

DONNE IN EQUILIBRIO TRA VITA E LAVORI



REGIONE LAZIO



*Un ringraziamento speciale per
aver contribuito alla realizzazione
di questa pubblicazione a:
Claudia Bella, Antonella Cantaro,
Francesca Carpentieri e Selene Conti*

INTRODUZIONE

Per la costruzione di una economia basata sulla conoscenza e per rinnovare il modello sociale e culturale europeo, è necessario avvalersi delle responsabilità e delle intelligenze femminili, sostenendole con un complesso di azioni mirate alla qualità del lavoro e alla realizzazione di un nuovo welfare familiare.

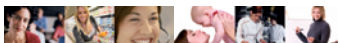
In Italia, pur avendo una delle migliori legislazioni europee a tutela della maternità, il ruolo della donna resta quello di farsi carico da sola dei molteplici compiti familiari al quale aggiungere quello di lavoratrice. Solitudine che vive in famiglia e nella società senza il sostegno di politiche e azioni capaci di dare risposte ai nuovi bisogni.

Una donna su 5 lascia o perde il lavoro dopo la nascita di un figlio e registriamo uno dei tassi più bassi di natalità.

È dunque una fuga dalla maternità o una scelta obbligata?

Nel Lazio il tasso di occupazione femminile, al II trimestre del 2008, è del 49,5 % che, seppur superiore alla media nazionale del 47,5%, è ben lontano da quel parametro del 60% fissato negli obiettivi di Lisbona, per dare nuovo slancio all'occupazione femminile. Occupazione che, nonostante l'alto livello di istruzione e di competenze delle donne, si concentra in ruoli medio bassi e nel lavoro precario.

Ancora oggi vecchi stereotipi si oppongono al godimento della piena cittadinanza delle donne nel lavoro e nelle istituzioni. La non presenza femminile, risorsa indispensabile per lo sviluppo



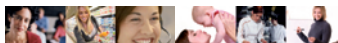
di una economia competitiva e dinamica, priva il Paese di quella innovazione e modernizzazione indispensabile per il progresso.

Una società civile non può prescindere dalla promozione umana e dalla necessità di far avanzare un modello culturale e sociale aperto alle trasformazioni in cui siano coinvolte le donne e le nuove generazioni.

La Consulta femminile per le pari opportunità della Regione Lazio, attraverso la diffusione di questo opuscolo e nei seminari di incontro nelle cinque province, invita le donne, le imprese e le istituzioni ad esaminare i motivi per cui ancora oggi persista un retaggio culturale ed economico restio a guidare i processi di cambiamento e ad individuare nuove strategie delle istituzioni e delle imprese utili al rilancio della competitività economica e a far crescere la cultura delle pari opportunità nella nostra regione.

Donatina Persichetti

Presidente Consulta Femminile



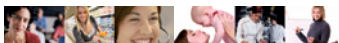
PRESENTAZIONE

La vita delle donne che lavorano è una costante corsa, un difficile equilibrio tra gli impegni familiari e quelli lavorativi, per le dipendenti, strette dagli orari e dagli impegni aziendali e per le imprenditrici o per le lavoratrici autonome vincolate dai tempi dei fornitori, dei clienti, della burocrazia.

Facilitare l'accesso al lavoro delle donne, valorizzare i talenti femminili, non può prescindere dal rimuovere questi ostacoli, con l'obiettivo di facilitare la Conciliazione del tempo del lavoro con il tempo di cura familiare.

Nasce così all'interno dei gruppi di lavoro Imprenditoria e Lavoro della Consulta femminile Regionale del Lazio, l'idea di un percorso comune che partendo da una riflessione sulla portata "culturale" del tema analizzi l'insieme dei servizi a supporto per la realizzazione della conciliazione nei diversi contesti lavorativi e nelle diverse realtà territoriali provinciali.

Il percorso si articolerà attraverso un ciclo di incontri in tutte le province del Lazio e sarà concluso da un seminario a livello regionale. Sarà l'occasione per analizzare la diffusione degli strumenti ed acquisire proposte per una "conciliazione possibile" utilizzando la dotazione normativa, la pratica contrattuale, le esperienze di percorsi di concertazione e le azioni di sensibilizzazione svolti a livello territoriale, ma anche per avviare un confronto tra tutti i soggetti coinvolti da cui nascano magari nuove soluzioni, sperimentazioni, proposte da presentare al legislatore regionale.



