



1 TEMPO DI VITA E TEMPO DI LAVORO: CONCILIAZIONE E BUONE PRASSI

1.1 Cos'è la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

I cambiamenti del lavoro e le trasformazioni sociali di questi anni hanno reso sempre più difficile conciliare i tempi del lavoro retribuito con quelli della vita familiare ed hanno posto questo tema all'ordine del giorno nelle politiche per lo sviluppo dell'occupazione, soprattutto di quella femminile, ma anche di quella dei giovani uomini che, specie in Italia, ritardano sempre più la paternità.

Una delle trasformazioni più significative riguarda la famiglia.

Sempre più famiglie sono composte da partner che lavorano entrambi fuori casa, anche se spesso in modo precario e variabile nel tempo, e cresce anche il numero di persone, donne e uomini, con responsabilità di cura non più solo dei figli ma di persone anziane o disabili.

Per questo il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è divenuto centrale nell'ambito delle politiche sociali, e segnatamente di quelle per la famiglia, sulle quali l'Italia ha un ritardo storico rispetto ai paesi europei.

Numerosi studi hanno evidenziato come le difficoltà vissute dalle lavoratrici nella ricerca di un bilanciamento armonioso tra tempi di vita e i tempi di lavoro, e avvertite sempre di più anche dai lavoratori, sia uno dei fattori che influenzano la competitività delle imprese italiane.

Ciò ha accresciuto la consapevolezza dell'importanza delle politiche volte ad attenuare il conflitto tra l'impegno lavorativo e le responsabilità familiari, tanto che la Conferenza Nazionale sulla Famiglia, svoltasi a Firenze dal 24 al 26 maggio 2007, ha posto la conciliazione famiglia-lavoro tra le priorità, proponendo un grande progetto per realizzare nuovi servizi per l'infanzia e nuove opportunità per un "lavoro a misura di famiglia" anche attraverso la revisione dei congedi parentali, sgravi fiscali e incentivi a sostegno delle imprese che adottano misure specifiche per la conciliazione e l'occupazione femminile. Ricordiamo che l'interesse verso il tema ha avuto una spinta decisiva dalla necessità di adeguarci agli obiettivi della Strategia Europea per l'Occupazione stabilita a Lisbona nel 2000.

Tale strategia mira ad innalzare il tasso di occupazione globale al 70% e quella femminile ad almeno il 60% in tutti i paesi dell'Unione Europea entro il 2010.

Questi obiettivi possono essere raggiunti solo attraverso un rinnovato e sostenuto impegno degli Stati membri nel programmare ed attuare politiche volte a favorire una maggiore equità tra i generi nel lavoro.





ro, attraverso azioni di contrasto alla segregazione orizzontale e verticale nel mercato e sul luogo di lavoro, a sviluppare ulteriormente il settore dei servizi, sia come sbocco occupazionale per le donne che come prerequisito per la loro entrata sul mercato del lavoro, e a facilitare la riconciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare nella sua accezione più ampia. Ogni Stato membro dell'UE si è impegnato ad inserire questi obiettivi tra le priorità nazionali e a mettere a punto interventi per il loro raggiungimento.

A pochi anni dal termine indicato dal Consiglio Europeo, l'Italia ha un tasso di occupazione delle donne tra i 15 e i 64 anni del 46,3% (dato Eurostat 2006), molto inferiore alla media dell'Europa a 27 che si attesta al 57,1%, più basso anche di quello di Spagna e Grecia e lontanissimo dal 67,3% della Finlandia e dal 70,7% della Svezia. Solo il tasso di occupazione femminile di Malta (33,6) è inferiore a quello italiano.

L'Italia deve quindi colmare un gap molto ampio e presenta anche altre differenze rispetto agli altri paesi, come riportano le numerose ricerche svolte in questi anni:

1. le donne italiane lavorano meno fuori casa, ma dormono anche meno e dedicano meno tempo al riposo, agli hobby, a se stesse: in pratica hanno un'ora di tempo libero in meno rispetto agli uomini (4h08' contro 5h08') e questo pone le donne italiane al penultimo posto in Europa, precedute solo dalle lituane (3h49'). Mentre in Norvegia la differenza di tempo libero tra donne e uomini è di soli 12 minuti e la differenza di un'ora e più si presenta in Italia già a partire dall'infanzia ed aumenta sempre più con l'avanzare dell'età: dopo i 65 anni le donne dispongono di 5h04 contro 6h26 degli uomini¹
2. se si confronta il tempo che le donne e gli uomini dedicano al lavoro di cura si nota che in Italia le donne prendono in carico oltre i tre quarti del tempo complessivamente dedicato dalla coppia al lavoro familiare (78,3%)² e dedicano al lavoro di cura quattro volte più tempo degli uomini (5h09' F contro 1h26' M)
3. il tasso di natalità italiano è tra i più bassi del mondo, uomini e donne tendono a rimanere *single* più a lungo
4. le donne che progrediscono nella carriera e riescono a sfondare il "tetto di cristallo" si concentrano esclusivamente sul lavoro e dedicano ad esso tutto il tempo disponibile, adottando comportamenti maschili nell'uso del tempo

¹ Indagine Multiscopo ISTAT "Uso del tempo" per gli anni 2002-2003 e ricerca di Maria Clelia Romano e Linda Laura Sabbadini "I tempi della vita quotidiana" che raffronta i risultati dei rilevamenti effettuati dall'ISTAT per gli anni 1988-1989 e 2002-2003.

² A.Rosina, L.L.Sabbadini (a cura di), "Diventare padri in Italia. Fecondità e figli secondo un approccio di genere", Argomenti, Istat. Disponibile su www.istat.it





5. in Italia appare meno forte che altrove la segregazione orizzontale: le donne nei mestieri degli uomini sono ancora poche ma le "pioniere" stanno aumentando, in modo lento ma costante, e ciò si deve al fatto che le donne raggiungono livelli di istruzione più alti rispetto ai coetanei maschi e, a parità di livello, ottengono risultati migliori cimentandosi con successo in materie scientifiche e tecnologiche dove sino a qualche anno fa il dominio degli uomini era del tutto incontrastato.

La Toscana è tra le regioni italiane dove l'occupazione femminile è cresciuta di più negli ultimi anni, facendo salire il tasso d'occupazione femminile al 55% e ciò è dovuto, in gran parte, all'aumento delle forme di lavoro previste dalla Legge n. 30/2003, tra le quali prevale il lavoro temporaneo.

Il dato positivo nasconde aspetti contraddittori e conseguenze problematiche, proprio a causa della difficoltà di conciliare i ritmi lavorativi ancora rigidi, anche se contrattualmente "flessibili", con le esigenze familiari ed il tempo per sé.

Si tratta di difficoltà legate a due aspetti:

1. il permanere dei retaggi culturali che causano marcate differenze tra uomini e donne nella distribuzione del tempo tra lavoro retribuito e responsabilità di cura
2. la carenza di servizi pubblici e lo scarso sviluppo di servizi privati a prezzi accessibili che consentano di comprimere decisamente il tempo quotidiano per il lavoro di cura.

Il lavoro flessibile, infatti, non rende di per sé più facile conciliare i tempi del lavoro intermittente, a progetto, a turni, ecc., con le esigenze della vita personale e familiare.

Al contrario, il lavoro flessibile inserito in contesti organizzativi poco flessibili, dove si premia la quantità di lavoro misurata in ore dedicate, piuttosto che la qualità e i risultati:

- a. può innescare nuove tensioni tra uomini e donne per sincronizzare, nell'ambito della gestione familiare, i rispettivi tempi da dedicare al lavoro retribuito e al lavoro di cura
- b. può indurre nuove incongruenze tra le esigenze familiari e i servizi sul territorio, se questi non adeguano gli orari per renderli più ampi, e ciò comporta l'introduzione di significativi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro dei servizi stessi
- c. aumenta le difficoltà di accesso ad alcuni servizi di assistenza: basti pensare al peso del costo di un'assistente domiciliare su un reddito modesto e variabile nel tempo.

Anche per questo la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è una delle sfide più importanti che la società italiana si trova ad affrontare.

È un tema che attraversa tutti gli aspetti della vita quotidiana delle persone, donne e uomini adulti, bambini e anziani, perché riguarda:

- > le modalità organizzative e gli orari di lavoro nelle aziende private e negli enti pubblici
- > le relazioni e la distribuzione delle responsabilità tra donne e uomini nel lavoro per il mercato e nel lavoro domestico e familiare





- > la quantità e la qualità dei servizi, pubblici e privati, per la famiglia e per le persone, il loro costo e la fiscalità relativa
- > l'organizzazione dei tempi e degli spazi delle città e del territorio.

L'intersecarsi di tutti questi aspetti richiede strategie d'intervento trasversali, in grado di incidere contemporaneamente ed in modo complementare nei vari ambiti, mettendo in relazione i tempi delle persone con quelli dei servizi disponibili nelle città e sul territorio. Tali strategie dovrebbero essere guidate da un approccio al *gender mainstreaming* in un'ottica compiuta. Le politiche conciliative sono nate come politiche che riguardano soprattutto le donne perché le donne vivono con maggiore pressione il problema, sono le maggiori portatrici di bisogni di conciliazione nell'esperienza quotidiana della doppia presenza nel lavoro per il mercato e nel lavoro di cura ed hanno maturato competenze specifiche nella gestione del difficile equilibrio tra i due ambiti. Era quindi logico che le donne fossero le principali protagoniste delle "buone prassi" realizzate sino ad oggi.

Ora questa impostazione appare ampiamente superata per almeno due ragioni:

1. la necessità di conciliare in modo equilibrato vita e lavoro è diventata, nel corso degli ultimi anni, una esigenza sempre più sentita da parte degli individui, donne e uomini, sia se presenti nei settori che adottano modelli di lavoro tradizionali e con orari prevalentemente rigidi, sia se attivi in contesti organizzativi e socio-economici caratterizzati dalla progressiva scomparsa dei confini tra il tempo del lavoro e quello della vita personale (i lavoratori dei settori della conoscenza, i *knowledge workers*, sono spesso lavoratori "nomadi" nello spazio e nel tempo, senza precise regole di orario)
2. l'approccio alla conciliazione come "affare di donne" rischia di avere effetti frenanti sui processi di cambiamento in atto, perché si può tradurre in una sorta di "segregazione di ritorno", con esiti negativi sia per le donne che per le organizzazioni del settore pubblico e per le imprese in cui lavorano.

Si va perciò affermando l'idea che la ricerca di nuove modalità per conciliare vita professionale e familiare riguardi tutti, donne e uomini di tutte le fasce d'età. Ciò vuol dire mettere in atto misure che permettono sia alle donne che agli uomini di vivere meglio il lavoro e le responsabilità familiari nelle varie fasi della vita, consentendo ad ognuno di riequilibrare le proporzioni tra i tempi dedicati ai diversi ambiti, secondo le proprie necessità ed i propri desideri, prevenendo le discriminazioni e i processi di esclusione dal lavoro e dalle carriere. È evidente che tutto ciò non è realizzabile se non si riducono in modo significativo le asimmetrie nella distribuzione del lavoro di cura legate al radicamento degli stereotipi di genere. Per conseguire questo obiettivo è necessario **affiancare alle politiche di CONCILIAZIONE dei tempi** azioni mirate a promuovere la cultura della **CONDIVISIONE delle responsabilità genitoriali e familiari**. La complessità crescente delle organizzazioni lavorative, l'intrecciarsi sempre più fitto delle relazioni tra soggetti pubblici e privati che offrono servizi ai cittadini ma che hanno, per





la loro differente natura, comportamenti diversi e interessi a volte contrastanti, la diffusione delle tecnologie domestiche che non riducono il tempo del lavoro di cura, come forse ci si aspettava, ma cambiano il modo di comporlo, ampliando o riducendo le frazioni da dedicare ai vari aspetti, sono tutti tasselli che concorrono a complicare la vita delle persone e accentuano l'esigenza di trovare soluzioni per realizzare nuovi equilibri.

Negli anni si sono moltiplicate le iniziative per mettere a disposizione specifiche misure, territoriali e aziendali, che ampliano il ventaglio delle opportunità per trovare soluzioni che rendono più agevole conciliare i tempi del lavoro con quelli della vita personale, il tempo per la cura della famiglia con quello della crescita professionale e personale, la carriera e il tempo per sé e per i propri affetti.

Una delle strade più produttive è stata quella della **sperimentazione di azioni** tratte da esperienze già realizzate in altri paesi europei o del tutto originali che, dopo un periodo di monitoraggio in cui si è potuto dimostrare la loro efficacia, sono state messe a regime e sono divenute prassi di sistema, trasformandosi in servizi stabili a disposizione delle persone e delle famiglie del territorio e pratiche di gestione a favore del personale di imprese private e di organizzazioni pubbliche.

Man mano che le esperienze diventavano sempre più numerose e significative, sono state raccolte in repertori di "buone pratiche", con l'obiettivo di diffondere ulteriormente le idee che si andavano sviluppando e i modelli d'intervento che si rivelavano più efficaci.

Nell'ambito del progetto Equal TEMPO si è fatto il punto sulle esperienze realizzate in Italia e in Toscana, approfondendo i fattori che ne hanno favorito il successo ed evidenziando anche i loro limiti, in modo da trarne riflessioni ed indicazioni utili per riproporle, con le dovute accortezze, nel contesto della provincia di Firenze, tenendo conto delle "lezioni apprese" dalle sperimentazioni.

1.2 Cos'è una buona prassi

Nell'accezione accolta dall'Unione Europea si considerano buone prassi quelle iniziative che rispondono ad una serie di requisiti presenti contemporaneamente:

- > hanno origine e sono sostenute nel tempo da una **partnership "forte" tra più soggetti** pubblici e privati che ne condividono impostazione e obiettivi
- > sono frutto di una **progettazione partecipata** che parte da un'analisi attenta del contesto, territoriale, sociale o organizzativo, dei bisogni dei destinatari e dei beneficiari finali delle azioni
- > attuano sperimentazioni che introducono elementi di **cambiamento** nei contesti di riferimento e portano contributi positivi alla soluzione dei problemi emersi dall'analisi, **conseguendo** la maggior parte dei **risultati attesi**
- > sottopongono le sperimentazioni a **verifiche in itinere** per valutarne i punti di forza e i limiti ed





- utilizzano le valutazioni che derivano dal monitoraggio delle azioni e dei loro risultati per apportare modifiche in corso d'opera e correttivi in vista della messa a regime di quanto sperimentato
- > sono pertanto azioni sperimentali che, in genere, partono connotate da un buon grado di **innovazione perché danno risposte originali ai bisogni di donne, uomini, famiglie e aziende** e che, per merito dei risultati conseguiti, **continuano nel tempo divenendo pratiche di routine e servizi di sistema, perché ottengono le risorse che le rendono sostenibili anche dal punto di vista economico**: la sostenibilità dell'esperienza è misura dell'efficacia dell'esperienza stessa
 - > sono **trasferibili**, ossia possono essere riprodotte in altri contesti.

In sintesi, una buona pratica, per essere riconosciuta tale, deve essere **partecipata e verificata nei suoi risultati, comunicata e visibile, sostenibile nel tempo e applicabile in altri ambiti territoriali o organizzativi**, con gli adeguamenti che si rendono necessari per adattarla alle particolarità che distinguono i singoli contesti.

È da sottolineare che i **criteri di "trasferibilità"** di una buona prassi si sovrappongono in gran parte con quelli utilizzati per la definizione stessa di "buona pratica":

1. presenza di un **soggetto trainante e di un partenariato articolato**
2. **protocolli d'intesa, accordi tra gli attori**, anche non formalizzati, ma pienamente condivisi e praticati
3. **analisi accurata** e innovativa della domanda
4. **progettazione partecipata**: non mera mediazione di interessi, ma modalità condivisa di analisi e individuazione di soluzioni
5. **azioni mirate e specifiche che si intersecano per creare un "sistema di conciliazione"** (luoghi di lavoro, relazioni uomo-donna, servizi sul territorio)
6. **monitoraggio delle azioni** in itinere e coraggio di cambiare per migliorare
7. **comunicazione verso il contesto esterno** e verso i destinatari
8. **comunicazione interna ai partners.**

1.3 Perché un manuale delle buone prassi

Questo documento trae origine dalla ricerca sulle "Buone prassi di conciliazione dei tempi tra famiglia e lavoro" che è stata svolta dall'Associazione Rete Toscana Donne nell'ambito del progetto Equal "TEMPO Territorio e Mainstreaming per le Pari Opportunità". È uno strumento di lavoro destinato a tutti coloro che, nei Comuni e negli organismi del privato sociale, si occupano, direttamente o indirettamente, delle politiche temporali e della promozione di servizi volti a favorire la conciliazione tra le esigenze della vita lavorativa e quelle della vita privata. Esso presenta azioni significative già realizzate in Italia e in





Toscana e suggerisce soluzioni già praticate con buoni risultati. Si propone quindi come testo di riferimento del corso di formazione organizzato dalla Provincia di Firenze nell'ambito del progetto Tempo per promuovere la cultura della conciliazione sul territorio provinciale e come strumento di consultazione, da cui trarre idee e spunti per lo sviluppo di progetti di conciliazione dei tempi a livello locale.

A chi si rivolge

- > **Alle operatrici e agli operatori dei punti informativi "Tempi e Spazi"** dei Comuni della Provincia di Firenze
- > **Al personale** che si occupa dell'attuazione delle politiche temporali e di conciliazione dei tempi vita-lavoro dei Comuni che hanno aderito al Protocollo d'Intesa con la Provincia di Firenze
- > **A tutti i soggetti del privato sociale** che partecipano alla progettazione e alla realizzazione di azioni di conciliazione dei tempi.

Cosa contiene

La parte centrale del manuale presenta esperienze di azioni positive per la conciliazione vita-lavoro che possono essere considerate "esemplari" per vari aspetti.

Esse possono rappresentare altrettanti punti di riferimento per elaborare ipotesi progettuali da realizzare a livello locale, adattandole alle caratteristiche dei diversi contesti socio-economici e territoriali. Ogni esperienza è stata riassunta in una scheda che mette in evidenza:

1. "cosa è stato fatto", da quali soggetti ed enti, con quali risorse e chi ne sono i beneficiari
2. "come è stato fatto", cioè le metodologie adottate nelle fasi di progettazione e realizzazione
3. gli aspetti più significativi e utili per valutare la sua trasferibilità in contesti sociali o aziendali diversi da quello di origine.

La presentazione delle buone prassi è preceduta dal capitolo "Le parole della parità e della conciliazione" che raccoglie i termini in uso nella letteratura in tema di pari opportunità e conciliazione e nei documenti normativi sulle politiche spazio-temporali.

Si è cercato di costruire un repertorio lessicale che superasse il concetto di glossario attraverso:

- a. il completamento e ampliamento delle voci dei glossari reperibili da più fonti, a partire da quello dell'Unione Europea e dai siti dei progetti Equal sui medesimi temi
- b. l'approfondimento di alcune voci che sono state integrate ed arricchite alla luce delle competenze presenti nell'Associazione Rete Toscana Donne.





Come si utilizza

Il presente manuale può essere usato come:

- > fonte di ispirazione per idee da trasformare in iniziative concrete nell'ambito delle politiche temporali
- > vademecum che contiene linee guida per la progettazione e modelli di riferimento per la conduzione di azioni riproducibili nel contesto territoriale di proprio interesse
- > strumento di *benchmarking*, ossia di confronto e verifica delle iniziative locali già realizzate e in corso per adeguarle e migliorarle.

Per maggiori informazioni sul progetto TEMPO: <http://progettotempo.comune.fi.it/>

Per informazioni sul progetto transnazionale in cui il progetto TEMPO è inserito:

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

Per approfondimenti sul corso realizzato per i dipendenti del Comune di Firenze e del Comune di Prato:

<http://www.tempiespazi.toscana.it/spazi/>

La relazione completa della ricerca sulle buone prassi svolta dall'Associazione Rete Toscana Donne è reperibile in: <http://progettotempo.comune.fi.it/materiale.htm>





2 LE PAROLE DELLA PARITÀ E DELLA CONCILIAZIONE

AA

ANALISI COMPARATIVA

La definizione di un criterio, di uno standard o di un riferimento in base al quale misurare le differenze tra soggetti o gruppi posti a confronto oppure fissare obiettivi e misurare i progressi compiuti.

ANALISI COMPARATIVA DI GENERE

Lo studio delle differenze in materia di condizioni lavorative, bisogni, tassi di partecipazione, accesso alle risorse e allo sviluppo, gestione del patrimonio, partecipazione ai processi decisionali, immagine tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente assegnati loro in base al genere.

ANALISI DI CONTESTO

Analisi approfondita dell'ambito socio-economico nel quale si intende realizzare un intervento.

ANALISI SWOT

Tecnica di analisi nata nell'ambito della definizione delle strategie d'impresa, oggi usata comunemente anche dai *policy makers* per la definizione degli interventi strategici in economia e a livello territoriale. Tale analisi considera i fattori di forza (*S-Strenght*), i fattori di debolezza (*W-Weakness*), le opportunità (*O-Opportunities*) e le minacce (*T-Threats*) nella definizione delle strategie di intervento e perviene normalmente ad una griglia che riassume i diversi fattori considerati in relazione agli obiettivi che lo stesso intervento si propone di perseguire.

APPROCCIO MAINSTREAMED

Approccio di analisi che tiene conto del principio del *mainstreaming* di genere.

ASSISTENZA ALLE PERSONE NON AUTONOME

Erogazione di cure e assistenza a bambini e bambine della prima infanzia, a persone malate, anziane, disabili o comunque non autonome.

AUDIT DI GENERE

Analisi di politiche e programmi applicati secondo criteri basati sul genere.

AZIONE POSITIVA

Misura indirizzata ad un gruppo particolare di soggetti al fine di eliminare e prevenire ogni forma di discriminazione e di rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione delle pari opportunità. Misure specifiche a





favore delle donne tese all'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. L'azione positiva mira a compensare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti e a riequilibrare le disuguaglianze a sfavore delle donne attraverso misure disuguali e specifiche che favoriscono le donne.

Le azioni positive previste nella Legge n. 125/91 si rifanno a due modelli:

- > Il primo riguarda le azioni positive che intendono rimediare alle conseguenze sfavorevoli per le donne derivanti da discriminazioni dirette o indirette.
- > Il secondo riguarda le azioni positive che intervengono per favorire le condizioni di pari opportunità, ad es. rompendo la segregazione formativa e professionale, o riequilibrando le responsabilità familiari e professionali tra uomini e donne.

Riferimenti Legislativi:

Legge 125/91 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna sul lavoro"

Legge 215/92 recante "Azioni positive per l'imprenditoria femminile"

D.Lgs. 196/2000 "Disciplina sull'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"

BB

BANCA DELLE ORE

Istituto contrattuale che introduce la possibilità per ogni dipendente di accantonare in un conto individuale le ore lavorate oltre quelle previste (straordinari) e di utilizzarle per godere di riposi compensativi, in accordo con la direzione aziendale, attingendo al capitale di ore accumulato.

BANCA DEL TEMPO

È un sistema in cui le persone scambiano volontariamente attività, servizi e saperi. Chi aderisce specifica quali attività intende svolgere, accendendo il proprio "conto corrente" delle ore. Nel momento in cui offrirà un servizio, acquisirà un "credito" di ore, che potrà spendere, ricevendo in cambio le ore depositate dalle/gli altre/i.

Riferimenti Legislativi:

Legge 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

BARRIERE INVISIBILI

Atteggiamenti e mentalità, norme e valori che frenano l'accesso delle donne alle risorse e allo sviluppo (vedi EMPOWERMENT) e ne impediscono la piena partecipazione alla società.

BENCHMARKING

Confronto tra caratteristiche di un'azienda o di un'attività o iniziativa con quelle di un'altra azienda, attività/iniziativa analoga, per riconoscere le prestazioni migliori ed individuare le tecniche e metodologie di gestione che danno migliori risultati.

BILANCIO DI COMPETENZE

Il bilancio delle competenze permette ad ogni lavoratore/lavoratrice di analizzare le proprie competenze professionali e personali, le attitudini e le motivazioni al fine di definire un progetto professionale e/o un progetto di formazione.





