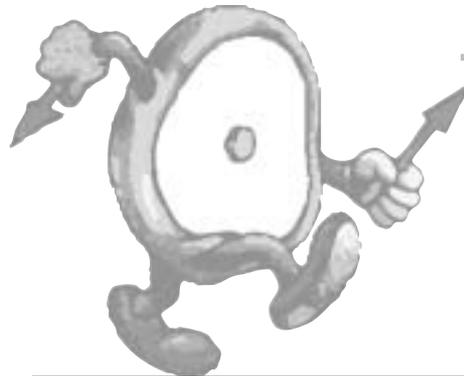




PROVINCIA DI AREZZO

MANUALE PER LE AZIENDE



*Per l'uso e il consumo
degli strumenti legislativi per la conciliazione,
in particolare per la legge 53*

a cura di
Marina Piazza

PERCHE' SONO NECESSARI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE

In questi anni molte sono state le trasformazioni sociali che hanno coinvolto l'identità dei soggetti e delle organizzazioni. Sempre di più la vita lavorativa si intreccia con la vita personale e familiare, dunque il sistema sociale nel suo complesso deve affrontare il problema di come questo intreccio possa essere gestito salvaguardando sia la qualità della vita delle persone sia la qualità della vita aziendale.

E' cambiato il mercato del lavoro, con una nuova flessibilità nella tipologia dei rapporti di lavoro, negli orari, nelle retribuzioni. Le aziende e le organizzazioni chiedono sempre più flessibilità, che spesso interferisce con le strategie di vita personale dei lavoratori e delle lavoratrici.

Sono cambiati i soggetti che entrano e restano nel mercato del lavoro: non solo più maschi adulti, con alle spalle un'organizzazione di vita che presuppone il lavoro di cura della famiglia affidato ad altri. Ma anche donne con il doppio peso delle responsabilità familiari e lavorative, ma anche giovani, anziani, immigrati ecc. Il mercato del lavoro si popola di soggetti diversi e con diverse esigenze. Ma sono soprattutto le donne che entrano e vogliono restare nel mercato del lavoro.

Non mettere in atto misure di conciliazione ha dei costi tangibili:

- per chi ha la responsabilità del lavoro di cura (e, come sappiamo sono soprattutto le donne)
- per il sistema economico, a causa della mancata integrazione o insufficiente valorizzazione di queste persone nel mondo del lavoro
- per il sistema sociale nel suo complesso, perché le donne vogliono lavorare e quindi fanno meno figli.



IN CHE COSA CONSISTE IL SISTEMA DI CONCILIAZIONE

Se definiamo **misure di conciliazione tutte quelle facilitazioni che, intenzionalmente o meno, sostengono la combinazione di lavoro pagato e responsabilità di cura**, tutte le strategie tese a conciliare le domande oppositive di tempo, al fine di rendere meno drammatico il conflitto sul tempo nella vita quotidiana, dobbiamo agire su molteplici fattori che interagiscono: da un lato sui tempi e le forme dell'organizzazione del lavoro; dall'altro sui tempi e le forme del lavoro di cura e - rispetto a queste - sulle forme e modalità di condivisione, dall'altro ancora sui tempi e le forme della vita sociale allargata, sui tempi della città e sui tempi e le modalità di erogazione dei servizi.

Quindi, se si guarda al sistema della conciliazione prendendo come punto di osservazione gli attori sociali che vi interagiscono, si constata che all'interno dell'orizzonte della conciliazione ci sono **tre sistemi complessi che debbono trovare delle interazioni positive**:

1. da una parte **i singoli individui** –donne e uomini- considerati nella pluralità delle loro scelte, relazioni e bisogni familiari
2. dall'altra le **aziende e luoghi di lavoro** con i loro sistemi di orari più o meno rigidi
3. dall'altra ancora **la città e il territorio** circostante con il complesso dei servizi erogati dal pubblico, dal privato e dal no-profit, con i trasporti per la mobilità, ecc. ecc.

In questo manuale si focalizzerà l'attenzione sulle aziende – perché a loro il manuale è rivolto – come perno delle possibili misure di conciliazione, cercando anche di capire come possono interagire con gli altri soggetti.



LE AZIENDE E LE ORGANIZZAZIONI

Le aziende teoricamente dovrebbero essere molto interessate a misure di conciliazione perché l'attenzione al cliente esterno passa attraverso l'attenzione ai clienti interni, cioè ai propri dipendenti. Un/una dipendente che non è in preda all'ansia che procurano le responsabilità familiari, è più attento/a, più disponibile, più interessato/a al proprio lavoro professionale.

Ma non si tratta solo di questo.

Contribuendo al ben-essere dei propri dipendenti, a un clima più armonico di lavoro, l'azienda si muove nel più vasto campo della responsabilità sociale, contribuisce con un suo apporto a un sistema di relazioni più umano, più equilibrato, più equo.

Ma cosa possono fare le aziende, a quali livelli possono muoversi?

E' chiaro che ciascuna azienda definisce da sola quali possono essere le misure di conciliazione che è disponibile o è in grado di mettere in atto, in base al contesto in cui lavora, in base anche alle sue esigenze, in base a un esercizio di ascolto dei bisogni dei propri dipendenti. Tuttavia, ci sembra importante delineare un ventaglio di possibilità.

Il campo d'azione delle aziende: le misure di conciliazione in azienda

Sono molte e diversificate le misure possibili di conciliazione in un'azienda. La loro possibilità di attuazione dipende dalla dimensione dell'azienda, dalla cultura aziendale, dalla presenza di molte donne all'interno dell'azienda, dalla fascia generazionale più presente in azienda, dalla volontà dell'azienda di aderire a uno standard di "eccellenza" nelle misure prese per aumentare il benessere dei propri dipendenti, dall'immagine che un'azienda vuol dare di sé, ecc.

