



Progetto "CENTRO RISORSE DONNE DEL SUD EST BARESE"



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06
codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

A PASSO... CON IL TEMPO!

Catalogo di buone prassi nella conciliazione tra tempi
di cura e tempi del lavoro



Meters
studi e ricerche per il sociale



Associazione Sud Est Donne

ENTE CAPOFILA

Meters
studi e ricerche per il sociale

METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@metros.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



Progetto “CENTRO RISORSE DONNE DEL SUD EST BARESE”



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06
codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

INTRODUZIONE

PREMESSA METODOLOGICA

DEFINIRE UNA BUONA PRASSI

CATALOGO DI BUONE PRASSI E ALCUNI BUONI ESEMPI

PAGINE UTILI

STRUMENTI FINANZIARI

GLOSSARIO

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@metros.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



Progetto “CENTRO RISORSE DONNE DEL SUD EST BARESE”



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06
codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

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

Giovanna Magistro (a cura di)

C. Di Modugno e *G. Magistro* hanno curato i paragrafi sulle tipologie di intervento

Cristina Di Modugno (coordinamento e supervisione scientifica)

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@metros.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



INTRODUZIONE

La necessità di adottare misure di conciliazione - sottolineata fortemente negli indirizzi politici dell'Unione Europea - è resa più urgente nel nostro paese dalla concomitanza di alcuni fenomeni sociali (crescita delle famiglie monoparentali e diminuzione del numero di componenti per famiglia; aumento della popolazione anziana; diminuzione della natalità; ingresso e permanenza delle donne nel mercato del lavoro; permanenza di una distribuzione fortemente squilibrata delle responsabilità familiari e di cura tra donne e uomini) e da strutturali trasformazioni intervenute nelle modalità produttive (che hanno generato nelle aziende esigenze di flessibilità e mobilità, nonché effetti di precarizzazione del lavoro), tali da minacciare gravemente i livelli di qualità della vita di donne e uomini.

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

Sono considerati possibili strumenti di conciliazione: modalità contrattuali che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro (part-time, job sharing, telelavoro, ecc.); misure e/o servizi che liberano il tempo in contesti aziendali (congedi parentali, schemi di interruzione di carriera, nidi aziendali, ecc.); strumenti che agiscono nel territorio (servizi e politiche sociali integrate).

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@imeters.it – Sito Internet: www.imeters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



Progetto “CENTRO RISORSE DONNE DEL SUD EST BARESE”



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06
codice progetto POR060314e0017
A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

Nel presente lavoro si vogliono presentare alcune Buone Prassi rilevanti per il miglioramento delle strategie pensate in tema di conciliazione, partendo da una o più definizioni di che cos'è una Buona Prassi.

Le buone pratiche raccolte e presentate sono state ricondotte ad alcune tipologie di intervento tra le più diffuse nell'ambito delle azioni in politica di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare e che, in sintesi, si diversificano in tre macro-tipologie: la conciliazione nel lavoro; la conciliazione nelle attività di cura; la conciliazione in ambito cittadino e territoriale; difatti i contesti in cui prevalentemente si discute della tematica della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro fanno capo alla vita privata, professionale e pubblica dei cittadini/lavoratori.

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.

Le iniziative realizzate sul territorio italiano, comprese quelle che sono state selezionate come buone prassi e presentate nel presente lavoro, rispondono alle politiche del lavoro e di solidarietà sociale (in cui è compresa la famiglia). Va fatta la premessa che parlare di buone pratiche in tema di conciliazione vuol dire non fare riferimento alla “famiglia” in senso lato, ma alle persone che lavorano - sia uomini che donne - e che possano avere carichi di cura. Tutto il sistema delle politiche di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita infatti, fa riferimento ad un insieme di misure e di politiche che coinvolgono aree differenti ma connesse tra loro, a partire dall'implementazione dei servizi socio-assistenziali fino alle ultime innovazioni in materia di lavoro e organizzazione del lavoro, alla riorganizzazione più generale dei tempi delle città e degli orari dei servizi pubblici e privati destinati in particolare modo alla cura e alla custodia.

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242
e-mail: info@meters.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



PREMESSA METODOLOGICA

Le Buone Prassi, in linea generale, 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 insigne di aspetti particolari quali: la trasferibilità, la riproducibilità, l'innovatività, la sostenibilità.

Per l'individuazione delle buone prassi, in genere ci si avvale dell'approccio del “benchmarking”, inteso come metodo di confronto per l'individuazione dei punti di riferimento o di eccellenza in un determinato ambito di servizi o attività; segue la selezione di casi concreti che confluiscono in un manuale di buone prassi.

Per tanto in base alla letteratura esistente è possibile fare una raccolta non tanto dei progetti in corso, quanto delle soluzioni concrete messe in campo, indicandone i risultati raggiunti, le soluzioni concrete, non solo ai fini conoscitivi ma anche di trasferibilità delle pratiche realizzate, rilevando i pregi e i limiti.

Le esperienze messe in campo a livello nazionale a sostegno della conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro sono piuttosto contenute, ma queste esperienze cominciano ad essere diffuse, condivise, discusse.

Nel presente documento il lavoro di raccolta delle buone prassi parte dalla ricerca delle fonti e della bibliografia di riferimento, e dalla consultazione delle banche dati di raccolta delle buone prassi in tema di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro¹.

¹ Documentazione a cura di Isfol, Formez, Italia Lavoro, Equal Italia. Inoltre per la sitografia e documentazione on-line sulle buone prassi si è fatto riferimento come punto di partenza alla sessione Documentazione del sito della Regione Emilia-Romagna, territorio nel quale si sono assai diffuse le buone prassi conciliative.



Progetto “CENTRO RISORSE DONNE DEL SUD EST BARESE”



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06

codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

Le Buone Prassi che abbiamo considerato come “attendibili” sono quelle presenti in banche dati o documenti di istituti di significatività riconosciute e sono il risultato, perciò, di un’analisi a monte che la fonte ufficiale alla quale abbiamo fatto riferimento ha preso in considerazione, e classificate in base alle tipologie di intervento già utilizzate in letteratura e condivise in altri contesti.

