permane critica la disponibilità di nidi.

Interessanti sono le varie esperienze realizzate in alcune regioni, con l'introduzione di nuove figure quali: l'educatrice familiare che si occupa la massimo di tre bambini, presso il domicilio di una delle famiglie; l'educatrice domiciliare (o "madre di giorno") che si occupa al massimo di 5 bambini presso il suo domicilio o altro spazio dedicato; la gestione Stato-Comune per l'inserimento di nidi all'interno di scuole per l'infanzia statali.

I servizi di assistenza ed accoglienza per l'infanzia possono essere direttamente sovvenzionati dallo Stato, eventualmente tramite strutture accreditate, o forniti privatamente.

In generale, tuttavia, i servizi per l'infanzia non coprono totalmente le esigenze dei genitori che lavorano ed i problemi maggiori riguardano soprattutto i bambini al di sotto dei tre anni. In Italia per esempio, al pari di Germania e Portogallo, le strutture rivolte a tale fascia d'età sono gravemente carenti – la copertura non supera l'11% dei bisogni – ed in alcuni casi non è prevista l'accoglienza a tempo pieno. Esistono inoltre, per sopperire alle carenze delle strutture pubbliche, delle risorse concepite a metà tra famiglia e privato, quali i nidi aziendali, le assistenti all'infanzia domestiche, i "micronidi" – soluzioni diffuse in Olanda, Francia e Germania. Una soluzione innovativa per quanto riguarda le misure di

Capitolo I

Famiglia e Lavoro: è tempo di conciliazione!

conciliazione famiglia-lavoro è l'istituzione dei "nidi aziendali", ovvero strutture di accoglienza per l'infanzia organizzate all'interno del luogo di lavoro, solitamente affidate in convenzione a cooperative specializzate nel settore.

I vantaggi di questo servizio consistono principalmente nella vicinanza logistica e nella corrispondenza con gli orari di entrata e di uscita, con un risparmio di tempo ed una facilitazione organizzativa in favore delle famiglie¹⁹.

In un'ottica di conciliazione vanno quindi elaborate nuove tipologie di servizi per l'infanzia, quali ludoteche, centri ricreativi, spazi gioco e baby parking, oppure nuove figure professionali formate nell'area nell'assistenza e dell'educazione all'infanzia, che possano fornire un sostegno a domicilio soprattutto a copertura degli orari di lavoro straordinari. Tali servizi, già sperimentati in vari Paesi con ottimi riscontri, sono comunemente erogati da cooperative ed associazioni e cofinanziati dagli enti pubblici tramite i cosiddetti "buoni servizio" utilizzabili presso enti convenzionati ed accreditati²⁰.

19. Naldini M., Saraceno C., 2011, *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino, pp.97-102.

20. Cancedda A., Colonnello C., 2004, *La parità al dunque. Conciliare vita familiare ed esperienza lavorativa. Linee guida*, Commissione Europea DG Occupazione e Affari Sociali, pp. 51-55

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

3

La legislazione Europea

Il punto di partenza da cui muove e su cui si fondano le politiche europee in materia di conciliazione famiglia-lavoro è rappresentato dalle direttive elaborate nell'ambito del Consiglio Europeo di Lisbona del 2000, tra i cui obiettivi primari rientra il raggiungimento e la crescita di un'economia "sostenibile", capace di porre rimedio alle principali carenze funzionali che rendono precaria ed inefficiente l'organizzazione del mercato del lavoro.

Le principali problematiche riguardano i seguenti punti²¹ :

- gli squilibri regionali in materia di disoccupazione;
- la scarsa creazione di posti di lavoro nel settore dei servizi;
- l'elevato tasso di disoccupazione di lunga durata;
- la sproporzione tra l'offerta e la domanda di manodopera;
- l'insufficiente partecipazione femminile al mercato del lavoro;
- la mancanza di qualificazione, in particolare nell'ambito delle tecnologie dell'informazione;
- l'andamento demografico europeo (in particolare l'invecchiamento della popolazione).

Il Consiglio si prefigge di stabilire un coordinamento nelle metodologie di intervento tra Stati europei al fine di garantirne la coerenza e l'intesa nei fini e nelle prassi. Si inaugura un processo di innovazione del modello di welfare europeo rivolto principalmente al "capitale umano".

Tra i temi cardine della discussione occupa un posto centrale la questione dell'occupazione (SEO - Strategia Europea per l'Occupazione), che si concentra sull'aspetto fondamentale delle pari opportunità al fine di facilitare e consentire la conciliazione tra famiglia e lavoro, soprattutto incrementando la fornitura di servizi di cura ed assistenza per l'infanzia.

21. Zabarino Q. M., Fortunato M., 2008, *Quaderno di lavoro, La conciliazione famiglia-lavoro in Italia e in Europa, Compendio di documentazione, Torino, Centro Risorse Servizi, pp.7-8*

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

Anche la sezione riservata al dibattito sulla “protezione sociale” insiste sulla necessità di tutelare l’uguaglianza tra uomo e donna sotto il profilo dei diritti sociali. Il trattato di Lisbona si propone quindi come un incentivo ad estendere modelli già esistenti di “buone prassi” in materia di conciliazione, fornendone un’analisi ed una valutazione comparativa. L’aspetto centrale è il coinvolgimento e la messa in causa delle imprese, cui viene esplicitamente richiesto di assumere un ruolo di responsabilità sociale, ovvero di attuare le cosiddette “azioni positive”, attraverso la realizzazione di progetti concreti di conciliazione, in un’ottica di pari opportunità e sviluppo sostenibile²².

Nel 2004, all’interno della riunione del Consiglio europeo di Bruxelles, è stato formato un tavolo di lavoro diretto da Wim Kok (Primo Ministro Olandese fino al 2002), finalizzato all’elaborazione di strategie d’intervento ma anche di piani attuativi dei punti cardine articolati nel corso del precedente vertice di Lisbona. Concentrandosi sulle tematiche interconnesse di occupazione e livello di produttività, il gruppo di esperti sottolinea l’urgenza e la necessità di una “modernizzazione” dei sistemi organizzativi e di politiche sociali, per far fronte ai fenomeni sempre più evidenti dell’invecchiamento della popolazione e del drastico abbassamento dei tassi di natalità.

Nel contesto delle linee programmatiche definite del Consiglio della Comunità europea in vista del raggiungimento della coesione sociale e dell’investimento sul capitale umano attraverso politiche sociali capaci di fornire reti efficaci di protezione sociale rientra dunque a pieno titolo la questione centrale della conciliazione tra vita familiare e lavorativa e delle pari opportunità. Per realizzare gli obiettivi prefissi l’Unione europea ha infatti istituito formalmente i Fondi Strutturali, al fine di finanziare e concretizzare con progetti mirati e specifici i punti evidenziati come necessari allo sviluppo dell’occupazione ed al rinnovamento dei modelli di organizzazione del mercato del lavoro²³.

Le politiche comunitarie si prefiggono di riorganizzare l’assetto sociale per meglio adattarlo alle caratteristiche del mercato del lavoro, promuovendo la conciliazione in un’ottica di garanzia della pari opportunità tra uomini e donne e di superamento di ogni discriminazione basata sul genere.

Gli interventi programmati mirano a facilitare l’inserimento lavorativo, attraverso la predisposizione e

22. Zabarino Q. M., Fortunato M., 2008, *Quaderno di lavoro, La conciliazione famiglia-lavoro in Italia e in Europa, Compendio di documentazione*, Torino, Centro Risorse Servizi, pp. 11-14

23. Ivi, p.18

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

l'attivazione di servizi e di risorse, ma anche attraverso l'elaborazione di nuove normative in grado di tutelarne i diritti e l'uguaglianza sociale²⁴.

Ricostruendo a ritroso le tappe principali che hanno condotto alle politiche specifiche di conciliazione dell'Unione europea – fino al Trattato di Lisbona del 2000 – si nota che l'approccio al tema era in precedenza essenzialmente basato sulla questione delle pari opportunità. Fondamentale punto di partenza è rappresentato dall'articolo 119 del Trattato di Maastricht del 1993, che sancisce esplicitamente l'uguaglianza di diritti, tutele ed opportunità tra uomini e donne in tema di lavoro. La tematica delle pari opportunità diviene imprescindibile e centrale nel dibattito europeo, tema trasversale delle politiche sociali. Nel Trattato di Amsterdam del 1997 infatti si evidenzia con maggior decisione l'impegno della UE, nell'ambito delle strategie per il rilancio dell'occupazione e la modernizzazione delle politiche del lavoro, della promozione dell'uguaglianza di fatto tra i generi.

Come già visto, all'interno del Trattato di Maastricht del 1993 si fa diretto riferimento alla necessità di assicurare l'uguaglianza di diritti alle donne lavoratrici, garantendo il principio della pari retribuzione tra uomo e donna addetti alla stessa mansione. Nello specifico, nell'articolo 119 si invitano gli Stati dell'Unione europea ad adottare "misure che prevedano vantaggi specifici intesi a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte delle donne, ovvero a prevenire o compensare svantaggi nella loro carriera professionale".

Un altro documento fondamentale redatto dal Consiglio europeo è la Risoluzione del 6 dicembre 1994, che conferma nella stessa direzione una politica di sostegno all'occupazione femminile e di pari diritti nel lavoro²⁵.

Oltre che trattare la questione dell'inserimento lavorativo delle donne, si prende in considerazione anche l'aspetto del reintegro al lavoro delle madri dopo lunghe interruzioni dovute a congedi per motivi familiari, al fine di evitare che tali assenze si traducano come spesso accade in abbandono dell'attività professionale o emarginazione dall'ambiente di lavoro stesso. Innovativa è inoltre l'affermazione dell'importanza dell'incentivo e sostegno del lavoro autonomo, ovvero la promozione

24. "La Conciliazione famiglia-lavoro" -Tesi di Laurea in Politiche e Servizi Sociali – Università Ca' Foscari (Venezia), pp 27-31.

25. *Ibidem*

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

dell'avvio e della costituzione di imprese al femminile, direttamente finanziate nell'ambito dei progetti europei attraverso i fondi strutturali. L'attività indipendente e l'imprenditoria rappresenta infatti uno strumento idoneo per rendere il più possibile il lavoro delle donne compatibile con le responsabilità familiari, in quanto l'organizzazione stessa di cooperative ed associazioni tiene conto delle specifiche esigenze del personale coinvolto, grazie ad una gestione partecipata e condivisa dei tempi, dei modi e dei ritmi delle attività stesse²⁶. a Risoluzione incoraggia del resto una maggiore partecipazione dei padri nei compiti di cura dei figli, inaugurando una politica di conciliazione che non sia rivolta unicamente alle donne ma coinvolga direttamente gli uomini nell'assunzione delle responsabilità familiari. Tutte le misure conciliative – flessibilità oraria, part-time volontario, incentivo e finanziamento di impresa – devono quindi essere rivolte a uomini e donne in egual misura, sopprimendo qualsiasi discriminazione sulla base del genere.

Nel 2000 i Ministri del Lavoro e del Welfare della Comunità europea ribadiscono la necessità di parificare il trattamento e l'accessibilità al lavoro per uomini e donne. E' responsabilità dei governi saper assicurare una piena realizzazione familiare e professionale di ogni individuo, a prescindere dal genere, fornendo e realizzando misure di conciliazione che permettano un equilibrio tra esigenze familiari ed impegni professionali. Affinché la parità sia effettiva, i programmi delle politiche sociali e del lavoro devono indicare strumenti e risorse efficaci a sostenere la famiglia nei compiti di cura rivolti a bambini, anziani e membri non autosufficienti.

Attraverso il finanziamento di progetti finalizzati alla realizzazione di tali principi, il Consiglio europeo attingerà ai Fondi strutturali per incoraggiare ed incentivare la sperimentazione e la fattiva elaborazione delle "buone prassi".

Le misure indicate nel piano programmatico sono le seguenti²⁷ :

- rafforzare le misure volte ad incoraggiare una ripartizione equilibrata tra i lavoratori, uomini e donne, delle cure dovute a bambini, anziani, disabili e altri familiari a carico;
- rafforzare le misure che incoraggino lo sviluppo di servizi di sostegno alle famiglie e fissare criteri

26. *Ibidem*

27. <http://www.gazzettaufficiale.it>

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

di valutazione dei risultati relativi al miglioramento delle strutture di custodia per i bambini;
-fornire, ove opportuno, protezione specifica alle famiglie monoparentali;

-valutare la possibilità di far rientrare nei programmi di studio la conciliazione della vita familiare con quella professionale come presupposto per la parità tra donne e uomini;

-incoraggiare le imprese, in particolare le piccole e medie imprese, a introdurre e intensificare pratiche gestionali che tengano conto della vita familiare dei propri lavoratori e lavoratrici.

Il 7 dicembre del 2000 viene formalmente stipulata la “Carta Comunitaria dei diritti fondamentali dell’Unione europea”, che pone al centro dei suoi propositi la tutela e protezione della famiglia, la quale si attua relativamente a tre diversi piani tra loro correlati: giuridico, sociale ed economico.

La famiglia è un organismo giuridicamente riconosciuto come titolare di diritti e garanzia di salvaguardia e ad essa le politiche sociali devono rivolgere particolare attenzione attraverso azioni di sostegno, assistenza e promozione. Fondamentale è l’enunciazione del divieto di licenziamento a causa della maternità della lavoratrice e del diritto per la donna al congedo obbligatorio e retribuito di maternità.

Più specificamente, all’interno della Risoluzione del Parlamento europeo del 2004 sulle “Pari Opportunità per le donne e gli uomini nell’Unione Europea”, si invitano i governi aderenti a programmare interventi ed azioni per la realizzazione di strutture di accoglienza e servizi di cura per l’infanzia, affinché le risorse messe a disposizione siano idonee e sufficienti a coprire la domanda delle famiglie dei genitori che lavorano. Riguardo le iniziative in favore delle donne, particolare sostegno va riservato a determinate categorie maggiormente svantaggiate – disoccupate, immigrate, disabili, ragazze-madri, separate – le quali sono a rischio emarginazione e presentano elevate difficoltà di integrazione nel mondo del lavoro. Tutti gli interventi e le azioni di governo devono quindi mirare all’uguaglianza dei diritti e delle opportunità di lavoro e al superamento degli ostacoli che hanno sinora penalizzato ed escluso le donne da ruoli sociali inaccessibili ed inconciliabili con gli impegni familiari.

Infine il Consiglio Europeo redige delle conclusioni finali elaborando un’Alleanza per la famiglia in cui si

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

dichiara che è necessario fornire “risposte politiche ai cambiamenti demografici” attuando “politiche favorevoli alla famiglia”, sottolineando che “i cambiamenti demografici richiedono ulteriori sforzi per consentire agli uomini e alle donne che desiderano lavorare e creare una famiglia di avere figli senza dover sacrificare la carriera, promuovendo la parità di genere e facilitando la conciliazione di lavoro, famiglia e vita privata, prendendo in considerazione un’equa partecipazione del padre ai compiti familiari²⁸”.

I Fondi europei serviranno dunque a finanziare progetti ed iniziative delegati ai territori, agli Stati singoli ed alle Regioni, che siano finalizzati alla realizzazione dei principi fondamentali sinora affermati in materia di conciliazione famiglia-lavoro.

In tema di lavoro femminile, la normativa nazionale può essere divisa cronologicamente in tre momenti fondamentali²⁹.

Fase della tutela (anni del regime fascista): la donna è considerata quale categoria fragile – alla pari di minori e soggetti svantaggiati – e in quanto tale è destinataria di misure di protezione sociale.

Fase della parità (anni Settanta): vengono elaborate disposizioni e norme in difesa della parità tra uomini e donne nei diritti sociali e del lavoro.

Fase delle pari opportunità (anni Ottanta - Novanta): le leggi si concentrano nel garantire un’uguaglianza assoluta tra i generi in materia di diritti sul lavoro, equa accessibilità alle opportunità occupazionali e di carriera, uguale retribuzione a parità di mansioni. Le pari opportunità sono intese in senso concreto e fattivo, e l’obiettivo è il superamento definitivo di pregiudizi, esclusioni e discriminazioni legate al genere.

Solo successivamente, e in tempi relativamente recenti, la politica della conciliazione ha trovato uno spazio diverso e specifico rispetto l’ambito delle pari opportunità, definendosi anche concettualmente come area di discussione e di intervento avente per oggetto non solo la tutela dei diritti della donna ma il sostegno dei bisogni delle famiglie dei lavoratori³⁰.

28. *Ibidem*

29. “La Conciliazione famiglia-lavoro” -Tesi di Laurea in Politiche e Servizi Sociali – Università Ca’ Foscari (Venezia), pp.38-42

30. Zabarino Q. M., Fortunato M., 2008, *Quaderno di lavoro, La conciliazione famiglia-lavoro in Italia e in Europa, Compendio di documentazione*, Torino, Centro Risorse Servizi, p.51

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

Ciò determina di conseguenza la considerazione delle cure familiari come responsabilità tanto dei padri quanto delle madri, entrambi destinatari dei benefici e delle misure della politica di conciliazione.

La tutela delle donne trova riscontro negli specifici riferimenti legislativi in materia, ad esempio nella legislazione che prevede l'astensione obbligatoria retribuita dal lavoro per maternità, l'incentivo all'imprenditoria femminile, i sostegni in caso di separazione, l'accessibilità al lavoro e, in generale, il contrasto e la lotta contro la discriminazione sociale.

Il primo aspetto che il legislatore ha considerato quale oggetto fondamentale di tutela e protezione è quello della maternità. Con la legge n. 1204 del 1971 "Tutela delle lavoratrici madri" la maternità viene concepita come "valore sociale" e in quanto tale diritto della donna che lo Stato deve garantire e difendere.

La lavoratrice in stato di gravidanza è titolare di diritti e gode di protezione sociale. La norma viene successivamente estesa anche al caso di genitori adottivi (legge n. 903/1977), specificando la possibilità che i benefici di legge siano usufruiti anche dai padri: per la prima volta si intendono dunque le responsabilità familiari ugualmente ripartire tra i generi³¹.

La legge n.125/1991 "Azioni positive della parità uomo-donna" ha segnato il passaggio da una fase più generale e teorica all'idea di "uguaglianza sostanziale" ed "azioni positive".

Essa intende promuovere interventi concreti coinvolgendo in tale proposito programmatico anche Regioni e Province. Si riconferma la garanzia di uguale trattamento tra uomini e donne nel luogo di lavoro per quanto riguarda le opportunità di occupazione, di carriera, la ripartizione delle mansioni e delle qualifiche. Tali azioni positive devono condurre ad un'uguaglianza di fatto "al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto ostacolano la realizzazione delle pari opportunità³²".

Con la legge n. 215/92 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile" l'impegno per rendere effettiva l'uguaglianza tra i generi si traduce in modo più evidente in progetti concreti, quali la promozione dell'avvio di imprese gestite da cooperative con componente maggioritaria femminile (60%), finanziate

32. Zabarino Q. M., Fortunato M., 2008, *Quaderno di lavoro, La conciliazione famiglia-lavoro in Italia e in Europa, Compendio di documentazione, Torino, Centro Risorse Servizi, p.53*

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

ed incentivate attraverso un Fondo economico nazionale diretto dal Ministero dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato.

Un altro aspetto relativo alla tutela della maternità e della donna in stato di gravidanza riguarda inoltre la sua sicurezza nel lavoro, che va salvaguardata attraverso espliciti divieti di condurre mansioni faticose, pericolose e che possano porre a rischio la salute (d.lgs n. 645/1996).