Diamo qui un elenco possibile di queste misure, dividendole per tipologie (naturalmente una tipologia non esclude l'altra, anzi molto spesso si crea una felice sinergia tra loro).



MISURE CHE RIDUCONO O ARTICOLANO DIVERSAMENTE IL TEMPO DI LAVORO:

- Part-time
- Job sharing
- Elasticità giornaliera in entrata e in uscita
- Esenzione dai turni (diurno/notturno)
- Flessibilità su base annua e banca delle ore
- Turni flessibili, scivolati, orari insoliti
- Telelavoro o lavoro a distanza
- Aspettative e permessi*
- Congedi di maternità e parentali: estensione rispetto alle leggi

In relazione alla molteplicità di queste misure, quali sono **gli strumenti che hanno a disposizione le aziende per mettere in atto una flessibilità favorevole**, che rappresenti cioè un'opportunità di conciliazione per quanto riguarda l'organizzazione degli orari di lavoro?

Naturalmente un'azienda può accedere a proprie risorse per finanziare queste misure, ma ci sono anche finanziamenti pubblici che è opportuno prendere in considerazione:

1. LA LEGGE 125/91 PER LE AZIONI POSITIVE

La legge 125 al comma E dell'art.1 prevede il finanziamento per misure di conciliazione in azienda. Il programma obiettivo per il 2003 del Comitato Nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro prevede il finanziamento di **azioni positive tese a modificare l'organizzazione del lavoro, finalizzate allo sviluppo professionale e di carriera, che adottino strategie basate sulla valorizzazione delle competenze femminili e la conciliazione dei tempi.**

I soggetti finanziabili dalla legge 125 sono:

- I datori di lavoro pubblici e privati
- Le cooperative e loro consorzi
- I centri di formazione professionale accreditati
- Le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali
- Le associazioni di varia natura

* Per quanto riguarda aspettative e congedi saranno affrontati nel capitolo sulla condivisione del lavoro di cura



I termini di presentazione delle domande sono dal 1 ottobre al 30 novembre di ogni anno. Per reperire il modello di domanda: [www.welfare.Gov.it /pari opportunità/ comitato di pari opportunità: decreti/d.m. del 15/3/2001/](http://www.welfare.Gov.it/pari%20opportunità/comitato%20di%20pari%20opportunità/decreti/d.m.%20del%2015/3/2001/) (vedi allegato).

2. l'art. 9 della legge 53, comma a. che interviene sulla possibilità di mettere in atto progetti di intervento sugli orari in seguito alla maternità/paternità.

Cosa dice l'articolo 9:

Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7 del decreto-legge 20 maggio 1993, n.148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n.236, è destinata **una quota fino a lire 40 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50% destinato a imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità**, e in particolare:

comma a. progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata e in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione.

L'art. 9 della Legge 53, al comma a. finanzia progetti articolati per consentire di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e organizzazione del lavoro.

Per poterne usufruire è necessario avere presenti i decreti attuativi e la circolare del marzo 2003 che, in sintesi, ci dicono che:

- **I soggetti ammessi al finanziamento sono le aziende private e quelle a partecipazione o a capitale pubblico**
- **La possibilità di finanziamento è legata a un accordo sindacale**
- **Il 50% dei finanziamenti è destinato alle aziende**



con meno di 50 dipendenti

- Il finanziamento previsto annualmente dall'art.9 è così ripartito:
 - > 60% a progetti che intervengono sulla flessibilità degli orari in azienda;
 - > 20% a progetti di formazione al rientro da maternità/paternità;
 - > 20% per le figure sostitutive nel caso di imprenditrici/imprenditori e lavoratrici/lavoratori autonomi.
- Il contributo concesso per il costo aggiuntivo del lavoro, ad esempio nell'ipotesi del part-time, sarà pari all'80% del costo da sostenere
- Il limite massimo del finanziamento richiesto per ciascun progetto è pari ad un milione di euro
- Viene riconosciuta priorità ad accordi e iniziative provenienti da sperimentazioni pilota finalizzate a creare una rete di supporto alla contrattazione in materia, eventualmente promosse dal sistema delle autonomie locali
- Le scadenze per le domande al Ministero sono tre in un anno: 10 febbraio, 10 giugno, 10 ottobre.

Dunque, il 60% dei finanziamenti erogati dall'art.9 vanno a progetti che intervengono sugli orari di lavoro, per una flessibilità favorevole alle lavoratrici e ai lavoratori.

La grande maggioranza dei progetti presentati al Ministero alla scadenza dell'ottobre 2002 riguardano appunto progetti di conciliazione sugli orari di lavoro.

Ad esempio:

Ikea (*progetto work & life*);

Cad Italia (*introduzione del telelavoro*);

Hyperborea, Pisa (*back home, il lavoro in famiglia*);

Ama S.p.a., Roma (*conciliazione tempi di vita e di lavoro*).

Ma al di là dei progetti presentati, sono molti gli esempi di aziende che, con le loro sole forze, o attraverso le azioni positive finanziate dalla legge 125, hanno promosso una maggiore conciliazione



dei tempi e degli orari.

Per fare solo alcuni esempi:

- **Ikea.** *Telelavoro al rientro dalla maternità;*
- **Electrolux.** *Le lavoratrici madri possono telelavorare ed è possibile accedere a un programma di job sharing;*
- **Barilla.** *Part-time, orario flessibile, allo studio un progetto di lavoro mobile;*
- **Whirpool.** *Sistema complesso di part-time. In particolare i part-time applicati in produzione sono stati elevati a 36 ore la settimana. Accanto ad essi sono stati creati dei part-time a 31.5 ore settimanali, da lavorare tra le 19.05 e l'1.05.*

In provincia di Arezzo, nel giugno 2003, è stato presentato un progetto sulla flessibilità degli orari e sulla formazione al rientro dalla maternità/paternità dall'Industria Vetraria Valdarnea I.V.V., in base a un accordo contrattuale con FILCEA CGIL.