Con questa iniziativa ci poniamo l'obiettivo di individuare nuovi strumenti nell'ambito del welfare, della flessibilità delle organizzazioni del lavoro, della compartecipazione al lavoro di cura, per facilitare la Conciliazione vita – lavoro delle donne del Lazio.

Non è un problema solo “femminile”. La piena partecipazione delle donne alla vita politica, sociale, economica, l'innalzamento del livello di occupazione femminile è condizione essenziale per lo sviluppo di un territorio nel suo complesso.

Ma è ben difficile che questo possa realizzarsi se la donna è lasciata sola davanti al doppio carico del lavoro professionale e familiare, senza supporti e strumenti adeguati. Perciò sviluppare politiche, contrattare strumenti, promuovere una nuova cultura della conciliazione nel territorio, nei luoghi di lavoro ed all'interno delle famiglie, nel rapporto tra i sessi è – o deve divenire – una priorità per tutti.

Giustina RONDINELLI

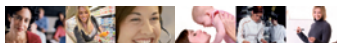
Coordinatrice

Gruppo Lavoro

Serenella RANUCCI

Coordinatrice

Gruppo Imprenditoria



COS'È LA CONCILIAZIONE

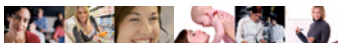
L'Italia, rispetto alla media Europea, ha un tasso di disoccupazione femminile più alto e un uso del tempo fra lavoro domestico ed extradomestico sbilanciato tra i sessi. Il tasso di fertilità risulta essere il più basso del mondo e della storia, e soprattutto molto inferiore rispetto a quello che le donne dichiarano di desiderare. Questo perché il nostro Paese, oltre ad non utilizzare pienamente nella vita economica, sociale e politica, i talenti e le competenze delle donne, non si è impegnato a costruire ed attuare politiche in grado di *conciliare* le attività di cura e la vita familiare con le attività lavorative.

Di contro l'Unione Europea ha capito da tempo che, per risolvere i tassi di occupazione femminile ed i livelli di natalità, bisogna adottare una strategia che ha chiamato di **conciliazione** per sostenere la coesistenza di lavoro professionale e responsabilità di cura.

LO STATO SOCIALE E LA CONCILIAZIONE

Lo Stato sociale o *Welfare* è un insieme di politiche e d'istituzioni che incide sulla vita quotidiana redistribuendo risorse economiche in forma di **trasferimenti** o in forma di **servizi**. L'effetto di queste pratiche è rilevante nel modulare i rapporti di potere, in particolare tra i due sessi, incidendo sui ruoli nella famiglia, sull'organizzazione del lavoro retribuito di donne e uomini, e, in ultima istanza, sulle relazioni stesse tra i due sessi.

In Italia lo Stato sociale, rispetto alle medie europee, è carente in servizi e sbilanciato in favore del trasferimento monetario diretto. Questo significa una minore occupazione

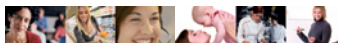


femminile e di conseguenza una minore libertà, per le donne, di incidere nella vita sociale; ancora oggi esse si trovano da sole a dover compensare le carenze di strutture e servizi sul territorio. Ad esempio i trasferimenti diretti nel nostro Paese sono prevalentemente pensioni, e sono quindi diretti a fasce di età non più fertile. Il trasferimento diretto rivolto alle famiglie invece sono gli assegni familiari e spettano principalmente ai lavoratori dipendenti e regolarmente occupati. Purtroppo negli ultimi venti anni il mercato del lavoro ha offerto, soprattutto alle giovani generazioni, una quota crescente di contratti atipici, contratti a progetto, di formazione, quando non direttamente lavoro nero. Gli assegni familiari quindi mancano proprio il target delle famiglie giovani, quelle per cui tali incentivi farebbero la differenza sulla fertilità e sul costo netto dei figli.

Per *conciliare* lavoro retribuito e lavoro di cura c'è bisogno di una complessiva e coerente riforma del mercato del lavoro e dello Stato sociale. Si dovrebbe cancellare il carattere 'familiarista' e 'patriarcale' che l'Italia di oggi ha ereditato dal passato, in favore di un sistema in cui la spesa sociale sostenga attivamente i progetti imprenditoriali e procreativi delle donne, progetti che non possono prescindere dall'autonomia economica delle stesse.