A livello di innovazioni istituzionali, il d. lgs n. 196/2000 prevede di conferire un incarico di maggior efficacia ed incisività ai Consiglieri e alle consigliere di Parità in funzione soprattutto della proposta di azioni positive e della lotta alle discriminazioni fondate sul genere.

Si giunge così alla Legge dell'8 marzo 2000 n. 53 (emanata in attuazione della direttiva comunitaria 96/34 Ce) "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".

L'elemento innovativo della legge consiste nell'equiparazione esplicita tra maternità e paternità in quanto, almeno sulla carta, il congedo per l'assistenza dei figli è destinato in egual misura ad entrambi i genitori. Anche il periodo previsto per l'astensione obbligatoria retribuita viene ampliato.

I principi fondamentali enunciati sono così sintetizzabili³³ :

- divieto di licenziamento;
- divieto di adibire le lavoratrici madri a mansioni faticose o comunque pregiudizievoli al buon andamento della gravidanza;
- regolamentazione della disciplina dei periodi di astensione dal lavoro per la tutela della salute della madre e del bambino (la lavoratrice in gravidanza ha infatti il diritto-dovere di assentarsi dal lavoro durante il periodo di astensione obbligatoria, ovvero nei due mesi precedenti alla data presunta del parto ai tre mesi successivi alla data effettiva);

33. Zabarino Q. M., Fortunato M., 2008, *Quaderno di lavoro, La conciliazione famiglia-lavoro in Italia e in Europa, Compendio di documentazione, Torino, Centro Risorse Servizi, p.55*

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

- facoltà di fruire dell'astensione in maniera flessibile, a condizione che il medico specialista della ASL e il medico competente alla salute nei luoghi di lavoro attestino che non vi siano rischi per la salute della gestante e del bambino;
- diritto all'indennità di maternità, anche in caso di cessazione di rapporto lavorativo durante l'astensione obbligatoria, in base ai casi previsti dalla legge: cessazione dell'attività aziendale, ultimazione della prestazione per cui era stata assunta, scadenza del contratto;
- dimissioni spontanee convalidate dall'Ispettorato del Lavoro;
- diritto di poter usufruire del periodo obbligatorio di astensione (5 mesi) anche in caso di parto prematuro.

I casi specifici in cui si prevede che il diritto al congedo dopo il parto sia goduto dal padre sono la morte della madre, la sua attestata incapacità genitoriale, l'affidamento esclusivo stabilito dal Tribunale ed infine l'abbandono.

La legge 53/2000 costituisce una tappa fondamentale nella normativa nazionale in materia di conciliazione famiglia- lavoro, fissando e regolamentando in modo specifico ed articolato i punti fondamentali per favorire la maternità come valore socialmente condiviso che è dovere delle istituzioni e dei servizi facilitare e sostenere, evitando che la scelta di procreare possa rappresentare un ostacolo per la vita lavorativa ed un fattore di svantaggio economico.

Successivi decreti³⁴ si concentrano nel definire modalità e programmi di avvio di azioni positive in favore dell'occupazione femminile, soprattutto facilitando la creazione di impresa ed agevolando la costituzione di cooperative di donne, che sostenendosi con contributi e finanziamenti pubblici potranno proporre progetti in vari settori in un'ottica di auto-promozione sociale. L'incentivo dell'imprenditoria femminile è compito demandato alle istituzioni territoriali –Regioni e Province -, la cui azione deve anche essere finalizzata a creare una cosiddetta "cultura d'impresa" (D.P.R. n.314/2000).

34. "La Conciliazione famiglia-lavoro" -Tesi di Laurea in Politiche e Servizi Sociali – Università Ca' Foscari (Venezia), pp.38-42

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

In attuazione ed approfondimento della legge 53/2000, l'anno successivo viene redatto il D.lgs n.151 denominato "Testo Unico" recante nei dettagli e in maniera coerente e consequenziale le disposizioni previste dalla precedente norma, articolandole in 88 punti, riguardanti in particolare i congedi, l'indennità per maternità, i diritti della lavoratrice-madre e del lavoratore-padre, e relativi divieti e tutele. Il Testo Unico ribadisce l'importanza della condivisione delle responsabilità familiari tra madre e padre. Inoltre, in riferimento all'effettiva durata del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, la normativa italiana si differenzia dagli altri Paesi europei in quanto intende il diritto al congedo come misura rivolta all'interesse di madre e bambino, non tenendo in considerazione come variabile il settore lavorativo in cui la donna risulta impiegata. L'astensione per maternità è considerata sotto l'aspetto della contribuzione economica, della tutela previdenziale e dello statuto giuridico, ed alla base di tale diritto vi è l'assicurazione del reddito quale forma di sostegno e salvaguardia della lavoratrice-madre. L'ente incaricato alla corresponsione dell'indennità è l'INPS. Altre forme di congedo improntate secondo la medesima procedura sono il congedo parentale, il congedo per paternità e quello per grave handicap o malattia di un familiare. La retribuzione prevista per l'intera durata del congedo di maternità è dell'80% dell'importo salariale.

5

Limiti e prospettive delle politiche di conciliazione in Italia

Le importanti trasformazioni economiche, sociali e demografiche proprie delle società occidentali industrialmente avanzate si ripercuotono sulla capacità dei regimi di welfare di rispondere ai bisogni e di proteggere dai rischi. Infatti, il processo di invecchiamento della popolazione, in un contesto di bassi livelli di fertilità, di mutamenti nella struttura della famiglia e di crescita delle aspettative di vita, pone una serie di sfide alla sostenibilità dei welfare state occidentali. Il cambiamento del ruolo delle donne all'interno della società da madri a lavoratrici- madri ha investito l'organizzazione tradizionale della famiglia (che è passata da una struttura a monoreddito maschile a una struttura a doppia carriera. D'altro canto, molte ricerche hanno confermato che alla crescita dell'occupazione femminile è associata la crescita economica di un paese, assieme alla crescita dei tassi di fecondità.

Pertanto, l'obiettivo di far crescere il numero delle donne che lavorano è strettamente connesso con l'obiettivo di mantenere in funzione un sistema socio-economico e di welfare³⁵.

35. Donà A., 2009, "Donne e lavoro: quali i risultati delle politiche di conciliazione in Italia?", *Rivista italiana di Politiche Pubbliche*, 2009, n. 1, pp. 109-111

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

In Italia “le donne che lavorano sono ancora oggi le quasi esclusive depositarie della conciliazione tra occupazione remunerata e attività di cura, con effetti di sovraccarico in termini di ore di lavoro e di responsabilità familiari. La stessa popolazione femminile sembra aderire, spesso in maniera tacita, ai modelli istituzionalmente attesi di uomo e di donna e più precisamente di uomo-lavoratore e di donna-lavoratrice/mamma/figlia al contempo³⁶”.

Attualmente le politiche del lavoro, sociali e familiari si sono orientate verso la promozione di una più equilibrata condivisione delle responsabilità in ambito domestico: manca però una loro concreta istituzionalizzazione, in quanto nel territorio italiano esistono vari esempi di buone prassi ma non si è ancora strutturato un reale sistema di supporto alle famiglie.

In tal senso prevalgono due filoni di pensiero in merito a come continuare nel percorso di conciliazione tempi di lavoro e di cura familiare.

A) Il primo filone ritiene che l'attuale situazione italiana non sia più sostenibile e che necessiti di un reale cambiamento nel sistema di welfare, in quanto l'impostazione familista del regime sociale italiano concentra la maggior parte delle responsabilità di cura sulle famiglie e di conseguenza sulle donne, per le quali i compiti familiari spesso si trasformano in pesanti vincoli in termini di opportunità lavorative. Le stesse politiche di “work-life balance”, pur richiamandosi ad una logica di pari opportunità, sono in realtà concepite quali risposte a bisogni soggettivi che emergono in specifiche fasi di vita.

Contraddizioni vengono anche rilevate “nelle politiche di revisione del mercato del lavoro italiano, che hanno individuato nella flessibilizzazione dei rapporti di impiego modalità favorevoli per l'occupazione femminile. Tali misure stanno producendo in realtà esiti di segmentazione ulteriore del mercato del lavoro”, nonché instabilità lavorativa ed incertezza economica. “Senza poi considerare che gli stessi orari di lavoro elastici spesso anziché produrre effetti virtuosi di armonizzazione con gli impegni familiari, promuovono un'invasione dello spazio intimo e domestico da parte del lavoro stesso, ormai privo di confini” ed ulteriori difficoltà di conciliazione degli orari³⁷.

Si ritiene che la situazione sia superabile solo ponendo al centro della riflessione il lavoro femminile

36. Rizza R., Sansavini M., 2010 “Donne e lavoro: rappresentazioni del femminile e conseguenze in termini di politiche di «work-life balance»”, *Rassegna Italiana di Sociologia*, 2010, n. 1, p.25

37. Rizza R., Sansavini M., 2010, “Welfare e politiche di conciliazione: il caso dell'Emilia Romagna”, *Sociologia del Lavoro*, 2010, n. 119, pp. 93-94

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

e le politiche adatte a sostenerlo, nonché una ridefinizione dei confini tra privato e pubblico, orientati ad una maggiore responsabilità sociale delle politiche pubbliche in genere che come prima cosa dovrebbero potenziare i servizi a sostegno della famiglia. Infatti, lo Stato spende per le politiche di sostegno alla famiglia solo l'1,2% del Pil, collocandosi in fondo alla classifica dell'Unione Europea. (la Danimarca il 3,7%, il Lussemburgo il 3,2% e la Svezia il 3,0%). Nel sistema politico nazionale, si può inoltre osservare una mancanza di coordinamento tra le politiche del lavoro e quelle dell'istruzione, in realtà auspicabile per favorire la conciliazione famiglia-lavoro.

B) Il secondo filone di pensiero, invece, incentra la sua analisi sul concetto di politiche "family friendly", ossia amiche della famiglia, in quanto finalizzate ad instaurare un rapporto positivo con il lavoratore, tenendo in considerazione la sua sfera privata e personale. Secondo tale impostazione, i vari modelli di politiche di conciliazione europee tendono a realizzare due obiettivi fondamentali, ovvero assicurare e garantire il benessere della vita familiare e al contempo migliorare i livelli di produttività delle imprese favorendo il rapporto ed il coinvolgimento del lavoratore con gli interessi dell'azienda. Le imprese devono essere "socialmente responsabili", predisponendo interventi che rispondano in modo attento ed adeguato ai suoi bisogni, e reciprocamente tali agevolazioni contribuiranno a creare un clima di collaborazione e partecipazione attiva da parte dei dipendenti.

Stabiliti i due termini del confronto, ovvero le due parti da mediare - famiglia e lavoro - ed insieme i due obiettivi da raggiungere, ovvero l'ottimizzazione delle loro condizioni, va considerata la loro relazione. Donati afferma infatti, a proposito delle politiche di conciliazione, che allo stato attuale si può notare che "tutte le misure sono pensate in favore del mercato senza che la famiglia abbia in realtà alcuna presenza come soggetto sociale". Tra famiglia e lavoro è invece necessario stabilire relazioni di "solidarietà e sussidiarietà"³⁸.

Un'organizzazione del lavoro capace di garantire una vita familiare con ritmi adeguati assicura allo stesso tempo, valorizzando il capitale umano e sociale rappresentato dalla forza lavoro, una migliore e più efficiente gestione dell'impresa stessa. Famiglia e lavoro non devono essere più considerati come elementi contrapposti, ma come parti legate indissolubilmente da una relazione di reciproca

38. Donati P., 2010, *La conciliazione famiglia-lavoro in Europa*, Abano Terme, Conferenza delle Regioni Europee su Conciliazione famiglia-lavoro, p.13

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

sussidiarietà.

Le due strategie possono in qualche modo essere combinate fra loro se le aziende, le famiglie e i servizi formano una rete, cioè fanno un sistema che lavora in rete secondo metodologie relazionali di tipo societario³⁹.

Le azioni di conciliazione devono perciò essere improntate ai criteri di sussidiarietà orizzontale e verticale. La sussidiarietà di tipo verticale consiste in un sistema normativo che capace di incentivare le buone prassi e le misure family friendly all'interno delle aziende. In questo modo le imprese saranno incoraggiate a realizzare le cosiddette "responsabilità sociali", traendone diretto vantaggio in termini di maggiore rendimento, agevolazioni fiscali e beneficio di finanziamenti statali.

La sussidiarietà orizzontale invece si concretizza nel reciproco rapporto che si instaura tra le imprese e le famiglie dei dipendenti, con la mediazione importante delle organizzazioni del lavoro, di categoria, dei sindacati, che hanno la funzione di contrattare con le aziende le esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie che essi rappresentano.

La conciliazione deve dunque tradursi in coordinamento, messa in rete di servizi e raccordo tra diversi attori sociali, e il lavoro stesso deve essere concepito nei termini di "relazione sociale"⁴⁰. Si ritiene che le attuali politiche di conciliazione, aventi essenzialmente funzioni assistenziali (modello ripartivo-assistenziale). Tra datore di lavoro e lavoratore vi è un rapporto di subordinazione e sfruttamento, e tra lavoro e famiglia non vi è alcuna relazione se non oppositiva. Il tempo del lavoro, necessario alla sussistenza economica, è tempo "tolto" alla famiglia, e quest'ultima deve soccombere ai suoi ritmi e alle sue richieste.

Entro questa concezione, tipica della società industriale, conciliare lavoro e famiglia può solamente significare "compensare" i sacrifici richiesti alla famiglia, in un'ottica di tipo "riparativo", in cui l'obiettivo consiste essenzialmente non tanto nel risolvere le contraddizioni e le difficoltà, quanto nel renderle più "accettabili" offrendo in cambio una compensazione a titolo di "risarcimento".

39. Donati P., 2010, *La conciliazione famiglia-lavoro in Europa, Abano Terme, Conferenza delle Regioni Europee su Conciliazione famiglia-lavoro*, pp 18-19

40. Donati P., 2010, *La conciliazione famiglia-lavoro in Europa, Abano Terme, Conferenza delle Regioni Europee su Conciliazione famiglia-lavoro*, pp 20-21

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

Essendo i due ambiti – famiglia e lavoro – assolutamente separati, non c'è reale dialogo e possibilità di confronto tra i bisogni e le richieste di ciascuno di essi.

Il lavoro è inteso come luogo della “produzione”, la famiglia come luogo della “riproduzione”. Il welfare ha l'unico scopo di “risarcire”, spesso in modo paternalistico e puramente assistenziale, i danni provocati dallo stesso modello capitalista, che tende a mercificare l'uomo e a “disincantarlo” della sua autentica dimensione umana.

Le azioni di conciliazioni sono intese come una “spesa”, un dispendio inutile, e di conseguenza gli stessi lavoratori sono cauti nel richiedere i loro diritti in quanto essi sono visti come contrari agli interessi dell'impresa⁴¹.

Viene proposto un nuovo modello (Modello di Empowerment delle famiglie), dove si presuppone che tra famiglia e lavoro vi sia un importante rapporto di sussidiarietà, di solidarietà, in quanto gli interessi dell'una sono correlati a quelli dell'altra, in modo

inscindibile. In questo senso si parla di empowerment, ossia potenziamento e valorizzazione della famiglia, concepita come capitale umano e valore sociale. La famiglia è al centro della società, ed il suo benessere va favorito, promosso ed incentivato attraverso politiche del lavoro attente ai suoi bisogni e alle sue prerogative.

Assicurare il benessere delle famiglie è a sua volta un vantaggio per le imprese stesse, un “investimento” che ripaga in termini di produttività e maggior adesione e partecipazione del lavoratore agli interessi dell'azienda, che si traducono in minor assenteismo e più ampia condivisione di interessi. Solo un'azione integrata, obiettivi condivisi in cui interessi e benefici individuali e collettivi, privati e pubblici siano pensati in un rapporto di reciprocità ed interdipendenza, permetteranno di impostare concrete politiche di conciliazione, finalizzate al bene comune e non esclusivamente limitate ad interventi occasionali e discrezionali. Tutti gli attori sociali che prendono parte alle azioni di conciliazione devono stare tra loro in un rapporto di reciprocità di interessi e di condivisione dei fini, e solo in questo spirito si potrà realizzare una reale compartecipazione tra gli elementi della mediazione⁴².

41. Donati P., 2010, *La conciliazione famiglia-lavoro in Europa, Abano Terme, Conferenza delle Regioni Europee su Conciliazione famiglia-lavoro*, pp. 22-23

42. Donati P., 2010, *La conciliazione famiglia-lavoro in Europa, Abano Terme, Conferenza delle Regioni Europee su Conciliazione famiglia-lavoro*, p.25

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

Secondo questo modello ideologico, la conciliazione è di per sé un concetto relazionale, che si realizza unicamente all'interno di una prospettiva di "riflessività", ovvero di rispecchiamento tra gli obiettivi perseguiti ad auspicati dalle parti in causa (imprese,

famiglia, sindacati, istituzioni, servizi pubblici).

La valenza e l'accezione del termine conciliazione deve dunque superare il significato di "accordo" formale e sovrimposto tra attori in conflitto, per tradursi invece in "patto" condiviso che presuppone una comunanza di interessi e di valori. Il modello cui deve ispirarsi una efficace politica "family friendly" è quindi quello di tipo sussidiario, improntato sulla valorizzazione del capitale umano e capace di favorire un equilibrato e sostenibile sviluppo economico cui corrisponda un contesto generale di coesione e solidarietà sociale⁴³.

In Europa, anche se ancora su piccola scala, esistono alcuni progetti pilota nazionali e locali in merito alle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e cura familiare¹; si stanno inoltre diffondendo strumenti di certificazione aziendali a sostegno dei lavoratori dipendenti.

In particolar modo nell'ultimo decennio, nell'ambito del programma europeo, si è costituito un modello di buone pratiche aziendali che coinvolge più nazioni: il progetto in italiano viene chiamato "Audit Famiglia & Lavoro".

L'Audit Famiglia & Lavoro sostiene un progetto culturale specifico delle imprese nei confronti delle famiglie. Esso si inserisce nel solco di un processo di valutazione sistematica e obiettiva delle politiche del personale adottate da un'impresa, che porta alla definizione condivisa di misure migliorative della conciliazione famiglia-lavoro⁴⁵.

I paesi che hanno adottato questo modello sono principalmente Austria, Francia, Germania e Italia (nella quale l'esperienza è partita con la sola Provincia autonoma di Bolzano ma che ora inizia a diffondersi in altre realtà).

6

Politiche attive di conciliazione in Italia

44. "La Conciliazione famiglia-lavoro" -Tesi di Laurea in Politiche e Servizi Sociali – Università Ca' Foscari (Venezia), pp.57-61

45. Viale V., "Strumenti di certificazione per diffondere la cultura della conciliazione all'interno dei luoghi di lavoro", *Formazione Orientamento Professionale*, 2011, n.3-4, p.20

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

Il progetto ha avuto i primi esordi nel 1996, su iniziativa della Fondazione di pubblica utilità Hertie di Francoforte, la quale ha sviluppato per la Germania l'Audit Beruf&Familie, costituendo poi la Beruf&FamilieGmbH, una società di interesse pubblico a responsabilità limitata, che possiede i diritti sul marchio dell'Audit Beruf&Familie, ovvero l'Audit Famiglia & Lavoro⁴⁶.

Il modello "è oggi lo strumento manageriale più diffuso in Europa per migliorare le modalità con cui un'organizzazione attua politiche di gestione del personale orientate alla famiglia.

E' un processo di valutazione sistematica, documentata ed obiettiva delle politiche di gestione del personale di organizzazioni di ogni dimensione e tipologia, che intendono certificare il proprio impegno per il miglioramento della conciliazione di famiglia e lavoro al loro interno.