Anche dall'Europa ci vengono moltissimi esempi di pacchetti di orari favorevoli. Due esempi per tutti.

Un esempio nel privato:

Il Price Waterhouse, *una grande azienda britannica di consulenza amministrativa (6500 dipendenti) ha vinto nel 1998 un premio di Opportunity 2000 per un certo numero di opzioni di flessibilità che possono essere acquistate in cambio di una riduzione dello stipendio. Ogni dipendente ha un pacchetto remunerativo globale in termini di stipendio e di altri benefici. Almeno l'80% dello stipendio deve essere effettivamente corrisposto, il resto può essere scambiato con altri benefici: dalla partecipazione ad attività del tempo libero al rimborso per l'assistenza ai bambini, ai buoni per gli acquisti, a un maggior tempo di congedo, ai trasporti aziendali, ai fondi per la pensione, all'assicurazione sanitaria e sui viaggi.*

Un esempio nel pubblico:

L'Oxfordshire Council, *(UK: 16.000 dipendenti): 57% dei dipendenti e il 67% delle donne sono a part-time. L'11% delle donne nei due livelli più alti di direzione sono a part-time. Offre un pacchetto di flessibilità in entrata e uscita, job sharing, ore ridotte, pause di carriera, telelavoro e congedi non pagati. Inoltre un'estensione del congedo di maternità, il congedo di paternità, un certo numero*



di nidi sui posti di lavoro, un'offerta di vacanze per i figli dei dipendenti. Oltre alle facilitazioni per i dipendenti con figli, offre anche facilitazioni per i dipendenti che hanno responsabilità di cura verso gli anziani o handicappati o ammalati. Il pacchetto comprende vari schemi di lavoro flessibile, la possibilità di un congedo pagato fino a 10 giorni per curare un ammalato e figure di "facilitatori" per destreggiarsi tra le varie possibilità di permessi e soluzioni flessibili. Una caratteristica dell'approccio è il cercare di evitare schemi e regole complicate e il sostenere una cultura che incoraggi l'innovazione, la creatività e la negoziazione piuttosto che la tradizione.

Sono tutti esempi di grandi aziende.

Ma c'è anche un esempio - italiano - di una piccolissima azienda:

Lia Parrucche S.A.S., (Legnano). Vi lavorano 7 donne, (2 socie, 3 dipendenti, 2 collaboratrici). La nuova titolare, al suo insediamento, ha riunito tutte le dipendenti e ha deciso con loro, sulla base delle esigenze di ciascuna, una nuova organizzazione degli orari di lavoro. Può essere modificato in base a nuove esigenze: la titolare valuta se è possibile accoglierle, senza stravolgere l'organizzazione concordata. Se non è possibile, indice una riunione con le dipendenti per accordarsi su un nuovo orario. In occasioni di progetti particolari e di necessità di maggiori risorse si fanno incontri individuali, poi una griglia in cui si suddividono i collaboratori per ruolo professionale e per disponibilità di orario e si incrociano con gli orari previsti dal progetto. Nessun costo, se non quello organizzativo per mettere a punto i nuovi orari, ma, dice la titolare "Si tratta di qualche ora di tempo, è **solo questione di volerlo fare**".

L'indicazione che si può trarre da questo sintetico rimando alle "buone pratiche" è che è necessario per le aziende avvicinarsi a una cultura dell'innovazione piuttosto che rimanere all'interno della tradizione, offrendo più opzioni possibili a più dipendenti possibili, all'interno naturalmente di un sistema di compatibilità tra esigenze delle aziende e esigenze dei/delle dipendenti.



MISURE DI SUPPORTO (SERVIZI) CHE LIBERANO TEMPO PER LA CURA DEI MEMBRI DELLA FAMIGLIA:

- **Asili-nido, nursery, scuole materne**
- **Locali per ragazzi, circoli**
- **Vacanze, colonie estive per ragazzi e famiglie**
- **Mense aperte, catering, lavanderie, altri servizi interni**
- **Spacci e facilitazioni acquisti/servizi**
- **Counselling per la conciliazione, per problemi familiari**
- **Assistenza per anziani non autosufficienti**

In questi ultimi anni, è molto aumentata la disponibilità delle aziende a dare questo tipo di servizi, non solo per venire incontro alle esigenze delle/dei dipendenti, ma anche perché l'investimento che fa l'azienda risponde al desiderio di responsabilità sociale, data anche l'assenza sempre più vistosa di nidi territoriali.

In effetti, in molti casi, il nido è aperto per una parte anche a figli di non dipendenti abitanti nel territorio circostante.

Molti nidi e molti altri strumenti di supporto sono stati creati con il solo concorso dell'azienda, ma vi sono anche:

strumenti a disposizione delle aziende per mettere in atto misure di supporto e servizi aziendali /interaziendali/ misti territorio azienda.

E' stata approvata dalla Camera il 13 novembre 2003 e dovrà ora passare al Senato la legge che prevede una sostanziale liberalizzazione del sistema nidi (micronidi e nidi nei luoghi di lavoro; nidi familiari; nidi di caseggiato), ma è già attualmente possibile fare richiesta di contributo al finanziamento di tali tipologie di nidi.

Il decreto a cui far riferimento è il decreto del 16 maggio 2003, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 agosto 2003, intitolato: **Fondo di rotazione per il finanziamento in favore di datori di lavoro che realizzano, nei luoghi di lavoro, servizi di asilo-nido e micronidi.**

Fa riferimento alla Legge finanziaria 2002, in particolare all'art. 91, che istituisce dall'anno 2003 il fondo di rotazione.

(Vedi in allegato il decreto sul fondo di rotazione e la definizione del prospetto di domanda).



Al di là dei finanziamenti, sono già operativi molti nidi aziendali.

Solo per fare alcuni esempi: **Tod's / Servizi Interbancari / Royal Insurance, Martini e Rossi, Banca d'Italia, Azienda Sanitaria 1 di Bolzano, Comune di Arezzo, ecc.**

E' in via di avviamento un progetto denominato "Bucaneve", promosso dalla Provincia di Arezzo, con ASL 8 e la Cooperativa Koiné.