COME FARE LA CONCILIAZIONE IN ITALIA

Il **sistema di conciliazione** affinché sia efficace ed efficiente, deve necessariamente basarsi su diversi livelli che interagiscono tra di loro:



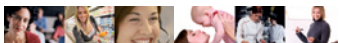
1) **La conciliazione nel rapporto tra i sessi**

Il tempo di vita, la sua organizzazione, la rilevanza data alle sue diverse dimensioni è ciò che scandisce nella società l'esperienza dei generi e struttura i ruoli. Donne e uomini ancora oggi conoscono una diversa scansione degli eventi nel corso della vita. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro non ha cambiato in eguale misura la distribuzione dei compiti familiari né l'approccio culturale ai ruoli di genere. Il lavoro familiare rimane ancora essenzialmente attribuito alla loro responsabilità, indipendentemente dalla presenza di un impegno extra-domestico. Le donne italiane lavorano molto; ricoprire contemporaneamente i ruoli di lavoratrice, moglie e madre le fa accumulare un consistente ammontare di lavoro giornaliero. In tutte le fasce di età (sia sotto i 35 anni, sia tra i 35 e i 54), circa il 40% delle donne multiruolo lavora complessivamente (incluso cioè il lavoro familiare) 70 ore o più per settimana, e circa il 60% più di 60 ore. Di contro, il 37% degli uomini occupati dedica meno di un'ora a settimana al lavoro familiare¹.

C'è bisogno di un nuovo modello di vita, fondato su un diverso rapporto tra tempi di formazione, di lavoro, di cura, di vita. Donne e uomini dovrebbero mettere in discussione le loro abitudini e comportamenti che sembrano "naturali" ma solo perché sono quelli entro cui si è stati educati e che ci si trova di fronte quando si raggiunge l'età della ragione o si entra in rapporto con la società.

La **conciliazione** che significa anche, ma non solo, la condivi-

1. [<http://www.guidagenitori.it/guidagenitori/home.jsp?openDocument=2697&parent1=152&parent2=255&docs=255>] il 22/12/2003



sione del lavoro di cura tra donne e uomini può favorire ed incentivare, attraverso misure normative (ad es. congedi parentali la cui fruizione è riservata ai padri) un'opera di sensibilizzazione ed educazione culturale, che porti ad una piena e responsabile partecipazione degli uomini alla vita familiare e lavorativa.

2) La conciliazione nelle Aziende e nel mondo del lavoro

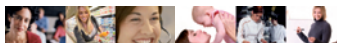
Le persone, e le donne in particolar modo, soffrono la difficoltà di conciliare gli impegni familiari e della vita personale con un tempo di lavoro spesso eccessivamente rigido o, all'opposto, estremamente variabile e fuori controllo.

D'altra parte, il *benessere organizzativo*: cioè il miglioramento della qualità di vita lavorativa, può rappresentare vantaggi anche per le aziende, in termini di immagine, produttività e miglioramento del clima aziendale, aumento della motivazione dei lavoratori e delle lavoratrici e per inverso la diminuzione dell'assenteismo, integrando in questo processo di miglioramento le necessità di conciliazione dei/delle dipendenti e degli imprenditori e imprenditrici.

È possibile ed auspicabile, allora

- contrattare forme di flessibilità conciliativa programmata,
- individuare diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa,
- sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro e dell'impresa, meno rigide e maggiormente in sintonia con le esigenze di una società in continua evoluzione.

A ciò possono contribuire appieno gli strumenti normativi come i finanziamenti previsti dall'art. 9 della legge 53 del



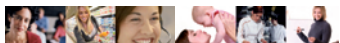
2000, ed il **Testo Unico** sulla tutela della maternità e paternità (Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151), scaturito dall'armonizzazione di tre leggi, la 1204/71, la 903/77 e la già citata 53/2000 (congedi parentali), che riconoscono ai padri lavoratori gli stessi diritti della madre lavoratrice, facilitando per entrambi il ricorso ai permessi e promuovendo quindi una cultura della conciliazione del lavoro di cura tra uomini e donne.

3) **La conciliazione nel territorio**

Il territorio, inteso come città, provincia, regione è il luogo privilegiato dove è possibile realizzare politiche concertate, coinvolgendo le Istituzioni e tutti i soggetti sociali ed economici per costruire un nuovo **welfare** in grado di rispondere ai bisogni di donne e uomini. Servono servizi in grado di supportare realmente le donne, e di conseguenza anche gli uomini e la famiglia tutta, nelle attività di cura rispetto ai bambini, agli anziani, ai disabili. E' necessario migliorare la mobilità, riqualificando e potenziando il servizio di pubblico trasporto, per "recuperare" il tempo 'perso' ogni giorno negli spostamenti tra casa, lavoro, scuola, ecc... Le donne, in particolar modo, hanno "*fame di tempo*" e le diverse possibilità di uso e consumo del tempo determinano nuove forme di disuguaglianza e di sofferenza.