L'organizzazione che utilizza l'Audit viene infatti aiutata ad individuare, attuare e valutare le iniziative ed i provvedimenti per la conciliazione, innescando un ciclo virtuoso di miglioramento continuo. Studi e analisi realizzate in Germania hanno dimostrato inequivocabilmente l'efficacia dello strumento in termini di crescente redditività aziendale, migliore benessere e clima organizzativo¹.

Il marchio è riconosciuto e tutelato a livello europeo. Esso indica che l'azienda si è impegnata attivamente a migliorare la qualità di vita dei propri dipendenti e delle loro famiglie.

Il marchio, utilizzabile su prodotti, pubblicità e annunci lavorativi sottolinea la responsabilità sociale dell'impresa e sottintende l'impegno della stessa nella tutela del proprio personale.

Come afferma lo scrittore Lorenzo Bandera, esprimendo un parere sul convegno del 2012 "Famiglia e lavoro: politiche di conciliazione" e la presentazione del progetto audit nella Regione Veneto i vantaggi del progetto Audit appaiono numerosi sia per l'azienda che per i dipendenti e le relative famiglie. Il datore di lavoro può, infatti, ottenere una maggiore produttività, la riduzione delle assenze dal lavoro, un miglioramento della propria immagine e un rafforzamento generalizzato del senso di appartenenza aziendale. I dipendenti possono invece partecipare attivamente alle scelte aziendali, acquisire maggiore autonomia su orari e ritmi del lavoro oltre alla possibilità di arricchirsi professionalmente.

47. Provincia autonoma di Trento, 2009, pp.6-7

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

Bandera, inoltre, ritiene che l'Audit comporta vantaggi per la società nel suo insieme giacché può contribuire alla riduzione dei costi sociali dovuti a patologie legate al mondo del lavoro, può spingere la famiglia a svolgere un ruolo più attivo ed impegnato nel contesto in cui vive e migliorare le reti di collaborazione tra attori privati e attori pubblici. Si sottolinea che l'Audit non si rivolge solo ad aziende o enti privati, ma anche alle istituzioni pubbliche. In Germania, dal 2008, tutti i ministeri federali si avvalgono dell'Audit e oltre la metà dei soggetti coinvolti sono enti pubblici che hanno deciso di aderire al progetto, fattore che indubbiamente indica la duttilità dello stesso⁴⁸.

In Italia non esistono prassi consolidate di Audit e non sono state definite linee guida nazionali, ma a livello regionale stanno emergendo alcune realtà fortemente collegate ad altre esperienze effettuate in ambito europeo.

La Provincia Autonoma di Bolzano è impegnata da diversi anni a facilitare la conciliazione famiglia lavoro attraverso il varo di numerose iniziative. Tra queste azioni rientra l'Audit Famiglia & Lavoro, introdotto in Alto Adige come progetto pilota nel 2004 e completato nel 2006. Il progetto è stato cofinanziato dal Fondo sociale europeo, dal Ministero del lavoro e dalla Provincia autonoma di Bolzano, nonché da una apposita Commissione europea di sviluppo internazionale, formata da Germania, Austria, Francia, Italia e Ungheria. Nel 2010, anche la Provincia autonoma di Trento ha adottato lo standard Family Audit, considerandolo come uno strumento per la realizzazione del "distretto famiglia" inteso quale circuito economico e culturale, a base locale, all'interno del quale politiche differenti e, conseguentemente, attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di promuovere e valorizzare il benessere familiare. L'8 novembre del 2010, inoltre, la Provincia autonoma di Trento ed il Sottosegretario di Stato delegato alle politiche per la famiglia hanno siglato un protocollo d'intesa per la promozione a livello nazionale del Family Audit e per diffondere sul territorio italiano lo standard che consente di favorire la conciliazione famiglia-lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private⁴⁹.

Nel 2011, anche la Regione del Veneto, prima in Italia dopo la Provincia autonoma di Bolzano, ha stipulato con la Fondazione di Francoforte un contratto di licenza d'uso del marchio europeo Audit Famiglia&lavoro, a seguito di una sperimentazione nella Provincia di Treviso durata circa 2 anni (dal

48. <http://www.secondowelfare.it>

49. Viale V., "Strumenti di certificazione per diffondere la cultura della conciliazione all'interno dei luoghi di lavoro", *Formazione Orientamento Professionale*, 2011, n.3-4, pp. 24-25

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

2008 al 2010).

In Lombardia dal 2008 si sta sperimentando un'esperienza di Audit simile al modello del marchio tedesco ma senza certificazione e con processi di consulenza aziendale più semplici e brevi. Il Progetto, denominato "FamigliaLavoro", è promosso dalla Regione Lombardia in collaborazione con l'ALTIS (Alta Scuola Impresa e Società – Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano); esso è finalizzato alla valorizzazione e all'incremento di interventi di conciliazione famiglia e lavoro delle imprese lombarde. Il punto di forza del progetto è il "Premio FamigliaLavoro", ovvero un concorso annuale che valorizza e mette in luce le migliori esperienze e/o progetti in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, premiando quindi la responsabilità sociale delle aziende⁵⁰.

L'attenzione ai temi delle pari opportunità di genere e della conciliazione dei tempi di cura familiare e di lavoro caratterizza da anni le politiche della Regione Emilia-Romagna, che insieme alle Province autonome di Bolzano e Trento possono essere considerate le realtà locali italiane più all'avanguardia nel settore.

In Emilia Romagna, le politiche di pari opportunità di genere e di conciliazione lavoro-famiglia "assumono sempre più un carattere trasversale ai diversi ambiti di programmazione: non solo, quindi, in ambito sociale e delle politiche del lavoro, ma come obiettivo comune a tutte le politiche, dalla sicurezza ai trasporti, alle politiche economiche e di sviluppo territoriale⁵¹".

L'occupazione femminile nella regione, nonostante gli effetti dell'attuale recessione economica, resta tra le migliori a livello nazionale e in linea con i dati statistici dell'Europa. Il tasso di occupazione è pari al 67,5%, quello femminile al 60,6%. Il tasso di disoccupazione è al 5,2% (4,2% per i maschi, 6,3% per le femmine). Tuttavia, per le donne l'accesso al lavoro resta più difficoltoso che per gli uomini e continuano a persistere significative differenze retributive attribuibili, prevalentemente, alla rigidità nell'organizzazione del lavoro e degli orari. Questo comporta un limite importante per le donne che faticano ad accedere ai riconoscimenti legati ad una maggior presenza sul posto di lavoro (tempo pieno, straordinari, eccetera) in quanto il carico familiare continua ad essere distribuito in modo

52. Sandri S., "Buone Pratiche di Conciliazione nella Regione Emilia Romagna", *Orientamento Professionale*, 2011, n.3-4, p. 94

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

disomogeneo a sfavore del mondo femminile⁵².

In Emilia Romagna, un significativo impulso alle esperienze di conciliazione è venuto dalle sperimentazioni promosse attraverso il Fondo sociale europeo nel periodo di programmazione 2000-2006.

I buoni risultati ottenuti hanno fatto sì che il progetto venisse confermato ed implementato dalla Regione anche nella pianificazione 2007-2013. Tra gli obiettivi specifici definiti dal Piano si evidenziano:

1.1 sviluppare una rete integrata di servizi socio-educativi ed educativi per l'infanzia e servizi per persone non autosufficienti con l'erogazione di buoni spesa (voucher) per la frequenza ai servizi soprattutto della prima infanzia;

1.2 favorire la condivisione tra i generi del lavoro domestico e di cura;

1.3 contrastare la rigidità nell'organizzazione del lavoro e negli orari delle imprese (pubbliche e private) e dei servizi pubblici;

1.4 favorire il raccordo tra politiche pubbliche e politiche organizzative interne alle imprese;

1.5 favorire la diffusione di informazioni sulle opportunità e sui servizi resi disponibili (in particolare verso soggetti svantaggiati, con bassa scolarità, anziani soli, persone in situazione di povertà, eccetera);

1.6 supporto e promozione al coordinamento della rete "banche del tempo" della regione (che conta più di cinquanta realtà nel territorio) per favorire la ripresa dell'aiuto informale tra persone, famiglie e soggetti sociali vari con una logica di interscambio reciproco;

1.7 la realizzazione di azioni volte al miglioramento organizzativo nei servizi di pubblica utilità nonché orientate al coordinamento di soggetti istituzionali e sociali per ottenere città più vivibili con servizi facilmente fruibili⁵³.

53. Sandri S., "Buone Pratiche di Conciliazione nella Regione Emilia Romagna", *Orientamento Professionale*, 2011, n.3-4, pp.96-101

Capitolo II

La cornice normativa delle politiche di conciliazione

In sintesi, le buone pratiche realizzate tramite il cofinanziamento del Fondo sociale europeo hanno costituito per le politiche regionali una preziosa fonte di sviluppo e qualificazione dei servizi. Le sperimentazioni hanno sempre avuto a riferimento il quadro regionale, sia dal punto di vista sociale che normativo. Questo ha consentito di far evolvere il sistema dei servizi rendendolo sempre più coerente ai reali bisogni della popolazione, diffuso ed uniforme in tutto il territorio.

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

7

Le buone pratiche nel settore pubblico

La conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro è una questione emergente nell'attuale contesto⁵⁴ in cui le famiglie, in generale, e le donne, in particolare, originano nuove domande sociali che presuppongono strumenti innovativi di intervento da parte del governo nazionale, delle regioni e degli enti locali, tese a proteggere e valorizzare il ruolo insostituibile da esse svolto all'interno della famiglia.

Negli ultimi anni svariate strategie e politiche di conciliazione stanno intervenendo a supporto delle donne e delle famiglie, alcune potenziando la rete esistente di servizi di cura (per bambini, anziani e disabili), altre attivando tipologie innovative (spesso in forme "leggere e flessibili") di servizi alla persona, altre ancora agenda attraverso la riorganizzazione degli orari e delle modalità di prestazione del lavoro, nelle forme del welfare aziendale, in particolare negli enti pubblici.

Nelle pagine che seguono, vengono sinteticamente riportate alcune delle migliori pratiche realizzate dagli enti pubblici nel nostro paese, negli ultimi anni.

54. LA RICOGNIZIONE DELLE BUONE PRATICHE IN MATERIA DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO Gruppo di lavoro del Dipartimento per le Pari Opportunità - Regione Campania PO FESR 2007-2013 - PON "Governance e Assistenza Tecnica" Elena Bonavolontà, Carla Esposito, Enza Ferrara, Loredana Gazerro , pp.10-38

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

TITOLO	Effe Elle Effe: Come conciliare tempo, famiglia, lavoro
SOGGETTO ATTUATORE	A.O. Spedali civili di Brescia
TERRITORIO	Provinciale
PRINCIPALE AMBITO / TEMATICA DI RIFERIMENTO DEL PROGETTO	Servizi Aziendali
TIPOLOGIA DI AZIONE E DI INTERVENTO	Servizi alla persona
PARTNERSHIP E ALTRI ATTORI COINVOLTI	Nessuno
OBIETTIVI	Conciliare tempi di vita e di lavoro
ATTIVITA	L'iniziativa è partita dall'asilo nido aziendale, individuato come servizio chiave per la conciliazione tra lavoro e le altre sfere della vita. Intorno all'asilo è nato un corollario di attività: il "nido aperto" (iniziative per favorire il coinvolgimento e la partecipazione dei genitori), il servizio di baby-sitting a domicilio, presso le famiglie dei dipendenti dell'AO; il servizio "mamme degenti", che consente alle mamme di mandare all'asilo i figli da uno a tre anni; il centro ricreativo estivo per i bimbi dei dipendenti.

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

RISULTATI OTTENUTI	Miglioramento della qualità di vita e il cambiamento culturale del personale. A conclusione del progetto, infatti, è stato previsto anche l'allargamento del servizio asilo nido con l'apertura di una scuola materna.
REPLICABILITA'	Le attività realizzate prevedono soluzione con valenza di genere facilmente replicabili.
TRASFERIBILITA'	Il progetto è da ritenersi potenzialmente utilizzabile come modello in altre realtà aziendali.
SOSTENIBILITA'	Non rilevabile dalle informazioni disponibili
PERIODO DI ATTUAZIONE	2003
ELEMENTI DI SUCCESSO	Pluralità di servizi offerti
ELEMENTI DI CRITICITA'	Informazione non disponibile
FONTE DI FINANZIAMENTO	Programma Iniziativa Comunitaria Equal Agenda dei territori per la conciliazione
FONTE DI RILEVAZIONE	La Conciliazione tra spazio privato e spazio pubblico- ricognizione sulle buone pratiche per la conciliazione tra vita e lavoro in Lombardia, a cura di Adele Lebano, Consigliera Regionale di Parità
EVENTUALI RICONOSCIMENTI	Premio Amico della Famiglia 2007- Menzioni agli Enti Locali

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

SITO WEB

www.consiglieradiparita.regione.lombardia.it

TITOLO⁵⁵

Figli Sì Grazie

SOGGETTO ATTUATORE

Provincia di Milano

SETTORE

Sanità ed enti locali

TERRITORIO

Provinciale

PRINCIPALE AMBITO /
TEMATICA DI RIFERIMENTO DEL
PROGETTO

Servizi aziendali, orario e telelavoro, supporti alla carriera

TIPOLOGIA DI AZIONE E DI
INTERVENTO

Servizi alla persona

PARTNERSHIP E ALTRI ATTORI
COINVOLTI

Comitato pari opportunità della Provincia di Milano

OBIETTIVI

Il progetto si propone di potenziare le misure di conciliazione famiglia-lavoro già adottate e di sviluppare soluzioni nuove per superare le rigidità organizzative e consentire alle madri di non subire penalizzazioni professionali a causa della maternità.

55. Ibidem

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

ATTIVITA'	<p>Per le lavoratrici future o neo madri il progetto prevede un'attività di consulenza personalizzata che prevede:</p> <ul style="list-style-type: none">• la formazione, anche durante l'astensione dal lavoro per mantenere le proprie competenze professionali;• i piani individuali di sviluppo delle competenze professionali al momento del rientro in servizio;• l'e-work lavoro da casa, al termine del congedo parentale, per consentire alle neo mamme di accudire personalmente il neonato non rinunciando all'attività professionale.
RISULTATI OTTENUTI	<p>I principali benefici attesi dal progetto sono: l'effettiva redistribuzione dei carichi di lavoro all'interno della sfera familiare (per esempio incentivando i padri a godere del congedo parentale) e la valorizzazione della professionalità delle donne sul lavoro, salvaguardando le aspettative delle lavoratrici - madri e garantendo così pari opportunità di fatto tra uomini e donne.</p>
REPLICABILITA'	<p>Le attività previste prevedono soluzione con valenza di genere facilmente replicabili.</p>
TRASFERIBILITA'	<p>Il progetto è da ritenersi potenzialmente utilizzabile come modello in altre realtà aziendali.</p>
SOSTENIBILITA'	<p>Non rilevabile dalle informazioni disponibili.</p>
PERIODO DI ATTUAZIONE	<p>2005/2007 (fase sperimentale)</p>

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

ELEMENTI DI SUCCESSO	I punti di forza del progetto sono l'intersectorialità, la partecipazione, la condivisione e la comunicazione che rappresentano le leve del cambiamento organizzativo per una migliore conciliazione tra esigenze di vita e di lavoro.
ELEMENTI DI CRITICITA'	Non rilevati
FONTE DI FINANZIAMENTO	Legge 125/1991 e 196/2000
FONTE DI RILEVAZIONE	La Conciliazione tra spazio privato e spazio pubblico- ricognizione sulle buone pratiche per la conciliazione tra vita e lavoro in Lombardia, a cura di Adele Lebano, Consigliera Regionale di Parità
EVENTUALI RICONOSCIMENTI	Nessuno
SITO WEB	www.provincia.milano.it

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

TITOLO	Estate baby sitter - formazione babysitter
SOGGETTO ATTUATORE	Comune di Firenze
SETTORE	Ente pubblico
TERRITORIO	Comune di Firenze
PRINCIPALE AMBITO / TEMATICA DI RIFERIMENTO DEL PROGETTO	Formazione / voucher
TIPOLOGIA DI AZIONE E DI INTERVENTO	Servizi alla persona
PARTNERSHIP E ALTRI ATTORI COINVOLTI	
OBIETTIVI	
ATTIVITA'	Formazione di una graduatoria per babysitter 3-11 anni e buoni servizio per le famiglie che fanno richiesta delle prestazioni del personale formato.
RISULTATI OTTENUTI	Formazione per le babysitter
REPLICABILITA'	L'iniziativa è senza dubbio riproducibile all'interno del Comune di Firenze e trasferibile anche ad altre amministrazioni.
TRASFERIBILITA'	Esperienza trasferibile
SOSTENIBILITA'	Il Comune di Firenze intende portare avanti le azioni innovative inserite attraverso il progetto TEMPO, cercando altri finanziamenti e mantenendo attiva la lista delle babysitter presso il Comune di Firenze.

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

PERIODO DI ATTUAZIONE	2005/2007
ELEMENTI DI SUCCESSO	L'innovatività dell'azione consiste nell'applicare le iniziative sviluppate per i bambini tra i 0-3 anni anche alla fascia di età tra i 3-11 anni e per il secondo corso di formazione quella di formare anche veri e propri educatori domiciliari.
ELEMENTI DI CRITICITA'	Disponibilità di erogazione del servizio ridotte rispetto alla domanda.
FONTE DI FINANZIAMENTO	Equal- II Fase
FONTE DI RILEVAZIONE	Territori concilianti
EVENTUALI RICONOSCIMENTI	
SITO WEB	http://www.buoneprassi.prato.it/?act=i&fid=2904&id=20061129110026727
TITOLO⁵⁶	Universo Donna-Centro diurno L'Aquila
SOGGETTO ATTUATORE	Comune di Navelli (capofila "Universo Donna") Comune di L'Aquila - Soc. Coop. Sociale "Help Donna" Unione Italiana Ciechi (partner di rete)
SETTORE	Enti pubblici
TERRITORIO	Comune di L'Aquila
PRINCIPALE AMBITO / TEMATICA DI RIFERIMENTO DEL PROGETTO	Servizi di cura a supporto della famiglia

56. *Ibidem*

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

TIPOLOGIA DI AZIONE E DI INTERVENTO	Servizi alla persona
PARTNERSHIP E ALTRI ATTORI COINVOLTI	Comune di Navelli (capofila "Universo Donna") Comune di L'Aquila - Soc. Coop. Sociale "Help Donna" (partner locali) Unione Italiana Ciechi (partner di rete)
OBIETTIVI	Il Centro, nato per ridurre il peso dell'assistenza di anziani e disabili sulle famiglie (in particolare sulle donne) cerca di migliorare l'integrazione sociale degli ospiti e le loro condizioni di vita; inoltre, fornisce nuove opportunità di lavoro (in particolare a donne).
ATTIVITA'	Realizzazione di un Centro diurno per anziani e disabili, con apertura dalle ore 9.00 circa alle ore 16.00 circa, principalmente per ospiti non vedenti.
RISULTATI OTTENUTI	Costituzione del centro, nato per ridurre il peso dell'assistenza di anziani e disabili sulle famiglie (in particolare sulle donne) cerca di migliorare l'integrazione sociale degli ospiti, e le loro condizioni di vita; inoltre, fornisce nuove opportunità di lavoro (in particolare a donne).
REPLICABILITA'	Esperienza facilmente replicabile
TRASFERIBILITA'	Il modello è perfettamente riproducibile e trasferibile, tanto che il Comune di L'Aquila sta già ponendo le basi per aprire altri centri simili sul proprio territorio, anche grazie al supporto gratuito della PS "Universo Donna" per il trasferimento della buona prassi.