I nidi aziendali presentano – rispetto a quelli territoriali – una maggiore flessibilità di orario, legata naturalmente alle esigenze di orario dei/delle dipendenti dell'azienda.

Gli esempi finora a nostra disposizione ci indicano anche differenze nelle modalità di impianto e di gestione. Ad esempio, i nidi delle aziende Martini e Rossi e Tod's sono gratuiti per i/le dipendenti, molti – ad eccezione però per i nidi dei Servizi Interbancari che hanno avuto un finanziamento dal Comune di Milano – sono a totale carico dell'azienda, la maggioranza si avvale di una cooperativa o di una società a cui si delega la gestione del servizio, ecc. ecc.

Almeno per ora, sembra comunque che tutti i nidi e asili aziendali che sono sorti si allontanano decisamente dalla formula "babyparking" per abbracciare invece standard di livello alto nella gestione pedagogica dei bambini a loro affidati. In questo senso va anche l'intesa approvata il 14 aprile 2003 dalla Conferenza Unificata (prevista al comma 5 della legge finanziaria del 2002) sugli standard minimi organizzativi per i micro-nidi nei luoghi di lavoro.

Oltre agli asili nido aziendali, in questi anni sono stati attuati vari progetti, sia in azienda che da enti pubblici per **supporti ai dipendenti**.

Sono conosciuti moltissimi esempi che possono andare dal progetto "**Vacanze in città**" per i figli dei dipendenti, promosso e realizzato dal **CRAL** della **RAS** di Milano alle convenzioni con centri sportivi e per le vacanze dei figli all'**Alitalia**, alla predisposizione di una nursery di emergenza e di una stanza attrezzata per cucina alla **Design3** s.n.c. di Concorezzo (Milano), una piccola azienda di sei persone. E naturalmente molti altri.

Un ultimo esempio viene dalla Francia, dall'**Ospedale Saint Camille** di Parigi, *che, dopo un'indagine sui suoi 750 dipendenti, in maggioranza donne, ha attuato un servizio di stiratura, riparazioni, pasti pronti presso l'ospedale e vari altri servizi direttamente a domicilio dei dipendenti. Il servizio è gestito da una cooperativa di cui sono soci i dipendenti. Dal punto di vista finanziario sono state eliminate le spese d'amministrazione della cooperativa, che è basata sul volontariato, i locali sono dati in prestito dall'amministrazione. Sono nove anni che questo servizio funziona e il suo esempio ha fatto nascere in Francia 150 esperienze simili, con servizi anche molto diversi, come parrucchieri, lavaggio delle macchine, ecc.*



MISURE

PER SUPPORTARE IL RIENTRO DALLA MATERNITA'/PATERNITA'
CREARE UNA DIVERSA CULTURA DELLA CONCILIAZIONE
NON PENALIZZARE LE CARRIERE,
MA AL CONTRARIO VALORIZZARE LE COMPETENZE

- Supporto, formazione e aggiornamento al rientro da un congedo
- Mentoring sulle carriere in relazione alle responsabilità di cura
- Creazione di una figura – all'interno della direzione del personale – di coordinatore di conciliazione lavoro-famiglia
- Informazione dell'azienda nei confronti di chi è in congedo

Oltre naturalmente ai programmi di flessibilità degli orari, che abbiamo già visto attraverso l'analisi del **comma a. dell'art. 9**, e che anch'essi supportano il rientro dalla maternità e paternità, ci sono in questo campo:

strumenti a disposizione delle aziende.

Di nuovo qui è necessario ricorrere all'**articolo 9 della legge 53, comma b. che finanzia: programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.**

L'articolo 9 assegna il 20% dei fondi annui a tali programmi.

Ma si può ricorrere anche al comma 4. dell'articolo 6 della legge 53 che prevede che le regioni finanzino "progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. Per le finalità del presente comma è riservata una quota, pari a lire 30 miliardi annui, del Fondo per l'occupazione, di cui all'art.1, comma 7 del decreto-legge 20 maggio 1993, n.148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Può essere presa in considerazione anche la possibilità di finanziamenti attraverso la **legge 125**, il cui programma-obiettivo 2003 prevede di finanziare azioni positive per la sperimentazione di processi desegregativi, rivolte a lavoratrici part-time o con contratti atipici attraverso percorsi for-



mativi professionalizzanti con bilanci di competenze e introduzione di modelli organizzativi inclusivi.

Ci sono molti esempi di **formazione specifica dopo il rientro dalla maternità/paternità**. (**Banco Ambrosiano Veneto, Ferrovie Nord di Milano, Regione Lombardia, ecc.ecc.**). Alcune aziende (ad es. **Daimler Chrysler Italia, Alenia, Rio**) si impegnano a sperimentare soluzioni organizzative che facilitino un reinserimento non penalizzato dal punto di vista della carriera alle lavoratrici in rientro dalla maternità.

Ci sono poi esempi di **aziende che intervengono a un livello più complessivo sulle misure di conciliazione legate anche alla valorizzazione delle competenze femminili**.

Ad esempio, la società Dupont ha varato un programma lavoro-famiglia complessivo in cui sono compresi: tempo e luogo flessibile (part-time e job sharing, orario ridotto, orario flessibile, settimana lavorativa compressa, home office); assistenza a familiari (prevenzione medica, rete di assistenza globale, aspettativa per assistenza a familiari, supporto viaggi lavoro con spese per assistenza a familiari).

La Bracco Italia ha 3600 dipendenti ed è guidata da una donna. Presenza in azienda di un assistente sociale, programma di affiancamento per il rientro dalla maternità, servizio gratuito di assistenza domiciliare per gli anziani, vacanze estive gratuite per i figli, programma di medicina preventiva mirato alle patologie femminili.