Per la loro selezione come secondo criterio si è cercato di prendere in considerazione le buone prassi presenti in più fonti e documenti di raccolta, secondo anche (terzo criterio) l’attualità temporale delle stesse.

Il campo di indagine scelto da noi è nazionale, nonostante siano molte le buone prassi realizzate a livello europeo e certificate dalla stessa Commissione Europea in una pubblicazione scaricabile dal sito².

Il nostro Paese segna un certo ritardo su questo tema, da anni esistono programmi mirati per lo sviluppo di un equilibrio vita-lavoro e le buone prassi conciliative realizzate tuttavia hanno apportato dei concreti cambiamenti e alcune di esse sono diventate abbastanza note. Per questo le buone prassi vanno raccolte e diffuse, per cercare di coglierne gli elementi di successo e trarre da essi insegnamento.

2 Reconciliation of professional and private life: exchange of good practices
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/publication_en.cfm?id=94

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@imeters.it – Sito Internet: www.imeters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



DEFINIRE UNA BUONA PRASSI

Il termine buone prassi è entrato a far parte del linguaggio comune ed è spesso usato come sinonimo di piccola guida o vademecum, utilizzato per presentare iniziative efficaci realizzate negli ambiti dell'imprenditoria, della formazione, dell'occupazione ed altri ancora.

Il termine si riferisce anche al processo di analisi utilizzato per condividere elementi significativi acquisiti attraverso l'esperienza (la prassi) e che possono essere trasferiti ad altri contesti in qualità di buone pratiche (buone esperienze appunto).

Una delle più ampiamente condivise tra le definizioni di buona prassi riportate dalla letteratura di settore definisce una buona pratica come :

“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”³

Per buona pratica si intende in generale la costruzione empirica delle modalità di sviluppo delle esperienze realizzate in un determinato ambito che, grazie all'efficacia dei risultati raggiunti e alla soluzione di particolari problemi, è suscettibile di trasferibilità in contesti più ampi.

La descrizione di una buona pratica dovrebbe, in linea di massima, rispondere a requisiti per essere riconosciuta come tale, quali: avere visibilità, essere partecipata, verificata, applicabile .

Nell'ambito di questo documento si assume che le buone pratiche sono “...quelle iniziative che rispondono ad una serie di requisiti presenti contemporaneamente...sono frutto di una progettazione partecipata che parte da un'analisi attenta del contesto,

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



Progetto “CENTRO RISORSE DONNE DEL SUD EST BARESE”



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06

codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

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...”⁴

In altri termini la molteplicità delle esperienze diventa valore aggiunto quando consente la messa in comune di modalità di approccio ai problemi, l’elaborazione e gestione dei progetti; rende visibili e caratterizzanti le iniziative, fornisce un contributo originale per trovare soluzioni in un determinato contesto.

4 Pandoli N. (a cura di), *La conciliazione è per tutti*, Progetto Equal Tempo, Regione Toscana 2006, pag.11.

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@imeters.it – Sito Internet: www.imeters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721

CATALOGO DI BUONE PRASSI E ALCUNE ESPERIENZE

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.

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 del tempo tra famiglia, lavoro, cura di sé e relazioni sociali.

Le dimensioni sulle quali le misure di conciliazione agiscono sono prevalentemente tre:

Ambito organizzativo del lavoro



Ambito familiare e attività di cura

Ambito cittadino e territoriale

Le principali buone prassi sperimentate in contesto nazionale, e ampiamente diffuse a livello europeo, a supporto della conciliazione propongono misure d'intervento in uno dei tre ambiti anche ponendo in relazione più di un ambito. Spesso, le azioni promosse possono essere poste in essere da più soggetti, sia da aziende o enti pubblici, che da enti locali, e dagli stessi cittadini/lavoratori, in alcuni casi anche integrando la loro azione.

In base alle misure possibili di intervento abbiamo costruito un catalogo per tipologie di buone prassi e presentato alcune delle esperienze messe in campo.

Le misure maggiormente richieste in tema di conciliazione fanno riferimento all'ambito lavorativo e dell'organizzazione del lavoro poiché, storicamente, tempi e orari di lavoro

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@meters.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



sono oggetto di contrattazione tra le parti a livello collettivo e aziendale, nell'ambito delle norme di riferimento che stabiliscono alcuni parametri quali ad esempio il numero massimo di ore di lavoro giornaliero o settimanale. Norme che la conciliazione tra tempi di lavoro e famiglia rivoluziona in quanto la rigidità degli orari di lavoro è spesso di ostacolo alla conciliazione.

In questo ambito si fa riferimento alle molteplici forme di flessibilità che il tempo e l'orario di lavoro possono assumere in funzione della maggiore o minore adattabilità alle caratteristiche dei processi produttivi e alle esigenze delle persone.

Altre misure importanti riguardano, invece, il sistema dei servizi ai cittadini, - in primis i servizi sociali destinati alle attività di cura - che possono offrire un importante supporto ai lavoratori e soprattutto alle lavoratrici. Non stupisce, difatti, che in tema di conciliazione le stesse imprese si stiano sempre più attrezzando per offrire ai propri dipendenti l'offerta di servizi di cura anche all'interno del luogo di lavoro.

Di seguito proponiamo una raccolta tipologica di possibili interventi a favore della conciliazione.

Tipologie di intervento: la conciliazione nel lavoro

- ***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: *orizzontale* se prevede la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro, *verticale* o *ciclico* con una riduzione dei giorni lavorativi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

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

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.

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@meters.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



- **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.

- **FLESSIBILITA' 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.