BILANCIO DI COMPETENZE IN REINGRESSO DOPO UN PERIODO DI CONGEDO

Particolare bilancio di competenze dedicato ai lavoratori e lavoratrici che, dopo un periodo di assenza dal contesto lavorativo per motivi di famiglia, devono fronteggiare i cambiamenti e le innovazioni aziendali intervenuti nel frattempo. Si tratta di un servizio mirato a facilitare il rientro del lavoratore e della lavoratrice in azienda con il medesimo livello di competenze e di responsabilità di processo.

BILANCIO DI GENERE (*Gender budgeting*)

Bilancio pubblico al quale è stata applicata un'analisi di genere, cioè un'analisi delle spese e delle entrate con riferimento alla diversità dei loro effetti su uomini e donne per conseguire equità, efficienza e trasparenza. Non è un bilancio distinto tra uomini e donne ma concentra l'attenzione su una lettura dei dati attenta al genere, esplicitando gli aspetti di genere insiti nelle scelte operate dall'ente pubblico. In apparenza il Bilancio Pubblico è uno strumento di politica economica neutrale poiché non contiene speciali riferimenti a donne e uomini. In realtà l'impatto delle politiche economiche non può essere lo stesso per i due generi poiché donne e uomini continuano ad avere ruoli, redditi e responsabilità diverse nella società. Il Bilancio di genere comporta la ri-classificazione delle voci di bilancio per aree direttamente o indirettamente sensibili al genere, in modo da promuovere il monitoraggio delle politiche pubbliche da una prospettiva di genere, un utilizzo delle risorse più efficiente per eliminare le disuguaglianze e la discriminazione tra i generi, sostenere una diversa gerarchia di priorità piuttosto che un incremento della spesa complessiva, enfatizzare la necessità di riallocare la spesa piuttosto che variane l'ammontare complessivo.

BISOGNI

Problemi, difficoltà, esigenze e necessità espresse dall'utenza di riferimento che possono essere risolti o superati grazie ad un intervento.

BUONA PRASSI (*Pratica – Best practice*)

Con questo termine si fa riferimento alla decisione 95/593/CE del 22 dicembre 1995 del Consiglio della Comunità Europea che ha istituito un programma di azione comunitaria a medio termine (1996-2000) per le pari opportunità per le donne e gli uomini.

Per buone prassi si intendono interventi di promozione, sviluppo e sperimentazione di metodi, strategie e azioni volti a favorire i cambiamenti di mentalità e a promuovere la dimensione di parità e di opportunità in settori specifici e nell'elaborazione, nell'attuazione e nel monitoraggio di tutte le politiche e azioni dell'Unione Europea. In generale, progetto, iniziativa ed esperienza che realizza azioni nuove per risolvere uno o più problemi di discriminazione e di conciliazione. Una buona pratica può essere presa come esempio di efficacia da emulare e trasferire in altri contesti territoriali o settoriali.



CONCERTAZIONE

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





CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

Si parla di conciliazione come di un tema che non è più solo un problema individuale delle donne, ma come tema sociale che coinvolge tutti i lavoratori, donne e uomini, e le organizzazioni. La vita e il tempo quotidiano sono composti da molteplici occupazioni per tutti, a seconda dei cicli di vita e delle situazioni familiari, ma anche dei bisogni di studio, di tempo libero e di altre attività. La conciliazione è un concetto che coinvolge molti soggetti in un ecosistema (individui, aziende, sistema sociale) e che sta entrando nella cultura di chi opera per il miglioramento dei sistemi lavorativi e sociali. Concretamente favorire la conciliazione significa introdurre pratiche che prendono in considerazione le esigenze della famiglia e quelle lavorative. Ciò include l'adozione di nuove forme di organizzazione del lavoro (part-time, telelavoro,...), congedi parentali, il potenziamento dei servizi per la cura dei bambini e degli anziani, servizi di supporto al lavoro domestico, lo sviluppo di un contesto di servizi territoriali e di misure aziendali che consentono, alle donne e agli uomini, di conciliare le responsabilità professionali con quelle genitoriali e familiari e di armonizzare i tempi tra vita lavorativa e vita privata.

CONDIVISIONE DEL LAVORO (Job Sharing)

Si verifica quando un unico posto di lavoro, con la sua retribuzione e le relative condizioni, è condiviso da due persone, talvolta anche più di due, che lavorano in base ad un sistema di rotazione o a un piano concordato.

CONGEDO DI MATERNITÀ

Congedo dal lavoro cui una donna ha diritto per un periodo continuativo concesso prima e/o dopo il parto, conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali (direttiva del Consiglio 92/85/Cee del 19/10/92, GU L. 348/1).

CONGEDO DI PATERNITÀ

Congedo limitato nel tempo di cui può fruire il padre al momento della nascita di un bambino oppure periodi di congedo di cui si può avvalere un padre per la cura dei figli su base annuale o pluriennale (Legge 53/2000).

CONGEDO PARENTALE

Il diritto individuale, in linea di principio su base non trasferibile, a fruire di un congedo per tutti i lavoratori e le lavoratrici dopo la nascita o l'adozione di un bambino per consentire loro di prendersene cura (direttiva del Consiglio 96/34/CEE, del 19/6/96, GU L. 145).

CONGEDO PER LA FORMAZIONE

Periodo di pausa dal lavoro a cui hanno diritto le/i lavoratrici/ori dipendenti pubbliche/ci e private/i che abbiano almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, finalizzato a:

- > completare la scuola dell'obbligo
- > conseguire un diploma di scuola media superiore o un diploma universitario o laurea
- > partecipare ad attività formative diverse da quelle proposte o finanziate dal datore di lavoro

Riferimenti Legislativi:

Legge 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI

Diritto di lavoratrici e lavoratori dipendenti a permessi sia retribuiti che non retribuiti per motivi familiari.





colari settori e livelli di inquadramento nel mercato del lavoro.

DIFFERENZE DI GENERE

Differenze tra donne e uomini per gli aspetti razionali ed emozionali che influenzano i comportamenti, le abilità e le predisposizioni delle persone in base al loro sesso e condizionano l'utilizzo delle capacità di ascolto, comunicazione, relazione, controllo, comando, decisione, rischio, ecc. differenziandole per genere. Esse sono il risultato delle dinamiche sociali che hanno prodotto il configurarsi dei generi nel corso della storia, variano da una società e da una cultura all'altra e si modificano nel tempo.

DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO FRA I SESSI

Il divario esistente tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne a causa delle differenze di occupazione e della discriminazione indiretta dovuta alla segregazione per settore e per mansione e alla discriminazione diretta.

DIFFERENZIALE SALARIALE

Misura sintetica delle disparità retributive di genere, calcolata prendendo in considerazione il reddito femminile in rapporto a quello maschile, al lordo o al netto dell'imposizione fiscale.

DIRETTIVE SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

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

DISCRIMINAZIONE DI GENERE

Trattamento che privilegia gli appartenenti ad un sesso a discapito dell'altro.

DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Trattamento sfavorevole nei confronti di una persona rispetto a un'altra, in ragione dell'appartenenza di sesso, razza, etnia o religione.

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Si verifica quando una disposizione, una legge, un regolamento, una politica o una prassi, apparentemente neutri, possono ridurre in una condizione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso o di una certa condizione rispetto ad altre.

DISCRIMINAZIONE POSITIVA

Vedi AZIONE POSITIVA.

DISCRIMINAZIONE SALARIALE

Sistematica disparità nella remunerazione dei diversi gruppi di lavoratori (ad esempio tra uomini e donne) come conseguenza di caratteristiche individuali non correlate alla produttività.





DISPARITÀ TRA I GENERI

Divario tra donne e uomini per ciò che riguarda partecipazione, accesso alle risorse, diritti, remunerazione o benefici e prestazioni diverse.

DIVARIO RETRIBUTIVO FRA I SESSI

La differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne.

DIVERSITÀ

Le differenze di valori, atteggiamenti, orizzonti e prospettive culturali, credenze, radici etniche, orientamenti sessuali, abilità, conoscenze ed esperienze di vita che caratterizzano gli individui all'interno di un determinato gruppo di persone.

DIVERSITY MANAGEMENT

Processo di gestione delle risorse umane nelle aziende che ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo, unico, che ciascun dipendente può portare per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e che serve ad attrezzare al meglio l'organizzazione di fronte alle sfide e all'incertezza provenienti dal mercato esterno. Questo contributo scaturisce dalla possibilità della persona di sviluppare e applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro ampio e integrato di abilità e comportamenti che riflettono il suo genere, la sua razza, la sua nazionalità, l'età, il background culturale e l'esperienza.

DIVISIONE DEL LAVORO (PER SESSO)

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

DOPPIA PRESENZA

Termine introdotto in Italia alla fine degli anni '70 dalla sociologa Laura Balbo, che designa la peculiare partecipazione al lavoro da parte delle donne come contemporanea "presenza" nel lavoro per il mercato e nel lavoro familiare.

L'aver descritto la condizione delle donna-lavoratrice in termini di doppia presenza è stato un passaggio importante perché ha posto in discussione lo stereotipo della "centralità" del lavoro maschile e della "marginalità" del lavoro femminile e ha tentato di descrivere una realtà più complessa. La condizione di doppia presenza porta le donne a far riferimento a due codici di comportamento diversi - quello della gestione della famiglia e quello del lavoro professionale - che hanno la caratteristica di mescolarsi piuttosto che semplicemente di sommarsi (le donne pensano ai figli mentre lavorano, oppure organizzano anche il proprio ménage in modo professionale...). La doppia presenza è tipicamente femminile ma si comincia a parlare di doppia presenza anche per i maschi, visto il cambiamento, per quanto lento, dei ruoli familiari.

Dagli studi sulla doppia presenza hanno avuto origine le riflessioni che hanno fatto emergere il concetto di "conciliazione" tra la sfera familiare e quella lavorativa.



EGUAGLIANZA TRA I SESSI

Donne e uomini sono liberi di sviluppare le proprie capacità personali e di determinare le proprie scelte di vita senza limitazioni dovute a ruoli di genere. Comportamenti, aspirazioni ed esigenze di donne e uomini sono con-





siderati, valutati e favoriti in modo egualitario.

Riferimenti Legislativi:

Art. 3 della Costituzione che enuncia il principio generale dell'uguaglianza formale e sostanziale dei cittadini e delle cittadine.

EMPOWERMENT

Processo che permette l'accesso alle risorse e lo sviluppo delle capacità individuali al fine di partecipare attivamente al mondo economico, sociale e politico. Letteralmente "accrescere in potere", è un concetto nato in ambito psico-sociale per indicare lo sviluppo dell'autostima e fiducia nelle proprie capacità. Nell'ambito della gestione delle risorse umane nelle organizzazioni si intende, da un lato, il processo promosso dal superiore che consente di sviluppare le capacità individuali e di attribuire responsabilità ai collaboratori e, dall'altro, a questi ultimi di acquisire sicurezza di sé e forza per assumere maggiori responsabilità. I programmi centrati sull'empowerment femminile attivano le risorse personali per sviluppare autonomia e autovalorizzazione, per rafforzare l'identità personale, la capacità di espressione di sé e la determinazione nel conseguire gli obiettivi, ma anche la capacità di leggere la realtà organizzativa, individuando condizionamenti e minacce, occasioni favorevoli ed opportunità, per accrescere le capacità di scelta e di accettazione del rischio. Il termine, adottato durante la Conferenza Mondiale dell'ONU sulle donne svoltasi a Pechino 1995, pone l'accento sulla necessità della piena partecipazione delle donne ai processi decisionali in tutti gli ambiti.

FF

FAMILY FRIENDLY

L'espressione, diffusa in Europa dai documenti comunitari, è riferita a politiche, servizi, strumenti e misure "amichevoli per la famiglia", che si propongono di "armonizzare" le responsabilità professionali con gli impegni familiari (Vedi anche CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE).

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO

Formule d'orario che offrono diverse soluzioni in relazione al numero di ore lavorate e all'organizzazione del lavoro quali rotazioni, turni o schemi di lavoro per giorno, settimana, mese, anno.

FOCUS GROUP

Gruppo di discussione, gestito da un facilitatore e seguito da un osservatore esterno, nel quale i partecipanti esprimono opinioni riguardanti un tema centrale. È una tecnica di ricerca per rilevare la percezione dei fenomeni sociali, le dinamiche organizzative e relazionali.

GG

GENDER MAINSTREAMING

Letteralmente "entrare nella corrente principale", "stare al centro della corrente", indica che la prospettiva di genere deve essere assunta come parte integrante di ogni scelta politica, economica e sociale, in quanto le pari opportunità tra uomini e donne non sono una questione a sé, ma parte integrante della democrazia e dell'equità sociale.

Il principio del *mainstreaming* di genere ha avuto un ruolo importante nella programmazione delle politiche europee dell'ultimo decennio. Esso pone il punto di vista delle donne al "centro della corrente" in tutte le politiche





ed azioni della UE e dei paesi aderenti, partendo dalla considerazione che le politiche, in qualsiasi ambito, possono avere risultati diversi per gli uomini e per le donne, perché diverse sono le loro condizioni, situazioni, priorità e bisogni. Come strategia per le pari opportunità è volta a smascherare e a diminuire le differenze di impatto che politiche, a prima vista neutrali in termini di parità tra i sessi, hanno su donne e uomini. Ciò significa che tutte le politiche, e le relative misure, devono tenere conto degli effetti che possono avere sulle donne e sugli uomini quando vengono attuate. L'applicazione del *mainstreaming* di genere nelle politiche, nei programmi e nei progetti costituisce un processo complesso, che interessa ogni fase, dalla progettazione, all'attuazione, sino alla valutazione e alla revisione. Agire con un'ottica di *gender mainstreaming*, significa, quindi, leggere in modo nuovo la realtà economica e sociale in modo da rendere visibili le differenze e sviluppare i processi politici tenendo conto, in ciascuna fase, delle differenze tra uomini e donne, e valutarli per gli effetti differenziati che producono sui due generi. Ciò consente di creare non solo pari opportunità, ma anche di ricavare vantaggi complessivi più ampi per la comunità.

GENERE (Gender)

Il concetto di genere, impiegato originariamente nei paesi anglosassoni, si riferisce alle differenze sociali tra le donne e gli uomini che sono state storicamente apprese. Può essere definito come il processo attraverso il quale individui che nascono di sesso femminile o maschile entrano nelle categorie sociali di donne ed uomini. Esprime il complesso dei modelli culturali e sociali che definiscono le caratteristiche e le differenze tra uomini e donne e ne condizionano il ruolo e il comportamento. Essi cambiano col tempo e presentano notevoli variazioni tra differenti culture o all'interno della stessa cultura.

GLASS CEILING (SOFFITTO DI VETRO/CRISTALLO)

Barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture e culture che nelle organizzazioni a dominanza maschile impediscono alle donne di accedere a posizioni di alta responsabilità. Vedi TETTO DI CRISTALLO.



IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEL LAVORO NON RETRIBUITO

Misurazione, in termini quantitativi, tenendo anche conto del suo valore in conti complementari, del lavoro non retribuito che esula dalla portata dei conti nazionali (sistema di conti nazionali delle Nazioni Unite) come ad esempio il lavoro domestico, la cura dei figli e di altre persone non autonome, preparazione dei pasti per la famiglia, lavoro per la comunità e attività di volontariato.

IMPATTO DI GENERE

Analisi differenziale delle conseguenze che l'adozione di politiche, programmi e misure ha sulle donne e sugli uomini.

INCUBATORE D'IMPRESA

Struttura appositamente creata per sostenere la nascita e la crescita di nuove imprese, aiutandole a risolvere le difficoltà e le problematiche che devono affrontare nella fase iniziale della propria vita. L'incubatore funge, quindi, da assistente e formatore per la gestione della finanza di impresa, promotore e garante indiretto per l'accesso ai finanziamenti, fornitore di spazi e servizi a costi competitivi.





INCUBATORE VIRTUALE D'IMPRESA

È un percorso virtuale di orientamento, avvio e sostegno all'imprenditoria, soprattutto alla piccola impresa. Si propone di aiutare neo-imprenditori/trici a valutare le proprie capacità e competenze e a riconoscere la validità del proprio progetto nel contesto economico e produttivo in cui andrà a collocarsi.

INDAGINE SULL'IMPIEGO DEL TEMPO

Misurazione dell'uso del tempo da parte delle donne e degli uomini, particolarmente in relazione al lavoro retribuito e non retribuito, alle attività di mercato ed extra-mercato, al tempo libero e agli spazi individuali.

INDICATORE

Misura di un obiettivo da raggiungere, di una risorsa mobilitata, di una realizzazione compiuta, di un effetto ottenuto o di una variabile di contesto (economico, sociale o ambientale). L'informazione fornita da un indicatore è un dato quantitativo che misura fatti o opinioni (es. la percentuale di imprese che hanno ricevuto un finanziamento attraverso l'intervento; la percentuale di allievi che si dichiarano soddisfatti o molto soddisfatti).

Un indicatore deve produrre un'informazione semplice, facilmente comunicabile e comprensibile da chi fornisce e da chi utilizza l'informazione. Deve supportare i responsabili dell'intervento nella comunicazione, nella negoziazione e nella decisione e deve riflettere esattamente ciò che si intende misurare. L'indicatore e la sua unità di misura devono essere sensibili, vale a dire che la quantità misurata deve variare significativamente quando si verifica un cambiamento nella variabile da misurare. Gli indicatori possono essere costruiti specificamente dall'équipe di valutazione e quantificati con l'aiuto di indagini o di dati statistici. Sono spesso presi in prestito dal sistema di monitoraggio o dalle serie statistiche.

INSENSIBILE ALLA SPECIFICITÀ DI GENERE

Che ignora o trascura la specificità di genere (contrapposto a "sensibile alle specificità di genere" o "neutro rispetto al genere").



LAVORO

Applicazione di volontà e capacità umana alla produzione di beni e servizi. Il concetto di lavoro va tenuto distinto da quello di occupazione. Mentre il 'lavoro' è relativo a un reddito prodotto (in termini di beni e servizi), la 'occupazione' è relativa a un reddito percepito e statisticamente registrato. Quindi, in linea di massima, può essere registrata occupazione pur in assenza (totale o parziale) di lavoro quando il reddito prodotto risulta nullo o inferiore rispetto al reddito percepito (cosiddetta disoccupazione nascosta); mentre può essere registrata disoccupazione pur in presenza di lavoro quando non si percepisce reddito (es. servizi di volontariato) o non risulta reddito percepito (es. il cosiddetto lavoro non registrato) pur a fronte di un reddito effettivamente prodotto. Per questo si parla di lavoro di cura e di lavoro domestico anche quando viene svolto nell'ambito della propria famiglia, senza percepire reddito.

LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

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

LAVORO ATIPICO

Modalità di lavoro diversa da quelle a tempo pieno e permanente. In questa categoria rientrano il lavoro part-





zato danneggiano gravemente il soggetto con esiti patologici sia fisici che psichici.

MONITORAGGIO DEI PROGETTI

Attività di raccolta sistematica dei dati finalizzati a misurare e descrivere, per ogni singola azione del Programma Operativo, lo stato e modalità di implementazione e gestione delle azioni, le caratteristiche dei destinatari coinvolti (target), i risultati ottenuti al termine delle azioni (output), i costi.

NN

NETWORKING

Letteralmente “mettersi in rete”. Vuol dire conoscersi, scambiarsi informazioni, intraprendere iniziative comuni. In ambito femminile vuole dire creare una rete di contatti che unisca le donne nell’ambito della sfera pubblica, sia a livello nazionale che europeo per promuovere, sostenere e valorizzare la cultura delle donne e la presenza femminile.

NEUTRO RISPETTO AL GENERE/SESSO

Privo di un impatto differenziale, sia positivo che negativo, sul rapporto di genere o sulla parità tra gli uomini e le donne.

OO

OBIETTIVO

Rappresenta l’enunciazione preliminare, chiara ed esplicita, degli effetti che un intervento deve conseguire. Se gli obiettivi non sono enunciati in maniera esplicita, la valutazione, in particolare quella ex ante, può contribuire a chiarirli. Un obiettivo quantitativo si enuncia grazie agli indicatori; un obiettivo qualitativo, attraverso i descrittori.

OBIETTIVO GLOBALE

Rappresenta la finalizzazione generale dell’iniziativa e attiene alle macro aree dell’intervento.

OBIETTIVO SPECIFICO

L’obiettivo globale di un programma o progetto di intervento può sempre essere articolato e dettagliato in obiettivi specifici che rappresentano le finalità da conseguire tramite l’attuazione della strategia dell’iniziativa. L’obiettivo specifico può essere conseguito attraverso una o più misure o azioni. Ogni misura può concorrere al raggiungimento di uno o più obiettivi specifici.

OCCUPABILITÀ

Capacità di inserimento professionale di un individuo in un determinato ambiente socio-economico.

OCCUPATI

Secondo la definizione Istat, le persone oltre i 15 anni che nella settimana di riferimento hanno svolto almeno un’ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura, o svolto almeno un’ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente, o sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia).





PIANO TERRITORIALE DEGLI ORARI

Documento adottato dai Comuni per l'attuazione di politiche temporali urbane. L'idea di piano degli orari nasce in ambito urbanistico a partire dalla fine degli anni ottanta. Nelle varie città il piano ha avuto impostazioni diverse; in generale, però, appare caratterizzato dall'articolazione di politiche integrate relative agli orari dei servizi, pubblici e privati, e ai tempi di vita e di lavoro dei cittadini. La Legge 53/2000 rende obbligatoria la stesura del piano per i Comuni superiori a 30.000 abitanti.

POLITICA

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

PROGETTO (Operazione/azione - secondo l'art. 9 lett. K del Regolamento CE 1260/99)

Il progetto (o operazione o azione) costituisce l'unità minima di rilevazione, definibile anche unità amministrativa di approvazione e gestione da parte dell'Autorità di gestione. Il progetto (operazione/azione), solitamente, ha un carattere di completezza e la sua realizzazione produce, dal punto di vista strettamente funzionale, effetti autonomi rispetto ad altri posti in essere. Qualora l'unità amministrativa di approvazione e gestione sia riferita a più misure, deve considerarsi progetto ciò che è riconducibile ad un'unica misura. In relazione alle tipologie di azione, il progetto si può identificare secondo diverse modalità. Realizzazione di opere pubbliche (Infrastrutture): il progetto consiste nel complesso delle lavorazioni oggetto di un unico appalto/contratto; Acquisizione di beni e servizi (Servizi): il progetto consiste nel complesso delle prestazioni oggetto di un unico appalto/contratto; Erogazione di finanziamenti e servizi a singoli destinatari (Aiuti): il progetto consiste nell'aiuto concesso al singolo soggetto percettore.

PROGRAMMAZIONE

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

PROGRAMMAZIONE SECONDO LA DIMENSIONE O SPECIFICITÀ DI GENERE

Approccio della programmazione che considera il genere quale variabile o criterio fondamentale al fine di integrare la dimensione esplicita di genere nelle strategie di intervento e nelle azioni promosse.

PROMOTORE DI PROGETTO

Persona o organismo (pubblico o privato) che richiede ed eventualmente ottiene un contributo finanziario per realizzare un determinato progetto. Nei progetti su programmi comunitari, i promotori sono spesso capofila di cordate molto ampie di soggetti (pubblici e privati) a cui viene affidata l'attuazione di determinate azioni mirate al conseguimento di obiettivi specifici, oltre che di soggetti sostenitori.

PROSPETTIVA DI GENERE

1. La considerazione e l'attenzione per le differenze legate al genere in qualsiasi ambito/attività.
2. È una prospettiva differenziata a seconda del sesso. Ciò permette di analizzare gli effetti delle politiche sulla situazione rispettivamente degli uomini e delle donne a cominciare dall'individuazione dei loro diversi bisogni.

Fonti: 1. Commissione Europea; 2. ISFOL





Q

QUOTA

Una proporzione o quota definita di posti o risorse riservati a un gruppo specifico, generalmente sulla base di determinate regole o criteri, volte a correggere squilibri esistenti, per esempio per quanto concerne i posti decisionali o l'accesso alla formazione o a posti di lavoro. In ambito femminile si parla di "quote rosa" per garantire una maggiore rappresentanza politica delle donne.