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

SOSTENIBILITA'	Il Comune di L'Aquila sta cercando di rendere stabile il Centro, trovando i finanziamenti adeguati tra i fondi per le attività sociali. L'Unione Associazione Italiana Ciechi ha assicurato la disponibilità a collaborare e a co-finanziare il Centro fin dal prossimo futuro.
PERIODO DI ATTUAZIONE	2007
ELEMENTI DI SUCCESSO	L'apertura di un centro diurno rivolto ad una categoria ben definita di disabilità, è una completa novità sul territorio, avviata con successo dal Comune di Navelli nell'Equal I fase in un piccolo centro, e ripetuta con lo stesso successo in un contesto più grande, grazie all'approccio fortemente innovativo e per la presenza continua e attiva di operatrici fornite di adeguata preparazione.
ELEMENTI DI CRITICITA'	La criticità principale si è riscontrata nell'impossibilità di pubblicizzare l'intervento per il reperimento degli ospiti, perché il successo della sperimentazione precedente avrebbe creato problemi di selezione.
FONTE DI FINANZIAMENTO	Progetto Equal, Fase II
FONTE DI RILEVAZIONE	Territori concilianti
EVENTUALI RICONOSCIMENTI	Riconosciuto quale buona pratica dall'Osservatorio Nazionale sulla Famiglia
SITO WEB	http://www.osservatorionazionalefamiglie.it/index.php?option=com_content&view=article&id=243:universo-donna&catid=38:archivio-delle-buone-pratiche-&Itemid=83

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

TITOLO	Un operatore per amico
SOGGETTO ATTUATORE	Comune di Navelli
SETTORE	
TERRITORIO	Abruzzo aquilano
PRINCIPALE AMBITO / TEMATICA DI RIFERIMENTO DEL PROGETTO	Servizi alla persona
TIPOLOGIA DI AZIONE E DI INTERVENTO	Tutoraggio
PARTNERSHIP E ALTRI ATTORI COINVOLTI	Università degli studi di l' Aquila
OBIETTIVI	La tipologia del servizio migliora le condizioni psico-fisiche del malato, punta sulla sua integrazione sociale, con lo scopo di migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle famiglie, riducendo il peso dell'assistenza dei disabili, gravante in particolare sulle donne.
ATTIVITA'	Tutoraggio specifico a domicilio per disabili psichici e per le loro famiglie. Il servizio, fornito da personale altamente specializzato del Centro Interdipartimentale per lo Studio dei Disturbi del Comportamento dell'Università di L'Aquila, intende proporre un approccio più diretto e "amichevole".
RISULTATI OTTENUTI	Miglioramento della qualità della vita dei soggetti discriminati
REPLICABILITA'	Il modello è perfettamente riproducibile e trasferibile in qualsiasi territorio

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

TRASFERIBILITA'	Esperienza trasferibile
SOSTENIBILITA'	L'idea di inserire il servizio tra le attività di tirocinio degli studenti specializzandi del Centro Interdipartimentale per lo Studio dei Disturbi del Comportamento dell'Università di L'Aquila, consente la riduzione dei costi rendendo l'iniziativa pienamente sostenibile.
PERIODO DI ATTUAZIONE	2013
ELEMENTI DI SUCCESSO	Servizio di tutoraggio innovativo, con un intervento mirato e gradualmente decrescente, che porta il malato, al termine del ciclo, a recuperare gran parte della propria disabilità, e a migliorare le proprie condizioni sociali.
ELEMENTI DI CRITICITA'	Costi elevati legati alla modalità di assistenza individuale. Si sta cercando di superare tale criticità inserendo il servizio tra le attività di tirocinio, che ridurrebbe la voce di costo assolutamente rilevante, ovvero i costi del personale assistenza altamente qualificato
FONTE DI FINANZIAMENTO	Equal - II Fase
FONTE DI RILEVAZIONE	Territori concilianti
EVENTUALI RICONOSCIMENTI	
SITO WEB	http://www.allapari.regione.emilia-romagna.it/temi/conciliazione-tra-vita-e-lavoro-1/allegati_conciliazione/territori-concilianti-.pdf-330-kb.pdf

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione



Le buone pratiche nel settore privato

Negli ultimi anni si è diffuso, accanto alle politiche pubbliche⁵⁷, l'intervento delle aziende sui temi della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le aziende si stanno facendo carico di tutta una serie di iniziative per la conciliazione a favore dei propri lavoratori che un tempo erano appannaggio esclusivo dello Stato.

Anche nelle organizzazioni private infatti il tema del bilanciamento vita-lavoro è diventato una priorità. Sono tante infatti le imprese che hanno compreso che dal livello qualitativo della vita dei propri dipendenti discende una maggiore produttività aziendale.

Negli ultimi anni, va sempre più diffondendosi la consapevolezza che conciliare sia una scelta vincente per il lavoratore ma anche per l'azienda stessa. I principali vantaggi attesi sono, secondo lo studio dell'Università Cattolica di Milano, i seguenti:

Vantaggi attesi per lavoratori

- Miglioramento del clima aziendale
- Maggiore condivisione della mission aziendale
- Incremento del rapporto di fiducia tra dipendenti e manager
- Aumento della motivazione del dipendente
- Riduzione dello stress
- Incremento delle performance dei dipendenti
- Maggiore partecipazione ai processi aziendali
- Sviluppo di capacità e competenze

57. LA RICOGNIZIONE DELLE BUONE PRATICHE IN MATERIA DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO Gruppo di lavoro del Dipartimento per le Pari Opportunità - Regione Campania PO FESR 2007-2013 - PON "Governance e Assistenza Tecnica" Elena Bonavolontà, Carla Esposito, Enza Ferrara, Loredana Gazerro , pp.39-77

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

- Aumento della produttività
- Miglioramento della qualità dei collaboratori
- Capacità di attrarre talenti
- Riduzione del turnover

Principali benefici attesi per l'azienda

- Miglioramento delle performance finanziarie, delle vendite e del valore generato a favore degli azionisti
- Rafforzamento dell'immagine aziendale
- Incremento del livello di soddisfazione dei lavoratori
- Riduzione dei tassi di assenteismo, delle ore di straordinario e dei ritardi
- Sviluppo della capacità di attrarre e trattenere talenti
- Diminuzione del turnover
- Miglioramento del livello di produttività aziendale
- Riduzione dei costi aziendali di formazione al rientro dai congedi

Secondo lo studio: People First -Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale: le nuove prassi italiane realizzato da ICRS a marzo del 2011, gli strumenti organizzativi e gestionali che le aziende possono adoperare nell'implementazione di iniziative efficaci sono classificate in quattro macro aree:

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

1. **Temporali:** strumenti che permettono una organizzazione flessibile dei tempi di lavoro (part-time, orario scorrevole, job sharing ecc.).
2. **Spaziali:** strumenti che favoriscono una diversa organizzazione degli spazi lavorativi, permettendo alle organizzazioni di superare i confini fisici dell'ente a favore di una maggiore libertà (es. telelavoro).
3. **Servizi per la famiglia:** strumenti che supportano il lavoratore nell'assunzione dei ruoli e delle responsabilità familiari (servizi e/o congedi che l'azienda e le leggi mettono a disposizione dei lavoratori per consentire l'assolvimento degli obblighi familiari).
4. **Servizi per i lavoratori:** iniziative che le organizzazioni implementano per supportare il lavoratore nei problemi riguardanti la mobilità (da e verso il proprio posto di lavoro) ed il benessere psico-fisico (per esempio i servizi di assistenza e consulenza offerti ai propri dipendenti per la risoluzione di problemi personali di carattere economico, psicologico e familiare).

Nelle tabelle di seguito si riportano, a titolo meramente esemplificativo, l'elenco delle imprese che hanno ottenuto dei riconoscimenti per la validità dei modelli organizzativi concilianti che hanno messo in campo⁵⁸.

58. Ibidem

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

TITOLO	Provinciale
SOGGETTO ATTUATORE	Auchan Spa
SETTORE	Grande distribuzione
TERRITORIO	Grande distribuzione
TERRITORIO	Provinciale
PRINCIPALE AMBITO / TEMATICA DI RIFERIMENTO DEL PROGETTO	Orari e telelavoro
TIPOLOGIA DI AZIONE E DI INTERVENTO	Migliorare la qualità della vita del personale
ATTIVITA'	Il progetto "Isola cassa e commercio" prevede la possibilità per dipendenti con tipologie contrattuali diverse e problemi familiari diversi di auto-organizzare gli orari di lavoro in relazione alle loro esigenze di conciliazione scambiandosi turni e orari
RISULTATI OTTENUTI	L'iniziativa continua con successo ancora oggi, anche senza finanziamenti
REPLICABILITA'	Iniziativa facilmente replicabile
TRASFERIBILITA'	Possibilità di trasferire l'esperienza in altri contesti
SOSTENIBILITA'	Non rilevabili
PERIODO DI ATTUAZIONE	2005

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

ELEMENTI DI SUCCESSO	Il punto di forza di questo progetto consiste non solo nel successo immediato, ma anche nel fatto di aver dato poi avvio ad attività capaci di proseguire autonomamente, diventando così elementi di cambiamento strutturale dell'organizzazione aziendale con ottime ricadute in termini di qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti
ELEMENTI DI CRITICITA'	Una criticità che il caso Auchan evidenzia è invece quella dei tempi di erogazione dei contributi previsti dalla L. 53/2000.
FONTE DI FINANZIAMENTO	Finanziamento legge 53/2000
FONTE DI RILEVAZIONE	La Conciliazione tra spazio privato e spazio pubblico- ricognizione sulle buone pratiche per la conciliazione tra vita e lavoro in Lombardia, a cura di Adele Lebano, Consigliera Regionale di Parità
EVENTUALI RICONOSCIMENTI	
SITO WEB	http://www.consiglieradiparita.regione.lombardia.it
TITOLO	Il work-life balance delle mamme che lavorano
SOGGETTO ATTUATORE	Vodafone
SETTORE	Telecomunicazioni
TERRITORIO	Provinciale
PRINCIPALE AMBITO / TEMATICA DI RIFERIMENTO DEL PROGETTO	Supporti alla carriera; Servizi aziendali; Orari e telelavoro

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

TIPOLOGIA DI AZIONE E DI INTERVENTO	Servizi alla persona
PARTNERSHIP E ALTRI ATTORI COINVOLTI	Sindacati
OBIETTIVI	Diffondere la parità di genere
ATTIVITA'	L'azienda ha introdotto misure per combattere i pregiudizi legati al genere in fase di selezione del personale e nei momenti di sviluppo di carriera; interventi sugli orari e nuovi servizi mirati alle donne con figli.
RISULTATI OTTENUTI	Il progetto ha prodotto cambiamenti culturali duraturi nella percezione della importanza di un equilibrio tra esigenze di vita e di lavoro e modificato orari e servizi per la realizzazione del work-life balance in azienda.
REPLICABILITA'	Iniziativa facilmente replicabile
SOSTENIBILITA'	Le azioni si sono volte da un lato a scardinare gli stereotipi di genere e dall'altro a sostenere fattivamente la possibilità di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro introducendo interventi su orari, servizi, benefici e azioni di sostegno alle carriere.
PERIODO DI ATTUAZIONE	2004 / 2006
ELEMENTI DI SUCCESSO	Ha contribuito alla costruzione di un clima ed una cultura aperta al tema della diversity e della famiglia e, di conseguenza, ha dato alle donne la possibilità di accedere a ruoli di responsabilità all'interno dell'azienda, con le stesse opportunità in termini di percorsi professionali, senza alcuna distinzione di genere.

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

ELEMENTI DI CRITICITA'	Dalla scarsa effettività delle istituzioni di parità creatisi all'interno dell'azienda che non hanno un ruolo integrato rispetto alla progettazione delle politiche interne, ma si limitano più spesso a deliberare in relazione a progetti specifici.
FONTE DI FINANZIAMENTO	Risorse finanziarie
FONTE DI RILEVAZIONE	La Conciliazione tra spazio privato e spazio pubblico- ricognizione sulle buone pratiche per la conciliazione tra vita e lavoro in Lombardia, a cura di Adele Lebano, Consigliera Regionale di Parità
EVENTUALI RICONOSCIMENTI	
SITO WEB	http://www.consiglieradiparita.regione.lombardia.it
TITOLO⁵⁹	Politiche per la maternità
SOGGETTO ATTUATORE	Kraft SpA
SETTORE	Alimentare
SETTORE	Alimentare
TERRITORIO	Milano
PRINCIPALE AMBITO / TEMATICA DI RIFERIMENTO DEL PROGETTO	Orari e telelavoro, indennità e benefit, supporti alla carriera
TIPOLOGIA DI AZIONE E DI INTERVENTO	Servizi alla persona

59. *Ibidem*

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

PARTNERSHIP E ALTRI ATTORI
COINVOLTI

OBIETTIVI

ATTIVITA'

Sindacati

Favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e privata

L'azienda da anni consente la flessibilità oraria per il personale della sede di Milano, che prevede una sola timbratura al mattino, favorendo così l'autonomia nella gestione del proprio orario di lavoro. Numerosi ed apprezzatissimi anche i servizi di time saving: oltre al ristorante aziendale appena rinnovato e al bar, il servizio take away, il servizio posta privata, la vendita interna, il servizio farmacia, il servizio lavanderia, il bancomat e la consulenza bancaria, il parcheggio e il servizio di riparazione auto, l'assicurazione e il servizio richiesta certificati anagrafe. L'azienda offre anche numerose convenzioni, quali ad esempio quella con un asilo nido nelle vicinanze della sede, con l'ATM e con altri negozi di vario genere.

Dal 2006 Kraft ha introdotto anche alcune importanti novità nelle politiche a tutela della maternità, siglando un accordo innovativo nel settore alimentare (Progetto Mamma Serena) e offrendo supporto alle neomamme in vari modi, ad esempio, tramite possibilità di connessione da remoto durante la maternità, estensione della flessibilità oraria al rientro e possibilità di essere affiancati da una persona in stage. Negli ultimi anni c'è stata anche una crescita importante dei contratti part-time, dal momento che vengono soddisfatte tutte le richieste. Molto alta l'attenzione dedicata anche ai figli dei dipendenti: da 5 anni presso la sede di Milano viene organizzata una partecipatissima "Festa della Mamma e del Papà che lavora" e i figli più meritevoli vengono premiati con importanti borse di studio.

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

RISULTATI OTTENUTI	Numero delle maternità è gradualmente cresciuto da 5 nel 2003 a 23 nel 2009. I part time concessi sono il 100% delle richieste, sono tutti al femminile, e l'80% è stato richiesto da donne rientrate dalla maternità.
REPLICABILITA'	Iniziativa facilmente replicabile
TRASFERIBILITA'	Possibilità di trasferire l'esperienza in altri contesti aziendali.
SOSTENIBILITA'	
PERIODO DI ATTUAZIONE	2006
ELEMENTI DI SUCCESSO	Promozione del work-life balance come competenza di leadership.
ELEMENTI DI CRITICITA'	Non riscontrate
FONTE DI FINANZIAMENTO	Risorse proprie
FONTE DI RILEVAZIONE	La Conciliazione tra spazio privato e spazio pubblico- ricognizione sulle buone pratiche per la conciliazione tra vita e lavoro in Lombardia, a cura di Adele Lebano, Consigliera Regionale di Parità
EVENTUALI RICONOSCIMENTI	Vince il Premio Famiglia Lavoro 2009. Nel 2011 Kraft Italia si è qualificata nell'ambito delle aziende premiate con il Great Place to Work. Tra i dati meritevoli di citazione: forte senso di orgoglio e di appartenenza; le donne riconoscono molto più degli uomini il valore dei servizi forniti.
SITO WEB	http://www.consiglieradiparita.regione.lombardia.it

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

9

Esperienze di conciliazione in Campania

La tematica della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro rappresenta un elemento centrale nel contesto delle politiche di pari opportunità avviate dalla Regione Campania⁶⁰ a partire dal 2001. Infatti, l'Amministrazione Regionale, ha incluso tale priorità nella programmazione strategica delle politiche attuate per la parità tra uomini e donne, sia nella gestione ordinaria che in quella riguardante i Fondi Strutturali. Questo intento si è tradotto nella previsione di diversi Servizi e interventi rivolti alle donne, di misure di accompagnamento, in grado di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, programmati sia nel POR 2000-2006 che nel POR FESR e POR FSE 2007- 2013, nonché nell'attuale Piano di Azione e Coesione.

Nonostante questi interventi, la situazione della Regione Campania mostra che le donne non solo hanno minori opportunità di lavoro, ma quelle che lavorano possono contare di meno sui servizi sociali e maggiormente su proprie reti informali.

L'affidamento e la cura dei bambini in età prescolare è il primo problema che si pone per le madri che intendono rimanere e/o reinserirsi nel mercato del lavoro, ciò accompagnato da una carenza strutturale delle strutture adeguate ad accogliere le fasce d'età dei bimbi in età prescolare.

Il potenziamento di tali strutture e la diffusione di politiche di conciliazione va auspicato in tempi brevi per consentire l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro.

Anche la ricognizione effettuata sulle buone pratiche, infatti, evidenzia tali mancanze, soprattutto se si analizza il settore privato. Il territorio della regione Campania, infatti, presenta ancora dei forti ritardi nell'ambito dell'attuazione delle azioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche se iniziative significative possono essere ricondotte al settore pubblico .

Di seguito si riportano le più significative.

60. LA RICOGNIZIONE DELLE BUONE PRATICHE IN MATERIA DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO Gruppo di lavoro del Dipartimento per le Pari Opportunità - Regione Campania PO FESR 2007-2013 - PON "Governance e Assistenza Tecnica" Elena Bonavolontà, Carla Esposito, Enza Ferrara, Loredana Gazerro , pp.78-92

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

TITOLO

SOGGETTO ATTUATORE

SETTORE

TERRITORIO

PRINCIPALE AMBITO /
TEMATICA DI RIFERIMENTO DEL
PROGETTO

TIPOLOGIA DI AZIONE E DI
INTERVENTO

PARTNERSHIP E ALTRI ATTORI
COINVOLTI

Il giusto tempo

Associazione Apeiron (Capofila)

Enti pubblici

Campano

Sperimentazione nuovi modelli

Azione di sistema

Provincia di Benevento

- Unione degli industriali di Benevento

- Università degli studi del Sannio

D.A.S.E.S.

Associazione Apeiron

- Provincia di Benevento

- Unione degli industriali di Benevento

- Università degli studi del Sannio

D.A.S.E.S.

- Centri per l'impiego della Provincia
di Benevento

- FIOM – CGIL

Consigliera delegata alle pari opportunità della Provincia di Benevento

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

OBIETTIVI

Favorire la sperimentazione di misure, metodologie ed approcci innovativi rivolti sia alla componente femminile che a quella maschile, ciò al fine di produrre un reale cambiamento culturale; lavorare nell'ottica della creazione di un modello di conciliazione vita/lavoro, inteso come un'opportunità di equilibrio tra esigenze legate al cambiamento e all'innovazione organizzativa, ed esigenze individuali di donne e uomini.

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

ATTIVITA'

Riorganizzazione complessiva delle attuali modalità lavorative attraverso la destrutturizzazione dei tempi di lavoro fino alla trasformazione della "cultura della presenza" alla "cultura della responsabilizzazione", tenendo sempre in giusto conto gli obiettivi strategici dell'organizzazione;

ripensare la conciliazione, individuando nuovi modelli di azione e processi di cambiamento organizzativo che siano rispettosi dei significati della "femminilità" e della "mascolinità", evitando tuttavia di creare o riprodurre disuguaglianze basate sul genere.