Grazie all'impulso femminile, negli anni Novanta si sono prodotte riflessioni importanti circa le **Politiche dei tempi** legate all'utilizzo del territorio e all'accesso alle sue risorse.

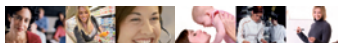
Sarebbe indispensabile riproporre e sviluppare politiche dei tempi che sappiano intrecciare orari di lavoro, tempi di vita e tempi della città.



I Piani degli orari e dei tempi delle città e le Banche del tempo

Le Banche del Tempo in Italia si affermano in modo significativo da oltre 10 anni. Sono istituti di credito in cui le transazioni sono basate sulla circolazione del tempo, anziché del denaro. Nascono dalla ricerca, da parte soprattutto delle donne, di rispondere al desiderio di ampliare i loro spazi di libertà e di migliorare la qualità della vita, di fronte ad un'organizzazione economica e sociale che chiede sempre più flessibilità ed è poco disponibile alla conciliazione. L'esigenza di "cambiare i tempi" nasce dal riconoscimento che la gestione del tempo non vada completamente delegata alle famiglie e pertanto sono necessari interventi istituzionali capaci di affrontare la questione in termini di esigenza collettiva, come materia d'interesse pubblico. Oltre alla creazione delle Banche del tempo, intorno alla metà degli anni '90 in molte città, su iniziativa soprattutto di amministratrici delle istituzioni locali, vengono adottati i "Piani dei Tempi e degli Orari", progetti di governo dei tempi urbani tendenti a rendere più flessibili gli orari degli uffici pubblici, degli esercizi commerciali, dei musei. Anche nel mondo del lavoro si cerca di proporre le sperimentazioni di part-time, di alternanza tra periodi di formazione e periodi di lavoro, di riduzione dell'orario di lavoro settimanale, di concessione di congedi per motivi personali o di impegno sociale, di opzioni flessibili del tempo di lavoro, tra cui banche delle ore (dette anche conti tempo), ovvero la possibilità che un(a) dipendente lavori fuori orario quando serve e può, usufruendo in modo concordato di questo monte ore per le sue esigenze.

La legge 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città", emanata significati-



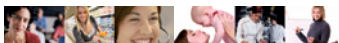
vamente l'8 marzo ed elaborata dalla ministra Livia Turco, costituisce un'importante riconoscimento dell'esigenza di conciliare i tempi del lavoro retribuito e delle attività di cura familiare. L'articolo 27, inserito nella parte che promuove il coordinamento dei servizi pubblici nell'ambito di piani territoriali in materia di orari, sancisce la possibilità per gli enti locali di sostenere le banche del tempo, di aderire ad esse e di stipulare con loro accordi che prevedano scambi di tempo da destinare a prestazioni di mutuo aiuto a favore di singoli cittadini o della comunità locale, ratificando così le esperienze di questo tipo, sorte spontaneamente o già inserite nei Piani dei tempi e degli orari della città.

DONNE AL LAVORO NEL LAZIO

In Italia nonostante gli elevati livelli di scolarizzazione delle donne, tanto che le giovani vantano migliori performance sia nei risultati scolastici che universitari rispetto agli uomini, il tasso di **attività** ed il tasso di **occupazione femminile**, anche delle giovani generazioni, sono ancora distanti dai parametri europei, che pongono per il 2010 l'obiettivo del 60% (Lisbona 2001).

Nel Lazio, l'ingresso nel mondo del lavoro avviene più tardi che nel resto del paese, come confermano i tassi di occupazione per le fasce d'età 15-24 anni. Anche se non esistono significative disuguaglianze di genere sia come **quantità** di opportunità di accesso, come mostrano le rilevazioni a cura di Unioncamere, contenute nel progetto excelsior 2008, sia come **qualità** del lavoro offerto. Questo dato preoccupante di divario tra sessi cresce negli anni:

- si passa dal 6,6 % in meno di donne occupate nella fascia giovanile 15-24 anni
- al 20% in meno nella fascia 25-34 anni,



- fino a salire a differenze che toccano il 30% nelle fasce 35-54 anni,
- per ridiscendere al 20% per le classi di età più avanzate (55 anni e oltre).