E' possibile lavorare part-time per un anno dopo la maternità.

Come risultato apprezzabile, si può segnalare che le dipendenti donne sono il 37% e le dirigenti donne il 31%, che è una percentuale molto alta nel panorama nazionale.

La Kraft è un'azienda che propone vari servizi a favore dei dipendenti e per alleviare il lavoro di cura (spesa on line, tintoria, servizio di disbrigo delle pratiche burocratiche). Ha allo studio una convenzione con un nido.

Come risultato apprezzabile, nella terna finale di ogni selezione di preassunzione deve esserci almeno una donna.

Allo stato attuale le dipendenti donne sono il 33% e le dirigenti donne il 23%.



MISURE

**CHE CONSENTANO LA SOSTITUZIONE DEL TITOLARE
DI IMPRESA O DEL LAVORATORE AUTONOMO
CHE BENEFICI DEL PERIODO DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA
O DEI CONGEDI PARENTALI CON ALTRO IMPRENDITORE
O LAVORATORE AUTONOMO**

Queste misure (che rappresentano il 20% della suddivisione del finanziamento dell'art.9) sono quelle ancora più deboli sia per la resistenza (ovvia e comprensibile) di un'imprenditrice a farsi eventualmente sostituire da una possibile concorrente, sia per la difficoltà a trovare lavoratrici autonome disposte alla sostituzione.

Strumenti a disposizione per le imprenditrici/lavoratrici autonome per la figura di sostituzione.

Ancora si ricorre all' **articolo 9 della legge 53, comma. c**, che finanzia: **progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.**

Si può anche prendere in considerazione, più in generale per le imprenditrici, la possibilità di finanziamento della **legge 125** di azioni positive tese a **consolidare le imprese femminili attraverso studi di fattibilità per lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi o mercati; attraverso azioni di supervisione, supporto, mentoring al ruolo di imprenditrice, attraverso formazione altamente professionalizzante alla titolare e/o alle socie.**

Ci sono ancora pochi esempi conosciuti di accordi per la sostituzione di imprenditrici. Si può però richiamare l'Accordo quadro della provincia di Pisa che sostiene due progetti presentati alla scadenza del 10 ottobre 2002 (**BSB elettronica S.n.c.** e **Bottega del Necchi S.n.c.**) volti a sostituire l'imprenditrice in congedo parentale.



MISURE PER APPOGGIARE FINANZIARIAMENTE I/LE DIPENDENTI:

- **Integrazione all'indennità maternità e congedo parentale;**
- **Indennità per nascite, per i figli handicappati;**
- **Sostengo dei costi dei servizi** (asilo nido, scuola materna, baby sitter, assistenza anziani e handicappati);
- **Borse di studio, stage aziendali per i figli;**
- **Prestiti, mutui, anticipazioni TFR;**
- **Abitazioni, affitti agevolati, indennità trasloco.**

Dopo tre anni dall'entrata in vigore della legge possiamo trarre un primo bilancio provvisorio perché non disponiamo ancora di dati analitici.

Dopo un avvio molto faticoso, sono stati resi noti i decreti applicativi e la circolare del marzo 2003 che permette alle aziende di avere un quadro più preciso.

Dal 2001 hanno concorso al finanziamento circa 200 progetti, 150 dei quali sono stati valutati dalla Commissione e 75 sono stati approvati.

Certamente, a impedire un pieno utilizzo dei fondi, ha concorso sia il vuoto creato per circa un anno dal cambio della commissione esaminatrice, sia la non pubblicazione dei decreti, sia la farraginosità delle procedure.

Va però anche sottolineata una certa resistenza delle parti sociali – sia delle aziende che dei sindacati – ad attingere ai fondi e a mettere in atto i progetti.

Benché le aziende siano perfettamente consapevoli che i dipendenti sono una risorsa preziosa, spesso si muovono all'interno di una debole percezione dell'importanza di una cultura della conciliazione nel nostro Paese perché le responsabilità familiari sono sempre state considerate "affari di donne" quindi è carente la disponibilità ad ascoltare le richieste che vengono fatte in questo senso.

Spesso – ma come si è visto ci sono anche molti esempi che dimostrano il contrario – esiste la convinzione che questi non sono problemi dell'azienda e che dovrebbero essere risolti in altra sede. E' vero che non sono problemi solo dell'azienda, ma sono problemi anche dell'azienda. Il tema della responsabilità sociale dell'azienda è all'ordine del giorno e le misure di conciliazione rientrano nell'area della responsabilità sociale.

C'è poi la convinzione che metter mano all'organizzazione sia un costo troppo alto per l'azienda. E' certamente vero che le misure di conciliazione possono avere dei costi immediati, ma molto spesso vengono poi recuperati sul medio periodo.



Ancora, spesso si pensa che la soddisfazione delle richieste individuali porti a incrinare il campo dei diritti per tutti. Tuttavia si può obiettare che muoversi nel campo dei diritti universali non deve far venir meno il diritto alla solidarietà.

A queste rilevazioni va aggiunto che spesso vengono sottolineati soprattutto i costi - che certamente esistono, sia in termini monetari che di impianto organizzativo - ma non vengono percepiti con altrettanta attenzione i vantaggi che possono derivare all'azienda dall'adozione di misure di conciliazione. Ma quali sono questi vantaggi?

Vantaggi delle misure di conciliazione:

- **contrastano e riducono turnover e assenteismo perché aumentano la soddisfazione e la fidelizzazione dei/delle dipendenti; nel caso di una presenza forte di manodopera femminile i vantaggi possono eccedere i costi della conciliazione;**
- **facilitano il reclutamento del personale, offrendo servizi aggiuntivi e possono essere una risorsa preziosa per l'offerta di lavoro femminile;**
- **migliorano l'immagine dell'azienda, proponendola come un'azienda socialmente responsabile;**
- **attutiscono i conflitti interni;**
- **aumentano la sicurezza, migliorando la qualità del lavoro.**

Difficoltà delle aziende

Come abbiamo visto, possono esserci resistenze soggettive e difficoltà oggettive, soprattutto per le piccole aziende.

