

I libri del Fondo sociale europeo

**ISSN 1590-0002**

L'Isfol, Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori, è un Ente pubblico di ricerca istituito con d.p.r. 30 giugno 1973 n. 478. L'Istituto opera in base al nuovo Statuto approvato con Decreto presidenziale del 19 marzo 2003 e nel nuovo assetto organizzativo stabilito dal Regolamento di organizzazione e funzionamento approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 6 ottobre 2004.

In materia di politiche del lavoro, formazione e istruzione svolge attività di consulenza tecnico-scientifica per il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, per altri Ministeri, per le Regioni e Province autonome e Enti locali, istituzioni nazionali pubbliche e private e incarichi che gli vengono attribuiti dal Parlamento. L'Isfol realizza indagini periodiche e analisi statistiche e fa parte del Sistema Statistico Nazionale.

Svolge anche il ruolo di Istanza nazionale per il programma comunitario Leonardo da Vinci e per l'Azione comunitaria Europass, di Struttura nazionale di supporto per l'Iniziativa comunitaria Equal e di Struttura di assistenza tecnica per le azioni di sistema per il Fondo sociale europeo.

**Presidente**

*Sergio Trevisanato*

**Direttore generale**

*Antonio Francioni*

## I libri del Fse

**la Collana**

I libri del Fondo sociale europeo  
raccolgono i risultati tecnico-scientifici  
conseguiti nell'ambito del Piano di attività  
ISFOL per la programmazione di FSE 2000 -  
2006 "PROGETTI OPERATIVI: Azioni per  
l'attuazione del Programma Operativo  
Nazionale Ob. 3 AZIONI DI SISTEMA" e del  
Programma Operativo nazionale Ob. 1  
"ASSISTENZA TECNICA E AZIONI DI SISTEMA  
(Misura II.1)"

**la Collana**

I libri del Fondo sociale europeo  
è curata da *Isabella Pitoni*  
responsabile del Progetto ISFOL  
Informazione e Pubblicità per il FSE



UNIONE EUROPEA  
Fondo sociale europeo



**MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI**



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*  
Dipartimento per le pari opportunità  
Ufficio per gli interventi in campo economico e sociale

**ISFOL**

**CONCILIAZIONE  
TRA VITA LAVORATIVA  
E VITA FAMILIARE**

**Integrazione delle politiche  
e problemi di valutazione**

**Il volume è il risultato di una ricerca curata dall'Unità Pari Opportunità dell'Isfol nell'ambito del Programma Operativo Nazionale Ob.3 "Azione di sistema", Asse E, Misura E1.**

Hanno partecipato al Gruppo di Lavoro:

- per ISFOL:

*Giovanna Indiretto.*

Come esperte esterne:

*Antonietta De Sanctis,*

*Manuela Galaverni.*

Il volume è a cura di:

*Giovanna Indiretto.*

Sono autrici del volume:

*Antonietta De Sanctis,*

*Giovanna Indiretto*

(Premessa e guida alla lettura;

Cap.1, Parag.1.1),

*Manuela Galaverni*

(Cap.1, Parag.1.2; Cap. 4),

*Giovanna Indiretto*

(Cap. 2; Cap. 3, Parag. 3.2, 3.5),

*Antonietta De Sanctis*

(Cap. 3, Parag. 3.1, 3.3, 3.4),

*A. De Sanctis, G. Indiretto,*

*M. Galaverni* (Cap. 5).

Coordinamento della programmazione editoriale e dell'editing della collana **I libri del Fondo sociale europeo:**

*Aurelia Tirelli*

Con la collaborazione di:

*Paola Piras*

# INDICE

PREMESSA E GUIDA ALLA LETTURA	7
<b>1 • LA CONCILIAZIONE: UNA DIMENSIONE COMPLESSA</b>	<b>11</b>
1.1 L'inquadramento della problematica	13
1.2 Problematiche e strumenti	19
<b>DOCUMENTAZIONE</b>	<b>35</b>
<b>2 • CONCILIAZIONE E PROGRAMMAZIONE COMUNITARIA</b>	<b>57</b>
2.1 Il contributo dei Fondi Strutturali	59
2.2 Alcune esperienze	64
<b>DOCUMENTAZIONE</b>	<b>71</b>
<b>3 • LE POLITICHE</b>	<b>81</b>
3.1 Politiche culturali	84
3.2 Politiche del Lavoro	86
3.3 Politiche sociali	101
3.4 Politiche familiari	110
3.5 Politiche fiscali	112
<b>4 • GLI ATTORI</b>	<b>115</b>
4.1 Le istituzioni	118
<b>5 • LA VALUTAZIONE</b>	<b>123</b>
<b>• BIBLIOGRAFIA DI RIFERIMENTO</b>	<b>135</b>



## PREMESSA E GUIDA ALLA LETTURA

Il rapporto che qui si presenta costituisce uno dei quattro approfondimenti annunciati negli Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida Valutazione Impatto strategico delle pari opportunità *Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo*<sup>1</sup>.

Con il documento citato si affrontava il problema della valutazione *ex ante* e degli indirizzi e strumenti per la valutazione in *itineris*. L'approccio ai temi della valutazione ivi adottata rinviava alla necessità di procedere anche all'individuazione di indicatori utili a valutare, nella fase *ex post*, la coerenza delle misure adottate rispetto agli obiettivi specifici e l'impatto determinato dalle politiche promosse.

Per la valutazione *ex post* fra gli ambiti tematici abbiamo individuato le politiche di conciliazione. A queste è dedicato il presente approfondimento.

Tale scelta ha comportato, innanzi tutto, il doversi interrogare sulle possibili integrazioni degli interventi previsti nel FSE con quelli predisposti con altri Fondi strutturali, FESR e FEOGA in particolare, ma anche con quelli promossi con finanziamenti di leggi nazionali e regionali.

Ciò nell'ottica di avviare una approfondita riflessione sul significato di "integrazione del *mainstreaming* di genere" nelle tipologie di intervento sostenute dai Fondi strutturali diversi dal FSE, consapevoli, però, che l'azione promossa dal FESR, dal FEOGA e dallo SFOP presenta l'ulteriore complessità di non essere rivolta alle persone, e della conseguente necessità di approfondire se e come attività di tipo infrastrutturale, di sviluppo locale, di ricerca e innovazione e/o di sviluppo rurale incidono sulla condizione femminile, ed in particolare sulla conciliazione.

Tali politiche rivestono un'importanza dirimente, se si vuole affrontare il nodo dell'occupabilità e dell'occupazione delle donne e dare valore alla capacità produttiva del settore dei servizi alle persone.

---

<sup>1</sup> Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. *Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo* - Isfol - Unità Pari Opportunità, Roma, ottobre 2002. Il documento è parte integrante dell'Azione di sistema "Definizione di un modello di valutazione delle politiche di genere per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O." prevista nella Misura E1 - Azione 1 del PON "Azioni di sistema" a titolarità del Dipartimento Pari Opportunità.

Questa tematica, proposta dall'Unione Europea<sup>2</sup> come questione strategica per lo sviluppo, poiché rappresenta, ancora oggi, uno degli ostacoli principali all'accesso e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro, è stata accolta come prioritaria nei diversi documenti di programmazione nazionali e regionali riferiti alle strategie per lo sviluppo dell'occupazione.

Gli sforzi diretti ad ottenere una migliore integrazione tra vita lavorativa e vita familiare risultano di fondamentale importanza per affrontare una serie di problematiche sociali, in particolare i mutamenti intervenuti nella composizione della forza lavoro, nelle nuove forme di organizzazione del lavoro, la definizione di un nuovo welfare e i cambiamenti della struttura famiglia, della ripartizione del lavoro di cura tra donne e uomini, gli sviluppi demografici.

Le molteplici implicazioni che il tema della conciliazione comporta fanno sì che i soli interventi previsti e finanziabili con l'FSE difficilmente possono offrire risposte sufficienti; in questo senso l'esplorazione e la sperimentazione di percorsi di integrazione dei diversi Fondi comunitari e delle risorse nazionali per l'attuazione e l'implementazione delle politiche di conciliazione potrebbero offrire risposte positive.

L'approfondimento proposto risponde a più finalità:

- rendere possibili più sinergie: tra gli interventi finanziati con le risorse del Fondo Sociale Europeo e quelli sostenuti da altri fondi strutturali; tra le risorse comunitarie e le risorse nazionali e regionali che insistono sui temi dell'occupazione e dello sviluppo locale, al fine di dare impulso e concretezza alle politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- individuare modalità di intervento che possono offrire spunti alle autorità di gestione per implementare le attività della programmazione in corso e per indirizzare le linee della prossima programmazione (2007-2013) nella logica delle politiche integrate;
- proporre approcci, percorsi e strumenti di valutazione capaci di rispondere alla complessità dei temi e delle politiche integrate che vi sovrintendono.

Nel processo di elaborazione che ha accompagnato la stesura di questo documento ci siamo imbattute in una produzione, documentale, convegnistica e progettuale, numerosa ed eterogenea costituita da riflessioni, studi ed esperienza di grande porzione.

Ciò ha reso evidente che c'è una diffusa sensibilità sul tema ma un'eccessiva frammentazione delle esperienze ed un'insufficiente sistematizzazione che non ha consentito alle sperimentazioni di andare a regime nei luoghi dove queste si attuano (luoghi di lavoro e territorio).

---

<sup>2</sup> Testimonia l'inadeguatezza delle misure finora adottate e la necessità di adeguare gli interventi all'urgenza del problema, il forte richiamo contenuto nel Rapporto della Commissione sull'uguaglianza tra donne e uomini, 2004, Bruxelles, 19 febbraio 2004 COM (2004) 115 Final.



La riflessione fatta ha indotto il gruppo che ha lavorato a questo documento ad individuare una debolezza nella mancata e/o scarsa capacità dei partner istituzionali e sociali di concertare le politiche e di attuarle in prassi condivise e diffuse.

L'elemento chiave da cui siamo partite è stata la concreta definizione di come il *mainstreaming* di genere si integri nelle tipologie di interventi sostenute dai Fondi strutturali diversi dal FSE. Non risulta, infatti, disponibile un apparato teorico ed analitico simile a quello sviluppato per il Fondo Sociale, né tanto meno Indirizzi Operativi.

È stato doveroso, quindi, procedere ad una lettura dei Documenti Unici di Programmazione e dei Piani di Sviluppo Rurale per individuare quelle caratteristiche che possano qualificare un intervento come potenzialmente significativo dal punto di vista della conciliazione.

Poiché questo tema non risulta rilevante solamente nei territori dell'Ob.3, ma riveste forse ancora più significato nel Mezzogiorno, dove la condizione femminile presenta maggiori criticità sia dal punto di vista dell'occupazione che della presenza diffusa dei servizi alle persone, l'approfondimento ha preso in esame i documenti di programmazione delle regioni dell'Ob.1 e le letture di genere degli stessi, effettuate ad opera delle Strutture di Assistenza Tecnica che per il Dipartimento per le pari opportunità hanno seguito e seguono la programmazione nelle Regioni meridionali.

La scelta operata rinvia alla convinzione che le problematiche connesse allo sviluppo ed all'attuazione di politiche di conciliazione, attraversano tutto il paese. E per di più la programmazione dell'Obiettivo 1 possiede già uno strumento, il Progetto Integrato, capace, in potenza, di facilitare attraverso l'integrazione dei Fondi, l'integrazione delle politiche.

Questo approccio metodologico ci ha consentito di individuare il livello di coerenza fra le politiche sostenute dai fondi comunitari e quelle nazionali, regionali e locali di rilievo che insistono sul tema e di procedere ad una prima sistematizzazione delle interrelazioni tra le politiche, gli interventi e gli strumenti.

Si è inteso verificare il grado di coerenza fra gli strumenti predisposti, normativi e legislativi, finalizzati all'attuazione delle politiche in chiave di conciliazione.

Si tratta prevalentemente di misure che rinviano al dettato della L. 53/2000 e, pertanto, l'analisi delle iniziative legislative conseguenti ha tenuto conto dei diversi livelli istituzionali preposti, conseguenti alla riforma del Titolo V della Costituzione.

Il rapporto si situa nel percorso iniziato con le Linee Guida VISPO, nel 1999, proseguito con l'elaborazione del documento "Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida VISPO - *Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo*"<sup>3</sup> e vuole offrire un contributo sia per la riprogram-

---

3 Cfr. nota 1.

mazione dei nuovi interventi sia alla definizione di un modello per la valutazione d'impatto delle politiche pubbliche dal punto di vista delle pari opportunità.

Il lavoro si rivolge non solo a tutti i soggetti coinvolti nella programmazione dei fondi strutturali, ma anche a tutti gli attori istituzionali e sociali coinvolti dalle politiche promosse sui territori. Per questo motivo abbiamo ritenuto utile riportare in allegato a ciascun capitolo i documenti prescelti, come possibili piste di azione.

## **capitolo 1**

- **LA CONCILIAZIONE:  
UNA DIMENSIONE  
COMPLESSA**



## 1.1 • L'INQUADRAMENTO DELLA PROBLEMATICAZIONE

La conciliazione in quanto problematica chiave in territori privilegiati, quali quelli dell'Obiettivo 3, ma come prospettiva ineludibile anche per situazioni in ritardo di sviluppo, come quelli dell'Obiettivo 1, focalizza l'obiettivo generale di VISPO "Migliorare le condizioni di vita e l'indipendenza delle donne" nelle due variabili/obiettivi prioritarie:

- "migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne";
  - "migliorare la condizione delle donne sul lavoro e redistribuire il lavoro di cura";
- obiettivi, questi, fortemente legati alle tematiche di conciliazione.

Le due variabili/obiettivi chiamano in causa due dimensioni diverse del vivere sociale riferite esplicitamente ai due generi, maschile e femminile.

La prima dimensione riguarda gli standard di vita quotidiani e dunque la dimensione generale del vivere sociale di ogni individuo; la seconda attiene più specificamente alle condizioni in cui i soggetti esplicano le proprie attività lavorative<sup>4</sup>.

È ovvio che le due dimensioni si intreccino saldamente<sup>5</sup> ma esse non sono, altrettanto ovviamente, omologhe avendo ampiezze e, dunque, significati ben distinti.

Se volessimo rappresentare graficamente le due entità potremmo farci aiutare dalla teoria degli insiemi e disegnare il cerchio delle condizioni di lavoro dentro il cerchio più grande delle condizioni di vita e con intersezioni più o meno ampie con gli insiemi delle attività che caratterizzano il lavoro domestico, gli affetti e il lavoro di cura, lo svago e il tempo libero, ecc., come rappresentato nel grafico 1.

Capiremmo allora che il miglioramento delle condizioni di lavoro sia del tutto necessario ma assolutamente non sufficiente per il miglioramento delle condizioni di vita e dunque che l'uno non esaurisce l'altro.

Le problematiche di pari opportunità sono state oggetto negli anni di approcci differenti; un approccio, che trae la sua origine prevalentemente dalla cultura statunitense, assume la diversità dei due ambiti, di vita e di lavoro, come diversità dei soggetti implicati: nel lavoro, tutti e solo coloro che svolgono attività lavorative per le condizioni in cui le svolgono, indipendentemente dall'essere uomo o donna; nella vita quotidiana, tutte le persone indistintamente, siano esse uomini o donne, giovani o vecchi, studenti o casalinghe, lavoratori o disoccupati, ecc.

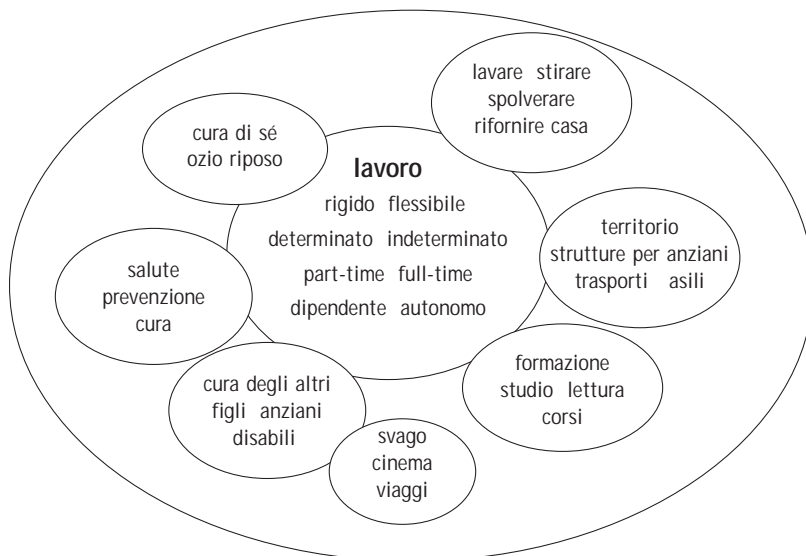
---

4 Cfr. a questo proposito i lavori svolti dalla Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Irlanda.

5 Si veda C. Saraceno, M. Naldini, "Sociologia della famiglia", Cap. V, il Mulino, 2001, anche per la letteratura ivi citata.

Grafico 1

## vita



In questo contesto concettuale è chiaro che le politiche di PP.OO. si debbano necessariamente:

- a** riferire a *tutti i soggetti* che si trovino in condizioni di partenza svantaggiate, senza distinzione di genere;
- b** collocare coerentemente in un *quadro di politiche generali* - aziendali e di contesto sociale.

In definitiva, si assume qui l'approccio secondo cui:

- 1** sono potenziali destinatari di politiche di PP.OO. tutti coloro che, muovendo da condizioni sfavorevoli devono essere portati a condizioni accettabili, senza alcuna distinzione teorica di genere, di età, di nazionalità, di stato civile e/o sociale;
- 2** le politiche di PP.OO. da sole non sono sufficienti per il raggiungimento dell'obiettivo generale di migliorare le condizioni di vita e di lavoro di uomini e donne.

Ne consegue che si allarga il novero delle categorie che avrebbero diritto ad essere considerate destinatarie di politiche di PP.OO.: oltre alle donne, i giovani, gli anziani, gli immigrati, i disoccupati, gli inabili, gli ex-carcerati, ecc.

Ne consegue altresì che, in difetto di risorse, si debbano stabilire delle priorità che individuino le categorie da aiutare secondo criteri di uguaglianza, urgenza, giustizia sociale.

Un altro approccio al paradigma delle pari opportunità parte dalle differenze di genere riferite ai ruoli, costituiti socialmente, che sono stati ascritti ai maschi e alle femmine.

I ruoli, se pur basati su differenze biologiche, vengono appresi, cambiano continuamente e si differenziano fra culture e al loro interno.

Le differenze di genere non derivano da condizioni di svantaggio sociale ed economico ma dalla soggettività maschile e femminile, cioè dal modo in cui i ruoli definiti socialmente li avvantaggiano o li danneggiano.

Tali condizioni differenti hanno ricadute e condizionano tutti gli ambiti della vita pubblica e privata: dalla divisione sessuale del lavoro, all'accesso alle risorse, dall'autonomia all'esercizio di specifici diritti, ruoli, potere e relazioni, responsabilità o aspettative che vengono assegnati ad uomini e donne.

Assumendo questo come contesto concettuale di riferimento, il tema della conciliazione rivela una valenza diversa da quella che comunemente, fino ad oggi, lo associa al genere femminile. Infatti, ancora si tende a dare per scontato che il problema della conciliazione fra opzioni diverse, a fatica compatibili, sia un problema esclusivo delle donne alle prese con la famiglia ed il lavoro.

Dal nostro punto di vista **Conciliare** significa, invece, trovare un *equilibrio al meglio* tra diversi ambiti, di vita e di lavoro, pubblici e privati, e pertanto è problema che riguarda sia le donne sia gli uomini.

La conciliazione è, dunque, il problema da risolvere per tutti coloro che per ragioni individuali, familiari, territoriali, demografiche, economiche, sociali, culturali, o per qualunque altra ragione, partono da posizioni più svantaggiate per raggiungere la *propria* "normalità" di vita, di studio, di lavoro.

In questa accezione più ampia, le politiche di conciliazione devono consentire la rimozione delle condizioni ostative delle normali libertà di scelta vigenti in un determinato contesto.

In definitiva, la conciliazione si configura come un processo di passaggio progressivo da uno stato di costrizione ad uno stato di libertà di scelta.

Per queste ragioni, anche se coinvolge la società intera in ogni sua componente, riguarda prima di tutto coloro per i quali la necessità e il bisogno sono più cogenti.

Qui il tema della conciliazione sarà declinato in chiave di genere, perché nei ruoli assegnati il passato ha consegnato l'intero genere femminile ad una condizione di svantaggio<sup>6</sup>.

---

6 Si veda Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle regioni. Relazione annuale sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione Europea 2002. Bruxelles 5.3.2003 COM (2003) 98 definitivo.

Le donne come soggetto debole non possono diventare ugualmente forti se operano in solitudine, cioè se non sono supportate da interventi volti a rendere il contesto in cui vivono e lavorano più "amichevole" e dunque meno ostile nei loro confronti, creando le condizioni per vivere il territorio come risorsa in cui si integrano i valori in una visione programmatica costruita per obiettivi condivisibili e concertati. Solo mettendo in atto una strategia focalizzata su questo obiettivo sarà possibile dar luogo a politiche in grado di rimuovere e superare queste condizioni di svantaggio<sup>7</sup>.

In altre parole, la conciliazione del conflitto: lavoro di cura-lavoro professionale, non può essere messa in carico alle donne, non può essere una conciliazione soggettiva, individuale o di genere. Sono la famiglia, la società, la cultura diffusa, il territorio a doversi strutturare e organizzare in modo tale da conciliare, loro, oggettivamente, il lavoro di cura e il lavoro professionale e per questa via liberare le donne dai vincoli.

La conciliazione, per essere reale e generalizzata, dovrebbe essere, quindi, non soggettiva ma oggettiva, di sistema.

Tentiamo un'applicazione esemplificativa di questa affermazione continuando il discorso sul caso delle donne. Che cosa significa "conciliazione di sistema" per le donne che oggi si trovano a dover far quadrare esigenze diverse e, spesso, contrapposte tra famiglia, casa e lavoro? E in che cosa si diversifica siffatta "conciliazione di sistema" rispetto alla "conciliazione individuale" che tutte le donne tentano/realizzano nella vita, con alterne e precarie fortune?

La "conciliazione individuale" è quella tentata da ogni singola donna che combini, in mix diversificati, bisogni, desideri, ruoli per renderli compatibili e dunque vivibili.

Il quadro di riferimento entro cui deve avvenire la composizione di questi casi, è il tempo, inteso in senso sia diacronico sia sincronico.

**A** *Tempo diacronico*, il corso della vita lungo la quale si dispongono fasi dedicate esclusivamente o prevalentemente a funzioni e ruoli specifici.

**a.1** Il periodo pre-familiare, quello che si spende nella famiglia d'origine, è dedicato all'esercizio di ruoli strumentali, cioè rivolti esplicitamente, in prima battuta, al raggiungimento di obiettivi esterni al soggetto, come lo studio o il lavoro, un reddito autonomo, una posizione di carriera, ecc.

La tendenza in atto è proprio quella di attenuare il carattere strumentale delle decisioni, in materia di lavoro e di studio, per prendere in considerazione un mix di valutazioni nel quale le variabili espressive potrebbero avere sempre più peso.

**a.2** A questo primo periodo pre-familiare segue un secondo periodo familiare dedicato al ruolo di moglie e di madre, centrato invece su ruoli espressivi.

---

<sup>7</sup> Communication de la Commission au Conseil, au parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des Régions - L'avenir de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) "Une stratégie pour le plein emploi et des emplois de meilleure qualité pour tous". Bruxelles, XXX COM (2003).



Fino agli anni settanta del secolo scorso, era pratica diffusa tra le donne o abbandonare il lavoro, considerato alla stregua di un accessorio, fonte di reddito aggiuntivo, per dedicarsi alla famiglia, oppure scegliere un lavoro "compatibile" cioè di durata ridotta, che ha avuto il proprio emblema nella figura di insegnante o di impiegata nella Pubblica amministrazione.

Tale pratica ha conosciuto un declino vorticoso al quale hanno contribuito i processi di redistribuzione sociale del lavoro e se è quasi scomparsa nell'ultimo quarto di secolo, si deve anche alla maggiore partecipazione, e con successo, delle giovani donne al sistema di istruzione superiore, nonché alla maggiore opportunità di ingresso e permanenza nel mercato del lavoro con caratteristiche di flessibilità.

Fra le giovani di oggi è sempre più difficile trovarne di disposte a rinunciare al lavoro, considerato non più un accessorio ma fonte di autonomia economica e personale.

Posto che la distribuzione delle donne rispetto agli orari di lavoro non standard, non si differenzia rispetto agli uomini e che anche per le donne gli orari più impegnativi sono i più diffusi e l'età non sembra essere una variabile significativa<sup>8</sup>, si pone il problema di conoscere e rilevare empiricamente con quali modalità le donne abbiano "risolto" il problema della conciliazione.

- a.3** Una terza fase, quando i figli sono diventati autosufficienti o adulti e se ne sono andati, il tempo può essere di nuovo dedicato ad attività di tipo lavorativo o formativo (ancora ruoli strumentali). I vecchi manuali di sociologia classificavano questa fase come la fase del "nido vuoto" perché, appunto è quella della famiglia abbandonata dai figli.

Oggi però il nido tende sempre meno a svuotarsi: sia perché i figli rimangono in famiglia più a lungo, fino alla soglia dei trent'anni ed oltre; sia perché il nido tende a ripopolarsi con quella sorta di "figli di ritorno" che sono i vecchi, sempre più vecchi a causa dell'allungarsi della vita media: oggi, in Italia la vita media è giunta a 78 anni per gli uomini e a 83 per le donne.

Di conseguenza, se non intervengono strumenti di conciliazione efficaci, l'eventuale uscita delle donne in giovane età dal mercato del lavoro per motivi familiari rischia di essere definitivo e senza ritorno (permanenza di ruoli espressivi).

Inoltre, il rientro, per chi abbia una bassa qualificazione e una scarsa formazione non si prospetta per nulla facile, soprattutto, perché si combina negativamente con la tendenza ad espellere la manodopera che abbia raggiunto i cinquant'anni di età, cioè poco più dell'età in cui la donna potrebbe tornare libera da carichi familiari troppo gravosi.

Da notare, che gli uomini non hanno alcun problema di conciliazione nel tempo diacronico poiché non sono biologicamente toccati, nel tempo, dalla funzione riproduttiva e non sono culturalmente coinvolti, se vige il modello di relazioni "tradizionali", nella gestione della famiglia, del lavoro di cura e della casa. L'assegnazione alla donna dei ruoli familiari in toto esonera l'uomo da ogni incombenza familiare nell'arco della vita.

---

<sup>8</sup> Istat, "Progettazione e produzione di un set più ampio di indicatori di genere sul mercato del lavoro" Report n.1, Roma, marzo 2003. Questa attività dell'Istat rientra all'interno dell'azione di sistema, promossa dal Dipartimento per le Pari Opportunità nella Misura E1, Azione 1 del Pon "Azioni di sistema" Ob.3. L'azione di sistema è volta a favorire la rilevazione statistica delle differenze di genere ai livelli territoriali, disaggregata per tutte le variabili rilevanti, in relazione ai diversi contesti produttivi e alle diverse posizioni lavorative (differenze settoriali, di dimensione d'impresa, livelli di inquadramento, progressioni di carriera, ecc.).

**B** *Tempo sincronico*, il presente, l'arco della giornata, della settimana, del mese o dell'anno entro cui si concilia, ad es., il tempo di cura e il tempo di lavoro con il part-time verticale o orizzontale, il lavoro stagionale o il lavoro a chiamata, e in genere con tutte le fattispecie di lavoro flessibile introdotte nella legislazione italiana o, peggio, il tempo di cura che deve convivere con il lavoro retribuito a tempo pieno.

Anche in questa dimensione del tempo, l'attribuzione esclusiva, chiaramente culturale, in capo alla donna della responsabilità di conciliazione esenta l'uomo da ogni analogha responsabilità in materia.

La domanda, tuttavia, è: una "conciliazione individuale", lasciata cioè alle capacità combinatorie delle singole donne, con quali modalità e soprattutto con quali costi, sociali e personali si realizza?

La risposta, ovviamente, non può essere univoca perché le modalità di realizzazione sono molteplici e così i costi conseguenti.

Come risulta evidente dai ragionamenti fin qui svolti, partire dal genere danneggiato, in un'ottica di pari opportunità, consente di analizzare e valutare l'impatto che le politiche generali e specifiche hanno e/o possono avere non solo sulla vita delle donne, ma più in generale, su fasce di popolazione molto diverse ed estese<sup>9</sup>.

La conciliazione tocca, quindi, innumerevoli aspetti della vita delle persone, ed in particolare delle donne, sia in quanto cittadine ovvero componenti di una collettività che esprime valori condivisi, e quindi titolari di diritti e libertà, sia in quanto soggetti economici, dunque, confrontati con il mercato del lavoro e più in generale con il sistema economico.

Di conseguenza tutte le politiche generali sono chiamate in causa: da quelle culturali a quelle dello sviluppo economico, territoriale ed ambientale, da quelle sociali a quelle del lavoro, a quelle fiscali.

A fronte di una grande diversificazione dei bisogni e delle domande di conciliazione, c'è necessità di mettere in campo un complesso di politiche in grado di offrire risposte articolate e flessibili, capaci di corrispondere ad esigenze che si differenziano a seconda del ciclo della vita lavorativa e di relazione che le persone attraversano.

Nei capitoli successivi si seguirà un percorso che, a partire dall'analisi delle principali problematiche che investono la tematica, tenterà di individuare gli strumenti che possono alleviarle, le politiche cui tali strumenti afferiscono, gli attori chiamati ad agire, le domande valutative che la questione pone.

---

<sup>9</sup> S. Himmelweit, *Making visible the hidden economy: the case for gender impact analysis of economy policy*, Aprile 2001, paper discusso al Seminario Idea organizzato dall'Isfol.

## 1.2 • PROBLEMATICHE E STRUMENTI

Il presente paragrafo, nel far proprio l'approccio concettuale al tema della conciliazione esposto in quanto precede, propone una disamina dettagliata degli elementi che la configurano, con specifico riferimento alla *composizione di impegni familiari e lavorativi*, rinviando al paragrafo precedente le considerazioni generali su conciliazione *vita-lavoro*.

L'obiettivo che si persegue è quello di verificare:

- i nodi problematici di maggiore rilevanza,
- i possibili strumenti per affrontarli e alleviarli, se non risolverli,
- la disponibilità o meno di tali strumenti, nel contesto italiano.

Ciò servirà ad individuare nei capitoli successivi:

- i livelli di responsabilità coinvolti nella creazione e gestione degli strumenti (nazionali, regionali, ecc.)
- l'apporto potenziale dei Fondi Strutturali, alla loro definizione e implementazione.

Il cammino che si intende seguire parte dalla segmentazione della popolazione che affronta problemi di conciliazione in classi afferenti la condizione lavorativa (es.: disoccupate<sup>10</sup>, lavoratrici autonome, ecc.) nonché dei carichi familiari da cui tali problemi possono derivare (es.: presenza di figli in età prescolare, di anziani, ecc.).

Si tratterà, in altri termini di costruire una matrice del tipo:

		Problematiche familiari					
		Minore 0-5	Minore 6-16	Handicap - Disagio	Anziano auto-sufficiente	Anziano non autosufficiente	
Condizione lavorativa	Non occupate	- Non FdL (casalinghe) - In cerca di occupazione - Disoccupate					
	Occupate	- Dipendenti - Atipiche - Autonome - Imprenditrici					

che, pur non esaustiva della molteplicità di situazioni possibili, segnali i punti critici più diffusi e rilevanti.

<sup>10</sup> Malgrado i problemi siano comuni a donne e uomini, dato il *focus* specifico illustrato nell'introduzione, si adotterà nel seguito la declinazione dei termini al femminile.

Una volta individuati i fabbisogni, comuni o meno a diversi incroci, li si assocerà a possibili risposte, queste ultime a loro volta attribuibili a diversi soggetti, istituzionali e non, e, in ultima istanza, a possibili politiche.

La tabella che segue contiene i principali fabbisogni associabili a determinate condizioni lavorative<sup>11</sup> (occupate e non occupate), e problematiche familiari:

Tab. 2.1

		Problematiche familiari					
		aa	Minore 0-5	Minore 6-16	Handicap - Disagio	Anziano auto-sufficiente	
Condizione lavorativa	Non occupate	Non FdL (casalinghe)	Nido Scuola materna Baby parking Baby sitting Centri estivi Accessibilità servizi per l'impiego	Ludoteca Baby sitting Centri estivi Accessibilità servizi per l'impiego	Strutture specialistiche Assistenza domiciliare Accessibilità servizi per l'impiego	Servizi sociali e ricreativi Accessibilità servizi per l'impiego	Strutture specialistiche Assistenza domiciliare Accessibilità servizi per l'impiego
		In cerca di occupazione	Nido Scuola materna Baby parking Baby sitting Centri estivi Accessibilità servizi per l'impiego	Ludoteca Baby sitting Centri estivi Accessibilità servizi per l'impiego	Strutture specialistiche Assistenza domiciliare Accessibilità servizi per l'impiego	Servizi sociali e ricreativi Accessibilità servizi per l'impiego	Strutture specialistiche Assistenza domiciliare Accessibilità servizi per l'impiego
		Disoccupate	Nido Scuola materna Baby parking Baby sitting Centri estivi Accessibilità servizi per l'impiego	Ludoteca Baby sitting Centri estivi Accessibilità servizi per l'impiego	Strutture specialistiche Assistenza domiciliare Accessibilità servizi per l'impiego	Servizi sociali e ricreativi Accessibilità servizi per l'impiego	Strutture specialistiche Assistenza domiciliare Accessibilità servizi per l'impiego
	Occupate	Dipendenti	Nido Scuola materna Baby parking Baby sitting Centri estivi Flessibilità di orario Telelavoro Congedi parentali	Ludoteca Baby sitting Centri estivi Flessibilità di orario Telelavoro Congedi parentali	Strutture specialistiche Assistenza domiciliare Flessibilità di orario Telelavoro	Servizi sociali e ricreativi Flessibilità di orario Telelavoro Congedi familiari	Strutture specialistiche Assistenza domiciliare Flessibilità di orario Telelavoro Congedi familiari

TEMPI - TERRITORIO

<sup>11</sup> La tabella contiene anche condizioni di "non lavoro", quali casalinga e disoccupata, per segnalare che l'alleviamento di problemi di conciliazione potrebbe spingere le donne ad una maggiore partecipazione al mercato del lavoro.

Tab. 2.1 - segue

		Problematiche familiari					
		aa	Minore 0-5	Minore 6-16	Handicap - Disagio	Anziano auto-sufficiente	
Condizione lavorativa segue - Occupate	Atipiche	Nido Scuola materna Baby parking Baby sitting Centri estivi Flessibilità di orario Telelavoro Congedi parentali	Ludoteca Baby sitting Centri estivi Flessibilità di orario Telelavoro Congedi parentali	Strutture specialistiche Assistenza domiciliare Flessibilità di orario Telelavoro	Servizi sociali e ricreativi Flessibilità di orario Telelavoro Congedi familiari	Strutture specialistiche Assistenza domiciliare Flessibilità di orario Telelavoro Congedi familiari	TEMPI - TERRITORIO
	Autonome	Nido Scuola materna Baby parking Baby sitting Centri estivi Figure/servizi sostitutivi	Ludoteca Baby sitting Centri estivi	Strutture specialistiche Assistenza domiciliare	Servizi sociali e ricreativi	Strutture specialistiche Assistenza domiciliare	
	Imprenditrici	Nido Scuola materna Baby parking Baby sitting Centri estivi Figure/servizi sostitutivi	Ludoteca Baby sitting Centri estivi	Strutture specialistiche Assistenza domiciliare	Servizi sociali e ricreativi	Strutture specialistiche Assistenza domiciliare	

Alle esigenze esplicitate in tabella ne vanno aggiunte altre di carattere più generale e pervasivo, comuni a tutta la cittadinanza, ma di particolare significato in tema di conciliazione, quali:

- efficienza e capillarità del sistema dei trasporti,
- flessibilità di orari e tempi della città.

I seguenti sottoparagrafi esaminano singolarmente le voci sopra presentate.

A partire dalla fascia che vede la presenza di bambini in età prescolare, e seguendo l'ordine delle colonne in Tab. 2.1, si può considerare un primo insieme di risposte ai più diffusi bisogni, comuni a donne e uomini che vogliono meglio conciliare vita lavorativa e vita familiare.

