

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea



**BUONE PRASSI**  
**IN CONCILIAZIONE**  
**DEI TEMPI DI LAVORO**  
**E DEI TEMPI FAMILIARI**

una piccola guida utile

***“ Il problema degli altri è uguale al mio.***

***Sortirne tutti insieme è la politica.***

***Sortirne da soli è l'avarizia.”***

***(Lorenzo Milani)***



**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

Il documento è un prodotto Meters - studi e ricerche per il sociale

Redazione testi:

*Cristina Di Modugno*, coordinamento e redazione del seguente paragrafo: Gli interventi e le misure a favore della conciliazione. Un catalogo tipologico : par.2, 2.1., 2.2., 2.3.

*Giovanna Magistro* redazione dei seguenti paragrafi: Introduzione; Che cos'è una Buona Prassi: par.1; Buone prassi in Italia: alcune esperienze: par.3; Conciliazione e Buone Prassi on-line. Guida alle pagine utili: par.4.

## Sommario

### Introduzione

1. Che cos'è una Buona Prassi
2. Gli interventi e le misure a favore della conciliazione. Un catalogo tipologico
  - 2.1 La conciliazione in ambito lavorativo
  - 2.2 La conciliazione per le attività di cura
  - 2.3 La conciliazione in ambito cittadino e territoriale
3. Buone Prassi in Italia: alcune esperienze
4. Conciliazione e Buone Prassi on-line. Guida alle pagine utili

### Bibliografia e sitografia

## **INTRODUZIONE**

Il tema della conciliazione nasce da due politiche fondamentali che sono la famiglia e il mercato del lavoro, che hanno posto al centro dell'attenzione del dibattito italiano dell'ultimo decennio, la necessità di discutere di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Le difficoltà legate alla responsabilità della cura dei figli e della casa, degli anziani e di persone con bisogni particolari, l'ineguale distribuzione del lavoro domestico fra donne e uomini sono diventati di ostacolo alla realizzazione dei progetti di vita e di lavoro soprattutto delle donne, rappresentando un freno reale alla partecipazione attiva femminile nel lavoro.

Da qui la necessità di progettare e implementare misure di conciliazione, attraverso la presenza di servizi ad hoc sul territorio e una più equa distribuzione tra uomini e donne dei carichi di cura dentro e fuori la famiglia.

Un contributo fondamentale in Italia per la realizzazione di interventi a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è venuto dalla Legge n.53 del 2000 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e per il coordinamento dei tempi delle città”, che mira a promuovere un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione<sup>1</sup>, finalizzata, inoltre, a promuovere un nuovo equilibrio tra tempi di lavoro cura e tempi nelle città, con una attenzione particolare a nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

L'art. 9 della suddetta legge ad esempio introduce misure a sostegno della flessibilità dell'orario lavorativo. Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, la Legge prevede che una quota del fondo per l'occupazione sia destinata ad erogare contributi in favore di aziende che applichino accordi contrattuali contenenti la previsione di azioni positive per la flessibilità d'orario.

<sup>1</sup> L'Italia vanta una delle leggi più innovative in Europa con la n.53/00, non solo perché coinvolge più istituti ma perché si rivolge sia a donne che a uomini, adeguandosi così alla Direttiva europea 96/34 sul congedo parentale.

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

In base alla normativa di settore l'ultima legge finanziaria del 2007 contiene importanti innovazioni riguardo i dispositivi per la conciliazione: le competenze nella gestione dei finanziamenti dei progetti di conciliazione dei tempi passano dal ministero del lavoro al ministero per le politiche della famiglia. Secondo le disposizioni dello stesso art.9 della Legge n.53 si attribuisce annualmente una quota del Fondo delle politiche per la famiglia al finanziamento di azioni positive volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, al fine di creare e diffondere un cultura della conciliazione in favore tanto dei lavoratori dipendenti quanto dei lavoratori autonomi. A sostegno di ciò, ogni anno, il Dipartimento per le politiche della famiglia mette a bando tramite avviso pubblico la domanda di partecipazione della richiesta di finanziamento destinata alle aziende/imprese di diritto privato e alle aziende sanitarie locali e ospedaliere che intendono presentare interventi ed azioni positive - della durata sperimentale massima di 24 mesi - volti a garantire ai propri lavoratori forme di orari di lavoro flessibile; programmi di formazione al rientro da un periodo di congedo per finalità di conciliazione; programmi di sostituzione del titolare d'impresa o lavoratore autonomo con altro titolare d'impresa o lavoratore autonomo per la durata del periodo di congedo per finalità di conciliazione o per la durata dell'intero progetto.

Si tratta della prima forma di finanziamento in Italia destinata a favorire una cultura, interventi e misure di conciliazione tra tempi destinati al lavoro e tempi destinati alla cura della famiglia all'interno dei rapporti di lavoro, sia per le donne sia per gli uomini.

Ma in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è sicuramente la Legge n.53 del 2000 quella di riferimento, in particolare l'art.9 della stessa normativa che, in occasione del Testo Unico del 2001 n.151, è stato riscritto estendendo le tipologie di intervento anche alla realizzazione di azioni sperimentali volte a favorire l'accesso ad asili nido aziendali e a quelle misure dirette a qualificare l'azienda in funzione di un miglioramento delle azioni positive per la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia.

Prima della Legge n.53/2000<sup>2</sup> nel 1991 in Italia è entrata in vigore la Legge n.125 conosciuta come la legge a favore dell'occupazione femminile ma in verità è la legge sulle azioni positive delle parità uomo-donna,

---

<sup>2</sup> Ampliata dal decreto legislativo del 26 marzo 2001 n.151 - testo unico sulla maternità e paternità - e dal decreto legislativo n. 115 del 23 aprile 2003 che ha esteso il diritto al congedo parentale ed alla tutela previdenziale alle lavoratrici autonome.

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

una legge che ha preparato il terreno ad altre normative del settore ed ha determinato in maniera diffusa su tutto il territorio nazionale la promozione della cultura delle pari opportunità di genere attraverso anche il finanziamento di progetti di formazione professionali volti al raggiungimento degli obiettivi posti all'art.1<sup>3</sup> della stessa legge, attraverso l'utilizzo prevalentemente delle risorse accantonate dal "Finanziamento del Comitato nazionale per la parità presso il Ministero e delle azioni positive per le pari opportunità".

Mantenendo il discorso sulla linea della normativa di settore a livello nazionale e sulle possibilità di finanziamento previsti, l'art. 44 del Codice delle pari opportunità<sup>4</sup> prevede il finanziamento di progetti di azioni positive aventi lo scopo di favorire mediante una diversa organizzazione del lavoro l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi; presentati da datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale accreditati, dalle associazioni, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali in base al programma-obiettivo formulato ogni anno dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, organo istituito ai sensi dello stesso Codice delle pari opportunità.

E' quindi osservabile che diversi sono gli strumenti normativi e programmatori utilizzati dai soggetti interessati della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - aziende, istituzioni, lavoratori, donne, uomini - e a questi si aggiungono i programmi e i finanziamenti, piuttosto ingenti finora, che arrivano dalla Comunità Europea agli Stati Membri e alle Regioni, e quindi anche in Italia, di gestione della DG (Direzione Generale) Occupazione Affari sociali e Pari opportunità, attraverso prevalentemente il Fondo Sociale Europeo e per le pari opportunità, il Programma Occupazione Affari Sociali e Pari opportunità, l'Agenda sociale in vigore 2005-2010, il Programma di Iniziativa Comunitaria Equal 2000-2006<sup>5</sup>, le varie misure attive destinate all'occupazione e ai soggetti deboli. Programmi e iniziative che si iscrivono nella

---

3 Le finalità poste all'art.1 della legge prevedono di eliminare la disparità di fatto di cui le donne sono oggetto soprattutto nel campo del lavoro; favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne attraverso l'orientamento scolastico e professionale della formazione; superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano disparità a seconda del sesso.

4 D.lgs 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità uomo donna.

5 Per il nuovo periodo di programmazione 2007-2013 il programma di iniziativa comunitaria Equal e tutti gli interventi della DG Occupazioni e Affari sociali e Pari opportunità ha un solo programma di attuazione, Progress 2007-2013.

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

Strategia europea per l'occupazione, che in Italia si colloca sulla linea del PON (piani nazionali per l'occupazione).

Attraverso gli strumenti normativi e finanziari di cui l'Italia e le Regioni (anche attraverso leggi regionali create ad hoc in tema di conciliazione) dispongono, gli interventi e le azioni positive presentati a livello nazionale sono stati molteplici soprattutto nel periodo che va dall'anno 2001 (anno seguente la Legge nazionale n.53) a l'anno 2006 (anno di chiusura del florido periodo del primo sessennio del Fondo Sociale Europeo), con l'obiettivo di rispondere alle esigenze di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia.

Di tutte le iniziative realizzate in questo ultimo periodo molte sono state di una certa rilevanza sul territorio nazionale, in quanto hanno contribuito a realizzare azioni sperimentali d'intervento dirette sul campo e a supporto delle politiche di conciliazione, diffondendo strumenti d'intervento e modalità concrete di attuazione delle misure stesse che la normativa di settore prevede. Tra le iniziative realizzate le più innovative e significative sono diventate "Buone Prassi".

Tra i vari portali on-line ufficiali di livello nazionale ed europeo (come quello Equal Italia, Italia Lavoro o portali di gestione del Dipartimento Pari Opportunità, oppure il sito della Commissione Europea) e altri siti web che si occupano di pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ma soprattutto tramite la letteratura scientifica e le ricerche pubblicate, è possibile una ricognizione sul territorio nazionale delle buone prassi raccolte e l'identificazione di un catalogo per tipologie di interventi.

Ma perché sono importanti le Buone Prassi? In generale le buone prassi sono importanti ai fini della diffusione delle conoscenze, delle informazioni ed in particolare delle innovazioni raggiunte nel perseguimento di determinati obiettivi. Si tratta di esperienze che sono state in grado di fornire un fondamentale valore aggiunto a quanto in precedenza è stato realizzato e raggiunto, per questo sono insignite di aspetti particolari quali: la trasferibilità, la riproducibilità, l'innovatività, la sostenibilità. Aspetti che solo una Buona Prassi può identificare nella propria esperienza, e non tutte le esperienze possono chiamarsi buone prassi.

Nel caso specifico del presente lavoro si vuole presentare le Buone Prassi in tema di conciliazione di

tempi di vita e tempi di lavoro, ovvero buoni esempi considerati ufficialmente rilevanti per il miglioramento delle strategie pensate in tema di conciliazione. Lo faremo partendo da una o più definizioni di che cos'è una Buona Prassi.

Le buone pratiche raccolte e scelte nel presente lavoro sono state ricondotte a tipologie di intervento che rappresentano le possibili azioni nell'ambito della tematica della conciliazione vita lavorativa e vita familiare, diversificate prevalentemente secondo tre macro-tipologie :

- × ***La conciliazione in ambito lavorativo***
- × ***La conciliazione per le attività di cura***
- × ***La conciliazione in ambito cittadino e territoriale***

Si tratta di macro-tipologie che ben delineano le possibilità di intervento offerte anche dalle normative esistenti e che abbiamo citato nella prima parte dell'introduzione. Alcuni dei progetti selezionati però fanno, di fatto, riferimento a più di una macro-tipologia, in quanto presentano, al loro interno, molteplici azioni rivolte a destinatari diversi e realizzate in ambiti differenti (ad esempio sia in ambito territoriale che in ambito aziendale) ; questo perché la conciliazione richiama a sfere di azione molto diverse ma strettamente interconnesse, ha molte sfaccettature e percorsi non sempre lineari.

Ma quali sono i contesti in cui si colloca la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro?

Possiamo in estrema sintesi coinvolgere tre contesti nell'ambito della conciliazione: la vita privata, la vita professionale, la vita pubblica.

Per loro definizione si tratta di tre contesti assai ricchi di aspetti e sfaccettature della vita di ogni singolo individuo. Ad esempio la vita privata ha altre sotto-aree che sono legate strettamente al senso della vita: come il tempo personale per la cura di sé e delle proprie passioni, la relazione uomo-donna, l'organizzazione del proprio tempo con il tempo degli altri, ecc. Così come anche la sfera lavorativa e la vita pubblica, che richiamano altre aree che prevalentemente hanno delle ricadute di tipo sociale poiché possono avere degli svantaggi sul reddito e sui carichi di cura, oppure pensiamo ai ruoli stereotipati e all'accettabilità sociale del proprio lavoro (si collega anche la vita privata) specie per le donne, la domanda di politiche di una rete di servizi dedicati alla famiglia, politiche per il benessere sociale, politiche integrate di sviluppo sostenibile, ecc.

E' pur vero che c'è comunque una premessa da fare in questo contesto e che restringe il campo di riflessione, e non si tratta di un singolo parere ma di una conseguenza delle politiche di conciliazione.

Parlare di conciliazione e di buone pratiche in tema di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro vuol dire che la riflessione che si compie è alle persone che lavorano, che hanno responsabilità familiari e che possono avere carichi di cura, sia essi uomini che donne. E' una premessa importante questa, perché parlare di conciliazione per chi non lavora non è più parlare di conciliazione (tra tempi di vita e tempi di lavoro) ma di politiche sociali.

Parlare invece di politiche di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro significa fare riferimento (almeno sul piano teorico) ad un sistema complesso ed integrato di misure di conciliazione e di politiche che coinvolgono aree differenti connesse tra loro: all'implementazione dei servizi esistenti e al loro miglioramento e innovazione; alle politiche dei congedi parentali e di genere; alle misure volte a rendere *family friendly* le aziende; alla riorganizzazione dei tempi delle città e dei servizi di cura e custodia; alle misure che agevolino una maggiore condivisione delle responsabilità di cura fra uomini e donne; alle politiche familiari in generale.