Ma la maggiore difficoltà sembra ad oggi essere quella di avere poco chiaro il percorso per iniziare una politica aziendale di conciliazione. Forse allora può essere utile tratteggiare un percorso "virtuoso".

Innanzitutto è bene, prima di pensare ad eventuali misure, avere chiari i motivi di insoddisfazione e del disagio eventuale dei/delle dipendenti. Spesso non servono grandi inchieste, ma una buona attenzione all'ascolto.

In secondo luogo, non è necessario pensare a grandi cambiamenti, non servono misure ciclopiche, si può anche iniziare con poco, ma avendo chiaro che questa o quella misura fa parte



di un contesto più generale, che è un piccolo tassello di una più grande trasformazione.

In terzo luogo, è importantissimo saper comunicare i cambiamenti e le innovazioni in modo da creare solidarietà tra i lavoratori/lavoratrici e adesione al progetto, anche da parte dei dipendenti non direttamente coinvolti.

Infine si può pensare a una sorta di catalogo degli indicatori di qualità per definire se una misura di conciliazione va nella direzione giusta, se cioè non produce effetti penalizzanti che vanificano i benefici, sia per i/le dipendenti, sia per l'azienda.

Indicatori di qualità:

- **il primo indicatore** è l'attenzione a cogliere la convergenza di interessi tra esigenze delle aziende e esigenze dei/delle dipendenti;
- **il secondo indicatore** è la cura nell'evitare che i sistemi di conciliazione possano portare a un sistema di ri-segregazione (ad esempio alla marginalità del lavoro femminile, come può accadere ad esempio per il part-time);
- **il terzo indicatore** è che bisogna superare le forme di genericità da un lato (es. formazione generica, non indirizzata a uno specifico fine) e dell'aleatorietà dei risultati dall'altro;
- **il quarto indicatore** è che è indispensabile passare dalle analisi di fattibilità ai processi di innovazione organizzativa.

Finora abbiamo analizzato le possibilità che hanno le aziende – anche ricorrendo all'art.9 della legge 53 – a mettere in atto misure collettive, sia per tutte le lavoratrici e i lavoratori, sia per singoli gruppi (donne e uomini al rientro dalla maternità e dalla paternità, part-time, nidi, benefit ecc.).

Ma, come dicevamo all'inizio, sono tre i sistemi coinvolti nella conciliazione.

Allora, come si rapportano le aziende di fronte a richieste individuali o che comunque riguardano la sfera delle strategie di vita e delle relazioni tra uomini e donne all'interno della famiglia? Possono dichiararsi completamente estranee? O ci sono possibilità anche per le aziende di favorire una più equa condivisione dei compiti relativi al lavoro familiare di assistenza e di cura e comunque un riconoscimento della paternità oltre che della maternità?



LA CONDIVISIONE DEL LAVORO DI CURA NELLA FAMIGLIA: COSA POSSONO FARE LE AZIENDE?

Partiamo dal fatto che le responsabilità familiari non sono diminuite, ma anzi aumentate in questi anni perché sono aumentati i soggetti destinatari della cura (basti pensare agli anziani non autosufficienti), perché sono diminuite le reti di sostegno tra le generazioni, perché sono diminuiti i servizi, ecc. ecc. Tutto questo peso supplementare ricade ancora molto di più sulle donne perché l'Italia è il paese che ha meno condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne fra tutti i paesi europei.

Dunque questo è un campo su cui bisogna intervenire.

E' ovvio che non si può imporre una diversa divisione del lavoro per legge. Però si potrebbero fare campagne di "persuasione" nei confronti delle persone (attraverso la stampa, spot televisivi per quanto riguarda le persone adulte), programmi di "educazione alla cura" nelle scuole per i bambini e le bambine, i ragazzi e le ragazze, nelle università. Questo è ovviamente un compito che si deve assumere il soggetto pubblico, anche usando i finanziamenti europei e anche i finanziamenti previsti dall' **art.2 della legge 53** che dice:

Al fine di diffondere la conoscenza delle disposizioni della presente legge, Il Ministro per la solidarietà sociale è autorizzato a predisporre, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, apposite campagne informative, nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio destinati allo scopo.

Oltre a questo, è importante divulgare e diffondere tutte le possibilità offerte dalla legge 53 per quanto concerne i diritti ai congedi parentali. Molti Enti locali hanno promosso progetti in tal senso, con opuscoli divulgativi e incontri di sensibilizzazione. Ci sono anche molte aziende in Italia che hanno promosso specifici strumenti divulgativi a questo riguardo.

In sintesi, cosa ci dicono i primi articoli della legge 53 (poi integrata nel testo unico sulla maternità e paternità) rispetto ai congedi parentali?



Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti:

- Il diritto ai congedi parentali è un diritto individuale anche per i padri;
- L'astensione obbligatoria di 5 mesi per la madre diventa flessibile: può essere ripartita anche su un mese prima del parto e quattro dopo;
- Ogni genitore ha diritto a un congedo parentale che non superi i 6 mesi individualmente, ma i 10 mesi complessivamente. Il congedo può anche essere frazionato nell'arco dei primi otto anni di vita del bambino. Nel caso che il padre usufruisca di almeno tre mesi di congedo parentale, scatta un "premio" di un mese in più. Il padre può scegliere di prendere il congedo anche durante i mesi di astensione obbligatoria della madre;
- E' sufficiente avvisare il datore di lavoro 15 giorni prima;
- Resta invariato il diritto alle due ore di permesso per allattamento, quando si torna al lavoro prima dell'anno di vita del bambino e se si lavora a tempo pieno;
- Il congedo viene pagato al 30% entro i sei mesi di congedo parentale e entro i tre anni di vita del bambino. Dopo queste date, è un permesso non retribuito. Per l'astensione obbligatoria e i primi sei mesi di congedo parentale, i contributi per la pensione sono versati in modo figurativo.