Come si vedrà nel dettaglio, alcune chiamano in causa direttamente l'operatore pubblico, altre richiedono la presenza di un adeguato settore privato.

### **Strutture prescolari: asili nido - scuole materne**

Il primo e cruciale incrocio fra vita familiare e vita lavorativa si pone, per una parte consistente della popolazione femminile, al momento di affrontare la scelta di avere dei figli. Le indagini che sempre più numerose affrontano congiuntamente il fenomeno demografico, connotato dalla bassissima fecondità delle donne italiane, e il mercato del lavoro femminile, dimostrano, pur senza spiegarla univocamente, la stretta interazione fra maternità e lavoro<sup>12</sup>.

L'affidamento e la cura dei bambini in età prescolare è, quindi, il primo problema che si pone alla neo-madre che voglia rimanere o entrare nel mercato del lavoro.

La disponibilità di strutture adeguate si differenzia a seconda che si considerino le fasce d'età 0-3 anni e maggiore di 3. Se infatti in questo secondo caso, l'offerta incontra pressoché totalmente la domanda, nel primo caso si riscontrano carenze fortissime<sup>13</sup>.

Tralasciando gli aspetti di tipo culturale che possono influenzare la scelta delle donne di fruire di tali servizi, non vi è dubbio che la loro offerta sia ampiamente inferiore alla domanda, come dimostrato dalle lunghe ed inevase liste di attesa, che mettono in risalto i divari territoriali relativamente alle infrastrutture esistenti (2,6 posti disponibili per bambini 0-2 anni nel Mezzogiorno contro 11 posti disponibili in Italia Nord-Orientale).

**Tabella 2.2 - Nidi d'infanzia, posti e iscritti per ripartizione territoriale, al 30 settembre 2000**

Ripartizioni territoriali	Nidi	Posti	Iscritti*	Posti per nido	% nidi pubblici	% posti pubblici	Posti per 100 bambini 0-2 anni
Italia nord-occidentale	924	38.343	32.211	41,5	83,3	91,6	10,0
Italia nord-orientale	845	30.553	24.997	36,2	71,8	88,0	11,0
Italia centrale	712	27.579	23.969	38,7	86,0	91,1	9,9
Italia meridionale	290	11.662	6.692	40,2	64,5	64,7	2,6
Italia insulare	237	10.380	8.865	43,8	96,2	97,1	5,0
<b>ITALIA</b>	<b>3.008</b>	<b>118.517</b>	<b>96.724</b>	<b>39,4</b>	<b>79,9</b>	<b>88,4</b>	<b>7,4</b>

\* I dati relativi agli iscritti sono riferiti alle sole strutture pubbliche

12 Al riguardo si veda Accademia Nazionale dei Lincei, Atti del Convegno "La bassa fecondità tra costrizioni economiche e cambio di valore", Roma, 15-16 maggio 2003.

13 Al riguardo, si veda risultati della ricerca "Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione". La ricerca è stata condotta dell'Istat e presentata a Roma, il 2 dicembre 2003, al seminario CNEL - Istat.

**Tabella 2.3 - Scuole materne, sezioni, bambini, insegnanti per ripartizione territoriale.  
Anno scolastico 1999-2000**

Ripartizioni territoriali	Scuole	Sezioni	Bambini	Insegnanti
Italia nord-occidentale	5.402	15.119	368.160	28.206
Italia nord-orientale	4.292	11.374	262.940	20.858
Italia centrale	4.340	12.131	280.391	22.416
Italia meridionale	7.609	20.560	465.614	38.717
Italia insulare	3.565	8.984	205.422	15.548
<b>ITALIA</b>	<b>25.208</b>	<b>68.168</b>	<b>1.582.527</b>	<b>125.745</b>

**Tabella 2.4 - Scuole materne, sezioni e bambini. Indicatori per ripartizione territoriale.  
Anno scolastico 1999-2000**

Ripartizioni territoriali	Bambini iscritti ogni 100 Bambini 3-5 anni	Sezioni% Bambini 3-5 anni	Bambini iscritti per sezione	Bambini per insegnante
Italia nord-occidentale	96,9	4,1	24,4	13,1
Italia nord-orientale	99,2	4,3	23,1	12,6
Italia centrale	100,6	4,4	23,1	12,5
Italia meridionale	98,8	4,4	22,6	12
Italia insulare	93,5	4,1	22,9	13,2
<b>ITALIA</b>	<b>98,5</b>	<b>4,2</b>	<b>23,2</b>	<b>12,6</b>

Il potenziamento di tale offerta richiede strumenti diversi a seconda che essa provenga da operatori pubblici e privati, nonché a seconda che si voglia migliorarla dal punto di vista esclusivamente quantitativo o anche qualitativo, nonché si voglia sostenerne la domanda.

In sintesi:

	Modalità di azione	Possibile potenziamento attraverso	Politiche nazionali/regionali	Ruolo Fondi Strutturali
<b>Operatore pubblico:</b>				
Stato	Attività di indirizzo		Legislazione nazionale di quadro/cornice	
	Detraibilità delle spese		Politiche fiscali	
Regione	Con regolamentazione e incentivazione strutture	Crescita investimenti	Legislazione e regolamentazione regionale. Conferimento di funzioni agli EELL	Cofinanziamento strutture nelle aree eleggibili (FESR) Formazione operatori (FSE) Studi e ricerche: analisi dei fabbisogni, individuazione standard

*segue*

	Modalità di azione	Possibile potenziamento attraverso	Politiche nazionali/regionali	Ruolo Fondi Strutturali
segue - Regione			Piani regionali socio sanitari	minimi di qualità e criteri per la determinazione dei costi, ecc. (FSE) Voucher alle famiglie per abbattere i costi (FSE)
Provincia	Diretta attraverso la costruzione e la gestione di strutture			Formazione operatori (FSE)
Comune	Diretta attraverso la costruzione e la gestione di strutture in ambito urbano	Crescita investimenti diretti	Voucher alle famiglie per abbattere i costi su fondi propri	
	Su convenzione con strutture private	Crescita investimenti indiretti		
	Detraibilità delle spese		Politiche fiscali locali	
Operatore privato	Costruzione e gestione di strutture			

L'Ente Locale è il soggetto istituzionale più idoneo a creare le condizioni, politiche, infrastrutturali ed organizzative, più adeguate alla realizzazione degli interventi dedicati alla cura dell'infanzia. In tal senso stanno operando diversi comuni. Fra le numerose esperienze si riporta qui, quale esempio, una delle modalità con le quali un ente locale può farsi soggetto catalizzatore delle esigenze che provengono dalla comunità, coinvolgendo gli attori economici del territorio.

### Come può intervenire un Ente Locale

*Il Comune di Roma e l'Unione Industriali di Roma hanno stipulato un "Protocollo di Intesa per l'attivazione di nidi/micronidi nei luoghi di lavoro" che costituisce la base programmatica per la stipulazione di convenzioni tra il Comune stesso e le singole Aziende che, aderendo al progetto, vorranno realizzare strutture per l'infanzia.*

*L'accordo scaturisce da finalità ed intenti condivisi: per l'ente locale, incrementare il numero dei posti nido disponibili e, in tal modo, venire incontro alla crescente domanda del servizio da parte delle famiglie; per l'Unione Industriali, agevolare e supportare i lavoratori e le lavoratrici occupati presso le aziende associate.*

*Il quadro normativo di riferimento, assunto e citato nel protocollo, è costituito dalle leggi della Regione Lazio (n. 59/80 e n.3/2000) che istituiscono nidi e micronidi aziendali e dall'art.70 della legge 448/2001 che stabilisce la deducibilità dalle imposte sul reddito delle spese sostenute dai datori di lavoro e dai genitori dei minori accolti.*

*L'articolato del Protocollo esaminato stabilisce che negli spazi e nelle infrastrutture messi a disposizione dalle aziende interessate saranno accolti "i figli dei propri dipendenti ed i bambini inseriti*



*nelle liste di attesa dei Nidi comunali". Questi ultimi, come i primi di età compresa fra i tre mesi ed i tre anni, non potranno essere inferiori al 20% dei posti disponibili. L'Amministrazione contribuirà ai costi per la parte riservata ai bambini provenienti dalle liste di attesa, attuerà azioni di controllo e monitoraggio sia dell'attività educativa e gestionale che della struttura messa a disposizione, offrendo in tal modo alle famiglie garanzie di qualità del servizio.*

*Nel protocollo si dettano le condizioni procedurali alle quali le aziende devono attenersi e si richiama il Regolamento comunale al quale devono conformarsi per garantire efficienza gestionale ed efficacia educativa.*

*Le aziende che aderiscono al progetto ricevono dai firmatari del protocollo il marchio di "Azienda Family Friendly".*

*Ci pare vada sottolineata la compartecipazione e la reciproca convenienza della formula adottata.*

### **Come si può configurare l'iniziativa legislativa e regolamentare dell'istituzione regionale**

*Tra i provvedimenti in materia di assistenza all'infanzia si richiama qui la legge provinciale 9 aprile 1996, n. 8, della Provincia Autonoma di Bolzano che istituisce un servizio per l'assistenza domiciliare per l'infanzia. Si tratta di un servizio, denominato Tagesmutter, che viene erogato presso il proprio domicilio da persone opportunamente qualificate e professionalizzate, collegate ad organizzazioni private senza scopo di lucro o a cooperative di servizi sociali.*

*La legge ed il successivo regolamento attuativo stabiliscono i requisiti professionali e di struttura che devono essere posseduti dall'assistente e dalla sua abitazione. Definiscono, altresì, gli obblighi che devono essere assolti dagli enti di riferimento; sono questi che promuovono ed organizzano il servizio, che coordinano e controllano l'operato delle assistenti, che forniscono loro assistenza tecnica ed amministrativa, che ne curano la formazione e l'aggiornamento professionale, in collaborazione con l'ente pubblico.*

*Si tratta di un servizio capace di rispondere in modo molto flessibile ai bisogni del territorio, non c'è, infatti, un numero minimo necessario per attivarlo: la "Tagesmutter" può accogliere nel proprio domicilio anche un solo bambino. Contemporaneamente le famiglie sono garantite circa la professionalità (le assistenti sono comprese in un albo pubblico che viene aggiornato semestralmente) e la qualità del servizio (il Regolamento di attuazione della legge descrive e prescrive condizioni, modalità di erogazione del servizio e contenuto del disciplinare d'oneri che deve regolare il rapporto fra le parti).*

*Nella direzione di personalizzare sempre di più i servizi rivolti alla prima infanzia, la Regione Valle d'Aosta ha compiuto un percorso che ha portato (2002) la Giunta ad istituire il Registro Regionale delle "Tate familiari" ed a sperimentare l'assegnazione di un voucher alle famiglie che si avvalgono del servizio.*

*La sperimentazione è parte del Piano Socio-sanitario 2002-2004 della Regione, che prevede tra i propri obiettivi lo sviluppo di modelli alternativi o integrativi agli asili-nido, e conseguente ad una ricerca-intervento (projet Bèbè - Servizi all'infanzia ed occupazione femminile) e alla realizzazione di un corso di formazione per Tate familiari.*

*Anche in questo caso, l'ente pubblico si fa garante della qualità del servizio, della professionalità delle assistenti ed aiuta finanziariamente le famiglie fino a coprire il 50% del costo orario lordo del servizio stesso.*

*Tra gli interventi di sostegno alla famiglia si segnala la legge della Regione Lazio (L.R. 24 Dicembre 2003, n. 42) che dispone la concessione di contributi per sostenere l'accesso ai servizi educativi e formativi della prima infanzia.*

*Le finalità perseguite sono di rimuovere gli ostacoli alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e contribuire a creare le condizioni per conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari. Infatti, possono beneficiare dei contributi di natura monetaria finalizzati a concorrere al pagamento delle rette di frequenza e delle attività connesse ai servizi, le madri lavoratrici ma anche le disoccupate di lunga durata, le inoccupate di lunga durata, quelle in reinserimento lavorativo ed anche i padri titolari unici della potestà genitoriale ed affidatari dei propri figli.*

*Tra le Raccomandazioni del Consiglio rivolte all'Italia<sup>14</sup> che riguardano l'attivazione di politiche per l'impiego coerenti con la strategia europea per l'occupazione si segnala l'invito a sviluppare ulteriormente politiche volte al miglioramento dell'offerta di strutture e servizi finalizzate ad accogliere i bambini, come strutture di accoglienza per le persone la cui cura ricade sulle famiglie.*

*L'incremento dell'offerta di servizi pubblici rivolti all'infanzia risponde agli obiettivi posti dal Consiglio di Europa di Barcellona (2002) il quale ha stabilito che, entro il 2010, gli stati membri dovrebbero rendere disponibili servizi di custodia dei bambini per almeno il 90% dei minori tra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico, nonché il 33% di bambini sotto i 3 anni.*

*Tale azione, oltre a facilitare l'accesso e la permanenza delle donne al lavoro, potrebbe contribuire allo sviluppo occupazionale nel settore dei servizi alla persona.*

### **Baby parking/Ludoteche/Centri estivi**

Si tratta di servizi integrativi di grande importanza per la complementarità con i nidi, e le scuole d'infanzia e primarie nelle fasce orarie e nei periodi dell'anno (vacanze invernali e/o estive) non coperte da questi.

Fatti oggetto di sperimentazione diffuse in tutto il territorio nazionale in seguito all'emanazione e all'applicazione della Legge 285/97 "Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza" sono servizi offerti prevalentemente da operatori privati, e dunque caratterizzati da alti costi di fruizione, quando non sostenuti da finanziamento pubblico. La loro presenza e il loro funzionamento, la capacità e la possibilità di fruizione da parte dei cittadini chiamano fortemente in causa l'amministrazione pubblica nella sua funzione regolamentare e di garanzia di qualità, soprattutto per quanto attiene all'accreditamento delle strutture e alla qualificazione degli operatori.

---

14 Comunicazione della Commissione destinata a rafforzare lo sviluppo della strategia europea per l'occupazione, Raccomandazioni del Consiglio riguardanti le politiche per l'occupazione degli stati membri, Bruxelles 7.4.2004 COM (2004) 239 final.

	Modalità di azione	Possibile potenziamento attraverso	Politiche nazionali/regionali	Ruolo Fondi Strutturali
<b>Operatore pubblico:</b>				
Stato	Detraibilità delle spese		Politiche fiscali	
Regione	Con regolamentazione e incentivazione strutture	Crescita investimenti	Legislazione e regolamentazione regionale. Conferimento di funzioni agli EELL	Cofinanziamento strutture nelle aree eleggibili (FESR) Formazione operatori (FSE) Studi e ricerche: analisi dei fabbisogni, individuazione standard minimi di qualità e criteri per la determinazione dei costi, etc. (FSE) Voucher alle famiglie per abbattere i costi (FSE)
Comune	Diretta attraverso la costruzione e la gestione di strutture in ambito urbano	Crescita investimenti diretti	Voucher alle famiglie per abbattere i costi su fondi propri	
	Su convenzione con strutture private	Crescita investimenti indiretti		
	Detraibilità delle spese		Politiche fiscali locali	
<b>Operatore privato</b>	Costruzione e gestione di strutture		Diversificazione dei servizi	

### *Servizi sociali e ricreativi per anziani*

Con il mutare dell'assetto demografico - l'allungamento della vita media e la riduzione del numero dei figli già negli ultimi trenta anni - il problema della cura degli anziani, sia autosufficienti che non, riveste crescente importanza e ricade ancora più significativamente sulle donne, che si trovano molto spesso nella posizione di "unica figlia" o "unica nuora"<sup>15</sup>.

In qualche modo assimilabili ai precedenti, risolvono il problema di chi ha in carico anziani parzialmente autosufficienti e/o abili che, se conviventi, hanno lunghe ore di solitudine e bisogni (alimentari, di cura, di attivazione), se non conviventi, costituiscono comunque un oggetto di attenzione da conciliare con impegni di lavoro e/o familiari.

Variamente organizzati, caratterizzati e gestiti nel territorio nazionale, chiamano in causa in un rapporto di stretta interdipendenza il terzo settore e l'operatore pubblico sia per gli aspetti organizzativi che di erogazione.

<sup>15</sup> Cfr. nota 5 op. cit.

Laddove l'operatore pubblico è committente ed al privato ne è affidata l'organizzazione e l'erogazione, al primo competono compiti di definizione dei contenuti del servizio, di verifica e controllo della qualità dell'erogazione e della conformità alle specifiche.

Laddove i servizi siano frutto di libera iniziativa privata, compito dell'operatore pubblico è quello fondamentale della regolamentazione e dell'incentivazione. Anche in questo caso, infatti, si pongono aspetti delicati di qualità dei servizi, di competenza e professionalità degli operatori, di accreditamento delle strutture.

	Modalità di azione	Possibile potenziamento attraverso	Politiche nazionali/regionali	Ruolo Fondi Strutturali
<b>Operatore pubblico:</b>				
Regione	Con regolamentazione e incentivazione strutture	Crescita investimenti	Legislazione e regolamentazione regionale. Conferimento di funzioni agli EELL	Cofinanziamento strutture nelle aree eleggibili (FESR) Certificazione qualità delle strutture Formazione operatori (FSE) Studi e ricerche: analisi dei fabbisogni, individuazione standard minimi di qualità e criteri per la determinazione dei costi, ecc. (FSE) Voucher alle famiglie per abbattere i costi (FSE)
Comune	Diretta attraverso la costruzione e la gestione di strutture in ambito urbano	Crescita investimenti diretti	Voucher alle famiglie per abbattere i costi su fondi propri	
	Su convenzione con strutture private	Crescita investimenti indiretti		
<b>Operatore privato</b>	Costruzione e gestione di strutture		Diversificazione/qualificazione dei servizi Qualificazione del personale	

### ***Servizi e strutture per persone non autosufficienti***

Si tratta di risposte a fabbisogni derivanti da situazioni di presenza di handicap, disagio e/o non autosufficienza di persone verso cui si deve lavoro di cura.

Chiamano in causa il terzo settore per l'organizzazione e l'erogazione del servizio, e l'operatore pubblico sia per tale aspetto che per quello fondamentale della regolamentazione e dell'incentivazione.

	Modalità di azione	Possibile potenziamento attraverso	Politiche nazionali/regionali	Ruolo Fondi Strutturali
<b>Operatore pubblico:</b>				
Stato	Detraibilità delle spese		Politiche fiscali	
Regione	Regolamentazione e incentivazione strutture	Crescita investimenti	Legislazione e regolamentazione regionale. Conferimento di funzioni agli EELL	Cofinanziamento strutture nelle aree eleggibili (FESR) Accreditamento strutture Formazione operatori (FSE) Studi e ricerche: analisi dei fabbisogni, individuazione standard minimi di qualità e criteri per la determinazione dei costi, ecc. (FSE) Voucher alle famiglie per abbattere i costi (FSE)
Comune	Diretta attraverso la costruzione e la gestione di strutture in ambito urbano	Crescita investimenti diretti	Voucher alle famiglie per abbattere i costi su fondi propri	Accreditamento strutture
	Su convenzione con strutture private	Crescita investimenti indiretti		
	Detraibilità delle spese		Politiche fiscali locali	
<b>Operatore privato</b>	Costruzione e gestione di strutture		Diversificazione/qualificazione dei servizi Qualificazione del personale	

### **Assistenza domiciliare: baby sitting-badanti-collaboratori/trici domestici**

L'assistenza domiciliare prestata da baby sitter, nel caso di presenza di bambini, e da badanti, nel caso di presenza di anziani, è senza dubbio la modalità più diffusa e gradita dalle famiglie che non possono contare sul supporto familiare e/o quando non siano disponibili e/o accessibili servizi pubblici.

Ad essa attengono numerosi e significativi problemi: primo fra tutti quello della **reperibilità**, spesso affidata a canali informali quali il passa-parola, ma in alcuni casi riferibile a organizzazioni del terzo settore, non sempre rapportabili a circuiti facilmente accessibili e "sicuri". Ciò richiama immediatamente il tema della qualificazione del personale, quasi sempre non acceratabile, se non attraverso esperienza diretta. Infine non va sottaciuto il problema dei costi, alti, e molto spesso "in nero".

La massiccia presenza di lavoratrici/tori extra-comunitari in questo campo segnala l'ineludibile legame di questo punto con interventi di politiche di accoglienza e, al limite, di ordine pubblico.

Gli spazi d'azione sono numerosi e variegati.

Le necessità da affrontare sono molteplici: si va dal contributo alla spesa, attraverso forme di detassazione, o di *voucher* di conciliazione, cosa che richiama però forme di accreditamento, con le problematiche relative ai soggetti accreditabili (persone con l'istituzione dell'albo badanti? Soggetti cooperativi? Altri soggetti legali?); all'asseverazione delle qualifiche minime (capacità linguistiche, cognizioni di puericultura o di prestazioni infermieristiche di base); a misure di emersione che sarebbero facilitate da adeguate politiche fiscali.

	Modalità di azione	Possibile potenziamento attraverso	Politiche nazionali/regionali	Ruolo Fondi Strutturali
<b>Operatore pubblico:</b>				
Stato	Detraibilità delle spese		Politiche fiscali	
Regione	Con regolamentazione		Legislazione e regolamentazione regionale. Conferimento di funzioni agli EELL	Cofinanziamento strutture nelle aree eleggibili (FESR) Accreditamento strutture Formazione operatori (FSE) Studi e ricerche: analisi dei fabbisogni, individuazione standard minimi di qualità e criteri per la determinazione dei costi, ecc. (FSE) Voucher alle famiglie per abbattere i costi (FSE)
Comune	Accreditamento	Crescita investimenti diretti	Voucher alle famiglie per abbattere i costi su fondi propri	
	Detraibilità delle spese		Politiche fiscali locali	
<b>Operatore privato</b>	Cooperative Organizzazioni non profit			

### L'intervento regolatore dell'Ente Locale

*In alcune città, da parte dell'Ente Locale, si sta dando risposta all'insieme di questi problemi istituendo l'Albo cittadino Badanti, ovvero l'albo degli assistenti familiari di anziani.*

*Fra le esperienze realizzate, si riporta l'iniziativa assunta dal Comune di Roma dove l'Albo nasce dagli Assessorati alle politiche sociali e al Lavoro e coinvolge anche le organizzazioni sindacali, in quanto potranno rivolgersi all'Albo sia anziani che hanno bisogno di aiuto sia lavoratrici/tori in cerca di lavoro, assumendo anche il compito di favorire l'incrocio di domanda ed offerta di questo particolare servizio.*

*L'istituzione dell'Albo è solo una delle risposte avviate in quanto sono cinque, diverse e complementari, linee d'azione che ispirano i provvedimenti in adozione.*

*Infatti il Comune di Roma: i) predispone un tavolo permanente di monitoraggio della regolarizzazione delle persone impegnate in attività di cura; ii) avvia un programma di sostegno alla formazione e qualificazione delle lavoratrici/lavoratori addetti al lavoro di cura per gli anziani non autosufficienti; iii) attiva un registro cittadino di accreditamento individuale per costoro; iv) attiva un servizio di ascolto e tutela rivolto agli immigrati/immigrate per segnalazione di abusi o violazione delle norme; v) eroga contributi in favore delle persone anziane perché possano accedere a servizi di cura domestici di qualità.*

*Per l'istituzione del Registro, l'avvio di un programma di sostegno alla formazione e qualificazione delle/dei badanti e la definizione di finalità e modalità di erogazione del sostegno economico, è stato emanato un Avviso pubblico rivolto agli enti del privato sociale che si riporta in allegato quale possibile esempio di collaborazione pubblico-privato.*

*Come per l'iscrizione a qualsiasi albo, anche in questo caso quale requisito d'ingresso viene richiesto il possesso di specifica professionalità, acquisita per aver già lavorato in veste di badante o mediante la frequenza ad un corso di formazione. Il Comune, infatti, accanto all'istituzione dell'Albo, ha previsto la realizzazione ed il finanziamento di alcune misure di sostegno per facilitarne il decollo.*

*Si tratta di un corso, della durata di 130 ore, che potrà essere frequentato anche da badanti già occupate che non possiedano i requisiti; in questo caso, le persone assistite dovranno stipulare un contratto con l'Amministrazione in base al quale, a fronte dei permessi che concederanno alle/i badanti per la frequenza, riceveranno un contributo mensile per pagare i contributi previdenziali, avranno un sostituto nelle ore prive di assistenza, riceveranno sostegno per il disbrigo delle pratiche di regolarizzazione (nel caso di badanti extracomunitari) e nei calcoli delle spettanze.*

*Questa misura, oltre a facilitare la ricerca dell'assistenza per gli anziani, propone l'indubbio vantaggio di costituire punto di riferimento per quanti, prevalentemente donne ed extracomunitarie, occupati quali badanti, dovessero perdere il lavoro: l'Albo dovrebbe facilitarne la ricollocazione.*

### **Un esempio di conciliazione promosso da un organismo di parità**

*Fra i progetti ideati e realizzati da un Comitato Pari Opportunità, segnaliamo quello in realizzazione presso l'Università di Pisa, quale servizio destinato a conciliare lavoro e vita familiare dei dipendenti dell'ateneo, sia docenti che personale tecnico-amministrativo, e degli studenti.*

*Il progetto prevede la realizzazione di centri dell'infanzia all'interno dell'Ateneo, un servizio di doposcuola per i bambini dai sei a tredici anni, attività estive e l'istituzione di un servizio di baby sitting a domicilio.*

*I centri dell'infanzia assicurano, mediante operatori specializzati, lo svolgimento di programmi educativi e ricreativi, lungo tutto l'arco della giornata in orari flessibili ed aperti che vengono concordati direttamente dagli interessati.*

*Analoga flessibilità viene garantita dal servizio di baby sitting a domicilio. Tutti gli interessati, personale interno e studenti, possono richiederne l'erogazione al coordinatore del servizio, reperibile ad un numero di cellulare, dalle 7,30 della mattina alle 19,00 di sera. Il costo "sociale" del servizio è uguale al 50% della tariffa oraria prevista.*

### ***I temi trasversali: Tempi e Trasporti***

Come evocato in precedenza, ogni attività, sia afferente alla sfera lavorativa che a quella familiare, e ancor più alla loro intersezione, si svolge e si confronta con l'ambiente in cui si realizza.

Tale ambiente è connotato da una molteplicità di variabili, alcune delle quali particolarmente rilevanti ai fini della conciliazione: i tempi, del lavoro e dei servizi, pubblici e privati, e la mobilità, strumentale al godimento di questi ultimi, e all'accessibilità del primo.

Ogni persona vive e lavora in un ambiente, in un contesto che può aggravare o semplificare la vita e il lavoro, e ciò è tanto più vero per chi deve conciliare molteplici incombenze di tipo estremamente diverso.

Occupiamoci del caso territoriale specifico rappresentato dall'ambiente urbano, quello dove più pesantemente si pongono problemi di conciliazione.

Per la città, "conciliazione di sistema" significa:

- disponibilità di servizi sostitutivi che svolgano il lavoro di cura: nidi, asili, scuole materne, scuole elementari a tempo lungo, mense scolastiche, pasti a domicilio per anziani non autosufficienti, handicappati ecc.
- disponibilità, da parte delle amministrazioni pubbliche, a fornire tutti gli altri servizi ai cittadini con orari *friendly* che ne facilitino la fruizione
- orari dei negozi continuati o di lunga durata e differenziati nell'arco della giornata e della settimana o festivi in modo da consentire la spesa e le spese senza affanno eccessivo
- servizi di trasporto accessibili, frequenti, veloci con tratte ed orari anch'essi *friendly*.

L'istituzione dei "piani orario delle città" di cui alla legge 53/2000 si fonda sulle precedenti esperienze costruite in oltre 100 comuni italiani in base alle norme previste dalla legge 142/90 sulle autonomie locali e le responsabilità dei sindaci.

I piani dei tempi e degli orari predisposti a seguire sono serviti per incoraggiare il volontariato e diversificare, rendere più flessibili e spesso prolungare orari e durata dei servizi pubblici, commerciali, scolastici, lavorativi, in maniera tale da permettere di conciliare meglio responsabilità familiari e professionali.

La maggioranza dei piani è stato il risultato di accordi fra il comune e tutti i soggetti sociali interessati, che in molti casi hanno compreso anche associazioni di donne.



L'esistenza di esperienze diffuse, ancorché differenziate, potrebbe accelerare l'attuazione del disposto della legge 53/2000. In questo senso sarebbe auspicabile un monitoraggio diffuso degli effetti indotti sulle politiche di conciliazione in modo tale da facilitarne l'estensione e diffonderne le prassi.

### **Uno strumento già diffuso: le Banche del Tempo**

*"Il denaro è il tempo". Questo lo slogan della Banca del Tempo, fenomeno in continua crescita in Italia, con circa 250 filiali aperte attualmente sul territorio nazionale<sup>16</sup>.*

*Le Banche del Tempo sono libere associazioni tra persone che si auto-organizzano per aiutarsi, scambiando tempo, come si evince dall'Art. 27 della Legge n. 53 del 2000, al CAPO VII I TEMPI DELLA CITTÀ. Qui il legislatore ha definito il quadro di riferimento di un'esperienza che si è sviluppata in Italia a partire dal 1992, affermando che:*

- 1 Per favorire lo scambio di servizi di vicinato, per facilitare l'utilizzo dei servizi della città e il rapporto con le pubbliche amministrazioni, per favorire l'estensione della solidarietà nelle comunità locali e per incentivare le iniziative di singoli e gruppi di cittadini, associazioni, organizzazioni ed enti che intendano scambiare parte del proprio tempo per impieghi di reciproca solidarietà e interesse, gli enti locali possono sostenere e promuovere la costituzione di associazioni denominate "banche dei tempi".*
- 2 Gli enti locali, per favorire e sostenere le banche dei tempi, possono disporre a loro favore l'utilizzo di locali e di servizi e organizzare attività di promozione, formazione e informazione. Possono altresì aderire alle banche dei tempi e stipulare con esse accordi che prevedano scambi di tempo da destinare a prestazioni di mutuo aiuto a favore di singoli cittadini o della comunità locale. Tali prestazioni devono essere compatibili con gli scopi statutari delle banche dei tempi e non devono costituire modalità di esercizio delle attività istituzionali degli enti locali.*

*Queste particolari Banche, promosse da persone e/o da enti, gestiscono merce molto preziosa: il tempo che i correntisti (le persone) depositano; lo conservano, registrano prestiti, restituzioni e scambi attraverso l'unità di misura "ora". Depositando tempo, vengono anche indicati i servizi/competenze che si intende mettere a disposizione di chi ne ha bisogno ma l'equilibrio fra il dare e l'avere è misurato in tempo e non in qualità di servizi/competenze prestate.*

*La logica che le ispira è assai diversa da quella del volontariato: la finalità è il mutuo aiuto operato attraverso il baratto di tempo e non importa se si scambiano prestazioni minute che riguardano la vita quotidiana (cura di anziani, bambini, riparazioni) con scambio di saperi (lingue, matematica, filosofia, storia, racconti).*

*Come le vere Banche, hanno un Atto costitutivo, uno statuto, un Regolamento, sono registrate. Pubblicizzano modalità di adesione, orari di funzionamento, sedi; tengono la contabilità (ore date, ore ricevute) ma, a differenza della altre, queste Banche non fanno maturare interessi, né attivi né passivi; c'è solo un obbligo: quello del pareggio.*

---

<sup>16</sup> Adn Kronos, 10 ottobre 2004.

*I costi di funzionamento possono essere garantiti da amministrazioni pubbliche/enti; alcuni comuni, oltre a promuoverne la nascita mediante proprio personale, forniscono il minimo necessario per operare (una sede, un computer con connessione internet, un telefono) ricevendone in cambio tempo da destinare a servizi per la collettività.*

*Le Banche del Tempo hanno un Osservatorio nazionale, Tempomat, che ha scopo divulgativo e promozionale, sviluppando attività di informazione, censimento e sostegno alle banche esistenti, ai promotori di nuove iniziative, a quanti interessati a vario titolo, esclusivamente tramite servizio on line. Il sito è: [www.tempomat.it](http://www.tempomat.it)*

*Nella direzione di sostenere tali iniziative, va anche la Regione Lombardia che ha, da poco, approvato la legge relativa al coordinamento e all'amministrazione dei tempi della città, in cui si fa esplicito riferimento al finanziamento di progetti finalizzati alla promozione e alla costituzione di associazioni denominate "banche del tempo". La legge recepisce le sollecitazioni che provengono dall'associazionismo che già da tempo è attivo sul gran parte del territorio regionale nella realizzazione di tale strumento.*

*Nella direzione, invece, del finanziamento delle banche del tempo già costituite si situa la legge regionale dell'Emilia Romagna, dedicata interamente al finanziamento dello strumento con risorse destinate ai comuni sedi di banche del tempo, che prevede per il 2004 un finanziamento di € 864,86 per ogni singola Banca che faccia attività di carattere informativo o seminariale. L'obiettivo che la legge regionale si propone è, infatti, quello di contribuire alla crescita e al consolidamento di tali iniziative.*

• **DOCUMENTAZIONE**



## COMUNE DI ROMA

### PROTOCOLLO D'INTESA TRA IL COMUNE DI ROMA E L'UNIONE DEGLI INDUSTRIALI DI ROMA PER L'ATTIVAZIONE DI NIDI/MICRONIDI NEI LUOGHI DI LAVORO

Premesso:

- che il Comune di Roma e l'Unione degli Industriali di Roma condividono l'esigenza di avviare di comune accordo iniziative concrete per affermare il valore sociale della maternità e paternità promuovendo lo sviluppo di servizi educativi per la prima infanzia, in particolare nidi e micronidi, anche presso le aziende;
- che la legge della Regione Lazio n. 59/80 all'articolo 24 bis (così come modificato dalla legge della Regione Lazio n. 3/2000) prevede la realizzazione di Asili Nido presso i luoghi di lavoro;
- che l'art. 70 della legge 448 del 23 dicembre 2001 prevede l'istituzione di nidi e micronidi nei luoghi di lavoro e la deducibilità dalle imposte sul reddito delle spese sostenute dai datori di lavoro e dai genitori dei bambini e delle bambine accolti, nella misura stabilita con Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 17 maggio 2002;
- che il succitato D.M. prevede che potranno usufruire di tali agevolazioni fiscali le Aziende che attiveranno, d'intesa con i Comuni, nidi e micronidi in spazi individuati dalle Aziende medesime;
- che il Comune di Roma, al fine di incrementare il numero dei posti dei nidi per venire incontro alla crescente domanda del servizio da parte delle famiglie, sta operando per promuovere la realizzazione di un Piano di sviluppo dei nidi sia nei territori che nei luoghi di lavoro;
- che l'Unione degli Industriali di Roma, nell'ambito della propria attività istituzionale, intende promuovere la realizzazione di nidi e/o micronidi volti ad agevolare e supportare i lavoratori occupati presso le Aziende facenti parte dell'Unione;
- che l'Amministrazione Comunale e l'Unione Industriali ritengono proficuo, nell'ambito delle finalità sopra citate, avviare un rapporto di collaborazione per la realizzazione di Nidi/Micronidi aziendali ed in tal senso intendono attivarsi;
- che nell'ambito dell'Unione Industriali è stato costituito un organismo denominato "U.I.R. Femminile Plurale" che persegue i propri obiettivi mediante l'attività di alcuni gruppi di lavoro, tra i quali "Imprenditorialità Femminile" e "Politiche del lavoro e pari opportunità";
- che l'Assessorato alle Politiche Educative e Scolastiche e l'Unione Industriali hanno sviluppato, di comune accordo, alcune attività propedeutiche al presente Protocollo;
- che "U.I.R. Femminile Plurale" ha realizzato, mediante il gruppo di lavoro "Imprenditorialità Femminile", un sondaggio presso le società associate e che numerose aziende hanno evidenziato la necessità di realizzare strutture di sostegno, all'interno delle proprie Aziende, alla maternità e paternità;

per quanto espresso nelle premesse:

il Comune di Roma, nella persona del Sindaco di Roma Walter Veltroni e l'Assessore alle Politiche Educative e Scolastiche Maria Coscia,

e

l'Unione degli Industriali di Roma con sede a Roma in Via Po n. 19, nella persona del Presidente Prof. Giancarlo Elia Valori

di seguito denominate anche "Parti", fatte proprie e condivise le premesse  
convergono e stipulano quanto segue

- 1 Con il presente Protocollo le Parti si impegnano a promuovere la realizzazione di Nidi/Micronidi all'interno delle aziende interessate che metteranno a disposizione spazi ed infrastrutture per accogliere i figli dei propri dipendenti ed i bambini inseriti nelle liste di attesa dei Nidi comunali.
- 2 Il presente Protocollo d'intesa costituisce la base programmatica per la stipulazione di convenzioni tra il Comune di Roma e le singole Aziende che aderiranno al progetto, per la realizzazione di strutture per l'infanzia (Nidi/Micronidi). Tali strutture potranno essere gestite dall'Azienda, anche attraverso affidamento ad Enti terzi.
- 3 Gli spazi per la realizzazione di Nidi/Micronidi potranno essere individuati presso strutture di proprietà, in affitto o nella disponibilità a qualsiasi titolo dell'Azienda stessa, anche se non incluse nel perimetro dell'insediamento produttivo dell'Ente promotore. L'Azienda garantisce il rispetto dei requisiti di sicurezza e igienico sanitari previsti dalle normative vigenti, nonché degli standard di qualità stabiliti dall'Amministrazione.
- 4 Al fine della stipula delle convenzioni con l'Amministrazione, le Aziende possono riunirsi in Consorzi di Imprese qualora, per ragioni organizzative, reputino più conveniente attivare Nidi/Micronidi aziendali in collaborazione tra loro.
- 5 I bambini ammessi alla frequenza, siano essi figli dei dipendenti aziendali che bambini provenienti dalle liste d'attesa dei Nidi comunali del Municipio di riferimento, dovranno avere un'età compresa tra i tre mesi ed i tre anni, conformemente a quanto previsto dal Regolamento degli Asili Nido del Comune di Roma.
- 6 L'ammissione dei bambini provenienti dalle liste d'attesa dei Nidi comunali sarà regolata all'interno delle singole convenzioni, in relazione alla capienza complessiva della struttura attivata. La percentuale degli ammessi non potrà essere inferiore al 20% dei posti disponibili e l'individuazione di tali utenti sarà di competenza del Municipio presso il quale la struttura è localizzata, nel rispetto delle graduatorie esistenti.
- 7 In caso di Convenzione con Consorzi d'Imprese, le percentuali di cui al punto precedente saranno formulate in base alla somma delle capienze delle singole strutture.
- 8 L'entità e la modalità di corresponsione degli importi dovuti dall'Amministrazione per i bambini provenienti dalle liste d'attesa saranno stabilite all'interno di ogni singola convenzione.
- 9 L'Azienda, al fine della stipula della Convenzione, dovrà presentare al Comune di Roma (Dipartimento XI) un progetto organizzativo/gestionale/pedagogico coerente alla normativa vigente, alle linee seguite dall'Amministrazione comunale nell'erogazione del servizio, garantendo la funzione educativa del nido, e conforme al principio di efficienza ed efficacia. Tale progetto dovrà essere approvato dal Comune di Roma, anche attraverso l'analisi del rapporto costi/benefici. Particolare attenzione e opportuna personalizzazione dovrà essere prevista nell'attuazione del progetto educativo per i piccoli utenti disabili.
- 10 Il Dipartimento XI del Comune di Roma, in collaborazione con i Municipi competenti, attuerà azioni di controllo e monitoraggio delle attività educative e gestionali dei Nidi/Micronidi/attivate dalle aziende aderenti al progetto, al fine di garantire uno standard elevato e costante del servizio reso all'utenza, ed un costante controllo della struttura messa a disposizione.
- 11 L'Amministrazione si impegna a prevedere l'attribuzione di ulteriori finanziamenti, tenendo conto anche delle risorse del fondo nazionale di cui alla legge 448/01 che dovranno essere erogati dalla Regione Lazio.