Le iniziative realizzate sul territorio italiano comprese quelle che sono state selezionate come buone prassi rispondono alle politiche di intervento elencate, perché il tema in questione è la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro e la premessa considerata ovvia diventa obbligatoria.

Ma come sono state selezionate le Buone Prassi ?

Nel presente documento il lavoro sulle buone prassi parte dalla ricerca delle fonti e della bibliografia di riferimento, e la consultazione delle banche dati di raccolta delle buone prassi in tema di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Nella maggior parte dei casi la raccolta delle buone prassi avviene, in via generale, tramite una selezione di pratiche ritenute buone perché rispondono ad alcuni criteri validi ufficializzati da parametri uniformi che definiscono in maniera condivisa cos'è una "Buona Prassi".

Sono quindi esperienze già identificate come *best practies* e che nel presente documento fungono da buoni esempi, in quanto questo lavoro non ha l'obiettivo di ufficializzare una buona esperienza come Buona Prassi.

In via generale si è cercato comunque di attenersi ad un criterio di selezione che risponde a quanto

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.I.N.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

riportato nel portale web di Italia Lavoro che nell'introdurre le buone prassi da loro selezionate afferma che *"...si è considerato un progetto come "Buona Prassi" se alla fine dell'intervento aveva lasciato sul territorio almeno uno tra i seguenti spetti: innovatività, sostenibilità, riproducibilità, trasferibilità, effetti di Mainstreaming, coerenza del risultato rispetto agli obiettivi e valore aggiunto."*

Per tale valutazione il presente documento si è rifatto a quanto espresso in documenti e siti istituzionali<sup>6</sup>. Per la selezione di Buone Prassi come secondo criterio si è cercato di prendere in considerazione quelle presenti in più fonti e documenti di raccolta delle buone prassi secondo anche un criterio di attualità temporale delle stesse.

Le Buone Prassi che abbiamo considerato come "attendibili" sono il risultato perciò di un'analisi a monte che la fonte ufficiale alla quale abbiamo fatto riferimento ha preso in considerazione: equivale a dire la corrispondenza del progetto ai parametri uniformi e condivisi che definiscono una Buona Prassi.

---

6 Documentazione a cura di Isfol, Formez, Italia Lavoro, Equal Italia. Inoltre per la sitografia e documentazione online sulle buone prassi si è fatto riferimento come punto di partenza alla sessione Documentazione del sito della Regione Emilia-Romagna.

## **1.**

### **CHE COS'E' UNA BUONA PRASSI**

Per poter definire che cos'è una Buona Prassi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dobbiamo prima avere bene a mente cosa intendiamo per conciliazione.

Il termine di conciliazione nell'accezione comune indica un accordo, una modalità di sedare controversie e diverse posizioni che, in prima istanza, appaiono come difficilmente integrabili.

**Conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi familiari**, secondo questa prima interpretazione, significherebbe pertanto riuscire a “mettere d'accordo” (conciliare) due ambiti di vita tra loro storicamente considerati come antitetici o separati, ovvero il lavoro e la famiglia.

Le pratiche di conciliazione nascono nell'alveo della questione femminile e delle politiche per la pari opportunità tra uomini e donne in quanto, nella società, si è sempre considerato facente parte della sfera maschile il lavoro e della sfera femminile la famiglia.

Conciliazione quindi per porre fine ad uno stato di segregazione – più o meno forte – della donna.

E' l'etimologia stessa del termine a suggerirci la lettura “forte” del concetto di conciliazione.

Conciliazione è connessa all'azione del conciliare (dall'omonima voce latina) che significa “sedere nel concilio”, ovvero essere con altri, alla pari, in un luogo dove si discute e si prendono decisioni.

In questo senso l'azione di conciliazione diventa un'azione politica e sociale di forte valore: conciliare tempi di lavoro e tempi di vita significa quindi intendere questi come ambiti di pari dignità.

Non risulta pertanto un'imprecisione se molte delle buone pratiche di conciliazione vertono sugli ambiti legati alla comune gestione “socio-politica” degli interventi, alla gestione quindi di una dimensione che inevitabilmente è pubblica e non relegata alla vita privata delle persone, in particolare delle donne, che devono individualmente trovare il modo di “mettere d'accordo” i carichi familiari con quelli del lavoro.

Delle buone pratiche di conciliazione devono essere di qualità, ovvero offrire un'opportunità per pensare e ripensare a cosa realmente si debba intendere per efficacia ed efficienza, per qualità del

lavoro e della vita.

In questo senso “le buone pratiche sono da intendersi come segni di cambiamento che sarà sempre più nella direzione di rispettare e realizzare i bisogni (e, perché no, anche i sogni) delle persone, di tutte le persone”<sup>7</sup>.

Se il termine conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro evoca diversi approcci, le buone pratiche risultano essere spesso un oggetto indefinito, per questo è importante convenire su che cosa è una buona pratica. Essa

...è riferita ad un'esperienza guidata;

...è un'azione;

...presenta elementi significativi in relazione ai risultati ottenuti<sup>8</sup>.

Una Buona Pratica è inoltre caratterizzata da cinque requisiti:

- \* *misurabilità* (possibilità di quantificare l'impatto dell'iniziativa)
- \* *innovatività* (capacità di produrre soluzioni nuove e creative per il miglioramento della qualità dei servizi e per la tutela dei diritti dei cittadini)
- \* *sostenibilità* (attitudine a fondarsi sulle risorse esistenti o capacità di generare essa stessa nuove risorse)
- \* *riproducibilità* (possibilità di trasferimento e applicazione in luoghi e situazioni diversi da quelli in cui è stata realizzata)
- \* *valore aggiunto* (impatto positivo e tangibile sui diritti degli utenti e sulla promozione della partecipazione civica)<sup>9</sup>

Volendo adottare una definizione di **Buona Prassi**, riportiamo due delle più ampiamente condivise dalla letteratura del settore nel modo che segue:

“Una buona pratica è una costruzione empirica delle modalità di sviluppo di esperienze che per l'efficacia dei risultati, per le caratteristiche di qualità interna e per il contributo offerto alla soluzione di particolari problemi soddisfa il complesso sistema di aspettative”<sup>10</sup>

---

7 *Le buone pratiche nella formazione femminile*, Claude Cattan (a cura di), ISFOL 2000.

8 *Ibidem*

9 Fonte: <http://www.buoniesempi.it/iniziative.aspx?iniz=BP>

10 *Le buone pratiche nella formazione femminile*, Claude Cattan (a cura di), ISFOL 2000.

Nell'accezione accolta dall'Unione Europea si considerano buone prassi

“...quelle iniziative che rispondono ad una serie di requisiti presenti contemporaneamente: hanno origine e sono sostenute nel tempo da una partnership “forte” tra più soggetti pubblici e privati che ne condividono impostazione e obiettivi; sono frutto di una progettazione partecipata che parte da un’analisi attenta del contesto, territoriale, sociale o organizzativo, dei bisogni dei destinatari e dei beneficiari finali delle azioni; attuano sperimentazioni che introducono elementi di cambiamento nei contesti di riferimento e portano contributi positivi alla soluzione dei problemi emersi dall’analisi, conseguendo la maggior parte dei risultati attesi; sottopongono le sperimentazioni a verifiche in itinere per valutarne i punti di forza e i limiti...”<sup>11</sup>

La Buona Pratica è quindi sempre evidenziata e definita in relazione ad una esperienza condotta, che abbia permesso di mettere in evidenza aspetti particolarmente importanti, che vanno nella direzione di soddisfare le attese dei soggetti promotori attraverso determinati elementi significativi derivati dalla qualità del contenuto delle singole azioni, dalla metodologia adottata, dall'intero impianto progettuale di cui se ne prevedere la riproducibilità e trasferibilità.

Se queste definizioni riguardano una Buona Prassi in generale, considerato il termine di **buona pratica nell'ambito delle politiche di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi familiari** essa deve presentare, in quanto Buona Prassi, le seguenti caratteristiche:

- derivare dall’analisi di esperienze di conciliazione condotta su documenti teorici e su casi pratici;
- essere un’azione<sup>12</sup> che appartiene a più categorie di intervento: le strategie, le metodologie, le scelte organizzative, le modalità operative, etc.;
- essere un’azione che può essere riprodotta e trasferita in contesti differenti da quelli in cui si è sviluppata.<sup>13</sup>

<sup>11</sup> *La conciliazione è per tutti*, Nunzia Pandoli (a cura di), Progetto Equal Tempo, Regione Toscana 2006, pag.11.

<sup>12</sup> Azioni mirate e specifiche che si intersecano per creare un “sistema di conciliazione”: luoghi di lavoro, relazioni uomo-donna, servizi sul territorio.

<sup>13</sup> *Le buone pratiche nella formazione femminile*, Claude Cattani (a cura di), ISFOL 2000.

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

E' tuttavia bene ricordare che il concetto di buona pratica non è da confondersi con quello di caso di successo; quest'ultimo concetto si riferisce all'individuazione di situazioni da prendere come esempio per il raggiungimento dei risultati e in quanto tale si riproduce tout court.

La buona pratica invece isola gli elementi, indaga sulle ragioni che hanno condotto al successo e ne evidenzia i fattori, evidenzia anche i limiti, trae spunti di riflessione e insegnamenti pratici per riproporre l'azione in altri contesti.

## 2.

### **GLI INTERVENTI E LE MISURE A FAVORE DELLA CONCILIAZIONE UN CATALOGO TIPOLOGICO**

Il tema della conciliazione dei tempi, in particolare quelli di vita e quelli di lavoro, è diventato sempre più attuale in relazione anche alle trasformazioni sociali che stiamo vivendo, che riguardano, da un lato, il mondo del lavoro, dall'altro il sistema famiglia.

Il mercato del lavoro richiede sempre più flessibilità ai lavoratori, sia di orari che del rapporto stesso di lavoro; inoltre assistiamo ad una crescente (sebbene ancora troppo scarsa) partecipazione delle donne al lavoro che mette in discussione il modello sociale fondato sulla divisione delle attività di cura e di lavoro tra i due sessi. D'altro canto muta anche la famiglia, aumentano le famiglie monoparentali, a causa anche di divorzi e separazioni distribuendo su entrambi i genitori la responsabilità della ricerca di reddito e di cura dei figli, e nella coppia muta il rapporto tra i coniugi che richiede sempre più una divisione delle attività di cura tra i sessi.

In questo scenario diventa importante mettere in atto misure di conciliazione, pensate proprio come a quegli strumenti che possono rendere meno difficile e drammatico il conflitto tra le domande opposte di tempo (da parte della famiglia, del lavoro, del tempo per sé e per le attività sociali).

Si tratta, in sostanza, di far trovare interazioni positive a tre sistemi complessi: i singoli individui, uomini e donne, coi loro bisogni e le loro relazioni anche familiari; le aziende e i luoghi di lavoro con le loro forme organizzative e di orario; ed infine il territorio e le città con il complesso della loro organizzazione e la rete di servizi che offrono ai cittadini. Tutti questi soggetti sono titolati a mettere in atto strategie e *buone prassi* a supporto della conciliazione, spesso intrecciando le loro azioni.

In questo capitolo proponiamo un'analisi tipologica delle principali buone prassi sperimentate in contesto nazionale ed europeo a supporto della conciliazione. Abbiamo scelto una classificazione ed una presentazione basata sulle dimensioni su cui le misure agiscono (ambito lavorativo, a supporto delle

attività di cura, e ambito cittadino), preferendolo ad un criterio fondato sui soggetti titolati a mettere in pratica tali interventi, proprio perché spesso una stessa pratica può essere messa in essere sia da aziende o enti pubblici, che da enti locali, e dagli stessi cittadini/lavoratori, in alcuni casi anche integrando la loro azione. Anche dal punto di vista finanziario possono essere coinvolti i diversi soggetti: molte delle misure presentate sono identificate come *azioni positive* per la conciliazione e per questo incentivate e supportate finanziariamente in particolare dalla L. n. 53/00 e dalla L. n. 125/91 di cui si è parlato nel capitolo introduttivo; viceversa, spesso sono le aziende che sostengono completamente i costi degli interventi di conciliazione; infine ci sono alcune buone prassi in cui sono coinvolti direttamente i lavoratori, come nel caso della creazione di banche del tempo o nella compartecipazione a cooperative di servizi per i dipendenti aziendali promosse e sostenute anche dalle stesse aziende. Ci siamo proposti con questo catalogo tipologico di buone prassi per la conciliazione di offrire al lettore stimoli, ispirazione e riferimenti per mettere in atto, a sua volta, azioni positive per favorire la conciliazione dei tempi nel proprio contesto lavorativo, familiare e cittadino.

## 2.1

### LA CONCILIAZIONE IN AMBITO LAVORATIVO

#### **Misure che articolano diversamente il tempo di lavoro**

Uno dei nodi cruciali della conciliazione riguarda l'organizzazione del tempo lavorativo, in modo che sia quanto più flessibile, in funzione dei bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici e non solo delle esigenze produttive. Si tratta, quindi, di forme organizzative dell'orario diverse da quello standard full time, in termini di flessibilità, in modo da non ledere, da un lato i diritti dei lavoratori/lavoratrici e, dall'altro gli interessi dei datori di lavoro.