Tra le proprie attività contempla attività di:

Ricerca;

Formazione;

Sperimentazione di strumenti per una diversa articolazione del tempo di lavoro;

Implementazione e la gestione di un Re-conciliation Point.

RICERCA volta alla verifica del grado di conoscenza e diffusione dei modelli "flessibili" di organizzazione del lavoro e degli orari nelle imprese e nelle amministrazioni pubbliche e all'analisi specifica del settore delle ICT e ad evidenziare gli elementi critici sui quali poter sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro e nuove modalità di erogazione dei servizi alle famiglie.

FORMAZIONE volta a diffondere le pratiche di conciliazione vita-lavoro e le pari opportunità.

SPERIMENTAZIONE DI STRUMENTI PER UNA DIVERSA ARTICOLAZIONE DEL TEMPO DI LAVORO volta a favorire una cultura del lavoro tesa ad ottenere un'ottimizzazione delle risorse umane, in termini di maggiore produttività finalizzata ad incentivare le aziende a progettare e realizzare azioni nell'ottica di ridurre le discriminazioni di genere e la segregazione.

RE-CONCILIATION POINT, un centro di conciliazione vita-lavoro, che si propone di informare e offrire consulenza a cittadini e aziende in materia di conciliazione e di politiche temporali, ovvero circa le opportunità e i servizi mirati a liberare tempo e a conciliare tempi e spazi di vita e di lavoro; orientare al lavoro e alla creazione d'impresa, mediante azioni di counselling ed accompagnamento personalizzato volte ad attivare da un lato le capacità di empowerment delle persone, dall'altro i nodi della rete sociale; contribuire alla creazione di network territoriali.

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

RISULTATI OTTENUTI	Aver creato un modello di azioni integrate e una rete stabile per la diffusione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.
REPLICABILITA'	Iniziativa facilmente replicabile
TRASFERIBILITA'	Possibilità di trasferire l'esperienza in altri contesti aziendali.
SOSTENIBILITA'	Informazione non rilevabile
PERIODO DI ATTUAZIONE	Aver favorito anche la diffusione delle tecnologie quale strumento a supporto delle donne per conciliare tempi di vita e di lavoro.
ELEMENTI DI CRITICITA'	Non riscontrate
FONTE DI FINANZIAMENTO	Iniziativa Comunitaria EQUAL- la Partnership di Sviluppo
FONTE DI RILEVAZIONE	Territori concilianti a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
EVENTUALI RICONOSCIMENTI	
SITO WEB	www.associazioneapeiron.it
TITOLO⁶¹	PALCOSC&NICO
SOGGETTO ATTUATORE	Provincia di Napoli (Capofila) - Comune di Napoli - ARCI nuova associazione Napoli - D&S Group Società Cooperativa - OBR Organismo Bilaterale per la Formazione in Campania
SETTORE	Enti pubblici

61. *Ibidem*

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

TERRITORIO	Campano
PRINCIPALE AMBITO / TEMATICA DI RIFERIMENTO DEL PROGETTO	
TIPOLOGIA DI AZIONE E DI INTERVENTO	Azioni di sistema
PARTNERSHIP E ALTRI ATTORI COINVOLTI	Unione degli industriali della provincia di Napoli - CGIL - CISL - UIL - Consigliera provinciale di parità - Legacoop Campania
OBIETTIVI	Creare una rete che favorisca la partecipazione “dal basso” e che “mette a sistema”, sul territorio provinciale politiche, strategie, azioni e servizi in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

ATTIVITA'	<p>Creazione di una rete attivata attraverso: un Tavolo di Concertazione provinciale, cui partecipano tutti gli attori sociali ed economici coinvolti; specifici Protocolli di Intesa; Forum territoriali nei luoghi interessati alla sperimentazione.</p> <p>Il progetto determinerà l'elaborazione, in alcuni territori della Provincia di Napoli (fra cui anche una Municipalità della stessa città di Napoli), del Piano di Azione Locali di Conciliazione (PALC), strumento che rappresenta il punto di arrivo e di partenza della rete territoriale per stimolare ed attivare politiche di conciliazione specifiche del contesto.</p> <p>L'Agenzia Provinciale di Conciliazione e gli sportelli presenti nei territori della sperimentazione, stanno svolgendo un importante supporto - anche informativo - ai contesti in cui si sta elaborando il PALC. La Provincia di Napoli, inoltre, ha ideato la campagna di comunicazione "Tutto il tempo che vuoi", per sensibilizzare e diffondere sul territorio una cultura della conciliazione.</p>
RISULTATI OTTENUTI	Sensibilizzazione della popolazione sui temi della conciliazione.
REPLICABILITA'	Iniziativa facilmente replicabile
TRASFERIBILITA'	Possibilità di trasferire l'esperienza in altri contesti aziendali.
SOSTENIBILITA'	Informazione non rilevabile
PERIODO DI ATTUAZIONE	2006/ 2007
ELEMENTI DI SUCCESSO	La collaborazione istituzionale tra piu' soggetti
ELEMENTI DI CRITICITA'	Non riscontrati

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

FONTE DI FINANZIAMENTO

Iniziativa Comunitaria EQUAL- la Partnership di Sviluppo

FONTE DI RILEVAZIONE

Territori concilianti a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

EVENTUALI RICONOSCIMENTI

SITO WEB

www.equi-palcoscenico.it

www.tuttoiltempochevuoi.it

TITOLO

Donne al volante

SOGGETTO ATTUATORE

ANM s.p.a

SETTORE

Settore trasporti

TERRITORIO

Napoli

PRINCIPALE AMBITO /
TEMATICA DI RIFERIMENTO DEL
PROGETTO

Orario flessibile

TIPOLOGIA DI AZIONE E DI
INTERVENTO

Servizi alla persona

PARTNERSHIP E ALTRI ATTORI
COINVOLTI

OBIETTIVI

Favorire l'ingresso delle donne in un'azienda storicamente maschile

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

ATTIVITA'	<p>Istituzione all'interno dell'azienda di un Comitato Pari Opportunità le cui funzioni prevalenti sono di tipo elaborativo e consultivo.</p> <p>Diffusione dell'utilizzo del part time (sia verticale che orizzontale) e orario flessibile in entrata e in uscita per il personale amministrativo.</p> <p>Appoggio alla politica dei cambi turno fra gli operatori di esercizio (oggi pari ad oltre il 50%), dimostrandosi sempre pronta ad individuare le esigenze di conciliazione delle conducenti mamme ed a strutturare delle tabelle turni che possano assecondare le loro esigenze.</p> <p>Diffusione dello job sharing.</p> <p>Finanziamento attraverso il CRAL, di numerose iniziative come i family day e le colonie estive.</p> <p>Introduzione del telelavoro a partire dal 2007</p>
RISULTATI OTTENUTI	<p>Aver consentito l'ingresso delle donne in un ambito lavorativo considerato storicamente come prettamente maschile. A partire dal 1997, infatti, l'ANM ha inserito personale femminile anche alla guida dei bus di linea, con mansioni di "operatrici di esercizio".</p>
REPLICABILITA'	<p>Iniziativa facilmente replicabile</p>
TRASFERIBILITA'	<p>Possibilità di trasferire l'esperienza in altri contesti aziendali.</p>
SOSTENIBILITA'	<p>Iniziativa sostenibile</p>
PERIODO DI ATTUAZIONE	<p>1997 / 2007</p>
ELEMENTI DI SUCCESSO	<p>Avere attualmente 159 operatrici donne conducenti in strada su 1.768 conducenti</p>
ELEMENTI DI CRITICITA'	<p>Nessuna</p>
FONTI DI FINANZIAMENTO	<p>Risorse aziendali</p>

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

FONTE DI RILEVAZIONE	Studio e Analisi dei Modelli Organizzativi di Conciliazione nelle aree industriali, PIT, Sistemi Industriali della Regione Campania, Studio staff Napoli
EVENTUALI RICONOSCIMENTI	
SITO WEB	www.anm.it
TITOLO⁶²	Conciliazione per i dipendenti di Europea Microfusioni Aerospaziali SpA
SOGGETTO ATTUATORE	Europea Microfusioni Aerospaziali SpA
SETTORE	Componenti in superlega per l'industria aeronautica ed energetica ad altissimo contenuto tecnologico
TERRITORIO	Avellino
PRINCIPALE AMBITO / TEMATICA DI RIFERIMENTO DEL PROGETTO	Orari flessibili e servizi di conciliazione
TIPOLOGIA DI AZIONE E DI INTERVENTO	Servizi alla persona
OBIETTIVI	Introdurre strumenti e interventi sinergici volti a valorizzare e a ottimizzare il contributo di tutti i lavoratori.

62. *Ibidem*

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

ATTIVITA'	<p>Attivazione strumenti di conciliazione quali:</p> <ul style="list-style-type: none">• realizzazione micro nido aziendale, tale struttura, ubicata all'interno del luogo di lavoro nelle immediate adiacenze della mensa aziendale, è accessibile ai figli dei dipendenti dell'azienda e delle aziende limitrofe;• attivazione di un orario di lavoro con formula 6x6. Tale formula, introdotta su base volontaria e per gruppi di lavoro omogenei, prevede un orario di lavoro di 6 ore per ciascuna delle 6 giornate lavorative ed è strutturato secondo tale regime di orario: 8.00-14.00/7.00-13.00 e 14.00-20.00/13.00-19.00 non prevedendo la pausa pranzo;• attivazione Banca ore grazie alla quale ogni dipendente può accantonare, per gruppi di 8 ore, su un conto individuale, le ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro. Tale strumento è però allo stato attuale scarsamente utilizzato dai lavoratori .
RISULTATI OTTENUTI	<p>I dipendenti di EMA riconoscono in questo servizio un valido supporto finalizzato alla conciliazione dei tempi di cura dei figli e dei tempi dedicati al lavoro. Tale considerazione diventa particolarmente forte in quei casi, non così infrequenti, in cui entrambi i genitori lavorano in EMA e dunque hanno la possibilità di uscire di casa e viceversa di rientrarvi insieme al loro bambino. L'obiettivo di conciliazione viene ulteriormente potenziato dall'azienda in quanto le lavoratrici con figli inseriti nell'asilo possono lavorare durante i turni coperti dal servizio del micro nido.</p>
REPLICABILITA'	<p>Iniziativa facilmente replicabile</p>
TRASFERIBILITA'	<p>Possibilità di trasferire l'esperienza in altri contesti aziendali.</p>
SOSTENIBILITA'	<p>Iniziativa sostenibile</p>
PERIODO DI ATTUAZIONE	<p>2006/ 2007</p>

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

ELEMENTI DI SUCCESSO	Maggiore partecipazione del personale alla vita aziendale
ELEMENTI DI CRITICITA'	Non riscontrati
FONTE DI RILEVAZIONE	Studio e Analisi dei Modelli Organizzativi di Conciliazione nelle aree industriali, PIT, Sistemi Industriali della Regione Campania, Studio staff Napoli
EVENTUALI RICONOSCIMENTI	
SITO WEB	http://www.emaht.com/
TITOLO	Flessibilità e telefonia
SOGGETTO ATTUATORE	Vodafone Italia SpA
SETTORE	Telefonia
PRINCIPALE AMBITO / TEMATICA DI RIFERIMENTO DEL PROGETTO	Adozione di misure tese a favorire un'organizzazione flessibile del lavoro dei propri dipendenti
TIPOLOGIA DI AZIONE E DI INTERVENTO	Servizi alle persone
PARTNERSHIP E ALTRI ATTORI COINVOLTI	Regione Campania e Comune di Pozzuoli

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

ATTIVITA'	Tra le modalità organizzative adottate si citano ad esempio la formazione a distanza ed i percorsi individualizzati di formazione/aggiornamento, l'utilizzo del part time e della flessibilità di orario in entrata e in uscita. Apertura dell'Asilo nido "Bimbi a bordo" nella sede di Pozzuoli. Il costo del servizio è sostenuto in parte dall'azienda, in parte dai dipendenti che ricevono un servizio di elevato livello qualitativo a costi vantaggiosi rispetto a quelli di mercato
RISULTATI OTTENUTI	Nel corso degli ultimi sei anni, il numero di assunzioni in rosa ha superato del 16% gli ingressi di uomini, pertanto sono diversi gli strumenti concreti messi in campo per aiutare la donna che lavora sia nel periodo della maternità, integrando lo stipendio fino al 100% anche nei primi 4 mesi e mezzo dell'astensione facoltativa dal lavoro, sia nel reinserimento nel lavoro post parto con flessibilità dei turni, assistenza medica estesa anche ai figli.
REPLICABILITA'	Iniziativa facilmente replicabile
TRASFERIBILITA'	Possibilità di trasferire l'esperienza in altri contesti aziendali.
SOSTENIBILITA'	Iniziativa sostenibile
PERIODO DI ATTUAZIONE	2006/2007
ELEMENTI DI SUCCESSO	Il nido Bimbi a Bordo è il più grande del Mezzogiorno rappresenta una conquista di civiltà che deve incoraggiare sempre di più le imprese private e gli enti pubblici a favorire la presenza femminile nel mondo del lavoro.
ELEMENTI DI CRITICITA'	Non sono rilevabili criticità nella realizzazione e gestione dell'iniziativa

Capitolo III

Buone pratiche di conciliazione

FONTI DI FINANZIAMENTO	Finanziamenti pubblici (DGR 2300 del 29/12/2007)
FONTI DI RILEVAZIONE	Studio e Analisi dei Modelli Organizzativi di Conciliazione nelle aree industriali, PIT, Sistemi Industriali della Regione Campania, Studio staff Napoli
EVENTUALI RICONOSCIMENTI	
SITO WEB	www.comune.pozzuoli.na.it/.../Vodafone%20Bim...

L'importanza delle politiche di conciliazione⁶³ per il benessere degli individui e delle famiglie è ormai largamente documentata.

L'obiettivo della riconciliazione tra vita professionale, vita privata e familiare è presente ormai nell'agenda politica del nostro Paese, ma anche di tutti i Paesi europei, in quanto si è raggiunta una piena consapevolezza dell'importanza e dell'efficacia delle politiche di conciliazione rispetto alla produttività dei sistemi economici e alla coesione sociale.

L'Unione Europea ha perciò messo in campo tutti gli strumenti di cui dispone – legislazione, metodo aperto di coordinamento, fondi strutturali – per promuovere tale obiettivo e favorire la diffusione delle pratiche più avanzate.

Con la presente ricerca¹, il Gruppo di Lavoro del Dipartimento per le Pari Opportunità, presso la Regione Campania, ha voluto identificare le diverse azioni, nell'ambito della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, realizzate nel nostro paese dal mondo pubblico e dal mondo imprenditoriale con l'obiettivo di diffonderle e di contribuire al miglioramento delle condizioni delle donne nel territorio campano.

63. LA RICOGNIZIONE DELLE BUONE PRATICHE IN MATERIA DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO Gruppo di lavoro del Dipartimento per le Pari Opportunità – Regione Campania PO FESR 2007-2013 - PON "Governance e Assistenza Tecnica" Elena Bonavolontà, Carla Esposito, Enza Ferrara, Loredana Gazerro , p.

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

10

Che cos'è
"SalvaTempo"

L'intervento "SalvaTempo", ideato ed elaborato dall' Associazione Giovanile e di Promozione Sociale SanniolrpiniaLab, in partenariato con il Comune di Montesarchio – Capofila dell'Ambito Territoriale B2 , è una iniziativa realizzata con il cofinanziamento dell' Unione Europea.

L'intervento, programmato nell'ambito del P.O.R. Campania FSE 2007-2013, ASSE II –Occupabilità – Obiettivo Specifico f - Obiettivo operativo F2: "Promuovere azioni di supporto, studi, analisi nonché la predisposizione e sperimentazione di modelli che migliorino la condizione femminile nel mercato del lavoro", si inserisce tra le azioni sperimentali degli ACCORDI TERRITORIALI DI GENERE, diretti a facilitare l'entrata e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, anche attraverso iniziative per agevolare l'utilizzo da parte delle imprese di modalità organizzative compatibili con la conciliazione tra lavoro e vita familiare.

SalvaTempo si è rivolto a tutti i titolari e/o lavoratori dipendenti di aziende con particolare esigenze di conciliazione e residenti in uno dei comuni afferenti all'ex Ambito B2 (Airola, Arpaia, Arpaia, Bonea, Bucciano, Campoli, Castelpoto, Cautano, Foglianise, Forchia, Moiano, Montesarchio, Pannarano, Paolisi, Ponte, Tocca Caudio, Torrecuso, Vitulano).

Gli interventi a favore di tali soggetti sono sfociati nell' introduzione di forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro: **la banca delle ore e il telelavoro.**

La **banca delle ore** è un contenitore virtuale individuale, nel quale si vanno ad accumulare tutte le ore prestate oltre l'orario lavorativo, in quantità da concordare mensilmente con il datore di lavoro.

Tale misura è rivolta ai lavoratori dipendenti, genitori, che per preservare i propri impegni lavorativi, sono spesso costretti a rinunciare o a delegare ad altri la propria presenza in particolari momenti di vita dei propri figli (recite, partite/gare, esami, visite mediche), o coloro che hanno nel proprio nucleo familiare anziani, disabili o familiari con malattie gravi e non riescono ad assistere i propri cari in determinate situazioni.

Il meccanismo su cui si basa la banca delle ore è molto semplice: nel caso di richiesta di prestazioni

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

lavorative supplementari da parte dell'azienda o dell'ente, il lavoratore può scegliere se chiedere che le ore in più vengano considerate straordinari oppure accantonate in uno speciale conto individuale della banca delle ore, in quest'ultimo caso mensilmente il singolo lavoratore potrà attingere al fondo ore accumulato ed usufruirne, secondo le modalità previste dagli accordi, per attività familiari. Il meccanismo su cui si basa la banca delle ore è molto semplice: nel caso di richiesta di prestazioni lavorative supplementari da parte dell'azienda o dell'ente, il lavoratore può scegliere se chiedere che le ore in più vengano considerate straordinari oppure accantonate in uno speciale conto individuale della banca delle ore, in quest'ultimo caso mensilmente il singolo lavoratore potrà attingere al fondo ore accumulato ed usufruirne, secondo le modalità previste dagli accordi, per attività familiari.

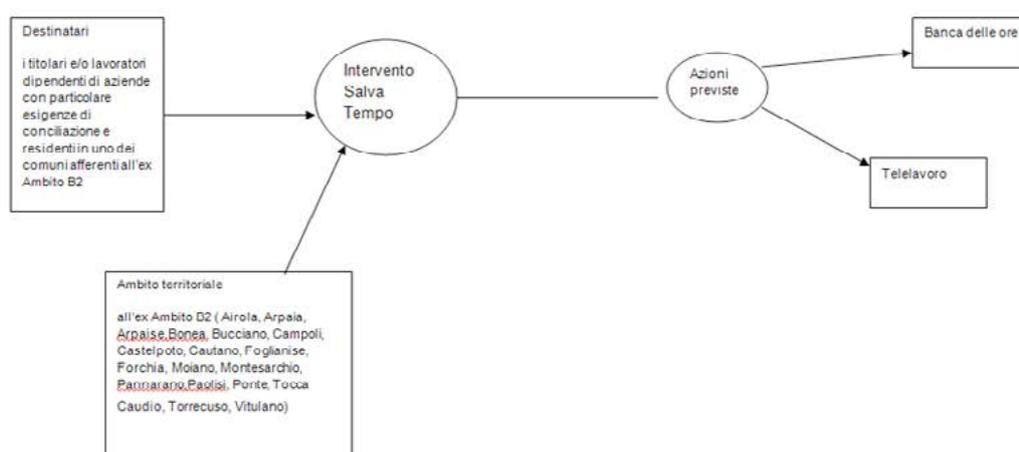
Il **telelavoro** è un modo di lavorare indipendente dalla localizzazione geografica dell'ufficio o dell'azienda, facilitato dall'uso di strumenti informatici e telematici (impresa virtuale, e-commerce, e-services...) e caratterizzato da una flessibilità sia nell'organizzazione, sia nelle modalità di svolgimento. Pertanto, il telelavoro è quella prestazione di lavoro eseguita in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, al di fuori della sede ordinaria di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie che consentano il collegamento con l'azienda e/o l'amministrazione di appartenenza. Il telelavoro ha potenzialmente ad oggetto ogni tipo di attività che non consista in una produzione di beni materiali.