R

REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO PART-TIME

L'introduzione di regole che disciplinino la portata e l'uso del lavoro part-time volte a prevenire qualsiasi forma di discriminazione contro i lavoratori/le lavoratrici part-time, a migliorare la qualità del lavoro part-time e ad agevolare lo sviluppo del part-time in quanto opzione, al pari delle altre.

REMOTIZZAZIONE PERMANENTE / TELELAVORO

Possibilità di lavorare da casa utilizzando apparecchiature informatiche e telefoniche per un periodo di tempo consistente, in accordo con la direzione aziendale.

REMOTIZZAZIONE TEMPORANEA / TELELAVORO

Possibilità di lavorare da casa utilizzando apparecchiature informatiche e telefoniche per un breve periodo di tempo, in accordo con la direzione aziendale.

RIPARTIZIONE DI LAVORO RETRIBUITO E NON RETRIBUITO IN BASE AL SESSO

Vedi DIVISIONE DEL LAVORO PER SESSO.

RIPOSI ORARI

Durante il primo anno di vita del bambino la madre ha diritto a dei riposi giornalieri di due ore al giorno se l'orario di lavoro è pari o superiore a 6 ore giornaliere. Se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere è previsto un permesso di 1 ora al giorno. Il padre può utilizzare i riposi giornalieri se:

- > la madre è lavoratrice dipendente e non se ne avvale per scelta o perché categoria non avente diritto (lavoratrice domestica o a domicilio);
- > la madre non è lavoratrice dipendente (artigiana, commerciante, parasubordinata, libera professionista);
- > i figli sono affidati solo al padre o in caso di morte e grave infermità della madre.

I riposi spettano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria. In caso di parto plurimo o di adozione o affidamento di due o più minori che entrano in famiglia nella stessa data, le ore sono raddoppiate e possono essere utilizzate anche dal padre. Sono interamente retribuiti come normale orario di lavoro.

RUOLI DI GENERE

Modelli d'azione e di comportamento inculcati rispettivamente alle donne e agli uomini e che si perpetuano secondo i meccanismi descritti alla voce CONTRATTO SOCIALE IN BASE AL SESSO.





keholder, individui, gruppi, organizzazioni possono essere coinvolti nell'intervento e nella valutazione.

STRATEGIA

Selezione delle priorità d'azione in funzione dell'urgenza dei bisogni da soddisfare, della gravità dei problemi da risolvere e delle opportunità di successo delle azioni prese in considerazione.

STUDIO DI FATTIBILITÀ

Parte tecnica della fase preliminare di un progetto o di una iniziativa che consente di valutare preventivamente, sulla base delle conoscenze disponibili e delle condizioni tecniche e istituzionali di contesto, se è possibile realizzare l'idea, a quali condizioni, anche economiche, e se ci sono i presupposti per raggiungere i risultati attesi.

STUDIO SULLE DONNE / STUDI DI GENERE

Un approccio accademico, di solito interdisciplinare, all'analisi della situazione delle donne e dei rapporti di genere come si sono storicamente determinati, come anche della specificità di genere nelle diverse discipline.

SWOT - STRENGTH, WEAKNESS, OPPORTUNITIES, THREATS

Strumento di valutazione che permette di verificare se l'intervento è adeguato al suo contesto. Si studiano i punti di forza e di debolezza, le opportunità ed i rischi (Vedi anche ANALISI SWOT).



TASSO DI ATTIVITÀ

Rappresenta l'insieme della forza lavoro (occupati e disoccupati) in rapporto alla popolazione in età lavorativa (16-64 anni).

TASSO DI DISOCCUPAZIONE

È calcolato come il rapporto tra le persone in cerca di occupazione e il totale delle forze lavoro.

TASSO DI INATTIVITÀ

Rappresenta le persone in età lavorativa che non sono classificate né come occupati né come disoccupati, in rapporto alla popolazione in età lavorativa (16-64 anni).

TASSO DI OCCUPAZIONE

È calcolato come il rapporto tra la popolazione occupata e la popolazione in età lavorativa (16-64 anni).

TELELAVORO

Forma flessibile di lavoro in cui l'attività lavorativa viene svolta per lo più a distanza, la cui durata è uguale al normale orario giornaliero ma può essere distribuita diversamente nell'arco della giornata. La natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto non muta, per cui anche il regime giuridico relativo a ferie, malattie, permessi, aspettative e altri istituti rimane inalterato, come il trattamento economico spettante al telelavoratore o alla telelavoratrice. Il concetto in sé coinvolge sistemi complessi e diversi tra loro: la ricerca tecnologica, l'organizzazione del lavoro, le imprese e la struttura sociale. Sebbene esistano diverse definizioni di telelavoro, in tutte sono presenti tre componenti pregnanti: l'uso delle tecnologie dell'informazione, la delocalizzazione del luogo di lavoro e la non rigidità del tempo di lavoro.





TETTO DI CRISTALLO, TETTO DI VETRO (GLASS CEILING)

La barriera invisibile prodotta da stereotipi, strutture ed organizzazioni a dominanza maschile, che impedisce alle donne di accedere alle posizioni di alta responsabilità. Si discute se sia corretto utilizzare il termine soffitto di vetro oppure di cristallo. La differenza è sostanziale: il vetro si rompe facilmente, il cristallo no.

TRATTAMENTO PREFERENZIALE

Trattamento di un individuo o di un gruppo di individui che determina un miglioramento sul piano dei benefici, dell'accesso, dei diritti, delle opportunità o dello status rispetto ad altri individui o gruppi. Esso può essere usato in modo positivo se implica un'azione positiva volta a eliminare una precedente prassi discriminatoria o può avere valenza negativa se intende mantenere differenziali o vantaggi di un individuo/gruppo di individui rispetto ad altri.

TUTORAGGIO

Condizione salvaguardata che consente l'apprendimento, la sperimentazione e lo sviluppo delle potenzialità individuali e di nuove abilità mediante un processo in cui una persona, il tutore, accompagna lo sviluppo di un'altra persona, al di fuori del normale rapporto tra superiore e subordinato. Si fa ricorso al tutoraggio per sostenere lo sviluppo personale/professionale delle donne.



UGUAGLIANZA DEI SESSI

Il concetto implica che tutti gli esseri umani sono liberi di sviluppare le loro abilità personali e di compiere scelte senza le limitazioni imposte da rigidi ruoli di genere e che i diversi comportamenti, aspirazioni e bisogni delle donne e degli uomini sono considerati, valutati e incoraggiati in misura eguale.

UGUAGLIANZA DI GENERE

Equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità.



VALUTAZIONE

Giudizio sul valore di un intervento in relazione a criteri e regole prestabilite.

VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DI GENERE

Esame e valutazione delle ricadute delle proposte politiche sulle donne e sugli uomini al fine di accertarne l'eventuale impatto differenziale ed introdurre correttivi per neutralizzarne gli effetti discriminatori e promuovere l'uguaglianza di genere.

Concetto esplicitato nella conferenza mondiale delle donne tenutasi a Pechino nel 1995 e tradotto in Italia nelle linee VISPO (Valutazione di Impatto Strategico delle Pari Opportunità - vedi V.I.S.P.O.)

VERIFICA DELL'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE (Gender Audit)

Analisi e valutazione delle politiche, dei programmi e delle istituzioni in relazione alle modalità di applicazione dei criteri legati al genere e al principio di pari opportunità.





V.I.S.P.O. - VALUTAZIONE DI IMPATTO STRATEGICO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Il modello di valutazione VISPO è stato elaborato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri nel 1999, sulla base delle linee guida europee, per assistere la valutazione dei Programmi Operativi regionali e provinciali e arricchire le metodologie di progettazione.

Tale modello indica un criterio di metodo, con l'intento di non limitare gli interventi di pari opportunità alla realizzazione di misure specifiche ed una strumentazione, cioè una metodologia, di valutazione dell'impatto di genere. Inoltre VISPO vuole contribuire al rafforzamento del partenariato locale e regionale e sollecitare una maggiore e più attenta conoscenza del mercato del lavoro femminile a livello locale. L'analisi da effettuarsi per progettare gli interventi deve, secondo l'approccio del VISPO, tener conto di più elementi come le informazioni relative alla popolazione, l'attività economica in generale, l'attività economica per settori, le infrastrutture e i servizi di base ad alta valenza sociale, l'analisi dei punti di forza e di debolezza.





3 PRASSI ESEMPLARI

3.1 Trasporti e mobilità

Le politiche spazio-temporali sono nate in Italia tra la fine degli anni '80 e i primi anni '90 e la Legge n. 53 del 2000 le ha sancite come parte integrante della strategia per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, affidando ai Comuni il compito di armonizzare i tempi e gli orari delle città.

Nell'ultimo decennio tutti i Comuni maggiori hanno avviato progetti di revisione degli orari dei mezzi di trasporto pubblico e hanno sperimentato servizi innovativi nell'ambito dei Piani dei tempi e degli orari delle città.

Tali iniziative non sono però, in genere, rintracciabili attraverso le fonti focalizzate sulle prassi di conciliazione dei tempi vita-lavoro, perché non sono state esplicitamente impostate in quest'ottica.

Tuttavia, esse vanno decisamente in questa direzione perché favoriscono la diminuzione dei tempi di spostamento casa-lavoro o casa-scuola, nel momento in cui promuovono un maggiore utilizzo dei trasporti pubblici e collettivi (car sharing e car pooling) e l'uso di mezzi non inquinanti, attraverso la realizzazione di piste ciclabili e di percorsi pedonali protetti, con effetti positivi sulla qualità della vita complessiva delle persone di tutte le età.

3.1.1 VIAREGGIO

Una città a misura di bambini e bambine

Soggetto promotore: Comune di Viareggio, Pubblica Istruzione, Lavori pubblici e Polizia Municipale, Assessorati alla Cultura, Ambiente e associazioni di volontariato

Finanziamento nell'ambito dell'adesione del Comune di Viareggio al Progetto Nazionale Città dei Bambini e delle Bambine

Anno dal 2000

↓ Obiettivi

Obiettivo generale del "Laboratorio della Città dei bambini e bambine" è promuovere una diversa cultura ambientale per migliorare la qualità della vita nella città. In particolare:



1. migliorare la vivibilità della città riducendo l'uso delle auto, a partire dalle famiglie con bambini in età scolare
2. sensibilizzare i cittadini ai temi "città/spazio/bambini" e coinvolgere le famiglie nelle politiche relative
3. recuperare spazi urbani, rivisitare l'organizzazione degli spazi e dei servizi della città e promuovere campagne di sensibilizzazione e collaborazione sulle tematiche ambientali, assumendo i bambini e le bambine come parametro di riferimento.

↓ Azioni

- Sono stati realizzati sottoprogetti intersettoriali integrati:
- "Andare a scuola da soli": percorsi scolastici pedonali
- "Zone 30 km": percorsi a velocità ridotta nei pressi delle scuole
- "Io e la mia città": corsi di educazione stradale nelle scuole per individuare percorsi sicuri
- Laboratorio della bicicletta: corsi nelle scuole medie sulla manutenzione della bicicletta e organizzazione di pedalate in città
- Progettazione partecipata di spazi cittadini: sono stati ascoltati i bambini prima degli interventi su strutture scolastiche e parchi e per la realizzazione di una piazza in un nuovo quartiere.

↓ Risultati

Grande successo dei percorsi a 30 km/ora (attivati in 4 quartieri), tanto che ne è stata richiesta l'estensione ad altre zone. Non ha avuto seguito la sperimentazione dei percorsi pedonali in assenza degli animatori, in quanto i genitori hanno rinunciato a mandare i figli a scuola da soli.

Le iniziative educative sono state, invece, accolte e seguite con entusiasmo dai ragazzi e dalle direzioni scolastiche e l'esperienza del "Laboratorio della Città dei bambini e bambine" prosegue con nuove iniziative proposte dal Consiglio dei bambini e delle bambine di cui fanno parte 2 alunni di ogni scuola primaria della città.

TRASFERIBILITÀ

Condizioni essenziali per il successo di questo tipo di iniziativa:

- > costituzione di una commissione intersettoriale interna all'Amministrazione comunale per coordinare azioni integrate che coinvolgono ambiti e soggetti diversi
- > focalizzazione dell'attenzione sul punto di vista dei bambini e raccogliere i loro concreti suggerimenti in momenti opportunamente organizzati in cui hanno la possibilità di esprimersi liberamente.

INFORMAZIONI

www.comune.viareggio.it

e-mail: p_istruzione@comune.viareggio.lu.it



3.1.2 BOLZANO Patto della mobilità a Bolzano Sud

Soggetto promotore: Comune di Bolzano

Partners: Provincia, Camera di Commercio, SASA, Ferrovie, Ente Fiera, Sindacati, Associazione Industriali, imprese con sede a Bolzano Sud.

Finanziamento progetto inserito nell'unità speciale intersettoriale "Progetto Tempi della Città", fondi del bilancio comunale

Anno dal 2001

Ambito territoriale: zona industriale Bolzano Sud

↓ Obiettivi

Ridurre la congestione del traffico, aumentare l'uso del trasporto pubblico, diminuire i tempi di percorrenza casa-lavoro, diminuire l'inquinamento.

↓ Azioni

- "Patto della mobilità", mai siglato formalmente ma attivo, a partire dal 1997, tra Comune di Bolzano, rappresentanze delle imprese e dei lavoratori e altri partners che sono stati coinvolti attraverso due tavoli di co-progettazione: il tavolo dei rappresentanti istituzionali e il tavolo degli attori localizzati
- Analisi della mobilità urbana, tempi e uso di trasporti pubblici e privati
- Sperimentazione del "Buono trasporto" per i dipendenti delle aziende con sede a Bolzano Sud, che consente di viaggiare nel Sistema di Trasporti Integrato a tariffe agevolate
- Promozione dell'uso della bicicletta e del mezzo pubblico per raggiungere la zona, con campagne informative e di sensibilizzazione verso imprese, lavoratori e abitanti
- Estensione e messa in sicurezza delle piste ciclabili e riqualificazione fisica e dell'arredo urbano della zona sud
- Introduzione della figura del *mobility manager* del Comune e dei *mobility managers* aziendali che hanno il compito di elaborare i piani degli spostamenti casa-lavoro
- Revisione del calendario degli eventi e degli orari del commercio per facilitare la mobilità e decongestionare il traffico
- Car sharing promosso dal Comune e gestito da una cooperativa
- Regolamentazione della sosta dei mezzi privati.

↓ Risultati

- apertura dell'arteria Arginale, attivazione della linea bus n. 6 e potenziamento linea 4
- l'iniziativa "Buono Trasporto" ha portato 800 nuovi abbonati al Sistema Trasporto Integrato ed è stata premiata a Roma nell'ambito del Forum P.A. (2004).



Punti di attenzione

Cose da fare: Progettazione partecipata fra portatori d'interessi che assumono il ruolo di attori sociali capaci di orchestrare, e non solo di mediare, interessi comuni e visioni strategiche (“tavolo quadrangolare”) e di analizzare attentamente le esigenze di tutti gli attori territoriali: i lavoratori, le imprese, gli enti, le aziende di trasporto.

Cose da evitare: Iniziative di breve respiro. Occorre co-progettare in una prospettiva di lunga durata, con iniziative diversificate e trasversali, collegate tra loro nello spazio e nel tempo.

TRASFERIBILITÀ

Il modello “Bolzano Sud” può essere trasferito in altre realtà sulla base di una indagine approfondita delle esigenze di mobilità delle varie componenti che si muovono nel territorio.

INFORMAZIONI

www.comune.bolzano.it

e-mail: tempi.citta@comune.bolzano.it

3.1.3 CREMONA BiC-Benessere in Città

Soggetto promotore: Comune di Cremona

Finanziamento Piano dei Tempi e degli orari della città, cofinanziamento Regione Lombardia euro 200.000,00

Anno il Comune di Cremona ha investito risorse ed attivato ricerche e progetti pilota in tema di tempi e orari urbani a partire dal 1998. Nel 2006 l'esperienza maturata è confluita nel progetto “Benessere in Città: muoversi nei tempi di una città sostenibile”, anche grazie al finanziamento della Regione Lombardia.

Ambito territoriale Comune di Cremona

↓ Obiettivi

- diminuire traffico e inquinamento negli orari di ingresso e uscita dalle scuole
- liberare tempo a genitori e parenti che accompagnano i bambini a scuola
- garantire sicurezza degli ingressi ai plessi scolastici
- favorire la mobilità autonoma e sicura dei bambini e la loro conoscenza della città
- introdurre flessibilità e accessibilità dell'offerta del trasporto pubblico locale
- creare le condizioni perché sia un vantaggio muoversi a piedi o in bicicletta



- sperimentare orari di flessibilità giornaliera per le lavoratrici e i lavoratori di enti pubblici e del commercio nel centro storico per meglio conciliare lavoro e famiglia.

↓ Azioni

Molteplici e trasversali mirate ad agevolare la vita dei cittadini di tutte le età e a migliorare, nel contempo, la qualità dell'aria, riducendo il traffico automobilistico. Tra le altre:

- a. Azioni nelle scuole, con insegnanti e famiglie, associazioni e altri enti per sviluppare opere strutturali nei pressi delle scuole, con attenzione al tema della mobilità autonoma dei bambini (Piedibus e Bimbinbici), della sostenibilità ambientale, della salute e della conciliazione tra orari di vita e lavoro dei genitori.
- b. Azioni per la mobilità urbana, con il coinvolgimento di enti pubblici, associazioni del commercio, imprese di trasporto e taxi, per sviluppare un'indagine partecipata su mobilità, inquinamento, orari di lavoro e tempi: promozione dell'uso della bicicletta e del trasporto a chiamata.
- c. Flessibilità degli orari negli uffici pubblici: sperimentazione di un'articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro per alcune categorie di personale del Comune a tempo pieno e con orario spezzato, per rispondere alla domanda di servizi da parte dei cittadini e per favorire la conciliazione dei dipendenti stessi.

↓ Risultati

Le iniziative continuano e nel 2007 è nata la collaborazione tra il progetto BiC e il progetto "Antigone o della città condivisa" per la costituzione di un laboratorio di genere con funzioni di monitoraggio sugli interventi attivati nella città.

Punti di Attenzione

Il Comune di Cremona appartiene all'Associazione europea Eurexcter, rete di città e Università europee per la riqualificazione del territorio mediante le politiche temporali, e al Consorzio Tempi della Città (CTC) di cui fanno parte Comuni e Università.

TRASFERIBILITÀ

È importante che il progetto sia condiviso e sostenuto da tutti gli attori del territorio per formare una rete di azione ampia e fertile di nuove iniziative.

INFORMAZIONI

www.comune.cremona.it

e-mail: tempi.citta@comune.cremona.it

3.1.4 BOLOGNA Prontobus

Soggetto promotore: ATC Azienda di Trasporto Pubblico di Bologna

Partners: I comuni dell'area servita dall'ATC

Anno 2001 - 2005

Ambito territoriale Area servita dall'ATC

↓ Obiettivi

Andare incontro alle esigenze di una domanda di trasporto bassa e dispersa sul territorio anche se numericamente significativa, in quanto il bacino di utenza potenziale nei Comuni dell'area di riferimento è di quasi 160.000 abitanti.

↓ Azioni

Prontobus è un servizio di trasporto pubblico di linea, a prenotazione telefonica della corsa, o tratta di corsa, prevista in tabella oraria. La prima sperimentazione è partita nel 2001 nell'area Nord della Provincia di Bologna. Effettua collegamenti prevalentemente in aree extraurbane e a domanda debole, anche in coincidenza con il servizio ferroviario metropolitano, e collega i Comuni dell'area con gli ospedali di zona. Sono attivi 4 servizi: Prontobus di Pianura nell'area Nord della provincia, Prontobus Terre d'Acqua a Nord Ovest, la linea 147 interna al Comune di Dozza e la linea 54. Il costo per l'utilizzo delle linee a chiamata coincide con quello delle tariffe extraurbane ordinarie, senza costi aggiuntivi.

↓ Risultati

- buona rispondenza specie nell'area Nord dove il servizio è attivo da più tempo e ha visto in questi anni la crescita costante dei passeggeri prenotati
- nell'area Nord Ovest, dopo il primo anno di significativa crescita dell'utenza, la domanda si è stabilizzata
- l'esperienza ha consentito di ridurre il tempo tra prenotazione ed effettuazione del servizio, a vantaggio degli utenti.

Punti di Attenzione

Cose da fare: organizzare una massiccia campagna di sensibilizzazione con pubblicità, manifesti e materiale stampato da diffondere capillarmente sul territorio.

TRASFERIBILITÀ

Occorre la partecipazione diretta dei Comuni dell'area interessata dal servizio, la verifica delle effettive esigenze del territorio per personalizzare l'intervento e le relative forme di finanziamento.

INFORMAZIONI

www.atc.bo.it

3.1.5 PARMA Prontobus

Soggetto promotore: TEP Trasporti pubblici di Parma e provincia

Anno dal 2001

Ambito territoriale Comune di Parma e alcuni comuni serviti da TEP

↓ Obiettivi

Incrementare l'uso dei mezzi di trasporto pubblico collettivo, specialmente per la mobilità notturna, ovvero gli spostamenti per gli svaghi e quelli dei pendolari e degli studenti che rientrano tardi utilizzando il treno.

↓ Azioni

Sviluppo di una valida alternativa al trasporto privato e al taxi, dalle 20,00 all' 1,00 e all'uscita dai locali notturni, molto flessibile ed accessibile:

- abbina le 1200 fermate prestabilite (stazione ferroviaria, punti di attrazione rilevanti in città, come cinema e teatri, e all'esterno come le discoteche) facilmente raggiungibili da tutti gli abitanti della città, a percorsi variabili in relazione alle chiamate degli utenti
- i tragitti sono definiti da un software che consente di rispondere immediatamente alle singole esigenze dell'utente, proponendo l'orario del caricamento e l'orario di massima dell'arrivo a destinazione
- la prenotazione può avvenire tramite numero verde o internet anche poco prima dell'effettivo utilizzo

↓ Risultati

Il servizio è stato particolarmente apprezzato da lavoratori pendolari e studenti e da chi frequenta abitualmente il centro la sera.

Nel 2002 gli utenti sono stati mediamente più di 9.600 al mese e nel 2003 quasi 11.300 al mese, con picchi superiori a 15.000 persone in primavera e in autunno.

Il servizio si è negli anni sviluppato ed è stato declinato in Servizio Urbano Notturno, Prontobus Extra per agevolare la mobilità in alcuni comuni e nei relativi territori, e Prontobus Fidenza.

Punti di attenzione

Cose da fare: Un'analisi accurata della domanda del territorio e un monitoraggio delle sperimentazioni.

Cose da evitare: Implementare il servizio senza prevedere una fase di sperimentazione.

TRASFERIBILITÀ

È fondamentale il monitoraggio in fase di sperimentazione per la messa a punto del servizio, che deve rimanere flessibile al cambiare delle esigenze degli utenti.

La campagna di divulgazione del servizio deve essere ampia e differenziata per target, utilizzando sia i mezzi di diffusione verso tutti i cittadini, come stampa e tv locali, il sito del Comune e dell'azienda



di trasporti, che strumenti ed eventi mirati, ad esempio campagne di divulgazione nelle scuole e negli enti dove sono presenti gli utenti interessati.

INFORMAZIONI

www.tep.pr.it

3.1.6 ENTE REGIONE EMILIA ROMAGNA Mobilità agevolata per i dipendenti

Soggetto promotore: Ente Regione Emilia Romagna

Partners: ATC Azienda trasporti pubblici Bologna, Trenitalia, FER (Ferrovie Emilia Romagna)

Finanziamento Piano Spostamento Casa-Lavoro aziendale

Anno 2004 - 2005 - 2006 - 2007

Ambito territoriale Bologna e provincia

↓ Obiettivi

Ridurre e contenere l'inquinamento e migliorare la mobilità urbana, educare all'uso della bicicletta e promuovere l'uso dei mezzi pubblici, su strada e ferrovia, tra i dipendenti dell'Ente.