**In breve**

- × part-time
- × job sharing
- × flessibilità dell'orario in entrata e in uscita
- × flessibilità su base annua e banca delle ore
- × turni flessibili, scivolati, orari insoliti
- × telelavoro o lavoro a distanza

× **part-time**

Si tratta di una riduzione dell'orario di lavoro, rispetto allo standard full -time, a cui corrisponde un salario proporzionalmente inferiore. Il part-time può assumere diverse forme:

- *part time orizzontale*: prevede la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro
- *part-time verticale*: prevede una riduzione dei giorni lavorativi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (quest'ultimo viene anche definito *ciclico*).

Sono possibili anche forme di part-time miste, che riducono il tempo di lavoro sia nella giornata che i giorni lavorativi.

Alcune resistenze all'applicazione del part-time sono legate all'idea che la riduzione dell'orario di lavoro è inapplicabile a ruoli professionali che implicano mansioni di dirigenza e alta responsabilità. In questi casi si potrebbe però optare per un part-time verticale e reversibile, ossia introdotto solo per un periodo di tempi limitato.

In Svezia il lavoro part-time è un diritto legale che si implementa nella possibilità di ridurre il proprio tempo di lavoro di un quarto, fino ai 12 anni di età del bambino.

× **job sharing**

Il job sharing (o lavoro ripartito) è una forma di part-time che consiste nella suddivisione di uno stesso posto di lavoro a tempo pieno, tra due persone che si co-obbligano in solido nei confronti del datore di lavoro. I lavoratori/lavoratrici decidono in maniera autonoma come suddividersi l'orario e il carico di lavoro (giornalmente, settimanalmente, mensilmente).

Tale strumento è ancora poco utilizzato in Italia, mentre è maggiormente diffuso nel Nord Europa dove viene utilizzato spesso per ruoli e mansioni ad alti livelli di responsabilità e qualificazione.

× ***flessibilità dell'orario in entrata e in uscita***

Si tratta di uno slittamento dell'orario di entrata ed uscita dal lavoro, che permette, quindi, il variare l'orario giornaliero di entrata e di uscita entro una fascia oraria stabilita. Più estesa è la fascia (in genere tra il quarto d'ora e l'ora) maggiori sono i vantaggi. Questa forma di flessibilità è prevalentemente usata a livello impiegatizio ed è diffusa in tutti i Paesi europei. Non può, invece essere applicata alla fascia operaia ove gli addetti alla produzione lavorano con macchinari a ciclo continuo ed è necessaria una rigida organizzazione dei turni di lavoro.

Tale strumento risulta molto efficace per armonizzare gli orari di lavoro con quelli dei servizi del territorio.

× ***flessibilità su base annua e banca delle ore***

Questo strumento consiste nel recupero annuo degli straordinari, secondo un sistema di accreditamento individuale delle ore lavorate in più, che possono essere utilizzate in ore o giornate di permesso. E' un sistema molto significativo in termini di conciliazione, in quanto oppone i benefici temporali a quelli monetari.

Tale strumento è molto utilizzato in svariati Paesi europei e in Italia è già molto diffuso negli Enti pubblici e nelle grandi aziende.

× ***turni flessibili, scivolati, orario concentrato, orari insoliti***

Si tratta di forme di organizzazione dell'orario di lavoro e dei turni in maniera flessibile ed originale, per venire incontro alle esigenze dei/delle lavoratori/lavoratrici. Tali misure possono, quindi, variare da azienda ad azienda, e sono incentivate, in Italia dalla L. n. 125/91 che al comma e) dell'art.1 prevede il finanziamento di misure di conciliazione in azienda; e dall'art.9 della L.53/00 che prevede contributi (il 60% della dotazione totale) in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità ed in particolare, al comma a), progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

× **telelavoro o lavoro a distanza**

Si tratta di un particolare tipo di rapporto di lavoro che permette al/alla lavoratore/lavoratrice di svolgere il proprio lavoro attraverso strumentazioni informatiche e telematiche, in luoghi diversi dalla sede aziendale: il lavoro può essere svolto in casa, in centri attrezzati o in nessun luogo preciso, come nel caso di lavoro mobile.

Il presupposto è la possibilità per il/la lavoratore/lavoratrice di poter organizzare in maniera autonoma il proprio tempo di lavoro, fermi restando i carichi di lavoro e le scadenze assegnate e concordate con l'azienda. Si tratta, di fatto, di una flessibilità spaziale, oltre che di orario.

Di contro il telelavoro può avere effetti negativi per chi lo pratica, comportando una riduzione della socializzazione e dell'integrazione rispetto alla comunità lavorativa. In molti Paesi europei, dove il telelavoro è già utilizzato da tempo, esso fa riferimento a lavori di media e alta qualificazione ed è applicato per fasi di vita personale e familiare che rendono più difficile la conciliazione.

**Alcuni buoni esempi**

La **Whirpool di Varese**, con accordi integrativi aziendali, ha messo in atto un sistema complesso di part-time: i part-time applicati nella fascia di lavoro legata alla produzione sono stati elevati a 36 ore settimanali e accanto ad essi sono stati creati part-time di 31,5 ore per i turni dalle 19.00 all'1.00.

La **Bracco Italia** ha istituito la possibilità di lavorare part-time per le donne dopo la maternità dopo un programma di affiancamento per il rientro al lavoro dalla maternità. Accanto a questa flessibilità oraria, l'azienda garantisce servizi di supporto alla cura familiare, tramite la presenza di un'assistente sociale in azienda, servizi domiciliari di cura per gli anziani, vacanze gratuite per i figli dei dipendenti.

L'**Oxford Council**, in UK ha il 57% dei dipendenti e il 67% (l'11% nei livelli più alti di direzione) delle dipendenti che svolgono lavoro part-time. L'azienda, inoltre, offre un pacchetto che prevede: flessibilità di orario in entrata ed in uscita, job-sharing, ore ridotte e telelavoro. Una estensione dei congedi di maternità e paternità oltre quanto previsto da legge, asili nido sui posti di lavoro. Facilitazioni per dipendenti con figli e per chi ha responsabilità di cura verso anziani, disabili o ammalati, con anche possibilità di congedi pagati fino a 10 giorni per la cura di un ammalato. Inoltre sono previste figure di "facilitatori" per destreggiarsi tra le varie opportunità di permessi e soluzioni flessibili.

### **Misure di supporto che liberano tempo per la cura dei membri della famiglia**

A tutela delle attività di cura familiare, ed in particolare della maternità e della paternità, la legislazione europea e quella italiana garantiscono la possibilità di astenersi dal lavoro per assolvere alla cura parentale, senza ricadute troppo pesanti in termini di salario e a garantendo il diritto al posto di lavoro. Le esperienze più avanzate, sia in termini di legislazione nazionale che di regolamenti aziendali, sono quelle che permettono la possibilità di scelta tra la più ampia gamma di possibili opzioni tra lunghezza del periodo di astensione dal lavoro e correlata situazione retributiva, fermo restando il diritto/dovere del congedo di maternità di almeno 3 mesi assicurato in tutti i Paesi dell'Unione europea.

Oggi tali garanzie possono sembrare scontate, ma basti pensare che in Italia non più di 30 anni fa (e purtroppo ancora oggi in alcune situazioni) era naturale per un'azienda licenziare la donna in attesa di un figlio; così come era naturale per una donna rinunciare completamente alla carriera per la cura della famiglia. Tutt'oggi i congedi di paternità sono scarsamente utilizzati essendo presenti ancora residui di una cultura di divisione dei ruoli tra i due sessi, ed essendo il lavoro femminile, a parità di ruoli e mansioni, retribuito in maniera minore rispetto a quello maschile. In tale situazione, risulta economicamente conveniente in famiglia, che sia sempre la donna ad astenersi dal lavoro per la cura dei figli, a scapito della parità di genere.

Inoltre, dobbiamo rilevare che tali tutele di legge valgono soprattutto, se non esclusivamente, per lavoratori dipendenti. Molto più complicata appare la situazione per gli imprenditori, i lavoratori autonomi, gli atipici, sebbene almeno in Italia, la L.53/00 ha introdotto norme che mirano a tutelare anche queste tipologie di lavoratori.

Di seguito riportiamo un catalogo delle principali misure che liberano tempo per la cura dei membri della famiglia.

**In breve**

- \* congedo di maternità
- \* congedo di paternità
- \* congedo parentale
- \* riposi, permessi, congedi
- \* schemi di interruzione di carriera
- \* lavoro term-time
- \* congedi di maternità e paternità e parentali: estensione rispetto agli obblighi di legge
- \* sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali

**\* congedo di maternità**

A tutela e sostegno della maternità, per legge è previsto l'obbligo di congedo di maternità dal lavoro, retribuito. I tempi e i modi del congedo di maternità differiscono molto nei diversi Paesi europei, tuttavia una Direttiva dell'UE ha stabilito la durata di almeno 3 mesi del congedo di maternità in tutti i paesi europei.

In Italia, salvo casi specifici, il congedo di maternità è previsto per i 2 mesi antecedenti alla data prevista per il parto e i successivi 3 mesi (Capo III Dlgs n. 151/01). In tale periodo il compenso alla lavoratrice madre è pari all' 80% dello stipendio.

Il congedo di maternità è garantito anche in caso di adozione o affidamento di un minore di età inferiore ai 6 anni. In questo caso è previsto un periodo di astensione dal lavoro per la durata di 3 mesi dal momento dell'entrata effettiva del bambino nella nuova famiglia.

**\* congedo di paternità**

La Legge italiana n. 53/00 “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” prevede la possibilità di congedo per paternità, alle stesse condizioni del congedo di maternità, nei soli casi di morte, grave infermità, abbandono da parte della madre o affidamento esclusivo del neonato al padre.

In alcuni contratti aziendali, soprattutto pubblici, vengono però dati permessi per motivi individuali, in relazione alla nascita di un figlio, per permettere la presenza anche del padre almeno nei primi giorni di vita del proprio bambino/a.

In caso di adozione o affidamento è, invece, previsto il congedo di paternità laddove non sia stato richiesto dalla madre.

In altri Paesi europei è, invece, prevista l'astensione del padre dal lavoro in occasione della nascita di un/a figlio/a. Alcuni esempi: in Svezia sono previsti 10 giorni pagati all'80%, in Norvegia 2 settimane non retribuite, in Belgio, Francia, Spagna, 2/3 giorni pagati al 100%.

#### **\* *congedo parentale***

Per assicurare la cura e la risposta alle necessità dei propri figli, è prevista la possibilità di astensione dal lavoro per i genitori/lavoratori. Si tratta del cosiddetto congedo parentale, normato in Italia dalla L.53/00 che prevede la possibilità di prendere di permessi, sia per la madre che per il padre, per un periodo complessivo non superiore ai 10 mesi nei primi 8 anni di vita del figlio. Per la madre sono previsti 6 mesi, dopo il periodo di congedo per maternità, da utilizzare in maniera continuativa o frazionata. Per il padre, invece, sono previsti 6 o 7 mesi dalla nascita del bambino.

In caso di bambini con handicap grave il periodo di congedo parentale sale, complessivamente tra i due genitori, a 3 anni.

In diversi Paesi del nord Europa, il congedo parentale, che comprende quello di maternità, ha la durata di circa un anno, di cui almeno un mese spetta al padre.

#### **\* *riposi, permessi, congedi***

Sempre in relazione alla garanzia delle attività di cura dei figli, in Italia la legge prevede altre possibilità di astensione dal lavoro.

Per la lavoratrice neo-mamma sono previsti dei permessi di un'ora (mezz'ora in caso di servizio di asilo nido aziendale o nelle vicinanze del posto di lavoro) al giorno per il primo anno di età del bambino. Vi è solo una pausa in caso di orario di 6 o meno ore giornaliere.

In caso di malattia del figlio, fino ai 3 anni di età, i genitori possono astenersi dal lavoro, alternativamente, per i periodi di malattia del bambino. I genitori hanno, poi, 5 giorni complessivi in cui astenersi dal lavoro per malattie del figlio tra i 3 e i 5 anni.

× ***schemi di interruzione di carriera***

A tutela del diritto di dedicarsi totalmente alla cura dei propri figli e/o familiari per alcuni periodi della propria vita- più o meno lunghi- in alcuni Paesi europei, soprattutto in Francia e in Belgio, è prevista l'interruzione del lavoro, per motivi familiari, per periodi di durata anche di più anni, con la garanzia di ritrovare il proprio posto di lavoro.

× ***lavoro term-time***

Si tratta di un congedo non retribuito da usufruire durante il periodo delle le vacanze scolastiche. Ne esistono buoni esempi soprattutto in Gran Bretagna, come nelle aziende MarkSpencer, Price Whiterous e altre. In Italia è ancora poco conosciuto ma recentemente ne è stato sperimentato l'utilizzo, sotto forma di permessi non retribuiti, per facilitare il rientro periodico di immigrati nei Paesi di origine.

× ***congedi di maternità e paternità e parentali: estensione rispetto agli obblighi di legge***

I congedi per maternità e paternità, così come i congedi parentali, i permessi e i riposi legati alla cura dei figli e/o di ammalati, sono garantiti da leggi, secondo uno standard minimo di tutela della maternità (3 mesi) equiparato per tutti i membri della Comunità europea.

Tuttavia, a partire dalle legislazioni nazionali di riferimento, le singole aziende, o Enti pubblici, possono mettere in atto nella contrattazione decentrata (contratti collettivi o aziendali) accordi che prevedono l'estensione dei congedi e permessi parentali e di maternità/paternità, oltre quanto stabilito per legge, sia in termini di tempo che di retribuzione. Molte azioni positive sperimentate negli ultimi anni, anche in Italia, vanno proprio in questa direzione.