- **FLESSIBILITA' SU BASE ANNUA E BANCA DELLE ORE**

Questo strumento consiste nel recupero annuo degli straordinari, secondo un sistema di accredito 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

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@imeters.it – Sito Internet: www.imeters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06
codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

possono, quindi, variare da azienda ad azienda, e sono incentivate, in Italia dalla L. n. 125/91 che al comma e) dell'art.1; e dall'art.9 della L.53/00 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 (LAVORO A DISTANZA)**

Il lavoro al proprio domicilio o in una sede decentrata più comoda da raggiungere per il dipendente, è possibile per quelle attività che possono essere svolte da remoto, in un luogo diverso rispetto all'azienda perché non richiedono la presenza del lavoratore, quali ad esempio: elaborazione dati, progettazione, telemarketing.

La fattibilità e sostenibilità nel tempo del lavoro a domicilio sono legate ad alcuni elementi logistici (la disponibilità di uno spazio da attrezzare a lavoro in condizioni di sicurezza), tecnologici (implica un collegamento telematico con l'azienda) e organizzativi (periodicità della presenza in azienda, fasce di reperibilità e modalità di coordinamento).

Salvo casi particolari, il telelavoro consente una certa elasticità di orario giornaliero e settimanale.

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.

Interventi per i lavoratori e le lavoratrici a supporto della conciliazione famiglia-lavoro

- **CONGEDO DI MATERNITA'**

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.

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@meters.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



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 PATERNITA'**

La Legge italiana n. 53/00 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.

- **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. La legge 53/00 prevede la possibilità di permessi da lavoro, 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.

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@imeters.it – Sito Internet: www.imeters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06

codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

- **RIPOSI, PERMESSI, CONGEDI**

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 al rientro il proprio posto di lavoro.*

- **LAVORO TERM-TIME**

Si tratta di un congedo non retribuito da usufruire durante il periodo delle vacanze scolastiche. Ne esistono buoni esempi soprattutto in Gran Bretagna. *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 ESTESI OLTRE GLI 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) .

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.

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@imeters.it – Sito Internet: www.imeters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06
codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

- **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.

- **SERVIZI DI FACILITAZIONE AL RIETRO 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. 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.

- **FIGURA AZIENDALE 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.

- **MENTORING**

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.

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@imeters.it – Sito Internet: www.imeters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



Tipologie di intervento: la conciliazione nelle attività di cura

- **ASILI NIDO, NURSERY, SCUOLE MATERNE**

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 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 è in continuo aumento, così come la mobilità dovuta al lavoro che non permette il supporto delle famiglie di origine per la cura dei figli.

- **NIDI AZIENDALI**

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.

- **FAMILY FRIENDLY: SERVIZI AGGIUNTIVI 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.

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5 – Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@imeters.it – Sito Internet: www.imeters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



- **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.

- **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 di cura 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.

- **ASSISTENZA DOMICILIARE PER ANZIANI NON AUTOSUFFICIENTI**

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, o tramite l'offerta, convenzionata con le aziende di lavoro, di servizi domiciliari per gli anziani.

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@imeters.it – Sito Internet: www.imeters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06
codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

- **BANCHE DEL TEMPO**

Come strumento di facilitazione della conciliazione dei tempi si stanno sviluppando diverse esperienze di Banca del Tempo⁵. 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 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.

Tipologie di intervento: la conciliazione in ambito cittadino e territoriale

- **PIANO DEI TEMPI E DEGLI ORARI DELLE CITTA'**

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.

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

5 Per maggiori informazioni sulle banche del tempo in Italia: www.tempomat.it, sito dell'osservatorio sulle banche del tempo in Italia

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@meters.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06
codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

Una iniziativa interessante si sta diffondendo in campo di mobilità dei bambini è il “Piedibus”⁶. 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.

Un'altra iniziativa è quella del “Parcheggio Rosa”⁷. 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...).

- **COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE**

Un 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, la creazione di sportelli ad hoc, portali dedicati alla conciliazione, campagne di sensibilizzazione etc.

Un'iniziativa assai diffusa in Italia è la creazione di Centri risorse donne, spesso legati agli Assessorati Pai Opportunità. I Centri svolgono funzioni di ascolto, accoglienza, accesso e orientamento alle informazioni e alle risorse territoriali. Essi si differenziano dagli sportelli più comuni di orientamento e informazione perchè costituiscono una risorsa per il territorio e collaborano strettamente con gli enti pubblici con i quali condividono la riuscita di determinate iniziative.

6 Per maggiori informazioni sul progetto: www.piedibus.it

7 Per maggiori informazioni: www.parcheggi.it

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@meters.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



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 prevedendo un programma di affiancamento per il rientro al lavoro. 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.

Le **Ferrovie Nord** di Milano 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.

Martini e Rossi e **Tod's** possiedono all'interno delle aziende nidi aziendali per le/i dipendenti e sono gratuiti. Quasi tutti i costi degli asili sono a carico delle aziende, salvo pochissimi casi - come a Milano - dove il Comune contribuisce con un finanziamento.

Banca Toscana 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.

Ipercoop di Ancona ha introdotto, per i propri dipendenti, il diritto all'aspettativa non retribuita per perdita coniuge o gravi motivi di salute di un familiare, fino a un massimo di 4 mesi.

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@imeters.it – Sito Internet: www.imeters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06

codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

Negri e Bossi (settore meccanico) prevedono per i dipendenti permessi *una tantum* per l’inserimento dei figli al nido e alla scuola dell’infanzia, per un totale di 8 ore da usufruire con un minimo di 1 ora.

La **Siemens** garantisce per i dipendenti dell’azienda permessi retribuiti per lutto, conseguente a decesso di un parente fino a un massimo di tre giorni l’anno.

La **Sitecnika** (settore metalmeccanico) prevede permessi retribuiti aggiuntivi per la cura dei figli, fino a 6 anni, nella misura di 40 ore annue, per far fronte a qualunque esigenza.

La **Unipol** (settore finanziario) ha introdotto misure di elasticità d’orario in ingresso e in uscita: dal lunedì al giovedì entrata tra le 7,45 e le 9,00 e uscita tra le 17 e le 18,30; il venerdì entrata tra le 7,45 e le 9,00 e uscita tra le 12,00 e le 16,00.