Affinché possa parlarsi di prestazione di telelavoro è indispensabile che il lavoro sia programmabile, non necessiti di interazione continua con altri, possa essere svolto autonomamente e possa essere controllato.

Diversamente dalla banca delle ore, tale misura è indirizzata ai titolari d'azienda, con particolari situazioni familiari o personali che intendono dedicare più tempo alla famiglia senza essere vincolati all'orario d'ufficio, svolgendo parte del proprio lavoro a casa e rispondendo nel contempo alle necessità produttive dell'azienda. In tal modo il telelavoro sarà organizzato attraverso sistemi informatici idonei ed un adeguato supporto tecnico, in base alle esigenze manifestate; sarà attivato un percorso di assistenza, in parte espletato a distanza, in parte attraverso un periodo di formazione on the job per consentire un rapido avvicinamento alle tecnologie e alle nuove modalità di lavoro.

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"



Di seguito la metodologia di indagine utilizzata per la predisposizione dell'intervento sperimentale in oggetto.

11

Contesto di riferimento e inquadramento generale

Prima di calarci nel contesto vero e proprio dell'intervento Salva Tempo bisogna innanzitutto puntualizzare che nella progettazione operativa degli strumenti per l'attuazione delle politiche di conciliazione, l'Amministrazione Locale ha dapprima dovuto interrogarsi circa le caratteristiche specifiche del contesto socio-economico del territorio di intervento, con particolare attenzione ai bisogni di conciliazione degli individui e delle famiglie ed alle esigenze delle aziende.

Analizzare lo scenario di riferimento ed il contesto socio-economico e demografico in relazione alla distribuzione dei tempi tra lavoro retribuito e lavoro di cura, tra tempo per la mobilità e tempo per sé, significa ottenere le informazioni che consentono di individuare le caratteristiche, i comportamenti e le esigenze emergenti delle famiglie e degli individui, donne e uomini, a cui le azioni sono destinate.

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

Si è reso opportuno, quindi, conoscere anche le caratteristiche interne della realtà locale, che entrano in gioco nell'attuazione delle politiche di conciliazione, perché tali caratteristiche possono costituire pre-requisiti favorevoli e punti di forza su cui far leva per sviluppare azioni positive, oppure possono rappresentare vincoli o freni alle iniziative da avviare.

Dalla lettura del contesto territoriale si possono cogliere aspetti che servono a:

mettere a fuoco variabili importanti per la definizione degli obiettivi delle azioni programmate, dei risultati attesi e dei relativi indicatori di valutazione;

chiarire gli elementi che possono facilitare o ostacolare le azioni stesse, ossia i fattori che ne condizionano la fattibilità.

Tuttavia, prima di avviare la prefata analisi è stato pur sempre necessario individuare:

1. le informazioni indispensabili ed utili per la conoscenza del contesto demografico e socio-economico locale, ma anche il contesto interno all'Amministrazione;
2. i soggetti potenzialmente interessati e quelli da coinvolgere, già a partire dalla stessa analisi del contesto e dei bisogni di conciliazione, vista come azione propedeutica a qualsiasi iniziativa.

Il complesso dei risultati delle rilevazioni condotte con l'analisi del contesto esterno è stato interpretato, rielaborato e sintetizzato per fornire elementi significativi da utilizzare nell'analisi SWOT.

L'analisi SWOT è un utile strumento di supporto all'analisi incrociata del contesto di riferimento, esterno ed interno, entro cui si colloca un progetto o un intervento.

Essa consente di visualizzare contemporaneamente:

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

- punti di forza interni all'organizzazione (Strength);
- punti di debolezza interni all'organizzazione (Weakness);
- opportunità dell'ambiente esterno (Opportunities);
- minacce dell'ambiente esterno (Threats).

In base alla SWOT Analysis le caratteristiche del contesto esterno, emerse dalla rielaborazioni di dati secondari e/o dai risultati delle indagini quantitative e qualitative, possono essere classificate in:

- opportunità, ovvero condizioni favorevoli, risorse e fattori utilizzabili come leve strategiche su cui puntare per progettare e realizzare iniziative efficaci;
- minacce, ovvero elementi sfavorevoli, ostacoli, vincoli e fattori da tenere sotto controllo per ridurre gli effetti negativi che possono condizionare il successo delle azioni ipotizzate.

Per riassumere, si riporta nel primo schema le fasi tipiche di un'analisi del contesto e dei bisogni di conciliazione.

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

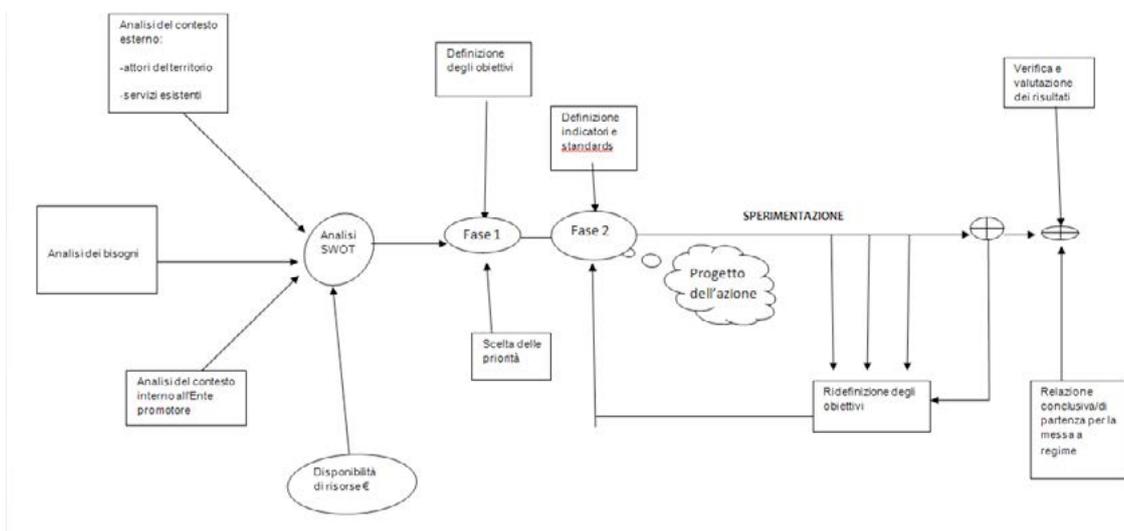
FASI	OBIETTIVI	STRUMENTI	SOGGETTI COINVOLTI
Preliminare	Inquadramento della situazione e dei problemi di conciliazione sul territorio	Raccolta, rielaborazione ed analisi a tavolino di dati demografici, sull'occupazione, sull'uso del tempo, accesso ai servizi di cura, disponibili da fonti istituzionali, indagini multiscopo, ricerche socio-economiche.	Ricercatori/trici, istituti specializzati, Enti Locali
Esplorazione	Definire obiettivi specifici, target, aspetti particolari da approfondire	Interviste a testimoni Focus group con esperti/attori chiave	Responsabili aziendali, rappresentanti di parti sociali, referenti di servizi di cura, privato sociale.
Approfondimento e misurazione	Qualificare e quantificare problemi e bisogni	Interviste in profondità, focus group, indagine statistica	Beneficiari di azioni destinatari di servizi Campione popolazione target
Comunicazione	Interpretazione dei risultati Definizione priorità di intervento e proposte	Incontri di condivisione dei risultati (reporting attivo) Tecniche di interazione e progettazione partecipata	Decisori, testimoni, rappresentanti, parti sociali

Il secondo schema riproduce le tappe fondamentali del processo di attuazione delle politiche di conciliazione attraverso le azioni locali.

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

Il secondo schema riproduce le tappe fondamentali del processo di attuazione delle politiche di conciliazione attraverso le azioni locali.



12

Metodologia
utilizzata per
l'indagine di
lavoro

Nell'attuale quadro economico e socio-demografico della Campania, la necessità di intervento e sostegno concreto alla famiglie è stato lo spunto per l'avvio di buone pratiche e per la realizzazione degli Accordi Territoriali di Genere, e del progetto "SalvaTempo" in particolare.

La finalità perseguita è stata quella di migliorare l'accesso all'occupazione femminile, favorendo il miglioramento della partecipazione attiva al mercato del lavoro attraverso azioni di conciliazione tra tempi di vita privata e professionale/lavorativa, la diffusione della cultura di genere e di pari opportunità e la promozione di azioni di supporto al sistema di governance regionale.

La procedura degli Accordi Territoriali di Genere si è articolata in due fasi :

FASE 1 - Individuazione delle reti territoriali per la gestione degli Accordi Territoriali di Genere e selezione dei "Programmi di Intervento per l'Accordo Territoriale di Genere", presentati da partnership e articolati in una pluralità di progetti/interventi sperimentali in materia di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

FASE 2 - Formalizzazione degli Accordi Territoriali di Genere, progettazione esecutiva e realizzazione dei progetti/interventi sperimentali previsti negli Programmi di Intervento selezionati nella Fase 1. In questa fase le partnership selezionate sono state accompagnate dalle strutture regionali nella realizzazione dei progetti esecutivi e nella gestione delle relative procedure.

Tenendo conto degli obiettivi dell'indagine è stato definito un questionario unico per entrambi i campioni di riferimento (telelavoro, banca delle ore).

La scelta di adottare lo stesso strumento di rilevazione ci permette in questa sede di descrivere le modalità organizzative dei tempi di lavoro.

Dunque l'indagine è stata condotta mediante la somministrazione di un questionario, auto-compilato dal rispondente, consegnato e raccolto da un consulente dell' APS SannioIrpiniaLab.

Le aree indagate sono

- Organizzazione del lavoro.
- Aspetti problematici del vivere quotidiano.
- Interazione famiglia lavoro e tempo per se.
- I servizi di sostegno alle persone con problemi di conciliazione.

Sono inoltre presenti alcune domande di controllo che dovrebbero permettere di caratterizzare i segnali di problematicità emersi.

Fra queste rientrano : il tipo di famiglia, la presenza di figli, gli interessi rispetto all'orario di lavoro e variabili socio demografiche quali il genere, l'età, il titolo di studio.

Qui di seguito si riporta il questionario e il relativo bando.



La tua
Campania
cresce in
Europa



Sanniolrpinia Lab
associazione di promozione sociale

Luogo _____

Scheda MANIFESTAZIONE DI INTERESSE

Accordo Territoriale di Genere Ambito Sociale B2

Intervento



P.O.R. Campania FSE 2007-2013 - ASSE II OCCUPABILITA' - Ob. Sp. F) - Ob. Op. f2)

Generalità del Dipendente/Titolare d'azienda

Il/La sottoscritto/a (Nome) _____ (Cognome) _____, (Codice fiscale) _____

nato/a a _____ Prov. (____), in data ____/____/____ e residente a _____ prov. (____)

CAP _____, in Via _____ n. _____ Tel. _____ E-mail _____ @ _____

Stato Civile

- Celibe/nubile
 Coniugato/a
 Separato/a – divorziato/a
 Vedovo/a
 Convivente

Titolo di studio

- Laurea specialistica
 Master post laurea specialistica
 Specializzazione post laurea
 Dottorato di ricerca
 Licenza elementare
 Diploma qualifica di 2-3 anni
- Diploma scuola secondaria superiore
 Alta formazione artistica/musicale
 Diploma universitario
 Laurea triennale
 Master post laurea triennale

Occupazione

- In cerca di prima occupazione
 Occupato
 Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione
 Studente
 Inattivo (casalinga/pensionato)

Tipologia di lavoro

- Lavoratore dipendente
 Lavoratore autonomo/Titolare d'impresa

Tipo di contratto

- Tempo determinato
 Tempo indeterminato
 Co.co.co.
 Lavoro a progetto
 Altro specificare _____

Settore di appartenenza

- Ente locale / Gestore di pubblici servizi / Servizio pubblico territoriale
 Soggetto del terzo settore
 Artigianato/piccola industria
 Servizi (alla persona, operanti in strutture turistico - ricettive, ristorazione ...)
 Commercio al dettaglio/ingrosso
 Attività agricole e attività connesse
 Libera Professione
 Altro

CHIEDE

Di poter partecipare all'intervento SALVA TEMPO ed in particolare di poter usufruire di (esprimere una sola preferenza):

- BANCA DELLE ORE (nel caso di Lavoratore dipendente) TELELAVORO (nel caso di Lavoratore autonomo/Titolare d'impresa)

Si precisa che, nel caso di scelta dell'intervento BANCA DELLE ORE, rivolto a lavoratori dipendenti, la manifestazione di interesse dovrà essere timbrata e firmata anche dal datore di lavoro.

Firma del Lavoratore _____

Luogo _____ Data: ____/____/____

Firma e timbro del datore di lavoro (BANCA DELLE ORE) _____

Autorizzazione al trattamento dei dati personali/ D.lgs. 196/03

- Il/La sottoscritto/a, Sig./Sig.ra _____ acconsente al trattamento, alla diffusione e alla comunicazione dei dati personali in conformità all'art.13 del D.lgs. 196/03 sulla tutela della privacy e limitatamente all'ambito delle attività progettuali di cui all'intervento SALVA TEMPO – Accordo Territoriale di Genere Ambito Sociale B2 - Avviso Pubblico "ACCORDI TERRITORIALI DI GENERE" - P.O.R. Campania FSE 2007-2013 (Asse II) – Ob: Sp. F) – Ob. Op. F2) - D.D. Regione Campania n. 613 del 7/08/2012. Si intendono tutelati i diritti di cui all'art.7 del D. Lgs. 196/2003.

Modalità di restituzione

La scheda – manifestazione di interesse, con annesso il questionario, può essere restituita, una volta compilata, entro le ore 12.00 di giovedì 31 luglio 2014:

- ✓ Via fax al n° 0824 840747 (Ufficio di Piano Montesarchio);
- ✓ Via PEC all'indirizzo capofilaambitob3@pec.cstsannio.it
- ✓ Consegna a mano presso:
Ufficio di Piano Ambito Sociale B3 (Ex – Ambito B2) – Comune capofila Montesarchio
Via Fontanelle – Ex Convento Clarisse – Montesarchio (BN)
In tal caso la scheda dovrà riportare numero di protocollo, data ed ora della consegna.



La tua
Campania
cresce in
Europa



Sanniolrpinia Lab
associazione di promozione sociale

Questionario – rilevazione fabbisogno

Ha figli?	SI		NO		N. totale figli																										
In caso di risposta affermativa alla precedente domanda, quanti di essi hanno età compresa tra 0 mesi e 14 anni?	1		2		3		Più di 3																								
Ha anziani non autosufficienti a carico?	SI		NO																												
Fanno parte del proprio nucleo familiare soggetti (figli, coniuge, parenti) con disabilità o malattie croniche?	SI		NO		Se sì, specificare il rapporto di parentela																										
Indichi quante ore, approssimativamente, nell'arco di una giornata tipo, dedica, rispettivamente alla sua famiglia e alla sua attività lavorativa?	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Ore per giornata tipo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tempo libero / cura famiglia</td> <td>0 - 4</td> <td>5 - 8</td> <td>9 - 12</td> <td>13 - 16</td> </tr> <tr> <td>Tempi di lavoro</td> <td>0 - 4</td> <td>5 - 8</td> <td>9 - 12</td> <td>13 - 16</td> </tr> </tbody> </table>							Ore per giornata tipo					Tempo libero / cura famiglia	0 - 4	5 - 8	9 - 12	13 - 16	Tempi di lavoro	0 - 4	5 - 8	9 - 12	13 - 16									
Ore per giornata tipo																															
Tempo libero / cura famiglia	0 - 4	5 - 8	9 - 12	13 - 16																											
Tempi di lavoro	0 - 4	5 - 8	9 - 12	13 - 16																											
La condizione di maternità, paternità o l'attività di assistenza a parenti anziani non autosufficienti, con disabilità o con malattie croniche si concilia con la sua attività lavorativa?	Molto poco		Poco		Abbastanza		Più che abbastanza																								
Per gestire le esigenze di conciliazione usufruisce di collaborazione e supporto esterno?	SI		NO																												
In caso di risposta affermativa alla domanda precedente indichi la modalità.	Coniuge/ convivente		Nonni/ parenti/		Amici / Baby sitter		Operatori socio-sanitari																								
Conosce i più comuni strumenti di conciliazione tempi di vita e di lavoro attivi?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Strumenti conciliazione</th> <th>SI</th> <th>NO</th> <th>Strumenti conciliazione</th> <th>SI</th> <th>NO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lavoro a distanza (telelavoro)</td> <td></td> <td></td> <td>Orario ridotto</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Orario flessibile (banca delle ore)</td> <td></td> <td></td> <td>Congedo parentale/congedo formativo</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Part time</td> <td></td> <td></td> <td>Settimana corta</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							Strumenti conciliazione	SI	NO	Strumenti conciliazione	SI	NO	Lavoro a distanza (telelavoro)			Orario ridotto			Orario flessibile (banca delle ore)			Congedo parentale/congedo formativo			Part time			Settimana corta		
Strumenti conciliazione	SI	NO	Strumenti conciliazione	SI	NO																										
Lavoro a distanza (telelavoro)			Orario ridotto																												
Orario flessibile (banca delle ore)			Congedo parentale/congedo formativo																												
Part time			Settimana corta																												
Le è già capitato in passato o di recente di usufruire di strumenti di conciliazione?	SI		NO																												
In caso di risposta positiva alla precedente domanda, indichi di quale strumento di conciliazione nello specifico ha usufruito.																															
In quale fascia oraria necessiterebbe di usufruire di strumenti di conciliazione?	8.00/10.00		10.00/12.00		12.00/15.00		15.00/17.00																								
					17.00/18.00		18.00/20.00																								
Informazioni sull'utilizzo del pc dalla propria abitazione.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Disponibilità di:</th> <th>SI</th> <th>NO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PC in casa</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Multifunzione (stampante – fax – scanner)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Connessione Internet ad alta velocità (ADSL)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Utilizzo per:</th> <th>SI</th> <th>NO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Scopi personali (svago, ricerca informazioni ...)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Scopi professionali</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							Disponibilità di:	SI	NO	PC in casa			Multifunzione (stampante – fax – scanner)			Connessione Internet ad alta velocità (ADSL)			Utilizzo per:	SI	NO	Scopi personali (svago, ricerca informazioni ...)			Scopi professionali					
Disponibilità di:	SI	NO																													
PC in casa																															
Multifunzione (stampante – fax – scanner)																															
Connessione Internet ad alta velocità (ADSL)																															
Utilizzo per:	SI	NO																													
Scopi personali (svago, ricerca informazioni ...)																															
Scopi professionali																															
Come valuta la sua capacità di utilizzo del computer?	Molto buona		Buona		Sufficiente		Scarsa																								
Ritiene che le mansioni lavorative di sua competenza possano essere svolte anche mediante il telelavoro?	SI, tutte		SI, in parte		NO																										
Reputa che tale forma organizzativa, svolta in determinate fasce orarie, le renderebbe più semplice conciliare la sua presenza in famiglia?	SI		NO																												
Quali, tra quelli indicati accanto, rappresenterebbero i maggiori vantaggi, a fronte dell'introduzione del telelavoro, nella sua attività lavorativa?	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Organizzare liberamente ed in autonomia il proprio lavoro</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dedicare più tempo alla cura della famiglia</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dedicare più tempo a se stessi</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Essere più produttivo nel proprio lavoro</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Risparmiare in parte sui costi di gestione della struttura</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Possibilità di lavorare con maggiore concentrazione e tranquillità</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							Organizzare liberamente ed in autonomia il proprio lavoro		Dedicare più tempo alla cura della famiglia		Dedicare più tempo a se stessi		Essere più produttivo nel proprio lavoro		Risparmiare in parte sui costi di gestione della struttura		Possibilità di lavorare con maggiore concentrazione e tranquillità													
Organizzare liberamente ed in autonomia il proprio lavoro																															
Dedicare più tempo alla cura della famiglia																															
Dedicare più tempo a se stessi																															
Essere più produttivo nel proprio lavoro																															
Risparmiare in parte sui costi di gestione della struttura																															
Possibilità di lavorare con maggiore concentrazione e tranquillità																															

L'Ufficio di Piano Ambito Sociale B3 (Ex B2) si riserva di effettuare successive verifiche per accertare la veridicità dei dati forniti nella presente scheda.