- 12 L'Amministrazione Comunale, insieme a UIR Femminile Plurale, s'impegna ad attribuire il marchio "Azienda Family Friendly" alle aziende che aderiranno al progetto.
- 13 Per l'acquisizione del marchio l'azienda dovrà attivare Nidi/Micronidi con le caratteristiche richieste dal presente Protocollo sottoscrivendo l'apposita Convenzione.
- 14 L'Assessorato alle Politiche Educative e Scolastiche e l'Unione Industriali s'impegnano a dare ampia visibilità al progetto anche mediante l'organizzazione di una manifestazione e di una conferenza stampa cui parteciperanno i rappresentanti delle parti.
- 15 Le Parti s'impegnano ad individuare sponsor per lo sviluppo dei Nidi/Micronidi nei luoghi di lavoro.
- 16 L'Unione s'impegna a sviluppare periodiche azioni divulgative dell'iniziativa presso le aziende associate, attraverso i propri canali d'informazione.
- 17 Il presente Protocollo d'Intesa ha validità, a partire dal giorno della sottoscrizione ed è strumento propeedeutico alla stipula di singole convenzioni.

**Regolamento di esecuzione relativo all'assistenza all'infanzia, attuativo della Legge provinciale n. 8 del 9 aprile 1996**

- 1 (Sfera di applicazione)
  - (1) Il presente regolamento disciplina il servizio di assistenza domiciliare all'infanzia, attuato nell'ambito privato con criteri e modi di intervento ispirati a fini sociali, nonché il relativo finanziamento da parte della Giunta provinciale, ai sensi del capo I della *legge provinciale 9 aprile 1996 n. 8 2*), di seguito chiamata legge.
  - (2) Il servizio di cui al comma 1 si pone in rapporto di alternatività e di complementarietà con il servizio degli asili nido, nell'ambito dell'aiuto e del sostegno alla famiglia.
- 2 (Elenco degli/delle assistenti domiciliari all'infanzia)
  - (1) L'istituzione ammessa al contributo provinciale di cui all'articolo 2, comma 2 della legge, ha l'obbligo di tenere un elenco aggiornato degli/delle assistenti domiciliari all'infanzia che svolgono la propria attività in collegamento con l'organizzazione.
  - (2) Copia aggiornata dell'elenco di cui al comma 1 viene semestralmente inviata alla Ripartizione provinciale Servizio sociale, Ufficio famiglia, donna e gioventù.
- 3 (Requisiti ai fini dell'inserimento nell'elenco)
  - (1) Ai fini dell'inserimento del nominativo dell'assistente domiciliare all'infanzia nell'elenco di cui all'articolo 2, le istituzioni devono verificare la sussistenza dei seguenti requisiti:
    - a) conseguimento del diploma di qualifica al termine di un corso di formazione professionale specifico, di durata non inferiore a complessive 250 ore, oppure possesso del diploma di maestra d'asilo o di assistente all'infanzia;
    - b) età non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 60 anni;
    - c) possesso del certificato di abitabilità rilasciato dal comune o del relativo certificato sostitutivo rilasciato dall'ufficio igiene pubblica dell'azienda speciale unità sanitaria locale competente per territorio;
    - d) disponibilità di un'abitazione le cui caratteristiche corrispondano agli standards in materia di igiene e sanità di cui agli articoli 1 e 2 del decreto del Presidente della giunta provinciale 23 maggio 1977, n. 22.
  - (2) Ai fini del calcolo della superficie minima dell'abitazione dell'assistente domiciliare all'infanzia di cui all'articolo 2, comma 1 del decreto del Presidente della giunta provinciale 23 maggio 1977, n. 22, si tiene conto del numero dei componenti della famiglia quale risulta dallo stato di famiglia o da dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'articolo 2 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.
- 4 (Bambini assistiti)
  - (1) L'età dei bambini assistiti non può essere superiore ai tre anni e il numero massimo dei bambini seguiti contemporaneamente da ciascuna assistente, compresi i propri, se di età inferiore ai dieci anni, non può superare il numero di sei.
  - (2) Ai fini del calcolo del numero massimo di bambini da assistere devono comunque essere rispettati i parametri di superficie minima di cui all'articolo 2 del decreto del Presidente della giunta provinciale 23 maggio 1977, n. 22.
  - (3) I bambini assistiti e gli/le assistenti domiciliari all'infanzia devono essere assicurati in relazione alla responsabilità civile contro terzi.



## 5 (Tariffa)

(1) Nel caso in cui una coppia assuma l'incarico dell'assistenza domiciliare all'infanzia, il compenso è comunque dovuto una sola volta per la prestazione complessiva.

## 6 (Aiuti economici alle famiglie a basso reddito)

(1) Alla famiglia utente del servizio è assegnata una prestazione economica mensile per la copertura delle spese del servizio di assistenza domiciliare all'infanzia se concorrono le seguenti circostanze:

- a) impossibilità dei genitori di prendersi cura del figlio per motivi di lavoro o per altri motivi socialmente rilevanti;
- b) il servizio viene prestato da assistente domiciliare all'infanzia qualificato/a ed inserito/a in una delle istituzioni di cui all'articolo 1 della legge;
- c) presentazione al servizio di assistenza economica della comunità comprensoriale territorialmente competente di copia del disciplinare d'oneri sottoscritto dalle parti e relativo al rapporto di assistenza.

(2) La prestazione (P) di cui al comma 1 ammonta ad una somma di lire 4.000 per ogni ora di assistenza prestata (C) diminuita del 70% della differenza tra le entrate familiari (E) e le entrate socialmente rilevanti (ESR)  $[P = C - (E - ESR) \times 0,7]$ . Per entrate socialmente rilevanti si intendono le entrate familiari corrispondenti al 150 per cento del fabbisogno base di minimo vitale di cui alla legge provinciale 26 ottobre 1973, n. 69 4) e successive modifiche, integrate delle spese accessorie per la casa. Per spese accessorie della casa si intendono l'affitto, le spese condominiali e le rate per mutui per la prima casa fino alla misura massima prevista dalla normativa in materia di edilizia abitativa agevolata.

(3) In deroga alle disposizioni del decreto del Presidente della giunta provinciale 1 febbraio 1991, n. 2 5), e successive modifiche, per famiglia si intendono i genitori richiedenti, nonché tutti i parenti ed affini conviventi e reciprocamente obbligati a prestare gli alimenti in base alla vigente legislazione, le cui entrate individuali non superano la quota base di minimo vitale. I criteri per il calcolo delle entrate sono determinati dalla Giunta provinciale.

(4) L'importo di cui al comma 2 viene annualmente aggiornato sulla base del tasso percentuale di inflazione registrato sul territorio provinciale nell'anno precedente. L'importo non può in ogni caso essere superiore alla tariffa stabilita dall'istituzione.

(5) In caso di assistenza prestata dall'assistente domiciliare all'infanzia ad un minore portatore di handicap fisico o psichico, attestato da certificazione medica, l'importo di cui al comma 2 è maggiorato del 60 per cento.

## 7 (Condizioni igieniche ed ambientali)

(1) L'assistente domiciliare deve impegnarsi a pulire ed areare regolarmente i locali in cui svolge il servizio, al fine di garantire il massimo grado d'igiene.

(2) L'ambiente in cui si svolge il servizio deve essere accogliente e, per quanto possibile, deve rispondere alle esigenze del bambino.

(3) Le istituzioni sono tenute a verificare periodicamente le condizioni igieniche ed ambientali dei locali nei quali viene svolto il servizio.

## 8 (Rapporti tra assistenti domiciliari all'infanzia e famiglie)

(1) I rapporti tra gli/le assistenti domiciliari all'infanzia e le famiglie, oppure tra quest'ultime e l'istituzione dalla quale gli/le assistenti dipendono, sono regolati da un disciplinare d'oneri sottoscritto dalle parti, il quale deve contenere i seguenti elementi:

- a) i doveri reciproci dell'assistente domiciliare all'infanzia e della famiglia;
- b) i compiti specifici del/della coordinatore/trice;

- c) la sostituzione, nei casi di malattia o di altri impedimenti di breve durata, con un/una assistente appartenente alla stessa istituzione;
  - d) la riduzione del compenso, in caso di malattia del bambino, che si prolunghi oltre i quindici giorni;
  - e) i periodi di ferie annuali dell'assistente domiciliare all'infanzia;
  - f) le modalità relative alle uscite;
  - g) il monte ore del servizio da prestarsi;
  - h) eventuali esigenze particolari del bambino sotto il profilo sanitario e alimentare.
- 9** (Obblighi dell'assistente domiciliare all'infanzia)
- (1) L'assistente domiciliare all'infanzia non può delegare a terzi lo svolgimento del servizio assunto, né può assistere i bambini in abitazioni o locali chiusi diversi dai propri.
  - (2) Le modalità relative alle uscite sono da concordare con i genitori e risultano dal disciplinare d'oneri.
  - (3) L'assistente domiciliare all'infanzia ha l'obbligo di comunicare immediatamente all'istituzione l'eventuale malattia infettiva dei bambini assistiti o dei propri figli.
- 10** (Coordinatore/trice)
- (1) Il/la coordinatore/trice ha i seguenti compiti:
    - a) promuove il servizio sul territorio per conto dell'istituzione;
    - b) cura i rapporti tra le famiglie e gli/le assistenti domiciliari all'infanzia;
    - c) verifica periodicamente l'andamento del servizio e ne riferisce all'istituzione;
    - d) svolge la vigilanza di cui all'articolo 7, comma 3.
- 11** (Formazione e aggiornamento)
- (1) Le ripartizioni provinciali della formazione professionale di lingua tedesca e italiana curano la formazione e l'aggiornamento dei/delle assistenti domiciliari all'infanzia.
  - (2) Il corso di formazione ha una durata minima di 250 ore.
  - (3) Il programma di formazione e aggiornamento viene definito di comune accordo tra le due ripartizioni competenti per la formazione professionale e la Ripartizione Politiche Sociali, sentito il parere delle istituzioni.
  - (4) Il corso si conclude con l'esame di diploma. Ai candidati che abbiano superato l'esame, viene rilasciato un diploma di qualifica professionale, ai sensi della normativa vigente in materia di formazione ed addestramento professionale.
- 12** (Norma transitoria)
- (1) Ai fini dell'inserimento nell'elenco degli/delle assistenti domiciliari all'infanzia di cui all'articolo 2, si considera equipollente al diploma di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), la certificazione di frequenza di un corso di formazione professionale specifico anche se di durata inferiore a 250 ore conclusosi antecedentemente all'entrata in vigore del presente regolamento.

Il presente decreto sarà pubblicato nel Bollettino Ufficiale della Regione. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

## REGIONE VALLE D'AOSTA

### LA GIUNTA REGIONALE

vista la legge 28 agosto 1997, n. 285 (Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza);

vista la legge 8 novembre 2000, n. 328 (Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali);

visto il D.P.R. 3 maggio 2001 (Piano nazionale degli interventi e dei servizi sociali 2001-2003);

vista la legge regionale 27 maggio 1998, n. 44 (Iniziative a favore della famiglia);

vista la legge regionale 4 settembre 2001, n. 18 (Approvazione del piano socio-sanitario regionale per il triennio 2002-2004);

considerato che:

- l'art. 16 della l. n. 328/2000 prevede che nell'ambito del sistema integrato di interventi e servizi sociali hanno priorità, tra l'altro, le politiche di conciliazione tra il tempo di lavoro e il tempo di cura, nonché i servizi di sollievo per affiancare nelle responsabilità del lavoro di cura la famiglia ovvero per sostituire i suoi componenti durante l'orario di lavoro;
- l'obiettivo 1 del Piano nazionale degli interventi e dei servizi sociali 2001-2003 mira a sostenere e potenziare la libera assunzione di responsabilità familiari e genitoriali anche attraverso interventi a sostegno della conciliazione tra responsabilità familiare e partecipazione al mercato del lavoro e servizi di cura per i bambini;
- l'art. 5 della l.r. n. 18/2001 assegna alla Giunta regionale la funzione di programmazione, indirizzo operativo, coordinamento e controllo, nonché la competenza di definire gli standard strutturali e gestionali dei servizi sociali e socioeducativi e la definizione della soglia d'accesso alle prestazioni sociali agevolate;
- il piano socio-sanitario 2002-2004 prevede tra i suoi obiettivi nei servizi per la prima infanzia lo sviluppo di modelli alternativi o integrativi agli asili-nido e tra le azioni conseguenti la sperimentazione del servizio di "Tata familiare";
- l'art. 4 della l.r. n. 13/1997 individuava tra le funzioni di competenza degli enti locali quelle relative agli asili-nido e servizi alternativi;
- l'art. 6 della l.r. n. 44/1998 assegna, tra l'altro, alla Giunta regionale il compito di definire gli standard qualitativi, formativi e organizzativi relativi alle "garderies d'enfance" e al servizio di "tata familiare";

richiamata la deliberazione in data 18 settembre 2000 n. 3148 recante: "Approvazione degli standard qualitativi e organizzativi dei servizi per l'infanzia diversi dall'asilo-nido, ai sensi dell'art. 6 della l.r. n. 44/1998", con la quale si è approvato anche lo standard del servizio di tata familiare, prevedendo per questa figura l'iscrizione in apposito registro regionale;

richiamata la deliberazione della Giunta regionale in data 11 giugno 2001 n. 1988 recante "Approvazione dell'esito della valutazione relativa ai progetti pervenuti in attuazione dell'invito a presentare progetti da realizzare con il contributo del Fondo Sociale Europeo per il periodo 2000/2001/obiettivo 3 di cui alla deliberazione della Giunta regionale n.504 del 26 febbraio 2001. Approvazione di schema di convenzione con i soggetti gestori. Impegno di spesa";

ritenuto che:

- il progetto di corso di formazione per Tate familiari, approvato con la DGR n. 1988/2001, si colloca tra le iniziative promosse dall'Assessorato della Sanità, Salute e Politiche Sociali della Valle d'Aosta in risposta ai bisogni espressi dalle famiglie valdostane e si prefigge di gettare le basi per un ampliamento di servizi alla prima infanzia;
- il suddetto progetto è la logica conseguenza di quanto emerso dalla ricerca-intervento denominata "Projet Bébé - Servizi all'infanzia ed occupazione femminile", che nel rapporto finale individua tra le valutazioni e attese delle famiglie:
- l'importanza dei contenuti educativi del servizio (affidabilità degli educatori, importanza della socializzazione tra bambini);
- la necessità di disporre di servizi più flessibili;
- l'importanza dei costi del servizio;
- l'esperienza derivante da quanto emerso nello svolgimento del corso e l'approfondimento delle esperienze nazionali e internazionali concernenti analoghi servizi conduce a rivedere, arricchendolo, lo standard approvato con la DGR n. 3148/2000;
- l'implementazione del servizio di tate familiari vuole mettere in evidenza la necessità di presidiare i nuovi servizi da parte dell'Assessorato della Sanità, Salute e Politiche Sociali, sia nell'ottica di una tutela per i cittadini che si rivolgono al servizio, sia per tutelare le nuove professioniste che si immetteranno nel mercato del lavoro valdostano;
- l'obiettivo principale dell'implementazione del servizio di Tata familiare è quello di individuare una organizzazione "relais", in grado cioè di mettere in rete i bisogni delle famiglie, dei bambini e delle tate, considerando la specificità culturale e la distribuzione geografica delle famiglie valdostane;

ritenuto, altresì, rispondente alle funzioni regionali di programmazione, coordinamento e controllo l'istituzione di un registro regionale delle tate familiari, gestito dalla struttura regionale competente in materia di servizi per la prima infanzia, al quale siano iscritte le persone in possesso di adeguata qualificazione professionale ottenuta a seguito del corso sopra citato nonché di altri analoghi corsi organizzati dalla Amministrazione regionale;

atteso che la formazione e l'aggiornamento delle tate familiari è una delle condizioni necessarie al decollo dei servizi alternativi o integrativi all'asilo-nido e, quindi, si ritengono requisiti indispensabili per l'iscrizione e il mantenimento nel registro regionale;

preso atto del parere favorevole espresso dal Consiglio permanente degli enti locali ai sensi dell'art. 65 della legge regionale 7 dicembre 1998, n. 54 (Sistema delle autonomie in Valle d'Aosta) nella seduta del 3 settembre 2002 (nota del 5 settembre 2002, prot.2782/2002/CP), contenente le seguenti osservazioni sulla bozza di deliberazione sottoposta ad esame:

punto 3 del deliberato: considerato che si tratta di un servizio sperimentale e che il monitoraggio dello stesso viene effettuato dal servizio regionale, pare opportuno che sia lo stesso ad occuparsi di tutto l'iter, senza pesare sui Comuni per funzioni amministrative che possono anche presumere controlli, non chiaramente specificati e chiariti nella deliberazione.

Per questo, si propone di stralciare l'ultimo capoverso del comma: "da erogare per il tramite del Comune di residenza della famiglia";

allegato 1 - spazi e arredi: considerato che i Comuni non sono attrezzati per sostenere un onere che deriverebbe dalla funzione di un rapporto prettamente di ordine privatistico, per cui i controlli sanitari competono all'U.S.L. di zona e quelli ambientali devono riferirsi alle idoneità previste per legge, si propone di stralciare l'ultimo capoverso: "i Comuni sono tenuti a verificare periodicamente le condizioni igieniche e ambientali dei locali nei quali viene svolto il servizio";

evidenziato che, relativamente al suddetto parere:

l'osservazione relativa al punto 3 del deliberato non è accoglibile poiché le funzioni amministrative in materia di servizi per la prima infanzia, oltre a non rientrare tra quelle di competenza della Regione come individuate dall'allegato A alla legge regionale 12 marzo 2002, n. 1, sono già state trasferite agli enti locali in forza del sopracitato art. 4 della l.r. n. 13/1997 mentre, al contrario, il monitoraggio rientra appieno tra le competenze regionali ai sensi dell'art. 7 della l.r. n. 54/1998 e del sopracitato art. 5 della l.r. n. 18/2001;

l'osservazione relativa all'allegato 1 pare frutto di un equivoco poiché le disposizioni della Giunta regionale nulla potrebbero innovare in merito alle competenze istituzionali dei Comuni e dell'Azienda USL relativamente agli alloggi di civile abitazione; pertanto, al fine di escludere ogni ambiguità interpretativa, si ritiene opportuno accogliere l'osservazione circa lo stralcio del capoverso in questione;

precisato che la presente deliberazione è da ritenersi correlata all'obiettivo 101003 "Sviluppo del sistema socio-assistenziale regionale";

richiamata la deliberazione della Giunta regionale n. 5186 in data 31 dicembre 2001, concernente l'approvazione del bilancio di gestione per il triennio 2002/2004, con l'attribuzione alle strutture dirigenziali di quote di bilancio e degli obiettivi gestionali correlati e di disposizioni applicative;

visto il parere favorevole di legittimità rilasciato dal Direttore delle Politiche Sociali dell'Assessorato della Sanità, Salute e Politiche Sociali, ai sensi del combinato disposto degli artt. 13 - comma 1 - lettera e) e 59 - comma 2 - della legge regionale n. 45/1995, sulla presente deliberazione;

su proposta dell'Assessore alla Sanità, Salute e Politiche Sociali, Roberto VICQUERY; ad unanimità di voti favorevoli,

D E L I B E R A

- 1 di sostituire gli allegati C e D della propria deliberazione in data 18 settembre 2000, n. 3148 con l'allegato 1, "Disciplina del servizio di tata familiare" parte integrante della presente deliberazione;
- 2 di istituire, presso la struttura regionale competente in materia di servizi per la prima infanzia, il **Registro regionale delle tate familiari**, al quale possono iscriversi le persone in possesso di adeguata qualificazione professionale ottenuta a seguito del corso organizzato dall'Amministrazione regionale ai sensi della deliberazione della Giunta regionale in data 11 giugno 2001, n.1988, nonché di altri futuri analoghi corsi organizzati dalla Amministrazione medesima;
- 3 di prevedere, in via sperimentale per un anno a decorrere dal 1° ottobre 2002, l'assegnazione alle famiglie che si avvarranno del servizio di tata familiare di un «voucher» pari al 50% del costo orario lordo del servizio medesimo, tenuto conto dei limiti fissati nell'allegato 1 e comunque in misura non superiore a 5.000 euro annui per bambino, da erogare per il tramite del Comune di residenza della famiglia;
- 4 di approvare, per l'attuazione del precedente punto 3, la spesa di 135.000 (centotrentacinquemila/00) euro, imputandola sul fondo di euro 1.782.307,64 impegnato con P.D. n. 5687 del 6 novembre 2001 a valere sul R.P. 61530 (richiesta n. 10262) del bilancio di previsione della Regione per l'anno 2002.

## REGIONE LAZIO

L. R. 24 Dicembre 2003, n. 42

**Interventi a sostegno della famiglia concernenti l'accesso ai servizi educativi e formativi della prima infanzia (1)**

### **Art. 1 (Finalità)**

- 1 La Regione, al fine di rimuovere gli ostacoli alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e contribuire a creare le condizioni per conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, agevola l'accesso ai servizi educativi e formativi della prima infanzia che concorrono, con la famiglia, alla crescita, alla cura, alla formazione, alla socializzazione ed alla educazione dei bambini, di età compresa tra zero e tre anni, nella prospettiva di favorire l'armonico sviluppo della personalità infantile.

### **Art. 2 (Contributi)**

- 1 Per le finalità previste dall'articolo 1 sono concessi ai beneficiari di cui all'articolo 3, per ogni figlio che fruisca dei servizi educativi e formativi della prima infanzia, contributi di natura monetaria finalizzati a concorrere al pagamento delle rette di frequenza e delle attività connesse ai servizi stessi.
- 2 I contributi di cui al comma 1 sono concessi dai comuni competenti per territorio nel rispetto degli indirizzi determinati con la deliberazione della Giunta regionale prevista dall'articolo 5.

### **Art. 3 (Beneficiari)**

- 1 Possono beneficiare dei contributi di cui all'articolo 2:
  - a le madri lavoratrici;
  - b le madri che, ai sensi del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 (Disposizioni per agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144) e successive modifiche, risultino essere:
    - 1 disoccupate di lunga durata
    - 2 inoccupate di lunga durata;
    - 3 in reinserimento lavorativo
- 2 Ai fini della concessione dei contributi, le madri beneficiarie di cui al comma 1 devono:
  - a essere residenti nella Regione;
  - b avere figli che fruiscano, nel territorio regionale, dei seguenti servizi educativi e formativi della prima infanzia:
    - 1 asili nido;
    - 2 alternativi o complementari all'asilo nido, comprese forme di autorganizzazione familiare, come i nidi famiglia.
- 3 Possono, altresì, beneficiare dei contributi di cui all'articolo 2, i padri che risultino unici titolari della potestà genitoriale ed affidatari dei propri figli e che versino nelle condizioni stabilite dai commi 1 e 2, nei limiti della previsione di spesa definita con la legge regionale di bilancio.

### **Art. 4 (Percorsi formativi)**

- 1 Durante il periodo di fruizione dei contributi di cui all'articolo 2, le madri beneficiarie devono seguire percorsi formativi finalizzati all'inserimento, al reinserimento e alla permanenza nel mercato del lavoro, da comprovare secondo quanto stabilito con la deliberazione di cui all'articolo 5.

- 2 Per agevolare l'individuazione del percorso formativo più idoneo alle specifiche esigenze, la Regione attiva, attraverso idoneo soggetto, un sistema di assistenza tecnica e di tutoraggio.

**Art. 5** (*Indirizzi per la concessione dei contributi*)

- 1 La Giunta regionale, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con propria deliberazione da pubblicare sul Bollettino Ufficiale della Regione (BUR), determina gli indirizzi per la concessione dei contributi previsti dall'articolo 2, stabilendo, in particolare:
  - a l'ammontare delle risorse destinate ai contributi;
  - b la misura dei contributi sulla base del quoziente familiare, inteso come rapporto tra il reddito complessivo lordo del nucleo familiare ed il numero dei componenti il nucleo stesso, compresi i concepiti;
  - c le tipologie dei servizi educativi e formativi della prima infanzia alternativi o complementari all'asilo nido di cui all'articolo 3, comma 2, lettera b), numero 2;
  - d le condizioni di priorità sulla base di situazioni di svantaggio economico della famiglia, della presenza di figli in condizioni di disabilità o con difficoltà di adattamento ed integrazione;
  - e le modalità di individuazione del soggetto che fornisce assistenza tecnica e tutoraggio nonché le modalità con cui sono comprovati i percorsi formativi di cui all'articolo 4.

**Art. 6** (*Relazione sull'attuazione della legge*)

- 1 La Giunta regionale, entro il 30 settembre di ciascun anno successivo a quello di riferimento, presenta alla competente commissione consiliare permanente ed alla competente commissione speciale una relazione sull'attuazione della presente legge.

**Art. 7** (*Disposizioni finanziarie*)

- 1 Alla copertura degli oneri per l'attuazione della presente legge si provvede, per gli esercizi finanziari 2003-2006, attraverso le risorse stanziare, nell'ambito del Programma Operativo Regionale (POR) - Obiettivo 3 - Asse E., sui capitoli del bilancio regionale A22113, A22114 e A22115.

**Note:**

- 1 Pubblicata sul Bollettino ufficiale della Regione Lazio del 30 dicembre 2003, n. 36, s.o. n. 9  
Il testo non ha valore legale; rimane, dunque, inalterata l'efficacia degli atti legislativi originari.



## COMUNE DI ROMA

### AVVISO PUBBLICO

Il Comune di Roma - Dipartimento V - intende realizzare servizi di assistenza alla persona rivolti a soggetti anziani con deficit di autonomia, mediante utilizzo di qualificate figure di assistenti familiari (badanti).

La finalità e l'articolazione del servizio che si intende realizzare è contenuta nella Memoria di Giunta che l'amministrazione ha approvato in data 11 nov. 2002.

In particolare si intende intervenire per:

- sostenere le immigrate e gli immigrati impegnati in attività di cura nei confronti di anziani non autosufficienti;
- garantire agli anziani non autosufficienti la possibilità di accedere a servizi di cura domestici di qualità.

Gli obiettivi su indicati si inseriscono nel più vasto programma di interventi previsti dal Piano Regolatore Sociale del Comune di Roma e si collegano a programmi di intervento volti all'emersione dell'occupazione sommersa nel lavoro di cura.

Più organicamente il progetto di assistenza alla persona realizzato da assistenti familiari prevede una serie di fasi di attuazione quali:

- 1 la predisposizione di un tavolo permanente per il monitoraggio del piano di regolarizzazione delle persone impegnate in attività di cura;
- 2 l'avvio di un programma di sostegno alla formazione ed alla qualificazione degli operatori addetti al lavoro di cura a favore di anziani non autosufficienti;
- 3 l'istituzione di un Registro cittadino di accreditamento individuale per gli operatori, immigrati e non, che svolgono la loro attività a sostegno delle persone anziane non autosufficienti;
- 4 la definizione di un sostegno agli anziani non autosufficienti di provvidenze economiche finalizzate al versamento di contributi di legge, per consentire la permanenza nel proprio contesto sociale e ambientale ed evitare il ricorso alla istituzionalizzazione ed eventuali prestazioni di cura necessarie a garantire la continuità dell'assistenza durante il percorso formativo degli assistenti familiari.

Sulla base degli obiettivi su indicati si richiede agli enti del privato sociale interessati l'invio di progetti di fattibilità del servizio in questione con una particolare puntualizzazione di alcune fasi operative quali:

- a Censimento, intercettazione della domanda di cura riferita a lavoratori addetti all'assistenza familiare;
- b Strutturazione di un percorso formativo per assistenti familiari per anziani;
- c Predisposizione di un registro individuale di accreditamento per assistenti familiari (badanti) sulla base di requisiti formativi ottenuti presso enti di formazione e con un setting non inferiore a ore 130 complessive ovvero con documentata occupazione come assistente familiare per non meno di un anno complessivo di servizio svolto.

- d Ipotesi di gestione del registro;
- e Piano operativo di intervento, ipotizzato, per un periodo di sperimentazione pari ad un anno dall'avvio del servizio riservato a non meno di 190 anziani non autosufficienti e fino alla concorrenza della somma complessivamente impegnata.

Gli anziani saranno individuati su tutto il territorio cittadino mediante la definizione di requisiti oggettivi quali:

- lo stato di non autosufficienza,
- l'età non inferiore ai 75 anni,
- l'assenza di altri interventi di cura.

Apposita commissione integrata definirà priorità di individuazione degli aventi diritto.

Il Dipartimento V° svolgerà funzioni di coordinamento e di regia dell'intero processo attuativo del servizio, impegnando la somma di ? 973.004,00 che verrà messa a disposizione dell'ente/i affidatari del servizio, necessaria tanto a sostenere le spese per gli oneri accessori calcolati su un rapporto regolare di lavoro pari a 25 ore settimanali, tanto al pagamento delle prestazioni di supplenza per le assistenti familiari interessate al percorso formativo.

Le offerte di fattibilità del servizio di assistenza verranno valutate da apposita commissione tecnica istituita dal Dipartimento V.

I criteri di attribuzione dei punteggi terranno conto:

- per il 20% da attribuire a documentate esperienze specificamente riferite al contesto dei servizi di cui al presente avviso,
- per il 5% ad elementi valutativi della capacità di impresa dell'ente con particolare attenzione ad aspetti e risorse organizzative e strutturali,
- per il 15% ad ognuno dei punti su indicati: a) b) c) d) e)

Non verranno considerate idonee le offerte di fattibilità che non superino complessivamente il 50% dei punti messi a disposizione.

Le offerte di fattibilità del servizio oggetto del presente avviso dovranno pervenire all'Ufficio protocollo del Dipartimento V° - Viale Manzoni, 16 - Roma - entro e non oltre le ore 12,00 del 27 gennaio 2003.

Le offerte dovranno pervenire in busta chiusa e sigillata con su riportato "Servizio assistenti familiari - progetto di fattibilità".

All'interno del plico dovrà essere inserita, pena esclusione, la busta con su riportato "Servizio di assistenza familiare - offerta economica".

Detto documento dovrà descrivere analiticamente il costo del servizio richiesto comprensivo di ogni onere e spesa di gestione.

A seguito degli esiti della valutazione l'Amministrazione, sulla base della qualità delle offerte pervenute si riserva la facoltà di affidare ad uno o più enti qualificati idonei ed utilmente collocati in graduatoria, parte o il tutto degli obiettivi indicati ovvero un affidamento distinto per territori cittadini.