La **Beiersdorf** (settore chimico) è un esempio di orario giornaliero flessibile: orario settimanale di 39 h, con flessibilità in entrata (1h), in uscita, nel tempo di pausa. La fascia bloccata è di 6 h , mentre le prestazioni lavorative non possono superare 9 h. La compensazione è su base settimanale.

Enichem Elastomeri (settore chimico) adotta la tipologia di part-time orizzontale per i suoi dipendenti: p.t. a 4 h entrata tra le 8 e le 9 senza intervallo, p.t a 5 h entrata tra le 8 e le 8,30 senza intervallo o tra le 8 e le 9 con intervallo, p.t. a 6 h entrata tra le 8 e le 9 con intervallo.

La **Metro** (settore commercio) ha introdotto la Banca delle ore nella propria azienda: è stata istituita per accantonare le ore di lavoro straordinario dei dipendenti, in sostituzione del compenso del lavoro straordinario o supplementare. I lavoratori possono optare per l’accantonamento delle ore sul conto individuale, da spendere come tempo libero in blocchi giornalieri entro la fine dell’anno successivo, o richiedere il pagamento delle stesse.

Agnesi Gariboldi (settore alimentare) ha sperimentato e adottato per i propri dipendenti la flessibilità dell’orario settimanale e banca delle ore: l’azienda può fare ricorso alla flessibilità fino a un massimo di 64 ore, chiedendo prestazioni lavorative superiori all’orario settimanale. Tutte le prestazioni erogate in flessibilità positiva danno luogo alla maturazione del corrispondente diritto al recupero nell’ambito di una banca ore individuale.

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@imeters.it – Sito Internet: www.imeters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



Istituto Bancario S. Paolo di Torino ha istituito una banca telefonica e turnistica: introduzione di 4 turni diurni da lun. a ven. di 7 h e 25' o di 6 h 10' per chi effettua il turno del sabato mattina di 6 h 15' (banca telefonica).

La **Barilla** ha introdotto turni aggiuntivi e domenicali: a fronte della prestazione in turno aggiuntivo l'orario medio settimanale è di 36 ore, mentre per i turni domenicali, max. 7 l'anno, il lavoratore ottiene riposi compensativi retribuiti con l'obiettivo di realizzare il doppio riposo settimanale, oltre alla possibilità di scelta della collocazione dei turni.

Oltre i casi aziendali significativi che hanno introdotto nelle loro realtà aziendali tipologie di intervento per venire incontro alle finalità di conciliazione vita-lavoro dei propri lavoratori/lavoratrici, altre azioni positive nate all'interno di progetti costruiti ad hoc da un insieme di soggetti pubblici e privati sono diventate delle “buone prassi”.

E' il caso dell'iniziativa **Piedibus**, ispirate ad un progetto nato in Danimarca, diventata poi esperienza sperimentata in diverse città italiane, ad esempio, a Lecco, Cagliari, Padova, Ferrara, Reggio Emilia, Carpi, Conversano (Ba), Maglie (Le).

Anche l'esperienza **Parcheggi rosa** è stata sperimentata e diventata poi una realtà ben collaudata, abbiamo in Italia esperienze 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 come ad esempio Roma, o su tutto il territorio modenese.

Tra i progetti buone prassi in conciliazione tra gli altri nella Provincia di Brescia è stato sperimentato il **Progetto Viola**⁸ la cui azione si è prefissa come obiettivo generale l'analisi approfondita del mercato del lavoro femminile in Provincia di Brescia. 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.

⁸ Per saperne di più :

http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB/directly.dow=3&titolo=buoneprassi_342.jsp&p=BUONEPRASSI



Un progetto che ha fabbricato poi un marchio, **Trousse**⁹, è un'iniziativa nata in Emilia Romagna destinata all'inserimento o reinserimento di donne disoccupate, in particolare donne adulte tra i 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. Il Progetto intende offrire alla 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.

Un'altra buona prassi che ha lanciato un marchio diffuso in tutta Italia è il progetto **Mary Poppins**¹⁰, nato nella Provincia di Arezzo, che ha sperimentato 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.

L'ambito degli interventi nelle città trova nel progetto **Torino in Tempo**¹¹ un buon esempio.

La città di Torino è tra le prime in Italia che 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 degli utenti.

Tra i principali risultati ottenuti nel quadro dei programmi, ancora in corso, si segnalano:

⁹ Per saperne di più:

http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB/directly.dow=3&titolo=buoneprassi_32.jsp&p=BUONEPRASSI

¹⁰ Per saperne di più:

http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB/directly.dow=3&titolo=buoneprassi_389.jsp&p=BUONEPRASSI

¹¹ Per saperne di più:

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

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@imeters.it – Sito Internet: www.imeters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



Progetto “CENTRO RISORSE DONNE DEL SUD EST BARESE”



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06

codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

“Orari in rete” è banca dati on line, suddivisa per aree tematiche, degli orari dei servizi di pubblico interesse. “Torino alla buon'ora” questa guida raccoglie le esperienze innovative o inusuali (negozi, sportelli, servizi aperti con orario continuato, serale o notturno). “Torino dopo mezzanotte” per consentire una veloce individuazione di tutti i servizi che dall'una alle cinque di notte rispondono alle esigenze dei cittadini.

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@metros.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



PAGINE UTILI

Utilizzare internet come strumento di ricerca è assai utile oggi. Oramai in rete è pubblicata ampia parte della bibliografia sulle buone prassi e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Numerosissimi sono i siti web¹² dedicati alla tematica di settore delle pari opportunità e quasi tutti dedicano uno spazio ricco ai materiali e alla documentazione che l'utente può scaricare.

Riteniamo (in questa sezione) utile 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.

Si tratta di siti web di titolarità pubblica o a valenza pubblica.