“Mediamente la partecipazione alla vita attiva delle donne avviene in epoca più tardiva rispetto agli uomini, in quanto risente del maggior impegno nello studio, nella vita familiare e nella cura dei figli. Si rinviano a tempi futuri le scelte lavorative più mature, con il rischio però di non riuscire più facilmente a entrare o rientrare nel mondo del lavoro.”²

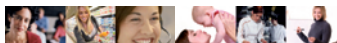
L’offerta lavorativa nel Lazio: si concretizza troppo spesso in lavori precari, infatti, dopo la Lombardia, è la regione che registra il numero maggiore di lavoratori iscritti alla gestione separata dell’INPS, e quindi con contratti atipici, ed una media regionale superiore al dato nazionale. (Lazio: 48%; Italia: 42%).

È buono segnalare invece che nelle imprese del Lazio, il tasso di presenza delle donne ha superato la media nazionale (oltre 26% contro la media nazionale del 24%), addirittura, Roma è la provincia italiana con il più alto numero d’imprese femminili, (61.584).

Positivo anche il trend registrato nel suo complesso dalla Regione Lazio, con un tasso di imprese femminili pari a circa il 27% del totale delle imprese contro una media nazionale del 24%. Sul fronte imprenditoriale i dati dell’*Osservatorio Imprenditoria Femminile* di Unioncamere³, rivelano come, nonostante l’esistenza di

2. Libro verde sull’occupazione femminile nel Lazio – Luglio 2008

3. Impresa in genere 2007-2003 - Primi dati dell’imprenditoria femminile, Unioncamere - Retecamere, 2008



barriere all'ingresso per le donne, le imprese femminili crescano ad un ritmo più elevato del totale delle imprese.

Le caratteristiche dell'imprenditrice nel Lazio:

- ha un'età compresa tra i **30** e **40** anni
- è altamente **scolarizzata**
- il 60% possiede una laurea
- il 52% ha conseguito un master

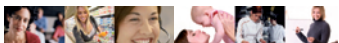
Il grado di istruzione tuttavia non sempre corrisponde ad un ruolo aziendale in linea con il percorso formativo e spesso la tipologia di laurea non è coerente con l'attività imprenditoriale individuata.

Significativo è che al momento di avviare l'impresa l'imprenditrice è nubile e non ha figli. Una buona parte di donne, inoltre, fa attività d'impresa dopo la separazione/divorzio o in alternativa al reingresso nel mondo del lavoro dopo la maternità.

Un elemento distintivo dell'imprenditorialità femminile laziale, in particolare romana, è quello della **multietnicità**. Nella sola provincia di Roma le imprenditrici straniere sono 12.417 (7,6% del totale delle donne). Tra il 2006 e il 2007 il numero complessivo di queste donne è aumentato di 3.320 unità (2,1%).

BUONE PRATICHE NEL LAZIO

Promuovere la conciliazione e quindi le pari opportunità significa dotarsi di pratiche di intervento i cui risultati sono difficilmente "misurabili" con gli strumenti tradizionali della valutazione di efficacia, è importante portare a conoscenza di "buone prati-



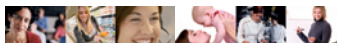
che” che documentano l’esperienze di aziende che hanno messo in atto progetti ai sensi dell’art. 9 della legge 53, rispondendo alle esigenze di cura dei propri dipendenti in termini di flessibilità organizzativa e apportando il loro contributo per l’inserimento e l’ integrazione post congedo.

Riportiamo due esempi tratti dell’**Indagine sullo stato d’attuazione dell’art. 9 della legge n. 53 del 2000, all’interno del progetto “NOI - Nuovi Orizzonti d’Impresa”**:

Il progetto “Conciliazione Tempo di vita – tempo di lavoro” (di seguito, per brevità: “Progetto orari”), di AMA spa, è nato dall’esigenza più volte rappresentata dai dipendenti con figli minori, di vedere ampliata la possibilità di usufruire di orari flessibili e di attività di telelavoro. Prima della sperimentazione realizzata con il Progetto Orari, in AMA la possibilità di usufruire di orari differenziati era limitata – per gli Operai di Zona – ai soli nuclei monoparentali, solo fino al compimento del 6° anno di età del bambino, unicamente con orario 8,00 – 14,00 e per periodi limitati rinnovabili.

Le richieste avanzate dai dipendenti riguardavano di conseguenza:

- la possibilità di usufruire di orari differenziati anche per i genitori di famiglie non monoparentali
- la possibilità di usufruire di tali orari anche oltre i 6 anni di età del bambino
- la possibilità di prevedere orari diversi dallo schema 8,00 – 14,00
- la concessione per l’intero anno scolastico



Per ciò che riguarda gli impiegati di Direzione, l'orario continuato veniva concesso anche prima della sperimentazione del Progetto Orari, ma a discrezione del dirigente della struttura di appartenenza, per periodi limitati e con perdita della flessibilità di 1 ora in entrata, flessibilità che in Direzione esiste invece per gli impiegati che effettuano l'orario standard.