× ***sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo***

L'art. 9 della legge italiana n. 53/00 prevede la possibilità e l'incentivazione della sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo. Queste misure sono ancora scarsamente

usate (sebbene rappresentino il 20% della suddivisione del finanziamento individuato dal suddetto art.9) sia per la resistenza di un'impreditrice a farsi sostituire da un/a possibile concorrente, sia per la difficoltà a trovare lavoratrici autonome disposte alla sostituzione.

### **Misure di supporto al rientro al lavoro dopo periodi di astensione per la cura di membri familiari e misure di facilitazione della conciliazione**

L'astensione dal lavoro per periodi prolungati, come possono essere quelli per la maternità, o la cura di familiari malati, comporta, inevitabilmente, alcuni problemi di risocializzazione nella comunità lavorativa e ai cambiamenti aziendali. Spesso si tratta per la lavoratrice/lavoratore di dover ricominciare la propria carriera, dovendo riconquistare la propria posizione sia in termini meramente lavorativi che in quelli relazionali all'interno dell'azienda. Inoltre, nei confronti di genitori che fanno scelte forti di conciliazione (ad esempio con il passaggio al part-time o l'utilizzo del telelavoro) possono crearsi forme di emarginazione ed anche di mobbing. Il rientro al lavoro è quindi un momento molto delicato. Per tale ragione si stanno diffondendo sempre più servizi che supportino il/la lavoratore/lavoratrice per aiutarlo/a a re-integrarsi nel mondo lavorativo ed assicurare pari opportunità di carriera.

#### **In breve**

- × servizi di facilitazione al rientro al lavoro dal congedo
- × informazione dell'azienda nei confronti di chi è in congedo
- × creazione di una figura – all'interno della direzione del personale- di coordinatore della conciliazione lavoro-famiglia
- × mentoring sulle carriere in relazione alle responsabilità di cura

× **servizi di facilitazione al rientro al lavoro dal congedo**

Le aziende possono istituire al loro interno servizi per seguire le madri e i padri al rientro dal periodo di maternità e congedo parentale, al fine di agevolare il rientro al lavoro, riprendere la propria posizione lavorativa e sostenerne la carriera. In questo senso, l'azienda può organizzare *corsi di formazione e/o aggiornamento*, anche prevedendo servizi di custodia per i figli durante le ore di formazione; istituire servizi di *tutoraggio*, anche tramite l'affiancamento al lavoratore in rientro, per il primo periodo, di altro personale.

Diverse aziende stanno utilizzando lo strumento della formazione specifica dopo il rientro dalla maternità/paternità, come il Banco Ambrosiano Veneto, la Regione Lombardia, l'Alenia, la Daimler Chrysler Italia, solo per citarne alcune.

× **informazione dell'azienda nei confronti di chi è in congedo**

Un altro strumento per facilitare il rientro di chi si assenta per lunghi periodi dal lavoro per necessità di cure parentali e/o familiari, è quello della comunicazione aziendale: bollettini, news, colloqui etc, tramite i quali il lavoratore assente può venire costantemente aggiornato sugli sviluppi e le trasformazioni aziendali

× **creazione di una figura - all'interno della direzione del personale- di coordinatore della conciliazione lavoro-famiglia**

Un passo concreto per sostenere la conciliazione tra attività di lavoro e attività di cura è l'istituzione di un/a referente aziendale per la conciliazione, che orienti sia il personale che l'organizzazione. Tale figura, appositamente formata, potrà suggerire strumenti di facilitazione della conciliazione all'azienda, e svolgere mansioni di "facilitatore" della conciliazione, orientando e informando i lavoratori/lavoratrici sui propri diritti e sulle opportunità offerte dall'azienda e dal territorio, per aiutare la conciliazione. Un altro compito importante di tale figura è quello di lavorare per garantire pari opportunità di sviluppo professionale sia a donne che a uomini, in armonia con le responsabilità familiari.

Un buon esempio di supporto alle lavoratrici/lavoratori per facilitare la conciliazione è dato dalle Ferrovie Nord Milano. L'azienda distribuisce a tutti i dipendenti un opuscolo sulla legislazione che regola i congedi parentali; ha istituito una figura di Consulente per la conciliazione presso la Direzione del

personale e istituito un facilitatore di rientro al lavoro. Inoltre prevede una giornata di accoglienza e orientamento al rientro dal periodo di astensione dal lavoro.

× ***mentoring sulle carriere in relazione alle responsabilità di cura***

Un'attività più incisiva di supporto alla conciliazione tra lavoro e cura familiare può essere svolta offrendo un servizio di *mentoring* sulle carriere in relazione alle responsabilità di cura, al fine di agevolare e supportare le scelte di carriera e di cura familiare e di accompagnamento alla nuova fase di vita, sia personale che lavorativa dei dipendenti. In alcuni casi, per fini simili, è stata istituita la figura del *counsellor* di conciliazione e/o familiare.

**2.2**

**LA CONCILIAZIONE PER LE ATTIVITA' DI CURA**

**Misure di supporto per le attività di cura familiare e della casa**

Per facilitare la conciliazione tra lavoro e famiglia, oltre a liberare tempo per la cura della seconda, si può agire attraverso un supporto ed una facilitazione per le donne e gli uomini lavoratrici/lavoratori per lo svolgimento delle attività di cura della famiglia e della casa. Molta rilevanza hanno, difatti, i servizi di assistenza e di supporto al lavoro domestico. Tali servizi dovrebbero essere garantiti, almeno per una gran parte, dal pubblico. D'altra parte, anche in relazione ai bisogni di conciliazione, anche le aziende stanno diventando soggetti che offrono servizi di cura a sostegno dei/delle propri/e dipendenti, secondo un modello di azienda "family friendly". Di seguito riportiamo alcuni esempi significativi di buone prassi di sostegno alla conciliazione tramite l'offerta di servizi di supporto alle attività di cura familiare e della casa.

**In breve**

- × asili nido, nursery, scuole materne
- × nidi nei luoghi di lavoro (nidi aziendali)
- × servizi aggiuntivi di supporto per l'assistenza all'infanzia
- × servizi di supporto al lavoro domestico
- × voucher di cura
- × assistenza per anziani non autosufficienti (domiciliare)

× **asili nido, nursery, scuole materne**

Il livello di copertura pubblica rispetto ai servizi per l'infanzia, è molto variegato a livello europeo. In Svezia è sancito per legge il diritto ad avere l'assistenza pubblica per i bambini, con orari che vanno dalle 6/7 di mattina alle 17/18 pomeridiane; in Danimarca il 48% dei bambini tra gli zero e i 2 anni e l'83% dei bambini tra i 3 e i 6 anni usufruiscono dell'assistenza pubblica giornaliera.

In Italia la percentuale di copertura pubblica dei servizi all'infanzia dagli 0 ai 3 anni è tra le più basse d'Europa e presenta grandi differenziazioni tra il nord, il centro e il sud Italia, ove quest'ultimo evidenzia ritardi notevoli. All'insufficienza, più volte rilevata e lamentata, dei servizi pubblici di assistenza all'infanzia corrisponde anche una domanda di maggiore flessibilità e copertura giornaliera dei servizi stessi. Alcune buone prassi sperimentano la possibilità di apertura dei nidi 24 ore su 24, come succede ad esempio alle poste irlandesi, o la possibilità di portare il bambino al nido secondo le flessibilità di orario dei genitori. Tale flessibilità dei servizi di cura dei bambini diventa tanto più urgente in quanto la percentuale di lavoratori flessibili e atipici (con orari di lavoro flessibili e atipici) è in continuo aumento, così come la mobilità (in particolare l'emigrazione lavorativa) dovuta al lavoro che non permette il supporto delle famiglie di origine per la cura dei figli.

× ***asili nido nei luoghi di lavoro (nidi aziendali)***

Negli ultimi anni sempre più aziende private si sono attivate per creare luoghi adibiti alla cura dei figli dei dipendenti (ed in primo luogo asili nido), per venire incontro alle esigenze delle/dei dipendenti. L'investimento aziendale in questi servizi, risponde anche al desiderio di agire secondo un'etica di responsabilità sociale dell'azienda, e quindi di avere una ricaduta positiva sul territorio oltre che interna all'organizzazione, come dimostra l'apertura dei nidi aziendali, non solo ai figli dei dipendenti, ma anche degli abitanti del territorio circostante.

Spesso i nidi aziendali offrono una maggiore flessibilità oraria rispetto ai servizi all'infanzia pubblici, correlata agli orari dei dipendenti aziendali.

Differenti sono le modalità di gestione, ad esempio i nidi aziendali della Martini e Rossi e della Tod's sono gratuiti per le/i dipendenti, ed in genere i costi sono a carico totale delle aziende. In pochissimi casi, come per i Servizi Interbancari, il Comune – in questo caso Milano- contribuisce con un finanziamento. La maggioranza delle aziende si avvale per la gestione dei nidi di cooperative o di società di servizi alle persone.

× ***servizi aggiuntivi di supporto per l'assistenza all'infanzia***

Oltre ai nidi, le aziende e gli enti pubblici “family friendly” stanno attivando vari progetti di ulteriore sostegno alla cura dei figli, per venire incontro in maniera maggiore alle esigenze e alle necessità di madri e padri che lavorano.

Si tratta della realizzazione di servizi aggiuntivi all'infanzia, come ludoteche, babyparking, punti gioco, ecc. In Inghilterra esiste una vera e propria rete di servizi (Kid's club net) che comprende nidi aziendali e servizi per bambini dai 4 ai 14 anni che garantisce copertura nei periodi della giornata e dell'anno maggiormente scoperti (ad esempio dalle 7.30 alle 9.00 di mattina, o durante le vacanze scolastiche). Altri esempi sono l'organizzazione e l'offerta di vacanze, colonie estive per ragazzi e famiglie, di cui si possono presentare diversi esempi, come, tra i tanti, il progetto “Vacanze in città” realizzato dal CRAL della RAS di Milano, o dei servizi offerti da altri CRAL, come per esempio le vacanze studio per i soci del CRAL poste, o il CRAL della Banca Toscana che prevede un contributo ai soci che mandano i figli ad un centro estivo, e la sottoscrizione di convenzioni con diversi centri estivi, e l'organizzazione di vacanze per la terza età.

Altri esempi sono dati dalla presenza e realizzazione di locali per ragazzi, circoli etc per ragazzi di un'età

maggiore.

Un altro esempio interessante, è lo sviluppo di servizi di baby-sitting accreditati e specializzati, spesso realizzati da Enti pubblici o amministrazioni. Si tratta della gestione del servizio flessibile di baby-sitting, con la creazione di elenchi di baby-sitters formate e accreditate. In Italia, si sono diffusi diversi esempi di questi progetti, per lo più denominati “Mary Poppins”, dal nome della più famosa bambina della letteratura.

× **servizi di supporto al lavoro domestico**

In questa fattispecie sono raccolti tutti i servizi istituiti per far fronte all'ampia gamma di necessità legate alla famiglia e alla gestione della casa. Alcune aziende hanno sperimentato l'offerta servizi di mensa aperta, catering, lavanderie, spacci, altri servizi interni alle aziende, e/o offerta di servizi di pulizie, manutenzione, riparazione, stiratura, giardinaggio ecc da effettuare presso il domicilio dei dipendenti.

Interessante è il caso, spesso citato, dell'Ospedale “Saint Camille” di Parigi, che ha attivato servizi di stiratura, riparazioni, pasti pronti presso l'ospedale e altri servizi di manutenzione, sostegno scolastico ai figli ecc presso le abitazioni dei lavoratori. Il servizio è gestito da una cooperativa di disoccupati, di cui sono soci anche i dipendenti. L'amministrazione della cooperativa è garantita da volontari, e i locali sono stati dati dall'Ospedale. In Francia, a seguito di questa esperienza, ne sono state attivate altre 150 simili, in diverse imprese.

In Germania, l'agenzia privata “Home service and employment” offre servizi per rispondere ai bisogni delle famiglie: la cosa interessante è che i suoi clienti sono le aziende che acquistano i servizi per i loro dipendenti e mai i singoli lavoratori.

Come si evince, la facilitazione ai dipendenti avviene attraverso l'offerta gratuita di servizi utili alla gestione familiare e della casa, all'offerta di servizi utili a pagamento ma disponibili presso le sedi aziendali, o tramite convenzioni aziendali e facilitazioni per i dipendenti con aziende che offrono servizi a prezzi agevolati per i lavoratori

× **voucher di cura**

Il voucher di cura, o di conciliazione, consiste nell'erogazione (da parte di enti territoriali, ma anche aziende private) di buoni pre-pagati o rimborsi spesa o assegni di servizio, da utilizzare per l'acquisto di uno o più tipologie di servizi finalizzati alla conciliazione. In genere i servizi sono quelli per bambini e

ragazzi, per anziani o persone non autosufficienti, e tutta una gamma di servizi di supporto nella gestione della casa e della vita familiare (ad esempio servizio colf, pagamento di bollette, servizio di iscrizione a scuola, servizi per favorire la mobilità etc.). I servizi sono acquistabili da enti “convenzionati”, ed erogati da personale qualificato e certificato e comunque inserito in un circuito controllato. I ticket (o voucher) si acquistano in posta, in banca, o presso i Comuni, quando l'iniziativa è pubblica; vengono erogati dall'azienda (sul modello dei buoni pasto) quando l'iniziativa è privata.