↓ Azioni

- Bike sharing: avviato nel novembre 2004 con l'acquisto di 26 biciclette. L'uso è riservato ai dipendenti, tramite un'apposita chiave, per gli spostamenti di lavoro tra le varie sedi regionali sparse in città. Nei pressi di ogni sede ci sono rastrelliere per riporre le biciclette.
- Car pooling: i dipendenti-conducenti che trasportano almeno un collega hanno diritto al posto auto aziendale; in cambio viene richiesto un contributo per il posto auto differenziato secondo il livello di inquadramento contrattuale. Sono esentati dal contributo i conducenti che trasportano almeno altre due colleghi, i portatori di handicap e le donne in gravidanza.
- Abbonamenti ATC: accordo tariffario tra l'Ente e l'azienda dei trasporti per abbonamenti annuali su rete urbana ed extraurbana a costo convenzionato trattenuto in busta paga.
- Abbonamenti Trenitalia e FER distribuiti ai dipendenti che ne fanno richiesta con riduzione del 20% minimo; il costo totale viene detratto mensilmente dalla busta paga.
- Abbonamenti sui mezzi delle aziende di trasporto delle altre province della regione, al costo di soli 38 euro per i dipendenti e collaboratori.
- Telelavoro: due bandi hanno promosso il telelavoro tra i dipendenti, con modalità da concordare con le rispettive direzioni.





↓ Risultati

- Successo degli abbonamenti agevolati ATC e delle altre aziende di trasporto: le convenzioni sono state rinnovate di anno in anno sulla base degli accordi tra l'amministrazione regionale e le rappresentanze sindacali
- Bike sharing: 500 utilizzi l'anno, circa uno/due al giorno, diffusione del car pooling e creazione del servizio di car sharing ATC a tariffa agevolata
- Telelavoro: 60/70 persone hanno scelto di lavorare 3 giorni a casa e 2 in sede.

Punti di attenzione

Cose da fare: "Politica dei piccoli passi", iniziative specifiche che incidono sui comportamenti dei singoli; progettazione partecipata tra tutti gli attori in tutte le fasi, dalle analisi dei bisogni alle verifiche alla ri-progettazione delle iniziative.

Cose da evitare: Progettare azioni innovative, che richiedono di cambiare abitudini consolidate, senza progettare un'adeguata campagna di sensibilizzazione.

TRASFERIBILITÀ

Occorre un *mobility manager* che rediga il piano degli spostamenti casa-lavoro e l'analisi dei bisogni e delle condizioni di mobilità dei dipendenti tra le diverse sedi dell'organizzazione.

INFORMAZIONI

www.regione.emilia-romagna.it/mobilitymanagement/





3 PRASSI ESEMPLARI

3.2 Servizi di cura

In Italia

Le sperimentazioni focalizzate sui servizi di cura per l'infanzia e la famiglia sono, in genere, strettamente connesse a progetti di promozione della conciliazione sul territorio e nelle imprese. Molte delle esperienze più interessanti in questo settore fanno parte di progetti territoriali, anche molto ampi, che coinvolgono gli enti locali, le imprese del privato sociale e le aziende oppure sono inserite in iniziative di aziende singole o associate. E ciò è ovvio, visto che gli asili nido aziendali, interaziendali e aperti al territorio, i buoni servizio (*voucher*) per l'utilizzo di baby sitter e di assistenti agli anziani, i servizi postali e di lavanderia interaziendali, nascono quando le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori trovano risposte positive da parte di tutti gli operatori sul territorio (le direzioni aziendali, gli enti locali, gli erogatori dei servizi). Tali servizi hanno più alte probabilità di proseguire nel tempo e di svilupparsi, quando tutti gli operatori del territorio collaborano per analizzare la domanda, co-progettare e favorire l'adeguamento delle iniziative, attivando le proprie competenze e giocando ognuno il proprio ruolo per abbattere gli eventuali ostacoli.

In Toscana

Le politiche sociali realizzate in Toscana negli ultimi anni hanno ampliato sensibilmente la gamma dei servizi di cura, specie quelli per l'infanzia, aggiungendo servizi accessori a quelli tradizionali e favorendo sia l'accessibilità che la flessibilità degli orari per venire incontro alle nuove esigenze delle famiglie. Numerose sono state le esperienze significative in quasi tutta la regione: dai nidi aziendali ed interaziendali aperti al territorio ai micronidi domiciliari, dall'offerta di baby sitter qualificate e iscritte negli elenchi comunali, con la possibilità di usufruire di *bonus* che concorrono a coprire i costi per la loro remunerazione, alla rimodulazione degli orari dei nidi.

Sono state anche formate assistenti domiciliari agli anziani e disabili e sono nati nuovi servizi per liberare il tempo dedicato alla gestione domestica.

Particolarmente attiva in questa direzione è stata la Provincia di Arezzo che, con il progetto per "LA CONOSCENZA, LA DIFFUSIONE, L'APPLICAZIONE DELLA LEGGE 53/2000", ha promosso numerose iniziative, alcune delle quali possono essere annoverate tra le prassi più interessanti in Toscana. Si è trattato di misure sperimentali, originali e innovative, che nel tempo sono diventate prassi continuative e servizi consolidati. Alcune di queste sono già parte integrante di un nuovo sistema di servizi alle persone e alle famiglie che offre anche nuove opportunità di lavoro a donne italiane ed immigrate.

3.2.1 AREZZO

Campagna di sensibilizzazione per il lavoro di cura

Soggetto promotore: Provincia di Arezzo - Servizio Istruzione Politiche Sociali e giovanili - Pari Opportunità

Finanziamento nell'ambito del progetto provinciale per la "Conoscenza, la diffusione e l'applicazione della legge 53/2000 - Far crescere una cultura che favorisca la condivisione delle responsabilità di cura per superare le asimmetrie dei carichi familiari fra i due sessi" per complessivi euro 200.000,00 di cui 88.330,00 della Regione Toscana

Anno 2003 - 2004

Ambito territoriale Comuni della Provincia di Arezzo

↓ Obiettivi

Sensibilizzare i giovani e diffondere una nuova cultura del lavoro di cura, a partire dai bambini e dagli studenti delle scuole medie e medie superiori, per cominciare a costituire un "nuovo patto sociale di genere".

↓ Azioni

Campagna di educazione al lavoro di cura rivolta ai nidi e alle scuole medie superiori denominata "Grembiuli e Poltrone".

Nelle scuole materne è stato sperimentato un "modello di pedagogia di genere e della cura" in tre ambiti: formazione degli insegnanti, relazione con le famiglie, animazione con i bambini.

Nel primo biennio delle superiori e nel primo anno del triennio è stato proposto un lavoro interattivo, attraverso *focus group* con i ragazzi e le ragazze, lavorando sulle rappresentazioni di sé e sulle rappresentazioni sociali dei generi, per elaborare e superare stereotipi legati al lavoro di cura familiare e domestico.

↓ Risultati

Ottimo riscontro dagli insegnanti e studenti. Produzione dell'opuscolo "Chi lavora in casa tua?" che riporta i risultati dell'esperienza e può essere utilizzato per accompagnare ulteriori iniziative.

Il 10 maggio 2005 si è svolta la giornata conclusiva del progetto con allestimento della mostra dei lavori prodotti dai ragazzi. L'inaugurazione della mostra è stata accompagnata da un convegno dove studenti, insegnanti e animatori hanno raccontato le loro esperienze nell'ambito del progetto, ponendo anche le basi per il proseguimento del programma nell'anno successivo. Il convegno si è concluso con una tavola rotonda coordinata da Marina Piazza.

Punti di attenzione

Cose da fare: Coinvolgere le famiglie nelle campagne educative rivolte alle scuole.

Cose da evitare: Sovraccaricare il personale docente, già molto oberato dalle molteplici offerte extra-curricolari. È perciò importante il supporto continuativo di personale esterno, sia nella fase della formazione che nel corso di tutto l'intervento.

TRASFERIBILITÀ

La modularità del progetto, ovvero la formazione propedeutica agli insegnanti accompagnata dalla sperimentazione nelle scuole con il tutoraggio di esperti, permette di calibrare le azioni in base alle caratteristiche e alle esigenze del contesto.

INFORMAZIONI

www.provincia.arezzo.it

3.2.2 AREZZO Buono servizio Mary Poppins

Soggetto promotore: Assessorato alle Pari Opportunità della Provincia di Arezzo

Partners: Centro Pari Opportunità, Zone Socio-Sanitarie, IRS Pares, Istituto degli Innocenti

Finanziamento Bando POR OB3 MISURA E1

Anno 2004 -2008

Ambito territoriale Arezzo e provincia

↓ Obiettivi

Sostenere il potenziale occupazionale dei servizi per l'infanzia di tipo non educativo, accessori a quelli già presenti sul territorio, per permettere a donne disoccupate, in possesso di precisi requisiti formativi ed esperenziali, di lavorare presso le famiglie che percepiscono i *vouchers*, attraverso la sperimentazione di un sistema di accreditamento e di erogazione di buoni nel settore dei servizi domiciliari ai minori.

Offrire alle donne con figli da 0 a 13 anni un aiuto per coniugare gli impegni lavorativi e familiari.

↓ Azioni

Fase preparatoria: definizione del quadro generale di sperimentazione, concertazione delle linee del progetto, formazione e predisposizione dell'elenco degli operatori accreditati, definizione dei criteri per la concessione e delle modalità di utilizzo dei buoni.

Fase operativa: campagna di informazione verso le mamme lavoratrici e i/le potenziali operatori/trici, creazione di un punto di informazione centralizzato, pubblicazione del bando, istruzione delle domande e assegnazione dei buoni-servizio.

↓ Risultati



Creazione del profilo professionale specifico, alternativo e complementare a quelli già presenti nei servizi educativi del territorio, per garantire la sicurezza dei bambini attraverso competenze primarie di cura a costi contenuti. Dal 2004 al 2005, 173 mamme hanno fatto richiesta e beneficiato del *voucher*, per complessivi 3.157 buoni rimborsati. Nessuna richiesta è stata respinta.

Le mamme hanno molto apprezzato la possibilità di usufruire del servizio aggiuntivo e che la Provincia facesse da garante della qualità degli/delle operatori/trici.

Quasi 500 operatori/operatrici hanno fatto richiesta di inserimento negli elenchi zionali: 210 erano già in possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione, 286 sono stati avviati al corso di formazione.

Punti di attenzione

Le persone più adatte a svolgere questo servizio sono mamme e pensionate che, cresciuti i propri figli, vogliono ricominciare a lavorare con orari non molto impegnativi e coloro che già svolgono attività di supporto familiare e che desiderano gradatamente uscire dal sommerso.

TRASFERIBILITÀ

Il modello è esportabile anche in contesti di piccole dimensioni: il ricorso a buoni servizio è una risorsa importante per introdurre localmente una risposta flessibile ai bisogni delle famiglie ed in particolare delle donne. Permette inoltre di snellire le procedure di erogazione e gestione dei servizi.

INFORMAZIONI

www.provincia.arezzo.it

3.2.3 AREZZO **Nido interaziendale Bucaneve**

Soggetto promotore: Azienda USL 8, Cooperativa Koiné, FISM (Federazione Italiana Scuole Materne)

Finanziamenti Fondo Sociale Europeo, Ufficio Centrale per l'Orientamento e la Formazione Professionale dei lavoratori del Ministero del Lavoro e Regione Toscana

Anno dal 2005

Ambito territoriale Arezzo e provincia

↓ Obiettivi

Fornire una risposta di alta qualità educativa e sociale alle necessità di conciliare lavoro e famiglia per le/i dipendenti dei soggetti partner, in particolare turniste/i e atipiche/i, offrendo nello stesso tempo un'opportunità in più ai bambini e alle famiglie del territorio.

↓ Azioni

1. Co-progettazione tra l'amministrazione provinciale di Arezzo, Azienda USL 8 e Cooperativa Sociale Koiné



2. Realizzazione di un nuovo servizio educativo per i figli dei dipendenti degli enti promotori, aperto ai bambini del territorio.

↓ Risultati

Apertura del Nido Bucaneve nel settembre 2005 per 30 bambini da 4 a 36 mesi. L'apertura al territorio, tramite convenzioni con Comuni, Associazioni di categoria, ordini professionali, ha permesso di mantenere attivo il servizio oltre il periodo di sperimentazione e di ampliarlo.

Il servizio è accreditato dal Comune di Arezzo, che usufruisce di 10 posti in convenzione, e offre un'ampia possibilità di scelta tra diversi pacchetti orari (anche solo pomeridiani) oltre che orari di apertura "flessibili" per rispondere alle esigenze delle varie categorie di lavoratrici e lavoratori dipendenti e autonome/i.

Punti di attenzione

Cose da fare: è fondamentale un'attenta e specifica progettazione sulla base dei bisogni dei destinatari del servizio e del relativo ambito territoriale.

Cose da evitare: la complessità della gestione di un servizio educativo di qualità che mette in rete soggetti diversi richiede un impegno economico notevole da parte delle amministrazioni e dei soggetti privati coinvolti, in un momento in cui le spese per i servizi sociali subiscono continui tagli.

TRASFERIBILITÀ

La co-progettazione e co-gestione tra pubblico e privato rappresenta una modalità di lavoro indispensabile per la realizzazione e l'ampliamento del servizio.

INFORMAZIONI

www.provincia.arezzo.it

3.2.4 AREZZO Servizio Liberatempo

Soggetto promotore: Amministrazione Provinciale Arezzo

Soggetti che hanno collaborato all'attuazione : Associazione Donne Insieme

Finanziamento nell'ambito del progetto provinciale per la "Conoscenza, la diffusione e l'applicazione della legge 53/2000 - Far crescere una cultura che favorisca la condivisione delle responsabilità di cura per superare le asimmetrie dei carichi familiari fra i due sessi" per complessivi euro 200.000,00 di cui 88.330,00 della Regione Toscana

Anno dal 2004

Ambito territoriale Arezzo e provincia



↓ Obiettivi

- Sperimentare una misura di conciliazione che aiuti le donne nelle piccole incombenze quotidiane, "liberando" tempo da dedicare a se stessi/e e alla propria famiglia.
- Dare un contributo concreto all'inclusione sociale e all'inserimento lavorativo regolare di donne italiane e straniere, offrendo occasioni di lavoro nelle quali esse possano mettere a disposizione le proprie abilità nei vari ambiti delle attività domestiche.

↓ Azioni

L'Associazione Donne Insieme ha proposto e realizzato un'attività di servizi domestici articolati e a costi competitivi rivolti ai lavoratori e lavoratrici della Provincia per:

- far stirare ed aggiustare abiti e biancheria con ritiro e consegna il martedì e giovedì nelle sedi della Provincia o direttamente presso la sede dell'Associazione Donne Insieme, previo appuntamento
- offrire servizi non specialistici alla persona (es. disbrigo pratiche, ritiro e consegna di certificati medici, prenotazioni di visite mediche)
- catering multietnico e di specialità locali, per soddisfare le diverse esigenze dei clienti
- servizi di supporto informativo e contrattuale alle donne immigrate e italiane in condizioni economiche precarie
- sportello informativo sull'immigrazione, corsi di italiano, utilizzo della sede dell'Associazione per feste e riunioni.

↓ Risultati

L'iniziativa ha riscosso notevole successo per i servizi di stiratura, aggiustatura e catering.

TRASFERIBILITÀ

Le protagoniste di "Liberatempo" hanno notato che, specie all'inizio, occorre che le clienti e i clienti trovino come interlocutrici principali donne italiane che comprendano bene le loro esigenze e su cui possano fare affidamento per vedere pienamente soddisfatte le loro richieste, specie nell'aggiustatura che "è un lavoro in cui la cultura sartoriale fa la differenza".

INFORMAZIONI

www.provincia.arezzo.it

3.2.5 BASSO PIEMONTE La Tata Sociale

Soggetto promotore: LA.MO.RO. Langhe Monferrato Roero Agenzia di sviluppo del territorio

Partners: Comune di Acqui Terme, Associazione per i Servizi Socio Assistenziali dell'Acquese,





Comune di Casale Monferrato, Comune di Mondovì, C.I.S.A. ASTI SUD Consorzio Intercomunale Socio-Assistenziale, Cooperativa D'Essai, Cooperativa Donne in Valle, Comunità Montana Bassa Valle di Susa e Val Cenischia, Cooperativa Alasia, Associazione Crescere Insieme in Langa, Unione Provinciale Agricoltori di Alessandria, Unione di Comuni "Comunità Collinare Val Tiglione e dintorni".

Finanziamento parte del progetto Equal "Tenere il Tempo" (complessivi euro 70.000)

Anno 2002-2004

Ambito territoriale 68 comuni del basso Piemonte

↓ **Obiettivi**

Sperimentare l'arricchimento delle competenze delle operatrici del settore socio-assistenziale dei Comuni in tema di conciliazione e di accompagnamento alle persone in difficoltà nel mercato del lavoro. La Tata Sociale sostiene le persone accompagnate dal punto di vista emotivo, organizzativo-gestionale e normativo nella gestione della doppia presenza e del doppio carico per agevolare il conseguimento dell'obiettivo lavorativo o d'impresa.

↓ **Azioni**

1. Percorso formativo per 15 operatrici del settore socio-assistenziale di alcuni Comuni coinvolti nel progetto, con sperimentazione delle competenze acquisite come Tate Sociali nell'accompagnamento ai beneficiari del percorso 2.
2. Percorso formativo per i beneficiari strutturato in formazione generale, colloqui individuali e percorsi individualizzati allo sviluppo di progetti professionali e accompagnamento alla creazione d'impresa.

↓ **Risultati**

- Definiti e testati ruolo e competenze della Tata Sociale
- 69 persone riqualificate, accompagnate e/o inserite nel mercato del lavoro, di cui 61 donne e 8 uomini
- Realizzati 56 percorsi individualizzati; 49 persone hanno avuto l'opportunità di valutare con consulenti ed esperti la fattibilità del loro progetto di attività autonoma e se questo potesse integrarsi o meno con il loro progetto di vita; 20 di queste hanno proseguito con incontri di approfondimento e con l'accompagnamento all'apertura dell'attività
- Nata una cooperativa sociale di tipo B, per la cura e custodia di animali ed un'attività commerciale di filati e manufatti in lana; predisposti sei *business plan* per l'avvio di altrettante piccole imprese.

Punti di attenzione

Cose da fare: selezionare, in ogni ente locale o presso i Centri per l'Impiego, un piccolo gruppo di operatori e operatrici che segua un percorso formativo mirato ad acquisire competenze specifiche in tema di conciliazione e di sostegno all'avvio di attività autonome.

Cose da evitare: implementare il servizio senza un'adeguata formazione di operatori/trici.





TRASFERIBILITÀ

La figura "Tata Sociale", vista come nuovo servizio alla persona offerto dagli uffici degli enti locali e dai Centri per l'Impiego, è oggetto di rielaborazione nell'ambito del progetto Equal Azione 3 "Slalom" con l'obiettivo di definire un modello e le condizioni di trasferibilità.

INFORMAZIONI

www.lamoro.it - www.lavorodonna.it

3.2.6 COMUNE DI TORINO

Servizio BabySi

Soggetto promotore: Comune di Torino

Partners: Agenzie di formazione, riunite in associazione AFPA, CNA, cooperative, organizzazioni sindacali, Politecnico di Torino

Finanziamento parte del progetto Equal "Da Donna a Donna" euro 1.300.000,00 e cofinanziamento della Città di Torino di euro 80.000,00

Anno 2004-2005

Ambito territoriale area metropolitana di Torino

↓ Obiettivi

Il progetto "Da Donna a Donna" ha realizzato molteplici azioni per la diversificazione dei servizi per l'infanzia promuovendo servizi innovativi. Il servizio BabySi è stato sperimentato come soluzione personalizzata per rispondere ad esigenze occasionali di custodia dei bambini.

↓ Azioni

1. Corso di formazione per professionalizzare la figura di baby-sitter occasionale
2. Creazione di un elenco di baby-sitter accreditate dalla Cooperativa Terzo Tempo
3. Offerta del servizio alle famiglie e alle imprese per 4 tipologie di intervento:
 - BabySi casa: per bambini fino 3 anni, la baby-sitter è formata anche per il primo soccorso e sullo svezzamento
 - BabySi emergenze: servizio disponibile anche in orari serali e festivi per imprevisti, necessità occasionali e in caso di malattia
 - BabySi accompagnamento: per accompagnare i bambini, singoli o in gruppo, a scuola, a casa e nelle attività extrascolastiche
 - BabySi per le aziende: le aziende stipulano convenzioni agevolate per offrire il servizio al proprio personale.





↓ Risultati

Nel 2005 hanno utilizzato il servizio 63 mamme e un papà per un totale di 398 ore di baby sitting erogate dalla cooperativa Terzo Tempo. Dopo la fase sperimentale, il servizio viene proposto soprattutto in convenzione alle aziende per soddisfare i bisogni di conciliazione del proprio personale. Contemporaneamente la Cooperativa Terzo Tempo ha proseguito nell'intento di professionalizzare la figura della baby-sitter, per offrire un servizio qualificato e certificato, elaborando un percorso formativo di alto livello con esame finale ed iscrizione ad un albo.

Punti di attenzione

Cose da fare: Professionalizzare le baby-sitter occasionali. Organizzare e gestire il servizio, dalla gestione dei colloqui preliminari con le famiglie al coordinamento delle disponibilità delle operatrici, mantenendo flessibilità. Comunicare per far conoscere il servizio e diffondere "cultura della conciliazione".
Cose da evitare: sviluppare il servizio senza un'adeguata formazione delle operatrici.

TRASFERIBILITÀ

È essenziale leggere attentamente le trasformazioni del lavoro e dei tempi del territorio per studiare servizi diversificati adatti a rispondere alle diverse esigenze dei genitori e articolati in modo da superare le rigidità di orario degli asili nido e del sistema scolastico.

INFORMAZIONI

www.comune.torino.it/dadonnadonna/

3.2.7 COMUNE DI TORINO Sostegno in famiglia

Soggetto promotore: Comune di Torino

22 Partners: Agenzie di formazione, riunite nell'associazione AFPA, CNA, cooperative, organizzazioni sindacali, Politecnico

Finanziamento parte del progetto Equal "Da Donna a Donna" euro 1.300.000,00 e co-finanziamento della Città di Torino di 80.000,00 euro

Anno 2004-2005

Ambito territoriale area metropolitana di Torino

↓ Obiettivi

All'interno del progetto "Da Donna a Donna" si è sperimentato un servizio rivolto alle assistenti domiciliari e alle famiglie con esigenze di assistenza a parenti anziani parzialmente e non autosufficienti e di cura della casa, con l'obiettivo di:





- offrire supporto alle donne e alle famiglie nell'individuazione della soluzione adatta per l'assistenza di parenti anziani e per la cura della casa
- agevolare percorsi professionali delle assistenti familiari

↓ Azioni

- Creazione, presso l'Associazione Alma Terra, di uno sportello per l'incontro domanda-offerta di servizi di assistenza domiciliare agli anziani e di servizi di gestione domestica.
- Rafforzamento di un servizio per la valorizzazione professionale delle assistenti domiciliari, con consulenze sul contratto e attività di mediazione nel rapporto tra assistenti e famiglie.

↓ Risultati

Dopo la fase sperimentale, il servizio è divenuto stabile, passando da una configurazione centrata principalmente sull'erogazione di informazioni a "sportello erogatore di soluzioni pratiche" per le famiglie e per le assistenti domiciliari per evolversi, infine, in centro di risoluzione delle diverse esigenze legate al lavoro di cura e di assistenza contrattuale e psicologica.

Punti di attenzione

Cose da fare: riconoscere la dimensione giuridica, sociale e psicologica del lavoro di cura domiciliare e offrire consulenze contrattuali e di supporto psicologico alle assistenti e alle famiglie degli anziani.

Cose da evitare: disperdere le risorse su più sportelli e sviluppare il servizio senza un'adeguata comunicazione per farlo conoscere.