Per ciò che riguarda il telelavoro, esisteva già in AMA il telelavoro domiciliare, ma con concessione limitata ai rientri dalla maternità; tale forma di telelavoro comportava inoltre la mancata presenza fisica del dipendente in Azienda, con conseguenze negative sui flussi di informazioni e sul senso di appartenenza.

ATAC spa, Agenzia per la Mobilità del Comune di Roma, ha realizzato, nel corso del 2003-2004, un progetto di formazione innovativo, volto alla conciliazione dei ruoli di madre e di lavoratrice che prevedeva un percorso d'accoglienza e di facilitazione del rientro nel contesto lavorativo a seguito di un periodo di astensione per maternità.

Il progetto, che ha registrato un notevole successo, è iniziato con un'analisi delle esigenze presenti in azienda attraverso l'utilizzazione di uno strumento d'indagine – l'intervista – che ha consentito il reperimento di una grande ricchezza di informazioni. L'intervista è stata rivolta a tutti i genitori (donne e uomini) con bambini fino a cinque anni; dai risultati emersi, sono stati individuati e definiti gli obiettivi:

- Personalizzazione del percorso formativo: al rientro la lavoratrice deve essere informata su quale tipo di percorso l'azienda ha fatto in sua assenza, deve avere, in pratica, tutti gli strumenti per riprendere il suo lavoro come quando lo ha lasciato;



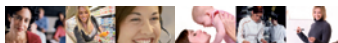
- Aggiornamento delle competenze professionali, sia trasversali che specialistiche;
- Attenzione all'aspetto psicologico della lavoratrice madre: con un percorso di counseling individuale, ogni persona coinvolta avrà a disposizione dei momenti di riflessione comune con il counselor relativi al nuovo percorso professionale che potrà intraprendere.

L'iniziativa è stata rivolta a 12 lavoratrici di diverso ruolo e posizione aziendale, che si sono assentate dall'azienda nell'ultimo anno per maternità: per la prima volta la maternità è stata considerata una scelta consapevole e garantita e i tempi di "non lavoro" per gestazione e per puerperio hanno assunto una valenza sociale che Atac spa ha voluto sostenere.

BUONE PRATICHE IN EUROPA

In Svezia

L'azienda svedese Statol già dal 1996 ha pensato ad un programma di "misure per genitori con figli con meno di otto anni". Il programma è partito in risposta a un dirigente che aveva posto il problema. È stata fatta un'indagine sui bisogni e una lista dei desideri. Le misure avviate sono state: 1) le donne in gravidanza hanno diritto al tempo flessibile e al tutoring di un manager affinché non siano penalizzate nella carriera; 2) per tutti coloro che prendono un congedo parentale (uomini e donne) che dura da 1 ai 14 mesi sono previsti contatti regolari con l'azienda per favorire l'informazione e la partecipazione, colloqui con il manager per gestire il rientro in azienda e la programmazione della



carriera, fornitura di PC a casa, integrazione al 100% della copertura economica fino a un massimo di 6 mesi; 3) al rientro c'è diritto di optare per il part-time o un orario flessibile, e l'aiuto gratuito per la pulizia della casa per un massimo di 12 ore al mese, con 8 ore aggiuntive in caso di malattia del figlio. Il risultato si concretizza nel fatto che più uomini hanno preso il congedo parentale e tra questi anche alcuni managers, che vi sono più donne in posizione manageriale e che l'azienda ha avuto più facilità nell'assumere giovani quadri.

In Gran Bretagna

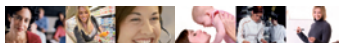
Nell'ambito delle buone prassi in materia di conciliazione realizzate in questo paese un esempio è la possibilità dello job-sharing utilizzata ai livelli alti. In UK, Pete Rankin e Sandra Meadows si dividono il posto di Direttore del personale all'University College London Hospitals gruppo che comprende i sei maggiori ospedali. Hanno uno staff di più di 60 persone e ciascuno di loro lavora tre giorni alla settimana con una sovrapposizione di un giorno.

Oppure c'è l'ASDA, un gruppo di supermercati che garantisce almeno il 10% delle sue posizioni dirigenziali con offerta di job-sharing per incoraggiare le donne a ricoprire tali cariche.