## REGIONE EMILIA ROMAGNA

**Del GR 2507/2003 Banche del tempo** Prot. n. (SCS/03/41600)

### LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Richiamate:

- la Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", ed in particolare l'art. 27, che invita gli Enti Locali a "sostenere e promuovere la costituzione di associazioni denominate banche dei tempi";
- la Legge 8 novembre 2000, n. 328: "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali";
- la L.R. 12 marzo 2003, n. 2 "Norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali" e in particolare l'art. 2, comma 3, lettere c) e d);
- la propria deliberazione n. 2632 del 3.12.2001 con la quale è stato attivato il progetto sperimentale denominato "Banca del Tempo on line", finalizzato ad agevolare l'attività delle banche del tempo del territorio regionale, a consentire la visibilità e la messa in rete di queste associazioni, oltre che a incentivare la diffusione della cultura della solidarietà, della reciprocità e dello scambio, allargando - tramite l'accesso alla rete internet;
- l'utilizzo dello strumento "banca del tempo" da parte di altre fasce di cittadini;
- la propria deliberazione n. 2278 del 2.12.2002 avente ad oggetto "Concessione di un finanziamento ai Comuni dell'Emilia-Romagna sedi di banche del tempo in attuazione delibera C.R. n. 394/02";

Premesso che:

- la Regione Emilia-Romagna da tempo è impegnata a favore della diffusione delle banche del tempo, in quanto associazioni caratterizzate dall'assenza di fini di lucro che assumono come principi fondanti lo scambio, il tempo come unità di scambio, la parità tra i soggetti;
- la Regione Emilia-Romagna riconosce l'utilità pubblica dell'attività svolta dalle banche del tempo, in quanto strumenti innovativi nel campo delle politiche sociali, finalizzati a sviluppare la promozione di un sistema di scambi solidali tra cittadini e famiglie, la pratica delle buone relazioni tra non affini e la riscoperta di una dimensione collettiva;
- in considerazione della utilità pubblica dell'attività svolta da queste associazioni, la Regione ha realizzato un sito internet interattivo sulle banche del tempo, in grado di meglio riferirsi alla dinamicità delle esperienze delle comunità locali;

Richiamata la deliberazione del Consiglio regionale n. 514 del 4/11/2003, avente ad oggetto "Programma annuale degli interventi e dei criteri di ripartizione delle risorse ai sensi dell'art. 47, c. 3, della L.R. 2/2003. Stralcio piano regionale degli interventi e dei servizi sociali ai sensi dell'art. 27 L.R. n. 2/2003 (Proposta della Giunta Regionale in data 22 settembre 2003, n. 1829)";

Dato atto che:

- al punto 4), sub lettera c), del dispositivo della sopra citata deliberazione consiliare viene stabilito di destinare la somma di Euro 3.707.800,00 al finanziamento dei programmi e delle iniziative volte alla

promozione sociale e alle iniziative formative ai sensi del comma 2) lett. a) art. 47 della L.R. 2/2003, di cui al punto A) del citato Programma;

- il Programma approvato con la citata deliberazione C.R. n. 514/2003, al punto A) recante "Sostegno dei programmi e delle iniziative volte alla promozione sociale e alle iniziative formative", in merito all'obiettivo "promozione delle banche del tempo finalizzate allo scambio solidale, dei prestiti sull'onore, di iniziative per l'armonizzazione dei tempi delle città", dispone che la Giunta regionale provvederà successivamente all'individuazione delle iniziative con la conseguente assegnazione delle risorse ai destinatari individuati e, qualora ricorrano le condizioni previste dalla L.R. 40/2001, all'assunzione dei relativi impegni di spesa, nonché alla definizione delle modalità di erogazione dei finanziamenti;

Ritenuto opportuno sostenere la crescita e il consolidamento delle banche del tempo presenti sul territorio regionale, in considerazione della utilità pubblica dell'attività svolta, destinando a tal fine ai Comuni sedi di banche del tempo la somma complessiva di euro 34.999,82, finalizzata alla realizzazione di attività promozionali, iniziative convegnistiche o seminariali, nonché all'acquisizione delle attrezzature e delle strumentazioni indispensabili per una reale operatività, quali ad esempio la strumentazione informatica (computer, stampante, collegamento internet, software) anche al fine di assicurare una maggiore efficacia dell'attività di scambio oltre che consentire il pieno sviluppo del citato progetto regionale sperimentale, denominato "Banca del tempo on line";

Preso atto della richiesta di finanziamento pervenuta dal Comune di Piacenza, corredata del relativo preventivo di spesa, conservato agli atti del Servizio Politiche familiari, infanzia e adolescenza, relativo all'organizzazione di un convegno di studi sulle Banche del Tempo come modello attivo di partecipazione, organizzato dagli assessorati alle Politiche Giovanili - Pari Opportunità e ai Lavori Pubblici - Decentramento - Partecipazione della citata Amministrazione Comunale di Piacenza;

Valutato che tale iniziativa si inserisce a pieno titolo nella prospettiva di promozione, studio e divulgazione riguardo alle banche del tempo sostenuta dalla Regione Emilia-Romagna e risulta pertanto meritevole di un sostegno economico, quantificabile in euro 3.000,00 a titolo di finanziamento;

Considerata l'esistenza sul territorio regionale di n. 37 banche del tempo attive e ritenuto di assegnare a titolo di finanziamento a ciascuna di esse, per le motivazioni e le finalità di cui sopra, la somma di euro 864,86, per un totale di euro 31.999,82;

Richiamate:

- la L.R. 23 dicembre 2002, n. 39 "Bilancio di previsione della Regione Emilia-Romagna per l'anno finanziario 2003 e Bilancio pluriennale 2003-2005;
- la L.R. 26 luglio 2003, n.16 "Assestamento del bilancio di previsione della Regione Emilia-Romagna per l'esercizio finanziario 2003 e del Bilancio pluriennale 2003-2005 a norma dell'art. 30 della L.R. 15 novembre 2001, n. 40. Primo provvedimento generale di variazione";
- la L.R. 15 novembre 2001, n. 40 recante "Ordinamento contabile della Regione Emilia-Romagna, abrogazione delle L.R.6 luglio 1977, n. 31 e 27 marzo 1972, n. 4;
- la L.R. 26 novembre 2001, n. 43 recante "Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella regione Emilia-Romagna";

Ritenuto che ricorrano gli elementi di cui all'art. 47 secondo comma della L.R. 40/01 e che pertanto l'impegno di spesa per complessivi € 34.999,82 possa essere assunto con il presente atto;

Richiamata la propria deliberazione n. 447 del 24 marzo 2003, concernente "Indirizzi in ordine alle relazioni organizzative e funzionali tra le strutture e sull'esercizio delle funzioni dirigenziali";

Dato atto dei pareri espressi sul presente provvedimento ai sensi dell'art. 37 comma 4, della L.R. 43/01 e della propria deliberazione n. 447/2003:

- di regolarità amministrativa dal Direttore Generale Sanità e Politiche Sociali Dott. Franco Rossi;
- di regolarità contabile dal Responsabile del Servizio Bilancio – Risorse Finanziarie Dott.ssa Amina Curti;

Su proposta dell'Assessore alle Politiche sociali, Immigrazione, Progetto giovani e Cooperazione internazionale, Gianluca Borghi

A voti unanimi e palesi

#### DELIBERA

- 1 di assegnare, per le motivazioni espresse in premessa, il finanziamento di € 34.999,82 a favore dei Comuni sedi di banche del tempo, per la realizzazione di attività promozionali, iniziative convegnistiche o seminari, nonché per l'acquisizione delle attrezzature e delle strumentazioni indispensabili per una reale operatività delle banche del tempo medesime, dando atto che tali obiettivi risultano ricompresi al punto A) del "Programma annuale degli interventi e dei criteri di ripartizione delle risorse ai sensi dell'art. 47, c. 3, della L.R. 2/2003. Stralcio piano regionale degli interventi e dei servizi sociali ai sensi dell'art. 27 L.R. n. 2/2003" approvato con deliberazione del Consiglio regionale n. 514 del 4/11/2003;
- 2 di riconoscere, per le finalità indicate in premessa, il finanziamento di cui sopra ripartendolo nel modo seguente:
  - a euro 3.000,00 al Comune di Piacenza a copertura delle spese per l'organizzazione di un convegno di studi sulle Banche del Tempo come modello attivo di partecipazione;
  - b euro 31.999,82 ai Comuni dell'Emilia-Romagna sotto elencati, in base al numero delle Banche del Tempo attive sul territorio, prevedendo una quota fissa di finanziamento, pari ad Euro 864,86 per il sostegno all'attività di ciascuna Banca:  
Provincia di Bologna (totale n. 11 Banche del Tempo per un importo complessivo di Euro 9.513,46) Bologna (3), Anzola dell'Emilia (1), Bazzano (1), Imola (1), Calderara di Reno (1), Casalecchio di Reno (1), Castelmaggiore (1), Granarolo dell'Emilia (1), Sasso Marconi (1) Provincia di Ferrara (totale n. 2 Banche del Tempo per un importo di Euro 1.792,72) Ferrara (2); Provincia di Forlì - Cesena (totale n. 2 Banca del Tempo per un importo di Euro 1.792,72) Forlì (1); Castrocaro Terme-Terra del Sole (1) Provincia di Modena (totale n. 8 Banche del Tempo per un importo complessivo di Euro 6.918,88) Carpi (1), Finale Emilia (1), Mirandola (1), Modena (1), Nonantola (1), Sassuolo (1), Spilamberto (1), Vignola (1); Provincia di Parma (totale n. 6 Banche del Tempo per un importo complessivo di Euro 5.189,16) Parma (2), Sala Baganza (1), Sorbolo (1), Collecchio (1); Montechiarugolo (1); Provincia di Piacenza (totale n. 1 Banca del Tempo per un importo

di Euro 864,86) Piacenza (1); Provincia di Ravenna (totale n. 2 Banche del tempo per un importo complessivo di Euro 1.792,72) Faenza (1), Ravenna (1); Provincia di Reggio Emilia (totale n. 3 Banche del tempo per un importo complessivo di Euro 2.594,58) Reggio Emilia (1), Quattro Castella (1), Scandiano (1); Provincia di Rimini (totale n. 4 Banche del Tempo) per un importo complessivo di Euro 3.459,44) Rimini (2), Coriano (1), Santarcangelo di Romagna (1);

- 3 di impegnare la somma complessiva di Euro 34.999,82, registrata al n. 5523 di impegno, sul cap. 57150 "Fondo Sociale Regionale. Quota parte destinata ai Comuni singoli e alle forme associative, alle AUSL, alle IPAB, alle aziende pubbliche di servizi alla persona e ai soggetti privati senza scopo di lucro per il sostegno alle attività di cui all'art. 47, comma 2, L.R. 12 marzo 2003, n. 2" afferente all'U.P.B. 1.5.2.2.20100 del Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2003, che presenta la necessaria disponibilità;
- 4 di dare atto che, in attuazione della normativa regionale vigente, e della delibera 447/03 il Dirigente regionale competente per materia provvederà alla liquidazione dei finanziamenti nonché alla richiesta di emissione dei titoli di pagamento con propri atti formali, secondo le seguenti modalità:
  - al Comune di Piacenza, in relazione a quanto previsto al punto 2) lett. a) del dispositivo della presente deliberazione, a convegno avvenuto, dietro presentazione di rendiconto delle spese sostenute;
  - ai Comuni sedi banche del tempo elencati al punto 2) lett. b) del dispositivo della presente deliberazione in seguito a presentazione, da parte dei medesimi Comuni, entro il termine di 12 mesi dalla data di approvazione del presente atto, di una relazione conclusiva da cui risultino le iniziative attivate nonché le spese sostenute;
- 5 di stabilire che nei casi di mancata fruizione del finanziamento o di inosservanza del termine di presentazione della sopracitata documentazione, i finanziamenti concessi saranno revocati con provvedimento adottato dal Dirigente regionale competente.





## **capitolo 2**

- **CONCILIAZIONE E  
PROGRAMMAZIONE  
COMUNITARIA**



## 2.1 • IL CONTRIBUTO DEI FONDI STRUTTURALI

Le risorse messe a disposizione degli Stati membri dall'Unione Europea e finalizzate al raggiungimento della coesione sociale ed economica, agiscono in un'ottica di complementarità e sussidiarietà con le politiche nazionali.

In questo senso i Fondi strutturali costituiscono il principale strumento comunitario idoneo alla promozione di interventi volti al superamento delle disuguaglianze di genere in attuazione della strategia di pari opportunità adottata dall'Unione<sup>17</sup>.

Infatti, ambiti prioritari nei quali implementare, da un lato, azioni trasversali a tutti i programmi e, dall'altro, azioni specifiche in favore delle donne sono:

- 1 il miglioramento delle infrastrutture sociali;
- 2 l'accesso all'occupazione, ai servizi e alle strutture;
- 3 la promozione dell'imprenditorialità femminile;
- 4 la possibilità di conciliare la vita professionale con quella familiare.

Questo approccio, a caduta, ha pervaso tutti i documenti di programmazione nazionale e regionali, del Mezzogiorno e del Centro-Nord, soprattutto per le importanti ricadute che esso ha in termini più generali, sia con riferimento alle persone che ai sistemi produttivi.

In relazione alle misure di conciliazione, gli interventi programmati sono andati nella direzione di sostenere e promuovere sistemi integrati di servizi e di intervenire nelle modalità organizzative dei tempi della vita quotidiana.

Il contributo che l'insieme dei Fondi Strutturali ha dato a questi obiettivi può essere considerato significativo ma ancora largamente migliorabile: è ciò che emerge dalla lettura di genere della programmazione nazionale e regionale, dall'articolazione delle direttive e dei bandi e dall'attuazione dei primi tre anni<sup>18</sup>.

Sulla base delle più recenti indicazioni comunitarie<sup>19</sup> emerge con forza il richiamo alla necessità di sviluppare, anche con l'utilizzo dei Fondi Strutturali, iniziative che migliorino le condizioni di vita delle donne per una più libera e numerosa loro partecipazione al mercato del lavoro, che combattano le discriminazioni di sesso, derivanti anche dalle difficoltà di conciliazione.

---

17 Si veda "Verso una strategia Quadro Comunitaria per la parità tra donne e uomini (2001-2005). Bruxelles 7.6.2000 COM (2000) 335 definitivo - 2000/0143 (CNS).

18 Isfol - Unità pari opportunità, "Lecture di genere delle direttive e dei bandi FSE delle Regioni e delle Province Ob.3" Annualità 2002, 2003.

19 Cfr. nota 1.

In particolare, la Commissione insiste che vengano promossi regimi di congedi parentali, ma sottolinea la necessità di prevenire gli effetti negativi che questi possono determinare allorché sia solo la donna ad allontanarsi dal posto di lavoro in quanto, nel lungo periodo, potrebbero impoverirne le competenze o, addirittura, non consentirne più il rientro.

L'esperienza di questi primi tre anni ci dice, però, quanto sia difficile passare dagli enunciati all'attuazione degli interventi relativi a questa tematica specifica.

Da una verifica effettuata in occasione del seminario promosso dal Dipartimento Pari Opportunità<sup>20</sup>, si può, senza dubbio, rilevare un'attenzione maggiore verso la promozione di azioni specificamente dirette al miglioramento delle condizioni di vita per rispondere meglio ai bisogni delle donne, ma si rilevano ancora molte difficoltà nell'impostare tali interventi in una logica di integrazione tra quelli predisposti in ambito FSE e gli interventi a valere sugli altri fondi strutturali, tanto più in sinergia con gli interventi promossi con risorse nazionali e regionali dedicate allo sviluppo dell'occupazione e dei servizi.

Il dato più preoccupante e, nel contempo, più significativo, che deve indurre a riflettere è la quasi completa assenza di progetti di conciliazione nei territori dell'Obiettivo 1.

A questo elemento si aggiunge, per le aree Obiettivo 3, l'esclusivo ricorso alle risorse dell'Asse E del Fondo Sociale Europeo.

Dall'analisi effettuata sui progetti si possono individuare delle ricorrenze nelle tipologie di progetti. Queste sono relative a:

- Azioni di informazione su opportunità di lavoro attraverso una rete che colleghi tutti i servizi presenti sul territorio in modo tale da sperimentare modelli organizzativi di lavoro e di orari sociali.
- Costituzione di sedi di raccolta e monitoraggio delle domande di conciliazione e organizzazione delle risposte attraverso erogazione di servizi di qualità, sia domiciliari che in strutture adeguate alle esigenze delle donne richiedenti.
- Individuazione e definizione di nuovi profili professionali per la sostituzione dell'imprenditrice e lavoratrice autonoma, affiancata all'organizzazione di servizi educativi rivolti all'infanzia, con caratteristiche family care, ad integrazione di quelli già esistenti sul territorio.
- Interventi che sperimentano una nuova organizzazione di orari di strutture scolastiche pubbliche.
- Interventi di formazione funzionali all'adozione del telelavoro.

Tutti i progetti sono rivolti quasi esclusivamente all'utenza femminile.

---

<sup>20</sup> Seminario "Il parco progetti delle Pari Opportunità", Messina, 24-25 settembre 2003. Il seminario è stato promosso dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in occasione del Semestre di Presidenza Italiana.

La programmazione degli interventi sull'Asse E rientra nella strategia diretta a migliorare e a potenziare la rete di servizi che possono garantire una maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro.

Per essere efficace, tuttavia, tale strategia dovrebbe essere rafforzata dall'intervento integrato dei Fondi che potrebbe avviare un processo di *mainstreaming* delle politiche.

In coerenza con l'approccio metodologico seguito in tutta l'evoluzione del modello VISPO, ciò significa tentare di mettere in relazione le attività ammissibili al supporto dei Fondi con le variabili/obiettivo individuate da VISPO e, in questo caso specifico, con le due maggiormente rilevanti per il tema della conciliazione:

- "migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne",
- "migliorare la condizione delle donne sul lavoro e ridistribuire il lavoro di cura".

Se si considera in particolare l'azione del FESR e del FEOGA<sup>21</sup>, l'obiettivo "migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne" può essere perseguito tramite la realizzazione e l'incremento di servizio e di supporto (nidi, centri diurni per l'infanzia, mense, ecc.) all'interno delle imprese o in prossimità di queste o in localizzazioni di facile accesso, previsti da progetti di infrastrutturazione (ad esempio aree di sviluppo industriale o artigianale) e di sostegno al sistema produttivo.

Inoltre questi possono essere volti all'introduzione di orari e modelli organizzativi conciliativi (destinati sia alla componente maschile che femminile) all'interno di imprese e aziende (interventi di innovazione, ristrutturazione e riorganizzazione aziendale).

Nella stessa ottica, la realizzazione e l'incremento di dotazioni di servizio e di supporto ai fini della conciliazione può essere promossa anche nelle aree urbane, nelle aree interne e nelle zone rurali, tramite servizi di prossimità.

Con riferimento all'obiettivo "migliorare la condizione delle donne sul lavoro e ridistribuire il lavoro di cura", esso può realizzarsi attraverso progetti di infrastrutturazione e di potenziamento del settore dei servizi quali:

- operazioni tese a migliorare la qualità della vita nelle aree urbane, incrementando la dotazione infrastrutturale e i servizi alle famiglie e alle persone, in un quadro di redistribuzione del lavoro di cura, con attenzione alla possibilità di fruizione dello spazio da parte dell'infanzia,
- operazioni tese a migliorare la qualità della vita e della sicurezza e operazioni per promuovere l'integrazione sociale,

---

<sup>21</sup> Cles, "Criteri di selezione dei progetti e possibili indicatori per la realizzazione del *mainstreaming di genere* con il contributo del FESR e del FEOGA - Osservazioni e proposte", Servizio di supporto al DPO per l'assistenza che il DPO deve offrire alle Amministrazioni centrali e regionali in tema di pari opportunità (misura 1.2 del PON) Assistenza Tecnica Ob.1 (2000-2006), Roma, aprile 2002.

- operazioni di sostegno alla creazione di strutture e agenzie di servizi alla famiglia e alla persona,
- operazioni di adeguamento della rete delle strutture sociali e civili pubbliche di base al fine della redistribuzione del lavoro di cura,
- creazione e diffusione di servizi di sostituzione, per il miglioramento della qualità della vita nelle zone interne e aree rurali,
- servizi di informazione circa l'offerta e la fruibilità dei servizi alle persone e alle famiglie.

Con riferimento al *Fondo Sociale*, un'attenzione particolare va posta all'insieme delle attività di tipo formativo che esso sostiene che, pur essendo riferibili nella maggior parte dei casi alle variabili/obiettivo "migliorare l'accesso delle donne al lavoro e alla formazione" e "promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche", a seconda delle loro modalità attuative possono favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro/formazione in modo sostanzialmente diverso.

In questo caso, l'obiettivo di conciliazione può essere perseguito attraverso<sup>22</sup>:

- flessibilità del percorso formativo: il riferimento può essere rivolto ad una strutturazione modulare articolata secondo modalità organizzative che consentono alle donne di scegliere l'accesso in termini di orari. In questo caso è possibile ad esempio prevedere l'articolazione dei percorsi con diverse edizioni a orari diversi della giornata (mattutino, pomeridiano e serale),
- collegamento con servizi di supporto agli impegni di cura per favorire la partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro. È possibile ad esempio prevedere misure di accompagnamento quali predisposizione di servizi di baby sitteraggio per i figli delle donne che intendono partecipare ai corsi, o forme di convenzionamento con strutture di servizio alla persona, o ricorso a voucher per favorire l'utilizzo di servizi di conciliazione,
- collegamento con iniziative e/o sperimentazioni di riorganizzazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. È possibile prevedere il raccordo con le iniziative promosse dagli enti locali in termini di piano degli orari in riferimento, ad esempio, al settore dei trasporti e della mobilità o a quello dei servizi di cura; oppure il raccordo con patti o accordi di programma tra le parti sociali in relazione a rimodulazioni degli orari di lavoro.

Con riferimento ai contenuti, va sottolineata l'opportunità della presenza di moduli didattici relativi alle tematiche di pari opportunità, e di conciliazione in particolare, finalizzati ad un primo livello di sensibilizzazione presso i/le partecipanti alle diverse tipologie formative.

Si ricordi a questo proposito il dettato della L. 328/2000, art. 12, comma 6: "Le risorse economiche per finanziare le iniziative di cui al comma <sup>23</sup> sono reperite dalle amministrazioni

---

<sup>22</sup> Cles, *Criteri di selezione dei progetti e possibili indicatori per la realizzazione del mainstreaming di genere con il contributo del FSE- Osservazioni e proposte*. Servizio di supporto al DPO per l'assistenza che il DPO deve offrire alle Amministrazioni centrali e regionali in tema di pari opportunità (misura 1.2 del PON) Assistenza Tecnica Ob.1 (2000-2006), Roma, aprile 2002.

<sup>23</sup> Formazione delle figure professionali sociali.

responsabili delle attività formative negli stanziamenti previsti per i programmi di formazione, avvalendosi anche del concorso del Fondo Sociale Europeo e senza oneri aggiuntivi a carico dello Stato”.

Va infine ricordato il contributo che ogni Fondo può dare in tema di studi e ricerche sui rispettivi campi di azione letti dal punto di vista delle pari opportunità in generale e della conciliazione in particolare.

## 2.2 • ALCUNE ESPERIENZE

Nell'attuazione di questo ciclo di programmazione del Fondo Sociale i temi connessi alle problematiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare sono molto presenti anche se non sempre risulta agevole promuovere interventi capaci di produrre esiti significativi e sostenibili nel tempo.

L'attenzione maggiore viene data alla necessità di individuare strumenti che consentano alle donne di usufruire e di permanere negli interventi loro rivolti, liberandole dai carichi familiari che ne condizionano l'accesso alle opportunità.

In questa direzione una delle modalità attualmente in sperimentazione in alcuni territori dell'Ob 3 è il *voucher di conciliazione*.

### **Voucher di conciliazione<sup>24</sup>**

*Nell'ambito della programmazione del Fondo Sociale Europeo per il periodo 2000-2006, si prevedono misure di accompagnamento le quali, tra l'altro garantiscono "sostegno nel quadro della prestazione di servizi ai beneficiari, tra cui fornitura di servizi a strutture per l'assistenza a familiari".*

*Nello specifico, per quanto attiene le misure di accompagnamento, sono stati previsti dispositivi e strumenti finalizzati a rafforzare l'offerta formativa e a favorire le possibilità di accesso al mercato del lavoro da parte di fasce di utenza storicamente marginalizzate. Tra queste, senza dubbio, rientra un'ampia parte di donne esclusa da possibili processi di integrazione nel mercato del lavoro a causa dell'impossibilità di conciliare vita lavorativa - o partecipazione ad interventi di formazione - e attività familiare - cura dei figli, anziani portatori di handicap, persone non autosufficienti.*

*In quest'ottica, i voucher possono essere utilizzati quale strumento atto a facilitare l'accesso, in modo paritetico, sia alle donne che agli uomini, ad attività del sistema formativo, ovvero l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro attraverso la rimozione di ostacoli riconducibili alla gestione familiare. Le azioni che prevedono tali voucher sono collocate prevalentemente nell'ambito dell'Asse E, misura E.1 dei PO. Esse, peraltro, possono dispiegare la loro efficacia in senso trasversale, con funzioni di accompagnamento nei confronti di azioni rivolte alle persone realizzate nell'ambito di altri assi e misure; non solo, ma esse possono porsi quale sostegno rispetto ad interventi non necessariamente realizzati nell'attuazione del Programma Operativo ma rientranti, comunque, in processi tendenti a rafforzare e consolidare il principio del mainstreaming e la presenza femminile nel mercato del lavoro.*

*Il voucher può essere visto come modalità di intervento sul versante sociale a sostegno di azioni sul fronte occupazionale e di politica attiva del lavoro.*

*In questo senso, difficoltà di conciliare lavoro famiglia condizionano significativamente la partecipazione della componente femminile al mercato del lavoro.*

---

<sup>24</sup> Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri " *Il voucher per la conciliazione nel FSE*". Il documento è stato predisposto dalle strutture di supporto ed assistenza tecnica del DPO Isfol e Cles, maggio 2002.



*Il voucher di conciliazione comprende buoni (pre-pagati) oppure rimborsi spesa o assegni servizio, da utilizzare per l'acquisto di una o più tipologie all'interno di una gamma di servizi, tutti finalizzati alla conciliazione, direttamente o indirettamente rivolti alla cura di familiari e/o conviventi:*

- *servizi per bambini e ragazzi (0-14/15 anni),*
- *servizi per anziani o altre persone in condizioni non autosufficienti,*
- *servizi di supporto alla gestione della vita familiare, volti ad alleviare il carico di lavoro comunque legato alla soddisfazione di esigenze dei componenti il nucleo familiare, composto dalla cura della casa, dallo svolgimento di compiti di natura burocratica o logistica (attraverso ad esempio servizio colf, servizio spesa a domicilio, servizio pagamento bollette, servizio iscrizioni a scuola, servizio recupero certificati medici riammissione a scuola, servizi per favorire la mobilità sul territorio, ecc.).*

*Il servizio erogato può afferire a differenti tipologie di contenuto in cui si estrinseca il family care: cura, custodia, educazione, ricreazione, accompagnamento, trasporto, ecc.*

*In linea generale, l'utilizzo del voucher può avere modalità applicative differenti e configurare diverse opzioni di utilizzo.*

*In base ad alcune esperienze maturate nel campo dei voucher formativi erogati da Province e Regioni nell'attuale fase di programmazione, le opzioni di maggiore rilevanza riguardano le seguenti alternative:*

- *lasciare libertà di scelta all'utente riguardo al fornitore di cui avvalersi oppure vincolare tale scelta all'interno di una gamma predefinita di fornitori,*
- *prevedere il meccanismo del rimborso economico al fornitore assegnando all'utente un buono cartaceo che sancisce simbolicamente il diritto alla prestazione, oppure assegnare direttamente all'utente l'importo a titolo di rimborso dell'acquisto del servizio,*
- *definire l'entità finanziaria del voucher in base a differenti percentuali rispetto all'importo complessivo della spesa, oppure rimborsare interamente il costo,*
- *il sistema di erogazione del servizio acquistabile con il voucher può avere natura pubblica, privata o mista,*
- *il sistema di erogazione del servizio acquistabile con il voucher può essere costituito tanto da strutture di servizio che da singoli individui,*
- *la fruizione delle diverse tipologie di servizio può avvenire sia presso la struttura erogatrice sia presso il domicilio dell'utente, ricorrendo a personale qualificato e certificato e comunque inserito in un circuito controllato e controllabile,*
- *sono altresì possibili modalità di erogazione del servizio improntate o associate a forme di autorganizzazione (ad esempio gruppi di famiglie che affidano i propri figli a "baby sitter condominiali o di quartiere") purché rientranti, anche qui attraverso forme e modalità di certificazione e accreditamento, in un circuito controllato e controllabile.*

*È importante sottolineare che, indipendentemente dalle modalità applicative prescelte, il ricorso al voucher richiede di essere inserito - anche per la sola durata dell'azione che il voucher accompagna - in un circuito organizzato, qualificato e controllabile/certificabile.*

*Dal punto di vista delle procedure relative all'attivazione del voucher di conciliazione, è opportuno richiamare le tre ipotesi di gestione individuate da Tecnostruttura, secondo la procedura di condivisione adottata dal Coordinamento per le Regioni.*

- 1** *Finanziamento diretto agli individui da parte dell'Autorità pubblica.*  
*Si tratta dell'ipotesi in cui l'Autorità di Gestione gestisce il voucher direttamente, attraverso l'emanazione di avvisi pubblici a cui rispondono i soggetti interessati che, previa selezione, accedono al voucher da utilizzare nell'ambito di strutture che offrono quel determinato servizio.*  
*In questo caso l'Autorità di gestione coincide con il beneficiario finale.*
- 2** *Finanziamento diretto agli individui da parte di strutture selezionate con procedura concorsoria.*  
*Si tratta dell'ipotesi in cui l'Autorità di Gestione affida con un atto contrattuale ad un soggetto esterno la gestione del voucher. Tale soggetto diviene così il beneficiario finale.*
- 3** *Finanziamento ai soggetti erogatori del servizio individuati con procedura d'appalto*  
*In quest'ultima ipotesi, l'Autorità di gestione può scegliere di individuare uno o più soggetti esterni a cui affidare l'erogazione dei servizi connessi al voucher, attraverso procedura d'appalto.*

*Le tre ipotesi di gestione sono riferite al dispositivo voucher in generale, rispetto alle quali le Autorità di Gestione attiveranno di volta in volta quelle ritenute più idonee, anche ricorrendo a procedure di tipo misto. Comunque le tre ipotesi non escludono l'individuazione di future, ulteriori, procedure di gestione.*

*Più spesso il voucher è usato come mero strumento economico per l'acquisto di servizi per la partecipazione agli interventi, in altri casi, invece, sono in attuazione progetti dedicati all'organizzazione di reti di servizi che forniscono servizi flessibili acquistabili con il voucher.*

Tra le esperienze più significative insiste il progetto Futura - Servizi di pari opportunità, finanziato con la Sovvenzione Globale dalla Regione Friuli Venezia Giulia<sup>25</sup>, volto a superare gli ostacoli che si frappongono all'inserimento e reinserimento lavorativo di donne in condizioni di svantaggio, attraverso la rimozione degli ostacoli derivanti dalle responsabilità familiari. Futura si costituisce come la sede della raccolta e del monitoraggio delle domande di conciliazione delle donne e nello stesso tempo come organizzazione delle risposte attraverso l'erogazione di servizi di qualità sia domiciliari che in strutture adeguate alle esigenze delle donne richiedenti. Le caratteristiche organizzative innovative del progetto consentono di sperimentare l'adozione dello strumento del voucher, in armonia con le linee di orientamento adottate dal Dipartimento per le pari opportunità riferite a questa specifica misura di accompagnamento<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> Per la complessità dell'intervento, si rinvia alla documentazione allegata alla fine del capitolo.

<sup>26</sup> Viste le caratteristiche del progetto e la durata complessiva del medesimo, che si svolge lungo l'intero ciclo programmatico, riteniamo utile allegare una scheda descrittiva più ampia in fondo a questo capitolo.

A titolo di esempio segnaliamo le aree di contenuto sulle quali più di frequente si esercita la capacità progettuale di quanti, soggetti pubblici e privati, promuovono interventi innovativi grazie alle risorse comunitarie.

Alcune delle azioni attuate nelle regioni e province autonome del Centro-Nord, finanziate con le risorse dell'Asse E del Fondo Sociale europeo, sviluppano le problematiche relative alla conciliazione, assumendo diversi ambiti di riferimento: alcune si soffermano sui meccanismi di segregazione sul posto di lavoro derivanti dai bisogni di conciliazione, sia orizzontale che verticale, promuovendo la sperimentazione di un modello integrato d'intervento sui tempi del lavoro e del privato.

L'obiettivo di tali interventi è quello di consentire la corretta attuazione degli strumenti legislativi esistenti e, laddove sia possibile, di promuovere ulteriori interventi a livello locale.

Un terreno poco sperimentato, fin ad ora, sul tema della conciliazione propone un progetto della Regione Lombardia che assume come tema i possibili nuovi orari scolastici per conciliare i tempi di vita e lavoro delle donne e migliorarne la posizione nel mercato del lavoro.

L'organizzazione degli orari assunti a riferimento è quella delle scuole materne e dell'obbligo. L'intervento prova ad agire su di un sistema, quello scolastico, che dal punto di vista dell'organizzazione dell'orario ha consuetudini consolidate e quasi mai messe in discussione dell'evolversi dell'organizzazione socio-economica ed urbanistica delle città.

Il tema posto mette in campo problematiche assai complesse, coinvolgendo direttamente un vasto partenariato istituzionale con l'obiettivo, tra gli altri, di creare un coordinamento con servizi territoriali deputati a sostenere una sperimentazione di nuovi orari scolastici collocati all'interno di un piano complessivo di riorganizzazione dei tempi della città.

Il progetto vede il coinvolgimento diretto di quattro Comuni dove sono già in atto progetti pilota di elaborazione e sperimentazione di nuovi modelli di orario scolastico per le scuole materne e dell'obbligo.

Talvolta, come in Emilia Romagna, l'Ente Locale si fa promotore e coordinatore di un progetto che coinvolge aziende private ed associazioni e cooperative sociali fornitrici di servizi di cura.

In tal caso, gli interventi hanno l'obiettivo di creare sistemi integrati di azioni sul territorio concentrate sulle politiche di conciliazione tra i tempi di vita e tempi di lavoro, agendo sia sul piano dell'offerta di servizi che su quello della flessibilizzazione degli orari di lavoro. La finalità perseguita è di individuare modelli organizzativi di forme flessibili dell'orario di lavoro all'interno delle aziende in correlazione con l'individuazione di nuove forme di organizzazione di servizi rivolti all'infanzia ed agli anziani.

L'intervento si sviluppa su due livelli: all'interno delle aziende, punta ad una diversa organizzazione degli orari di lavoro e/o alla diversa offerta di servizi di cura per i bambini delle lavo-

ratrici che possono essere erogati all'interno oppure, all'esterno, sperimentando l'utilizzo del voucher.

Il secondo livello agisce su un'ipotesi organizzativa dell'orario di lavoro degli operatori sociali delle associazioni e cooperative sociali, convenzionate con l'Ente locale, erogatrici di servizi di cura, con l'intento di coniugare i bisogni delle operatrici con le esigenze espresse dalle donne che richiedono servizi di cura per gli anziani.

In alcuni casi ciò ha comportato, in particolare, la sperimentazione del telelavoro, per verificarne la utilità e l'assunzione in forma strutturale.

Gli obiettivi di questo secondo livello di intervento, tra gli altri, sono di:

- definire un accordo contrattuale interno alle cooperative dove è in sperimentazione il progetto;
- definire linee guida sul telelavoro che possano consentire la trasferibilità ad altre strutture del settore;
- consolidare le attività delle cooperative di servizi che partecipano al progetto nel mercato.

Fra i numerosi progetti di recente realizzazione, si distingue per novità ed interesse il "Gender Competency: nuove forme di lavoro e servizi", cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo, dal Ministero del *Welfare* e dalla Provincia Autonoma di Bolzano, nell'ambito dell'iniziativa comunitaria "Equal". Questo programma richiede e permette agli stati membri di sperimentare nuove forme di lotta all'esclusione sociale, alle discriminazioni ed alle disuguaglianze, nell'ambito della strategia volta a garantire a tutti la possibilità di accedere al lavoro, di migliorare le condizioni di lavoro e di aumentarli numericamente.

Il progetto che segnaliamo intende raggiungere gli obiettivi dichiarati mediante la realizzazione di un corso di formazione finalizzato a potenziare le competenze di quanti si occupano di conciliazione ed a preparare una nuova figura professionale: l'Agente di conciliazione fra lavoro e famiglia.

Partecipanti al corso possono essere sia operatori del settore pubblico che del settore privato che svilupperanno competenze di mediazione e di "problem solving" finalizzate ad attivare capacità di empowerment delle persone, in modo che sappiano attivarsi per trovare soluzioni proprie ai problemi di conciliazione, e nodi strategici della rete sociale.

Obiettivo dell'iniziativa è anche di consentire ai partecipanti di favorire, all'interno delle proprie organizzazioni o strutture, una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini alla vita produttiva e a quella familiare.

Appare indispensabile rafforzare le strategie proposte dai progetti promossi con le risorse dedicate per integrare l'obiettivo delle prima e della terza variabile del VISPO in modo da

costruire un sistema capace di “contaminare” tutti gli interventi cofinanziati con i Fondi strutturali nel senso della promozione di azioni complementari alla programmazione tradizionale, necessarie a supportare iniziative puntuali dirette a favorire scelte non condizionate dai carichi familiari nell’accesso alla formazione e al lavoro.



• **DOCUMENTAZIONE**





## **FUTURA - SERVIZI DI PARI OPPORTUNITÀ**

È una iniziativa della Regione Friuli Venezia Giulia, finanziata nell'ambito del F. S. E, Obiettivo 3.

Si rivolge alle donne per consentire loro l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro; interviene assegnando voucher per accedere a servizi che favoriscono la conciliazione tra le attività di cura delle donne in ambito familiare e il loro lavoro professionale.

Per gestire l'iniziativa la Regione ha selezionato come gestore una associazione composta da: 2 Consorzi di Cooperative sociali "Per l'Impresa Sociale", capofila, "Consorzio Operativo Salute Mentale", ed inoltre ENAIP Friuli Venezia Giulia e Coop Consumatori Nordest.