Firma del lavoratore _____



ACCORDO TERRITORIALE DI GENERE Ambito Sociale B2

Intervento **Salva**
tempo

Famiglia e Lavoro: È tempo di conciliazione!

Destinatari ed ambito territoriale per linee di intervento

Gli interventi, a favore di titolari e/o lavoratori dipendenti di aziende con particolari esigenze di conciliazione (presenza nel proprio nucleo familiare di uno o più figli di età compresa tra 0 mesi e 14 anni e/o persone affette da disabilità e/o anziani e/o parenti affetti da gravi malattie) e residenti in uno dei comuni afferenti all'Ex-Ambito B2 (AIROLA, ARPAIA, ARPAISE, BONEA, BUCCIANO, CAMPOLI, CASTELPOTO, CAUTANO, FOGLIANISE, FORCHIA, MOIANO, MONTESARCHIO, PANNARANO, PAOLISI, PONTE, TOCCO CAUDIO, TORRE CUSO, VITULANO), consistono nell'introduzione delle seguenti forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro:

BANCA DELLE ORE

Cos'è? Contenitore virtuale individuale, nel quale andranno ad accantonarsi tutte le ore prestate oltre l'orario lavorativo, in quantità da concordare mensilmente con il datore di lavoro.

Chi può usufruirne? Lavoratori dipendenti, genitori, che, per preservare i propri impegni lavorativi, sono spesso costretti a rinunciare o a delegare ad altri la propria presenza in particolari momenti di vita dei propri figli (recite, partite/gare, esami, visite mediche), o coloro che hanno nel proprio nucleo familiare anziani, disabili o familiari con malattie gravi e non riescono ad assistere i propri cari in determinate situazioni. Mensilmente, il singolo lavoratore potrà attingere al fondo ore accumulato ed usufruirne, secondo le modalità previste dagli accordi, per attività familiari.

TELELAVORO

Cos'è? Delocalizzazione temporanea del proprio ufficio e/o punto vendita ed organizzazione di parte della propria attività professionale (con particolare riferimento a mansioni amministrative, tecniche e commerciali), presso il proprio domicilio, in determinate fasce orarie, attraverso l'adozione di supporti tecnologici avanzati (impresa virtuale, e-commerce, e-services...), che consentano il collegamento a distanza ad una efficiente continuità lavorativa.

Chi può usufruirne? Titolari d'azienda, con particolari situazioni familiari o personali che intendono dedicare più tempo alla famiglia senza essere vincolati all'orario d'ufficio, svolgendo parte del proprio lavoro a casa e rispondendo nel contempo alle necessità produttive dell'azienda. Il telelavoro sarà organizzato attraverso sistemi informatici idonei ed un adeguato supporto tecnico, in base alle esigenze manifestate; sarà attivato un percorso di assistenza, in parte spletato a distanza, in parte attraverso un periodo di formazione on the job per consentire un rapido avvicinamento alle tecnologie e alle nuove modalità di lavoro.

Per partecipare alle attività è sufficiente compilare ed inoltrare la manifestazione di interesse, disponibile presso i singoli uffici comunali - Settore Politiche Sociali e sul sito ufficiale dell'Ufficio di Piano Ambito Sociale B2 - Comune di Montesarchio - www.udp-ambitob3.it.

Le adesioni verranno raccolte a partire dalle ore 9.00 di giovedì 10 luglio 2014, fino alle ore 12.00 di giovedì 31 luglio 2014

Per informazioni sull'intervento è possibile rivolgersi a:



Ufficio di Piano Ex Ambito B2
Comune capofila Montesarchio
Via Fontanelle - Ex Convento Clarisse 82016 - Montesarchio (BN)
Tel. 0824 847148 | Fax 0824-840747
Web: www.udp-ambitob3.it
E-mail: udpmontesarchio@virgilio.it



Associazione di Promozione Sociale Sannioirpinia Lab
Via Nazionale Appia - Località Tufara Valle
83016 Roccabascerana (AV)
Telefax: 0824-840408
E-mail: presidenza@sannioirpinialab.org



Confederazione Nazionale
Artigianato e della Piccola
e Media Impresa
Benevento

CNA - Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa
Viale Mellusi, 36 82100 Benevento
Tel. 0824 317489 | Fax 0824-317777 | Cell. 347 2224664
E-mail: cnabenevento@virgilio.it



DONNA
"Lina Maddaloni"
Montesarchio (BN)

ACLI DONNA 2000
Piazza Pennino 82016 - Montesarchio (BN)
Cell. 333 8041262
E-mail: aclidonna@alice.it

L'iniziativa è stata realizzata con il cofinanziamento dell'Unione Europea
P.O.R. Campania FSE 2007-2013 - ASSE II OCCUPABILITA' Obiettivo Specifico F) - Obiettivo operativo F2

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

13

Analisi
conclusiva
del progetto
"SalvaTempo"

Dall'analisi condotta è emerso che i soggetti interessati al progetto Salva Tempo appartengono alla classe imprenditoriale aventi una propria attività:

COMUNE	TOTALE IMPRESE	SETTORE DI IMPIEGO
Montesarchio	34	n.21 commercio al dettaglio/ ingrosso n.2 Artigianato/piccola industria n.5 Servizi (alla persona, operanti in strutture turistico- ricettive, ristorazione e libero professionista) n.6 Agricolo e attività connesse
Bonea	4	n.2 commercio al dettaglio/ ingrosso n.1 Artigianato/piccola industria n.1 Servizi (alla persona, operanti in strutture turistico-ricettive, ristorazione e libero professionista)
Pannarano	9	n.7 commercio al dettaglio/ ingrosso n.1 Artigianato/piccola industria n.1 Servizi (alla persona, operanti in strutture turistico-ricettive, ristorazione e libero professionista)

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

COMUNE	TOTALE IMPRESE	SETTORE DI IMPIEGO
Paolisi	6	n.5 commercio al dettaglio/ ingrosso n.1 Agricolo e attività connesse
Airola	11	n.5 commercio al dettaglio/ ingrosso n.6 Servizi (alla persona, operanti in strutture turistico- ricettive, ristorazione e libero professionista)
Moiano	12	n.4 commercio al dettaglio/ ingrosso n.4 Servizi (alla persona, operanti in strutture turistico- ricettive, ristorazione e libero professionista) n.2 Agricolo e attività connesse n.2 Altro
Bucciano	9	n.5 commercio al dettaglio/ ingrosso n.3 Artigianato/piccola industria n.1 Servizi (alla persona, operanti in strutture turistico-ricettive, ristorazione e libero professionista)
Arpaia	1	n.1 commercio al dettaglio/ ingrosso

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

Inoltre dai questionari raccolti si evince che il bisogno di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa è percepito in maniera chiara. La maggior parte dei rispondenti ha avuto esperienze critiche di conciliazione.

Questo risultato potrebbe essere esteso all'intera popolazione solo dopo un approfondimento e uno sviluppo dell'indagine che permetta di verificare due fattori: la rappresentatività del campione dei soggetti rispondenti. In secondo luogo, un'analisi delle caratteristiche dei rispondenti, per appurare se chi non segnala difficoltà non ne ha effettivamente mai incontrate o se invece non è stato in grado di riconoscerle.

Per avere una visione unitaria dei problemi di conciliazione maggiormente riscontrati è stato chiesto di indicare quali criticità nella vita di relazione e/o del vivere quotidiano sono dovuti al ruolo assorbente del proprio lavoro:

- la gestione dei figli (accudirli, accompagnarli, seguirli nei compiti, ecc.)
- il rapporto con i figli (comprensione, dialogo, ecc.) - (Solo se ha figli)
- i rapporti con i servizi (banche e altri uffici pubblici e privati)
- la collaborazione/divisione dei compiti con il partner
- e quanto queste difficoltà siano determinate dal lavoro.

Solo il 20% dei soggetti che hanno partecipato all'indagine hanno dichiarato di non avere problemi con nessuno degli aspetti considerati, e di questi la maggior parte non risultava nemmeno interessata alle questioni proposte, perchè single o senza figli.

Se si considerano solo i gruppi degli interessati si nota come per ciascuno dei problemi proposti,

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

la percentuale di rispondenti che ha dichiarato di avere riscontrato difficoltà sia sempre superiore al 50%. I problemi maggiormente percepiti sono quelli legati all'organizzazione e alla gestione (figli e servizi) mentre criticità nel rapporto con i figli e con il partner sono segnalati da circa il 50% degli interessati.

Quando tali difficoltà sono rilevanti (abbastanza o molto) la colpa è imputata anche al lavoro.

Una certa differenza è evidente anche in questo senso per gli aspetti di "gestione" e di "rapporto": nella gestione dei figli e nell'interazione con i servizi il lavoro (per il notevole impegno di tempo e gli orari incompatibili) è ritenuto quasi da tutti una causa dei problemi;

nelle difficoltà di rapporto con i figli e di collaborazione con il partner il lavoro è ritenuto invece meno determinante.

E' ragionevole supporre che i problemi di conciliazione dei singoli si riflettano sulla famiglia, con difficoltà a trovare un equilibrio tra vita familiare e vita lavorativa, sacrificando il tempo da dedicare alla cura di sé, della propria salute e al tempo libero.

Dall'analisi dei questionari raccolti emerge che tra gli aspetti problematici proposti i più segnalati sono lo stress, l'eccessivo impegno di tempo e di energie e l'orario di lavoro. Si tratta in sostanza dei problemi già individuati nelle domande precedenti come causa delle difficoltà di gestione e di rapporto con i familiari.

L'ultima parte del questionario è stata dedicata a valutare la disponibilità di una rete di sostegno, la visibilità e il livello di conoscenza e utilizzo dei servizi per le persone con problemi di conciliazione offerti nel territorio. I risultati dell'indagine da questo punto di vista sembrano incoraggianti.

Innanzitutto è importante sottolineare che la famiglia di origine risulta una risorsa importante a cui probabilmente molte persone ricorrono in caso di difficoltà: il 39% dei rispondenti dichiara senza riserve che i genitori sono una risorsa. Vista l'età media dei partecipanti all'indagine non appare

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

elevata neanche la quota dei rispondenti che devono dedicare attenzione ai genitori che hanno bisogno costante di aiuto.

Per quanto riguarda i servizi nel territorio, essi risultano abbastanza ben conosciuti soprattutto per quanto riguarda la scuola materna e l'asilo nido, visto che la percentuale di "non so" in questi non supera il 10%.

L'utilizzo di tali servizi dipende ovviamente dalla situazione familiare ma, esclusi i servizi per anziani, tutti sono stati utilizzati da una percentuale altissima dei rispondenti, con una punta del 55% per la scuola materna e del 40% per colf/badanti.

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

E dunque dall'analisi dei questionari raccolti le imprese interessate al relativo progetto presentano le seguenti caratteristiche:

TOTALE: Comuni di CASTELPOTO - FOGLIANISE - TORRECUSO - TOCCO CAUDIO - PONTE - CAMPOLI M.T. - VITLANO - CAUTANO - AIROLA - ARPAIA - ARPAISE - BONEA - BUCCIANO - MOIANO - FORCHIA - PAOLISI - PANNARANO - MONTESARCHIO

		Settore di impiego	N.°	TOT.
N.° DIPENDENTI D'AZIENDA DONNE	CON N.° FIGLI = 1 in età compresa tra 0 mesi e 14 anni	Commercio al dettaglio/ingrosso	16	65
		Artigianato/piccola industria	20	
		Servizi (alla persona, operanti in strutture turistico-ricettive, ristorazione e libero professionisti)	9	
		Agricolo e attività connesse	10	
		Altro	10	
	CON N.° FIGLI = 2 in età compresa tra 0 mesi e 14 anni	Commercio al dettaglio/ingrosso	13	78
		Artigianato/piccola industria	15	
		Servizi (alla persona, operanti in strutture turistico-ricettive, ristorazione e libero professionisti)	17	
		Agricolo e attività connesse	25	
		Altro	8	
CON N.° FIGLI = 3 in età compresa tra 0 mesi e 14 anni	Commercio al dettaglio/ingrosso	4	67	
	Artigianato/piccola industria	15		
	Servizi (alla persona, operanti in strutture turistico-ricettive, ristorazione e libero professionisti)	13		
	Agricolo e attività connesse	23		
	Altro	12		
CON N.° FIGLI > 3 in età compresa tra 0 mesi e 14 anni	Commercio al dettaglio/ingrosso	11	56	
	Artigianato/piccola industria	12		
	Servizi (alla persona, operanti in strutture turistico-ricettive, ristorazione e libero professionisti)	9		
	Agricolo e attività connesse	17		
	Altro	7		
CON ANZIANI A CARICO	Commercio al dettaglio/ingrosso	15	91	
	Artigianato/piccola industria	20		
	Servizi (alla persona, operanti in strutture turistico-ricettive, ristorazione e libero professionisti)	24		
	Agricolo e attività connesse	18		
	Altro	14		
CON FIGLI/MARITO/PARENTI CON DISABILITA'	Commercio al dettaglio/ingrosso	9	63	
	Artigianato/piccola industria	18		
	Servizi (alla persona, operanti in strutture turistico-ricettive, ristorazione e libero professionisti)	10		
	Agricolo e attività connesse	19		
	Altro	7		
CON FIGLI/MARITO/PARENTI CON MALATTIE GRAVI	Commercio al dettaglio/ingrosso	4	30	
	Artigianato/piccola industria	3		
	Servizi (alla persona, operanti in strutture turistico-ricettive, ristorazione e libero professionisti)	8		
	Agricolo e attività connesse	8		
	Altro	7		
CON DUE O PIU' CASISTICHE SOPRA INDICATE	Commercio al dettaglio/ingrosso		9	
	Artigianato/piccola industria	2		
	Servizi (alla persona, operanti in strutture turistico-ricettive, ristorazione e libero professionisti)	2		
	Agricolo e attività connesse	4		
	Altro	1		
TOTALE			459	

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

Sulla base dei dati raccolti, si rivela che nonostante siano state molteplici le adesioni al progetto "Salva Tempo", in realtà i veri destinatari di tale bando sono circa una decina. La scelta, infatti, è stata operata sulla base dei requisiti previsti dal progetto, rivolto essenzialmente a titolari d'azienda che hanno nel proprio nucleo familiare figli minori e/o anziani, disabili e/o familiari con malattie gravi e che non riescono ad assistere i propri cari in determinate situazioni.

Una volta individuati i destinatari del progetto "SalvaTempo" si è provveduto ad effettuare un sopralluogo presso l'azienda dei medesimi, al fine di ottenere maggiori informazioni sulle concrete esigenze conciliative e poter rispondere al meglio alle stesse.

Gli strumenti predisposti sono stati :

la scheda anagrafica dell'impresa che ha permesso la raccolta di dati generali : anno costituzione, sedi, fatturato, prodotti e clienti, settore di attività, principali prodotti

e il racconto personale del rappresentante legale dell'impresa.

Queste interviste hanno consentito di mettere in luce non solo il profilo socio-economico delle imprese: le imprese coinvolte nella ricerca appartengono al settore del commercio, ed in particolare della vendita al dettaglio; ma anche quello organizzativo che più di tutti influisce sui tempi di vita e di lavoro dell'imprenditore.

Dal colloquio si evince che orientativamente ciascun imprenditore intervistato dedica tra le 0 e 4 ore al tempo libero/cura famiglia e tra 9 e 12 ore al lavoro, ne consegue che la condizione di maternità/paternità si concilia molto poco con l'attività lavorativa, se si considera che per gestire le proprie esigenze familiari la maggior parte degli imprenditori in questione non usufruisce di collaborazione e supporto esterno. Inoltre quasi tutti i soggetti interessati sono a conoscenza di strumenti di conciliazione attivi (ad es. telelavoro), ma non ne hanno mai usufruito in passato; proprio per questo

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

durante l'incontro il consulente dell' APS SannioIrpiniaLAB ha provveduto a spiegare dettagliatamente la finalità dell'intervento, anche mediante la consegna di un'informativa sul telelavoro, quale forma di flessibilità organizzativa dell'attività lavorativa.

In seguito a tale informativa gli interessati ritengono di poter svolgere le proprie mansioni lavorative, in parte, anche mediante il telelavoro e che tale modalità, svolta in determinate fasce orarie, renderebbe forse più semplice conciliare i propri tempi di vita e di lavoro.

L'organizzazione ottimale che ciascun imprenditore darebbe alla sua attività lavorativa consiste nel rimanere alcune ore al giorno, in determinate fasce orarie, a casa ed il restante tempo in ufficio. La maggior parte degli interessati nella propria abitazione dispone di un luogo da poter adibire ad ufficio, salvo da interferenze degli altri membri della famiglia, ai quali riuscirebbe, all'occorrenza, a dare assistenza immediata. Nella fascia oraria indicata l'interessato si occuperebbe prevalentemente dell'attività di vendita, mediante un funzionale sistema di e-commerce, curando le azioni di comunicazione pubblicitaria e di web marketing.

I singoli soggetti hanno manifestato l'interesse ad organizzare parzialmente le attività pocanzi indicate, presso le proprie abitazioni, mediante predisposizione di una postazione, utilizzando quali attrezzature materiali il pc e la rete internet, già in dotazione dei beneficiari; connesso alla creazione di una sorta di ufficio de localizzato, si propone l'attivazione di una sezione e-commerce, collegata alla realizzazione di un sito internet.

Le strumentazioni introdotte, nonché la nuova modalità organizzativa delle proprie attività consentirebbe ai singoli beneficiari di:

- espletare tutte quelle azioni di promozione della vasta gamma di prodotti realizzati, mediante il caricamento di foto ed informazioni dettagliate su una piattaforma e-commerce;
- pubblicizzare su siti di settore o portatili di rilievo la propria attività;

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

- incrementare la diffusione delle proprie vetrine sui più comuni social network;
- rispondere a richieste di informazioni sopraggiunte tramite e-mail o contatto face book;
- programmare scadenze ed impegni.

14

Altri strumenti di conciliazione lavoro-famiglia: vantaggi e svantaggi

L'uso delle tecnologie informatiche rappresenta oggi uno dei migliori metodi per lo svolgimento del lavoro al di fuori dell'azienda e il raggiungimento delle finalità conciliative lavoro-famiglia.

Come ogni strumento idoneo ad offrire determinate opportunità, anche il loro utilizzo presenta aspetti positivi e negativi.

Vediamone insieme alcuni.