In Francia

La Francia ha sviluppato a livello regionale una forte rete di assistenza di servizi per la prima infanzia, e a livello comunale quella delle scuole materne (con una copertura del 100%).

Il sistema per la prima infanzia presenta una pluralità di offerte di servizi a gestione pubblica o associativa: *crèche*, *haltes-gar-*



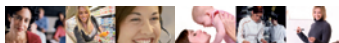
deries, strutture private presso il domicilio dei genitori o a casa di una professionista del settore (assistenti a domicilio), strutture di sorveglianza informale familiare o di vicinato. Esiste anche la possibilità per il genitore di un figlio sotto i tre anni che non è inserito in una struttura di accoglienza di usufruire di un congedo specifico.

In particolare le *crèches familiales*, il cui numero è andato aumentando nel corso degli anni, offrono una soluzione intermedia per le famiglie situandosi a metà strada tra i nidi e l'assunzione diretta di un'assistente, mentre le *Crèche collective* (nidi collettivi), gestiti dai comuni, da associazioni o da cooperative di genitori, offrono anche servizi di multi accoglienza sia regolare che occasionale.

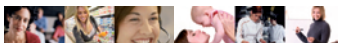
Un altro esempio può essere la società francese di ristorazione Accor che è riuscita a far autogestire completamente l'orario di lavoro ai dipendenti (divisi per unità di un centinaio e con orari di servizio che coprono tutte le 24 ore tutti i giorni dell'anno). Ma per arrivare a questo risultato, i dirigenti sono andati in Africa a formarsi sul significato della solidarietà.

In Belgio

Assegno-voucher per i lavori domestici. Il sistema dell'assegno-voucher, avviato a livello federale a partire dal 2004, implica il sovvenzionamento dei lavori sostanzialmente domestici sotto forma di assegni-voucher che gli utenti possono procurarsi al prezzo di 6,7 euro (buono per un'ora di lavoro) ma che in realtà hanno un valore di 21 euro. La differenza, pari a 14,3 euro viene finanziata dallo Stato. Nella maggior parte dei casi, il prezzo di acquisto per l'utente è inoltre fiscalmente deducibile fino a con-



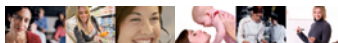
correnza del 30%, il che implica una spesa fiscale supplementare di 2 euro. Gli obiettivi perseguiti tramite questo sistema erano la creazione di posti di lavoro per la manodopera a bassa qualificazione, la lotta contro il lavoro nero diffuso nel settore degli aiuti domestici, così come l'assicurazione di uno statuto sociale a pieno titolo per il lavoratore e per l'utente, una migliore conciliazione tra lavoro e vita familiare. L'iniziativa ha incontrato un successo straordinario. Nel 2005, 28.933 persone erano già impiegate dal sistema e soprattutto nelle Fiandre vi è stata una creazione netta di posti di lavoro. Al contrario, il plusvalore del sistema in termini di lotta al lavoro nero è soggetto a interpretazione. I due rapporti di valutazione annuali redatti dietro richiesta dei poteri pubblici forniscono dati interessanti in proposito. Il rapporto destinato alle autorità afferma che: «dal lato degli utenti e dei lavoratori, abbiamo indicazioni che permettono di concludere che questo obiettivo è raggiunto» (2006).



RIFERIMENTI NORMATIVI

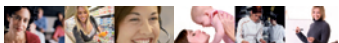
QUADRO EUROPEO

- Art. 119 del Trattato di Roma sul principio della parità di retribuzione uomo-donna;
- Decisione del Consiglio d'Europa del 20.12.2000, che stabilisce un programma di azione per una strategia comunitaria in materia di parità tra donne ed uomini (2001-2005);
- Carta Comunitaria dei diritti fondamentali dell'Unione Europea del 07.12.2000;
- Risoluzione del Consiglio d'Europa del 29.06.2000, relativa alla partecipazione equilibrata di uomini e donne all'attività professionale ed alla vita familiare;
- IV Programma d'azione comunitaria per la parità di opportunità tra donne ed uomini (1996-2000)
- Direttiva 96/34/CE del Consiglio d'Europa, relativa all'Accordo quadro sul congedo parentale, stipulato il 14.12.1995 fra le organizzazioni professionali di carattere generale, UNICE, CEEP e CES;
- Direttiva 92/85/CE del Consiglio d'Europa, relativa all'applicazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro della lavoratrice incinta, che abbia partorito o nel periodo di allattamento;



- CEDAW 1979 (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women). La CEDAW, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU nel 1979 e ratificata a oggi da 179 Stati, e definisce la discriminazione contro le donne come "ogni distinzione, esclusione o restrizione dovuta al sesso, con l'effetto o lo scopo di danneggiare o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne dei propri diritti e libertà fondamentali in ambito politico, economico, sociale, culturale, civile e in ogni altro ambito".