FUTURA ha iniziato ad operare nel marzo del 2003 e proseguirà sino al 31.12.2006 o sino all'esaurimento delle risorse impegnate dalla Regione: € 5.440.000

### **REQUISITI PER L'ACCESSO**

Gli interventi di "FUTURA" si articolano su tre filoni:

- 1 Rivolti a donne che hanno figli minori di 15 anni o familiari anziani o disabili quando frequentano corsi di formazione professionale. In questo caso vengono riconosciuti voucher per un valore proporzionale alle ore di frequenza previste dal corso e per il periodo in cui si svolgono le attività di formazione, fino ad un massimo di 8 mesi.
- 2 Rivolti a donne che hanno figli minori di 15 anni o familiari anziani o disabili quando:
  - sono assunte a tempo pieno dopo un periodo di disoccupazione o di mobilità;
  - rientrano a tempo pieno al lavoro dopo la maternità;
  - passano da un contratto a tempo parziale ad uno a tempo pieno;
  - hanno avviato una impresa o una attività di libera professione da non più di tre anni;
  - sono inserite in processi di telelavoro o di rimodulazione degli orari;
  - sono reinserite al lavoro con l'assistenza dei servizi sociali o dei centri antiviolenza.In questi casi vengono riconosciuti voucher per un valore massimo di 415 euro al mese, fino ad un massimo di 8 mesi.
- 3 Rivolti a madri, di figli con meno di tre anni, che lavorano a tempo pieno, sono imprenditrici o libere professioniste e richiedono l'inserimento del figlio all'asilo nido in seguito a separazioni coniugali, alla morte o alla malattia del padre del bambino o alla morte di figure familiari di sostegno come i nonni del bambino.

In questi casi il servizio erogato è esclusivamente quello di inserimento del bambino all'asilo nido e conseguentemente del pagamento in tutto o in parte della retta mensile. Alle richiedenti vengono riconosciuti, quindi, per 8 mesi voucher corrispondenti ad un massimo di 415 euro mese, ed in seguito, sino alla guarigione del padre o al compimento del terzo anno di età del bambino, voucher per un massimo di 200 euro al mese.

Le donne possono presentare esclusivamente una domanda per ogni tipologia di intervento.

L'unico requisito di reddito previsto è relativo ai familiari anziani o disabili da assistere, questi non debbono avere un reddito annuo superiore a tre volte la pensione minima determinata dall'INPS.

### **STRUTTURA GESTIONALE E CARATTERI DEI SERVIZI**

Dal marzo 2003 sono aperti al pubblico 6 sportelli territoriali (Trieste, Gorizia, Udine, Tolmezzo, Palmanova, Pordenone) con un orario settimanale di 110 ore complessive, articolate su cinque giorni alla settimana, con personale disponibile per l'assistenza alla compilazione e la raccolta delle domande.

La rete degli sportelli territoriali fa capo allo sportello centrale di Futura che, sulla base del sistema telematico elaborato, coordina l'insieme dell'attività con criteri univoci, gestisce il protocollo unico di ricevimento ed aggiorna on line ed in tempo reale le domande pervenute.

Ogni 15 giorni si riunisce il gruppo di lavoro per valutare la documentazione allegata alle domande e, quindi, per compilare gli elenchi delle aventi diritto.

Le donne, le cui domande sono state accettate, si incontrano con le 5 responsabili territoriali e scelgono i servizi sulla base del "menu dei servizi disponibili"; le responsabili attivano gli enti erogatori dei servizi convenzionati con FUTURA.

L'erogazione è personalizzata (ovvero si compone di più tipologie di servizi, ad esempio: inserimento del figlio all'asilo nido + servizi di pulizie presso i genitori anziani) ed è flessibile (orari coerenti con gli impegni di lavoro e di formazione delle richiedenti).

Al settembre 2004 la rete degli enti erogatori copre tutte le aree della regione ed è composta da 184 soggetti: 95 Enti privati (imprese ed enti no profit); 62 Cooperative; 27 Enti pubblici. I soggetti di diritto privato hanno sottoscritto una convenzione a tutela della qualità dei servizi, l'insieme della rete applica per i servizi erogati le tariffe approvate dall'Amministrazione regionale.

## RISULTATI RAGGIUNTI

- Al 02 settembre 2004 sono state presentate 1.402 domande, delle quali 7 da valutare, 4 ritirate, 101 respinte, 1.290 approvate (92%).
- Rispetto alle 1.290 domande approvate le richiedenti risiedono: 270 a Trieste (21%), 538 a Udine (41%), 147 a Gorizia (11%), 335 a Pordenone (26%).
- L'età media delle donne che richiedono i servizi è di 35 anni; 1.245 domande sono state presentate per ottenere servizi di cura ai figli, 22 per assistenza a familiari non autosufficienti, 12 per familiari con più di 75 anni.
- 11 domande sono state presentate per l'inserimento del figlio al nido in conseguenza alla morte dell'altro genitore o dei nonni (5), o ad una separazione coniugale (6).
- 278 donne hanno dichiarato di partecipare ad attività formative (21%); 1.012 di essere nelle condizioni lavorative previste (78%).
- Tra queste ultime, 561 (43%) hanno dichiarato di rientrare la lavoro dopo la maternità; 150 (11%) di essere state assunte dopo un periodo di disoccupazione; 106 (8%) di essere passate ad un contratto full time; 90 (7%) di essere neo imprenditrici; 50 (4%) di essere neo libere professioniste; 34 (2,6%) di essere seguite da servizi nel reinserimento lavorativo, di cui 1 a conclusione di un periodo detentivo; 9 (0,7%) di aver rimodulato gli orari di lavoro, O esperienze di telelavoro
- Su 1.290 domande accolte 59 richiedenti hanno rinunciato ai servizi in conseguenza alla modifica dei requisiti essenziali per l'accesso a FUTURA.
- Sono stati impegnati in voucher complessivamente € 3.533.590 (escluse le rinunce); per una media voucher individuale di € 2.861,84 (voucher mensile medio di € 387,82) e per una media di 7,17 mesi di servizio.
- I servizi attivati (i dati elaborati corrispondono al 83% delle erogazioni) sono 1.602 (anche più di una tipologia in base alle scelte delle richiedenti):
  - Asili Nido 586 (36%);
  - Pulizie a domicilio 567 (35%);
  - Servizi educativi a minori 237 (14%);
  - Strutture educative per minori 148 (10%);

- Pasti a domicilio 46 (3%);
- Servizi di assistenza ad anziani 18 (1%).

#### FASE 4: MONITORAGGIO E CONTROLLO

Attraverso controlli a campione si verifica il permanere delle condizioni familiari, professionali e/o di partecipazione ai corsi di formazione dichiarate dalle richiedenti. Le verifiche hanno avuto sinora esito positivo (conferma dei dati) sia dai Comuni di residenza, che dagli Enti formativi o dai datori di lavoro interpellati.

Sono stati inviati circa 500 questionari di rilevazione della soddisfazione e sono stati restituiti compilati oltre 261 questionari.

I dati rilevati attestano:

- 8 voto medio (da 1 a 10) assegnato complessivamente ai servizi erogati;
- tempo percepito tra l'accoglimento della domanda e l'avvio dei servizi: 37,3% meno di 10 giorni; 22,6% da 11 a 15 giorni; 40,1% più di 15 giorni.

## SCHEDA ANAGRAFICA DEI SERVIZI di "FUTURA - SERVIZI DI PARI OPPORTUNITÀ"

### 1 Caratteristiche dei servizi erogati: tipologia

Alle donne che ne fanno richiesta viene assegnato un voucher/buono servizi per l'accesso a servizi di cura ed assistenza di figli minori di 15 anni, di familiari con più di 75 anni o disabili.

Le richiedenti possono scegliere su un menu di servizi disponibili:

- strutture per minori (asili nido, scuole per l'infanzia, centri estivi, ludoteche) strutture per anziani o disabili (centri diurni)
- servizi educativi domiciliari, accompagnamenti per minori
- servizi assistenziali domiciliari, accompagnamenti per anziani o disabili
- servizi di pulizia e pasti a domicilio per anziani o disabili (sino al 15 novembre 2004 anche per minori).

*Destinatari (criteri di individuazione dei soggetti), beneficiari, modalità di accesso, modalità di godimento dei benefici, durata*

(Sino al 15 novembre 2004 l'accesso ai servizi di FUTURA non era vincolato ad alcun limite di reddito)

Dal 15 novembre 2004, possono accedere ai servizi di FUTURA le donne residenti nella regione che

- sono capofamiglia di nuclei monoparentali (unico genitore nel nucleo familiare) oppure quando dichiarano
- un indicatore ISEE, riferito al nucleo familiare, inferiore a 25.000,00 euro

### *Voucher / Buono servizi 1*

Riservato alle donne che rientrano nel limite di reddito indicato e che debbono assistere

- figli minori di 15 anni
- familiari con più di 75 anni o disabili

Quando partecipano a corsi di formazione professionale finanziati dalla Regione Possono ottenere un buono servizi mensile per il periodo della formazione fino ad 8 mesi per un valore commisurato alla durata dei corsi:

- 130 euro per la frequenza da 20 a 40 ore mensili
- 260 euro per la frequenza fino a 80 ore mensili
- 335 euro per la frequenza fino a 119 ore mensili
- 415 euro per la frequenza da 120 ore mensili

### *Voucher / Buono servizi 2*

Riservato alle donne che rientrano nel limite di reddito indicato e che debbono assistere:

- figli minori di 15 anni
- familiari con più di 75 anni o disabili

Quando:

- sono assunte a tempo pieno dopo un periodo di disoccupazione di almeno 3 mesi
- ritornano al lavoro a tempo pieno dopo il congedo per maternità o i permessi per
- allattamento, oppure dopo un congedo parentale non frazionato di almeno 3 mesi.
- trasformano il contratto di lavoro dal part time al tempo pieno
- hanno avviato una impresa oppure una libera professione da meno di 3 anni

- sono coinvolte in esperienze di telelavoro o di rimodulazione degli orari
- sono seguite da servizi socio sanitari pubblici o da centri antiviolenza in percorsi di reinserimento al lavoro (anche a conclusione di periodi detentivi)

Possono ottenere un buono servizi mensile di 415 euro per un periodo massimo di 8 mesi

#### *Voucher / Buono servizi 3*

Riservato alle donne che rientrano nel limite di reddito indicato e sono occupate a tempo pieno, o imprenditrici, o libere professioniste, oppure partecipano a corsi di formazione professionale

Quando debbono prendersi cura di figli con meno di 3 anni e:

- sono il genitore unico nel nucleo familiare anagrafico
- il padre del bambino non può assistere il figlio a causa di una malattia
- è deceduto un ascendente diretto del bambino

Possono ottenere un buono servizi elusivamente per l'accogli mento del figlio nel nido per l'infanzia:

- per 8 mesi fino ad un massimo di 415 euro mensili
- successivamente sino ai 3 anni di età del figlio fino ad un massimo di 200 euro mensili

FUTURA - Servizi di Pari Opportunità è stata avviata dall' Amministrazione regionale con le modalità della Sovvenzione Globale nel marzo del 2003 per concludersi il 31.12.2006.

#### **finanziamento (Misure)**

Programma Operativo dell'Obiettivo 3 - 2000/2006 della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Misura E. 1, Azione "Misure di sostegno e servizi per consentire l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro"

#### RISULTATI E IMPATTI

##### **1** *Stabilizzazione dei servizi*

Al 20.12.2004

Domande presentate	2.234
approvate	2.043
respinte	167
ritirate	4
da valutare	20

##### **2** *erogazione continuativa di servizi e per quali target specifici di destinatari*

Al 20.12.2004

Su 2.043 domande approvate, 1981 sono state presentate per ottenere servizi di cura ed assistenza per figli minori di 15 anni.

Sono stati attivati 2.614 servizi (più di una tipologia per richiedente), sul complesso dei servizi il 41% è costituito dall'accoglimento dei figli nei nidi per l'infanzia.

**3** *previsione di agevolazioni/finanziamenti per la creazione di imprese di servizi (natura giuridica e collegamento con l'amministrazione);*

**4** *impatti occupazionali: creazione di figure professionali (es. badanti) collocate stabilmente nel mercato del lavoro;*

- 5 *creazione di albi/long list specifici;*
- 6 *determinazione di criteri di selezione delle competenze;*
- 7 *determinazione degli standard minimi di qualità;*

Al 20.12.2004

Sono state attivate 213 convenzioni tra imprese o enti erogatori dei servizi alle richiedenti e FUTURA - Servizi di Pari Opportunità.

Le convenzioni sono lo strumento per definire le modalità di rapporto tra gli erogatori dei servizi e FUTURA, ma soprattutto per garantire gli standard minimi di qualità delle prestazioni e delle professionalità impegnate (a seconda dei servizi e delle norme di funzionamento specifiche), nonché la correttezza degli erogatori nei confronti dei loro dipendenti (applicazione dei CCNL di lavoro).

Tra 213 enti erogatori:

- privato no profit 36,3%
- cooperative sociali 29,1%
- privato profit 18,7%
- Enti pubblici 15,9%

#### ***REQUISITI PER L'ACCESSO A FUTURA - SERVIZI DI PARI OPPORTUNITÀ***

##### **A CONDIZIONI FAMILIARI**

- 1 Possono accedere ai servizi di FUTURA le donne residenti nel Friuli Venezia Giulia che hanno la necessità di servizi di cura ed assistenza relativamente a figli minori di 15 anni, familiari con più di 75 anni o disabili.

##### **B LIMITI DI REDDITO**

- 2 Possono accedere ai servizi di FUTURA le donne che sono capofamiglia di nuclei familiari mono-parentali (genitore unico nel nucleo familiare anagrafico);
- 3 negli altri casi quando dichiarano un Indicatore di Situazione Economica Equivalente (ISEE) non superiore a € 25.000,00.

Requisiti	I voucher assegnati	Servizi erogati
<p>C. Partecipazione ad attività formative</p> <p>Partecipazione ad attività formative (minimo di 20 ore mese) promosse nell'ambito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programma Operativo. Regionale dell'Obiettivo 3. Piano Regionale di formazione professionale di cui all'art. 8 LA. 76/82.</li> <li>• Iniziativa comunitaria Equa! Interventi di formazione continua di cui all'art. 9 della L 236/93.</li> <li>• Interventi di formazione di cui all'art. 6 della L 53/00.</li> <li>• Altre attività formative su autorizzazione dell'Amministrazione regionale.</li> </ul>	<p>Alle richiedenti viene assegnato un voucher in proporzione alle ore di corso previste:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 130 euro per la frequenza da 20 a 40 ore mensili</li> <li>• 260 euro sino a 80 ore mensili</li> <li>• 335 euro sino a 119 ore mensili</li> <li>• 415 euro più di 120 ore mensili</li> </ul> <p>per un tempo massimo di otto mesi e comunque non superiore alla durata dell'attività formativa in senso stretto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- I voucher vengono sospesi nel caso di sospensione dei corsi ed interrotti nel caso di abbandono delle attività formative.</li> <li>- Il numero dei mesi/corso è calcolato, sulla base dell'attestazione dell'Ente proponente l'attività, considerando mese intero anche un solo giorno di corso e considerando come sospensioni solo quelle attestate per un mese intero.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servizi di accogliimento in strutture educative (asili nido, scuole materne, scuole private, ludoteche, centri estivi, ecc.) per minori.</li> <li>• Servizi educativi domiciliari e di accompagnamento per minori (diurni, notturni e festivi).</li> <li>• Servizi di accogliimento in strutture assistenziali per anziani o disabili.</li> <li>• Servizi domiciliari di assistenza per anziani o disabili (diurni, notturni e festivi).</li> <li>• Servizi di pulizie e pasti a domicilio per anziani o disabili.</li> </ul>

Requisiti	Voucher	I servizi
D. Permanenza e rafforzamento nel mondo del lavoro e per l'avvio di nuove imprese		
<p>1 Rientro al lavoro a tempo pieno dopo il congedo obbligatorio per maternità, dopo i permessi orari per allattamento o dopo 3 mesi continuativi (non frazionati) di congedo parentale facoltativo (tre mesi di tempo dal rientro al lavoro per presentare la domanda).</p> <p>2 Assunzione a tempo pieno dopo un periodo di disoccupazione, cassa integrazione o mobilità di almeno 3 mesi (3 mesi di tempo dall'assunzione per presentare la domanda).</p> <p>3 Passaggio da un contratto part time ad uno a tempo pieno (3 mesi di tempo dal passaggio per presentare la domanda).</p> <p>4 Costituzione di impresa o avvio di una libera professione da non più di 3 anni.</p> <p>5 Coinvolgimento in una esperienza di tele lavoro o di rimodulazione degli orari (3 mesi di tempo per presentare la domanda).</p> <p>6 Sostegno in un percorso di inserimento o reinserimento lavorativo di servizi sanitari e sociali pubblici, o centri antiviolenza, anche al termine di un periodo detentivo.</p>	<p>Alle richiedenti viene assegnato un voucher di 415 euro mensili fino ad un massimo di 8 mesi continuativi. Il lavoro a tempo pieno è condizione necessaria per la fruizione dei voucher. L'erogazione viene interrotta se la richiedente passa ad un contratto di tempo parziale o si interrompe il suo contratto di lavoro; viene sospesa se la richiedente fruisce di periodi di congedo parentale facoltativo di almeno 15 giorni.</p> <p>Le richiedenti possono integrare la documentazione presentata con la domanda, ovvero presentare attestazioni che prolungano contratti a tempo determinato o trasformazioni degli stessi in contratti a tempo indeterminato; in questi casi il voucher viene prolungato per il periodo corrispondente e comunque sino al massimo di 8 mesi in totale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servizi di accoglimento in strutture educative (asili nido, scuole materne, scuole private, ludoteche, centri estivi, ecc.) per minori.</li> <li>• Servizi educativi domiciliari e di accompagnamento per minori (diurni, notturni e festivi).</li> <li>• Servizi di accoglimento in strutture assistenziali per anziani o disabili.</li> <li>• Servizi domiciliari di assistenza per anziani o disabili (diurni, notturni e festivi).</li> <li>• Servizi di pulizie e pasti a domicilio per anziani o disabili.</li> </ul>

Requisiti	Voucher	I servizi
E. Lavoratrici madri con figli minori di 3 anni		
<p>Possono, inoltre, accedere ai servizi di FUTURA le donne che frequentano corsi di formazione professionale o lavorano a tempo pieno, oppure sono titolari di impresa o libere professioniste, quando dichiarano:</p> <p>1 di essere il genitore unico nel nucleo familiare anagrafico;</p> <p>2 condizioni di salute che impediscono al padre del bambino di prendersi cura del figlio;</p> <p>3 la morte di uno dei nonni del bambino (residente in regione).</p> <p>4 Le richiedenti nei casi 2. e 3. hanno 3 mesi di tempo dall'evento per presentare la domanda.</p>	<p>Alle richiedenti viene assegnato un voucher 415 euro per i primi 8 mesi e di successivamente un voucher di 200 euro mensili fino al compimento dei 3 anni di età del bambino.</p> <p>La frequenza ai corsi o la condizione professionale oppure imprenditoriale sono necessarie per la fruizione dei voucher, se tali condizioni si interrompono o si conclude il periodo di malattia del padre del bambino i voucher vengono interrotti.</p>	<p>Accoglimento del figlio nel nido per l'infanzia.</p>



## **capitolo 3**

- **LE POLITICHE**



Come risulta evidente dalle analisi precedenti, il tema della conciliazione riguarda una molteplicità di politiche che possono influire su di esso ai diversi livelli di indirizzo, di regolamentazione, nonché di concreta implementazione di interventi.

Pur essendo i piani di ragionamento e di azione strettamente interrelati, si propone una sintesi che presenta le stesse informazioni sotto due prospettive diverse: quella delle politiche nazionali - con i dovuti richiami alle conseguenze del decentramento e alla devoluzione di responsabilità a livelli di governo più locali -, quella degli attori istituzionali che devono o possono dare sostanza attuativa alle normative.

Si è detto che le politiche attinenti la conciliazione spaziano da quelle culturali, a quelle fiscali, oltre ovviamente a quelle sociali e del lavoro.

Vediamole singolarmente.

### 3.1 • POLITICHE CULTURALI

Recenti indagini<sup>27</sup>, che si sono poste il problema di verificare se dalle donne sia percepito ancora come valore/dovere/espressione di identità la cura dei figli, degli anziani, degli ammalati, se e come stia cambiando il rapporto delle donne con il lavoro e se stia cambiando il comportamento degli uomini rispetto al lavoro di cura, hanno messo in evidenza che:

- Sono le donne con più basso livello di istruzione e del Sud (dove, però, la disoccupazione è maggiore) a farsi carico direttamente del lavoro di cura. Le altre (con livelli culturali più elevati ma anche, presumibilmente, di reddito) ricorrono alle strutture pubbliche e/o private.
- Mentre “una volta” il lavoro retribuito delle donne era da queste, per prime, ritenuto “accessorio”, l’esperienza del lavoro (luogo anche di socializzazione, di espressione di identità, oltre che di emancipazione economica) e/o la paura di non ritrovarlo, incide sulla permanenza al lavoro anche di donne con “carichi” di cura (figli, anziani, malati).
- Tendono ad aumentare le ore settimanali di lavoro non pagato svolto dagli uomini. Ciò non vuol dire necessariamente che si occupano di figli, anziani, malati. Tuttavia molti collaborano alla gestione familiare e questo, risultato di redistribuzione dei lavori dentro le famiglie, può essere un veicolo importante di “conciliazione”.

Si tratta di modifiche dei comportamenti importanti ma lente, spontanee e non sostenute finora in modo adeguato dalle politiche.

Si potrebbe osservare, infatti, che le politiche culturali fino ad oggi non abbiano fornito un valido aiuto alla rimozione degli ostacoli che si frappongono al raggiungimento della parità di opportunità tra i generi.

Basti pensare a come insorgano presto meccanismi di autoesclusione della componente femminile della popolazione da alcuni percorsi scolastici e formativi (le ragazze sono meno presenti nei percorsi di istruzione tecnica, viceversa gli uomini lo sono meno in quelli di tipo umanistico) e come manchi una politica forte volta a rimuovere quegli stereotipi culturali che li determinano.

Inoltre, laddove vengono emanate misure sicuramente orientate da “spirito di parità” e portatrici in potenza di contenuti innovativi rispetto a prassi consolidate (i congedi parentali e quelli familiari possono contribuire a “ridistribuire il lavoro di cura” fra uomini e donne), queste non vengono sostenute in modo adeguato da interventi diretti a diffonderne la conoscenza.

Per di più, l’adozione di dispositivi “neutri” non incentiva quei mutamenti culturali sul versante privato che soli possono determinare il successo di ogni politica di conciliazione. Forse occorrerebbe tenere conto delle diverse condizioni nel mercato del lavoro di uomini e donne potenziali utilizzatori del dispositivo in oggetto, prevedendo forme di compensazione del ridotto reddito familiare quando ad usufruire del congedo sia il coniuge con il reddito più elevato.

---

<sup>27</sup> Cfr. Ricerca Seminario CNEL-Istat, op. cit.

Ciò che si sostiene qui è che l'emanazione di politiche di conciliazione è condizione necessaria ma non sufficiente a rimuovere comportamenti non paritari dei soggetti: quelli degli uomini, che in generale non si sentono investiti della responsabilità del lavoro di cura, e quelli delle donne che, per retaggio antico, abitudini acquisite, condizioni presenti, relazioni familiari, non sono in grado di operare "libere scelte".

Come abbiamo già sostenuto nelle *Linee Guida*<sup>28</sup>, la parità o è sinfonica o non è, o è il risultato di interventi fra loro strettamente interconnessi o si infrange contro il muro delle condizioni date: storiche, culturali, economiche, sociali, relazionali.

Se questo è vero, è indispensabile promuovere azioni informative e di sensibilizzazione capaci di superare il deficit culturale che vuole le donne uniche erogatrici di servizi di cura, quasi che il lavoro domestico sia connaturato alla differenza di genere.

---

<sup>28</sup> Cfr. nota 1.

## 3.2 • POLITICHE DEL LAVORO

Prima di procedere ad una lettura ed analisi delle politiche del lavoro dal punto di vista del genere è utile soffermarsi, anche se brevemente, sull'analisi degli andamenti del mercato del lavoro che in questi ultimi due anni ha visto la produzione di rilevazioni ed elaborazioni disaggregate per sesso ed indagini e studi innovativi dal punto di vista delle diverse variabili considerate.

Molti sono gli studi, gli approfondimenti e le ricerche messe in campo da diversi soggetti, pubblici e privati, anche con finanziamenti derivanti da fondi comunitari, che stanno indagando l'evoluzione del mercato del lavoro, in chiave di genere, in rapporto all'evoluzione del tessuto economico e produttivo, del sistema scolastico e dell'istruzione, del sistema di welfare, dei comportamenti individuali e collettivi, del modello di relazioni sociali e familiari.

I dati statistici, relativi tanto ai tassi dell'occupazione quanto a quelli della disoccupazione, mostrano che in Italia la pressione delle donne sul mercato del lavoro è in continua crescita, tanto che da più parti si avanza l'ipotesi che sia in atto un processo di femminilizzazione del mercato del lavoro che insieme all'introduzione di nuove forme contrattuali più flessibili rappresenta una delle principali trasformazioni che ha coinvolto la struttura occupazionale del paese.

Ma nonostante le donne abbiano rappresentato, in questi ultimi anni, la componente più dinamica del mercato del lavoro, la condizione femminile resta ancora fortemente penalizzata in tutto il paese, con maggiore gravità nel Mezzogiorno.

Permane, quindi, un gap rilevante tra donne e uomini, occupati e disoccupati, che continua a contraddistinguere l'Italia come paese in cui sono più persistenti i divari strutturali di genere all'interno del mercato del lavoro.

In questo paragrafo vogliamo riflettere sulle caratteristiche del segmento femminile sia in relazione ai cambiamenti soggettivi delle donne nella partecipazione sia in relazione ai mutamenti del sistema ed evidenziare i punti di forza del cambiamento in modo tale da individuare, in funzione del loro superamento, le criticità che eventualmente ancora si frappongono al raggiungimento della parità fra uomini e donne, non solo dal punto di vista quantitativo ma anche dal punto di vista della qualità della partecipazione.

In tal senso si vogliono suggerire spunti di riflessione su come le politiche e gli attuali strumenti normativi e legislativi possono contribuire all'obiettivo di favorire la presenza delle donne in tutti i settori, rafforzarne la capacità decisionale e di presenza, favorire una più significativa diffusione e stabilizzazione dell'imprenditorialità femminile, valorizzare le competenze e le capacità che la popolazione femminile è in grado di esprimere, nella convinzione che questi elementi non costituiscono soltanto un'azione di riequilibrio tra i sessi, ma possono consentire anche l'utilizzo di risorse umane indispensabili al rafforzamento di processi di sviluppo locale.

Le rilevazioni sull'andamento delle forze di lavoro ci dicono che tanto al Centro-Nord quanto al Sud si è assistito, nell'ultimo decennio, ad un progressivo incremento delle forze di lavoro femminili; tale incremento riguarda sia il tasso di occupazione che, nel 2003, si attesta al 42,7% (a fronte del 35,8% del '93) quanto il tasso di attività che nel 2003 raggiunge il 48,3% (nel '93 era al 41,9%); tali incrementi hanno avuto una positiva ricaduta sul tasso di disoccupazione che nel 2003 si rileva al 11,6%, 3 punti percentuali in meno rispetto al '93<sup>29</sup>.

Ciò nonostante, dall'analisi dei dati disaggregati per macro-ripartizioni permane preoccupante il divario tra i generi complessivamente a livello nazionale a fronte di un aumento dei divari territoriali. In particolare tale andamento delle forze di lavoro introduce come ulteriore elemento di criticità, nel segmento femminile, quello relativo al divario tra donne a seconda della collocazione territoriale poiché, le forti disparità che caratterizzano i diversi contesti e all'interno di questi il mercato del lavoro, si riflettono chiaramente sulla specifica condizione.

Se infatti prendiamo come punto privilegiato di osservazione questa componente, rileviamo come il tasso d'occupazione al Centro-Nord raggiunge il 51,5% nel 2003 (era al 42,0% nel '93) quasi il doppio rispetto a quello meridionale che nello stesso periodo è del 27,1% (nel '93 era al 24,5%).

Le disparità tra donne ci appaiono ancora più significative se guardiamo i dati relativi al tasso di attività, che sempre nel periodo considerato, dichiarano al Centro-Nord il 55,1% (46,9% nel '93) e al Sud 36,6% (nel '93 32,9%) ed al tasso di disoccupazione che mentre al Centro-Nord registra 6,5% (nel '93 10,4%) al Sud rileva il 25,3% (nel '93 era del 25,2%).

L'evoluzione positiva della presenza delle donne trova le sue ragioni, anche, nella crescita costante, nel periodo considerato, del tasso di partecipazione al sistema scolastico e dell'istruzione superiore che vede un incremento sempre più sostenuto di donne diplomate e laureate (donne e uomini, quasi si equivalgono) con una maggior presenza di donne negli istituti tecnico-scientifici, rispetto al passato.

Le statistiche ci confermano che nelle classi di età adulte è sul mercato del lavoro l'80,6% delle donne con laurea, il 65,9 per cento delle donne diplomate ed il 63,1 per cento di quante hanno conseguito una qualifica professionale. Mentre delle donne con licenza della scuola dell'obbligo sono attive solo il 42,2% con la licenza media ed il 16,4% con licenza elementare.

Sul versante della disoccupazione, invece, risultano disoccupate il 4,6 delle donne con laurea il 6,2% delle donne con diploma di scuola superiore, il 5,7% di coloro che sono in possesso di qualifica professionale e l'11,4% di coloro che sono in possesso del solo obbligo scolastico.

Ai fini del nostro ragionamento può essere utile andare più in profondità nell'analisi dei dati riguardanti la disoccupazione/occupazione femminile in rapporto al maggiore ed al minore

---

<sup>29</sup> Istat "Progettazione e produzione di un set più ampio di indicatori di genere sul mercato del lavoro"; d'ora in avanti tutti i dati statistici utilizzati e citati si intendono tratti da questa medesima fonte, quando non diversamente specificato.

titolo di studio, rispettivamente la laurea e la licenza elementare, e a livello di ripartizione geografica, raffrontando due territori ai poli estremi.

Dall'esame dei dati evidenzia che:

- con riguardo al titolo universitario nel Nord-ovest i maschi occupati con laurea raggiungono il 100% e le donne il 95,5%; al Sud si assiste ad una brusca caduta, infatti maschi e femmine si attestano entrambi al 67,2%; mentre con riguardo alla disoccupazione, sempre nel Nord-ovest, i maschi disoccupati risultano essere il 2%, le femmine sono il 4,5% e al Sud il dato risulta ancora più rilevante: i maschi disoccupati sono l'8% le femmine il 13,3%.
- Se prendiamo in esame il titolo di studio più basso, licenza elementare, al Nord ovest i maschi occupati sono il 100% le femmine il 93,5%; i maschi disoccupati il 3,2% le femmine il 6,5%, al sud, invece, maschi e femmine si equivalgono nel tasso di occupazione 9,6%, mentre rispetto al tasso di disoccupazione, gli uomini si attestano intorno al 14,7 e le donne raggiungono il 27,2%.

Dal seppur sommario raffronto appare chi i dati riferiti alla condizione femminile nel Mezzogiorno sfiorano l'emergenza; ciò non toglie che anche all'interno di aree ritenute tra le più avanzate del paese (le stesse che paiono prossime alla piena occupazione) vi sono contesti in cui la disoccupazione rimane un fenomeno prettamente connotato dal punto di vista del genere. Spesso, in tali realtà, in cui il tasso di disoccupazione si attesta su livelli cd. "fisiologici", si presentano problematiche legate soprattutto al persistere di stereotipi e condizionamenti che vincolano le forme di accesso/partecipazione al mondo del lavoro, nonché segregazione lavorativa, salariale ecc.

Questo dato è di grande significato poiché non solo conferma un trend iniziato negli anni ottanta, quando si sosteneva che le donne sceglievano di prolungare la loro permanenza nel sistema dell'istruzione in presenza di situazioni di crisi occupazionale ma dimostra, invece, quanto sia cambiato l'atteggiamento delle donne rispetto al lavoro grazie al processo di crescita culturale che le donne, in primo luogo, hanno portato avanti e che ha modificato tanto l'immagine che queste hanno di se stesse in relazione alla famiglia, al contesto socio-economico ed istituzionale in cui vivono, quanto rispetto al loro rapporto con il mondo del lavoro.

La consapevolezza e l'affermazione della propria soggettività da parte delle donne sta determinando una ridefinizione dei ruoli che donne e uomini rivestono in tutti gli ambiti, pubblici e privati, del vivere e del lavorare.

In questo senso, quindi, vanno letti anche i dati relativi all'incremento del lavoro femminile indipendente dove la struttura occupazionale femminile si è avvicinata a quella maschile, anche se le donne rimangono sottorappresentate nell'imprenditorialità (22%) e nella libera professione (26%).



Rispetto al 1993, è migliorata la posizione professionale femminile: aumentano le imprenditrici, le dirigenti e le occupate con posizioni di direttivo o quadro, mentre diminuiscono le lavoratrici in proprio e le coadiuvanti familiari, con tassi di incremento delle donne nelle posizioni apicali in occupazioni autonome e dipendenti sistematicamente più alti di quelli degli uomini.

Nel corso di un decennio, il numero delle imprenditrici è aumentato fortemente (soprattutto nel Centro-Nord): si è quasi triplicato in termini assoluti e la percentuale della componente femminile sul mondo imprenditoriale è passata dal 15% al 22%, con una canalizzazione prevalente nei servizi, ma comunque trasversale a tutti i settori, compresa l'agricoltura.

Nel lavoro indipendente, dunque, la struttura occupazionale femminile si è avvicinata a quella maschile, anche se le donne rimangono sottorappresentate nell'imprenditoria (22%) e nella libera professione (26%).

La presenza femminile nei livelli più alti è resa difficile soprattutto dai carichi di lavoro familiare, come dimostra la diminuzione del numero di donne in posizioni professionali più qualificate rispetto all'aumento del carico di lavoro e delle responsabilità familiari. In particolare, le donne professionalmente più qualificate (dirigenti, imprenditrici, libere professioniste) sono il 18% se single, l'11% se coppia ma senza figli, il 10% se in coppia con figli, ovvero riescono ad aver avere una posizione più vicina a quella maschile (18% donne rispetto a 22% uomini) solo se prive di carichi familiari.

Inoltre, va rilevato che il 52,6% delle donne dirigenti, imprenditrici, libere professioniste che vivono in coppia con figli dichiarano di lavorare più di 60 ore a settimana tra lavoro familiare ed extradomestico, con un carico di lavoro, dunque, difficilmente sostenibile in presenza di alti livelli di responsabilità.

Un'attenzione specifica merita la posizione femminile nell'impresa, giacché essa costituisce, nell'ultimo decennio, la principale dinamica che ha investito la domanda di lavoro in termini di quantità e qualità.

Non è questo il luogo per indagare a fondo tutte le motivazioni che oggi stanno alla base della scelta delle donne di misurarsi con tale dimensione in campo lavorativo. Appare evidente che in questo ambito fa premio il grado di consapevolezza che le donne hanno raggiunto del valore delle proprie competenze, del senso di responsabilità, delle proprie attese ed attitudini; ci preme invece sottolineare un aspetto che oramai viene rilevato in tutti gli studi ed indagini, ad oggi disponibili, e che è strettamente connesso all'obiettivo di questo lavoro e cioè la scelta oltre che la necessità, da parte delle donne, di costruirsi un lavoro "flessibile" nelle modalità organizzative che consenta loro di conciliare l'attività lavorativa con le altre sfere di interesse.

La problematica della conciliazione, come strettamente connessa con l'evoluzione e l'andamento della presenza di uomini e donne nel mercato del lavoro, ha assunto in questi ultimi anni

una forte legittimazione tanto è vero che sono sempre più frequenti studi e ricerche sugli andamenti demografici e sul tasso di natalità in rapporto sia alla presenza che alle caratteristiche delle forme di lavoro per le quali le donne dimostrano maggiore interesse nella fascia d'età 25 -40 anni.

Sempre dalla ricerca condotta dall'Istat "Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro" si ricava che sono sempre di più le donne che, decidendo di lavorare, rinviando nel tempo la scelta di fare figli e sono sempre meno quelle che, dopo il primo, optano per il secondo figlio.

Le motivazioni che sono alla base di questi comportamenti sono riconducibili a due ordini di problemi:

- da un lato il desiderio delle donne, soprattutto in condizione professionale medio-alta e nelle realtà del Centro-Nord, di avere tempo per inserirsi nel mercato del lavoro ed in posizioni qualificate,
- dall'altro la difficoltà, lavorando, di occuparsi della famiglia, in primo luogo dei figli. Dall'analisi dei dati che supportano la ricerca, si rileva come siano più frequenti le nascite nelle famiglie a redditi più elevati ed in cui più di frequente le donne lavorano.