Buoni esempi - Il Thesaurus delle Azioni di Sistema e delle Esperienze di Innovazione

Il sito a cura del Foromez mette a disposizione un box di ricerca nel quale inserendo la parola conciliazione la banca dati fornisce una lista dei progetti realizzati sul territorio nazionale in tema di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

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

Equal Italia

Si tratta del sito italiano di riferimento dell'iniziativa comunitaria Equal per il periodo 2000-2006. Attraverso questa iniziativa sono state finanziate una serie di progetti e diverse

¹² Per ulteriori approfondimenti nella parte dedicata alla sitografia sono riportati i siti consultati e altri principali siti di riferimento.



Progetto “CENTRO RISORSE DONNE DEL SUD EST BARESE”



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06
codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

sperimentazioni di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, il cui sito riporta tutta la documentazione di riferimento. Sono disponibili, e scaricabili, inoltre, le pubblicazioni sulle buone prassi Equal, presentate e descritte attraverso delle schede di progetto.

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

Italia Lavoro - Banca dati delle buone prassi

Questo sito presenta una sezione sulla banca dati di buone prassi nel lavoro.

Sono interessanti le buone prassi raccolte da Italia Lavoro degli interventi di organizzazione del lavoro sperimentate da molte imprese per favorire la conciliazione lavoro-famiglia ai propri dipendenti.

Attraverso i vari box di ricerca (semplice o avanzata) inserendo la parola chiave “Conciliazione lavoro-famiglia” viene visualizzata una lista delle buone prassi presenti nella banca dati.

http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB/redirect.do?p=BUONEPRASSI

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 tra cui quelli a favore della conciliazione.

La banca dati al momento non presenta molti progetti, ma resta comunque una buona fonte ufficiale a livello nazionale.

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

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@imeters.it – Sito Internet: www.imeters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



STRUMENTI FINANZIARI

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 relazione¹³, oltre ad essere finalizzata alla promozione di particolari modelli di organizzazione del lavoro e riorganizzazione dei tempi e degli orari delle città.

L'**art. 9** della suddetta legge, ad esempio, introduce misure a sostegno della flessibilità dell'orario lavorativo secondo una precisa ripartizione sul totale complessivo del finanziamento annuale previsto:

- 60% a progetti che intervengono sulla flessibilità degli orari in azienda;
- 20% a progetti di formazione al rientro da maternità/paternità;
- 20% per le figure sostitutive nel caso di imprenditori/imprenditrici e lavoratori/lavoratrici autonomi

Secondo le disposizioni dello stesso art.9¹⁴ si attribuisce annualmente una quota del Fondo delle politiche per la famiglia al finanziamento di azioni positive, al fine di creare e diffondere un cultura della conciliazione in favore tanto dei lavoratori dipendenti quanto dei lavoratori autonomi, inoltre secondo le disposizioni della stessa legge n.53/00, si prevede che una quota del Fondo per l'occupazione sia destinata ad erogare contributi in

¹³ 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 pienamente alla Direttiva europea 96/34 sul congedo parentale.

¹⁴ In particolare l'art.9 in occasione del Testo Unico sulla maternità e paternità 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.

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@meters.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



Progetto “CENTRO RISORSE DONNE DEL SUD EST BARESE”



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06

codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

favore di aziende che applichino accordi contrattuali contenenti la previsione di azioni positive per la flessibilità d'orario. In base alla normativa di settore l'ultima legge finanziaria del 2007 contiene importanti innovazioni riguardo i dispositivi per la conciliazione e le competenze nella gestione dei finanziamenti dei progetti di conciliazione dei tempi passano dal Ministero del lavoro al Ministero per le politiche della famiglia.

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 private e quelle a partecipazione o a capitale pubblico. La possibilità di finanziamento è legata a un accordo sindacale e il 50% dei finanziamenti è destinato alle aziende con meno di 50 dipendenti. I progetti devono avere la durata sperimentale massima di 24 mesi e destinati a garantire ai lavoratori forme di orario flessibile di lavoro o programmi di formazione da rientro post-congedo parentale, oppure programmi di sostituzione dei titolare d'impresa o del lavoratore autonomo per la durata del periodo di congedo per finalità di conciliazione che può anche coincidere con la durata del progetto che si intende presentare.

Un'altra legge che prevede finanziamenti per il settore è la **Legge n.125** del 1991 “Azioni positive per la realizzazione di pari opportunità tra uomo e donna nel lavoro”. La legge al comma E dell'art.1 prevede il finanziamento per misure di conciliazione in azienda ovvero la realizzazione di azioni positive tese a modificare l'organizzazione del lavoro (part-time, job-sharing, elasticità giornaliera in entrata e uscita, esenzione dai turni, turni flessibili, telelavoro, congedi di maternità e parentali), finalizzate allo sviluppo professionale e di carriera, che adottino strategie basate sulla valorizzazione delle competenze femminili e la conciliazione dei tempi.

I soggetti finanziabili con la legge 125 sono i datori di lavoro pubblici e privati: le cooperative e i loro consorzi; i centri di formazione professionale accreditati; le organizzazioni sindacali nazionale e territoriali; le associazioni di varia natura.

Sono molteplici gli strumenti normativi e programmatori utilizzati dai soggetti interessati della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - aziende, istituzioni, organizzazioni,

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@imeters.it – Sito Internet: www.imeters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



Progetto “CENTRO RISORSE DONNE DEL SUD EST BARESE”



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06
codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

lavoratori/lavoratrici - e a questi si aggiungono i programmi e i finanziamenti di natura europea finanziati cioè dalla Comunità Europea e 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, il programma Progress 2007-2013 e le varie misure attive destinate all'occupazione e ai soggetti deboli. Programmi e iniziative che si iscrivono nella Strategia europea per l'occupazione, che in Italia si colloca sulla linea del PON (piani nazionali per l'occupazione).

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@metros.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



Glossario

I termini da conoscere nella politica di conciliazione¹⁵

ARMONIZZAZIONE DEGLI ORARI

Rappresenta l'obiettivo degli interventi di coordinamento degli orari e dei tempi di vita su di un territorio, al fine di definire condizioni che permettano una maggiore fruibilità dei servizi e una migliore qualità della vita attraverso la definizione di azioni di coordinamento e di conciliazione dei tempi di lavoro, di relazione, di cura parentale, di formazione e del tempo per sé.