Per le lavoratrici e i lavoratori autonomi:

- il congedo spetta solo alla madre, nel limite massimo di tre mesi da usufruire nel primo anno di vita del bambino;
- il padre lavoratore autonomo non ha diritto al congedo;
- per avere il congedo bisogna avvisare l'INPS e sospendere l'attività lavorativa;
- l'indennità di congedo corrisponde al 30% della retribuzione convenzionale della categoria di appartenenza.

Come si vede la legge è impostata in modo da creare una nuova sensibilità sociale nei confronti non solo della gestione della maternità, ma anche della paternità. In questi tre anni sono molto aumentati infatti i congedi richiesti dai padri. Nel settore pubblico – secondo una ricerca diretta dal prof. Marzio Barbagli su un campione di 380.000 dipendenti pubblici, i congedi richiesti dai padri sono passati dal 6% al 17%.

Si può anche migliorare, per es. proponendo alle aziende di concedere un "congedo di paternità" nel momento del parto. Questo tipo di congedo non è previsto dalla legislazione



italiana, ma esiste – con maggiore o minore estensione – nella maggioranza dei paesi europei.

Un altro campo di possibile miglioramento della legge è l'attenzione che si dovrebbe dedicare ai soggetti precari, che attualmente sono scarsamente coperti.

Ma non tutto si risolve attraverso le leggi. Ci vuole anche l'appoggio attivo del sindacato e delle aziende per sostenere i soggetti richiedenti i congedi.

Strumenti a disposizione delle aziende per sostenere i soggetti:

Innanzitutto una "buona disposizione" ad accogliere le loro richieste, ad analizzare con loro i loro bisogni, a non penalizzare chi chiede, a far propria la convinzione che la maternità e la paternità non azzerano il cervello e la volontà di lavorare, al contrario possono aggiungere nuove competenze relazionali e una maggiore disposizione all'ascolto (anche del cliente).

Un buon esempio di come possano essere fatti programmi di congedi parentali e di sostegno complessivo alle madri e ai padri, tendendo fermo l'interesse dell'azienda a valorizzare le competenze professionali è il progetto dell'azienda svedese **Statoil** (con 650 dipendenti nella sede principale, di cui il 65% donne).

Dal 1996 è iniziato un programma di "misure per genitori con figli di meno di otto anni". Il programma è partito in risposta a un dirigente che aveva posto il problema. E' stata fatta un'indagine sui bisogni e una lista dei desideri.

Finora le misure avviate consistono in:

- a. le donne in gravidanza hanno diritto al tempo flessibile e al tutoring di un manager perché non siano penalizzate nella carriera;
- b. per tutti coloro che prendono il congedo parentale (uomini e donne) che dura fino a 14 mesi sono previsti contatti regolari con l'azienda per favorire l'informazione e la partecipazione, colloqui con il manager per gestire il rientro in azienda e la programmazione della carriera, fornitura di PC a casa, integrazione al 100% della copertura economica fino a un massimo di sei mesi;
- c. al rientro, c'è il diritto di optare per il part-time, l'orario flessibile, la possibilità di svolgere il lavoro a casa, l'aiuto gratuito per la pulizia della casa per un massimo di 12 ore al mese, con 8 ore aggiuntive in caso di malattia del bambino.



Il risultato si può concretizzare nel fatto che più uomini hanno preso il congedo parentale e tra questi anche alcuni managers, che vi sono più donne in posizione manageriale e che l'azienda ha avuto più facilità nell'assumere giovani quadri, date le misure adottate.

E' importante segnalare che le condizioni ritenute indispensabili per arrivare a un buon risultato sono state:

- > il sostegno della direzione;
- > le buone procedure adottate;
- > la pazienza con cui si è seguito l'evolversi degli atteggiamenti e dei comportamenti;
- > l'impegno messo nell'ascolto dei bisogni dei dipendenti;
- > la consapevolezza che fare questo tipo di azioni ha anche un costo economico (ma non eccessivo, dato che è stato impegnato dallo 0.5 all'1% della massa salariale).

In conclusione, è vero che bisogna essere attenti a non compiere eccessive intrusioni nella pratica di condivisione di donne e uomini, ma è vero anche che si può fare molto in questo campo perché bisogna sempre tener fermo il principio che una buona pratica è quella che serve a migliorare le relazioni tra uomini e donne. Si possono fare misure di conciliazione come ad esempio orari più favorevoli ecc. o servizi dedicati, ma se poi è sempre lei ad avere il peso quasi esclusivo del lavoro di cura, sarà sempre lei ad avere le maggiori difficoltà di conciliazione e quindi anche le maggiori difficoltà a realizzarsi nel lavoro, a fare carriera e persino a mantenere il posto di lavoro. Ma anche a pesare di più nell'organizzazione dell'azienda, con un maggiore astensionismo "obbligato".



MISURE DI CONCILIAZIONE NEL TERRITORIO

Obiettivo delle misure di conciliazione in questo campo è che il territorio diventi ambiente favorevole per offrire e sostenere opportunità e modalità di conciliazione perché è nel territorio che si giocano le strategie e la qualità della vita di donne e uomini.

Al governo locale – comune, provincia, regione – spetta il compito di gettare dei ponti tra il sistema delle aziende e il sistema dei servizi, degli orari, dei trasporti.

Questi attori hanno il compito di concertare tra loro le azioni necessarie per delineare una strategia complessiva, in quel determinato territorio e in quella determinata fase, riconoscendo la reciproca convenienza ad interagire, passando da una logica individuale a una dimensione collettiva, da una logica di interventi spot scollegati tra loro, a una logica di ecosistema e creando così i presupposti per una cultura condivisa della conciliazione.