Per tutti gli aspetti che la ricerca affronta si presentano differenze significative tra il Centro-Nord ed il Mezzogiorno, dove condizioni di contesto più sfavorevoli acuiscono le difficoltà delle donne e delle famiglie, determinandone le scelte.

Quindi la condizione di svantaggio delle donne nel mercato del lavoro continua ad essere determinata, anche, dai carichi familiari e da una inadeguata rete di servizi in grado di supportarle nella gestione del carico di cura.

Alla luce di quanto finora osservato potremmo dire che, forse, stiamo assistendo ad una nuova fisionomia dei divari territoriali i quali sembrano configurare sempre più la questione meridionale prevalentemente come questione femminile.

Dopo questa breve analisi quantitativa della presenza delle donne nel mercato del lavoro, pensiamo sia utile proporre una, altrettanto breve, disamina di alcuni aspetti più qualitativi che chiamano in causa direttamente le problematiche della conciliazione.

Non vi è dubbio che negli ultimi anni nel mercato del lavoro italiano siano stati introdotti forti elementi di "liberalizzazione" dei vincoli del lavoro standard e che questa tendenza abbia corrisposto, anche, ad una maggiore partecipazione delle donne al lavoro.

Sulle possibili conseguenze che tali elementi di flessibilità hanno determinato e/o possono determinare sulla condizione delle donne, ci si sofferma nell'esame che segue relativo ad alcune delle forme contrattuali con cui le donne sono presenti nel mercato del lavoro.

**Il part-time** è lo strumento di flessibilità decisamente più diffuso e, per una sempre più alta percentuale di donne che vi ricorrono, è quello che maggiormente rientra nel modello standard d'occupazione: infatti, la sua maggiore diffusione è all'interno di contratti di lavoro a tempo indeterminato; nello stesso tempo, però, può attraversare trasversalmente tutte le altre modalità di lavoro flessibile.

La quota di occupazione femminile a tempo parziale sul totale dell'occupazione femminile raggiunge il 17,3% nel 2003 (contro gli 11,2% del '93), a fronte di un 3,2% registrato per gli uomini (2,5% nel '93)

Analizzando i dati per ripartizione territoriale emergono differenze significative: l'incremento di questa tipologia contrattuale ha riguardato prevalentemente le Regioni del Centro-nord e meno quelle del Sud, dove invece si assiste ad una maggior presenza maschile.

Nel 2003 è occupato a part-time il 21,1% delle donne nel Nord-est ed il 18,4% nel Nord-ovest; al Centro tale dato subisce una flessione decrescente, attestandosi al 16%, mentre al Sud si ferma al 13%.

Ai fini di un'analisi più approfondita del tema specifico della conciliazione tra lavoro e vita familiare appare interessante la lettura di altri dati relativi alle motivazioni del lavoro a tempo parziale<sup>30</sup>.

I primi dati provvisori ci dicono orientativamente che tra i soggetti intervistati nelle famiglie di riferimento facenti parte del campione, il 33,2% ha dichiarato che il part-time è stato imposto dal datore di lavoro, il 16% che non è riuscito a trovare lavoro a tempo pieno, il 32,6% che non desidera lavorare a tempo pieno, il 6,5% che vorrebbe ma non può lavorare a tempo pieno.

Le motivazioni addotte, tanto da coloro che hanno scelto il part-time o che non possono lavorare a tempo pieno, mettono in evidenza le radici della dimensione di conciliazione; infatti il 54% di questi sceglie il part-time per badare ai figli, il 5,1% per curare persone anziane e malate, il 24,8% per conciliare meglio lavoro domestico ed extra domestico, il 26,5% per trascorrere più tempo in famiglia.

Non è da sottovalutare la percentuale del 15,9% che dichiara di sceglierlo per avere più tempo da dedicare a se stesso. Altrettanto significativo è il dato relativo a coloro che lavorano alle dipendenze a tempo pieno rispetto ad una loro eventuale disponibilità a lavorare a part-time, l'83,9% ha dichiarato di non avere interesse a ridurre il proprio tempo di lavoro, e, tra coloro invece che sarebbero disponibili, il 4,3% opterebbe per il part-time verticale, mentre il 6,5% per quello orizzontale.

---

30 Istat, Report n. 1 "Rilevazione sul modulo conciliazione lavoro famiglia nell'ambito dell'indagine Uso del Tempo", marzo 2003. Anche questa attività rientra nell'Azione di sistema promossa dal Dipartimento Pari Opportunità nella Misura E1, azione 1, del Pon "Azioni di sistema" Ob. 3 ed è condotta dall'Istat.

Rispetto invece alla “flessibilizzazione” dell’organizzazione del lavoro in turni, lavoro serale, notturno, sabato e domenica, dal campione si rileva che ben il 57,9% vi è costretto per esigenze lavorative, mentre per esigenze familiari è stato scelto dal 19,1% e per esigenze personali dal 20,1%.

Le forme di flessibilità dell’organizzazione dell’orario di lavoro in ingresso ed in uscita dimostrano, invece, quanto questa forma corrisponda maggiormente alle esigenze di conciliazione; infatti, il 55,4% delle persone lo scelgono per badare ai figli, l’8,8% per assistere familiari anziani conviventi e non, il 21,6 per esigenze della famiglia, il 15% per curare la casa e infine il 10% per coordinare il proprio orario di lavoro con quello del *partner*.

Per quanto attiene al telelavoro solo il 10,2% degli intervistati dichiara che avrebbe interesse a tale svolgimento della prestazione lavorativa, il 47% di non aver interesse, il 29,6% non potrebbe per la tipologia del lavoro che svolge e solo lo 0,7% lo svolge attualmente.

Su questo versante sono significative le motivazioni di coloro che già lo svolgono o che lo vorrebbero svolgere: di queste il 51,8% lo svolge o lo svolgerebbe per avere autonomia nella gestione del proprio tempo, il 36,7% per conciliare impegni lavorativi e familiari, il 23,3% per evitare e/o ridurre i tempi e i costi di spostamento.

Il tentativo di modificare le organizzazioni piuttosto che prevedere in modo semplicistico un “adattamento delle donne” rappresenterebbe una componente imprescindibile per il rafforzamento delle politiche di conciliazione. Per affrontare questi problemi occorrerebbe quindi una revisione critica delle culture e delle strutture organizzative, che coinvolga anche l’organizzazione del territorio e delle realtà produttive ivi allocate, in modo tale da consentire una conciliazione “oggettiva” ovvero di “sistema”, l’unica in grado di agevolare le donne e gli uomini nella libera scelta delle modalità attraverso le quali svolgere il proprio lavoro e organizzare la propria struttura familiare.

Il lavoro a tempo parziale, quindi, ha contribuito sicuramente ad agevolare l’accesso delle donne al lavoro favorendo la conciliazione fra lavoro e carichi familiari, anche se non sono da sottovalutare alcuni effetti che possono riflettersi negativamente su queste in termini di condizioni di lavoro, di qualifiche e di percorsi di carriera.

Questa preoccupazione deriva da una duplice considerazione: la prima si riferisce al fatto che, sostanzialmente, non esistono forme di part-time ai livelli più alti della scala gerarchica e nei lavori altamente qualificati e ben retribuiti; la seconda è che, comunque, per una parte non limitata di donne non si è trattato di una libera scelta ma dell’unica opportunità di entrare nel mercato del lavoro; questo dato appare rivelatore della debolezza o mancanza di infrastrutture e di servizi, ma, soprattutto nel Mezzogiorno, della mancanza di lavoro.

Se è vero che determinate forme di orario vanno incontro alle esigenze di conciliazione non si può non considerare che il lavoro oggi per le donne non vuol dire soltanto opportunità di

integrare il reddito familiare, ma anche costituirsi e costruirsi come soggetto autonomo e in condizione di scegliere liberamente.

Sviluppare politiche di riduzione dell'orario lavorativo quasi esclusivamente in direzione dell'occupazione femminile, se nel breve-medio periodo, consente un aumento del tasso di occupazione, nel lungo periodo, potrebbe riproporre nuove discriminazioni sul versante dell'autonomia economica delle donne in età non lavorativa e sul versante delle progressioni di carriera femminili.

Elementi di rischio, in tal senso, si possono riscontrare nell'indice di invecchiamento della popolazione femminile rispetto a quella maschile ed il trend dell'indice di povertà che vede le donne come i soggetti più a rischio.

**Il lavoro temporaneo** si presenta come forma di lavoro del tutto alternativa al lavoro standard, in cui la flessibilità non è relativa all'organizzazione del lavoro ma alla tipologia contrattuale e presenta specificità di genere meno accentuate. Ciononostante le donne, rispetto ai maschi, presentano un maggior ricorso a forme di occupazione temporanea: le rilevazioni ci dicono che sull'occupazione femminile, nel 2003, il lavoro temporaneo incide del 12,2%, mentre per gli uomini si attesta all'8,2%, con un incremento maggiore nelle regioni del Centro e del Nord rispetto al mezzogiorno, dove si conferma, però, permane una sua maggiore diffusione, sia per le donne che per gli uomini.

In particolare, se guardiamo i dati relativi alle ripartizioni territoriali si evidenzia che questa modalità contrattuale è più diffusa nel Mezzogiorno rispetto al lavoro stabile, dove si attesta al 17,1% nel 2003 contro il 12,1% del Centro, il 12,4% nel Nord-est e l'8,8% del Nord-Ovest.

Per questa tipologia di lavoro, l'indagine Istat sottolinea come per le donne (così come per gli uomini) non vi sia una motivazione relativa alla conciliazione, presentandosi, piuttosto, come scelta necessitata dal non aver trovato un lavoro stabile; motivazione diffusa per tutti i territori del paese.

Le due tipologie di contratto che di più si sono diffuse in questi ultimi anni sono:

- **Il lavoro interinale:** questa tipologia contrattuale inizialmente ha coinvolto gli uomini, più spesso giovani alla ricerca della prima occupazione, più che le donne.

La iniziale scarsa presenza di queste probabilmente è derivata dal fatto che questa tipologia di contratto fosse concentrata in settori in cui le donne sono storicamente sottorappresentate.

I dati più recenti, però, ci indicano che, stiamo assistendo ad una crescita della presenza femminile; in modo particolare sembrerebbe uno strumento idoneo per le donne più adulte che intendono rientrare nel mercato del lavoro dopo una interruzione, molto spesso legata alla maternità.

- **La collaborazione coordinata e continuativa:** è la forma contrattuale - attualmente in via di superamento con l'introduzione dei contratti a progetto previsti dalla Legge 30 del 2003 - che ha visto negli anni trascorsi il maggiore incremento: oggi si contano oltre duemilioni di lavoratori con una forte presenza di lavoro intellettuale e femminile, con basse mansioni e con una limitata produzione di reddito.

## LEGGE 30/2003

Gli attuali strumenti normativi di regolazione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro contengono riferimenti espliciti alle problematiche di pari opportunità. In particolare la Legge n. 30 del 14 febbraio 2003 ed il successivo decreto di attuazione. In relazione al profilo delle pari opportunità, le misure proposte nella legge intendono valorizzare in particolare:

- a Il "sostegno e lo sviluppo dell'attività lavorativa femminile..." (articolo 1 "Delega al Governo per la revisione della disciplina dei servizi pubblici e privati per l'impiego, nonché in materia di intermediazione e interposizione privata nella somministrazione di lavoro");
- b "l'inserimento o il reinserimento al lavoro delle donne, particolarmente da quelle uscite dal mercato del lavoro per l'adempimento di compiti familiari e che desiderino rientrarvi, al fine di superare il differenziale occupazionale tra uomini e donne" (articolo 2 "Delega al Governo in materia di riordino dei contratti a contenuto formativo e di tirocinio);
- c "...il ricorso a prestazioni di lavoro a tempo parziale, quale tipologia idonea a favorire l'incremento del tasso di occupazione e, in particolare, del tasso di partecipazione delle donne (Articolo 3 "Delega al Governo in materia di riforma della disciplina del lavoro a tempo parziale");
- d le "tutele fondamentali a presidio della dignità e della sicurezza dei collaboratori, con particolare riferimento alla maternità..." (Articolo 4 "Delega al Governo in materia di disciplina delle tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite").

L'inserimento delle donne nel mercato attraverso tali forme ci suggerisce due criticità relativamente all'implementazione di politiche di pari opportunità: da un lato il rischio di creare situazioni permanenti di lavoro marginale e dall'altro la possibilità per le donne che svolgono attività lavorativa con queste tipologie contrattuali di usufruire solo formalmente delle coperture previdenziali in caso di maternità.

Il rischio della precarietà e dell'esclusione sociale potrebbe incidere pesantemente sulle condizioni di vita, soprattutto su coloro che già vivono in condizione di svantaggio sociale come le donne sole con figli, le immigrate, quelle che posseggono bassi livelli di istruzione o che svolgono lavori con basse qualifiche.

Questi target sono molto spesso esposti a casi di discriminazione, sia perché hanno ridotte chances di permanenza nel mercato del lavoro sia perché difficilmente vengono coinvolte in iniziative di politica attiva del lavoro spesso anche per un deficit di informazioni sulle attività loro rivolte.

L'approccio di genere che abbiamo utilizzato nel leggere le rilevazioni statistiche utilizzate ha fatto emergere come oggi risulti cruciale e non eludibile trovare le risposte ai problemi posti dalla divisione sessuale del lavoro, dai differenti cicli di vita maschili e femminili, dal futuro dei lavori non pagati e di cura.

Le donne italiane sono tra tutte le donne d'Europa quelle più "affamate di tempo", che più soffrono il conflitto tra lavoro e vita, lavoro pagato e lavoro necessario non retribuito e che meno ridistribuiscono il lavoro di cura e familiare. È per questo che hanno bisogno di nuovi principi regolatori che consentano loro di scegliere e non di rinunciare; solo flessibilità regolata, negoziata e tutelata può loro permettere di vivere lavori e tempi differenti in un ambito di sostenibilità umana.

I nuovi principi regolatori, per essere efficaci, devono essere condivisi ed integrati tra loro; pertanto, tutti i livelli e gli attori (Stato, Regioni, Enti locali, soggetti privati) sono interessati a produrre regolazione e a sovrintendere all'attuazione.

In tal senso, grande importanza rivestono i luoghi della contrattazione, soprattutto ai livelli decentrati in quanto è lì che si inverano le norme nazionali ed è lì che devono essere trovate ed adottate le soluzioni organizzative più rispondenti alla conciliazione fra lo sviluppo locale, delle realtà economiche e produttive che insistono nel territorio, ed un armonico sviluppo del capitale umano che contempra le risposte ai bisogni degli individui e delle famiglie.

La complessità di tali problematiche sconsiglia in questa sede una trattazione sommaria e rinvia ad un lavoro di ricerca appositamente dedicato, in corso di realizzazione<sup>31</sup>.

Qui ci si limita ad una sintetica segnalazione di come la coerenza delle tematiche in oggetto stia portando singoli imprenditori e rappresentanze aziendali delle lavoratrici e dei lavoratori a trovare risposte, sia pure parziali.

Fra le diverse esperienze avviate nel paese, abbiamo ritenuto utile considerare quelle relative ad un comparto (l'agro-alimentare) dove è rilevante la sovrarappresentanza femminile.

---

31 L'Unità pari opportunità dell'Isfo ha in corso di realizzazione una ricerca che, partendo dall'analisi di casi aziendali significativi in merito alla contrattazione collettiva decentrata, valuti l'avvenuta implementazione o meno di alcune politiche, in particolare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

## Primo Rapporto Nazionale sulle imprese femminili

*Il Rapporto sull'imprenditoria femminile pubblicato per la prima volta nel 2004<sup>32</sup>, in riferimento alla consistenza delle imprese attive partecipate in prevalenza da donne al dicembre 2003 mostra come - con 1.174.453 strutture imprenditoriali - la componente femminile rappresenti il 23,5% del totale delle imprese attive in Italia (conteggiate in 4.995.738).*

*Il peso più basso di imprenditoria femminile è nel Nord-Est (20,7%), è poco superiore nel Nord-Ovest (21,9%) e raggiunge il livello più alto in Meridione (26,5%).*

*L'analisi del peso delle imprese femminili registra come valore più alto quello della Lombardia (13,1%), ma è la ripartizione geografica dell'Italia Meridionale che vanta la maggiore incidenza, con il 25,8% del totale delle imprese femminili presenti sul territorio nazionale. In dettaglio, interessante è il dato della Campania, dove le imprese femminili rappresentano il 10,4% di quelle nazionali (mentre il peso delle imprese totali è pari a 8,8%). Incidenza maggiore delle imprese femminili rispetto a quelle totali è espressa, a livello regionale, anche da Lazio (7,8% contro 7%), Abruzzo (3,1% contro 2,6%), Sicilia (8,1% contro 7,7%), Liguria (3,1% contro 2,7%), Basilicata (1,4% contro 1,1%), Molise (0,9% contro 0,7%), Umbria (1,8% contro 1,6%) e Piemonte (8,3% contro 8,1%). Al contrario, è più bassa l'incidenza delle imprese di donne per Lombardia (13,1% contro 15,4%), Emilia Romagna (7% contro 8,3%), Veneto (8% contro 9%), Trentino Alto Adige (1,7% contro 2%). Poco significative sono invece le variazioni presenti nelle altre Regioni.*

*Le imprese femminili sono caratterizzate, per quanto riguarda la natura giuridica, da una forte presenza di imprese individuali: sono quasi il 74%, contro il 68% del totale delle imprese italiane.*

*L'altra quota consistente delle imprese a presenza femminile è quella delle società di persone (19,6%), il cui peso sulle imprese totali risulta essere leggermente inferiore (17,6%).*

*La presenza di società capitale tra le imprese femminili è solo del 5,3% contro il 12% dell'intero universo imprenditoriale italiano.*

*Per quanto riguarda le cariche dirigenziali in impresa, la componente femminile è pari a 3.298.369, ovvero il 33,8% del totale, di cui quasi un terzo nel Nord-Ovest (17,9% in Lombardia), 21,5% in Centro Italia e 21,1% al Sud.*

*Dalla comparazione delle cariche femminili sul totale delle persone titolari di cariche non sembrano sussistere particolari differenze, ad eccezione del sottodimensionamento, rispetto alla media, del peso delle cariche attribuite a donne nei raggruppamenti territoriali del Mezzogiorno e delle Isole.*

*La maggioranza assoluta delle cariche è concentrata nella classe di età tra i 30 e i 49 anni (52,2%); la classe successiva (50-69 anni) rappresenta un terzo; oltre il 6% delle donne che ricoprono una carica societaria ha più di 70 anni. La componente più giovane (tra i 18 e i 29 anni) conta circa 300.000 unità (9,5%). Dal confronto con l'universo imprenditoriale, si rileva una quota*

---

32 ASSEFOR CAMERE (a cura), *Impresa in genere. Primo Rapporto Nazionale sulle imprese femminili*, Roma, 2004.



*poco più rilevante di appartenenti alle classi over 50 sul totale degli imprenditori (42%) rispetto alle donne (37,8%).*

*La distribuzione appare complessivamente equilibrata anche in funzione della tipologia di cariche ricoperte. Le donne impegnate come titolari (26,7%) e amministratrici (26%) rappresentano complessivamente oltre la metà dei casi. Leggermente inferiore è la percentuale delle donne che ricoprono la carica di socio (21,1%) e socio di capitale (17,5%); meno rilevanti sono le altre posizioni (poco meno del 9%).*

*La ripartizione delle cariche femminili per forma giuridica dell'impresa si distribuisce in maniera relativamente omogenea tra tre principali configurazioni societarie: società di persone (34,7), società di capitale (32%), imprese individuali (27%). Meno consistente il peso delle cooperative (5,6%), mentre sono pressoché assenti le donne con cariche in altre tipologie societarie.*

*L'analisi delle cariche femminili in impresa si configura, dunque, come partecipazione a strutture non particolarmente complesse, con probabili sovrapposizioni con la natura individuale delle imprese, ovvero si conferma il profilo derivante dall'osservazione del mondo imprenditoriale femminile, che si connota principalmente come imprese individuali e società di persone.*

*Delle oltre 3.200.000 donne con cariche societarie, il 94,6% è di nazionalità italiana, mentre il restante 5,4% si ripartisce tra appartenenti all'Unione Europea, area extracomunitaria e area non classificata: è interessante notare che la quota delle cariche ricoperte da donne extracomunitarie, pur marginale sul totale complessivo, rappresenti oltre il doppio di quella comunitaria. Nella ripartizione per forma giuridica, tra le società di capitale c'è una leggera prevalenza della componente comunitaria, mentre tra le imprese individuali la quota di donne extracomunitarie è superiore.*

*Il commercio, in riferimento alle cariche femminili, occupa il primo posto (24,2%), seguito dal settore attività immobiliari (15,3%), attività manifatturiere (14,4%) e agricoltura (10,2%). I quattro settori più rappresentativi, che sommano il 64% dei casi, mostrano distribuzioni differenziate al loro interno: nelle attività commerciali e in agricoltura è prevalente il ruolo di titolare (81,1% nel settore agricolo); nelle attività immobiliari e in quelle manifatturiere, invece, la carica maggiormente ricoperta dalle donne è quella di amministratrice.*

*A livello territoriale, al Sud le donne assumono carica di titolari con maggiore frequenza rispetto alle altre tipologie, mentre nel Nord Ovest le donne amministratrici rappresentano poco meno di un terzo del totale delle cariche.*

*Nel Nord Ovest oltre il 40% delle cariche si ripartiscono nelle attività immobiliari e nel commercio, mentre appare del tutto marginale il peso del settore primario; nel Nord Est prevale il commercio, seguito dalle attività immobiliari e con una incidenza dell'agricoltura doppia rispetto al Nord Ovest. La ripartizione dell'Italia Centrale conferma la tendenza nazionale di privilegiare il settore commerciale per le cariche femminili, mentre i settori di attività manifatturiere e di quelle immobiliari seguono con uguale importanza, pur in presenza di un dato elevato sulle attività non classificate (15,9%). I raggruppamenti dell'Italia Meridionale e Insulare sono quelli che esprimono i valori più elevati per il settore commerciale e per l'agricoltura, mentre fanno registrare i valori più bassi per le attività manifatturiere e immobiliari.*

*Le regioni settentrionali contribuiscono significativamente al numero di cariche femminili espresse in Italia: sommando le percentuali dell'Ovest e dell'Est si supera il 50% sul totale nazionale; poco più di un quinto si concentra in Italia Centrale, mentre nel Sud e nelle Isole si raggiunge la quota complessiva del 27,9%.*

*Per quanto riguarda i settori, a fronte di una distribuzione omogenea del commercio sul territorio nazionale, il Nord Italia si caratterizza per una maggiore vocazione verso attività immobiliari e manifatturiere, che implicano livelli probabilmente più avanzati sul piano industriale e dei servizi, mentre nel Sud è ancora consistente il comparto agricolo e in mezzo si colloca come cerniera di raccordo l'Italia Centrale.*

*In tutto il Nord Italia le cariche ricoperte nell'ambito delle società di persone raggiungono la maggioranza relativa e valori sopra la media nazionale; nel Mezzogiorno e nelle Isole, sono invece le imprese individuali quelle che con maggiore frequenza costituiscono l'ambito societario in cui si esercitano le cariche femminili. La ripartizione dell'Italia Centrale si colloca molto più vicino ai valori medi nazionali.*

*In sintesi, il Rapporto pone in evidenza alcuni fattori del lavoro delle donne che sono collegati non solo alla crescita imprenditoriale, ma anche alla possibilità che un ulteriore aumento della componente femminile nel mondo del lavoro possa introdurre elementi di inedita qualità sociale, oltreché contribuire alla sua ripresa.*

*Tali elementi vengono così sintetizzati:*

- *il tasso di femminilizzazione delle imprese in Italia è ancora basso: 23,5%, con un picco del 26,5% al Sud;*
- *la galassia delle imprese femminili non si discosta dalle caratteristiche generali di tutte le imprese dentro uno sviluppo "diffuso" (in prevalenza di dimensione micro e piccola);*
- *sono più numerose le imprese individuali e le società di persone, in coerenza con una tipologia di impresa che rivela, insieme a maggiore determinazione e impegno, elementi di fragilità, soprattutto in coincidenza con l'attuale congiuntura economica;*
- *il 40% delle imprese condotte da donne segnala il sistema dei mass media come prevalente canale di informazione (quasi quattro volte di più delle imprese non femminili)*
- *la rete familiare è fondamentale per le donne che fanno impresa, non solo come supporto e aiuto concreto, ma anche come fattore di successo, specie per quanto attiene ai rapporti "paritari" con il partner;*
- *la pesantezza della burocrazia è sentita dalle imprenditrici come una difficoltà in misura molto più spiccata rispetto agli imprenditori maschi;*
- *l'accesso al credito è più problematico per le donne piuttosto che per gli uomini, specie per quanto attiene alle garanzie patrimoniali richieste.*

*Inoltre, nella gestione della propria impresa, le donne imprenditrici*

- *segnalano con forza il nodo cruciale della conciliazione tra i diversi tempi della vita (lavoro, famiglia), ma, al contempo, evidenziano meno flessibilità dei loro colleghi nell'organizzazione d'impresa;*
- *esprimono maggiore propensione alla intercambiabilità dei ruoli, alla collaborazione e al coinvolgimento nelle decisioni di tutte le risorse umane;*

- tengono più in considerazione l'innovazione (benché l'80% di loro non vi investa nell'ultimo anno, così come i maschi), anche se affidano un ruolo scarso alle nuove tecnologie e utilizzano poco il commercio elettronico;
- sono poco propense alla certificazione di qualità e hanno scarsa conoscenza della SA8000, anche se sono molto attente agli effetti della produzione sull'ambiente;
- sono convinte della centralità del cliente e della qualità del servizio.

### **Accordo Interconfederale sul Telelavoro**

*In attuazione della sottoscrizione, a livello comunitario, dell'accordo quadro sul telelavoro tra le organizzazioni dei lavoratori (CES) e le organizzazioni delle imprese (UNICE/UEAPME, CEEP) del 16 luglio 2002, si è pervenuti in Italia all'Accordo Interconfederale sul telelavoro del 9 giugno 2004 sottoscritto dalla Confindustria, dai sindacati e da 19 associazioni imprenditoriali.*

*Con tale accordo si sancisce che:*

- *il telelavoro è una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato e quindi reversibile*
- *il passaggio al telelavoro non modifica lo status del telelavoratore*
- *il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantita dalla legislazione e dal contratto collettivo, del lavoratore in azienda*
- *i telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi e sindacali degli altri lavoratori*
- *i telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità formative e di carriera dei lavoratori che operano nei locali dell'impresa, oltre a fruire anche di una formazione tecnica specifica*
- *i telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda*
- *al telelavoratore saranno garantiti momenti di incontro con i lavoratori in azienda onde evitare situazioni di isolamento.*

### **Accordi aziendali**

*Alcuni accordi sottoscritti dalle parti che fanno riferimento esplicito ai temi della conciliazione fra vita professionale e carichi familiari:*

*Per far fronte ad esigenze di assistenza a figli minori o a familiari disabili ma, **anche**, per "motivi di salute" può essere concesso un part time verticale nell'Azienda Agricola Tre Valli, dal 4 luglio 2002. Qui è possibile l'anticipazione dell'indennità di maternità dovuta dall'INPS per la lavoratrice che ne faccia richiesta.*

*Per conciliare esigenze aziendali ed esigenze dei lavoratori si pensa al "lavoro in coppia" alla Danone dal 30 settembre 2002.*

*Sempre allo job sharing si ricorre alla Ferrero il 9 ottobre 2002 per "le lavoratrici madri... al rientro del periodo di maternità e fino al compimento dei 3 anni di vita del bambino, ed ai lavoratori... che documentino gravi e comprovati motivi di salute".*

*Si colloca nell'ambito dell'estensione delle tutele in favore delle lavoratrici madri, l'accordo Lavazza del 16 luglio 2002. Qui, infatti, è garantito "alle stesse, al rientro al lavoro dopo la fruizione del*

*congendo di maternità e sino al compimento di tre anni di età del bambino, il turno lavorativo fisso” e la volontarietà per il lavoro notturno e al sabato.*

*Interessante, anche se limitato ad una sola sede e ad una sola categoria di lavoratrici e di lavoratori, l'accordo Kraft Foods Italia del 2 luglio 2002. L'azienda eroga “servizi domestici” per il proprio personale della sede di Milano e provvede a consegnare a domicilio la spesa effettuata al supermercato, si occupa di tintoria, commissioni agli uffici postali, bancari e anagrafici.*

### 3.3 • POLITICHE SOCIALI

Le politiche sociali, via via liberate dalla concezione assistenzialistica che le aveva spesso connotate in passato, possono avere un ruolo determinante nel miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro degli uomini e delle donne.

Queste sono state oggetto, negli anni più recenti, di profonde riflessioni, nel quadro di una complessiva ridefinizione di un modello di welfare che tenga conto dei cambiamenti in corso nel Paese, sia dal punto di vista delle riforme strutturali (declino della centralità dello Stato, decentramento di poteri, nuovo ruolo degli Enti locali), sia dalle spinte che provengono dalla società in termini di maggiore organizzazione del privato sociale, nella sperimentazione di contenuti e nel crescente bisogno di erogazione di servizi alla persona<sup>33</sup>.

L'incremento della domanda di servizi è da collegarsi ai mutamenti socio-culturali ed economici che oggi rappresentano una sfida per i sistemi di welfare, in modo particolare:

- a** l'ingresso di un grande numero di donne nel mercato del lavoro;
- b** l'invecchiamento della popolazione;
- c** la trasformazione delle tipologie familiari;
- d** l'affermarsi di stili di vita e modelli di consumo più individualizzati;
- e** un innalzamento delle aspettative di vita;
- f** una maggiore attenzione alla qualità della vita;
- g** lo sviluppo di nuove forme collettive orientate al controllo dei rischi sociali a livello locale (terzo settore, economia sociale, ecc.).

Lo sviluppo di servizi e le politiche che vi sovrintendono, in un contesto di *mainstreaming* di genere, vanno considerati almeno da due punti vista.

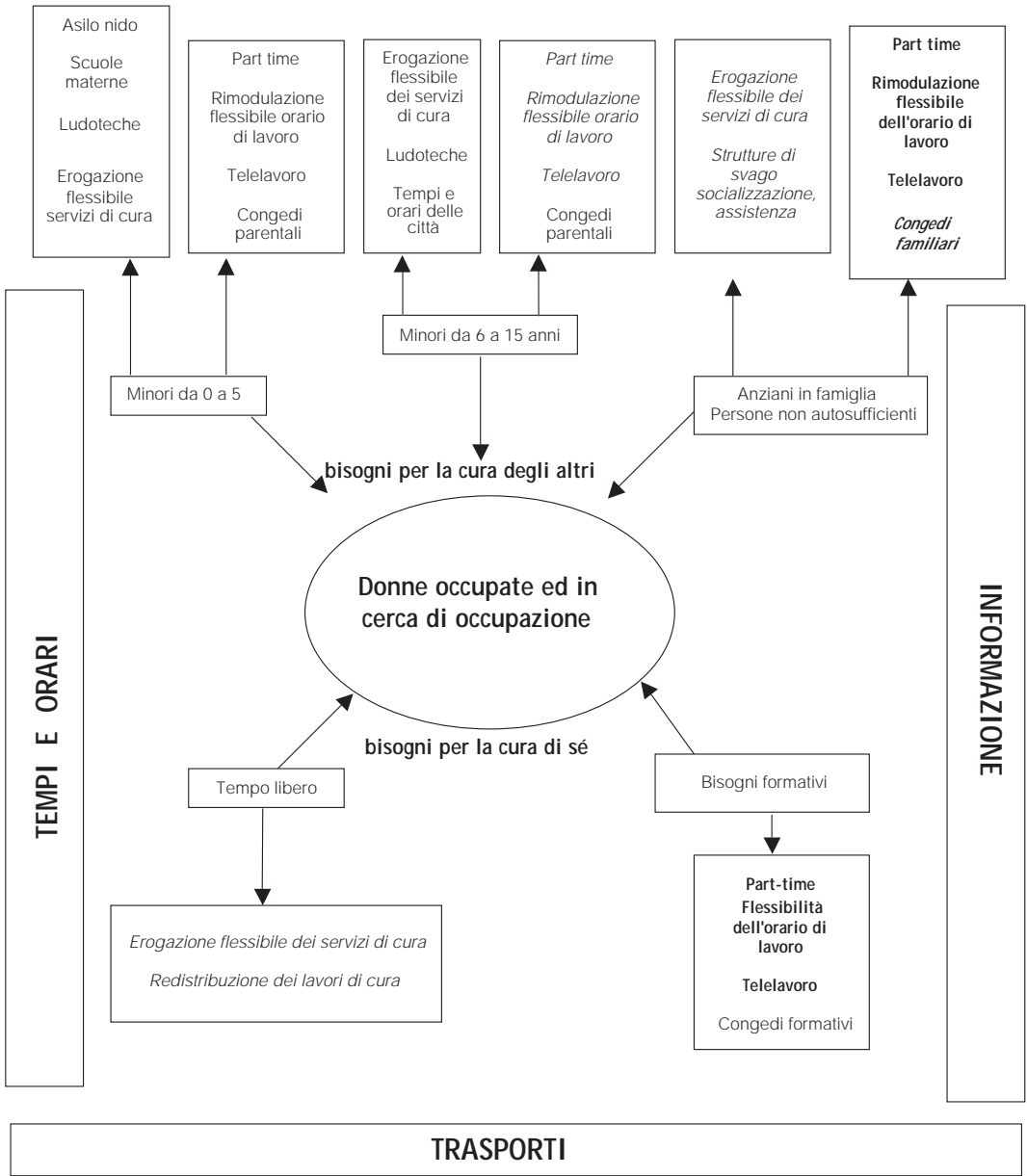
Il primo: come strumenti e luoghi della conciliazione.

In questo senso, rispondendo a vari bisogni, consentono di conciliare l'esercizio della professionalità con il lavoro di cura della famiglia, ma consentono anche di riappropriarsi di tempo liberato da impiegare nell'attività formativa e di aggiornamento, di svago, di cura di sé (grafico 2).

---

<sup>33</sup> Isfol - Struttura Politiche Sociali: "Il sistema qualità nei servizi sociali - Norme e procedure per l'organizzazione e la programmazione degli interventi sociali", Roma, 2001, citato estensivamente anche nel seguito.

Grafico 2



Il secondo: per il potenziale occupazionale che il settore già sta esprimendo e che è destinato a crescere.

I dati ed i risultati di molte ricerche realizzate nell'ultimo decennio, che hanno assunto come contesto di riferimento i quindici paesi dell'Unione, hanno insistito sulla tendenza verso una diminuzione del numero dei bambini ed un incremento del numero di anziani, anche se, in Italia, negli anni recentissimi (2003-2005) sembra sia iniziata un'inversione di tendenza.

La percentuale combinata di bambini in tenera età e di anziani sul totale della popolazione nei quindici stati membri, che nel 1995 era del 17,8%, in base alle proiezioni demografiche raggiungerà nel 2010 il 18,6%, determinando uno spostamento degli equilibri fra giovani e anziani non autosufficienti a favore di questi ultimi.

Le tendenze sopra descritte, comunque, hanno comportato un crescente e mutevole aumento del bisogno di assistenza, anche in riferimento all'aumentata partecipazione delle donne al mondo del lavoro ed alla loro aspirazione a combinare maternità ed occupazione retribuita.

Appare evidente che in questo scenario non si possa più pensare di rispondere ai bisogni di assistenza colmando le lacune esistenti nei sistemi di welfare, facendo ricorso a forme di assistenza informale non retribuita, fornita in massima parte dalle donne, madri che si occupano dei figli e figlie che assistono i genitori. Il tempo a disposizione delle figlie continuerà a diminuire in conseguenza dei cambiamenti demografici nella popolazione femminile di età compresa fra 46-64 anni rispetto a quella al di sopra dei 70.

A ciò si aggiunge che i mutamenti che hanno investito i modelli di vita, di fatto, stanno incrementando in tutta Europa nuclei familiari formati da un'unica persona; in questo senso il peso dell'intervento familiare nel campo dei lavori di cura è destinato a diminuire. Tale tendenza richiede non solo incremento ma anche innovazione nell'organizzazione dei servizi di cura.