AZIONI POSITIVE

Misure rivolte ad un gruppo particolare, di per sé finalizzate ad eliminare e prevenire la discriminazione o a compensare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti.

BANCA DELLE ORE

La Banca Ore è un istituto contrattuale creato per la gestione della prestazione lavorativa. Consiste nell'accantonamento, su di un conto individuale, di un numero di ore prestate in più oltre l'orario normale, la cui entità è definita dalla contrattazione. Nel corso dell'anno, il singolo lavoratore potrà attingere al suddetto conto per godere riposi compensativi secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva. Il suo scopo è quello di gestire la flessibilità di lavoro e solo in via residuale di monetizzare le ore effettuate oltre l'orario normale.

BANCA DEL TEMPO

La Banca del Tempo, nata dall'esperienza sorta agli inizi degli anni '90 a Santarcangelo di Romagna, è un istituto di credito particolare: ogni partecipante deposita le singole disponibilità a scambiare prestazioni con gli altri aderenti usando il tempo come unità di misura del valore degli scambi. Ad ognuno viene intestato un conto corrente-tempo e viene consegnato un libretto degli assegni-tempo.

L'idea è quella di attivare una rete di solidarietà fondata sullo scambio alla pari di prestazioni che soddisfino bisogni legati alla vita quotidiana e al lavoro di cura come nessun servizio pubblico può fare, promuovendo aiuto reciproco e rapporti di buon vicinato.

¹⁵ I termini e in parte le definizioni sono stati raccolti dai vari siti web consultati in questo documento e citati nella sitografia.



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06

codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

Non si tratta di volontariato bensì si scambiano prestazioni, abilità, saperi (talvolta anche oggetti). Si offre per chiedere, si chiede per poi offrire. La reciprocità è indiretta, ovvero è possibile restituire a qualsiasi partecipante, non necessariamente a chi ci ha fornito la prestazione.

BUONA PRASSI

Progetti, iniziative ed esperienze che hanno messo in atto azioni nuove che hanno contribuito a risolvere uno o più problemi di discriminazione. Sono progetti spesso analizzati e schedati che possono essere riprodotti e diffusi in altri ambiti territoriali o settoriali.

CONCILIAZIONE

Introduzione di azioni complesse e sistemiche, all'interno delle organizzazioni del lavoro, delle politiche e dei servizi sociali territoriali, che prendono in considerazione le esigenze dei soggetti e delle famiglie soprattutto in ordine alla conciliazione dei tempi tra attività professionale e lavoro familiare e di cura.

CONCILIAZIONE DI VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

L'introduzione di un sistema che prendendo in considerazione le esigenze della famiglia, promuove una serie di pratiche quali ad esempio i congedi parentali, le soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, la revisione delle organizzazione lavorative, al fine di agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini.

CONCERTAZIONE

Una forma di dialogo e di confronto tra soggetti istituzionali, autonomie territoriali, autonomie funzionali e soggetti privati (sindacati, associazioni di categoria, organizzazioni economiche e imprenditoriali, imprese, cooperative, partiti, ecc.), teso alla risoluzione di problematiche generali o settoriali in ambito territoriale locale, in modo da realizzare strategie il più possibile condivise e partecipate.

CONGEDO DI MATERNITÀ

Congedo dal lavoro cui una donna ha diritto per un periodo continuativo concesso prima e/o dopo il parto conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Congedo dal lavoro di cui può fruire il padre in sostituzione alla madre e solo per specifici casi.

CONGEDO PARENTALE

Il diritto individuale, in linea di principio su base non trasferibile, a fruire di un congedo per tutti i lavoratori e le lavoratrici dopo la nascita o l'adozione di un bambino per consentire loro di prendersene cura.

CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI

Lavoratrici e lavoratori dipendenti hanno diritto a dei permessi sia retribuiti che non per gravi motivi familiari.

DIFFERENZE DI GENERE

Differenze tra donne e uomini che fanno riferimento al genere e delineano gli aspetti razionali ed emozionali che influenzano i comportamenti, le abilità e le predisposizioni delle persone in base al loro sesso, facendo soprattutto riferimento alle dinamiche sociali che hanno prodotto il configurarsi dei generi nel corso della storia e nella società attuale.

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@meters.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO FRA I SESSI

La differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne a seguito di segregazione delle mansioni e di discriminazione diretta.

DIGNITÀ SUL LAVORO

Il diritto al rispetto e in particolare alla protezione contro le molestie sessuali e altre forme di molestie sul posto di lavoro .

DIRETTIVE SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

Direttive comunitarie che estendono la portata del principio di pari trattamento per gli uomini e le donne (che inizialmente, nel Trattato di Roma, riguardava esclusivamente la retribuzione). Il principio è stato esteso ad ambiti quali l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, ai regimi obbligatori di sicurezza sociale, ai regimi professionali di sicurezza sociale, a coloro che esercitano un'attività autonoma, alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e a coloro che fruiscono di un congedo parentale.

DISCRIMINAZIONE

Quando una persona è trattata meno favorevolmente in ragione del suo sesso.

DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Situazione nella quale in base all'identità sessuale, a condizioni personali, ad appartenenze religiose o razziali, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto è, o sarebbe trattata, un'altra persona in un contesto analogo.

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, possono ridurre in una condizione di particolare svantaggio le persone di un sesso o di una condizione.

DISOCCUPAZIONE

Rispetto alla manodopera totale è il numero di persone registrate in quanto prive di lavoro, alla ricerca di un posto di lavoro e attualmente disponibile ad accettarne uno.

DISPARITÀ TRA I GENERI

Disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini, relativamente ai livelli di partecipazione, condizioni di accesso, diritti, retribuzione o prestazioni d'altro tipo.

