



La conciliazione vita/lavoro è un tema complesso che, interessando allo stesso modo persone ed imprese, richiede strategie di intervento in grado di incidere su fronti diversi, dalle modalità organizzative e i tempi di lavoro, ai servizi per la famiglia, dall'organizzazione dei tempi e degli spazi delle città, alle responsabilità di donne e uomini nel lavoro di cura.

Il presente volume intende offrire una panoramica il più possibile completa degli interventi realizzati, nel corso della prima fase dell'Iniziativa comunitaria Equal (2000-2004), nel tentativo di trovare un difficile ma non impossibile equilibrio tra esigenze legate all'innovazione organizzativa ed esigenze individuali di donne e uomini. Partendo da un'analisi dei progetti realizzati da parte dei Partenariati di sviluppo in Italia, viene fatto il punto riguardo al lavoro svolto nel corso dell'Osservatorio Tematico Nazionale e si fornisce una panoramica del tema della conciliazione in Europa.



Unione europea
Fondo sociale europeo



iniziativa
comunitaria



CONCILIAZIONE VITA/LAVORO: UN TRAGUARDO POSSIBILE - L'ESPERIENZA DI EQUAL

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO: UN TRAGUARDO POSSIBILE

L'ESPERIENZA DI EQUAL

ISFOL



ISFOL

ISFOL



Temi&Strumenti

Studi e ricerche

28

ISBN 978-88-543-0027-9

L'Isfol, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è stato istituito con D.P.R. n. 478 del 30 giugno 1973, e riconosciuto Ente di ricerca con Decreto legislativo n. 419 del 29 ottobre 1999; ha sede in Roma ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale. L'Istituto opera in base al nuovo Statuto approvato con D.P.C.M. del 19 marzo 2003 ed al nuovo assetto organizzativo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 6.10.2004.

Svolge attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro, al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale ed allo sviluppo locale. Fornisce consulenza tecnico-scientifica al Ministero del Lavoro e delle Previdenza Sociale e ad altri Ministeri, alle Regioni, Province autonome e agli Enti locali, alle Istituzioni nazionali pubbliche e private. Svolge incarichi che gli vengono attribuiti dal Parlamento e fa parte del Sistema statistico nazionale.

Svolge anche il ruolo di struttura di assistenza tecnica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo, è Agenzia Nazionale LLP - Programma settoriale Leonardo da Vinci, Centro Nazionale Europass, Struttura nazionale di supporto all'iniziativa comunitaria Equal.

Presidente

Sergio Trevisanato

Direttore Generale

Giovanni Principe

La collana "*Temi&Strumenti*" – articolata in Studi e Ricerche, Percorsi, Politiche comunitarie – presenta i risultati delle attività di ricerca dell'Isfol sui temi di competenza istituzionale, al fine di diffondere le conoscenze, sviluppare il dibattito, contribuire all'innovazione e la qualificazione dei sistemi di riferimento.

La collana "*Temi&Strumenti*" è curata da Isabella Pitoni, responsabile Ufficio Comunicazione Istituzionale Isfol.



Unione europea
Fondo sociale europeo



iniziativa
comunitaria



ISFOL

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO: UN TRAGUARDO POSSIBILE

L'ESPERIENZA DI EQUAL

ISFOL EDITORE

Il testo è stato realizzato nell'ambito delle attività di Assistenza Tecnica realizzate dalla Struttura Nazionale di Supporto Equal dell'ISFOL, diretta da *Antonella Attanasio*.

Sono autori del testo:

Paola Andreani (2.1; 2.2; 2.4)

Valentina Cardinali (Scheda di rilevazione in Appendice)

Sonia Cinti (2.3; 3.1; 3.2; 3.3)

Laura D'Alessandro (1.1; 1.3; 2.3)

Maria Di Saverio (Compendium delle PS coinvolte nell'attività dell'Osservatorio in Appendice)

Stefano Morreale (1.2; 3.4; Glossario sulle Pari opportunità in Appendice)

Maurizio Mosca (3.5; 3.6)

Ha curato l'editing: *Stefano Morreale*

Hanno curato la revisione dei testi: *Paola Andreani, Antonella Attanasio, Sonia Cinti, Stefano Morreale, Maurizio Mosca*

Si ringrazia *Valentina Cardinali* per il supporto nell'analisi dei progetti di prima fase

Coordinamento editoriale della collana "Temi & Strumenti":

Piero Buccione e Aurelia Tirelli.