Il nesso stretto che si viene a determinare tra politiche per l'occupazione e politiche sociali<sup>34</sup> ci consente di considerare le politiche di promozione dei servizi non solo come politiche volte a promuovere l'uguaglianza di genere, ma strettamente finalizzate allo sviluppo economico e al miglioramento delle condizioni di vita nel loro complesso.

Una politica di espansione del settore dei servizi alla persona si rivela pertanto ambito di potenziale creazione di posti di lavoro. Anche se ancora oggi le lavoratrici ed i lavoratori del settore sono spesso malpagati, dispongono di qualifiche e di formazione scarse od inesistenti ed hanno minime prospettive di carriera.

---

34 Saraceno C. e Naldini M. "Sociologia della famiglia" il Mulino, Bologna 2001. In particolare capitolo V e VII.

Se guardiamo all'Europa, non v'è paese in cui non siano in atto politiche di sostegno pubblico alla cura dei bambini e degli anziani. I provvedimenti principali riguardano: congedo dal lavoro, servizi e misure finanziarie.

Si ritiene utile, in questa sede, offrire una breve panoramica sull'attuazione di tali provvedimenti sia con riferimento ai bambini che agli anziani.

## **A • Assistenza ai bambini**

### *Congedo dal lavoro*

Il congedo di maternità<sup>35</sup> riveste un grande valore simbolico poiché è una tra le prime disposizioni che sancisce il diritto delle donne alla maternità ed alla conservazione del posto di lavoro, uno dei primi interventi antidiscriminatori che segnala l'Italia come antesignana dal punto di vista del diritto paritario.

Oggi tutti gli stati membri dell'Unione dispongono di una regolamentazione di tale congedo che ne prevede durate variabili nei diversi paesi: da un minimo di 14 settimane al più lungo, l'Italia, di 22. In questo caso è utile ricordare che, con la Legge 53/2000, il legislatore ha ampliato il principio di parità tra donne e uomini consentendo il congedo di paternità nei tre o quattro mesi successivi al parto.

### *Il congedo parentale*

È una disposizione molto più recente in attuazione della direttiva 96/34/CEE con la quale gli stati membri entro giugno dell'anno 1998 dovevano mettere in atto la norma che prevede il diritto individuale al congedo parentale per almeno tre mesi, sia per le lavoratrici che per i lavoratori. Anche in questo caso le disposizioni sono molto differenti fra i paesi. In taluni stati vi è un'insistenza del legislatore ad incoraggiare i padri a fruire di tale congedo (si segnalano la Norvegia, l'Austria, la Svezia, la Grecia, la Francia e l'Italia), prevedendo una maggiore durata, qualora entrambi i genitori ne fruiscano.

Il diritto di trasferire il congedo dall'uno all'altro genitore sta avendo risposte molto modeste nella maggior parte dei paesi. In Italia, relativamente alla legge 53/2000, i dati disponibili indicano, però, anche una bassa incidenza nell'utilizzazione di questo strumento e confermano che ad utilizzarlo sono in maggior parte le donne.

È evidente che il mancato utilizzo da parte degli uomini di tale disposizione mette a repentaglio l'obiettivo perseguito dal legislatore e procrastina nel tempo la condizione che vede la donna come unico soggetto costretto ad interrompere l'attività lavorativa o a ridurla. Non c'è dubbio che il congedo parentale potrebbe essere considerato un'alternativa ai servizi di assi-

---

<sup>35</sup> Il documento fondativo che ha ispirato i successivi atti legislativi dei paesi dell'Unione è rappresentato dalla Carta Sociale Europea del 18 ottobre 1961 che riconosce il "diritto delle lavoratrici alla tutela" e "il diritto della famiglia alla tutela sociale, giuridica ed economica". Per l'Italia hanno pari importanza la L. 1204 del 30 dicembre 1971 "Tutela delle lavoratrici madri" e la Riforma del diritto di famiglia del 19 maggio 1975.



stenza; però non è questo l'intento perseguito dal legislatore e non deve essere questa la finalità della norma. L'equilibrio fra la fruizione dei congedi e la disponibilità di servizi di cura deve essere gestito con grande attenzione tenendo presente la necessità di evitare di rafforzare la nozione di marginalizzazione delle donne sul mercato del lavoro.

Differenze significative tra i paesi si rilevano, invece, se si considera la possibilità di percepire una retribuzione in stato di congedo. Purtroppo i dati disponibili per una valutazione attenta delle differenze fra i dispositivi e la loro attuazione sono molto limitati; l'elemento che accomuna tutti i paesi è relativo alla percentuale alquanto bassa nella fruizione del congedo e, in ogni caso, nella caratterizzazione *femminile* di questo.

In alcuni paesi esistono altre forme di congedo e di interruzione della carriera, una sorta di congedo addizionale per i genitori, con retribuzione o meno. In alcuni casi, il congedo addizionale per la cura dei bambini può essere preso al termine del congedo parentale. Diritti in tale senso esistono in Finlandia, Danimarca e Norvegia, mentre in Irlanda, Belgio e Regno Unito i genitori possono fruire di programmi di interruzione di carriera per occuparsi dei propri figli. Tali interventi sono regolamentati negli accordi aziendali; mentre nei Paesi Bassi, Regno Unito e Spagna, in assenza di norme legali, tale materia è disciplinata dagli accordi collettivi.

Se consideriamo il punto di vista della conciliazione vita lavorativa e vita familiare, il congedo parentale può rivestire una particolare importanza, in quanto fornisce riconoscimento pubblico delle responsabilità parentali di uomini e donne e consente a chi fruisce delle varie disposizioni la sicurezza del posto di lavoro; in alcuni casi, pochi, anche di mantenere la propria retribuzione. Inoltre, tale strumento costituisce un importante elemento di supporto alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Non ci si deve nascondere, però, che vi è un'altra faccia della medaglia: l'esperienza di un lungo periodo di congedo può rischiare di ridurre il rapporto delle donne con il mercato del lavoro ed associarsi ad un'erosione delle capacità professionali.

#### *Aiuti finanziari*

Negli ultimi anni la tendenza generale in Europa è di sviluppare misure finanziarie in relazione ai problemi di conciliazione. Alcuni paesi sembrano aver impiegato i vantaggi finanziari per sviluppare un regime di cura ai bambini incentrato sull'attività delle madri che, se lavorano, si possono avvalere del diritto di restare a casa o di lavorare a tempo parziale poiché i contributi finanziari compensano la perdita di reddito, in tutto o in parte.

Il modello austriaco è un punto di riferimento in questo campo, infatti le norme sui congedi sono assai generose; altrettanto generosi sono i compensi e, inoltre, gli assegni familiari e gli assegni per la cura dei bambini sono tra i più elevati d'Europa. Al contrario, però, sempre in Austria, i servizi per la cura dei bambini sono stati scarsamente sviluppati.

Nella stessa direzione procede la Germania che ha investito nel supporto finanziario per la cura dei bambini e in termini di congedi più di quanto abbia fatto sul piano dello sviluppo di politiche di assistenza pubblica.

Anche in Francia viene corrisposto un contributo finanziario "Allocation parentèle d'éducation (Ape)" a tutti i genitori che lavorano, alla nascita del secondo figlio. Tale disposizione, attiva fino dalla seconda metà degli anni 90, si configura come una sorta di retribuzione della maternità, la quale, dal punto di vista del mercato del lavoro, ha comportato un declino nei tassi di occupazione delle madri di due bambini dal 70% al 45%.

In Grecia vi è una vasta gamma di misure a favore dei bambini e di altri vantaggi finanziari abbastanza modesti, tranne il contributo erogato per assistenza sociale e destinato alle madri di un terzo figlio.

In relazione a strumenti finanziari e sgravi fiscali, le disposizioni esistenti sono troppo frammentarie e i pochi dati disponibili sono troppo elementari per dare una valutazione sistemica di questo tipo di disposizioni. Resta il dubbio se generosi vantaggi in denaro in sostituzione di infrastrutture e servizi potrebbero avere l'effetto di incoraggiare, almeno una parte delle donne, a lasciare il posto di lavoro.

D'altra parte, ciò potrebbe anche rafforzare lo stereotipo che vuole, nel modello classico di famiglia, il reddito delle donne come seconda fonte di guadagno, accessorio a quello principale.

## **B • Assistenza agli anziani**

Negli ultimi anni si è rafforzata la tendenza a dare rilievo al problema dell'assistenza agli anziani, considerando non più adeguata la risposta ricercata mediante il ricorso all'istituzionalizzazione in case di riposo e di accoglienza, in conseguenza delle tante modificazioni intervenute sia sul versante della qualità della vita, che consente di vivere più a lungo, sia perché l'età anziana, dilatandosi nel tempo, comporta bisogni sociali cui l'istituzionalizzazione non può rispondere.

In tutti i paesi dell'unione Europea, gli anziani hanno diritto all'assistenza. Questa è variamente normata, per quanto riguarda, in particolare, il **Congedo dal lavoro** per chi abbia cura di anziani, si può affermare che i progressi in questo ambito sono ancora molto limitati. Nella maggior parte dei paesi dell'Unione sono previsti per assistere parenti adulti ammalati; in due paesi (Finlandia e Belgio) è possibile usufruire di congedi più lunghi nell'ambito di programmi per l'interruzione della carriera, mentre in altri la materia è demandata ad accordi collettivi.

In ogni caso, le disposizioni risultano troppo frammentarie ed eccessivamente diversificate per poter procedere ad un'analisi in questa sede.

Gli interventi più diffusi sono relativi a disposizioni **finanziarie**. Fra le esperienze in corso più significative segnaliamo l'intervento attuato in Austria che consente a tutti i pensionati in stato di bisogno, di acquistare da 50 a 180 ore mensili di assistenza, a seconda delle loro esigenze e del land in cui vivono.

L'innovazione forse più interessante riguarda l'intervento previsto in Germania che si configura come una assicurazione, simile ai programmi pensionistici, per l'assistenza a lungo termine i cui contributi sono versati dal datore di lavoro mentre l'assicurazione interviene per pagare le spese di assistenza.

Le spese sanitarie continuano, invece, a far parte del sistema nazionale di assicurazione contro le malattie.

Le disposizioni pubbliche a favore degli anziani in tutta Europa stanno andando nella direzione di un'evoluzione a favore dell'assistenza a domicilio; in parecchi paesi i servizi acquistati o attuati nell'ambito familiare ricevono sussidi crescenti. Spesso chi attua l'assistenza domestica è un familiare che riceve un compenso oppure un operatore pagato dalla famiglia.

Questa tendenza comporta alcuni sviluppi positivi in quanto stabilisce il diritto di chi presta assistenza a domicilio almeno ad una forma di compenso, anche nei casi in cui si tratti di un familiare.

Sussistono, tuttavia, anche dei rischi: in primo luogo, quello di grandi squilibri nella qualità dell'assistenza; in secondo luogo, questo sistema comporta i noti e già citati rischi per le donne, in quanto ancora soggetti "preposti" all'assistenza, "relegate" ad erogarla.

Se si condivide l'impostazione che vede nello sviluppo dei servizi alla persona un bacino di potenziale, nuova occupazione, occorre riflettere sulle molteplici implicazioni che questo approccio può avere sul versante delle pari opportunità tra donne e uomini; in questa sede se ne vogliono segnalare almeno tre:

- 1 Non sempre l'organizzazione dei servizi di cura tiene conto delle esigenze delle donne che lavorano. In questo senso, accanto ai servizi organizzati in modo tradizionale occorrerebbe pensare a forme di erogazione flessibili e innovative.
- 2 Nel settore dei servizi alle persone la componente femminile è fortemente sovrarappresentata. Finché non si promuove una cultura di pari opportunità che faccia prendere in considerazione anche agli uomini questo settore come luogo di buona occupazione possibile, permangono i rischi e le caratteristiche di scarso o mancato riconoscimento della professionalità, di scarso utilizzo delle competenze, di discriminazione retributiva che hanno connotato fino ad oggi il settore.

In questo ambito, particolare importanza rivestono le politiche della formazione; infatti, i livelli di formazione degli operatori del settore (di cui il 95% sono donne) variano notevolmente

nei paesi dell'unione Europea con la costante, però, della inadeguatezza soprattutto per gli operatori che si occupano dei bambini di età inferiore ai tre anni.

Fanno eccezione i paesi come Svezia, Finlandia, Danimarca, Spagna e Austria in cui esiste una formazione di base in un sistema integrato di servizi rivolti ai bambini di età inferiore a quella della scuola dell'obbligo.

Ai problemi di qualificazione citati si aggiunge il carattere instabile, spesso temporaneo, di questo lavoro; il complesso di tali problematiche ha una ricaduta negativa sulle persone assistite, sia che si tratti di bambini che di anziani.

Invece, nella maggior parte dei paesi, coloro che svolgono lavoro di cura in favore di bambini di età compresa fra i tre ed i sei anni, dispongono di una formazione di maggiore durata e di migliore livello. Non affrontiamo in questo lavoro gli aspetti relativi al settore dell'istruzione e che riguarda i bambini dai sei ai dieci anni.

Mentre gli operatori che svolgono attività di cura a domicilio per l'infanzia, non sono soggetti ad alcuna qualificazione professionale tranne che in Finlandia, Francia, Portogallo e Regno Unito. Delle iniziative possibili e di quelle in atto nel nostro paese, si è già detto ampiamente nelle pagine precedenti.

In aggiunta alle considerazioni svolte, occorre riflettere circa il fatto che le donne che lavorano nell'ambito dei servizi sono anch'esse portatrici degli stessi bisogni di conciliazione che caratterizzano i fruitori dei servizi stessi.

- 3 Una terza implicazione è relativa alla necessità di promuovere, all'interno delle politiche di pari opportunità, un'azione volta al superamento dello stereotipo che in alcuni ambiti sociali vincola le donne all'erogazione diretta dei servizi di cura ai propri familiari. Ciò determina ancora una difficoltà a trasformare la percezione del bisogno in domanda effettiva di servizi<sup>36</sup>.

I principali riferimenti normativi relativi alle politiche sociali vanno individuati nella legge 328/2000 "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali", nonché nel recente "Libro Bianco sul *Welfare*".

La legge 328/2000 stabilisce l'universalità del diritto alla prestazione sociale, l'organizzazione di servizi integrati con il concorso di tutti i soggetti in campo, enti locali e terzo settore, equiparando istituzioni e *non profit* nella programmazione, organizzazione e gestione del sistema integrato di interventi e servizi sociali; la partecipazione attiva dei cittadini, la centralità della famiglia.

Alla luce delle riflessioni fin qui sviluppate, diventa necessario ragionare intorno alle politiche di sviluppo dei servizi di cura alle persone nel quadro normativo e legislativo di cui si è dotato il paese.

---

<sup>36</sup> Interessante è a tal proposito lo studio "*Occupazione, famiglia e attività comunitarie*" promosso dalla Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro ". Lo studio si base su di una ricerca condotta in otto stati membri (Austria, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Olanda, Portogallo e Regno Unito) e interessa cinque sfere di attività: la cura dell'infanzia, l'assistenza agli anziani, le pulizie domestiche, la cura della casa e i servizi per l'alimentazione.

## LEGGE 328/2000

Nell'abbracciare un campo tanto vasto, la legge fa esplicito riferimento al tema della conciliazione all'art. 16, comma 3, in cui si afferma che "nell'ambito del sistema integrato di interventi e servizi sociali hanno priorità:

... (*omissis*)

b) politiche di conciliazione tra il tempo di lavoro e il tempo di cura, promosse anche dagli enti locali ai sensi della legislazione vigente;

... (*omissis*)

ripreso nell'art. 22, comma 2 secondo il quale "... gli interventi di seguito indicati costituiscono il livello essenziale delle prestazioni erogabili sotto forma di beni e servizi secondo le caratteristiche e i requisiti fissati dalla pianificazione nazionale, regionale e zonale, nei limiti delle risorse del Fondo nazionale per le politiche sociali, tenuto conto delle risorse ordinarie già destinate dagli enti locali alla spesa sociale:

... (*omissis*)

d) misure per il sostegno delle responsabilità familiari, ai sensi dell'art. 16, per favorire l'armonizzazione del tempo di lavoro e di cura familiare;

... (*omissis*)"

La legge individua quali strumenti di intervento:

- Il Piano Nazionale degli Interventi e dei Servizi Sociali, con funzioni di indirizzo complessivo generale,
- I Piani Regionali, mirati soprattutto alla integrazione socio-sanitaria con le politiche dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro,
- I Piani di Zona, redatti e concordati da Comuni associati negli ambiti territoriali individuati dalla Regione, d'intesa con le AUSL e con le diverse organizzazioni del Terzo Settore e le IPAB,
- Il Sistema Informativo dei Servizi Sociali.

## 3.4 • POLITICHE FAMILIARI

### 1 • Il sistema famiglia

Cominciamo dall'ambito più vicino all'origine del conflitto e alle donne che lo gestiscono: la famiglia.

La "conciliazione di sistema" richiederebbe una organizzazione familiare in cui il lavoro di cura, il lavoro casalingo e il lavoro professionale fossero equamente ripartiti tra donne e uomini. Il che comporterebbe una redistribuzione del tempo di cura, di casa e di lavoro sia in senso sincronico che diacronico e una ridefinizione dei ruoli di moglie e marito.

La legge 53/2000 sui congedi per cure parentali usufruibili pariteticamente da donne e uomini è un forte incentivo in questa direzione in quanto sollecita e favorisce una redistribuzione del tempo di cura tra marito e moglie e propone, in linea di principio, una radicale ristrutturazione dei ruoli maschili e femminili in seno alla famiglia stabilendo che la cura familiare è, appunto, parentale, di entrambi i genitori e non un obbligo esclusivo della donna.

Dati sull'utilizzo effettivo dei congedi parentali da parte degli uomini sono scarsi e ancora più scarsamente pubblicati. Ciò potrebbe denotare anche una qualche difficoltà di accesso a questo "strumento", frutto di disinformazione e/o di problemi di ruolo da parte degli uomini (questi potrebbero sentire la loro identità maschile minacciata dall'agire funzioni e ruoli di cura ritenuti diffusamente tipicamente femminili).

In questo caso, un problema di carattere culturale rischia di essere lo scoglio contro il quale si arena una politica di pari opportunità che, di contro, potrebbe essere utilmente sostenuta da campagne informative e promozionali specifiche.

Anche il lavoro domestico, casalingo, andrebbe redistribuito equamente in modo da togliere alla donna che lavora fuori casa il peso del doppio lavoro. A questo proposito dovrebbe soccorrere una diversa divisione del lavoro in famiglia e la conseguente ristrutturazione di ruoli: non l'uomo che aiuta la donna in casa, ma l'uomo che fa la propria parte di lavoro in casa.

### 2. Il sistema socio-economico

La sola redistribuzione del lavoro di cura e del lavoro casalingo all'interno della famiglia potrebbe consentire una maggiore partecipazione della donna al lavoro professionale. Il raggiungimento della piena parità su questo fronte potrebbe comportare anche la necessità di una maggiore presenza dell'uomo in famiglia e quindi una diminuzione del suo tempo di lavoro sincronico e diacronico.

Se ciò fosse, sarebbe necessario introdurre nel tempo di lavoro complessivo una ristrutturazione di genere che comporterebbe profonde riorganizzazioni del lavoro all'interno delle strut-

ture produttive e di servizio. Questo dovrebbe essere fatto oggetto di relazione nei negoziati sindacali.

La redistribuzione del tempo di cura e casalingo tra uomo e donna è il risultato non univoco delle scelte operate dagli interessati ed anche delle condizioni più o meno ostative a ricorrere a colf per il lavoro casalingo ed a badanti per il lavoro di cura.

Facilitare il ricorso a queste soluzioni è l'opportunità che può offrire il sistema economico-sociale all'interno del quale l'incremento dell'occupabilità e dell'occupazione femminile avrebbero un notevole sviluppo.

Ovviamente, questa soluzione comporta un costo economico per la famiglia e dunque essa è accessibile solo a disponibilità di reddito di congruo livello. Si affaccia qui il problema dell'utilità marginale del nuovo reddito da lavoro della famiglia: se esso sia sufficiente a pagare il lavoro di colf e/o badanti e a remunerare il lavoro fornito fuori casa o se la sostituzione non sia vantaggiosa.

Il ragionamento costi/benefici può essere fatto sia in termini economici, come sopra rappresentato, sia in termini psicologici e culturali, di soddisfazione e di arricchimento personali indotti dal lavoro professionale al presente o in prospettiva.

In questo caso, la valutazione delle variabili economiche può essere meno decisiva.

### 3.5 • POLITICHE FISCALI

Le politiche fiscali possono in vario modo favorire la conciliazione e/o essere a questa di ostacolo, incentivando o riducendo l'accessibilità ai servizi.

Gli interventi possibili in materia di politiche fiscali necessitano di azioni che si situino a due livelli: il primo è relativo alle politiche fiscali nazionali, il secondo rinvia alle politiche fiscali locali. L'uno non esclude l'altro, anzi nella logica delle politiche integrate, i due ambiti dovrebbero essere strettamente correlati ed interagenti tra loro per aver maggiore efficacia.

Sul versante nazionale l'intervento fiscale si è limitato, fino ad oggi a prevedere una modestissima deduzione dei contributi previdenziali versati per colf e baby sitter. Sarebbe interessante procedere ad una valutazione degli effetti che questa misura ha indotto sul doppio versante, sia su quello dell'emersione del sommerso di queste figure, sia sulla capacità di incrementare il ricorso a figure di aiuto.

Più ricco di efficacia appare, invece, il livello dell'intervento locale poiché il territorio circoscritto al comune è lo spazio entro cui si istituiscono, si organizzano e si gestiscono tutti quei servizi rivolti alle persone ed alle famiglie.

L'utilizzazione dal 2000, dell'indicatore della situazione economica, da parte di alcuni comuni, sta contribuendo a definire l'attribuzione di punteggi e, di conseguenza, la composizione della graduatoria per l'accesso alle strutture di accoglienza dell'infanzia.

Dalla prima rilevazione sugli effetti derivanti<sup>37</sup> dall'applicazione dell'ISE al 2001, rileviamo come questa esperienza sia ancora troppo frammentaria e disomogenea non solo rispetto all'utilizzazione del misuratore, ma anche dal punto di vista dell'individuazione dei criteri per la selezione adottati.

In modo particolare l'utilizzo del solo criterio del reddito e della condizione professionale e patrimoniale tiene sì conto del carico di cura gravante sulle famiglie, ma in un'ottica strettamente redistributiva. È interessante a tale proposito un primo studio che verifica gli effetti dell'introduzione dell'ISE nel comune di Modena<sup>38</sup>.

Tale approccio rischia di essere ostativo alle politiche di conciliazione se si prende in considerazione il fatto che una donna che lavora in una famiglia plurireddito può trovarsi esclusa

---

37 Ministero del Tesoro, del Bilancio e della programmazione economica. Commissione tecnica per la spesa pubblica, 2° Rapporto sullo stato di attuazione e sugli effetti derivanti dall'applicazione dell'Indicatore della Situazione Economica, gennaio 2001

38 Tindaro Addabbo e Francesca Olivier *Offerta di lavoro e servizi all'infanzia in Italia: l'effetto dell'introduzione dell'ISE*. Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche- Dipartimento di economia Politica- Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Ottobre 2001.



dall'accesso ai servizi pubblici e perciò essere costretta, in alcune situazioni familiari, ad uscire dal mercato del lavoro<sup>39</sup>.

Inoltre, l'attenzione è stata fino ad ora concentrata sull'accesso a servizi di tipo "tradizionale" e codificato: asili nido, mense scolastiche, ecc.

Tutto il ragionamento svolto in precedenza ci ha invece sottolineato l'importanza di quei servizi flessibili e personalizzati che tendenzialmente non sono offerti dall'operatore pubblico e molte volte nemmeno da organizzazioni private, per quanto non profit; ci riferiamo all'assistenza domestica di cui si è parlato.

Le problematiche che l'utilizzazione di tale indicatore evidenziano dimostrano che c'è bisogno di sviluppare studi ed analisi al livello territoriale che siano in grado di monitorare e valutare gli effetti delle scelte operate nell'individuazione dei criteri di selezione, non solo dal punto di vista della copertura della domanda di servizi in rapporto all'offerta degli stessi, ma anche le ricadute che questi hanno sull'occupazione femminile.

Il tema è particolarmente delicato proprio per l'apparente conflitto fra obiettivi diversi, ma ugualmente pressanti, ed è probabilmente uno di quelli la cui risposta può trovarsi nell'integrazione. È auspicabile, così come indicato nel Piano d'Azione Nazionale per l'occupazione 2003, che vengano studiate e sperimentate modalità innovative dell'uso della leva fiscale.

---

<sup>39</sup> Picchio A. *Un approccio macroeconomico "esteso" alle condizioni di vita* in Picchio A. (a cura di) *Lavoro non pagato e condizioni di vita*, CNEL, rapporto di ricerca, dicembre 1999.



## **capitolo 4**

- **GLI ATTORI**



Tutte le considerazioni precedenti, per quanto sintetizzate, evidenziano la necessità della massima sintonia di una molteplicità di attori, da quelli pubblici ed istituzionali, oggi titolari di politiche e di risorse, a quelli collettivi di rappresentanza, agli organismi del terzo settore, agli attori economici, alle parti sociali, tutti coinvolti nella definizione delle politiche e degli assetti del territorio. In particolare, non c'è governo, locale o nazionale, che non sia chiamato a riflettere sul proprio operato *anche* alla luce degli obiettivi di conciliazione.

Il livello di decentramento decisionale delle istituzioni, conseguente alla riforma del Titolo V della Costituzione, dovrebbe consentire una maggiore e più adeguata percezione delle specificità territoriali e, di conseguenza, una più efficace definizione delle politiche.

I necessari, nuovi assetti delle competenze amministrative, dovrebbero consentire di coniugare i vantaggi dell'unità con quelli della diversità ed indurre comportamenti delle amministrazioni e delle comunità locali diretti alla responsabilizzazione ed al controllo sia della spesa che dell'erogazione dei servizi.

In un siffatto contesto, dovrebbe crescere tra gli operatori pubblici il livello di consapevolezza sul fatto che lo sviluppo locale si alimenta non solo dei tradizionali fattori produttivi, ma di norme sociali, di fattori economici ed extraeconomici, di beni economici ma anche di beni non economici, relazionali ed ambientali.

La cultura, la quantità e la qualità delle relazioni sociali presenti nel territorio sono tutte risorse importanti ed essenziali per avere sviluppo ed occupazione.

A tali fini, riteniamo utile ripercorrere, anche se a grandi linee, la legislazione nazionale di riferimento evidenziando le principali competenze delle diverse istituzioni responsabili di politiche e di risorse, i punti di contatto e di potenziali sinergie; allo stesso modo offriamo un primo spunto di riflessione sull'implicazione conciliazione-contrattazione decentrata.

## 4.1 • LE ISTITUZIONI

### STATO

L'articolo 117 della Costituzione, come rinnovellato dalla riforma costituzionale del 2001, assegna alla legislazione esclusiva dello Stato la "determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale".

Data la pervasività di tale oggetto, che tocca tutte le azioni e i servizi esaminati in precedenza, ne discende l'importanza della legislazione quadro nelle varie materie ad esso rapportabili.

In altri termini, lo Stato è sempre più soggetto che orienta, indirizza, fissa standard minimi di prestazione e di qualità della prestazione, piuttosto che ente gestore di interventi sociali.

Da ciò deriva l'importanza dei documenti di riflessione citati in precedenza, quali il Libro Bianco sul *Welfare* e il Libro Bianco sul Lavoro, con le diverse letture che ne possono scaturire.

In questa sede, vanno poi valorizzati alcuni interventi specifici, di grande pervasività.

Nel 2000 con la Legge 53 "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*" vengono modificati in senso innovativo alcuni articoli della legge 1204/71 e soprattutto, con questa legge, si passa da un approccio fondato sui bisogni delle donne al riconoscimento dei bisogni della famiglia. Ciò fa sì che tutte le azioni che essa prevede non riguardino solo le lavoratrici dipendenti ma anche le lavoratrici autonome e le titolari di impresa.

### Legge 53/2000

- Congedi parentali, cioè sia il padre che la madre possono chiedere congedi per la cura dei figli fino all'ottavo anno del bambino, per un ammontare di 5 mesi; se chiedono il congedo alternativamente sia il padre che la madre l'ammontare complessivo è di 11 mesi. Possono essere presi di seguito, o a periodi. Per le famiglie che hanno in casa un figlio portatore di handicap il tempo del congedo è prolungato a 11 mesi, tra padre e madre.  
Il Congedo da diritto oltre che al mantenimento del posto di lavoro, anche all'anzianità e ai contributi previdenziali, nel caso figurativi, ma non a retribuzione
- Congedi formativi (conseguimento obbligo, titolo di studio superiore e universitario, formazione continua..)
- Flessibilità d'orario di lavoro (part-time, telelavoro, orario flessibile, orario concentrato, sostituzione del titolare d'impresa o del lavoratore autonomo).
- Organizzazione dei tempi delle città (orari servizi pubblici e privati, adozione di piani territoriali degli orari, costituzione di banche del tempo). Per questo aspetto sono investiti direttamente i Comuni.
- Costituzione di un Fondo le cui risorse vengono messe a disposizione di imprese che presentano progetti di sperimentazione di riorganizzazione dell'attività produttiva e lavorativa in

funzione della conciliazione tra vita lavorativa e familiare. In particolare la legge si rivolge tanto alle donne, quanto agli uomini.

### **Legge 328/2000**

In particolare, con riferimento alla L. 328/2000, lo Stato è il soggetto a cui vengono assegnate funzioni di indirizzo, orientamento e di regolamento del sistema (art. 9) per gli aspetti concernenti principalmente:

- la determinazione dei principi e degli obiettivi della politica sociale attraverso il Piano nazionale degli interventi e dei servizi sociali (art. 18),
- l'individuazione dei livelli essenziali ed uniformi delle prestazioni,
- la determinazione dei requisiti minimi strutturali e organizzativi per l'autorizzazione all'esercizio dei servizi e delle strutture a ciclo residenziale e semiresidenziale,
- la determinazione dei requisiti e dei profili professionali in materia di professioni sociali,
- la ripartizione del Fondo nazionale per le politiche sociali.

### **REGIONI**

Nel rinnovato quadro costituzionale, le Regioni costituiscono l'elemento chiave per la responsabilità loro assegnata in materia di produzione normativa ed il conferimento di funzioni amministrative alle altre amministrazioni locali, in tutti i campi che possono incidere sulla conciliazione.

Con riferimento alla L. 53/2000, va segnalato:

- l'obbligo di provvedere, con legge regionale, a definire norme per il coordinamento da parte dei comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, nonché per la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale (art. 22, comma 1)
- la previsione di incentivi finanziari per i Comuni ai fini della predisposizione e dell'attuazione dei piani territoriali degli orari e della costituzione delle banche dei tempi (art. 22, comma 2)
- la possibilità di istituire comitati tecnici, composti da esperti in materia di progettazione urbana, di analisi sociale, di comunicazione sociale e di gestione organizzativa, con compiti consultivi in ordine al coordinamento degli orari delle città e per la valutazione degli effetti sulle comunità locali dei piani territoriali degli orari (art. 22, comma 3)
- la promozione, nell'ambito delle proprie competenze in materia di formazione professionale, di corsi di qualificazione e riqualificazione del personale impiegato nella progettazione dei piani territoriali degli orari e nei progetti di riorganizzazione dei servizi (art. 22, comma 4).

Invece, con riferimento alla L. 328/2000, le Regioni, come i Comuni, vedono confermato nella legge quadro il loro ruolo prioritario e fondamentale. Esse infatti esercitano principalmente le funzioni di:

- programmazione, coordinamento ed indirizzo degli interventi sociali, soprattutto attraverso l'adozione del Piano Sociale Regionale,
- verifica dell'attuazione dei suddetti Piani,
- disciplina riguardo l'integrazione degli interventi stessi, anche avvalendosi di una costante consultazione con gli enti locali e i soggetti del privato sociale,
- individuare gli ambiti territoriali, preferibilmente corrispondenti ai distretti socio sanitari, in cui si realizzano i Piani di Zona,
- definire le politiche integrate tra i diversi rami degli ordinamenti locali,
- supportare con azioni di assistenza tecnica la messa in atto del sistema,
- promuovere e sperimentare modelli innovativi di servizi, metodi e strumenti per il controllo di gestione,
- definire i criteri per l'autorizzazione, l'accreditamento e la vigilanza di strutture e servizi e dei requisiti di qualità relativi agli stessi (art. 8, c. 3).

## **PROVINCE**

Le Province mantengono il ruolo di ente intermedio fra Regioni e Comuni e di coordinamento di questi ultimi in importanti settori.

In particolare, con riferimento alla L. 328/2000, la Provincia si sveste completamente delle competenze dirette residue in materia di politiche sociali per assumere definitivamente il ruolo strategico di soggetto-cerniera tra i diversi attori sociali (art. 7). La Provincia è infatti il soggetto cui spetta soprattutto:

- raccogliere le conoscenze sul territorio, contribuendo significativamente all'attuazione del sistema informativo (art.22),
- promuovere approfondimenti mirati sui fenomeni sociali più rilevanti,
- fornire ai Comuni, su loro richiesta, il supporto necessario per il coordinamento degli interventi territoriali,
- partecipare alla definizione e attuazione dei Piani di Zona.

## **COMUNI**

I Comuni vedono confermato ed esaltato il ruolo di governo locale più vicino ai cittadini.

La L. 53/2000 esplicita compiti importanti, con particolare riferimento a:

- il piano territoriale degli orari che realizza la finalità di coordinare i tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale ed è strumento unitario per finalità e indirizzi, articolato in progetti, anche sperimentali, relativi al funzionamento dei diversi sistemi orari dei servizi urbani e alla loro graduale armonizzazione e coordinamento (art. 24, comma 1),
- la possibilità di sostenere e promuovere associazioni denominate "banche dei tempi" per favorire lo scambio di servizi di vicinato, per facilitare l'utilizzo dei servizi della città e il rapporto con le pubbliche amministrazioni, per favorire l'estensione della solidarietà nelle



comunità locali e per incentivare le iniziative di singoli e gruppi di cittadini, associazioni, organizzazioni ed enti che intendano scambiare parte del proprio tempo per impieghi di reciproca solidarietà e interesse.

- alla istituzione di un tavolo di concertazione a cui partecipano istituzioni, dirigenti della pubblica amministrazione, rappresentanti sindacali, rappresentanti delle aziende dei trasporti urbani ed ex-urbani (art.25 comma 1),
- promuovere accordi con soggetti pubblici e privati (art. 25 comma 2).

Inoltre, con riferimento alla L. 328/2000, i Comuni, nel nuovo assetto istituzionale disegnato dalla Legge, si riaffermano come perno delle politiche sociali. Ad essi, infatti, viene riconosciuta la capacità di interpretare i bisogni collettivi e individuali espressi dal territorio di riferimento, dove svolgono il ruolo sia di regista per l'attivazione dei servizi, sia di co-protagonisti attivo nell'ambito della programmazione concertata assieme agli altri attori istituzionali e non.

Sono infatti attribuite ai Comuni le attività di:

- programmazione, progettazione, realizzazione del sistema locale dei servizi sociali a rete,
- indicazione delle priorità e dei settori di innovazione attraverso la concertazione delle risorse umane e finanziarie locali, con il coinvolgimento dei soggetti pubblici e privati,
- erogazione dei servizi, delle prestazioni economiche e assistenziali,
- autorizzazione, accreditamento e vigilanza dei servizi sociali e delle strutture a ciclo residenziale e semiresidenziale a gestione pubblica o dei soggetti privati,
- partecipazione al procedimento per l'individuazione degli ambiti territoriali per la definizione del Piano di Zona,
- definizione dei parametri di valutazione delle condizioni di bisogno per la determinazione dell'accesso prioritario alle prestazioni e ai servizi.

I Comuni possono inoltre agire sulla leva fiscale, per la parte di propria competenza operando riduzioni ed esenzioni a favore di situazioni portatrici di particolari bisogni familiari e/o sociali

Le istituzioni locali, per rendere efficaci i dispositivi previsti dalle Leggi 53/2000 e 328/2000, dovrebbero promuovere la formazione di processi di partenariato locale e regionale con l'obiettivo di identificare le difficoltà che impediscono alle risorse esistenti nei territori di giocare un ruolo positivo e di dar vita a progetti strategici integrati in grado di attivare partenariato, innovazione, approccio dal basso verso l'alto.