DIVISIONE DEL LAVORO PER SESSO

Divisione del lavoro retribuito e non retribuito tra le donne e gli uomini nella vita privata e in quella pubblica.

EFFETTO

Cambiamento socio-economico derivante, direttamente o indirettamente, dalla realizzazione di un intervento.

EMPOWERMENT

Attribuzione di potere e responsabilità alle donne, non solo nel senso di promozione delle donne nei centri decisionali della società, della politica e dell'economia, ma anche come sollecito alle donne ad accrescere la propria autostima, autovalutarsi, autopromuoversi ed accrescere le proprie abilità e competenze, al fine di contribuire in maniera concreta all'organizzazione della propria vita personale e professionale. Letteralmente: rafforzamento, potenziamento.

FAMILY FRIENDLY

L'espressione, diffusa in Europa dai documenti comunitari, è riferita a politiche, servizi, strumenti che consentono di "armonizzare" il lavoro con gli impegni familiari.

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@meters.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



FLESSIBILITÀ

In relazione al lavoro, può indicare: forme contrattuali diverse dal lavoro dipendente a tempo pieno; prestazioni lavorative erogate con orario convenzionale diverso da quello standard.

Coniugato al termine conciliazione, indica modalità di prestazione lavorativa che mettano insieme esigenze di flessibilità aziendali con esigenze di tempi di cura, formazione e di vita di lavoratrici e lavoratori tipici e atipici.

GENERE

Il maschile e il femminile, intesi come risultante di un complesso di modelli culturali e sociali che caratterizzano ciascuno dei due sessi e ne condizionano il ruolo e il comportamento.

IMPATTO DI GENERE

L'insieme delle conseguenze prodotte da politiche e programmi sulle donne e sugli uomini.

IMPATTO POTENZIALE

L'insieme delle conseguenze che si potrebbero avere sui destinatari/beneficiari diretti ed indiretti di politiche, misure ed interventi a seguito dell'attuazione degli stessi.

INDICATORE

Misura di un obiettivo da raggiungere, di una risorsa mobilitata, di una realizzazione compiuta, di un effetto ottenuto o di una variabile di contesto. Misura di un obiettivo da raggiungere, di una risorsa mobilitata, di una realizzazione compiuta, di un effetto ottenuto o di una variabile di contesto.

LAVORO

Applicazione di volontà e capacità umana alla produzione di beni e servizi.

Il concetto di lavoro va tenuto distinto da quello di occupazione: mentre il 'lavoro' è relativo a un reddito prodotto (in termini di beni e servizi), la 'occupazione' è relativa a un reddito percepito e statisticamente registrato. Infatti può essere registrata occupazione pur in assenza di lavoro (disoccupazione nascosta) e viceversa (cosiddetto lavoro non registrato).

LAVORO A DOMICILIO

Lavoro eseguito da una persona nel proprio domicilio o in altri ambienti di sua scelta diversi dal posto di lavoro del datore di lavoro, in cambio di una retribuzione e che si traduce in un prodotto o in un servizio secondo le specifiche dettate dal datore di lavoro, indipendentemente da chi fornisce l'attrezzatura, i materiali o gli altri fattori di produzione utilizzati (Convenzione OIL n. 177).

LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

Occupazione che prevede un orario lavorativo più corto di quello normale o di quello standard a tempo pieno.

LAVORO ATIPICO

Attività diversa dal lavoro a tempo pieno e permanente. In questa categoria rientrano il lavoro part-time, il lavoro serale e nei fine settimana, il lavoro con contratto a termine, il lavoro temporaneo o in subappalto effettuato a domicilio, il telelavoro e il lavoro a domicilio su commissione.

LAVORO DI CURA

Si intendono con questo termine tutte le attività, sia retribuiti che non retribuiti, che hanno come oggetto la cura delle persone. All'interno del gruppo familiare il lavoro di cura è da sempre stato il lavoro gratuito delle donne per la gestione della casa, la cura dei figli, degli anziani e degli uomini, coprendo spesso la mancanza di servizi.

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@meters.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



LAVORO RIPARTITO (Job Sharing)

Il lavoro ripartito, o job sharing, è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa. I prestatori si impegnano pertanto a coprire la prestazione lavorativa e possono determinare a tal fine discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro; possono modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, anche per sopperire all'impossibilità della prestazione da parte di uno dei due.

MAINSTREAMING DI GENERE

Mainstreaming significa letteralmente "stare in mezzo alla corrente principale". Il mainstreaming di genere persegue l'integrazione sistematica delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuoverne la parità.

MATERNITÀ FLESSIBILE

La possibilità di articolare il congedo di maternità (due mesi prima e tre mesi dopo il parto) in maniera flessibile, scegliendo di astenersi dal lavoro fino a 1 mese prima e 4 dopo il parto.

MENTORING

Relazione di affiancamento attraverso la quale il/la mentor accompagna la carriera e lo sviluppo di un'altra persona attraverso il trasferimento di conoscenze e competenze. Il mentoring è sempre più usato per sostenere lo sviluppo personale e professionale delle donne, con particolare riguardo alla creazione e sviluppo d'impresa.

MOBBING

E' un comportamento che si verifica sul luogo di lavoro e si traduce in atti frequenti orientati al disturbo e al danneggiamento anche psicologico di un soggetto, da parte di uno o più soggetti, in posizione superiore, ma anche inferiore o di parità, al fine di estromettere il/la "mobbizzato/a" dal contesto-lavorativo.

PARI OPPORTUNITÀ PER DONNE E UOMINI

Assenza di ostacoli, basati sulla discriminazione sessuale, che impediscono o limitano la partecipazione alla vita economica, lavorativa, politica e sociale delle donne. Lavorare in una prospettiva di Pari Opportunità significa riconoscere le differenze, dar loro valore e imparare a gestirle.

PARITÀ DI RETRIBUZIONE PER LAVORO DI PARI VALORE

Una pari retribuzione per un lavoro di pari valore è attribuita senza discriminazione a motivo del sesso o dello stato civile in relazione a tutti gli aspetti salariali e a tutte le condizioni retributive.