Il sistema è stato sperimentato soprattutto in Francia ed è attualmente oggetto di critiche di eccessiva burocratizzazione. In Italia, si sono avute in questi anni diverse sperimentazioni (vedi i progetti Mary Poppins, per lo più funzionanti con il sistema dei voucher). Il sistema dei voucher è stato introdotto nelle politiche sociali proprio per favorire una maggiore libertà di scelta dell'utente rispetto al servizio di cui usufruire. I finanziamenti della programmazione FSE 2000-2006 hanno permesso in concreto la sperimentazione di queste misure ed in particolare de “voucher di conciliazione”.

× **assistenza per anziani non autosufficienti (domiciliare)**

La cura degli anziani, soprattutto quando non autosufficienti, viene spesso messa in secondo piano quando si parla di conciliazione, facendo consistere il lavoro di cura quasi esclusivamente con la cura dei figli. Invece, molto spesso, è proprio la cura degli anziani ad essere più difficilmente conciliabile con il lavoro. Per tale motivo, buone prassi di facilitazione della conciliazione prevedono proprio servizi di assistenza agli anziani, in particolare non autosufficienti e di tipo domiciliare. Anche per i servizi per gli anziani, si stanno sviluppando progetti che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di servizi di cura domiciliare, mediante l'attivazione di sportelli specifici per le badanti e le tate, come è avvenuto nei territori di Vimercate, Trezzo e Monza (progetto NET-WORK); o tramite l'offerta, convenzionata con le aziende di lavoro, di servizi domiciliari per gli anziani.

× **banche del tempo**

Come strumento di facilitazione della conciliazione dei tempi si stanno sviluppando diverse esperienze di Banca del tempo<sup>14</sup>. Si tratta una forma di associazione che si basa sullo scambio gratuito di tempo per aiutarsi nelle necessità quotidiane, in genere per lo scambio di piccoli servizi. La loro creazione si fonda

---

14 Per maggiori informazioni sulle banche del tempo in Italia: [www.tempomat.it](http://www.tempomat.it), sito dell'osservatorio sulle banche del tempo in Italia

sull'idea del recupero dei rapporti di mutuo-aiuto tipici del vicinato e/o del parentado. In tal modo specialmente i lavoratori/le lavoratrici riescono a trovare supporto per i bisogni legati alla cura della casa e della famiglia che non potrebbero altrimenti soddisfarsi se non con soluzioni a pagamento.

### **Appoggio finanziario alle/ai dipendenti, per favorire la conciliazione**

#### **In breve**

- × integrazione all'indennità di maternità e congedo parentale
- × indennità per nascite, per figli con handicap
- × sostegno ai costi dei servizi (asilo nido, scuola materna, baby sitter, assistenza anziani e disabili); voucher di cura
- × borse di studio, stage aziendali per figli
- × prestiti, mutui
- × abitazioni, fitti agevolati, indennità per trasloco

Un altro modo per sostenere le lavoratrici/lavoratori nella conciliazione può essere il supporto finanziario alle/agli stesse/i per far fronte alle necessità legate alla conciliazione. Tale sostegno può avvenire attraverso *l'integrazione all'indennità di maternità e congedo parentale*, o l'istituzione di *indennità per nascite o per figli con handicap*, tramite la previsione della possibilità per i/le lavoratori/lavoratrici di accedere a *prestiti, mutui*, per far fronte a spese legate alle responsabilità familiari.

Un altro modo di dare un appoggio finanziario può essere il *sostegno ai costi dei servizi* (asilo nido, scuola materna, baby sitter, assistenza anziani e disabili, servizi domestici ecc) che può avvenire attraverso convenzioni con aziende che offrono servizi alle persone o di aiuto domestico o attraverso il sistema dei "voucher" (vedi paragrafo dedicato) di conciliazione o di cura.

*Borse di studio, stage aziendali per i figli* possono essere un ulteriore strumento di sostegno finanziario, offrendo opportunità formative ai figli e facendo incidere meno il costo della loro formazione sul budget familiare.

Infine, un utile sostegno finanziario può concretizzarsi del sostegno alla casa, attraverso la *dotazione di abitazioni, fitti agevolati, indennità di trasloco* ai propri lavoratori.

## 2.3

### LA CONCILIAZIONE IN ABITO CITTADINO E TERRITORIALE

#### **Altre misure territoriali**

Le misure di conciliazione per essere di sostegno alla persona nella complessità delle dimensioni di vita (personale, familiare, lavorative e sociale), devono necessariamente agire su molteplici fattori: da un lato su tempi e forme del lavoro, dall'altra di quelli delle attività di cura e sulle modalità di condivisione delle stesse tra i sessi e le generazioni, dall'altra sui tempi e le forme organizzative della vita sociale allargata, e quindi sui tempi delle città e le modalità di erogazione dei servizi.

In questa sezione riportiamo alcuni esempi di buone prassi territoriali che possono aiutare a facilitare la conciliazione dei tempi in un'ottica di miglioramento della qualità della vita. In questo caso, più che negli altri, le misure di conciliazione intersecano diverse politiche, quali quelle sociali, quelle dei trasporti, quelle educative e così via.

#### **In breve**

- × pianificazione dei tempi e degli orari delle città
- × politiche dei trasporti
- × comunicazione ed informazione

× ***pianificazione dei tempi e degli orari delle città***

Il piano dei tempi e degli orari della città è uno strumento di pianificazione previsto dalla Legge n. 53/2000 che ha l'obiettivo di migliorare la qualità della vita dei cittadini e d'altra parte di migliorare la qualità del tessuto urbano, attraverso la riorganizzazione territoriale degli orari dei servizi e un miglior uso del territorio. Finalità di tale pianificazione è la facilitazione dell'accessibilità e della fruibilità dei servizi. Tali piani dovrebbero contribuire all'individuazione di forme di articolazione dell'attività lavorativa capaci di sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

× ***trasporti***

L'aumento della mobilità ha fatto sì che gli spostamenti, con trasporti pubblici e privati, occupano una fetta notevole di tempo della giornata. In un'ottica di conciliazione dei tempi di vita, e di lavoro, una quanto migliore organizzazione dei trasporti può essere di grande ausilio alle lavoratrici/ai lavoratori, liberando tempo per le attività di cura o di lavoro. Interventi in questo ambito si intersecano necessariamente con altri settori, come ad esempio quello ambientale.

Alcune misure si stanno sperimentando con un'ottica di integrata tra interventi di conciliazione dei tempi, politiche ambientali, di pianificazione urbana ed educative.

Il *“Piedibus”*. Una iniziativa interessante si sta diffondendo in campo di mobilità dei bambini: il *“Piedibus”*<sup>15</sup>. Si tratta di un servizio di accompagnamento dei bambini a scuola accompagnati da 2/3 adulti che si spostano su un percorso pedonale stabilito fino alla scuola. Tale servizio risponde al bisogno della famiglie di organizzare la mobilità dei propri figli attraverso un servizio gratuito di accompagnamento scuola-casa e ritorno che aiuta nella gestione dei tempi di cura e dei tempi di lavoro, e dall'altro risponde al bisogno dei bambini di autonomia e di conoscenza del proprio territorio, almeno a livello di quartiere. Esperienze di questo tipo, ispirate ad un progetto nato in Danimarca, sono state sperimentate in diverse città italiane, ad esempio, a Lecco, Cagliari, Padova, Ferrara, Reggio Emilia, Carpi, Conversano (Ba), Maglie (Le).

*Parcheggi Rosa*. Un'altra iniziativa è quella del *“Parcheggio Rosa”*<sup>16</sup>. Si tratta di posti auto dedicati alle donne in gravidanza e le neo-mamme (con bimbi fino ad un anno di età), da istituire in tutte le aree ad alta densità di frequentazione (ospedali, farmacie, centri commerciali, uffici pubblici...). L'iniziativa è

---

15 Per maggiori informazioni sul progetto: [www.piedibus.it](http://www.piedibus.it)

16 Per maggiori informazioni: [www.parcheggi.it](http://www.parcheggi.it)

stata sperimentata, ed è una realtà ben collaudata, ad Aosta, Jesolo, Cantù, Rovigo, Parma, Trani e Barletta (dove è stato ideato il simbolo del cartello indicatore), ma è presente anche in altre città italiane, come ad esempio Roma, o su tutto il territorio modenese.

*Altre idee.* Altri esempi di trasporti utili anche alla conciliazione possono essere il Taxi collettivo e il Car sharing.

× **comunicazione ed informazione**

Un altro servizio interessante che sta prendendo piede è quello legato all'informazione all'orientamento sulle pratiche e i servizi a favore della conciliazione. Tali obiettivi vengono raggiunti tramite la presenza di personale formato sulle tematiche della conciliazione in azienda (vedi paragrafo dedicato), la creazione di sportelli ad hoc, portali dedicati etc.

*Gli sportelli:* si tratta di sportelli (come lo sportello Emporio di Como) che offrono alle donne con problemi di conciliazione dei tempi di cura e di lavoro opportunità di informazione e orientamento, nonché consulenze tecniche mirate a facilitare la costruzione di un progetto professionale. Altre volte si tratta di sportelli tematici, mirati ad informare sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici garantiti dalla L.53/00 e norme correlate.

*I Centri risorse donne:* spesso legati agli Assessorati Pari Opportunità, i Centri svolgono funzioni di ascolto, accoglienza, accesso e orientamento alle informazioni e alle risorse territoriali.

Altre volte i Centri risorse promuovono e stimolano sul territorio la nascita di reti e di progetti sulla parità di genere nella vita economica ed in quella politica.

*I portali:* l'accesso all'informazione su servizi e opportunità per facilitare la conciliazione e meglio usare il proprio tempo, avviene sempre più spesso anche tramite internet. Sul web sono presenti diversi portali dedicati, come ad esempio il portale “tempo al tempo”, portale dei tempi e della conciliazione dei Comuni dell'Unione Terre d'Argine in collaborazione con la Fondazione Cassa di risparmio di Carpi, che offre informazioni e servizi (come ad esempio modulistica on-line) per liberare e meglio utilizzare il tempo nelle sfere della famiglia, del lavoro, dei trasporti, della formazione e dell'ozio.

*Campagne di sensibilizzazione:* il cambiamento culturale è essenziale per ottenere una vera conciliazione. Campagne sui diritti garantiti dalla L.53/00, sulla condivisione del lavoro di cura tra donna e uomo, sulle opportunità di diventare un'azienda “family friendly” ecc possono aiutare a creare quel sostrato necessario su cui innestare interventi per la conciliazione.

### **3.**

#### **BUONE PRASSI IN ITALIA: ALCUNE ESPERIENZE**

“Per Buone Pratiche vogliamo intendere esperienze in atto, politiche e interventi operativi per servizi o iniziative di welfare che abbiano un carattere particolarmente rilevante nel migliorare la qualità della vita familiare.”<sup>17</sup>

L'Osservatorio Nazionale della Famiglia presenta così l'archivio delle Buone Prassi disponibile sul sito. Tra le Buone Prassi a livello nazionale raccolte dall'Osservatorio vi sono anche quelle che rientrano nell'area d'intervento della conciliazione lavoro-famiglia.

Presentiamo nel presente paragrafo una raccolta minima di progetti sul tema della conciliazione tra famiglia e lavoro, partendo dalle tre macro tipologie utilizzate nella presente guida<sup>18</sup>.

Volendo ora in maniera più specifica approfondire le tre macro tipologie individuate possiamo per ognuna di esse definire le misure o il tipo d'intervento desiderato.

---

17 Fonte: <http://www.osservatorionazionalefamiglie.it/content/section/20/77/>

18 I progetti presentati vogliono essere esemplificativi di alcuni possibili interventi e non hanno alcuna pretesa di esaustività e valutazione sulle tante buone pratiche messe in campo.

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.I.N.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
 ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
 Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

<b>Area d'intervento</b>	<b>Tipo d'intervento</b>
<i>La conciliazione in ambito lavorativo</i>	Misure che articolano diversamente il tempo di lavoro
	Misure di supporto che liberano il tempo per la cura dei membri della famiglia
	Misure di supporto al rientro al lavoro dopo periodi di astensione per la cura i membri familiari e misure di facilitazione della conciliazione
<i>La conciliazione per le attività di cura</i>	Misure di supporto per le attività di cura familiare e della casa
	Appoggio finanziario alle/ai dipendenti, per favorire la conciliazione
<i>La conciliazione in ambito cittadino e territoriale</i>	Altre misure territoriali (pianificazione dei tempi e degli orari della città, politiche dei trasporti, ecc.)

In base a quanto descritto in tabella andremo a presentare un piccolo repertorio di progetti ricercati nelle principali banche dati istituzionali<sup>19</sup>, al fine comunque di creare occasioni di confronto e favorire la diffusione delle esperienze migliori a livello nazionale.

L'idea iniziale era quella di inserire esclusivamente progetti individuate come Buone Prassi in Regione Puglia, per localizzare il lavoro di ricerca al territorio di destinazione e in modo che ne fossero evidenti i risultati e fosse possibile diffonderli come suggerimenti ed esempi per altre esperienze, ma una iniziale ricerca tra i vari archivi di raccolte di buone pratiche in tema di conciliazione visitati non presentano nessuna *best practies* in Puglia. Una possibile spiegazione può essere che buone esperienze realizzate sul territorio regionale in tema di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro non siano state ufficializzate come Buona Prassi o comunque mai segnalate ad enti istituzionali per essere sottoposte a

<sup>19</sup> Le banche dati Equal italia, Buoni Esempi, Italia Lavoro. Inoltre la selezione dei progetti che presenteremo sono citate da più fonti, come ad esempio dalle pubblicazioni Isfol sulle Buone Prassi.

verifica secondo i criteri che definiscono le buone pratiche<sup>20</sup>.