Per quanto il Telelavoro, essa è una forma di organizzazione e svolgimento del lavoro che, attraverso l'uso di tecnologie informatiche, consente di svolgere l'attività lavorativa al di fuori dei locali dell'impresa. Dal punto di vista dell'azienda, può essere uno strumento di modernizzazione nell'organizzazione del lavoro. Dal punto di vista del lavoratore, può essere uno strumento per conciliare vita privata e vita professionale in momenti particolari del ciclo di vita. Il telelavoro presenta i seguenti punti forza del telelavoro:

- **Flessibilità spaziale e temporale nello svolgimento del lavoro.**

Nel caso del telelavoro mobile, i lavoratori possono lavorare nel luogo che ritengono più opportuno. Chi lavora a domicilio può programmare la giornata lavorativa come meglio crede, purché osservi gli accordi contrattuali; può scegliere di lavorare di notte anziché di giorno, può sospendere più volte il lavoro durante l'arco della giornata, ecc. La stessa cosa non può dirsi per i telelavoratori operanti nei telecentri, dato che questi ultimi osservano orari di apertura e chiusura ben determinati.

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

- **Libertà di trasferirsi ovunque.**

Nel caso in cui il contratto di lavoro non preveda dei rientri periodici in azienda, ma contempli il solo lavoro remotizzato, il telelavoratore può decidere liberamente di cambiare città senza essere costretto ad abbandonare il posto di lavoro.

- **Rafforzamento dei legami con la comunità locale.**

Il telelavoratore può lavorare nel posto in cui ha stabilito le principali relazioni sociali. La costruzione di telecentri nelle aree depresse, potrebbe indurre i lavoratori emigrati a tornare nelle loro zone di origine e partecipare alla vita delle comunità locali, continuando a lavorare per la loro azienda.

- **Più tempo da dedicare alla famiglia.**

Per chi ha dei figli, il normale orario d'ufficio non si concilia facilmente con i bisogni di questi ultimi (scuola e pranzo in particolare), per cui il telelavoro diventa l'opportunità per conciliare le esigenze di lavoro con le esigenze familiari.

- **Riduzione dei costi e dei tempi di spostamento.**

Non dovendosi più recare nella sede dell'impresa, il lavoratore non deve più sostenere costi per l'abbonamento ai mezzi di trasporto o per il carburante della sua auto e non deve più perdere ore nel traffico cittadino.

- **Possibilità di formazione e aggiornamento continui.**

L'evoluzione degli strumenti informatici costringe il telelavoratore a continui aggiornamenti e questo può avere effetti positivi sul livello culturale del telelavoratore, nonché sulla propensione a sviluppare e mantenere la sua capacità di apprendimento. Inoltre, qualora al telelavoratore venga permesso di utilizzare gli strumenti telematici anche per scopi personali, la possibilità di accedere ai servizi Internet

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

(WEB e newsgroup in particolare) contribuisce ad ampliare il suo orizzonte culturale e relazionale.

- **Maggiore motivazione.**

Se il telelavoratore può decidere di lavorare dove e quando vuole e programmare personalmente la gestione dei suoi carichi di lavoro, sarà anche più motivato nel lavoro stesso.

Tuttavia il telelavoro presenta anche degli svantaggi. Prima di tutto bisogna dire che il telelavoratore domestico ha bisogno di una stanza a lui interamente dedicata, dove trovare concentrazione. Ha bisogno di illuminazione artificiale, talvolta anche di aria condizionata.

Tutto ciò comporta delle spese aggiuntive che gravano sul telelavoratore.

In secondo luogo il lavoratore, soprattutto se a domicilio, è soggetto a minori controlli ispettivi sul suo ambiente di lavoro. Ciò può indurre sia il lavoratore sia l'azienda a trascurare le norme di sicurezza personali, come il divieto di permanenza continua e prolungata di fronte al monitor del computer, o sul luogo del lavoro, come la corretta illuminazione.

Non a caso, qualcuna tra le proposte parlamentari di legge sul telelavoro ha ipotizzato la creazione di organismi autonomi di controllo domiciliare pensati ad hoc per il telelavoro.

A tutto ciò si aggiunge il fatto che il lavoro a distanza non permette le tradizionali forme di aggregazione e comunicazione sindacale, le quali, però, possono essere ricostruite utilizzando gli strumenti telematici (es. bacheche aziendali accessibili via Internet).

Infine specularmente a quanto affermato poco sopra, sono stati rilevati casi in cui il lavoratore ha manifestato una certa insofferenza per il Telelavoro domiciliare. Ciò è dovuto all'improvvisa solitudine in cui viene a trovarsi il lavoratore, privato dell'ambiente di ufficio e costretto a convivere con le difficoltà insite nella convivenza continuativa con il nucleo familiare.

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

Una volta esaminati gli aspetti positivi e negativi del telelavoro non bisogna trascurare l'analisi relativa agli altri strumenti informatici e telematici che facilitano l'applicazione del telelavoro, tra questi strumenti informatici si riportano qui di seguito due applicazioni tecnologiche di spicco : l' e-commerce e l' e-service.

L' E-COMMERCE. Il significato del termine "commercio elettronico" è mutato col passare del tempo. All'inizio indicava il supporto alle transazioni commerciali in forma elettronica, generalmente ricorrendo a una tecnologia denominata Electronic Data Interchange (EDI, introdotta alla fine degli anni settanta) per inviare documenti commerciali come ordini d'acquisto o fatture in formato elettronico.

In seguito vennero aggiunte delle funzioni che possono venire denominate in modo più accurato come "e-commerce" (contrazione di electroniccommerce) -l'acquisto di beni e servizi attraverso il World Wide Web ricorrendo a server sicuri (caratterizzati dall'indirizzo HTTPS, un apposito protocollo che crittografa i dati sensibili dei clienti contenuti nell'ordine di acquisto allo scopo di tutelare il consumatore), con servizi di pagamento in linea, come le autorizzazioni per il pagamento con carta di credito.

Esistono due differenti classificazioni di e-commerce: la B2B fa riferimento alle transizioni commerciali tra imprese, invece la B2C interessa le transizioni commerciali tra azienda e consumatori finali.

Per realizzare un'attività di commercio elettronico economicamente di successo sono necessari alcuni fattori chiave quali ad esempio :divertimento e soddisfazione personale nell'acquisto; piena disponibilità di Internet e della tecnologia; competenza dei navigatori; facilità d'uso del sito; esperienza nell'acquisto online.

Alcune tipologie di prodotti o servizi appaiono maggiormente adattabili alle vendite online, mentre altri sono più indicati per il commercio tradizionale. Le imprese di commercio elettronico che hanno realizzato le migliori performance restando tuttavia un'entità totalmente virtuale (senza aprire fisicamente degli esercizi commerciali) vendono solitamente prodotti informatici come i supporti di archiviazione, il recupero dei dati e il loro trattamento, la vendita di brani musicali, i film, i corsi e i

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

materiali didattici, i sistemi di comunicazione, il software, la fotografia e le attività di intermediazione finanziaria. Tra queste imprese si segnala a titolo di esempio: Google, eBay, PayPal.

I negozianti in rete sono in grado di riscuotere un certo successo anche nel caso in cui vendano anche dei prodotti e servizi concreti, non digitali come software o immagini on-line. I prodotti non digitali che si prestano a essere venduti in linea possono essere quelli che creano imbarazzo nell'acquirente (es. biancheria intima), e/o quei prodotti che hanno caratteristiche "standard" e che non necessitano di essere provati o valutati "dal vivo" (es. i libri). Anche i pezzi di ricambio, sia per gli utenti finali (es. lavastoviglie, lavatrici) sia per le necessità di un'attività industriale (es. pompe centrifughe), possono essere considerati dei buoni esempi di prodotti vendibili via Internet.

Per quanto riguarda invece l' E-SERVICE (abbreviazione di servizio elettronico) è un termine estremamente generico, di solito si riferisce a 'La prestazione di servizi via Internet, quindi e-Service può comprendere anche e-commerce, anche se può anche includere i servizi non commerciali (online), che di solito è fornito dal governo.

Si tratta di un'applicazione di spicco che garantisce vari vantaggi quali: accesso a una grande base di clienti, aumentare i servizi alla clientela, miglioramento dell'immagine aziendale percepita, ottenere vantaggi competitivi ed infine aumentare la conoscenza del cliente.

L' aspetto sperimentale del progetto ha dunque permesso di compiere un'osservazione "in fieri" dell'efficacia e dell'adeguatezza delle azioni previste, rendendo gli operatori in grado di compiere con oggettività l'analisi della domanda e dei bisogni della cittadinanza coinvolta e raccogliendo, in tal modo, dati concreti per una specifica osservazione del problema della conciliazione tra tempi del lavoro e tempi della famiglia in una piccola realtà italiana.

La scelta di rivolgere gli interventi soprattutto ad utenti donne ha riconfermato che le politiche di conciliazione tendono ancora a coincidere con quelle delle pari opportunità. I dati raccolti hanno quindi confermato che l'intervento Salva Tempo ha rappresentato un valido aiuto nell'affrontare i diversi aspetti di conciliazione attivandosi per il superamento delle condizioni di criticità e promuovendo

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto "Salva Tempo"

la capacità individuale di valorizzare le proprie competenze e la fruizione delle opportunità offerte dall'associazione SanniolrpiniaLAB.

Concludendo, visti i risultati del progetto sperimentale e l'analisi fatta nel corso di questo elaborato, le "buone prassi" hanno il vantaggio di nascere e crescere adattandosi alle caratteristiche del contesto di riferimento, determinando cambiamenti sostanziali di mentalità che garantiscono l'esistenza di un bisogno reale di potenziamento dei servizi socio-assistenziali e delle politiche di conciliazione lavoro/famiglia.

15

Conclusioni

Il disagio nel lavoro, quando determinato dalla difficoltà se non dall'impossibilità di far convivere i propri tempi di vita con il lavoro stesso, deve essere affrontato con una pluralità di strumenti che l'azione congiunta dell'amministrazione pubblica e dei soggetti sociali dovranno mettere a disposizione delle famiglie e dei singoli.

Attraverso azioni che propongano nuovi strumenti e opportunità per armonizzare tempi di vita e di lavoro, anche "avvicinando" e personalizzando il tempo di lavoro delle persone, è possibile fornire un contributo concreto alla realizzazione di politiche attive per il lavoro e per la conciliazione delle responsabilità familiari. A tal fine, i destinatari degli interventi necessitano di un coinvolgimento e di una sensibilizzazione maggiore rispetto alle nuove opportunità che la legislazione europea e nazionale di recepimento offrono loro per garantire una migliore qualità di vita.

Quando si parla di valorizzazione sociale del lavoro di cura si intende per l'appunto un processo-percorso di responsabilizzazione della comunità locale verso queste tematiche. Nel concetto di comunità locale, complessivamente intesa, si comprende il sistema delle imprese locali, il sistema dei servizi pubblici per le famiglie e l'associazionismo sociale in tutte le sue forme. I soggetti appartenenti a tutti questi sistemi individuati dovrebbero lavorare in rete, ciascuno nel proprio ruolo per favorire un'organizzazione del lavoro e dei servizi che sia il più possibile "family friendly".

In quest'ottica è stato realizzato il progetto "SalvaTempo", il cui auspicio è il consolidamento di una nuova visione del welfare locale.

Capitolo IV

Metodologia di indagine e obiettivi del progetto “Salva Tempo”

L'esperienza del progetto “SalvaTempo” può dirsi conclusa con notevole successo e con elevata soddisfazione da parte di quanti hanno preso parte alle attività progettuali.

I destinatari, all'esito del percorso sperimentale, hanno manifestato il loro entusiasmo per risultati conciliativi raggiunti. Il tempo, quantitativamente e qualitativamente inteso, trascorso insieme ai familiari ha consentito loro di coniugare con il minimo sforzo le esigenze di vita privata con quelle professionali.

Il lavoro svolto dalla SanniolrpiniaLab, in collaborazione con gli altri partner, è stato dapprima di sensibilizzazione rispetto alla tematica della conciliazione, poco nota e poco compresa nel contesto territoriale di riferimento, e successivamente di guida all'uso degli strumenti informatici forniti, con il fine ultimo di realizzare la giusta sintesi tra lavoro e famiglia. Il successo delle soluzioni family-friendly dipende in gran parte dall'ambiente in cui si concretizzano. Consapevoli di questa esigenza, la SanniolrpiniaLab, quale soggetto attuatore del progetto “SalvaTempo”, ha promosso delle azioni di sensibilizzazione ai temi della conciliazione, attraverso programmi di informazione, comunicazione e formazione indirizzati a tutti gli attori-chiave coinvolti.

Link Utili

Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

Link: <http://www.handylex.org/stato/l080300.shtml>

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"

Link: <http://www.handylex.org/stato/d260301.shtml>

Nuova disciplina per l'attuazione del telelavoro per il personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni

Link: http://www.mise.gov.it/images/stories/trasparenza/disciplina_Telelavoro.pdf

Accordo interconfederale Per il recepimento dell'accordo-quadro europeo Sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 Tra unice/ueapme, ceep e ces

Link: http://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Documents/accordo_interconfederale_telelavoro_9_6_2004.pdf

Guida al Telelavoro

Link: <http://www.anclsu.com/public/guide/Guida%20al%20TeleLavoro.pdf>

Part-Time

Link: <http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=6355>

Lavoro ripartito (Jobsharing o a coppia)

Link: <http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=6356>

La banca delle ore: il quadro normative di riferimento

Link: <http://www.italialavoro.it>

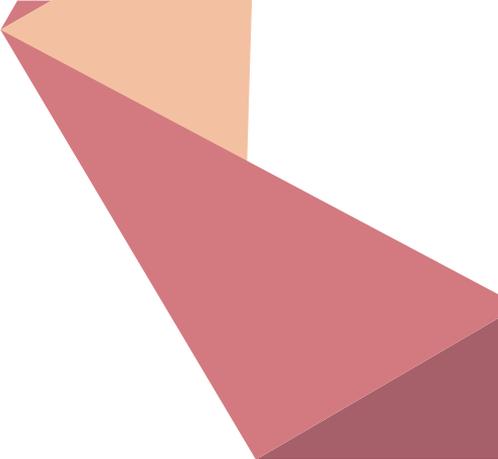
Oltre la conciliazione, prospettiva produttività

Link: <http://www.italialavoro.it/wps/portal/lafemme>

Contributi

Per la redazione di tale lavoro si ringraziano le aziende che hanno preso parte al progetto SalvaTempo:

N.	Nominativo titolare	Ragione sociale	Residenza
1	Covino Emanuele	ACERONE SOC.COOP	Pannarano
2	De Mizio Luigi	D.M LEGNO	Bonea
3	Romano Francesco	ROMANO BJIOUX	Montesarchio
4	Cecere Antonio	OLD ART SRL	Montesarchio
5	Cecere Maria Rosa	CADEAUX SRL	Montesarchio
6	Tolino Giuseppe	STUDIO TOLINO	Torrecuso
7	Ingino Gerardina	IDEA GIOIELLI	Airola
8	Meccariello Maria	MONDO SCUOLA	Bucciano
9	Cesare Carmin	IL POZZO DEI DESIDERI	Bonea
10	Panaggio Lisa	LA BOTTEGA DEL DECORO	Ponte



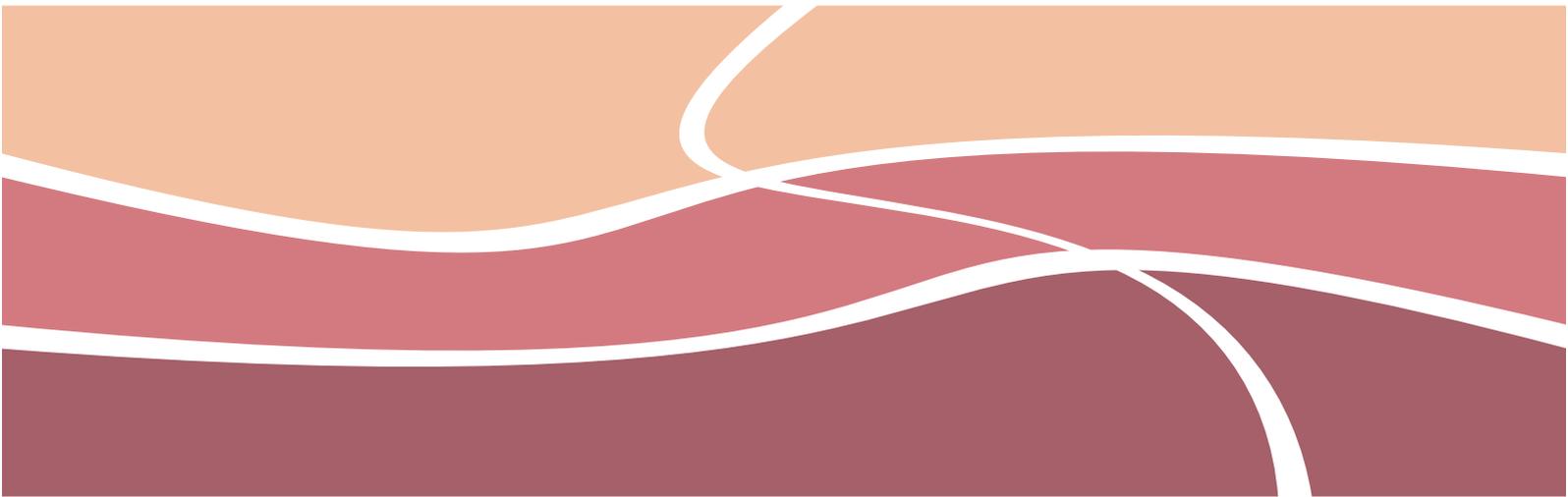
Contributi

Il contributo, invece, per la realizzazione della parte contenutistica spetta alle seguenti figure:

Dott.ssa Daniela Miele
Dott. Luca Mauriello
Dott. Gianvito La Brusco
Dott. Angelo Calabrese
Dott.ssa Tiziana Vittorio
Dott.ssa Annarita De Blasio
Dott.ssa Pamela De Pasquale
Dott.ssa Mara Cimmino
Dott.ssa Clementina Ruggiero
Sig.ra Giovanna Francesca
Sig.Donald Mostacciuolo

La fattiva collaborazione dei partner:

L'Ufficio di Piano Ambito Ex B2 – Montesarchio
Il Presidente dell'Ambito Sociale di Zona Ex-B2
Il Coordinamento dell'Ambito Sociale di Zona Ex-B2
Il CNA di Benevento
La Prof.ssa Rosanna Di Notte (ACLI DONNA 2000)
La Confederazione Italiana Agricoltori di Benevento
CONFCOOPERATIVE Unione provinciale di Benevento
Associazione SPAZIOGIOVANI
Associazione per la Buona Sanità Valle Caudina,
Amistade Società Consortile Cooperativa Sociale
Nuovi Incontri Società Cooperativa Sociale a r.l.,
Cooperativa Sociale Familiamo a r.l. O.N.L.U.S.,
Il Dirigente scolastico Istituto Comprensivo statale 1°circolo didattico- Montesarchio
Ludoteca "Le Piccole Canaglie"



COMUNE
DI MONTESARCHIO



La tua
Campania
cresce in
Europa

P.O.R. CAMPANIA FSE 2007-2013 ASSE II
OBIETTIVO OPERATIVO: F2) "PROMUOVERE AZIONI DI SUPPORTO, STUDI, ANALISI
NONCHÉ LA PREDISPOSIZIONE E SPERIMENTAZIONE DI MODELLI CHE MIGLIORINO LA
CONDIZIONE FEMMINILE NEL MERCATO DEL LAVORO"