Sia la legge 125 che la legge 53 promuovono progetti integrati tra vari soggetti, nella consapevolezza che soltanto una concertazione reale possa portare ad azioni che durino nel tempo, che siano azioni di sistema che tengono conto del contesto in cui si inseriscono.

Infatti la legge 125 finanzia azioni di promozione di pari opportunità attraverso progetti integrati. I progetti devono essere concordati da almeno tre soggetti (un'associazione con specializzazione di genere, un'organizzazione sindacale o datoriale o un ordine professionale, un ente pubblico) e possono prevedere azioni di informazione, sensibilizzazione e diffusione di buone prassi e strategie di implementazione dell'ottica di genere nelle politiche e a vari livelli della società.

L'art.25 della legge 53 punta a istituire un "tavolo di concertazione" permanente che vede riuniti i soggetti "decisori" di un determinato territorio. Perché elemento fondante del sistema di conciliazione è l'incrocio tra dimensione globale e dimensione territoriale, poiché locali sono i bisogni concreti.

Inoltre la stessa legge 53, attraverso i decreti attuativi, prevede che venga riconosciuta **priorità ad accordi e iniziative provenienti da sperimentazioni pilota finalizzate a creare una rete di supporto alla contrattazione in materia, eventualmente promosse dal sistema delle autonomie locali.**

Come esempi di tale concertazione, riportiamo in sintesi gli accordi stipulati dalla Provincia di Pisa, dalla Provincia di Forlì/Cesena e dal Comune di Forlì.



La Provincia di Pisa ha stipulato un accordo quadro finalizzato all'attuazione della Legge 53/2000 con particolare riferimento all'art.9.

Considerato che l'art.2 del Decreto 15/5/2001 prevede che le autonomie locali possono promuovere sperimentazioni pilota finalizzate a creare una rete di supporto alla contrattazione in materia e che i progetti derivanti da accordi stipulati nell'ambito di tali sperimentazioni sono valutati con titolo preferenziale ai fini dell'ammissione al finanziamento e che l'accordo collettivo di secondo livello, territoriale o aziendale, rappresenta presupposto per l'ammissibilità al finanziamento, i soggetti firmatari dell'accordo:

- promuovono la stipulazione di accordi collettivi di secondo livello che prevedano azioni positive per la flessibilità;
- sostengono i progetti di azioni positive ex art.9 legge 53/2000 presentati dalle imprese e li considerano inseriti nel programma di sperimentazione sul territorio promosso dalla Provincia di Pisa, la quale farà da tramite con il ministero accreditando i progetti presso di esso;
- si impegnano a dare il necessario supporto all'elaborazione di progetti che nel futuro le imprese orientate alla conciliazione vorranno proporre;
- si impegnano a coadiuvare la Provincia di Pisa la quale intende promuovere un'attività di monitoraggio circa lo stato di attuazione degli accordi collettivi sul territorio e dei progetti stessi, nonché incentivare la diffusione e lo scambio di buone prassi da parte delle iniziative pilota avviate.

I progetti presentati alla scadenza del 10 ottobre 2002 e inseriti nell'ambito della sperimentazione pilota promossa dall'Assessorato P.P.OO. della Provincia di Pisa sono nove.

La Provincia di Forlì/Cesena e l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia hanno stipulato un accordo il 12 giugno 2003 con Legacoop (253 cooperative associate) e i rappresentanti di CGIL, CISL, UIL in base all'art.9 della legge 53, per promuovere azioni di flessibilità temporale favorevole alle lavoratrici e ai lavoratori.

Il Comune di Forlì ha varato nel 2001 un progetto integrato – approvato dalla Regione Emilia Romagna – dal titolo "La Rete in/Comune" (dalla promozione di una cultura di genere alla costruzione sul territorio di un sistema di politiche di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare).

L'obiettivo generale del progetto è l'elaborazione di una metodologia concertativa



che consenta il governo e lo sviluppo delle politiche territoriali di concertazione. Lo strumento individuato è il **tavolo di concertazione**, organizzato e coordinato dall'amministrazione comunale e composto da: Comune di Forlì, Organizzazioni economiche, Sindacati, Imprese coinvolte nel progetto, le società titolari e consulenti del progetto. I progetti hanno coinvolto:

- **le lavoratrici autonome** (attraverso un'indagine, la diffusione di materiale informativo sulla legge 53, la concessione di un contributo da parte del Comune per la titolare d'impresa che attiva un rapporto di lavoro dipendente per far fronte alla propria sostituzione durante il congedo parentale);
- **l'azienda Electrolux Zanussi** (attraverso un'indagine sui bisogni delle/dei dipendenti, la realizzazione di un servizio educativo domiciliare da parte della cooperativa "Acquarello", l'ipotesi di realizzazione di uno sportello "lavoro-famiglia" all'interno dell'azienda);
- **la cooperativa Acquarello** (attraverso l'apertura del servizio educativo domiciliare "Il portagioie", con modalità organizzative più leggere e flessibili, in grado di venire incontro alle esigenze di conciliazione);
- **il Consorzio di Solidarietà sociale**, (attraverso la sperimentazione di una modalità di telelavoro), **il Cad** (attraverso la definizione di un progetto di riorganizzazione aziendale in grado di coniugare le esigenze delle lavoratrici e delle famiglie utenti dei servizi).

Possiamo concludere affermando che l'unica strada per mettere davvero in piedi un sistema di conciliazione è quello di aver sempre presente che **il sistema di conciliazione è un ecosistema complesso in cui i tasselli devono essere pensati per concorrere a uno stesso obiettivo, senza entrare in contraddizione tra loro. In effetti nessuna misura, anche la più innovativa, è risolutiva dei problemi di conciliazione.**

E' un obiettivo difficile, ma ineludibile se si vuole affrontare non solo la sfida che ci rimanda l'Unione Europea, non solo l'inclusione di soggetti diversi all'interno del mondo del lavoro, ma anche la sfida della qualità del lavoro, sia per le donne che per gli uomini.