I progetti selezionati appartengono al territorio nazionale e sono stati scelti per area tematica, cioè rientrano tra le tre macro tipologie d'intervento che abbiamo descritto nella precedente tabella.

In maniera specifica fanno riferimento ad azioni che mirano ad agevolare le politiche di conciliazione mediante:

- orari flessibili e strumenti per un nuovo equilibrio tra lavoro e vita;
- servizi aziendali per la conciliazione;
- servizi territoriali di cura e nuove forme di partnership tra istituzioni, aziende e famiglie.

---

### Progetto Viola

#### Conciliazione dei tempi di vita e degli orari di lavoro

---

**Ambito Territoriale:** Provincia di Brescia

**Attori Coinvolti :** Provincia di Brescia, Settore Lavoro, Consorzio di cooperative sociali SolCo Brescia, Nomesis Ricerche e Soluzioni di Marketing s.a.s., Università degli Studi di Brescia, Facoltà di Economia; VORTAL S.p.A.

**Tipologia di politica del lavoro:** Politiche rivolte all'offerta (conciliazione dei tempi di vita e degli orari di lavoro)

#### **Valutazione**

Il Progetto ha presentato un valore aggiunto rappresentato dalla sua innovatività, costituita dalla sperimentazione di un modello organizzativo ed azioni positive per la conciliazione dei bisogni individuali e degli orari di lavoro che ha avuto come obiettivo generale la creazione e l'attuazione di una best practice finalizzata al miglioramento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro per mezzo di un modello organizzativo che consenta di conciliare i tempi della vita familiare con gli orari di lavoro, sia attraverso una condivisa politica degli orari sia attraverso la sperimentazione delle nuove forme flessibili di lavoro offerte anche dalla Riforma Biagi. Inoltre presenta il carattere della trasferibilità in altri contesti provinciali.

---

20 Ad una prima ricognizione territoriale ci sono pervenuti anche progetti realizzati in Regione Puglia da parte di enti sia pubblici che privati in tema di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro: ad esempio l'iniziativa del telelavoro nella società Tecnopolis di Bari, l'asilo nido aziendale nell'Università del foggiano, esperienze di Piedibus in vari comuni come Conversano, Noci e Maglie. Sono esperienze però non rintracciabili tra gli archivi di Buone Prassi che abbiamo individuato come fonti nostre ufficiali, per questo non sono state prese in considerazione nel presente paragrafo.

### **Presentazione**

Il progetto VIOLA – conciliazione dei tempi di Vita e degli Orari di Lavoro, parte dalla constatazione di un quadro particolarmente critico del mercato del lavoro locale femminile.

L'obiettivo generale del progetto consiste nell'intervenire nel mercato del lavoro locale femminile con un modello organizzativo ed azioni positive volte a conciliare i tempi di vita con l'attività lavorativa. L'azione si è prefissa come obiettivo generale l'analisi approfondita del mercato del lavoro femminile in Provincia di Brescia, per mezzo della sistematizzazione delle informazioni attualmente disponibili sul tema (ricerche istituzionali, ricerche di mercato, bibliografia specifica) e per mezzo di una nuova indagine su un campione statisticamente significativo di donne (occupate, disoccupate, inoccupate) residenti nella Provincia.

Il progetto ha realizzato la sperimentazione di un modello organizzativo aziendale, denominato ad Isole, all'interno del gruppo Auchan di Roncadelle. Il sistema ad Isole è un sistema di auto-gestione degli orari di lavoro da parte del personale attivo in un reparto di un'organizzazione produttiva. Tale modello, applicato al reparto casse di un ipermercato con personale prevalentemente femminile, consente di meglio contemperare le esigenze personali con le esigenze di vita lavorativa.

All'interno del progetto è stato messo a punto il software specificatamente dedicato alla gestione degli orari di lavoro dei gruppi Isola.

Tra le azioni è stato previsto: un percorso d'inclusione sostenibile a donna straniera con figli con una fase di inserimento lavorativo ed una fase di sostegno alla famiglia; creazione di una “baby-sitter list” in collaborazione con gli enti locali per l'offerta alle famiglie di un servizio di baby-sitting, occasionale o continuativo, con personale competente ; “Donna e lavoro: sperimentazione di orari flessibili” che ha previsto un'attività di ricerca per valutare gli aspetti positivi e negativi del lavoro ripartito (job sharing) e la sperimentazione dello stesso presso una delle cooperative del Consorzio partner di progetto.

*Per saperne di più:*

[http://bancadati.italialavoro.it/BDD\\_WEB/directly.dow=3&titolo=buoneprassi\\_342.jsp&p=BUONEPRASSI](http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB/directly.dow=3&titolo=buoneprassi_342.jsp&p=BUONEPRASSI)

---

### Progetto Trousse

#### Percorsi di orientamento e formazione per le donne disoccupate

---

**Ambito Territoriale:** Emilia Romagna

**Destinatari:** Donne giovani e adulte, disoccupate e inoccupate, con obbligo scolastico assolto

**Attori Coinvolti:** Regione Emilia Romagna, Nuovo Cescot Emilia Romagna

**Tipologia di politica del lavoro:** Conciliazione dei tempi per le donne lavoratrici nell'ambito delle politiche rivolte all'offerta di lavoro

### **Valutazione**

Il progetto ha affrontato il tema dell'accesso delle donne al mercato del lavoro in un'ottica di pari opportunità attraverso la progettazione e l'attuazione di misure orientative e formative espressamente mirate. Il progetto ha dato risultati positivi perché ha lasciato sul territorio di riferimento elementi di trasferibilità. Infatti il marchio "Trousse" è stato riproposto a livello nazionale attraverso un'opera capillare di diffusione e di sperimentazione in altre regioni italiane.

### **Presentazione**

Il Progetto "Trousse", realizzato dalla Regione Emilia Romagna, intende incentivare e accompagnare l'inserimento o il reinserimento lavorativo, in particolare di donne adulte (più di 30/40 anni) che per diversi motivi, spesso legati alla cura della famiglia a cui si è data priorità, hanno abbandonato il lavoro e hanno messo a tacere il desiderio di realizzazione professionale. Vi sono ancora molti ostacoli all'inserimento lavorativo soprattutto per le donne che tentano di rientrare nel mercato del lavoro dopo aver avuto dei figli. In relazione a ciò, il Progetto intende offrire alle donne disoccupate, un percorso orientativo/formativo flessibile e fruibile nei tempi e nei modi utili in un'ottica di conciliazione tra tempi di vita familiari e professionali, in vista di un loro inserimento consapevole e realistico nel mondo del lavoro.

"Trousse" mira inoltre ad accrescere le competenze tecniche e trasversali delle utenti, considerate importanti dal mondo aziendale e base di partenza per qualsiasi progetto professionale personale calato nell'odierna organizzazione del mercato del lavoro. Il progetto si rivolge a donne giovani e adulte, disoccupate e inoccupate, con obbligo scolastico assolto, che siano alla ricerca di una occupazione, alle prese con un processo di riqualificazione professionale o impegnate nella scelta del proprio sviluppo personale, inteso sia come sviluppo di carriera orizzontale o verticale, che come acquisizione di competenze e responsabilità professionali. La prima azione di "Trousse" è stata realizzata nel 2000-2001 ed ha visto la formazione di circa 50 donne, attraverso: l'attività di una ricerca finalizzata alla creazione di materiale didattico, quale una "trousse" contenente i materiali di supporto all'acquisizione delle "competenze Vincenti"; percorsi di informazione e orientamento delle donne; percorsi flessibili di formazione (nelle edizioni successive corredati di servizio di baby-sitting per le corsiste) a seguito della realizzazione del bilancio delle competenze; percorsi di stage; redazione di project work per lo sviluppo di un'idea di impresa o lavoro autonomo; redazione del proprio Carnet delle Competenze.

*Per saperne di più:*

[http://bancadati.italialavoro.it/BDD\\_WEB/directly.dow=3&titolo=buoneprassi\\_32.jsp&p=BUONEPRASSI](http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB/directly.dow=3&titolo=buoneprassi_32.jsp&p=BUONEPRASSI)

## Progetto Mary Poppins

### Un nuovo approccio per conciliare casa e lavoro

---

**Ambito Territoriale:** Provincia di Arezzo

**Destinatari Destinatarie del progetto:** le donne lavoratrici, residenti e/o domiciliate in Provincia di Arezzo con figli fino a 13 anni.

**Attori Coinvolti:** Il progetto è stato realizzato e voluto dalla Provincia di Arezzo in collaborazione con le zone socio-sanitarie, i Comuni e finanziato dall'Unione Europea attraverso Fondo Sociale Europeo (FSE).

**Tipologia di politica del lavoro:** Politiche rivolte all'offerta di lavoro

#### **Valutazione**

Il progetto si presenta come una buona prassi perché è riuscito, unendo l'esperienza, le competenze e i mezzi di soggetti diversi, a trovare un modo altamente innovativo, attraverso l'utilizzo del voucher, di attuare un'integrazione tra politiche sociali e di realizzare una reale convergenza delle esigenze dei diversi attori del territorio, contribuendo alla crescita di un sistema di offerta attento alla qualità, orientato all'utente e a costi sostenibili. Il progetto ha rappresentato il primo esempio, a livello nazionale, di accreditamento di un servizio domiciliare per minori a carattere non educativo, aggiuntivo ai servizi tradizionali e una dimostrazione ben riuscita di concertazione allargata a tutti gli attori sociali locali. Tutte queste caratteristiche rendono il Progetto Mary Poppins un'esperienza modellizzabile e trasferibile in altre realtà.

#### **Presentazione**

Il Progetto Mary Poppins ha sperimentato, nella Provincia di Arezzo, un modello per un sistema di accreditamento e di erogazione di voucher nel settore dei servizi domiciliari ai minori al fine di sostenere lo sviluppo di una politica familiare e dell'occupazione orientata alla massima flessibilità e per andare incontro alle esigenze delle mamme lavoratrici.

I servizi offerti sono pensati per essere quanto più funzionali alle necessità delle donne lavoratrici, residenti e/o domiciliate in Provincia di Arezzo con figli fino a 13 anni.  
residenti e/o domiciliate in Provincia di Arezzo con figli fino a 13 anni.

I buoni servizio sono spendibili esclusivamente per i servizi degli operatori/operatrici accreditati/e presenti nell'elenco che verrà consegnato alle assegnatarie al momento della consegna dei buoni che saranno spendibili dalla data di assegnazione fino al 31 agosto 2008.

I servizi acquistabili vanno dai servizi di cura (compreso nutrire, lavare e vestire il minore secondo le diverse età) ai servizi di accompagnamento (a scuola, ad attività sportive, presso medici, al parco giochi o presso altre risorse del territorio), mentre non sono invece contemplati nei servizi offerti i lavori domestici e le ripetizioni scolastiche.

Per saperne di più:

[http://bancadati.italialavoro.it/BDD\\_WEB/directly.dow=3&titolo=buoneprassi\\_389.jsp&p=BUONEPRASSI](http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB/directly.dow=3&titolo=buoneprassi_389.jsp&p=BUONEPRASSI)

---

## Progetto Con-Tempo

Le città in rete per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

---

### **Progetto Equal I Fase - Asse: Pari Opportunità Misura 4.2**

#### **Regione Lombardia**

**Capofila:** CE.SVI.P.

**Partner:** Ancorpari, CdIE Centro di Iniziativa Europea, Europolis P.s.c.r.l., Pari e Dispari S.r.l., Comuni di Pavia, Lodi, Cremona, Crema, Casalmaggiore, Mantova, Provincia di Cremona, ASL di Pavia, ASL di Lodi, Azienda Ospedaliera di Cremona, Associazione Industriali di Mantova, CNA Pavia, CGIL - CISL - UIL territoriale di Pavia, Università degli Studi di Pavia (Facoltà di Economia, di Scienze Politiche, Dipartimento di Psicologia)

#### **Sintesi del Progetto**

La PS ha realizzato azioni per il miglioramento delle condizioni di lavoro e di conciliabilità sperimentando un approccio integrato che ha condotto alla creazione di una rete di città, centri risorse e centri locali pubblici di parità. La rete ha permesso di rafforzare la governance di parità e il mainstreaming di genere negli enti pubblici, di promuovere azioni *family/ personal friendly* all'interno di servizi pubblici e contesti lavorativi e di attivare gli enti locali per un lavoro interassessorile volto a raccordare obiettivi specifici del Progetto con iniziative di programmazione locale per lo sviluppo dell'occupazione femminile.

#### **Innovatività di processo**

La PS si è strutturata formalmente in Comitato di Pilotaggio, Cabina di Regia, Gruppo Tecnico, Comitato di Pilotaggio Transnazionale e gruppi di livello locale per il coordinamento delle sperimentazioni territoriali.

Punto di forza di Con-Tempo è stata infatti la forte dimensione concertativa locale, espressa nella rete costituita tra le città partner del Progetto, la cui formalizzazione ha prodotto una responsabilizzazione effettiva dei singoli, coinvolgendoli attivamente dalla progettazione.

Attraverso iniziative di sensibilizzazione - diffusione di newsletter, depliant, questionari e interviste per la rilevazione dei bisogni e dei servizi di conciliazione (in collaborazione con l'Università di Pavia) - la PS ha coinvolto Comuni e imprese del territorio. Tali attività hanno riguardato oltre 2000 persone tra donne e uomini e, nei territori di Cremona e Mantova, sono state realizzate azioni mirate con il coinvolgimento delle famiglie e dei padri.