TRASFERIBILITÀ

I "centri di soluzione per l'incontro domanda-offerta di assistenza agli anziani" dovrebbero essere gestiti da associazioni con esperienza nel supporto alle donne immigrate e competenze nell'assistenza agli anziani. Ciò comporterebbe una minore dispersione delle informazioni e delle competenze e minori costi di formazione di operatori/operatrici. Inoltre il porsi come punto di riferimento di primo piano faciliterebbe la riconoscibilità del servizio e l'accessibilità da parte degli utenti.

INFORMAZIONI

www.comune.torino.it/dadonnadonna/

3.2.8 POGGIBONSI Progetto infanzia - Una città per amica

Soggetto promotore: Comune di Poggibonsi - Settore Servizi alla Persona

Partners: Dirigenze Scolastiche, Servizi Sociali, Associazione Ottovolante, Lo Scarabocchio Snc, TRAIN (trasporto pubblico).



Finanziamento euro 96.000,00 complessivi di cui euro 46.304,99 dalla Regione Toscana

Anno 2004

Ambito territoriale Comune di Poggibonsi

↓ **Obiettivi**

- accrescere la ricettività nei servizi per la prima infanzia (0-3 anni)
- rendere più flessibili gli orari per andare incontro alle esigenze dei genitori lavoratori
- mantenere la qualità dell'accoglienza insieme all'ampliamento degli orari
- favorire la continuità educativa tra le scuole
- potenziare il trasporto scolastico.

↓ **Azioni**

- Anticipo dell'entrata negli asili nido dalle 7,30 invece che dalle 8,00
- Riorganizzazione interna del personale degli asili nido in funzione delle modifiche degli orari di lavoro
- Convenzione con il nuovo nido Lo Scarabocchio.
- Progetto "Pollicino" per la continuità educativa nel passaggio fra l'ultimo anno di asilo e l'ultimo anno delle elementari e la scuola successiva
- Potenziamento dei trasporti con apposita linea Scuolabus di TRAIN.

↓ **Risultati**

- incremento di 14 posti negli asili nido
- 60 bambini hanno usufruito dell'ampliamento dell'orario
- 40 bambini dai 6 ai 10 anni hanno utilizzato il nuovo servizio Scuolabus di TRAIN.

Punti di attenzione

Cose da fare: puntare sulla realizzazione di più microinterventi mirati che svolgono un'azione capillare sul territorio. Questa formula permette di attuare i singoli progetti in maniera graduale e a tappe, e di sospendere senza problemi un servizio quando la domanda cala oltre un certo limite.

Cose da evitare: la formula dei microinterventi è molto innovativa e interessante, ma risulta impegnativa nella necessità di continuo adeguamento dovuta al fluttuare della domanda.

TRASFERIBILITÀ

Il punto di forza del progetto è che si concentra sulla realizzazione di piccoli interventi che rispondono alle esigenze concrete dei nuclei familiari che sono emerse a seguito di un'attenta rilevazione.

La trasferibilità ad altri contesti è possibile in presenza di un'amministrazione comunale che si attivi per un monitoraggio attento dei reali bisogni dei cittadini e che dia importanza alle azioni rivolte alle famiglie.

INFORMAZIONI

e-mail: servizipersona@comune.poggibonsi.si.it

3.2.9 SCANDICCI Libera Il Tempo

Soggetto promotore: Comune di Scandicci - Direzione Servizi Sociali

Enti che hanno collaborato alla sua attuazione Associazione CUI - I Ragazzi del Sole Onlus, Coop Sociale Il Girasole, Cevot

Finanziamento contributi del Comune di Scandicci e Regione Toscana

Anno dal 2004

Ambito territoriale Comune di Scandicci

↓ Obiettivi

- Ampliare le possibilità di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze della vita privata delle famiglie dei disabili, offrendo una serie di facilitazioni per alleviare il carico di lavoro per la cura e permettere loro di riappropriarsi dei propri tempi e spazi
- Realizzare una sperimentazione innovativa per l'affermazione di politiche e buone prassi per le famiglie con disabili
- Favorire le condizioni di accesso al lavoro dei familiari dei disabili (in particolare le donne) attraverso la riduzione del carico assistenziale
- Abituare disabili e famiglie al distacco, favorendo percorsi individuali verso una maggiore autonomia reciproca

↓ Azioni

- Sportello informativo per conoscere le offerte di servizi del territorio
- Servizi di assistenza nel fine settimana, pomeriggio, ore serali
- Consulenza ai familiari per affrontare al meglio le difficoltà quotidiane
- Colloqui del medico psichiatra e psicoterapeuta con i genitori per indirizzarli alle diverse attività e opportunità
- Creazione di servizi all'interno di case-famiglia per ospitare i disabili nei fine settimana
- Integrazione di servizi di trasporto per favorire l'accesso ai servizi

↓ Risultati

- Tutte le famiglie con invalidi del Comune sono coinvolte e informate delle opportunità
- Dopo un'iniziale resistenza, molte collaborano e sono entusiaste delle iniziative
- In media, 15 - 20 persone al mese si rivolgono alla consulenza
- Otto ragazzi, divisi in due gruppi, fanno uscite regolari nel fine settimana
- Le iniziative sono divenute attività stabili e continuative nel tempo

Punti di attenzione

Cose da fare: analizzare attentamente le esigenze delle famiglie con disabili. Lavorare in rete con le

associazioni già attive sul territorio per coordinare al meglio le risorse e gli interventi.

TRASFERIBILITÀ

L'esperienza ha evidenziato chiaramente quanto sia forte il bisogno di sostegno da parte delle famiglie con disabili a carico e la validità delle soluzioni sperimentate e implementate.

Indice del successo delle iniziative è la loro messa a regime e continuità nel tempo.

Esse sono riproducibile laddove esista una rete di associazioni già attive e predisposte a questo lavoro e un'amministrazione comunale sensibile al problema.

INFORMAZIONI

e-mail: info@cuisole.it

3.2.10 SIENA Sportello sociale

Soggetto promotore: Comune di Siena - Direzione Servizi Sociali

Enti che hanno collaborato alla sua attuazione Decentramento e URP

Finanziamento Comune, Monte dei Paschi di Siena, Regione Toscana

Anno dal 2003

Ambito territoriale Area del Comune di Siena

↓ Obiettivi

Creazione di sportelli decentrati per avvicinare l'informazione sui servizi sociali e sulle opportunità di assistenza ai cittadini delle zone periferiche e rendere più diretto il rapporto con la cittadinanza. Semplificare e velocizzare l'accesso alle informazioni ed ai servizi, migliorando la gestione del tempo anche grazie all'impiego delle nuove tecnologie.

↓ Azioni

Prima formazione degli operatori front-office nel 2003 e aggiornamento nel 2005.

Creazione di una banca dati degli interventi consultabile via intranet dal personale del Comune. Nel 2003 è stata avviata l'attività di back office per la messa a punto del servizio.

Monitoraggio sulle criticità di integrazione funzionale dei servizi coinvolti e passaggio dalla fase di informazione a quella di presa in carico.

Apertura dei primi due sportelli circoscrizionali nel dicembre 2003.

Il servizio è disponibile in 5 circoscrizioni e nelle ulteriori sedi decentrate di una di queste.

↓ Risultati

Buona affluenza ai servizi, una media di 5-6 utenti al giorno nella sede centrale, con punte di 10



nei periodi di scadenze per la presentazione di domande.

Nelle sedi distribuite sul territorio, 15 accessi al giorno complessivi per richieste varie.

Nel 2004 -2005 il 55% degli utenti sono anziani o portatori di handicap, il 35% nuclei familiari con minori che richiedono informazioni sugli interventi per i bambini e la famiglia, di cui il 40% extra-comunitari.

Punti di attenzione

Cose da fare: il servizio non è ancora a regime, per carenza di personale e ritardi nell'utilizzo del nuovo software, anche a causa della scarsità di finanziamenti. Data la complessità dell'intervento, è necessario assicurarsi di ottenere i finanziamenti per garantire una continuità al servizio oltre la fase di sperimentazione.

Cose da evitare: il personale deve essere selezionato e formato ad hoc per questo tipo di servizio per evitare confusione e sovrapposizioni. Gli accessi informatici al servizio possono non essere facilmente fruibili da parte di anziani e soggetti deboli: occorre strutturare anche altre modalità di accesso facilitato (call-center, numero verde...)

TRASFERIBILITÀ

L'iniziativa è un modo per rendere più diretto e facile l'accesso ai servizi sociali da parte dei cittadini, ma richiede la disponibilità di finanziamenti adeguati per renderlo continuativo.

INFORMAZIONI

e-mail: servizio@comune.siena.it



3 PRASSI ESEMPLARI

3.3 Misure aziendali family friendly

Per buona prassi di conciliazione nelle imprese s'intende un'azione che non solo consegue l'obiettivo specifico per cui è nata, cioè soddisfare le esigenze di conciliazione tra le responsabilità familiari e quelle professionali dei lavoratori e delle lavoratrici, ma introduce importanti cambiamenti all'interno dell'azienda:

- > nella cultura di gestione del personale dell'impresa, che diviene molto più attenta alla gestione delle differenze, e non solo di genere, ma anche delle altre differenze (etniche, culturali, ...)
- > nell'organizzazione del lavoro, che diviene più orientata alla qualità e ai risultati, piuttosto che alla quantità di tempo dedicato, e quindi più flessibile
- > nei comportamenti delle direzioni e dei capi diretti verso i/le dipendenti
- > nei comportamenti reciproci tra i/le dipendenti.

Le misure possibili in ambito lavorativo riguardano principalmente i seguenti aspetti:

- > orari, flessibilizzazione e rimodulazione dei tempi di lavoro in funzione delle esigenze del/della dipendente (part time, turni, job sharing e altre tipologie contrattuali, banca delle ore ...)
- > telelavoro
- > forme di accompagnamento prima, durante e dopo il congedo di maternità/paternità
- > formazione al rientro dal congedo, per favorire il reinserimento ed evitare l'interruzione dei percorsi di carriera
- > sostituzione del/della titolare di piccola impresa nel periodo di congedo
- > servizi informativi sui diritti e le opportunità connesse alla maternità e paternità ed alle responsabilità familiari
- > accesso facilitato a servizi di cura per l'infanzia e gli anziani e a servizi domestici.

Sono numerosi a livello nazionale gli interventi che hanno introdotto misure di conciliazione nell'ambito delle azioni positive finanziate con la Legge 125/91 e, negli ultimi anni, i progetti realizzati con il contributo della Legge 53/2000 art. 9 lettere a), b) e c).



L'esperienza ha però dimostrato che le difficoltà che permangono nell'applicazione della Legge 53/2000 nelle imprese ne frena la diffusione, così come è ancora limitato l'utilizzo di tutte le possibilità offerte dalle legge in merito ai congedi parentali e per la formazione nelle organizzazioni pubbliche.

Occorre sottolineare che molte imprese hanno presentato progetti a seguito delle campagne informative svolte dalle amministrazioni provinciali sul territorio nell'ambito di interventi di promozione della legge e di sensibilizzazione al tema e che, dove questi interventi sono stati accompagnati da forme di assistenza e consulenza per la preparazione dei progetti, sono state molto più numerose le domande presentate e quelle accolte.

Nelle pagine che seguono illustriamo le più interessanti esperienze territoriali e settoriali e alcune delle più significative misure introdotte da singole aziende, distinguendole in:

A. INTERVENTI TERRITORIALI

B. INTERVENTI AZIENDALI

INTERVENTI TERRITORIALI

3.3.1 AREZZO Conoscenza, diffusione e applicazione della Legge 53/2000

Soggetto promotore: Provincia di Arezzo (con la consulenza di Marina Piazza)

Finanziamento Regione Toscana, linea intervento Toscana Sociale - Settore Armonizzazione dei tempi delle città, per complessivi euro 248.000,00 nei tre anni del progetto

Anno 2002-2005

Ambito territoriale Provincia di Arezzo

↓ Obiettivi

- diffondere sul territorio e tra le aziende la conoscenza della Legge 53/2000
- sostenere la cultura della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro per una diversa organizzazione del lavoro nelle aziende
- favorire la diffusione di stili di vita favorevoli alla condivisione del lavoro di cura nelle famiglie.

↓ Azioni

- Costituzione di un gruppo tecnico che ha promosso un protocollo di intesa fra Provincia di Arezzo, associazioni di categoria e sindacati, ha testato il manuale per le aziende, partecipato ad una giornata formativa presso l'Associazione Industriali per informare le aziende sulle modalità di presentazione di progetti art. 9 L. 53/2000
- Eventi per la diffusione della Legge 53/2000 presso l'amministrazione provinciale di Arezzo (che





successivamente ha promosso la creazione del nido interaziendale Bucaneve), incontri con aziende pubbliche e private del territorio provinciale, incontro con le commissioni Pari Opportunità; convegno nazionale "Il Plusdatore - Azioni a sostegno della conciliazione dei tempi" il 18 e 19 marzo 2004

- Questionario sui fabbisogni formativi nelle aziende in tema di conciliazione
- Incontri di informazione sui congedi parentali per le aziende del territorio
- Nel 2006 è proseguita l'attività sul tema degli orari e servizi della città.

↓ Risultati

- Due aziende hanno presentato progetti sull'art. 9 della 53/2000.
- Dal tavolo di concertazione sono emerse difficoltà di accesso delle aziende ai finanziamenti: la Provincia di Arezzo ha esposto tali difficoltà al Ministero.

Punti di attenzione

Cose da fare: lavorare in contemporanea su tutto il contesto: aziende, scuole, istituzioni pubbliche, società, con azioni di informazione e sensibilizzazione costanti e capillari sul territorio. Supportare le imprese nella presentazione delle domande.

Cose da evitare: le imprese minori hanno difficoltà a progettare se non vengono assistite da consulenti esperti nella presentazione delle domande.

TRASFERIBILITÀ

Per avere risultati è necessario agire sulla cultura della conciliazione a livello sociale, con interventi nelle aziende e sul territorio e su due fronti, instaurare rapporti stabili con associazioni di categoria e sindacati e offrire servizi di assistenza alle imprese per la presentazione dei progetti.

INFORMAZIONI

www.provincia.arezzo.it

3.3.2 BASSO PIEMONTE Premio CasaImpresa

Soggetto promotore: LA.MO.RO. Langhe Monferrato Roero Agenzia di sviluppo del territorio

Partners: La partnership di sviluppo del progetto "Tenere il Tempo" ha coinvolto gli Enti Locali di cinque zone del basso Piemonte; consulenza del Laboratorio Armonia SDA Bocconi e del CIRSDe Centro Interdipartimentale Ricerche Studi delle Donne dell'Università degli Studi di Torino

Finanziamento Iniziativa comunitaria Equal Asse 4 Misura 4.2 per complessivi euro 770.000,00

Anno 2002-2004





Ambito territoriale 68 comuni del basso Piemonte

↓ **Obiettivi**

Diffondere la cultura delle pari opportunità nelle aziende private e pubbliche, in ottica di responsabilità sociale d'impresa. Accrescere la cultura della differenza di genere nelle politiche di gestione del personale e l'attenzione verso le esigenze di conciliazione dei tempi, premiando le aziende che adottano sistemi etici e integrano le politiche di genere nelle scelte strategiche.

↓ **Azioni**

- Rilevazione dei bisogni: individuazione dei bisogni di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici e confronto tra le varie esperienze personali e aziendali
- Raccolta delle iniziative già attuate: analisi di iniziative e misure di conciliazione presenti sul territorio ed individuazione delle aziende con modalità organizzative e gestionali non discriminatorie e con servizi per la conciliazione dei tempi vita-lavoro
- Presentazione del "Premio CasaImpresa per la qualità della vita"
- Sperimentazione della griglia di rilevamento dati per l'assegnazione del premio: definizione degli indicatori e degli strumenti di misura del grado di integrazione della dimensione di genere nelle politiche del personale da testare con le aziende stesse e da proporre agli organi di governo, quali le Province di riferimento, perché potessero assumerli come propri e garantire le future edizioni del premio
- Il "Premio CasaImpresa per la qualità della vita" ha offerto visibilità e formazione gratuita presso la SDA Bocconi ad alcune realtà, pubbliche e private, orientate a politiche che valorizzano le risorse femminili ed è stato utilizzato come strumento di divulgazione presso tutte le aziende dell'area

↓ **Risultati**

1000 aziende informate su pari opportunità e responsabilità sociale, 100 titolari e responsabili di personale hanno partecipato ad incontri. Candidate 68 aziende, pubbliche e private, con i requisiti minimi per il premio, di cui 23 cooperative sociali, 12 enti e 33 imprese. Nessuna ha ottenuto il punteggio massimo, 7 hanno ottenuto il riconoscimento di 3 stelle, 9 di 2 stelle e 14 di una stella. Gli approfondimenti tematici del lavoro svolto, le indicazioni metodologiche e gli strumenti d'intervento nelle aziende sono stati raccolti in due pubblicazioni: una guida rivolta alle imprese dal titolo "L'impresa socialmente responsabile. Guida alla valorizzazione della risorsa femminile" e gli atti del convegno tenutosi a Casale Monferrato il 26 marzo 2004 "La responsabilità sociale delle imprese e le donne: una convenienza reciproca".

TRASFERIBILITÀ

Griglia di rilevazione dati, indicatori e descrizione degli indicatori sperimentati per il premio





CasaImpresa, come le stesse misure di conciliazione adottate nelle aziende premiate, sono tutti prodotti utilizzabili e trasferibili in altri contesti territoriali ed organizzativi.

INFORMAZIONI

www.lamoro.it - www.lavorodonna.it

3.3.3 BOLZANO

Gender Competency - Nuovi orari e nuove forme di servizio

Soggetto promotore: EBK Ente Bilaterale del Commercio della Provincia di Bolzano, ILO Training Center di Torino

Partners: Comune di Bolzano, Censis, società di consulenza Chiron, Comunità Comprensoriale del Bugraviato, IPL Istituto provinciale di Promozione del Lavoro

Finanziamento Iniziativa Comunitaria Equal Asse Pari Opportunità

Anno 2002 - 2005

↓ Obiettivi

Sperimentare nuovi orari di lavoro e nuove forme di erogazione dei servizi per migliorare la qualità della vita, personale e familiare, del personale delle imprese locali del commercio.

Trasferire l'iniziativa ad altri settori e realtà, sia nazionali che internazionali, anche grazie alla componente transnazionale del progetto.

Promuovere la cultura di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, attraverso una serie di azioni dirette a sensibilizzare l'opinione pubblica locale.

↓ Azioni

- Analisi dei bisogni di conciliazione tra famiglia e lavoro presso 100 aziende e 500 dipendenti del commercio altoatesino svolta dal Censis
- Protocollo d'Intesa tra l'Unione del commercio e 4 organizzazioni sindacali come premessa indispensabile per le azioni successive: è lo strumento che consente attualmente a tali azioni di proseguire ed evolversi nel tempo
- Attivazione di uno sportello per la conciliazione e la flessibilità
- Sperimentazione del "buono servizio" per l'assistenza all'infanzia rivolta ai figli dei dipendenti e titolari delle imprese commerciali coinvolte, in convenzione con strutture del privato sociale.

↓ Risultati

Modesti per il limitato numero di utenti che si è rivolto allo Sportello.

Buono l' utilizzo del voucher per l'assistenza all'infanzia tramite convenzione:

- 20 famiglie hanno usufruito dei buoni servizio durante la sperimentazione





- 60 famiglie hanno usufruito dei buoni servizio rifinanziati da EBK fuori dal progetto.
- Concluso il progetto si è data continuità alle convenzioni con le cooperative, rifinanziando i *voucher* per il periodo estivo 2005 e per il periodo prenatalizio 2005 fino al febbraio 2006.

Punti di attenzione

Cose da fare: pochi sportelli, con un forte coordinamento centrale ed in rete: lo sportello non deve dare solo informazioni, ma soluzioni concrete ai bisogni dei singoli, mettendo in contatto la domanda e l'offerta di servizi per rispondere alle esigenze in modo pragmatico. Per questo motivo devono essere pochi, specializzati e collegati in rete ad un nodo centrale.

Cose da evitare: tanti sportelli informativi poco specializzati e simili tra loro, poco efficaci nel servizio ai cittadini e dispersivi di risorse.

TRASFERIBILITÀ

Occorre che tutti i settori della città lavorino in sinergia, in modo che la flessibilità di un settore sia accompagnata e sostenuta anche dalla flessibilità degli altri in modo armonico.

INFORMAZIONI

www.comune.bolzano.it - e-mail: tempi.citta@comune.bolzano.it

3.3.4 FORLÌ **La rete in/Comune**

Soggetto promotore: Comune di Forlì

Partners: EFESO (Ente di Formazione Economica e Sociale), Sindacati, Electrolux Zanussi

Finanziamento FSE - Regione Emilia Romagna, Misura E1, euro 455.000,00

Anno 2001-2003

Ambito territoriale Comune di Forlì

↓ Obiettivi

Elaborare una metodologia concertativa per il governo e lo sviluppo delle politiche territoriali di conciliazione, attraverso la sperimentazione di azioni volte a rispondere alle esigenze delle lavoratrici con carico familiare, figli e anziani da seguire.

↓ Azioni

- Tavolo di concertazione, coordinato dal Comune di Forlì, e composto da associazione di categoria, sindacati, consulenti del progetto.
- Indagine sui bisogni di conciliazione dei/delle dipendenti Electrolux Zanussi, sperimentazione del servizio educativo domiciliare "Il Portagioie" gestito dalla cooperativa "Acquarello" con erogazione di





voucher, elaborazione dell'ipotesi di apertura dello "Sportello lavoro-famiglia" all'interno dell'azienda per dare informazioni sulla Legge 53/2000 e sui centri estivi per i figli dei dipendenti

- Sperimentazione di telelavoro in 5 cooperative del Consorzio di Solidarietà Sociale per donne in posizioni dirigenziali con esigenze di conciliazione
- Indagine preliminare e ipotesi di riorganizzazione degli orari per coniugare le esigenze del personale e quelle degli utenti dei servizi di CAD-Cooperativa di Assistenza Domiciliare
- Contributo da parte del Comune alle titolari d'impresa associate alla CNA che hanno attivato un rapporto di lavoro dipendente per farsi sostituire durante il congedo parentale.

↓ Risultati

Concluso il progetto, le cooperative sociali del Consorzio di Solidarietà Sociale hanno proseguito l'utilizzo del telelavoro finanziando autonomamente la misura. Il servizio domiciliare per i figli dei dipendenti Electrolux Zanussi ha riguardato pochi bambini a causa del costo elevato della retta e di un'integrazione del voucher insufficiente per i redditi dei dipendenti dell'azienda. Inoltre il servizio era riservato ai residenti nel Comune di Forlì e ciò ha escluso i figli degli immigrati, in prevalenza residenti nei comuni limitrofi.

Punti di attenzione

Cose da fare: costruire un tavolo di concertazione sul territorio coordinato dall'Ente Locale a cui partecipano soggetti istituzionali, del privato sociale e imprese che agiscono come rete che condivide obiettivi comuni e sviluppa azioni integrate e sistemiche, tenendo conto che la conciliazione dei tempi riguarda sia chi ha bisogno dei servizi che chi li produce.

Cose da evitare: svolgere analisi dei contesti lavorativi e territoriali senza approfondire bene tutti gli aspetti economici e sociali, sia dal lato della domanda che dell'offerta dei servizi proposti.

TRASFERIBILITÀ

Un progetto integrato di questo tipo deve poter contare su una rete cooperativa diffusa e fortemente radicata nel territorio per condividere analisi, obiettivi e azioni.

INFORMAZIONI

e-mail: forli@efeso.it

3.3.5 TORINO Figura di sostituzione

Soggetto promotore: Comune di Torino

22 Partners: Agenzie di formazione, CNA, cooperative, organizzazioni sindacali, Provincia di Torino





Finanziamento parte del progetto Equal "Da Donna a Donna" euro 1.300.000,00 e co-finanziamento del Comune di Torino di euro 80.000,00

Anno 2004-2005

Ambito territoriale area metropolitana di Torino

↓ **Obiettivi**

Offrire il servizio "Figura di sostituzione" prevista dalla Legge 53/2000 art. 9 lettera c) ai/alle titolari di impresa per consentire loro di beneficiare dell'astensione per maternità, congedi parentali o formazione, affidando temporaneamente la gestione dell'attività ad una figura professionale, selezionata e qualificata, in grado di condurre l'azienda in loro assenza.