L'Italia il 10 giugno 1985 ha ratificato la Convenzione L Italia I Italia Convenzione.



INDIRIZZI UTILI

www.pariopportunita.net/index.php?option=com_content&task=view&id=48&Itemid=55

www.pariopportunita.gov.it/DefaultDesktop.aspx?doc=1595

www.provincia.cuneo.it/servizi_alla_persona/consigliera/pari_opportunita_e_lavoro/conciliazione_tempi/index.jsp

www.comune.piombino.li.it/news06/doc/convegno%20vita%20e%20lavoro.pdf

www.pariopportunita.gov.it

www.retepariopportunita.it

www.europa.eu.int

www.cgil.it

www.lazio.cgil.it/coordonne/item

www.lazio.cgil.it/conciliareincgil/item.asp?ar=1&liv1=1&se=1&st=4&iv3=1&liv2=4

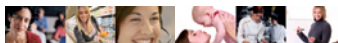
www.lavoro.gov.it/lavoro/

www.politichefamiglia.it/

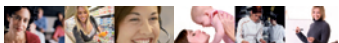
www.pariopportunita.net/

www.cisl.it/

www.uil.it/



www.cseurope.org
www.eoc.co.uk
www.parentsatwork.org.uk
www.timesoline.co.uk
www.familyfriendly.ie
www.familie-und-beuf.at
www.greatplacetowork-europe.com
www.businessandsociety.net
www.nikkuio.no
www.brandweer.nl
www.genus.lu.se
www.dagindeling.nl
www.palazzochigi.it/cmparita



Hanno collaborato:

La vice presidente **Patrizia GERMINI**

e le componenti dei gruppi Lavoro ed Imprenditoria

GRUPPO IMPRENDITORIA FEMMINILE

Maria Loretta BELLINI – CONFCOMMERCIO LAZIO

Laura BRIDA – C.I.A. CONFEDER.NE ITALIANA AGRICOLTORI

Elisabetta CARTONI – FEDERLAZIO

Rossana CERBONE – CONFCOOPERATIVE LAZIO

Beatrice MANCINI – IL CLUB DELLE DONNE

Donatella NATICCHIONI – SDI COMITATO REGIONALE DEL LAZIO

Letizia BONGIORNO – CONFESERCENTI LAZIO

Laura CESAREI – ASS. CALLIOPE

Clarita PUCCI – C.N.A.

Giusy PACELLI – A.I.D.I.A

GRUPPO LAVORO

Gabriella ANSELMi – FILDIS

Claudia BELLA – C.G.I.L ROMA e LAZIO

Antonella CANTARO – PARTITO DEMOCRATICO

Francesca CARPENTIERI – MOICA

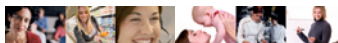
Franca CIPRIANI – ALFA – ASSOCIAZIONE LAVORO FAMILIARE

Selene CONTI – ASS. CALLIOPE

Dalila NOVELLI – ASSOLEI

Donata PALADINI – RIMET

Annamaria SANZALONE – U.I.L. Lazio





La Consulta Femminile per le Pari Opportunità della Regione Lazio, istituita con legge regionale n.58/25.11.1976, rappresenta le problematiche e le istanze delle donne della Regione Lazio e ne è portavoce presso il Consiglio Regionale.

Fanno parte della Consulta femminile oltre 100 organismi in rappresentanza di Associazioni, Sindacati e Partiti.

La Consulta si organizza in gruppi di lavoro per monitorare e sostenere l'attuazione dei principi di parità, migliorare la condizione delle donne nella regione e promuovere la loro presenza nei luoghi decisionali della politica e della società.

La stesura di questo opuscolo è stata curata dall'Ufficio di Presidenza e dai gruppi lavoro ed imprenditoria.

Ufficio di Presidenza: Presidente, Donatina Persichetti
Vice Presidente, Patrizia Germini
Vice Presidente, Federica De Pasquale

Via della Mercede, 52 - 00187 Roma
Tel. 06 6796513 fax 06 69925241
E-Mail consulta.femminile@regione.lazio.it
www.regione.lazio.it