Il confronto transnazionale sviluppato nel Progetto, in particolare nei gruppi di lavoro "Servizi per la vita

quotidiana”, “Tempo sociale”, “Organizzazione del lavoro” e “Modelli di Centri risorse” ha individuato l’opportunità di trasferire buone prassi e metodologie utili alla trasmissione di una cultura di parità e conciliazione familiare. In particolare, a partire dall’esperienza spagnola, si sono realizzati interventi nelle scuole, concepite come istituzione, luogo e tempo educativo, ambito di relazione importante che coinvolge figli, genitori e insegnanti in un percorso di comune crescita e scambio, ma anche come occasione di confronto e crescita culturale, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze, tra cui quelle di genere.

Il modello di Centro risorse e di Centro locale di parità sperimentato nel Progetto Con-tempo è stato invece trasferito al partner spagnolo.

### ***Innovatività di prodotto***

Un altro aspetto innovativo risiede nella modellizzazione e sperimentazione di servizi pubblici per la conciliazione familiare. Il Progetto ha superato l’obiettivo previsto nella programmazione iniziale e ha realizzato sette centri territoriali (6 centri locali e 1 centro risorse), supportato l’apertura di un asilo nido aziendale in un’azienda ospedaliera, avviato sportelli family- friendly presso due ASL in favore dei loro dipendenti, attivato un servizio innovativo di conciliazione per donne e famiglie con disagio, e ancora, collaborato con un’azienda della grande distribuzione - Auchan - per la realizzazione di una azione positiva (legge 53/2000) e di uno sportello per la conciliazione per i/le dipendenti. Grazie a queste attività è stato possibile erogare servizi mirati ad utenze diverse, quali: servizi di informazione e orientamento sulle opportunità presenti e fruibili sul territorio per la conciliazione famiglia/lavoro; servizi mirati a target specifici di utenza/cittadinanza e di lavoratrici occupate; a imprese pubbliche e private finalizzati a supportare la progettazione di interventi per la conciliazione nei luoghi di lavoro; all’accompagnamento/sostegno individuale.

### ***Mainstreaming***

Oltre all’attivazione di servizi specifici sul territorio lombardo la PS ha aderito con atti formali di Giunta, comunale e provinciale, alla “Carta Europea delle città per la conciliazione” promossa dalla Municipalidad di Madrid - partner transnazionale a sostegno del quale si sono realizzate le “Settimane della conciliazione” nei territori di competenza del Progetto. La Rete è stata attivamente sostenuta grazie alla presenza costante degli Assessorati per le Pari opportunità dei Comuni coinvolti nel Progetto. La diversità dei territori e delle caratteristiche socio-economiche locali è divenuta una “risorsa di rete” utile a verificare le esperienze e le scelte locali in tema di interventi a favore della conciliazione familiare.

A partire dall’esperienza realizzata in diverse scuole - elementari e medie - dal partner spagnolo di Barcellona, sono state elaborati (in particolare, nel Piano di attività dei Comuni di Pavia e Lodi) percorsi formativi e proposte didattiche finalizzati alla “educazione alla vita quotidiana nel rispetto delle responsabilità di conciliazione e di parità”. I percorsi si configurano come un insieme di idee, tempi proposti, schede didattiche, giochi che le/gli insegnanti propongono nelle classi elementari come Progetto di insegnamento per portare l’attenzione su abitudini, scelte e comportamenti individuali sociali e famigliari, allo scopo di trasmettere messaggi culturali attenti alle differenze di genere e alla parità.

### ***Sostenibilità***

I partner pubblici di Progetto hanno operato per la sostenibilità dei risultati realizzati attraverso: il

mantenimento delle strutture e dei servizi creati (centro locale di parità, rete delle città) con risorse proprie (Pavia e Lodi); la stipula di accordi/patti territoriali per la conciliazione tra soggetti e Parti sociali (Cremona, Mantova); il mantenimento della presenza dei partner di Progetto nella rete europea delle città per la conciliazione; la programmazione e presentazione di un nuovo Progetto ("Conpiùtempo") nell'ambito della seconda fase di Equal per sperimentare nuove formule innovative di servizi per la conciliazione inseriti nella politica locale e mantenere la rete delle città.

*Per saperne di più:*

Equal: idee, esperienze e strumenti nelle buone pratiche dei Partenariati di Sviluppo, Isfol 2004  
[www.equalitalia.it](http://www.equalitalia.it)

---

### Progetto Torino in Tempo

#### Il Piano Territoriale degli Orari e dei Tempi della Città di Torino

---

**Amministrazione:** Comune di Torino

**Regione:** Piemonte

**Status del progetto:** In corso di realizzazione (ultimo aggiornamento 22/07/2008)

**Settore:** Welfare, politiche sociali e previdenza

**Aree di innovazione:** Pianificazione strategica

**Partnership:** Pubblico-privato

**Destinatari:** Cittadini

#### **Sintesi del progetto**

La città di Torino ha un Ufficio Tempi e Orari che funziona già dal 1994. E si è data uno strumento, nel 2001, per impostare una lettura temporale del territorio e dei servizi, per generare riflessioni e scelte condivise, per formulare progetti di miglioramento degli equilibri temporali: il Piano territoriale degli orari e dei tempi della città.

E si è data un metodo: la concertazione, che coinvolge gli Enti Locali, la Prefettura, le Amministrazioni della scuola, della sanità, degli enti previdenziali, delle aziende di trasporto, l'Università, il Politecnico, le organizzazioni sindacali dei lavoratori, le associazioni delle imprese, del commercio, dell'artigianato. Solo il confronto dei punti di vista, la partecipazione e il protagonismo dei cittadini e delle associazioni e l'attivazione di energie sociali intorno a obiettivi condivisi renderà possibile il successo dell'iniziativa.

Azione di ricerca a cura di

**Meters**  
studi e ricerche per il sociale

Via M. Mayer 5 70123 Bari Tel. /Fax 080/5797242  
[info@eters.it](mailto:info@eters.it) [www.eters.it](http://www.eters.it)  
P. Iva 06390530720 C.F. 93320060721

Il Piano ha già stimolato l'effettuazione di una serie di indagini e ricerche, che costituiscono la base dell'Osservatorio Tempi e Orari; alcune azioni progettuali e di servizio, come il volontariato civico dei "Nonni vigile", o l'informazione degli "Orari in rete" e lo sviluppo di partenariati locali ed europei. E, d'altra parte, aldilà dell'Ufficio Tempi e Orari, la Città di Torino produce molti servizi, che hanno a che fare con la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri cittadini.

### **Obiettivi**

Gli obiettivi perseguiti attraverso il Piano in un'ottica di integrazione delle politiche e di governance con i soggetti pubblici e privati coinvolti consistono essenzialmente nel:

- favorire la conciliazione dei tempi di vita, di cura e di lavoro;
- migliorare l'accessibilità e la fruibilità degli orari dei servizi pubblici e dei pubblici esercizi;
- promuovere forme di mobilità sostenibile;
- promuovere il "tempo sociale" attraverso azioni di volontariato e mutuo aiuto.

### **Azioni**

La città di Torino, tra le prime in Italia, si è dotata di un "Piano di coordinamento degli orari e dei tempi della città", attuato dall'Ufficio Tempi e Orari.

Il Piano impegna l'Amministrazione Comunale a progettare una città più "amica", indirizzando la pubblica amministrazione a migliorare sempre più la qualità della vita del cittadino e adeguando il funzionamento della stessa alle esigenze ed alle richieste in continua trasformazione degli utenti.

L'elaborazione delle proposte programmatiche "tempi e orari" si articola attraverso le seguenti fasi metodologiche:

- Osservatorio dei tempi: analisi, indagini, ricerche, raccolta di documentazione per focalizzare bisogni, fenomeni, cambiamenti.
- Concertazione e lavoro di rete, attività di informazione e comunicazione per individuare soluzioni condivise, ipotesi di lavoro in un'ottica win-win.
- Laboratorio dei tempi: progetti e sperimentazioni per armonizzare tempi sociali e liberare tempi individuali.

### **Risultati**

Tra i principali risultati ottenuti nel quadro dei programmi a cui si sta lavorando si segnalano:

#### **Orari in rete**

"Orari in rete" è banca dati on line, suddivisa per aree tematiche, degli orari dei servizi di pubblico interesse. E' composta di brevi schede descrittive o di link ai siti degli enti sui quali è direttamente reperibile l'informazione sugli orari. Interagisce con gli strumenti già presenti sul sito della Città di Torino e dedicati all'orientamento nell'uso dei servizi, "Torino è" e la "Guida agli orari degli uffici comunali"

### **Torino alla buon'ora**

Questa guida raccoglie le esperienze innovative o inusuali (negozi, sportelli, servizi aperti con orario continuato, serale o notturno).

Piccole accortezze che consentono anche a chi lavora di trovare il tempo di fare tutto il resto.

### **Torino dopo mezzanotte**

Per consentire una veloce individuazione di tutti i servizi che dall'una alle cinque di notte rispondono alle esigenze dei cittadini, si è condotta un'attenta attività di documentazione, tramite libri e mezzi di informazione, e una dettagliata ricerca sul campo in collaborazione con le associazioni di categoria.

### **+ Spazio + Tempo**

"+ Spazio + Tempo: Borgo San Paolo ripensa/progetta/inventa" è un "macro-progetto" innovativo, che ha come obiettivo generale la realizzazione di progetti e di politiche integrate per l'uso dello spazio pubblico, allo scopo di migliorare i parametri di vivibilità del territorio e di innovare la gestione dei tempi e degli orari di servizi e funzioni.

### **Le iniziative a favore della conciliazione dei tempi di vita e lavoro per uomini e donne**

- La promozione dell'informazione mediante la distribuzione in maniera capillare alle scuole ed alle famiglie dei neonati, di un dépliant informativo sui diritti e le opportunità relativi ai congedi parentali (legge 53/2000).
- Attraverso la comunicazione si è voluto parlare ai bambini di conciliazione e condivisione, realizzando un fumetto dal titolo "Più tempo per fare i papà", ideato dal periodico "Vivacemente", giornalino che viene distribuito gratuitamente a 15.000 bambini delle scuole elementari di Torino e provincia.
- Verranno sostenute le Associazioni orientate alla conciliazione dei tempi di vita, di cura e di lavoro.
- E' in corso di progettazione un forum sul tema conciliazione/condivisione.
- Verrà istituito uno sportello della conciliazione che informi il cittadino sui diritti e sulle esigibilità delle leggi che favoriscono la conciliazione dei tempi.
- Si sta iniziando un lavoro di studio e progettazione sul "marchio di qualità" per le aziende particolarmente sensibili al tema della conciliazione, che metteranno in atto linee d'azione indirizzate alle pari opportunità ed alla conciliazione dei tempi.
- La diffusione dell'informazione sulla normativa attraverso il sito di progetto.

### **Le iniziative tempo in comune**

Tra esse si segnalano le iniziative "Nonno vigile", "Nonno civico", le "Banche del tempo", l'istituzione dello "Sportello Tempo per Torino" presso il Settore Tempi e Orari che coordina il progetto "Nonno civico" e gestisce la "Civica banca del tempo".

Per saperne di più:

<http://www.buoniesempi.it/scheda.aspx?id=7972>

## 4.

### **CONCILIAZIONE E BUONE PRASSI ON-LINE. GUIDA ALLE PAGINE UTILI**

Per ricercare qualsiasi tipo di informazione e raccogliere materiale sul tema che ci interessa approfondire la prima fase, la ricerca della documentazione di riferimento (attività bibliografica), ha una importanza fondamentale, poiché raccogliere il materiale già prodotto e pubblicato qualifica il lavoro che noi andremo ad elaborare.

Utilizzare più fonti informative è un metodo assai apprezzato per qualsiasi tipo di manoscritto si elabori, in quanto convalida scientificamente quanto si andrà ad affermare.

Inoltre, raccogliere il materiale che altri hanno già prodotto è un canale utile per la diffusione delle conoscenze e la circolazione delle informazioni.

Oltre alla documentazione bibliografica la ricerca sulla biblioteca virtuale (internet) è una delle fonti più utilizzate nell'ultimo decennio: quasi tutte le pubblicazioni anche scientifiche hanno ormai una bibliografia e una sitografia di riferimento.

Nel caso delle buone prassi in tema di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, il materiale pubblicato in rete e reso disponibile è fiorente e anche di un certo spessore scientifico: rapporti di ricerca a cura dei principali istituti di ricerca nazionale, documentazione ufficiale di tipo ministeriale, progetti realizzati e relativo materiale informativo, pagine web dedicati alle politiche delle pari opportunità di genere e della conciliazione.

Sulla base di tale premessa nel presente capitolo andremo a presentare le principali pagine web che raccolgono buone prassi in tema di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, introducendo ognuna con una piccola nota di presentazione e rimandando al link di riferimento per maggiori informazioni.

La raccolta dei principali siti internet è stata archiviata in tre categorie: Documentazione (documenti sulla conciliazione); Raccolta Buone Prassi (cataloghi e raccolte on-line di Buone Prassi); Per saperne di

più (presentazione di progetti, iniziative, esperienze e materiale ancora sul tema della conciliazione) .

### **Documentazione**

Questa sezione è dedicata alla documentazione utile per introdurre il tema della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Tra l'immensità di materiale presente su internet abbiamo selezionato le principali testate web che riportiamo nel riquadro che segue.