↓ **Azioni**

- a. Studio di fattibilità che ha evidenziato i problemi relativi alle norme in tema di mercato del lavoro, individuando tra i soggetti abilitati a svolgere l'attività di intermediazione e selezione del personale anche le associazioni imprenditoriali
- b. Campagna informativa e di promozione del servizio verso i due versanti del mercato: i/le potenziali titolari da sostituire (la domanda) e i/le potenziali "figure di sostituzione" (l'offerta)
- c. Creazione di un data base di figure professionali selezionate, dopo un percorso di riconoscimento delle competenze e dell'idoneità a ricoprire il ruolo.

↓ **Risultati**

Tre sostituzioni avviate, una è proseguita con successo e si è trasformata, dopo il rientro della titolare sostituita, in collaborazione professionale.

Punti di attenzione

1. I/le titolari d'impresa rinunciano a farsi sostituire per la convinzione di non essere sostituibili e per la necessità di tenere riservate le informazioni aziendali strategiche
2. Anche quando non c'è tale preclusione, è difficile per i/le artigiani/e trovare la figura professionale "giusta".

TRASFERIBILITÀ

Occorre vincere le resistenze dei/delle titolari delle piccole imprese a sperimentare strategie di conciliazione con meccanismi che riescano a superare l'individualismo imprenditoriale, salvaguardando la riservatezza. Non basta organizzare una capillare campagna informativa sulle possibilità offerte dalla Legge n. 53/2000 e creare un *data base* dei profili dei potenziali sostituti/e. Occorre:

1. Dare assistenza per la presentazione di progetti che integrino la misura art. 9 lett. c) con le altre opportunità della Legge 53/2000, per esempio il telelavoro e altre misure, affinché il/la titolare possa mantenere le funzioni strategiche e delegare il/la sostituto/a, appositamente formato/a, alle funzioni operative
2. Avvicinare i/le titolari d'impresa al tema della conciliazione come "condivisione" per diffondere la



consapevolezza che conciliare è possibile anche su un piano formale, senza dover rinunciare a periodi di allontanamento fisico dall'azienda.

INFORMAZIONI

www.comune.torino.it/dadonnadonna/

INTERVENTI AZIENDALI

3.3.6 AGAPE Progetto Equocronos

Soggetto promotore: Agape Cooperativa Sociale Onlus, in accordo con CGIL, CISL E UIL

Partners: USL 5 di Pisa (committente dei servizi di assistenza domiciliare della cooperativa), Gender (società di consulenza Milano)

Finanziamento Azione positiva art. 2 comma 1 della Legge 125/91 dal titolo "Ridefinizione degli orari delle dipendenti e dei dipendenti di una Cooperativa Sociale per la migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro" approvata con D.M. 27/12/2000.

Anno 2001 - 2003

Ambito territoriale Pisa e provincia

↓ Obiettivi

Realizzare nuove articolazioni dell'orario di lavoro e soluzioni organizzative per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e vita personale, migliori trattamenti contrattuali e salariali, condizioni di maggiore sicurezza, stabilità e serenità del personale, diminuendo la frammentarietà e discontinuità delle prestazioni e la variabilità degli orari di lavoro, fonti di disagio per operatori e operatrici e di disfunzioni di servizio verso gli utenti.

↓ Azioni

- Costituzione del gruppo di pilotaggio che ha coinvolto l'azienda committente USL5, ed in particolare le assistenti sociali, le rappresentanze sindacali CGIL, CISL e UIL
- Informatizzazione del sistema di gestione del personale impegnato nel servizio, dei carichi di lavoro, orari e turni
- Analisi organizzativa con studio approfondito, realizzato da Gender, del "tempo di lavoro per l'assistenza domiciliare" nel presidio di Pontedera, scelto per la sperimentazione
- Analisi della distribuzione geografica dei domicili degli utenti, tempi di spostamento, tipologia dei bisogni dell'utenza, andamento del fabbisogno di ore di servizio

- Sperimentazione di un modello di organizzazione basato sulla condivisione in équipe della gestione dei casi
- Formazione dei capi intermedi e delle/dei operatrici/operatori interessati alla riorganizzazione e alle nuove articolazioni orarie.

↓ Risultati

Miglioramento del servizio agli utenti, a seguito della strutturazione del lavoro per gruppi di assistenti domiciliari resi più autonomi nella presa in carico dei pazienti e nel coordinamento dei servizi richiesti dalla ASL al referente di ogni gruppo.

Minore variabilità di orari e minore variabilità delle retribuzioni mensili, maggiore programmabilità degli impegni/tempo libero delle operatrici/operatori.

Punti di attenzione

Fattore di successo sono stati il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, dal committente (USL5) ai rappresentanti sindacali, al personale, con azioni concertate in tutte le fasi.

TRASFERIBILITÀ

Il sistema sperimentato con esiti positivi sul presidio sociosanitario di Pontedera è stato esteso ai presidi di Bientina e Ponsacco-La Rosa e ad altri servizi di assistenza, tenendo conto delle specificità geografiche e di popolazione dei diversi territori.

INFORMAZIONI

Agape Cooperativa sociale, Fornacette (PI), Tel. 0587.423101, e-mail: coop.agape@tiscali.it

3.3.7 BANCA TOSCANA Maternità in banca

Soggetto promotore: Fondazione CUOA soggetto capofila

Partners: Banca Toscana, Telma, Studio DUO, KiOSCO, Enbicredito, ABIFormazione, Consorzio Operativo Gruppo MPS, Province di Teramo, Pescara, Pisa, Siena

Finanziamento progetto Equal "Maternità e sviluppo professionale nelle organizzazioni bancarie"

Anno giugno 2002 - dicembre 2004

Ambito territoriale filiali Banca Toscana delle province partecipanti al progetto

↓ Obiettivi

Rispondere adeguatamente alle esigenze derivanti dalla femminilizzazione delle risorse, attraverso il sostegno della motivazione personale ed il supporto della professionalità durante tutto l'arco temporale che va dall'attesa alla nascita di un figlio, affinché l'assenza dall'azienda non diventi



motivo di blocco alla crescita professionale e sia facilitata la fase del rientro al lavoro in azienda.

↓ Azioni

1. Ricerca quantitativa di sistema su dati aziendali, *focus group* ed interviste individuali ad esponenti del vertice aziendale e indagine con somministrazione di questionario al personale.
2. Sperimentazione di interventi progettati alla luce dei risultati delle ricerche:
 - modello di comunicazione tra capo della risorsa e lavoratrice con colloqui di verifica delle aspettative
 - interventi di affiancamento per il reinserimento al lavoro dopo il congedo
 - intervento formativo sul management periferico e di direzione responsabile della gestione delle risorse
 - attività di informazione e comunicazione sul progetto e sugli interventi previsti attraverso CD-Rom e spazio "Madri al lavoro" nel portale aziendale, accessibile anche da casa per le donne in maternità.

↓ Risultati

Larga partecipazione del personale femminile potenzialmente interessato all'iniziativa (circa il 70%). Valutazioni positive al termine della fase di affiancamento dopo il rientro dalle maternità. Raccolta sistematica di norme e regolamenti (interni e di legge) resi facilmente accessibili attraverso CD-Rom e sottocanale "Madri al lavoro" nel portale aziendale.

Punti di attenzione

Cose da fare: appoggio convinto del management e coinvolgimento dei capi; adesione volontaria al progetto; attività di ricerca impostata sia per l'emersione delle tematiche più significative ai fini della progettazione degli interventi, sia come momento di sensibilizzazione/presa di coscienza del tema della maternità nel contesto aziendale e non solo come dimensione personale; programma personalizzato per il reinserimento al lavoro.

TRASFERIBILITÀ

Un progetto di questo tipo deve essere, nelle sue soluzioni specifiche, fortemente coerente con la realtà aziendale.

INFORMAZIONI

www.equal-maternitainbanca.it

3.3.8 COMUNE DI BOLZANO Piano di conciliazione famiglia-lavoro

Soggetto promotore: Comune di Bolzano - Ufficio del Personale

Anno dal 2005

↓ Obiettivi

Informare i dipendenti sulle possibilità offerte dall'amministrazione per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro. Valorizzare le risorse e sviluppare il senso di appartenenza e la motivazione.





↓ Azioni

- Piano di comunicazione durante i congedi: chi è in congedo per maternità o per altre ragioni può rimanere aggiornato ricevendo tutte le circolari informative
- Opuscolo informativo dedicato al tema della conciliazione fra famiglia e lavoro ed in particolare agli istituti relativi alla tutela della maternità e della paternità
- Istituzione della figura della "Referente agli affari familiari" che rappresenta un punto di riferimento per i/le dipendenti comunali in materia di conciliazione famiglia e lavoro
- Tutor per i nuovi assunti: figura di accompagnamento nei primi tre mesi di inserimento per informare sul funzionamento del Comune, sui servizi e sul personale a cui rivolgersi
- Formazione dei tutors: 8 dipendenti hanno seguito un corso di 128 ore presso un'agenzia formativa specializzata per divenire tutors dei nuovi assunti
- Asilo aziendale dal 2005 per i bambini dei dipendenti del Comune da 0 a 11 anni
- Flessibilizzazione degli orari di lavoro, Banca delle ore e Telelavoro
- Avvio del percorso di certificazione "Audit Famiglia & Lavoro", sistema che attesta la qualità delle politiche organizzative orientate alla conciliazione.

↓ Risultati

È aumentato il ricorso al part-time e la banca delle ore ha permesso una riduzione delle ore di straordinario con riduzione dei costi. Cinque dipendenti hanno utilizzato il telelavoro.

Il 21 aprile 2005 il Comune di Bolzano ha ottenuto, prima amministrazione pubblica in Italia, il certificato base "Audit Famiglia & Lavoro", di cui ora detiene la licenza per tutto il territorio nazionale.

Nel 2008, a seguito di ulteriori misure di miglioramento, è previsto il conseguimento del certificato finale "European Work & Family Audit".

Punti di attenzione

Cose da fare: mettere al centro la valorizzazione delle persone, la cultura organizzativa, una efficace rete di comunicazione interna ed esterna.

TRASFERIBILITÀ

La misura "banca delle ore" è facilmente trasferibile e sostenibile economicamente. La creazione della "Referente agli affari familiari" come sportello per la conciliazione si deve basare su una rete di comunicazione forte ed efficace tra tutti i servizi ed i settori interni all'azienda. L'opuscolo è poco dispendioso e molto efficace.

Fattori di successo per le misure di conciliazione in un ente locale sono: uno studio preliminare sulla realtà organizzativa, un ascolto attento delle esigenze e dei bisogni dei dipendenti, un piano di comunicazione ben articolato sulle possibilità di conciliazione esistenti.



INFORMAZIONI

www.comune.bolzano.it

3.3.9 CONSORZIO ASTIR Progetto Mamme flessibili

Soggetto promotore: Consorzio ASTIR S.c.s. costituito da 20 cooperative sociali nelle province di Prato, Pistoia e Firenze, 800 addetti di cui 80% donne

Partners: ESTATE S.c.s. Prato, HUMANITAS S.c.s. Prato

Finanziamento progetto Legge 53/2000 Art. 9 lett.a); accordo aziendale con le rappresentanze territoriali UIL, FIUSASCAT-CISL e CGIL di Prato

Anno 2002 - 2004

Ambito territoriale area pratese

↓ Obiettivi

Rispondere all'esigenza delle lavoratrici di rientrare gradatamente in servizio al termine dei congedi di maternità telelavorando da casa per rendere meno traumatica la ripresa dell'attività e conciliabile con le esigenze di cura.

↓ Azioni

Nei due anni di sperimentazione sono state attivate postazioni di telelavoro presso il domicilio di 8 donne, di cui due occupate nel Consorzio ASTIR, tre nella cooperativa ESTATE e tre nella cooperativa HUMANITAS. Si è trattato di lavoratrici coinvolte in attività impiegatizie, di coordinamento e dirigenziali che hanno potuto svolgere l'attività lavorativa da casa per il 50% dell'orario previsto dal loro contratto.

↓ Risultati

Gli esiti sono stati molto positivi, sia per le lavoratrici che per l'azienda, in quanto la produttività delle beneficiarie ha avuto un consistente incremento proprio grazie all'utilizzo del telelavoro.

Punti di attenzione

Efficacia - Il telelavoro è stato una risposta concreta alle esigenze di singole lavoratrici in un contesto organizzativo sensibile in modo convinto, non estemporaneo, alla problematica della conciliazione.

Sostenibilità - Il progetto non era troppo ambizioso, né dal punto di vista economico né dal punto di vista tecnico, e ha presentato un ottimo rapporto tra costi e benefici ottenuti dalle aziende e dalle lavoratrici coinvolte.



Continuità nel tempo - L'iniziativa ha avuto seguito anche dopo il biennio di sperimentazione, rendendo il telelavoro una misura di conciliazione stabile nelle aziende coinvolte.

TRASFERIBILITÀ

I positivi risultati conseguiti hanno posto le basi per estendere la sperimentazione ad altre cooperative e diffondere il telelavoro come misura facente parte della cultura organizzativa e pratica abituale nelle cooperative del Consorzio, nei casi in cui tale modalità sia richiesta e tecnicamente possibile nel contesto aziendale specifico.

INFORMAZIONI

www.astir.it

3.3.10 COOP TOSCANA-LAZIO Sportello maternità e paternità

Soggetto promotore: Comitato aziendale per le Pari Opportunità Coop Toscana, Lazio e Campania

Finanziamento Legge 125/91 nella fase iniziale

Anno da settembre 1999

Ambito territoriale Territori provinciali di Carrara, Lucca, Livorno, Grosseto, Viterbo, Roma, Latina, Frosinone, Napoli, Avellino, dove lavorano i/le dipendenti della Coop che possono rivolgersi ai due Sportelli Maternità Paternità di Vignale Riotorto (sede centrale) e di Roma.

↓ Obiettivi

Informare e formare il personale rispetto alle tematiche della conciliazione tra lavoro e genitorialità, sul livello normativo e anche sulle questioni correlate.

Fornire assistenza per le pratiche burocratiche da gestire.

Fornire un supporto personalizzato per un buon reinserimento dopo il congedo parentale.

↓ Azioni

- Creazione di sportello informativo, di orientamento e assistenza alla soluzione dei problemi di conciliazione dei dipendenti con personale appositamente formato per offrire un servizio di informazione ma anche di consulenza normativa, attraverso colloqui telefonici o individuali, per risolvere problemi legati alla nascita di un figlio e al rientro al lavoro
- Si danno risposte alle richieste relative alle procedure per la presentazione dei documenti relativi ai congedi per maternità (anticipata o obbligatoria) e paternità, ma anche su aspetti organizzativi relativi al "rientro in azienda" collegati ad aspetti contrattuali (permessi, allattamento...) e per individuare soluzioni di conciliazione fra tempo di lavoro e vita familiare.

↓ Risultati





- È significativo che ad usufruire dello Sportello non siano soltanto donne, ma anche neopadri e uomini che chiedono di poter usufruire del congedo parentale tra i 3 e gli 8 anni del bambino (oltre il 20%).
- Lo Sportello maternità e paternità è oggetto di attenzione anche di dipendenti di altre cooperative (Coop Tevere e Coop Ribolla) e dei soci che lo individuano come punto di riferimento per avere informazioni.
- Molte telefonate riguardano informazioni generali sui diritti della madre durante la gravidanza, in particolare sull'orario di allattamento al rientro al lavoro.
- Le lavoratrici percepiscono di essere una risorsa importante per l'azienda e al rientro si sentono ben accolte.

Punti di attenzione

Cose da fare: monitoraggio costante sia quantitativo che qualitativo.

Cose da evitare: si rischia di creare disparità di trattamento tra i dipendenti della medesima azienda, tra coloro che lavorano nelle sedi dove si può usufruire del servizio e coloro che non vi hanno accesso. Una volta sperimentato il servizio, andrebbe esteso a tutte le filiali.

TRASFERIBILITÀ

È un servizio aziendale adatto ad una struttura di dimensioni medio-grandi.

Funziona bene e viene utilizzato da tutti i dipendenti interessati se la direzione ed i livelli intermedi del management sono convinti dell'utilità dell'iniziativa.

INFORMAZIONI

Coop Toscana Lazio, Livorno, Fraz. Vignale Riotorto, Tel. 0565.24111

3.3.11 IPERCOOP LIVORNO L'isola del tempo - Autogestione dell'orario di lavoro

Soggetto promotore: Unicoop Tirreno con appoggio iniziale di Unicoop Firenze

Finanziamento totale autofinanziamento

Anno dal 2003

Ambito territoriale ipermercato di Livorno

↓ Obiettivi

Dare la possibilità alle cassiere, che sono soggette ai turni, di conciliare le esigenze di lavoro e di vita attraverso un sistema di autogestione degli orari di lavoro.





↓ Azioni

Il progetto dal titolo "Isole del Tempo" è stato avviato nel 2003, a seguito dell'esperienza condotta a partire dal 2000 all'Ipercoop di Montecatini. Sono stati creati 6 gruppi (isole) composti da 20-25 cassiere: ogni gruppo determina autonomamente la distribuzione del proprio tempo di lavoro, variando la collocazione temporale su base giornaliera e settimanale, in funzione della necessità di copertura delle postazioni di lavoro corrispondenti ai flussi di vendita previsti. In ogni "isola" ci sono mamme, single e studentesse, portatrici di esigenze di conciliazione tra lavoro e vita privata eterogenee e complementari tra loro, in modo che le diversità interne al gruppo favoriscano gli accordi sugli orari. La sperimentazione dell'autogestione dei turni è stata preceduta da un corso di formazione che ha coinvolto tutte le cassiere sul funzionamento del nuovo sistema di gestione turni, con approfondimenti sul valore del fattore tempo.

Il responsabile delle casse ha appreso l'uso di un apposito software per la formulazione delle necessità di personale per la copertura delle casse, attraverso le curve di carico.

Ogni gruppo ha scelto due "animatrici" a cui è affidato il compito di coordinare e mediare i rapporti tra le componenti di ogni "isola". È stata creata quindi la "stanza delle isole del tempo" in cui i bisogni delle dipendenti e dell'azienda si incontrano con la mediazione delle animatrici e l'ausilio di supporti materiali per la gestione della programmazione degli orari delle isole (lavagne, pedine, ecc.).

↓ Risultati

Elevato grado di soddisfazione delle lavoratrici anche per i vantaggi economici derivanti dai risparmi su baby sitter ed assistenza domestica.

Si è rafforzato il senso di solidarietà, si è ridotto il tasso di assenteismo con miglioramento del clima aziendale e dei rapporti interni. È migliorato anche il livello di servizio offerto ai clienti.

Punti di attenzione

Cose da fare: sostegno continuo da parte della direzione aziendale. Presenza di animatrici-mediatrici all'interno dei gruppi di cassiere per favorire la negoziazione.

Cose da evitare: la misura è applicabile in strutture di dimensioni significative.

TRASFERIBILITÀ

Determinante è il ruolo dei dirigenti nello stimolare il personale alla sperimentazione e nel seguire costantemente l'attuazione dell'esperienza, monitorando gli esiti e mettendo poi a regime la misura con i dovuti aggiustamenti nel corso del tempo. Deve essere presente, e deve essere stimolato con costanza, lo spirito di solidarietà tra colleghe, pena il declino dell'applicazione della misura a fronte delle tensioni che possono sorgere a causa, talvolta, delle difficoltà di trovare soluzioni di orario soddisfacenti per tutte.



INFORMAZIONI

Coop Toscana Lazio, Livorno, Fraz. Vignale Riotorto, Tel. 0565.24111

3.3.12 ITALIANA ASSICURAZIONI

Concita - Conciliazione orari di vita e di lavoro

Soggetto promotore: Italiana Assicurazioni - Comitato Pari Opportunità

Soggetti che hanno collaborato Accordo sindacale, Consulenza Studio Duo

Finanziamento Legge 53/2000 art. 9 lettera a) conciliazione orari di vita e di lavoro

Anno 2004 - 2005

↓ Obiettivi

- andare incontro alle esigenze di conciliazione delle/i lavoratrici/ori
- migliorare il clima aziendale
- assumere competenze di gestione delle differenze.

↓ Azioni

Introduzione di orari personalizzati per lavoratrici/ori con figli minori di anni 8 e/o con genitori non autonomi a carico (come da Legge 53/2000), individuando e sperimentando soluzioni su misura dei soggetti e degli uffici o unità organizzative in cui i soggetti stessi lavorano.

Si è proceduto per fasi:

1. Sensibilizzazione del personale, con azioni di comunicazione interna (lettera di presentazione del progetto e riunioni)
2. Verifica degli orari per la conciliazione ed elaborazioni dei dati sulle motivazioni e le esigenze del personale e le soluzioni aziendali possibili
3. Approfondimento sulle articolazioni orarie e verifica delle tipologie emergenti
4. Applicazione di una metodologia specifica per il colloquio tra capo/responsabile e lavoratrice/ore nel quale l'orario di lavoro viene negoziato tenendo conto delle esigenze di vita personali e di quelle dell'organizzazione.

↓ Risultati

Ad un anno dall'inizio del progetto i lavoratori coinvolti erano 37 di cui il 70% donne e 30% uomini. Si è incrementata la flessibilità giornaliera, settimanale, mensile ed annua, sia per i full-time che per i part-time. Le modifiche di orario hanno favorito l'individuazione di soluzioni che hanno portato a migliorare l'organizzazione del lavoro in alcuni processi ed un migliore inserimento/utilizzo del personale interessato. Si è affermata una nuova cultura della conciliazione, attenuando la diffidenza e i pregiudizi dei capi verso la flessibilità e la personalizzazione degli orari, dato che il monte ore totale è rimasto pressoché invariato.



Punti di attenzione

Cose da fare: progettare azioni strettamente aderenti alle esigenze dei lavoratori e alle caratteristiche organizzative e applicare la metodologia di negoziazione tra capo e dipendente.

Cose da evitare: difficile applicare la personalizzazione ai livelli alti, dove ancora si ipotizza una totale disponibilità di orario.

TRASFERIBILITÀ

In Italiana Assicurazioni esisteva già una flessibilità in ingresso, in uscita e per la pausa pranzo ed il progetto ha consentito articolazioni orarie ancora più flessibili con costi contenuti per l'azienda. È possibile emulare il progetto in altre realtà, focalizzando l'attenzione sul suo fattore di successo e cioè sul metodo della negoziazione tra capo e collaboratrice/ore.

INFORMAZIONI

www.studioduo.it

3.3.13 ITALIANA ASSICURAZIONI Concita - Rientro dalla maternità

Soggetto promotore: Italiana Assicurazioni - Comitato Pari Opportunità

Soggetti che hanno collaborato Accordo sindacale, consulenza Studio Duo

Finanziamento Progetto Legge 53/2000 art. 9 lettera b) rientro dalla maternità

Anno 2004 - 2005

↓ Obiettivi

- Facilitare il rientro dal congedo e l'assunzione delle responsabilità e delle competenze delle lavoratrici
- Migliorare il clima aziendale
- Assumere competenze di gestione delle differenze.

↓ Azioni

Sono state create forme di accoglienza "personale" e professionale con la sperimentazione di modelli per la gestione dei colloqui da parte dei responsabili di risorse umane.

La metodologia introdotta in azienda ha comportato:

1. Incontro, assistito da un esperto, con la lavoratrice e con il responsabile per preparare il colloquio tra loro.
2. Colloquio tra capo/responsabile e lavoratrice sulle reciproche disponibilità ed aspettative.
3. Formazione ai capi/responsabili sulla gestione delle differenze di genere con particolare attenzione al tema della gestione delle lavoratrici in maternità.



4. Formazione alle lavoratrici su competenze di ruolo, assertività e aggiornamento professionale.

↓ Risultati

Sono state effettuate verifiche sull'efficacia dei colloqui e della formazione che hanno consentito di valutare gli esiti diretti e indiretti degli interventi.