PART TIME

Il part time è l'accordo tra lavoratore e azienda che prevede un orario di lavoro ridotto rispetto all'orario legale stabilito all'art. 13, comma 1 della legge 196/1997 (40 ore settimanali) o dal minor orario normale fissato dai contratti collettivi e a cui corrisponde generalmente un salario proporzionalmente inferiore.

La legge ne prevede tre: part time orizzontale, verticale e misto.

Nel part time orizzontale, il part timer lavora tutti i giorni per un numero ridotto di ore. In quello verticale, la riduzione di orario viene effettuata nell'ambito di periodi concordati (settimana, mese, anno). Infine il part time misto si svolge attraverso una combinazione delle due modalità orizzontale e verticale.

Il nuovo part time (con le modifiche in vigore dal 2003) prevede inoltre clausole di flessibilità ed elastiche. La clausola di flessibilità è l'accordo - tra azienda e lavoratore -

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) - Via Massimiliano Mayer 5 - Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@meters.it - Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 - cod. fiscale 93320060721



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06
codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

per variare la collocazione temporale delle prestazioni rese in part time ; la clausola elastica è l'accordo tra le parti di variare in aumento la prestazione di lavoro part time. Quest'ultima si può utilizzare solo nel part time verticale e misto.

Un eventuale rifiuto (con due giorni di preavviso) delle clausole da parte del lavoratore non è giusta causa di licenziamento.

PART TIME REVERSIBILE

Part time temporaneo, richiesto per far fronte a particolari esigenze della lavoratrice/del lavoratore.

PIANO TERRITORIALE DEGLI ORARI

E' lo strumento che armonizza azioni diverse aventi un impatto sulla qualità della vita nelle città, riconducendole ad una programmazione coordinata. Documento adottato in molti comuni per l'attuazione di politiche temporali urbane. L'idea di piano degli orari nasce in ambito urbanistico. Nelle varie città il piano ha avuto impostazioni diverse, in generale, però, appare caratterizzato dall'articolazione di politiche integrate, relative agli orari dei servizi pubblici e privati e ai tempi di vita e di lavoro della cittadinanza. La legge 53/2000 rende obbligatoria la stesura del piano per i comuni superiori a 30.000 abitanti.

POLITICA

Insieme di diverse attività (programmi, procedure, leggi, regolamenti) che sono orientate verso il medesimo scopo per il raggiungimento dello stesso obiettivo generale.

PROGRAMMAZIONE

Il processo di decisione, organizzazione e finanziamento effettuato per fasi successive e volto ad attuare l'azione congiunta della Comunità e degli Stati membri al fine di conseguire gli obiettivi di cui all'art.1 del regolamento CE 1260/99.

PROGRAMMAZIONE SECONDO LA SPECIFICITÀ DI GENERE

Un approccio attivo alla programmazione che considera il genere quale variabile o criterio fondamentali e che si adopera per integrare una dimensione esplicita di genere nella dimensione politica o in quella dell'azione.

SPECIFICITÀ DI GENERE

Caratteristiche specifiche di ciascuno dei due generi che determinano differenze riscontrabili in tutti gli ambiti della sfera pubblica e privata.

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@meters.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



Bibliografia

AAVV, Indiretto Giovanna (a cura di), *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare - Integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, Programmazione FSE 2000-2006, Isfol-Unità Pari Opportunità, 2004

AAVV, Natoli Gabriella (a cura di) *Il Voucher per la conciliazione nel F.S.E.*, Dipartimento Pari Opportunità, Isfol, 2002

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

Maestroni Vittorina (a cura di), *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

Natoli Gabriella (a cura di) *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

Pandoli Nunzia (a cura di) *Buone Prassi dei tempi tra famiglia lavoro sul territorio e nelle imprese*, Progetto Equal Tempo, Associazione Rete Toscana Donne, 2006

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

Piazza Marina (a cura di) *Manuale per le aziende. Per l'uso e il consumo degli strumenti legislativi per la conciliazione, in particolare per la legge 53*, Provincia di Arezzo

Zanarini Elisabetta, *Imprese e qualità del lavoro femminile: esperienze e buone pratiche*, Quaderni di pari opportunità, Regione Emilia Romagna, 2006

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@imeters.it – Sito Internet: www.imeters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



Progetto “CENTRO RISORSE DONNE DEL SUD EST BARESE”



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06
codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

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*

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@meters.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



Progetto “CENTRO RISORSE DONNE DEL SUD EST BARESE”



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06
codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

Sitografia

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

Il sito della conciliazione

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

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

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

Portale del Progetto Equal Tempo

http://www.form-azione.it/pariopportunita/conciliazione_progetti.htm

Regione Emilia-Romagna

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

Progetto europeo Brief Case, Comune di Bologna

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

Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

http://www.perledonne.it/aziende_family_friendly.html

Associazione per la Cultura e il Tempo Libero

<http://www.politichefamiglia.it/documentazione/dossier/conciliazione-l-53.aspx>

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@meters.it – Sito Internet: www.meters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721



Progetto "CENTRO RISORSE DONNE DEL SUD EST BARESE"



POR PUGLIA 2000/2006 Complemento di programmazione, asse III Misura 3.14 az.e) avviso n°27/06
codice progetto POR060314e0017

A.T.S : METERS Studi e ricerche per il sociale (Capofila), Associazione Sud Est Donne

Ministero della famiglia - Presenta un interessante Dossier dedicato alla conciliazione

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6905828_en.pdf

Documenti europei in tema di conciliazione

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

Dipartimento per le Pari opportunità

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

ENTE CAPOFILA



METERS - Studi e ricerche per il sociale

70123 Bari (BA) – Via Massimiliano Mayer 5– Tel ++39 080 57 97 242 fax ++39 080 57 97 242

e-mail: info@imeters.it – Sito Internet: www.imeters.it

Codice Fiscale-P.IVA 06390530720 – cod. fiscale 93320060721