1.  
<http://www.retedellereti.org/interna.aspx?codice=0000000030>  
LA RETE DELLE RETI, Consulta Pari Opportunità dell'UPI, Progetto a sostegno della presenza paritaria nel governo locale - Area conciliazione. In questa sessione è possibile trovare:
  - Documenti di lavoro
  - Buone pratiche
  - Articoli/dati/link
2.  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2005/ke6905828\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6905828_en.pdf)  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2007/ke7606198\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke7606198_en.pdf)  
UNIONE EUROPEA – Recenti documenti prodotti dall'Unione Europea in tema di conciliazione  
In particolare segnaliamo:  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0092:IT:NOT#top>  
Una Tabella di marcia per la parità tra uomini e donne 2006-2010 – Parte I punto 2 Favorire l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.
3.  
[http://www.osservatorionazionalefamiglie.it/images/documenti/ricerche/nidi\\_aziendali.pdf](http://www.osservatorionazionalefamiglie.it/images/documenti/ricerche/nidi_aziendali.pdf)  
[http://www.osservatorionazionalefamiglie.it/images/documenti/ricerche/prandini\\_tarroni.pdf](http://www.osservatorionazionalefamiglie.it/images/documenti/ricerche/prandini_tarroni.pdf)  
OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA FAMIGLIA ha pubblicato in particolare due documenti di ricerca che segnaliamo attraverso i due link precedenti: Il nido in azienda; Le politiche e gli strumenti di conciliazione dei tempi.
4.  
<http://www.politichefamiglia.it/documentazione/dossier/conciliazione-I-53.aspx>  
MINISTERO DELLA FAMIGLIA – Presenta un interessante Dossier dedicato alla conciliazione.
- 5.

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

[http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non\\_calendario/20070307\\_00/07\\_tempi.pdf](http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20070307_00/07_tempi.pdf)

[http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non\\_calendario/20040308\\_00/testointegrale.pdf](http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20040308_00/testointegrale.pdf)

ISTAT – Segnaliamo alcuni documenti specifici sulla conciliazione: Figli e famiglia, i tempi della donna (2007); Come cambia la vita delle donne (2004)

6.

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/familylife/family\\_life\\_reconciliation\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/familylife/family_life_reconciliation_en.html)

Dal sito della Commissione europea DG occupazione, Affari sociali, Pari opportunità una pagina specifica sul tema della riconciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

7.

<http://www.ancorpari.it/>

ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSIGLIERE DI PARITA'

Segnaliamo il lavoro [http://www.ancorpari.it/documenti/conciliazione\\_giorgetti.pdf](http://www.ancorpari.it/documenti/conciliazione_giorgetti.pdf) - La sensibilizzazione degli agenti sociali per le politiche di conciliazione.

### **Raccolta Buone Prassi**

Le principali testate web che raccolgono buone prassi in conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro non sono pochi, ma molte di essi sono a livello locale (regionale e provinciale) oppure riferiti a progetti già realizzati. Rimandando però a quanto riportato nell'introduzione del presente lavoro, le principali pagine a cui abbiamo fatto riferimento per le buone prassi sono quelle di titolarità pubblica o a valenza pubblica.

1.

<http://www.buoniesempi.it/search.aspx?be=1>

BUONI ESEMPI – Il Thesaurus delle Azioni di Sistema e delle Esperienze di Innovazione

Il sito a cura del Formez mette a disposizione un box di ricerca nel quale inserendo la parola conciliazione la banca dati fornisce una lista dei progetti realizzati.

2.

<http://www.equalitalia.it/>

#### EQUAL ITALIA

Sito italiano di riferimento dell'iniziativa comunitaria Equal per il periodo 2000-2006. Attraverso questo progetto sono state finanziate una serie di iniziative e diverse sperimentazioni di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, il cui sito riporta tutta la documentazione di riferimento.

3.

[http://bancadati.italialavoro.it/BDD\\_WEB/redirect.do?p=BUONEPRASSI](http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB/redirect.do?p=BUONEPRASSI)

#### ITALIA LAVORO – Banca dati delle buone prassi

Questo sito presenta una sezione sulla banca dati di buone prassi nel lavoro. Attraverso i vari box di ricerca (semplice o avanzata) inserendo la parola chiave Conciliazione lavoro-famiglia viene visualizzata una lista delle buone prassi inserite nella banca dati di Italia Lavoro.

4.

<http://www.osservatorionazionalefamiglie.it/content/blogcategory/63/82/>

#### OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA FAMIGLIA

All'interno del sito nazionale dell'Osservatorio sulla Famiglia è possibile, tramite motore di ricerca, ricercare buone pratiche su tutto il livello nazionale per Regione, Area d'intervento, Tipo d'intervento.

### **Per saperne di più**

Oltre i principali siti presentati nei due precedenti box molte altre sono le pagine che meritano di essere citate per chi avesse la curiosità o l'interesse di approfondire il tema della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, con materiali informativi, progetti e buone prassi di livello locale.

Nel seguente riquadro abbiamo selezionato altri portali web per saperne di più sulla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro .

1.

<http://www.tempopermettendo.info/index.php>

TEMPO PERMETTENDO – Il sito della conciliazione

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.I.N.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

Rete Regionale dell'Emilia-Romagna a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro promosso dal Centro Documentazione Donna di Modena.

2.

<http://tempoaltempo.carpidiem.it/>

TEMPO AL TEMPO – Portale dei Comuni dell'Unione Terre d'Argine su tempi e conciliazione

In particolare si segnala la sezione sui documenti e le buone prassi in conciliazione.

3.

<http://progettotempo.comune.fi.it/index.htm>

Portale del Progetto Equal Tempo “Territorio Mainstreaming per le Pari Opportunità”. Il Progetto nasce con l'intento di implementare azioni sperimentali sul territorio toscano che favoriscano una politica dei tempi che risponda ai bisogni dei cittadini. Nella sezione materiale informativo del sito è possibile scaricare i documenti realizzati nelle attività di progetto.

4.

[http://www.form-azione.it/pariopportunita/conciliazione\\_progetti.htm](http://www.form-azione.it/pariopportunita/conciliazione_progetti.htm)

Sito Pari Opportunità della Regione Emilia-Romagna. Oltre la documentazione relativa alla legislazione in tema di conciliazione a livello nazionale e regionale è possibile anche scaricare materiale sulle iniziative e ricerche realizzate nel territorio emiliano sulla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

5.

[http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/italy/SC/393/Buone\\_Prassi.html](http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/italy/SC/393/Buone_Prassi.html)

Portale web che raccoglie le buone prassi realizzate in tema di conciliazione nella Provincia di Trento.

6.

[http://www.provincia.torino.it/pari\\_opportunita/crspo/dwd/organizzazione\\_lavoro\\_flessibilita\\_co.pdf](http://www.provincia.torino.it/pari_opportunita/crspo/dwd/organizzazione_lavoro_flessibilita_co.pdf)

Dal sito della provincia di Torino un documento di approfondimento in tema di flessibilità e conciliazione nell'organizzazione del lavoro per le donne.

7.

<http://www.provincia.bz.it/politiche-sociali/2401/infanzia/it/assistenza-domiciliare.htm>

Dalla Provincia di Bolzano esperienze interessanti in tema di conciliazione, come l'assistenza domiciliare all'infanzia ; [http://www.donne-lavoro.bz.it/download/284d3980\\_v1.pdf](http://www.donne-lavoro.bz.it/download/284d3980_v1.pdf) e [l'esperienza di conciliazione per i genitori che hanno un'attività di commercio al dettaglio.](#)

8.

<http://www.briefcaseproject.eu/>

Azione di ricerca a cura di

**Meters**  
studi e ricerche per il sociale

Via M. Mayer 5 70123 Bari Tel. /Fax 080/5797242  
[info@eters.it](mailto:info@eters.it) [www.eters.it](http://www.eters.it)  
P. Iva 06390530720 C.F. 93320060721

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

Progetto Brief Case, a valenza europea con il coordinamento del Comune di Bologna. Il progetto intende analizzare il ruolo della scuola e dei servizi all'infanzia nel promuovere la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi per la famiglia.

9.

[http://www.ialemiliaromagna.it/congedi/download/ricerca\\_congedi.pdf](http://www.ialemiliaromagna.it/congedi/download/ricerca_congedi.pdf)

Interessante studio condotto per il periodo 2002-2003 sul monitoraggio della Legge n.53 del 2000 in Emilia-Romagna.

10.

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/time/index.htm>

Sito in inglese della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. Sono pubblicate le ricerche più recenti a livello europeo.

11.

<http://www.erfea.it/pdf/2/2.pdf>

L'Ente Regionale per la Formazione e l'Ambiente (ERFEA) della Regione Piemonte ha condotto una ricerca "Time conciliation: nuovi modelli di organizzazione del lavoro" da cui è tratto il capitolo di cui sopra il link sulle pratiche di conciliazione in Italia.

12.

<http://www.donne.toscana.it/htm/equal/elenco.htm>

Dal sito Donne Toscana, la pagina dedicata al censimento dei progetti di buone pratiche in merito alla conciliazione presenti e attivi in Toscana.

13.

<http://www.equalcontempo.it/>

Con-Tempo, sito dei progetti Equal I Fase realizzati sulla conciliazione in Lombardia;

<http://www.conpiutempo.it/>

Con Più Tempo, sito dei progetti Equal II Fase realizzati sulla conciliazione in Lombardia.

14.

[http://hal9000.cisi.unito.it/wf/CENTRI\\_E\\_L/CIRSDe/Bando-di-c/Convegno-N/Silvia-Gherardi-e-Barbara-Poggio.doc\\_pdfcvt.pdf](http://hal9000.cisi.unito.it/wf/CENTRI_E_L/CIRSDe/Bando-di-c/Convegno-N/Silvia-Gherardi-e-Barbara-Poggio.doc_pdfcvt.pdf)

Dal Convegno europeo CIRSDE, viene pubblicato un documento di approfondimento sulle pratiche di conciliazione tra fluidità del tempo e trappole di genere.

15.

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

[http://www.perledonne.it/aziende\\_family\\_friendly.html](http://www.perledonne.it/aziende_family_friendly.html)

Associazione per la Cultura e il Tempo Libero. Pagina dedicata alle imprese che svolgono attività di conciliazione in favore delle donne.

16.

<http://www.equalagenda.it/content/documenti/default.asp?id=11>

Dal sito del Progetto Equal Agenda, Regione Lombardia, è possibile leggere e scaricare documenti interessanti sulla conciliazione per conciliare impegni lavorativi e impegni famigliari sia per le donne che per gli uomini.

17.

<http://www.arifl.it/Conciliazione/>

Dal sito Borsa Lavoro Lombardia, una sessione dedicata alla conciliazione. Tramite un box di ricerca l'utente può trovare i servizi presenti in Lombardia per l'infanzia e l'adolescenza. Inoltre sono presenti sezioni dedicate alla normativa, agli interventi per la famiglia e alle buone prassi.

18.

<http://www.laprovinciadelledonne.it/index.php?id=11291>

Sito Portale delle Donne, presenta il progetto della Provincia di Pesaro e Urbino in partenariato con imprese privati e parti sociali sulle Azioni di conciliazione lavoro e vita familiare. Nella sezione cultura di genere è possibile trovare iniziative e progetti locali e gli sportelli InformaDonna presenti sul territorio.

19.

<http://www.pariopportunita.gov.it/DefaultDesktop.aspx?page=35>

Dipartimento per le Pari Opportunità: normativa nazionale e comunitaria sulle pari opportunità di genere. Si segnala la sezione sulla normativa per la tutela della maternità, congedi parentali e conciliazione famiglia-lavoro.

## **Bibliografia**

Buone Prassi dei tempi tra famiglia lavoro sul territorio e nelle imprese, Progetto Equal Tempo, Associazione Rete Toscana Donne, 2006

Banca Dati Buone Prassi - Formances , (con la collaborazione di Isfol, Formare.it, Italia Lavoro) Provincia di Brescia 2006

Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare – Integrazione delle politiche e problemi di valutazione, Programmazione FSE 2000-2006, Isfol-Unità Pari Opportunità, 2004

Il Voucher per la conciliazione nel F.S.E., Dipartimento Pari Opportunità, Isfol, 2002

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 temi delle città

Legge 10 aprile 1991, n.125 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

Linee guida per imprese family friendly a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, Centro Documentazione Donna, Una questione privata - Progetto Equal

Le buone pratiche nella formazione femminile, Claude Cattan (a cura di), ISFOL 2000

La conciliazione è per tutti, Nunzia Pandoli (a cura di), Progetto Equal Tempo, Regione Toscana 2006

MANUALE PER LE AZIENDE Per l'uso e il consumo degli strumenti legislativi per la conciliazione, in particolare per la legge 53 ( a cura di Marina Piazza), Provincia di Arezzo

Reconciliation of professional and private life: exchange of good practices , European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2006

TEORIA E PRASSI PER LA CONCILIAZIONE LAVORO E FAMIGLIA- Guida ragionata al finanziamento di azioni di flessibilità in favore della conciliazione lavoro e famiglia (ex articolo 9 Legge 53/2000), Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Monografia Spinn – quaderno n.12

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

**Sitografia**

[http://assemblealegislativa.regione.emiliaromagna.it/wcm/biblioteca/adoc/docgiur/approfondimenti/focus/buone\\_prassi.htm](http://assemblealegislativa.regione.emiliaromagna.it/wcm/biblioteca/adoc/docgiur/approfondimenti/focus/buone_prassi.htm)

<http://www.pariopportunita.gov.it/DefaultDesktop.aspx?page=35>

<http://www.arifl.it/Conciliazione/>

<http://www.laprovinciadelledonne.it/index.php?id=11291>

[http://bancadati.italialavoro.it/BDD\\_WEB/prodotto.do?BUONEPRASSI](http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB/prodotto.do?BUONEPRASSI)

<http://www.buoniesempi.it/>

<http://www.equalitalia.it/>