Esiti diretti:

- i colloqui hanno permesso di verificare meglio le prospettive lavorative, di inserimento e di sviluppo della lavoratrice, in una piena collaborazione fra responsabile e collaboratrice

Esiti indotti:

- sdrammatizzazione dell'evento "maternità" come fattore critico per l'organizzazione e come fattore di blocco o perdita di prospettive di sviluppo professionale per la lavoratrice
- maggiore tranquillità per le lavoratrici che devono andare in maternità: la maternità non viene più nascosta.

Punti di attenzione

Cose da fare: introdurre piani personalizzati di gestione della maternità.

Cose da evitare: non sempre le scelte organizzative permettono un buon reinserimento dopo la maternità.

TRASFERIBILITÀ

Il progetto è trasferibile laddove esistono forte attenzione alle risorse umane da parte della Direzione dell'impresa, che deve già aver delineato le ipotesi di gestione e sviluppo delle risorse, forte impegno del CPO e disponibilità all'innovazione da parte delle organizzazioni sindacali. Il metodo del colloquio capo-collaboratrice assistito da un soggetto terzo, esperto in gestione delle differenze, rappresenta un modello applicabile in tutte le organizzazioni, con gli adeguamenti alle peculiarità aziendali.

INFORMAZIONI

www.studio duo.it



3 PRASSI ESEMPLARI

3.4 Banche del Tempo

Le Banche del Tempo nascono in Italia alla metà degli anni '90 e attualmente sono circa 300. In Toscana le Banche del Tempo hanno avuto impulso dalla Legge Regionale n. 72/97, una delle leggi che hanno fatto della Toscana una delle regioni più attive nelle politiche sociali. In ambito nazionale, esse sono state previste dalla Legge 53/2000 che con l'art. 27, contenuto nella parte che riguarda i "Tempi delle città" (Capo VII) dà mandato agli enti locali di "[...] sostenere e promuovere la costituzione di associazioni denominate banche dei tempi". Dice anche che 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 ...".

Dal punto di vista giuridico le Banche del Tempo sono riconducibili alla disciplina delle "associazioni di promozione sociale", prevista dalla Legge 383/2000 e dal punto di vista sostanziale sono luoghi in cui è possibile scambiare prestazioni, offrendo ciò che si è in grado di fare e ricevendo da altri ciò di cui si ha bisogno. La Banca del Tempo è un "istituto di credito" dove non si deposita denaro ma disponibilità di tempo, secondo la regola che ogni ora prestata vale sempre e soltanto un'ora, qualunque sia il tipo di servizio offerto ed è uguale per tutti, indipendentemente dalla classe sociale di appartenenza, dalla professione, dalle condizioni economiche delle singole persone: un'ora di cucito equivale a un'ora di ripetizioni d'inglese, un'ora di giardinaggio è pari ad una d'informatica ecc.

La Banca del Tempo aiuta a mettere in contatto le persone che chiedono e le persone che offrono i servizi e agisce come regolatore di nuovi sistemi di reciprocità, considerando questa come una forma di aiuto tra soggetti paritari. È una forma di collaborazione, e non di volontariato, con la quale ci si aiuta ad affrontare anche le incombenze e gli impegni della vita quotidiana e familiare.

Essa assolve a più funzioni:

- > sviluppa un sistema di relazioni sociali;
- > valorizza la persona e le sue capacità;
- > aiuta a risolvere i piccoli problemi della vita quotidiana;
- > favorisce il ricrearsi di quei rapporti di buon vicinato che si sono ormai persi in quasi tutte le realtà cittadine.



Il servizio della Banca del Tempo si struttura come un dare e avere di tempo, regolato per mezzo di un "libretto degli assegni", su cui si segnano le ore prestate e quelle ricevute, e di un estratto conto periodico gestito dalla Banca.

Lo scambio funziona in modo semplice:

1. i soci si iscrivono alla Banca indicando i servizi per i quali mettono a disposizione il proprio tempo
2. una volta effettuata la prestazione, il beneficiario paga colui che ha svolto il servizio firmando un assegno-tempo;
3. colui che ha svolto la prestazione incassa l'assegno-tempo accreditandolo sul proprio conto corrente;
4. la Banca del Tempo trasmette periodicamente ad ogni socio un estratto conto dei suoi movimenti in dare e in avere.

3.4.1 BANCA DEL TEMPO dell'Isola d'Elba (BTE)

Soggetto promotore: Associazione di cittadini che, dopo il G8 di Genova ed il Social Forum di Firenze, a fronte della globalizzazione dei mercati ma non dei diritti, decidono di attivarsi a livello sociale perché "un mondo migliore è possibile".

Anno dal 2004

Ambito territoriale Isola d'Elba

↓ Obiettivi

Intensificare i contatti sociali tra le persone, incoraggiare un'economia solidale, tessere una rete di sostegno e di mutuo aiuto sul territorio per migliorare i rapporti umani, creare strumenti che attivino il patrimonio culturale ed umano presente nell'isola, costituito dalla "gente elbana" e da persone provenienti da tutto il mondo.

↓ Azioni

Scambi di tempo: Gli iscritti sono circa 50, di cui 15 partecipano attivamente, e si scambiano tempo per attività varie che vanno dal giardinaggio e lavori pratici alle consulenze. Gli scambi vengono retribuiti con assegni in ore da versare sul conto come tutte le banche del tempo. L'organizzazione è gestita da 5 persone elette dall'assemblea dei soci.

Mercatino del Baratto: La Banca del Tempo e il Circolo Culturale Ritz di Portoferraio organizzano, nei locali del circolo, un mercato in cui ognuno può portare oggetti che ha in casa ed allo stesso tempo chiunque può prendere tutto quello che desidera senza dover dare niente in cambio. In queste occasioni si tengono anche le assemblee dei soci, durante le quali si versano gli assegni sui C/C di tempo, si scambiano le esperienze fatte nel mese, si effettuano nuove iscrizioni e si aggiornano le liste delle offerte e delle richieste, si discutono le iniziative da intraprendere.





Gestione P.A.A.S: Nel 2005 nasce la collaborazione con il Comune di Portoferraio. BTE e associazione "Opificio" promuovono il progetto regionale P.A.A.S. (Punti per l'Accesso Assistito ai Servizi); la BTE ottiene la possibilità di utilizzare la sede dell'U.R.P. dal Comune per l'apertura e gestione dello sportello e punto internet P.A.A.S.

Iniziative di gruppo: La BTE organizza iniziative di gruppo come escursioni e feste sociali sia per realizzare i propri scopi, sia per favorire il "pareggio" dei conti correnti che possano essere troppo "scoperti".

↓ Risultati

Collegamento in rete con le altre Banche del Tempo a livello nazionale.

Capacità propositiva nei confronti del territorio e di coinvolgimento delle persone.

L'attenzione all'uso delle nuove tecnologie per dare visibilità alle attività ha portato a realizzare un sito ben strutturato e molto visitato.

TRASFERIBILITÀ

Si tratta di un'esperienza originale che trova le sue ragioni nelle particolari caratteristiche del contesto locale. Può essere utile il confronto con altre situazioni con caratteristiche analoghe legate alle specificità date dall'essere "isola", "valle", "quartiere" ma anche "appartenenza etnica", "culturale" o luogo turistico, come in questo caso, che impone ritmi frenetici d'estate e forzati periodi di quiete negli altri mesi.

INFORMAZIONI

<http://www.elbanetwork.com/bte/index.htm>

3.4.2 BANCA DEL TEMPO Falcone 2000

Soggetto promotore: La fondatrice e i soci, con il sostegno del Comune di Piombino

Finanziamento piccolo contributo del Comune di Piombino

Anno dal 2000

Ambito territoriale Comune di Piombino

↓ Obiettivi

Intensificare i contatti sociali tra le persone, incoraggiare un'economia solidale, infondere fiducia, tessere una rete di sostegno e mutuo aiuto sul territorio per migliorare i rapporti umani.

↓ Azioni

I soci si riuniscono una volta a settimana per scambiarsi gli assegni di tempo. Gli scambi hanno come oggetto prevalente la compagnia e la socializzazione degli anziani, brevi corsi di inglese,





decoupage, cucito. Si organizzano gite, il Mercatino di beneficenza e il Mercatino del baratto e, negli ultimi anni, il Carnevale notturno.

↓ Risultati

I soci sono 45, non tutti attivi e in maggioranza donne. Gli uomini sono 3, soprattutto anziani fino a 90 anni. La composizione socio-professionale è varia: laureati, infermieri, pensionati. Gli scambi si sono stabilizzati in circa 500 l'anno e si avverte la mancanza di una spinta innovativa e di nuove idee. Si prevede di continuare con le stesse modalità e di incrementare le gite.

Le relazioni di fiducia e di affetto create tra i soci a partire dalla consapevolezza che "c'è qualcuno che in qualsiasi momento può darti una mano" e il superamento della solitudine e dell'isolamento degli anziani sono le basi che consentono alla BdT di permanere, in attesa di nuovi impulsi.

Punti di attenzione

Cose da fare: costituire un solido gruppo fondatore che sia in grado di dare le giuste basi per l'avvio e che formi il nucleo centrale che dia impulso e continuità allo sviluppo delle attività nel tempo.

Cose da evitare: limitare il coinvolgimento e la gestione al solo nucleo di base. Occorre, al contrario, cercare di ampliare sempre più il numero delle persone che offrono la propria disponibilità di ore per sviluppare gli scambi e proporre nuove iniziative.

TRASFERIBILITÀ

In sintesi occorrono:

- un nucleo base di persone, convinte e ben sincronizzate tra loro, disposte ad impegnare tempo ed energie fisiche e mentali per organizzare il sistema gestionale della BdT e sviluppare le attività dell'associazione attraverso progetti finanziabili
- alcune persone che si dedichino in modo continuativo all'operatività della Banca.

INFORMAZIONI

<http://www.comune.piombino.li.it/associazioni/sociale/index.htm>

3.4.3 BANCA DEL TEMPO "Il tempo vola" Alta Val di Cecina

Soggetto promotore: Comune di Volterra - Assessorato Politiche Sociali e Commissione Comunale per le Pari Opportunità

Partner Cooperativa Idealcoop

Finanziamento iniziale del Comune di Volterra al progetto di BdT Idealcoop; dal 2006 sostegno previsto nel Piano Sociale di zona dell'Alta Val di Cecina, azienda USL 5





Anno 1997 fondazione - 2006 trasformata in Associazione BdT dell'Alta Val di Cecina

Ambito territoriale Comune di Volterra e Alta Val di Cecina

↓ **Obiettivi**

Intensificare i contatti sociali tra le persone, incoraggiare un'economia solidale, tessere una rete di sostegno e mutuo aiuto sul territorio per scambiare saperi e migliorare le relazioni.

↓ **Azioni**

Oltre agli scambi di tempo tra i soci, vengono svolte altre attività quali l'organizzazione di corsi e la partecipazione ad iniziative promosse dai Comuni della zona e ad eventi culturali e sociali, mostre, fiere di beneficenza, mercatini rionali, feste, ecc.

Il comitato di gestione si riunisce ogni mese ed ha fortemente contribuito alla nascita di tre sportelli (Volterra, Pomarance e Castelnuovo Val di Cecina) che utilizzano il medesimo software per contabilizzare gli scambi e si coordinano trimestralmente.

Sono frequenti gli incontri di confronto con le altre associazioni per scambiare punti di vista e partecipare ad iniziative comuni e vengono organizzate giornate di studio e di confronto che tengono alto l'entusiasmo dei soci e il livello di programmazione.

↓ **Risultati**

Gli iscritti sono in prevalenza donne di età media. Numerosi gli scambi in rapporto alle caratteristiche del contesto (piccoli comuni dispersi su un territorio abbastanza vasto) non solo tra singole persone, ma anche tra gruppi e con associazioni, che hanno consentito di creare una "rete di solidarietà" sul territorio molto forte e riconosciuta, in grado di promuovere iniziative più ampie. Le banche "Il Tempo Vola" fanno parte delle Consulte Comunali del settore sociale e della Consulta del Terzo Settore della Società della Salute Alta Val di Cecina.

Punti di attenzione

Cose da fare: Costituire una struttura, piccola, ma stabile, supportata da organismi adeguati:

- un operatore/trice per alcune ore alla settimana e software comune ai diversi sportelli del territorio
- Consiglio direttivo e Comitato di gestione composti da persone motivate che si fanno carico di incentivare gli scambi nei momenti di difficoltà, di sviluppare gli scambi di gruppo e di promuovere nuovi progetti ed iniziative in collaborazione con la rete del terzo settore locale e con gli enti pubblici di riferimento.

Cose da evitare: La Banca del Tempo non deve essere concepita come un organismo autoreferenziale che esaurisce i suoi compiti nello scambio di ore tra tempocorrentisti, ma un servizio per tutta la comunità.

TRASFERIBILITÀ

L'appoggio degli Enti Locali è essenziale per dare forza e rilievo sociale alle iniziative della Banca, per





la credibilità e la continuità dell'esperienza nel tempo.

INFORMAZIONI

e-mail: bancadeltempo@comune.volterra.pi.it

3.4.4 ASSOCIAZIONE COORDINAMENTO DELLE BANCHE DEL TEMPO DI ROMA

Soggetto promotore: Comune di Roma, Coordinamento donne CGIL, Associazioni di volontariato

Ambito territoriale Roma

↓ Obiettivi

- favorire una migliore fruizione del tempo, al di là della rigida separazione tra tempo retribuito e tempo libero, aiutando la conciliazione tra il lavoro retribuito e di cura familiare
- soddisfare bisogni che non trovano risposte adeguate né dai servizi sociali, né dal mercato
- valorizzare capacità spesso disconosciute, favorendo negli aderenti la crescita dell'autostima
- promuovere l'incontro e lo scambio con persone di diverse origini e culture
- allargare le relazioni fiduciarie al di là degli ambiti familiari, ricreando nel contesto di una grande città metropolitana nuovi "rapporti di buon vicinato"
- offrire un antidoto alla solitudine e contrastare i meccanismi di esclusione di fasce di popolazione in situazioni di difficoltà
- incentivare la creazione di capitale sociale, con ricadute positive per il benessere della collettività.

↓ Azioni

- Diffusione capillare su tutto il territorio cittadino di Banche del Tempo in corrispondenza con la suddivisione della città in Municipi.
- Creazione di banche tematiche: BdT per ragazzi diversamente abili, BdT per ragazzi diversamente abili, BdT multiculturale, BdT della musica, BdT per il sostegno alle famiglie, BdT Informatica per la lotta al divario digitale e l'inclusione sociale
- Creazione di una Banca del Tempo aziendale per i dipendenti della Provincia di Roma, organizzata in collaborazione con l'amministrazione provinciale
- Elaborazione e messa a punto di un software per la gestione dei dati utilizzati dalle BdT
- Diffusione periodica di una newsletter sulle iniziative delle BdT di Roma
- Organizzazione di attività per favorire la diffusione della cultura dello scambio di tempo
- Partecipazione alla creazione di una rete nazionale di Banche del Tempo.

↓ Risultati

Apertura di 25 sportelli gestiti da associazioni di volontariato. Circa 6500 persone hanno deciso di





diventare “correntisti”. È cambiata nel tempo la tipologia dei correntisti: ora è alta la percentuale di diplomati e laureati ed è aumentato il numero di uomini tra i 35/55 anni che offrono una collaborazione professionale, mettendo a disposizione le proprie competenze.

Il ruolo delle BdT è riconosciuto dal Piano dei Tempi e degli Orari della Città che il Comune di Roma ha adottato dal 1997.

Punti di attenzione

Cose da fare: Sostenere le BdT sotto il profilo logistico ed organizzativo all'interno di una rete associativa.

TRASFERIBILITÀ

Le Banche del Tempo sono legate fortemente alla rete associativa del territorio in cui nascono e in cui operano. La trasferibilità in altri contesti riguarda la condizione essenziale per la loro l'esistenza e cioè l'appoggio dell'ente locale nelle sue articolazioni territoriali.

INFORMAZIONI

www.bdt-roma.it

3.4.5 COORDINAMENTO DELLE BANCHE DEL TEMPO DELLA PROVINCIA DI TORINO

Soggetto promotore: Commissione Consiliare e Area Attività Sociali - Servizio Programmazione Solidarietà Sociale della Provincia di Torino; Segreteria e Coordinamento: Provincia di Torino - Servizio Pari Opportunità e Politiche dei Tempi.

Anno dal 1996

Ambito territoriale Torino e provincia

↓ Obiettivi

- favorire la nascita di nuove Banche del Tempo e fornire sostegno ai cittadini associati alle BdT della provincia
- dare visibilità alle Banche esistenti, far conoscere le loro iniziative e favorire le relazioni e gli scambi tra cittadini e tra Banche del Tempo e Comuni
- rendere operativo l'interesse della Commissione consiliare per la Parità e dell'Area Attività sociali verso il radicamento delle politiche temporali e di genere all'interno del programma dell'ente Provincia
- creare un Centro di Documentazione sulle politiche temporali con servizio di consultazione e prestito gratuito aperto a tutta la cittadinanza.

↓ Azioni

Iniziative rivolte alle Banche del Tempo del Coordinamento:





- riunione mensile fra gli aderenti, con spazi garantiti di mutuo aiuto fra le Banche;
- momenti di formazione permanente sui temi di interesse delle Banche del Tempo (es. seminari, dibattiti, incontri vari);
- linea telefonica aperta a tutti i cittadini e sostegno alla progettazione per l'apertura e/o l'innovazione delle Banche del Tempo.

Nel 2004 grazie ad un finanziamento regionale (FSE 2000-2006 Asse E) è stato realizzato il progetto "TEMPOINLINEA" con l'obiettivo di creare il sito www.tempoinlinea.it per interconnettere i saperi offerti e/o richiesti dai vari associati delle BdT della provincia e favorire, di conseguenza, una miglior integrazione tra le Banche del Tempo esistenti.

Nel 2006 il Coordinamento ha partecipato all'organizzazione dei Giochi Olimpici invernali, offrendo ospitalità ai turisti. In cambio il Toroc (l'ente organizzatore dei giochi) ha fornito gadget e corsi di formazione ai soci su come ospitare e sui percorsi turistici da seguire.

↓ Risultati

Sono attive 18 Banche del Tempo di cui 4 nel capoluogo; 2 BdT, nate originariamente all'interno di associazioni femministe, sono riservate alle sole donne.

Attivato un Centro di documentazione per ricerche sulle tematiche legate al tempo.

Il progetto del coordinamento è stato tra i vincitori della III^a edizione (9 maggio 2000) del Premio "100 progetti al Servizio del Cittadino" promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

Punti di attenzione

Cose da fare: assicurarsi il sostegno dell'Ente locale.

TRASFERIBILITÀ

Esperienza riproducibile se le politiche locali sono chiaramente orientate a sostenere le azioni nel tempo e a stimolare nuovi progetti e se i soci sono direttamente coinvolti nei processi decisionali sulla base delle competenze che sono in grado di esprimere.

INFORMAZIONI

www.provincia.torino.it/pari_opportunita/banche_tempo/ - www.tempoinlinea.it

3.4.6 COORDINAMENTO DELLE BANCHE DEL TEMPO DI MILANO E PROVINCIA

Soggetto promotore: Coordinamento Banche del Tempo di Milano e provincia

Anno dal 1998, costituito come Associazione nel maggio 2000

Ambito territoriale Milano e Provincia





↓ **Obiettivi**

- mettere in contatto le Banche del Tempo della provincia di Milano
- fornire materiale e consulenza alle Banche del Tempo iscritte (l'iscrizione è gratuita)
- promuovere la nascita di nuove Banche del Tempo.

↓ **Azioni**

- riunioni periodiche delle Banche del Tempo
- corsi di formazione patrocinati dalla Provincia di Milano
- seminari tematici, feste promozionali aperte a tutte le Banche del Tempo
- promozione di nuove Banche del Tempo
- supporto allo sportello del Ciessevì per informazioni a singoli cittadini e consulenze
- produzione della rivista "Banche del Tempo News"
- l'avvio di un sito web per informazioni generali e sulle iniziative delle singole BdT
- il bollettino on line con le offerte e le domande di tempo
- due pubblicazioni "Il valore delle BdT" su come funzionano le BdT, con una bozza dello statuto ed un modulo di iscrizione
- creazione della rete delle BdT di Milano e Provincia con appoggio sul sito www.banchetempo.milano.it.

↓ **Risultati**

- 14 Banche del Tempo a Milano, 20 in Provincia e 5 fuori Provincia. (Le singole BdT della provincia sono supportate dai Comuni)
- Totale iscritti 2500 persone, ma le persone che fruiscono delle attività, poiché familiari degli iscritti, sono 5000 circa
- Tipologia: Donne 80% Uomini 20%
- Età dai 40-60; anziani dai 70-80 (se si valuta la compagnia fatta per telefono)
- Pochi i giovani
- Ragazzi con handicap (presenza nata a seguito di un'esperienza in una scuola con ragazzi con handicap)

Punti di attenzione

Cose da fare: istituire fin dall'inizio una buona struttura organizzativa, basata su competenze di buon livello e trovare sostegno istituzionale.

Cose da evitare: la mancanza di supporto istituzionale limita fortemente lo sviluppo. È necessario puntare ad una stretta collaborazione con le istituzioni del territorio, per incrementare la visibilità e per trovare canali di finanziamento.

TRASFERIBILITÀ

È importante partire da un gruppo di lavoro qualificato, che abbia la voglia e la capacità di impegnarsi per inventare nuove collaborazioni e sviluppare progetti.

INFORMAZIONI

www.banchetempo.milano.it





4

COME SI FA

4.1 Come strutturare un processo di analisi del contesto

Nella progettazione operativa degli strumenti per l'attuazione delle politiche di conciliazione l'Amministrazione locale dovrebbe innanzitutto interrogarsi circa le caratteristiche specifiche del contesto socio-economico del territorio in cui si trova ad intervenire, con particolare attenzione ai bisogni di conciliazione degli individui e delle famiglie ed alle esigenze delle aziende, visto che è su questi soggetti che gli strumenti e le azioni pianificate produrranno il proprio impatto.

L'analisi del contesto territoriale e la definizione degli obiettivi che l'Amministrazione locale intende perseguire attraverso le politiche di conciliazione dei tempi sono, infatti, momenti indispensabili per comprendere su quali aspetti puntare l'attenzione e come agire per realizzare interventi efficaci.

Questo perché le caratteristiche del panorama sociale locale determinano gran parte del risultato che ogni intervento è in grado di produrre.

Analizzare lo scenario di riferimento ed il contesto socio-economico e demografico in relazione alla distribuzione dei tempi tra lavoro retribuito e lavoro di cura, tra tempo per la mobilità e tempo per sé, significa ottenere le informazioni che consentono di cogliere caratteristiche, comportamenti ed esigenze emergenti delle famiglie e degli individui, donne e uomini, a cui le azioni sono destinate.

Tuttavia, non basta analizzare lo scenario esterno all'Amministrazione per individuare le strategie più adeguate e sviluppare ipotesi di intervento che si trasformino in azioni efficaci.

Spesso le caratteristiche del contesto interno dell'Ente Locale determinano, in positivo o in negativo, il risultato delle politiche e delle azioni che vengono messe in atto.

È opportuno quindi conoscere anche le caratteristiche interne dell'Amministrazione che entrano in gioco nell'attuazione delle politiche spazio-temporali e di conciliazione perché tali caratteristiche possono costituire pre-requisiti favorevoli e punti di forza su cui far leva per sviluppare azioni positive, oppure possono rappresentare vincoli o freni alle iniziative che si intende avviare.

Di conseguenza, nel momento in cui l'organizzazione pubblica si accinge a promuovere un intervento che va ad impattare sull'ambiente circostante, dovrebbe avviare oltre che un'analisi dei bisogni sociali emergenti in tema di orari, mobilità, di servizi di cura, ecc., anche un processo conoscitivo interno, verificando il proprio "stato dell'arte" sulle politiche già avviate, le esperienze pregresse, le risorse e



competenze disponibili e le eventuali risorse e competenze da acquisire dall'esterno.

Dalla lettura del contesto esterno ed interno all'Ente si possono cogliere vari aspetti che servono a:

- > mettere a fuoco variabili importanti per la definizione degli obiettivi delle azioni programmate, dei risultati attesi e dei relativi indicatori di valutazione
- > chiarire gli elementi che possono facilitare o ostacolare le azioni stesse, ossia i fattori che ne condizionano la fattibilità.