Tutto ciò potrebbe permettere la razionalizzazione delle risorse disponibili, la riduzione dei costi, la semplificazione delle procedure, la predisposizione delle infrastrutture opportune, la preparazione delle corrette professionalità.



## **capitolo 5**

- **LA VALUTAZIONE**



Si è visto nelle parti precedenti quanti fattori afferenti a politiche diverse possano incidere nella direzione di facilitare la conciliazione fra vita lavorativa e familiare.

Valutare se e quanto ciò realmente accada è dunque un problema estremamente complesso che rimanda in via preliminare alla capacità, non ancora completamente sviluppata, di valutare singolarmente interventi nei campi più disparati dal punto di vista di parità e di pari opportunità; tale difficoltà si deve confrontare con quella ulteriore di considerarne l'eventuale (o potenziale) integrazione.

L'originario modello VISPO ha avuto le sue prime applicazioni ed è stato approfondito ed esteso, con particolare riguardo alle esigenze poste dalla riprogrammazione di metà percorso<sup>40</sup>.

Le riflessioni svolte e gli indirizzi che ne sono scaturiti, pur commendevoli, si sono concentrati principalmente sulla possibilità di individuare indicatori di realizzazione e di risultato riferibili a singole azioni, o tipologie di azioni, nell'ottica della valutazione *in itinere*.

Molto lavoro è ancora necessario per affrontare un approccio integrato in una logica di impatto.

Già nelle "linee guida", alla valutazione veniva assegnato il compito di vagliare l'efficacia delle politiche di P.O. nel contesto/scenario in cui esse operano: ciò significa che compito della valutazione è valutare, per ognuno degli ambiti/variabili di contesto/scenario indicati, se e quanto le varie politiche poste in campo abbiano fatto regredire le condizioni ostative alle P.O. e se e quanto, di converso, abbiano sviluppato le condizioni di favore.

E ciò, naturalmente, sulla base dei risultati conseguiti, misurabili con indici quali-quantitativi.

Nel campo del lavoro delle donne, ad es., la valutazione considererà come risultato positivo, non solo l'aumento dell'occupazione femminile, come è ovvio, ma l'aumento della occupabilità femminile, intesa come la possibilità delle donne di lavorare; non l'incremento del ricorso al *part time* ma la presenza di flessibilità di prestazioni lavorative non discriminanti ai fini della progressione di carriera. Tutto ciò, dovendo ritenere ugualmente valida qualsiasi scelta: dedicarsi alla famiglia oppure optare per il lavoro, quando l'una e l'altra siano ugualmente libere e non condizionate o forzate da condizioni esterne, di contesto, quando i due ambiti di vita siano fra loro "conciliabili".

Il percorso valutativo così definito appare particolarmente complesso:

1 in primo luogo manca, ancora, la consuetudine a considerare le politiche nel loro insieme,

---

<sup>40</sup> Si veda: ISFOL, nota 2; Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità: "Stato di attuazione delle Linee Guida VISPO. Indicazioni per la Riprogrammazione - Ob.1", Luglio 2003; documento predisposto da Ernst & Young-IRS, in qualità di Assistenza Tecnica del DPO; "Quaderni in genere. Linee Guida per le Pari Opportunità nella gestione dei Fondi Strutturali", Regione Campania, 2003; "Un sistema di monitoraggio e valutazione in un'ottica di genere. Un manuale per l'uso", Provincia Autonoma di Bolzano 2003; la ricerca è stata condotta dall'IRS.

2 in secondo luogo, considerato che sono molteplici i modi e i luoghi della conciliazione, diventano molteplici e diversi gli esiti da valutare e numerosi e complessi gli indicatori utili, 3 in terzo luogo siamo in presenza, ancora, di una diffusa inadeguatezza dei sistemi di rilevazione, basti pensare che dal punto di vista statistico, ancora in anni recenti, non si assumeva il genere come variabile significativa.

Negli ultimi anni, tuttavia, nel nostro paese sono state introdotte delle innovazioni, grazie anche al Fondo sociale europeo, che attraverso un'azione di sistema<sup>41</sup> ha indotto la definizione di nuovi modelli di rilevazione degli andamenti, tanto del mercato del lavoro, quanto dei comportamenti di uomini e donne nell'utilizzo del tempo. Le innovazioni, avendo assunto un'ottica di genere, possono rendere possibile l'utilizzazione dei dati rilevati ai fini di comprendere e misurare gli esiti degli interventi anche in chiave di conciliazione<sup>42</sup>.

Può essere quindi utile ripercorrere il cammino intrapreso e cercare di isolare i tasselli che possono contribuire alla ricostruzione di un approccio valutativo adeguato alla complessità del problema.

Ai fini della valutazione puntuale, è opportuno richiamare le due variabili/obiettivo VISPO cui fin dall'inizio è stato riferito il tema della conciliazione:

- "migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne";
- "migliorare la condizione delle donne sul lavoro e ridistribuire il lavoro di cura";

e considerarne una declinazione più dettagliata<sup>43</sup>:

Con riferimento a:

- migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne:
  - miglioramento del sistema di *welfare* a livello territoriale,
  - creazione e potenziamento di reti in grado di rispondere ai bisogni delle persone e di offrire servizi alle famiglie con speciale riguardo ai servizi di prossimità,
  - potenziamento e sostegno ai servizi, ai piani degli orari e dei tempi delle città,
  - promozione dell'innovazione e del trasferimento di conoscenze in tema di servizi di prossimità.

Con riferimento a:

- migliorare la condizione delle donne sul lavoro e ridistribuire il lavoro di cura:

---

41 Cfr. Istat, nota 24.

42 La Convenzione DPO-Istat ha previsto anche la predisposizione di un Modulo su conciliazione lavoro-famiglia nell'Indagine Multiscopo sulle famiglie - Uso del tempo. Le due ricerche statistiche, avviate dall'Istat nel 2001, proseguiranno fino al 2006 per andare successivamente a regime.

43 "Quaderni in genere. Linee Guida per le Pari Opportunità nei Progetti Integrati", Regione Campania, 2003.

- riduzione dei divari tra lavoratori e lavoratrici nei percorsi professionali e di carriera,
- promozione di azioni di sostegno a favore di donne occupate con modalità contrattuali atipiche e/o discontinue al fine di stabilizzare le condizioni di lavoro e accrescere la conciliabilità tra vita lavorativa ed extra-professionale,
- promozione delle donne nei ruoli decisionali,
- promozione di forme di incentivazione e/o criteri preferenziali nell'attribuzione di incentivi per le aziende che adottino orari, tempi e organizzazione del lavoro *family friendly*,
- promozione di forme di accompagnamento per il rientro delle lavoratrici e dei lavoratori nei periodi di assenza per lavoro di cura,
- promozione dell'adattabilità dei lavoratori e delle aziende.

Il poter rapportare le attività oggetto di valutazione, sia pure solo dal punto di vista della realizzazione e del risultato, alla tassonomia precedente richiede la disamina degli indicatori già presenti nei documenti di programmazione al fine di individuare assenze rilevanti o semplici bisogni di qualificazione dell'esistente.

Lo studio delle attività implementate, grazie al contributo del Fondo Sociale nelle aree dell'Ob. 3 ha proposto un insieme di informazioni aggiuntive che, pur non aggiungendo indicatori di realizzazione a quelli già concordati in sede di QCS e POR, permettono una lettura dell'operato in chiave di pari opportunità.

Se ne ripropone qui la versione sintetica, riferita alla tipologia di azione ammissibile, perché, seppur eccedente il tema della conciliazione, riflette la complessità con cui ci si confronta.

Tipologia di azione	Informazioni significative per la valutazione di pari opportunità
Formazione e percorsi integrati	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Composizione del partenariato proponente (parti sociali; associazioni femminili; organismi istituzionali; ...)</li> <li>- Tipologia intervento (chiara identificazione delle azioni costituenti il percorso integrato finalizzate all'inserimento/reinserimento nel MdL)</li> <li>- Modalità organizzativa dell'intervento (localizzazione/delocalizzazione dell'intervento; rigidità/flessibilità dell'intervento; ...)</li> <li>- Presenza di azioni per la rimozione degli ostacoli (voucher, indennità di frequenza, ...)</li> <li>- Finalizzazione dell'intervento (inserimento/reinserimento nel MdL; ambiti di sbocco professionale individuati; ...)</li> <li>- Mezzi e canali di pubblicizzazione dell'intervento</li> <li>- Carichi familiari dei destinatari (cura di persone che fanno parte del nucleo familiare, ...)</li> <li>- Tipologia di svantaggio dei destinatari (immigrate, donne sole capofamiglia, nuove povertà, ...) se pertinente</li> </ul>
Azioni di orientamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Composizione partenariato (parti sociali; associazioni femminili; istituzioni; ...)</li> <li>- Tipologia dell'intervento di orientamento (seminari, tutoraggio, counseling, ...)</li> <li>- Tipologia dell'indirizzo scolastico in cui si effettua l'intervento, in caso di orientamento scolastico</li> <li>- Finalizzazione dell'intervento (prosecuzione studi, avvio al lavoro, ...) in caso di orientamento scolastico</li> <li>- Modalità organizzativa di erogazione dell'intervento (localizzazione/delocalizzazione dell'intervento; rigidità/flessibilità dell'intervento;</li> <li>- Presenza di azioni per la rimozione degli ostacoli (voucher, indennità di frequenza, ...)</li> <li>- individualizzazione/personalizzazione intervento...), in caso di orientamento per adulti</li> <li>- Finalizzazione dell'intervento (inserimento/reinserimento al lavoro; mobilità professionale; ...) in caso di orientamento per adulti</li> <li>- Mezzi e canali di pubblicizzazione dell'intervento</li> </ul>
Incentivi alle persone	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Composizione del partenariato proponente (parti sociali; associazioni femminili; organismi istituzionali; ...)</li> <li>- Copertura dell'incentivo (tipologia di spese finanziate attraverso l'incentivo)</li> <li>- Mezzi e canali di pubblicizzazione dell'intervento</li> <li>- Carichi familiari dei destinatari (cura di persone che fanno parte del nucleo familiare ...)</li> </ul>
Incentivi alle imprese	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Composizione partenariato (parti sociali; associazioni femminili; organismi istituzionali; ...)</li> <li>- Finalizzazione dell'incentivo (avvio attività; stabilizzazione attività; ...)</li> <li>- Ambito produttivo dell'impresa (sottoclassificazione dei tre settori economici di intervento ...)</li> <li>- Sbocchi lavorativi previsti per gli addetti coinvolti dall'intervento (tipologia di collocazione all'interno dell'impresa ...)</li> <li>- Modalità organizzativa prevista per l'inserimento lavorativo relazionata alla tipologia di svantaggio (in sede; a distanza; con ausili; ...)</li> <li>- Tipologia contrattuale prevista per gli addetti coinvolti dall'intervento (tempo indeterminato, tempo determinato, co.co.co., part-time, ...)</li> <li>- Mezzi e canali di pubblicizzazione dell'intervento</li> <li>- Tipologia di svantaggio (immigrate, donne sole capofamiglia, nuove povertà, ...) se pertinente</li> </ul>



Va osservato che la gran parte degli interventi sostenuti dal Fondo Sociale, in particolare quelli rivolti alle persone, sono riconducibili alle variabili/obiettivo VISPO "Migliorare l'accesso delle donne al MdL e alla formazione" e "Promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche" e, almeno a livello di realizzazione, non presentano un legame immediato con le problematiche della conciliazione.

Tuttavia, in presenza delle informazioni segnalate nella tabella precedente, gli indicatori di realizzazione già inseriti nei Documenti di Programmazione risultano significativi, in quanto rappresentano abbastanza bene la platea di donne coinvolte nelle azioni, considerandone sia la posizione lavorativa che familiare.

Più direttamente rapportabili alle questioni di conciliazione appaiono alcune azioni rivolte alle aziende, alle strutture e ai sistemi, nonché all'accompagnamento.

Si richiamano quindi gli indicatori di realizzazione più rilevanti individuati nella letteratura recente:

- Servizi/*voucher* per la partecipazione alle misure previste dalla programmazione e i carichi familiari (numero e costo), corredato da informazioni su: tipologia del servizio attivato o del servizio acquistato col *voucher* (servizi per l'infanzia, per gli anziani, per altre persone a carico, tempi delle città, banche del tempo, ...), localizzazione dei servizi attivati/acquistati (a domicilio, nel quartiere, nel luogo in cui si realizza l'intervento a cui si partecipa, ...), finalizzazione del servizio/*voucher* (inserimento/reinserimento lavorativo, partecipazione a iniziative di orientamento/formazione, ...), mezzi e canali di pubblicizzazione dell'intervento, composizione del partenariato;
- Incentivi alle imprese per l'innovazione tecnologica e organizzativa (numero e costo dei progetti, destinatari) corredato da informazioni su: composizione partenariato, ambito produttivo dell'impresa, finalizzazione dell'incentivo (riorganizzazione degli orari, telelavoro, ...), dimensione aziendale, percentuale di donne su addetti per impresa, mezzi e canali di pubblicizzazione dell'intervento;
- Modelli/strumenti/prodotti realizzati per agevolare l'accesso al MdL o alla formazione (numero e costo), corredato da informazioni su: finalizzazione, target di riferimento, settore/ambito produttivo per cui il modello/strumento/prodotto è stato realizzato, numero e caratteristiche dei destinatari su cui si sperimenta l'intervento, modalità di fruizione;
- Attività di studio e ricerca (numero e costo), corredato da informazioni su: tipologia (ricerche, analisi, banche dati, ...), finalità, contenuti e articolazione, utilizzazione dei risultati/prodotti realizzati, destinatari a cui si rivolgono i risultati/prodotti, composizione partenariato;
- Creazione di reti/partenariati/accordi per la realizzazione del *mainstreaming* di genere (numero e costo), corredato da informazioni su tipologia dei soggetti coinvolti (sindacato, rappresentanza datoriale, enti locali, associazioni femminili, servizi all'impiego, ...), finalità del progetto, settori/ambiti produttivi dell'intervento, destinatari delle attività predisposte;

- Sensibilizzazione, informazione, pubblicità (numero dei progetti e costo), corredato da informazioni su: tipologia dell'iniziativa, localizzazione, destinatari, finalizzazione (nello specifico conciliazione), composizione partenariato.

Per gli altri Fondi, non si dispone di un'analisi così dettagliata, ma si possono suggerire indicazioni valevoli per azioni di tipo sufficientemente generale, presentate con riferimento alla variabile/obiettivo relativa.

**1 migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne:**

- a iniziative realizzate per la nascita/potenziamento di reti sociali
- b n° di reti create/potenziare
- c iniziative di comunicazione realizzate per la diffusione ed il ricorso a servizi di prossimità (n° e tipo)
- d servizi di prossimità prestati alle famiglie (n° e tipologia)
- e iniziative di promozione, qualificazione ed innovazione dei servizi realizzate
- f iniziative di potenziamento e sostegno dei servizi realizzate (tipologia, quantità di risorse impiegate)
- g servizi innovativi realizzati
- h piani degli orari, dei tempi e dei trasporti del territorio modificati

**2 migliorare la condizione delle donne sul lavoro e ridistribuire il lavoro di cura:**

- a iniziative di comunicazione realizzate per incentivare la redistribuzione del lavoro di cura (tipo, risorse dedicate, target raggiunto)
- b criteri di incentivazione adottati per aziende che facilitino la conciliazione (tipo, risorse dedicate)
- c iniziative aziendali realizzate per facilitare la conciliazione (tipo: flessibilità/personalizzazione degli orari, organizzazione del lavoro flessibile, accordi sindacali/misure particolari per facilitare il rientro al lavoro dopo periodi di assenza, micronidi)
- d iniziative realizzate per sostenere l'adattabilità di aziende e lavoratori alle azioni di conciliazione
- e aziende che si sono "adattate" (n° e tipo)
- f lavoratrici/tori che hanno fruito di interventi per l'adattabilità
- g azioni di sostegno per la stabilizzazione di lavoratrici atipiche realizzate (tipo)
- h donne già atipiche/precarie che sono state stabilizzate (n°, settore, area di lavoro)
- i donne promosse a ruoli decisionali (n°, settore, area di lavoro)

Si considerino ora gli **indicatori di risultato**.

Con riferimento al Fondo Sociale, relativamente alle azioni richiamate in precedenza, sono stati evidenziati:

- Servizi/*voucher* per la partecipazione alle misure previste dalla programmazione e i carichi familiari: tasso di copertura dei destinatari per sesso, età, titolo di studio, cittadinanza e posizione nel MdL

- Incentivi alle imprese per l'innovazione tecnologica e organizzativa;
- Modelli/strumenti/prodotti realizzati per agevolare l'accesso al MdL o alla formazione: modelli/strumenti/prodotti in adozione;
- Attività di studio e ricerca: risultati utilizzabili in sede di programmazione e di definizione/ delle politiche (nello specifico, di conciliazione);
- Creazione di reti/parteneriati/accordi per la realizzazione del *mainstreaming* di genere: tasso di sopravvivenza oltre la fine degli interventi finanziati.
- Sensibilizzazione, informazione, pubblicità: tasso di copertura della popolazione di riferimento (per sesso, età, titolo di studio, cittadinanza e posizione nel MdL) per le diverse tipologie di intervento.

Con riferimento agli altri Fondi, si possono segnalare:

- N. infrastrutture civili/Popolazione residente (Totale e femminile),
- N. infrastrutture sociali/Popolazione residente(Totale e femminile),
- N. infrastrutture culturali/Popolazione residente(Totale e femminile),
- Variazione dotazione pro-capite di strutture pubbliche o miste, sportive e per il tempo libero (per tipologia e comune) rispetto alla popolazione femminile
- Variazione dotazione di strutture pubbliche o miste per il tempo libero ad elevata fruizione femminile
- Variazione dotazione pro-capite di esercizi commerciali, di ristorazione e simili rispetto alla popolazione femminile
- N. utenti infrastrutture civili/Popolazione residente(Totale e femminile),
- N. utenti infrastrutture sociali/Popolazione residente(Totale e femminile),
- N. utenti infrastrutture culturali/Popolazione residente(Totale e femminile),
- N. ore aperte delle infrastrutture civili/totale ore della giornata,
- N. ore aperte delle infrastrutture sociali/totale ore della giornata,
- N. ore aperte delle infrastrutture culturali/totale ore della giornata,
- N. ore continuate delle infrastrutture civili/N. ore di apertura
- N. ore continuate delle infrastrutture sociali/N. ore di apertura
- N. ore continuate delle infrastrutture culturali/N. ore di apertura
- N. nuovi servizi erogati - attivati a seguito dell'intervento con finalità di conciliazione/Totale servizi analoghi esistenti sul territorio,
- N. persone (m/f) che annualmente ricorrono ai servizi attivati a seguito dell'azione/ popolazione residente (Totale e femminile),
- Risorse destinate ai servizi di cura presenti sul territorio regionale/Totale PIL regionale,
- Servizi alle persone e alle famiglie al tempo T/servizi alle persone e alle famiglie al tempo T-1,
- Servizi all'infanzia al tempo T/servizi all'infanzia al tempo T-1,
- Servizi agli anziani e non autosufficienti al tempo T/servizi agli anziani e non autosufficienti al tempo T-1,
- Variazione pro-capite di servizi di cura (infanzia, anziani)
- Nuove attività del settore economia sociale riferibili alla conciliazione / totale nuove attività del settore economia sociale,
- N. di progetti per la rimodulazione degli orari in chiave *women friendly* avviati/Totale progetti avviati
- Variazione del numero di passeggeri del trasporto pubblico urbano per sesso, con dettaglio della tipologia di utenza (abbonati, utenti biglietto orario a tempo, etc.)
- Variazione frequenza corse di autobus, metropolitane, etc. per tipologia di zona (centro, periferia, etc.),
- Numero di iniziative del trasporto orientate alla popolazione femminile (es. fermata a richiesta)
- % utenza maschile e femminile soddisfatta,
- Variazione del tasso di copertura effettiva dei servizi per l'impiego (pubblici e privati) rispetto alla popolazione femminile.

Per ciò che concerne la **valutazione di impatto**, infine, diventa necessario dotarsi di una strumentazione adeguata a rilevare non solo gli esiti diretti delle azioni realizzate ma anche gli effetti indiretti sul versante della conciliazione di sistema.

Riteniamo utile in questa sede raccogliere le sollecitazioni che già dal 2000 il Consiglio dell'Unione Europea<sup>45</sup> ha offerto agli stati membri, in riferimento alla necessità di sviluppare politiche volte alla condivisione delle responsabilità familiari e di cura, nel rispetto del principio di Pari Opportunità, offrendo anche un set di nove indicatori, quantitativi e qualitativi.

Tali indicatori sono utili a rilevare le condizioni di contesto mediante l'analisi: del ricorso ai servizi, dell'uso del tempo, dell'organizzazione degli orari dei servizi pubblici.

- 1 Occupati donne e uomini in congedo parentale (pagato o non pagato) come definito dalla direttiva 96/34/CE sull'accordo quadro tra parti sociali sui congedi parentali, in rapporto a tutti i genitori occupati.**
- 2 Allocazione di congedi parentali tra uomini e donne occupati in rapporto a tutti i congedi parentali.**
- 3 Bambini affidati per la cura a persone/strutture diverse dalla famiglia in rapporto a tutti i minori dello stesso gruppo d'età:**
  - a prima dell'ingresso nel sistema prescolastico non obbligatorio (durante il giorno)
  - b nel sistema prescolastico non obbligatorio o equivalente al di fuori delle ore di pre-scuola
  - c nel sistema scolastico primario obbligatorio (fuori dall'orario scolastico).
- 4 Anziani, maschi e femmine, non autosufficienti, oltre i 75 anni d'età:**
  - a che vivono in istituti specializzati
  - b che ricevono assistenza domestica non dalla famiglia
  - c che ricevono assistenza dalla famigliain rapporto alle donne e agli uomini della stessa fascia d'età.
- 5 Orari di apertura normali degli uffici pubblici durante la settimana e nei week end**
- 6 Orari di apertura normali dei negozi durante i giorni della settimana e nei week end**
- 7 Tempo totale vincolato quotidiano per ogni genitore occupato che vive con un partner, che abbia uno o più figli sotto i 12 anni e/altra persona non autonoma distinto in:**
  - a tempo di lavoro remunerato
  - b tempo di spostamento
  - c tempo abituale dedicato al lavoro domestico
  - d altro tempo dedicato alla famiglia (cura dei bambini, degli adulti dipendenti, ecc.)
- 8 Tempo totale vincolato quotidiano per ogni genitore occupato in condizione monoparentale che abbia uno o più figli sotto i 12 anni e/altra persona non autonoma distinto in:**
  - a tempo di lavoro remunerato
  - b tempo di spostamento
  - c tempo abituale dedicato al lavoro domestico
  - d altro tempo dedicato alla famiglia (cura dei bambini, degli adulti dipendenti, ecc.)

---

45 Conseil de l'Union Européenne, Bruxelles, 17 novembre 2000.

## **9 Politiche generali e integrate, in particolare politiche per l'occupazione mirate a promuovere l'equilibrio fra la vita lavorativa e la vita familiare.**

Come si nota, si tratta di indicatori volti a misurare il fenomeno sia a livello macro (Paese), sia a livello micro (regione, provincia, comune).

Se nel 2000 poteva sembrare azzardato e non proponibile raccogliere questa proposta, in considerazione del fatto che il nostro paese non si era ancora dotato di modelli di rilevazioni statistiche adeguate alle tematiche affrontate, oggi possiamo affermare che nel campo delle rilevazioni statistiche il paese ha affinato i propri strumenti.

È possibile, quindi, adottare tali indicatori che consentono di avere una base informativa indispensabile per la programmazione e la valutazione degli interventi.

Inoltre, per valutare gli effetti che le politiche promosse hanno sulla conciliazione, riteniamo utile affiancare ai nove indicatori proposti, un set di indicatori utilizzabili a livello più strettamente locale e riferiti agli esiti degli interventi realizzati.

- N. nuovi servizi realizzati ad un tempo T dalla fine dell'intervento/N. di interventi programmati,
- N. operatori assunti/ (M/F)/N. servizi attivati a seguito dell'azione,
- N. nuove assunzioni nei servizi a un tempo T dalla fine dell'intervento per tipologia di contratto/Totale assunti (M/F),
- N. utenti che ricorrono ai servizi realizzati a un tempo T dalla fine dell'intervento/Popolazione residente (Totale e femminile),
- N. ore aperte dei servizi realizzati a un tempo T dalla fine dell'intervento/Totale ore della giornata,
- N. ore continuate dei servizi realizzati a un tempo T dalla fine dell'intervento/N. ore di apertura dei servizi attivati a seguito dell'azione.

**• BIBLIOGRAFIA  
DI RIFERIMENTO**





- ADDABBO T., OLIVIER F., *Offerta di lavoro e servizi all'infanzia in Italia: l'effetto dell'introduzione dell'ISE*. Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche - Dipartimento di economia Politica-Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, ottobre 2001.
- ANTNONEN A., SIPILA J., *European Social Care Services*, in "Journal of European Social Policy", V, 2, 1996.
- BAGNASCO A., *Le tre Italie*, il Mulino Bologna, 1977.
- BALBO L., *Stato di famiglia*, Etas, Milano, 1977.
- BALBO L., MAV P., MICHELI G., *Vincoli e strategie della vita quotidiana*, Franco Angeli, Milano, 1990.
- BALBO L., SIEBERT ZAHAR R., *Interferenze: Lo stato, la vita familiare, la vita privata*, Feltrinelli, Milano, 1979.
- BALLESTRERO M.V., *Dalla tutela alla parità*, il Mulino, Bologna, 1979.
- BARBAGLI M. (a cura di), *Famiglia e mutamento sociale*, Il Mulino, Bologna, 1977.
- IDEM, *Sotto lo stesso tetto*, il Mulino, Bologna, 1984.
- IDEM, *I genitori di lei e quelli di lui*. Un'indagine in Emilia Romagna, in "Polis", 5, 1, pp. 718G.
- BARBAGLI M., SARACENO C. (a cura di), *Lo stato delle famiglie in Italia*, il Mulino, Bologna, 1997.
- BARBAGLI M., KERTZER D. (a cura di), *The History of European Families*, Yale University Press, New Haven, in stampa.
- BARKER D.L. A.S. (a cura di), *Dependence and Exploitation in Work and Marriage*, Longman, London, 1976.
- BARILE G., ZANUSO L., *Lavoro femminile e condizione familiare*, Franco Angeli, Milano, 1980.
- BECCHI COLLIDA A., *Politiche sociali e garanzie del reddito*, il Mulino, Bologna, 1979.
- BELLONI B., *Il tempo della città*, Franco Angeli, Milano, 1984.
- BIELLI C., PINNELLI A., RUSSO A., *Fecondità e lavoro della donna in quattro zone tipiche italiane*, Istituto Italiano di Demografia, Roma 1973.
- BIMBI F., *Profili sovrapposti*, Franco Angeli, Milano, 1985.
- BIMBI F., CAPECCHI V. (a cura di), *Strutture e strategie della vita quotidiana*, Franco Angeli, Milano, 1986.

- BIMBI F., RUPINI E. (a cura di), *Genere e povertà*, in "Inchiesta, 30, 128, aprile-giugno 2000.
- BLOSSFELD H.P., HAKIM C. (a cura di), *Between Equalitation and Marginalisation: Women Working Part-Time in Europe and the United States*, Clarendon Press, Oxford, 1997.
- BOTT E., *Family and Social Networks*, Tavistok, London, 1971.
- Bradshaw J., *La condivisione dei costi dei figli: i pacchetti di aiuti per i figli nei paesi dell'Unione Europea nel 1996*, in "Polis", 12, 1.
- BRADSHAW J., DITCH J., *Support for children. A comparison of Arrangement in Fifteen Countries Research Rapport 21*, HMSO, London, 1993.
- BRUNING G., PLANTENGA J., *Parental leave and equal opportunities. Experiences in eight European countries*, in "Journal of European Social Policies", 9, 3.
- CALAFÀ L., *Congedi e rapporto di lavoro*, Cedam, Padova 2004.
- CAVALLI A., GALLAND O., *Youth in Europe*, Pinter, London, 1995.
- CINQUE C., *Una donna per tre - come conciliare famiglia, casa e lavoro*, Franco Angeli, 2002.
- COBALTI A., SCHIZZEROTTO A., *La mobilità sociale in Italia*, il Mulino, Bologna, 1995.
- COLUCCIA P., *Il tempo... Non è denaro! Riflessioni sui sistemi di scambio locale non monetario e sulle Banche del tempo*, BFS (Biblioteca Franco Segantini) Pisa 2003.
- COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL ET AU COMITÉ DES RÉGIONS - L'avenir de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) "Une stratégie pour le plein emploi et des emplois de meilleure qualité pour tous". Bruxelles, XXX COM (2003).
- CROUCH C., *Social Change in Western Europe*, (1999) trad. it. *Sociologia dell'Europa Occidentale*, il Mulino, Bologna, 2000.
- DANIEL C., PALIER B. (a cura di), *La protection social en Europe*, MIRE, Paris, 2000.
- DAHARENDORFF R., *Homo sociologicus*, Armando armando, Roma 1966.
- DE SANDRE P. (a cura di), *Secondo rapporto sulla famiglia in Italia*, Edizioni Paoline, Milano, 1991.
- DE SANDRE P. (a cura di), *Matrimonio e figli, tra rinvio e rinuncia*, il Mulino, Bologna, 1991.
- DITCH J. E ALTRI, *A Sinthesis of national family policies 1996*, European Observatory on national policies, European Commission, DGV, Social Policy Research Unit, York, 1996.

- DI NICOLA P. (a cura di), *Famiglia e politiche di welfare*, numero monografico di "Sociologia e politiche sociali", 1, 3.
- DONATI P.P. (a cura di), *Terzo rapporto sulla famiglia in Italia*, Edizioni San Paolo, Milano, 1993.
- DONATI P.P. (a cura di), *Quarto rapporto sulla famiglia in Italia*, Edizioni San Paolo, Milano, 1995.
- DUMONT J.P., *Les systemes de protection sociale en Europe*, Economica, Paris, 1998.
- ESPING ANDERSEN G., *Social Foundations of Post-industrial Economies* (1999) trad it. *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, il Mulino, Bologna, 2000.
- IDEM, *The Tree Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, London, 1990.
- FEDERICI N., *Procreazione, famiglia, lavoro della donna*, Loescher, Torino, 1984.
- FERRERA M., *Il modello di welfare Sud europeo*, in "Quaderni di Ricerca", 5, Università Bocconi, Poleis, Milano, 1996.
- FERRUCCI F., *Gli orientamenti familiari in Italia alla fine degli anni '90*, in "Sociologia e Politiche Sociali", 3, 1998.
- FINCH J., MASON M., *Negotiating Family Obligations*, Routledge, London, 1993.
- FONDAZIONE EUROPEA PER IL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO, "Occupazione, famiglia e attività comunitarie".
- GALLINO L., *Occupati e bioccupati*, il Mulino, Bologna, 1982.
- GAMBARDELLA D., *Chi guadagna e chi spende*, Libreria Dante & Descartes, Napoli, 1998.
- GIORI E. (a cura di), *Vecchiaia e società*, Il Mulino, Bologna, 1984.
- GAUTHIER A.H., *The State and the Family*, Oxford University Press, New York, 1996.
- GOODY J., *La famille en Europe*, Seuil, Paris, 2001.
- GORNICK J.C. E ALTRI, *Supporting the employment of mothers: Policy variation across fourteen welfare states*, in "Journal of European Social Policy", vol. 7 (1), 1997.
- HANTRAIS L., LETABLIER M.T., *Families and Family Policies in Europe*, Longman, London New York, 1996.
- HIMMELWEIT S., *Making visible the hidden economy: the case for gender impact analysis of economy policy*, aprile 2001, paper discusso al Seminario Idea organizzato dall'Isfol.

- INGROSSO M., *Strategie familiari e servizi sociali*, Franco Angeli, Milano, 1984.
- ISFOL, 2001: Il sistema qualità nei servizi sociali - Norme e procedure per l'organizzazione e la programmazione degli interventi sociali.
- ISTAT, "Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione". presentata a Roma, il 2 dicembre 2003, al seminario CNEL - Istat.
- INDIRIZZI OPERATIVI PER L'ATTUAZIONE DELLE LINEE GUIDA V.I.S.P.O. *Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo* - Isfol - Unità Pari Opportunità, Roma, ottobre 2002.
- LIVI BACCI M., *Donna Fecondità e figli*, il Mulino, Bologna, 1980.
- LESEMANN F., MARTIN C. (a cura di), *Assistenza a domicilio e anziani*, Franco Angeli, Milano 1994.
- MAGISTRALI G. (a cura di) *Il futuro delle politiche sociali in Italia*, Franco Angeli, Milano, 2003.
- MANOUKIAN A. (a cura di), *I vincoli familiari in Italia*, Il mulino, Bologna, 1983.
- MARTINOTTI F. (a cura di), *La città difficile*, Franco Angeli, Milano, 1982.
- MAUSHART S., *Il mestiere di moglie*, Baldini e Castoldi, 2002.
- MINISTERO DEL TESORO, DEL BILANCIO E DELLA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA. Commissione tecnica per la spesa pubblica, 2° Rapporto sullo stato di attuazione e sugli effetti derivanti dall'applicazione dell'Indicatore della Situazione Economica, gennaio 2001.
- PIAZZA M., *Le trentenni*, Mondadori, Milano, 2003.
- PIAZZA M., MAPELLI B., *Tra donne e uomini*, Il Saggiatore, 1997.
- PIAZZA M., MAPELLI B., PERULLI M.B., *Maschi e femmine: la cura come progetto di sé*, Franco Angeli, 2002.
- PICCHIO A., "Un approccio macroeconomico "esteso" alle condizioni di vita in PICCHIO A. (a cura di) *Lavoro non pagato e condizioni di vita*, CNEL, rapporto di ricerca, dicembre 1999.
- PICCONE STELLA S., SARACENO C. (a cura di), *La costruzione sociale del femminile e del maschile*, il Mulino, Bologna, 1996.
- PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - Dipartimento per le Pari Opportunità, Obiettivo 1: Stato di attuazione delle Linee Guida VISPO. Indicazioni per la Riprogrammazione, Luglio 2003.
- PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, Un sistema di monitoraggio e valutazione in un'ottica di genere. Un manuale per l'uso, 2003.

RAPPORTO DELLA COMMISSIONE SULL'UGUAGLIANZA TRA DONNE E UOMINI, 2004, Bruxelles, 19 febbraio 2004 COM (2004) 115 Final.

REGIONE CAMPANIA, Quaderni *in genere*. Linee Guida per le Pari Opportunità nella gestione dei Fondi Strutturali, 2003.

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI. Relazione annuale sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione europea 2002. Bruxelles 5.3.2003 COM (2003) 98 definitivo.

SABBADINI L.L., PALOMBA R., *Tempi diversi. L'uso del tempo di uomini e donne nell'Italia di oggi*, ISTAT, Roma, 1994 (Presidenza Consiglio dei Ministri, Comm. Pari opp.).

SARACENO C., NALDINI M., *Sociologia della famiglia*, il Mulino, Bologna, 2001, pp. 292.

SARACENO C., *Il lavoro maldiviso*, De Donato, Bari, 1980.

SARACENO C., *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, il Mulino, Bologna, 1998.

SARACENO C., *Età e corso della vita*, Il Mulino, Bologna, 2001.

SCABINI E., DONATI P., *La famiglia lunga del giovane adulto*, Vita e Pensiero, Milano, 1988.

SINERÌ G., *Donne transculturali tra famiglia e Lavoro*, ISVI, Catania, 1984.

SUPIOT A. (a cura di), *Il futuro del lavoro*, Carocci, Roma, 2003 (ed. it. A cura di Barbieri e Mingione).

TWIGG J. (a cura di), *Informal Care*, Social Policy Unit, New York, 1993.

Verso una strategia Quadro Comunitario per la parità tra donne e uomini (2001-2005). Bruxelles 7.6.2000 COM (2000) 335 definitivo - 2000/0143 (CNS).

ZANATTA A.L., *Le nuove famiglie*, il Mulino Bologna, 1997.



Finito di stampare nel mese di aprile 2005  
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali  
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)