L'analisi congiunta del contesto esterno ed interno permette di:

- > fornire una visione integrata della situazione in cui l'Amministrazione va ad operare
- > stimare preliminarmente le potenziali interazioni e sinergie tra i soggetti coinvolti nelle iniziative che si intende realizzare
- > verificare i punti di forza e i punti di debolezza dell'Amministrazione locale e delle risorse del territorio rispetto all'azione da attuare
- > verificare i vincoli e le opportunità offerte dall'ambiente di riferimento.

Ottenere un quadro informativo strutturato circa il contesto in cui l'Amministrazione andrà ad operare consente di adeguare nel modo migliore le iniziative alla realtà di riferimento e di individuare le modalità di intervento che possono garantire maggiori possibilità di successo. Ha quindi valenza sia sul piano strategico che su quello operativo.

Occorre tuttavia sottolineare che l'analisi incrociata dei bisogni sociali e delle risorse presenti sul territorio e nell'organizzazione dell'Ente è lo strumento chiave che consente di declinare correttamente gli obiettivi strategici in obiettivi operativi se:

1. viene impostata e svolta in modo strettamente correlato agli obiettivi, generali e specifici, dell'iniziativa ipotizzata
2. produce suggerimenti su come intervenire direttamente sui servizi già esistenti e/o suggerisce nuove soluzioni ai problemi di riequilibrio dei tempi per le persone e le famiglie del territorio.

L'efficacia e l'effettiva utilità dell'analisi a livello locale dipendono dalla capacità di delimitare il campo di indagine alle condizioni e ai bisogni dei beneficiari e ai diversi soggetti portatori di interessi che influenzano significativamente la struttura e la dinamica del progetto.

Ancor prima di avviare l'analisi occorre quindi aver individuato in modo chiaro:

1. quali possono essere le informazioni *indispensabili* e quali quelle *utili* da conoscere sul contesto demografico e socio-economico locale ma anche sul contesto interno all'Amministrazione
2. quali sono i soggetti *interessati* e quali quelli *importanti* da coinvolgere già a partire dalla stessa analisi del contesto e dei bisogni di conciliazione, vista come azione propedeutica a qualsiasi iniziativa.

La verifica dello scenario, esterno ed interno all'amministrazione, deve essere quindi finalizzata all'acquisizione di dati e informazioni ben definiti e mirati, anche per focalizzare le sempre più scarse risorse.



A questo scopo è molto utile valutare preliminarmente:

- > la disponibilità e accessibilità dei dati
- > il tempo a disposizione
- > il livello di approfondimento richiesto.

È così più facile proporzionare l'investimento in modo corretto per ottenere un quadro conoscitivo direttamente funzionale alle misure che è possibile portare a realizzazione, nell'ambito delle più ampie politiche di conciliazione che l'Ente intende promuovere.

In tal modo si evita la dispersione di risorse che deriva da tempi di indagine sul territorio che possono essere anche molto lunghi (come si rileva da alcune esperienze raccolte) e non congruenti rispetto alla tipologia delle singole iniziative.

4.2 Come conoscere i bisogni di conciliazione di un territorio

Le dimensioni da indagare quando si analizza il fenomeno della conciliazione dei tempi tra famiglia e lavoro in un territorio sono molteplici e differenti tra loro, perché numerose sono le forze che determinano i bisogni degli individui e delle famiglie e che influenzano l'efficacia delle azioni.

I passi da compiere per una completa analisi del contesto esterno sono in sintesi i seguenti:

1) analisi quantitativa su dati secondari, ossia tratti da fonti ufficiali e da indagini effettuate da istituti di ricerca, rielaborati in chiave di genere, se non sono già predisposti con il confronto dei dati riferiti agli Uomini e alle Donne:

- > *dati "macro" relativi al contesto territoriale dal punto di vista demografico e socio-economico*: popolazione, età, reddito medio pro-capite, tassi di occupazione e distribuzione degli/delle occupati/e per settori e dimensioni delle imprese, ecc.
- > *dati sulle famiglie*: tipologie di famiglie, strutture familiari per genere e per classi di età, presenza di figli e di anziani, ecc.
- > *dati sulla partecipazione delle donne al lavoro retribuito*, nelle varie forme del lavoro dipendente ed autonomo, in relazione alla condizione occupazionale della coppia nel ciclo di vita, alla presenza di figli, anziani e disabili, ecc.
- > *dati sull'uso del tempo* e sulla distribuzione delle ore tra lavoro retribuito e lavoro domestico e di cura in relazione ad età, titolo di studio, occupazione, numero di figli, ecc.
- > *dati sul ricorso agli aiuti per il lavoro di cura*: reti familiari, servizi pubblici, utilizzo di servizi privati per età, occupazione, tipologie familiari, ecc.;



2) **analisi dell'offerta di servizi di cura:** strutture, pubbliche e private, presenti sul territorio per tipologie (per l'infanzia nelle varie fasce d'età, educativi e non, per anziani autosufficienti e non, disabili, servizi domestici, ecc.), grado di copertura della domanda attuale e potenziale dei diversi servizi;

3) **analisi da fonti primarie**, ossia tratti da rilevazioni, qualitative e campionarie, svolte appositamente attraverso strumenti quali:

- > *interviste a testimoni privilegiati e/o focus group con esperti/e e attori chiave* (referenti per le pari opportunità, responsabili del personale di imprese ed organizzazioni pubbliche, rappresentanti sindacali, responsabili di servizi di cura, pubblici e privati, opinion leader formali ed informali, ecc.) sui diversi aspetti della conciliazione dei tempi e dei servizi collegati
- > *interviste in profondità a donne e uomini* su aspetti specifici della conciliazione dei tempi
- > *interviste in profondità a donne e uomini* con approccio biografico
- > *focus group con destinatari/e*, attuali e potenziali, dei servizi per la conciliazione
- > *interviste con questionario strutturato ad un campione di popolazione* ed elaborazioni statistiche utili a quantificare i bisogni di conciliazione vita-lavoro e di servizi da parte delle famiglie e delle persone in un dato territorio.

La scelta delle informazioni da raccogliere per le analisi su dati secondari e sull'offerta dei servizi di cura dipende strettamente dall'obiettivo strategico che si intende perseguire.

Si possono utilizzare fonti informative sia esterne che interne all'Amministrazione.

In particolare, tra i fornitori esterni, è possibile ricorrere alle statistiche di enti e organismi che svolgono indagini e rilevazioni ufficiali, quali l'ISTAT, l'Amministrazione regionale, l'Amministrazione provinciale e quelle comunali, le associazioni di categoria, la Camera di Commercio ed altre amministrazioni pubbliche.

Sono poi da considerare importanti fonti di dati secondari gli istituti specializzati sulle tematiche di genere e sulla conciliazione, le pubblicazioni degli istituti di ricerca economica e sociale, Internet, la stampa generica e specializzata, i convegni.

La scelta del metodo di ricerca, qualitativa e/o statistica a livello locale, dipende, oltre che dagli obiettivi informativi specifici dello studio che si intende realizzare, dal budget disponibile.

In generale, le esperienze di analisi realizzate nell'ambito delle buone prassi hanno fatto emergere come sia utile focalizzare gli sforzi di ricerca soprattutto sui bisogni latenti, inespressi, di difficile definizione, per cogliere situazioni di disagio che, pur non manifestandosi in modo esplicito, sono difficili da sopportare ed affrontare per gli individui che le vivono quotidianamente.

Si tratta, in pratica, di costituire un sistema di rilevazione dei bisogni di conciliazione, a fronte delle



risorse presenti / mancanti sul territorio, come un percorso di “ascolto strutturato” affinché l’Ente pubblico possa assumere i risultati come base delle sue decisioni.

Per fare questo è necessario ricorrere a strumenti che rispondano a tre requisiti di fondo:

A. articolazione dei metodi di indagine

B. facile applicazione

C. condivisione ampia da parte dei soggetti territoriali coinvolti.

↓ **A. Articolazione**

Posto che non esistono disegni di ricerca sulla conciliazione vita-lavoro migliori in assoluto, ma che essi devono essere decisi in base ai tre principali fattori in gioco – obiettivi, caratteristiche e bisogni del territorio, budget - occorre sottolineare che, su una tematica così complessa e articolata come quella della conciliazione, è appropriato comporre diverse strategie conoscitive, usando ogni metodo in modo mirato ad obiettivi informativi delimitati ma complementari e integrati in ottica sistemica. Questo consente di:

- > combinare i vantaggi di ogni metodo
- > contenere i costi.

↓ **B. Facile applicazione**

È preferibile che l’impostazione e la conduzione di indagini *ad hoc* con gli strumenti della ricerca sociale (indagini campionarie, interviste in profondità e *focus group*) siano affidati a consulenti esterni o istituti di ricerca specializzati, in grado di rispondere a tre requisiti fondamentali: qualità, misurata come corrispondenza del servizio agli obiettivi di ricerca assegnati, tempi e costi. Ciò rende più facile i controlli di:

- > efficacia rispetto all’obiettivo di far emergere i bisogni sommersi
- > efficienza rispetto ai tempi e ai costi delle attività d’indagine.

↓ **C. Condivisione ampia**

Per conseguire risultati significativi, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, è indispensabile una logica concertativa che veda la collaborazione degli attori pubblici e privati del territorio (imprese, parti sociali, cooperative, associazioni, scuole).

Per questo, ancor prima di raccogliere le informazioni relative al panorama sociale e ai bisogni, è necessario effettuare un’analisi preliminare dei soggetti che direttamente o indirettamente (e con differente livello di intensità) saranno coinvolti ed influenzati dalle iniziative o dal progetto che si intende realizzare.



Una volta individuate le categorie di portatori di interessi, l'Amministrazione potrà decidere:

- A. quali coinvolgere nell'attuazione delle politiche di conciliazione e dei servizi relativi
- B. con quali strategie di *partecipazione*.

Questo perché i soggetti individuati, istituzionali e sociali, ma anche i cittadini attraverso le loro rappresentanze, possono avere un ruolo molto importante nell'elaborazione delle azioni da intraprendere alla luce dei risultati delle analisi e prendere parte attiva ai processi decisionali.

Va sottolineato che il coinvolgimento di diversi attori sociali nella definizione dei bisogni emergenti dal territorio può favorire la creazione di reti tra i soggetti ed l'instaurarsi di sinergie attraverso l'individuazione delle complementarità

- > tra le risorse e competenze di cui i singoli soggetti dispongono
- > tra le azioni che ogni soggetto può mettere in campo.

In quest'ottica, è opportuno che i decisori siano coinvolti in tutte le fasi dell'analisi, sin dalla sua impostazione, attraverso un approccio partecipato, così da condividere tutti i passaggi che portano alla definizione delle azioni da realizzare, a partire dagli obiettivi e dalle metodologie di indagine.

È evidente che il ruolo dei decisori diventa ancor più importante nella fase finale delle rilevazioni, quando si devono interpretare i risultati e trarre le conclusioni.

Occorre quindi articolare la partecipazione dei vari soggetti:

1. tenendo conto della natura dei soggetti stessi; per esempio, considerando se i soggetti sono direttamente interessati, se sono influenti oppure interessati ed anche influenti
2. tenendo conto delle risorse in termini di esperienze e competenze specifiche che essi possono mettere a disposizione e degli interessi di cui sono portatori
3. differenziando le modalità e l'intensità del loro coinvolgimento a seconda delle fasi di analisi.

Se, in generale, nella fase di impostazione e di verifica dello scenario si privilegia la partecipazione di *stakeholders* quali associazioni di categoria, rappresentanze sindacali e associazioni del privato sociale, nella fase di rilevazione sul campo saranno coinvolti soprattutto i beneficiari delle azioni (donne, famiglie con bambini e anziani, ecc.), le singole imprese del territorio e del privato sociale, mentre nella fase finale torneranno ad avere ruolo centrale gli *stakeholders* che erano stati co-protagonisti delle fasi iniziali.

Il complesso dei risultati delle rilevazioni condotte con l'analisi del contesto esterno dovrà essere interpretato, rielaborato e sintetizzato per fornire elementi significativi da utilizzare nell'analisi SWOT.

L'analisi SWOT è un utile strumento di supporto all'analisi incrociata del contesto di riferimento, esterno ed interno, entro cui si colloca un progetto o un intervento.





Essa consente di visualizzare contemporaneamente:

- > punti di forza interni all'organizzazione (*Strenght*);
- > punti di debolezza interni all'organizzazione (*Weakness*);
- > opportunità dell'ambiente esterno (*Opportunities*);
- > minacce dell'ambiente esterno (*Threats*).

In base alla SWOT Analsys le caratteristiche del contesto esterno, emerse dalla rielaborazioni di dati secondari e/o dai risultati delle indagini quantitative e qualitative, possono essere classificate in

- > *opportunità*, ovvero condizioni favorevoli, risorse e fattori utilizzabili come leve strategiche su cui puntare per progettare e realizzare iniziative efficaci
- > *minacce*, ovvero elementi sfavorevoli, ostacoli, vincoli e fattori da tenere sotto controllo per ridurre gli effetti negativi che possono condizionare il successo delle azioni ipotizzate.

Una buona analisi sui problemi di conciliazione in un dato territorio non può dirsi conclusa con i *report* delle indagini svolte, in quanto le conoscenze acquisite devono supportare lo sviluppo di linee politiche da trasformare in ipotesi di intervento e poi in decisioni operative.

L'ultima fase dell'analisi non è quindi la semplice presentazione dei risultati delle indagini, ma un "*reporting* attivo" che, attraverso momenti di condivisione e di interazione con il gruppo dei soggetti chiave, deve aiutare a:

- > leggere e interpretare i risultati, confrontando i punti di vista dei diversi attori coinvolti
- > individuare priorità di intervento condivise
- > sviluppare nuove idee e proposte concrete.

Non solo: dovrebbe anche fornire elementi utili all'attuazione delle iniziative proposte, suggerimenti e avvertenze di cui tener conto nella fase applicativa.



Per riassumere, riportiamo nel seguente schema le fasi tipiche di un'analisi del contesto e dei bisogni di conciliazione:

FASI	OBIETTIVI	STRUMENTI	SOGGETTI COINVOLTI
Preliminare	Inquadramento della situazione e dei problemi di conciliazione sul territorio.	Raccolta, rielaborazione ed analisi a tavolino di dati demografici, sull'occupazione, sull'uso del tempo, accesso ai servizi di cura, ecc. disponibili da fonti istituzionali, indagini multiscopo, ricerche socio-economiche.	Ricercatori/trici, istituti specializzati, Enti Locali.
Esplorazione	Definire obiettivi specifici, target, aspetti particolari da approfondire.	Interviste a testimoni privilegiati <i>Focus group</i> con esperti / attori chiave.	Responsabili aziendali, rappresentanti di parti sociali, referenti di servizi di cura, privato sociale.
Approfondimento e misurazione	Qualificare problemi e bisogni Quantificare	Interviste in profondità, <i>focus group</i> , indagine statistica	Beneficiari di azioni destinatari di servizi Campione popolazione target
Comunicazione	Interpretazione dei risultati Definizione priorità di intervento e proposte	Incontri di condivisione dei risultati (<i>reporting</i> attivo) Tecniche di interazione e progettazione partecipata	Decisori, testimoni privilegiati, rappresentanti parti sociali,... <i>Stakeholders</i> , attori e decisori

4.3 Come effettuare l'analisi del contesto organizzativo interno all'Ente Locale

Il metodo dell'Analisi SWOT è lo strumento privilegiato per verificare i punti di forza e le criticità che caratterizzano lo scenario organizzativo interno all'Ente locale, rispetto allo specifico intervento che si intende realizzare.

Esso consente di:

- > comprendere se la struttura dell'organizzazione, le risorse umane e le competenze di cui l'Ente dispone, sono in grado di sostenere la realizzazione delle azioni che l'intervento comporta
- > progettare azioni correttive per migliorare gli aspetti in cui si è più deboli.

Per condurre un'analisi di questo tipo si devono considerare alcune variabili che si distribuiscono su due diversi livelli.

A livello **macro-strutturale** si situano tutti i fattori di carattere generale che condizionano le scelte ed i comportamenti dell'Ente e tutti i soggetti del sistema in cui l'azione dell'Ente si colloca. Si analizzano quindi:

- > la *componente istituzionale / politica* che comprende norme, leggi e modelli culturali di appartenenza
- > la *componente strutturale* che consiste nella distribuzione gerarchica del personale nelle direzioni dei settori interessati alle politiche spazio-temporali e di conciliazione
- > la *componente tecnologica* che riguarda invece gli strumenti utilizzati e il loro grado di adeguatezza.

A livello **micro-strutturale** si analizzeranno invece i ruoli e i processi organizzativi all'interno dei singoli settori coinvolti nelle politiche per la conciliazione dei tempi (istruzione, urbanistica e territorio, mobilità e trasporti, sviluppo economico, servizi sociali e salute) attraverso il ricorso alle specifiche tecniche di rappresentazione dei processi.

È necessario ricordare che non esiste una linea di condotta unica e universalmente condivisa per l'analisi del contesto interno in quanto essa:

1. deve essere funzionale all'obiettivo che l'Ente si prefigge di raggiungere attraverso le iniziative nell'ambito delle politiche spazio-temporali e per la conciliazione
2. deve essere commisurata alle caratteristiche, anche dimensionali, dell'Ente stesso.

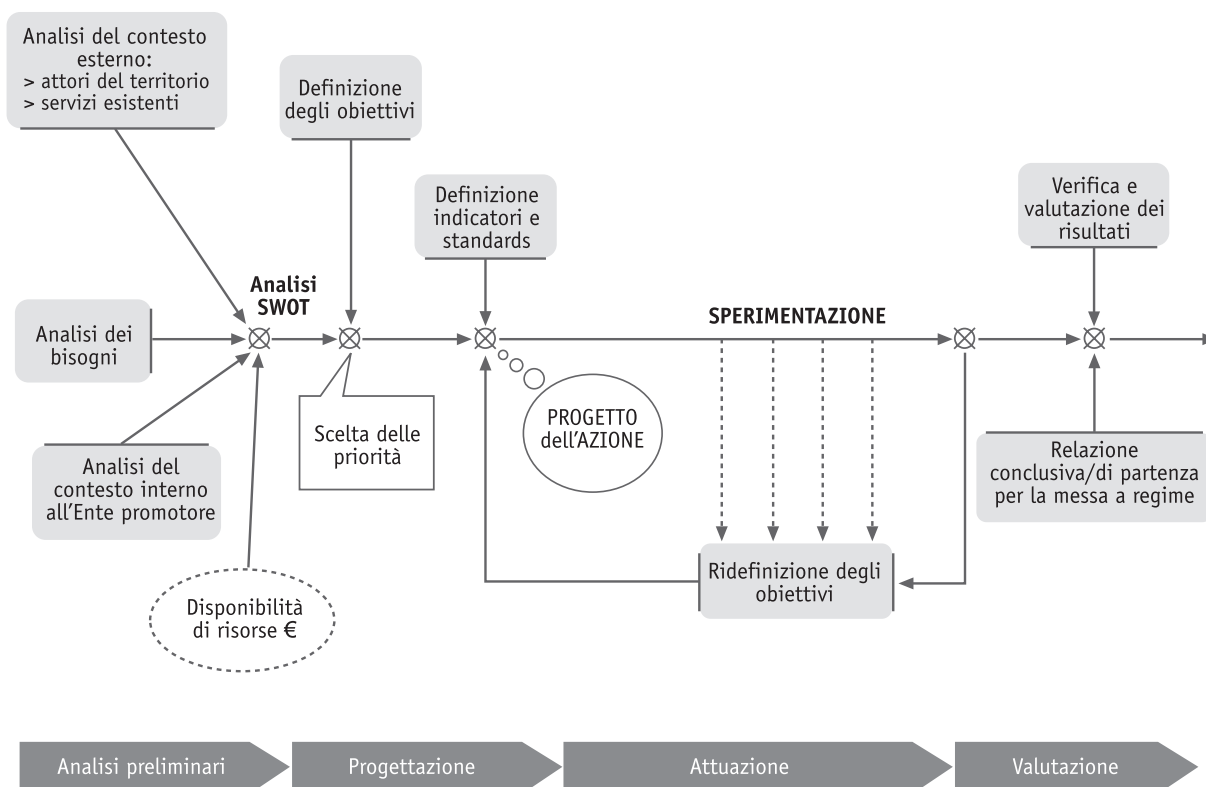
Il confronto tra punti di forza e di debolezza interni all'Ente, da un lato, e le opportunità e le minacce emerse riguardo all'ambiente esterno, dall'altro, fornisce un quadro strutturato in ottica sistemica di tutti gli elementi utili a:

- > evidenziare le variabili che possono agevolare oppure ostacolare il raggiungimento degli obiettivi delle iniziative ipotizzate

- > distinguere tra fattori legati all'ambiente esterno e fattori legati invece all'organizzazione interna all'Ente promotore
- > orientare in modo più efficace le scelte strategiche ed operative.

Per concludere, sintetizziamo nello schema che segue le tappe fondamentali del processo di attuazione delle politiche di conciliazione attraverso le azioni locali.

Sintesi del processo di attuazione di un intervento locale



Bibliografia

- Balbo L. (1978), *La doppia presenza*, "Inchiesta", VIII, n. 32, pp. 3-6.
- Balbo L. (a cura di), (1991), *Tempi di vita*, Feltrinelli, Milano.
- Battistoni L. (2003), *I numeri delle donne*, "Quaderni Spinn", n. 4, Roma.
- Bimbi F. (a cura di) (2003), *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, B, Il Mulino, Bologna.
- Bombelli M.C. e Cuomo S.(2003), *Il tempo al femminile. L'organizzazione temporale tra esigenze produttive e bisogni personali*, Etas, Milano.
- Bonetti M., Bruni, A, Burchi S., Menucci D. (2004), *Progettare in un'ottica di genere*, F.Angeli, Milano
- Corbetta P. (2003), *La ricerca sociale: metodologia e tecniche*, Il Mulino, Bologna
- Fraire M. (2003), *I bilanci del tempo e le indagini sull'uso del tempo. Analisi trasversali e analisi longitudinali nell'uso del tempo umano giornaliero*, Sociologia e ricerca sociale, n. 71.
- Nannicini A. (a cura di) (2002), *Le parole per farlo. Donne e lavoro nel postfordismo*, DeriveApprodi, Roma.
- Natoli G. (a cura di) (2005), *Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia. Guida alla Legge 8 marzo 2000 n. 53, art. 9*, Quaderni Spinn-Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, n. 12, Roma
- Piazza M., Mapelli B, Perucci MB (2002), *Maschi e femmine: la cura come progetto di sé. Manuale per la sensibilizzazione sulla condivisione del lavoro di cura*, F.Angeli, Milano
- Piazza M. (2003), *Le trentenni. Tra maternità e lavoro, alla ricerca di una nuova identità*, Mondadori, Milano
- Paolucci G. (2002), *Struttura di genere e società. Tempi sociali, lavoro e istruzione*, Firenze, Giunti.
- Ponzellini A.M. e Tempia A. (2003), *Quando il lavoro è amico. Aziende e famiglie: un incontro possibile*, Roma, Ed. Lavoro.
- Regione Toscana (2007), *Toscana, mercato del lavoro sempre più rosa*, Centro stampa Giunta Regione Toscana
- Romano M.C. (2005), *Tempi di vita e quotidianità: caratteristiche e tendenze*, ISTAT.
- Sabbadini L.L. (a cura di) (2004), *Come cambia la vita delle donne*, ISTAT-Ministero delle Pari Opportunità
- Tempia A. (2005), *Italia. Fasi e tipologie delle politiche di conciliazione*, "La Rivista delle Politiche Sociali", n.3/2005, Roma
- Saraceno C. (2002), *I paradossi della flessibilità: una prospettiva di genere e generazionale*, in M.Megatti e G.Fullin (a cura di) "Percorsi di lavoro flessibile", Carocci, Roma.
- Saraceno C. (1998), *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Zajczyk F. (2000), *Tempi di vita e orari delle città. La ricerca sociale e il governo urbano*, F.Angeli, Milano.