Con la collaborazione di *Paola Piras.*

INDICE

	<i>pag.</i>
Introduzione	7
Cap. 1 Equal in Italia: tra tradizione e innovazione	9
1.1 Il contesto nazionale	9
1.2 La normativa italiana	11
1.3 Analisi dei progetti di pari opportunità Equal prima fase	18
Cap. 2 L'Osservatorio Tematico Nazionale Conciliazione	23
2.1 L'Osservatorio Tematico Nazionale di Equal	23
2.2 Il gruppo di lavoro sulla conciliazione dei tempi	25
2.3 I risultati: dall'enunciazione dei temi alle buone prassi	32
2.3.1 Azioni di sensibilizzazione tra i partner del progetto	33
2.3.2 Concertazione tra i partner del progetto	34
2.3.3 Risultati a livello di processo	36
2.3.4 Risultati a livello di prodotto	39
2.3.5 Sostenibilità degli interventi nel tempo	44
2.3.6 Trasferibilità	47
2.3.7 Riproducibilità	48
2.3.8 Innovatività	49
2.3.9 Attività di diffusione dei risultati territoriali	51
2.4 Conciliazione vita/lavoro: alcune riflessioni dal Convegno Equal	53
Cap. 3 Il tema della conciliazione vita/lavoro in Europa	57
3.1 Introduzione	57
3.2 Animazione tematica europea. Gruppo Tematico Europeo 4 – Pari Opportunità	58
3.3 Il contributo delle Partnership di sviluppo finanziate in Italia	61
3.3.1 Servizi di supporto alle famiglie	65

	<i>pag.</i>
3.3.2 Affrontare il gap professionale attraverso la riduzione dei gap di competenze	67
3.3.3 Massimizzare l'uso del tempo	70
3.3.4 Riuscire a mantenere un lavoro avendo una vita	73
3.3.5 Addio al modello dell'uomo che mantiene la famiglia	76
3.4 La normativa di riferimento in Europa	79
3.5 La conclusione del Gruppo Tematico Europeo: la Conferenza di Madrid	84
3.5.1 "Gender Equality, a Key to Change"	84
3.5.2 Il Modello Europeo di Approccio Integrato all'Uguaglianza di Genere	85
3.5.3 I workshop tematici	86
3.5.4 Conclusione dei lavori	105
3.6 Il mainstreaming europeo: da Madrid a Tallinn	112
 Appendice	 121
– Glossario sulle Pari opportunità	123
– Scheda di rilevazione	135
– Contatti Italia UE	138
– Compendium delle PS coinvolte nell'attività dell'Osservatorio	140

INTRODUZIONE

Questa pubblicazione offre una panoramica degli interventi realizzati in tema di conciliazione vita lavoro nel corso della prima fase dell’Iniziativa comunitaria Equal (2000-2004), in particolare dei risultati conseguiti a vari livelli nell’ambito dell’Osservatorio Tematico Nazionale costituitosi nel 2004.

Partendo da un’analisi dei progetti realizzati dai Partenariati di sviluppo in Italia, sono stati evidenziati i risultati più innovativi conseguiti, in particolare quelli atti ad essere trasferiti in contesti diversi o riprodotti in altri luoghi, nonché le attività e i prodotti in grado di favorire lo sviluppo di una cultura condivisa della conciliazione vita lavoro all’interno di organizzazioni aziendali, di organismi dell’istruzione e della formazione e, in generale, nei territori di riferimento.

La conciliazione vita lavoro è un tema complesso che, coinvolgendo persone ed imprese, richiede strategie di intervento in grado di incidere su fronti diversi: dalle modalità organizzative e dei tempi di lavoro ai servizi per la famiglia, dall’organizzazione dei tempi e degli spazi delle città alle responsabilità di donne e uomini nel lavoro di cura.

Proprio per questa sua complessità il tema non poteva essere affrontato esclusivamente a livello nazionale e dunque un’ampia parte del volume è dedicata all’analisi degli interventi realizzati in Equal a livello europeo. In particolare, viene dato conto del lavoro e dei risultati raggiunti dal Gruppo Tematico Europeo 4 – Pari Opportunità, luogo d’incontro e confronto delle strategie, degli strumenti e delle metodologie sviluppate e sperimentate dai partenariati dei paesi partecipanti.

Antonella Attanasio
Coordinatrice SNS Equal ISFOL

EQUAL IN ITALIA: TRA TRADIZIONE E INNOVAZIONE

1.1 Il contesto nazionale

L'Italia, oltre ad avere uno dei più bassi tassi di natalità in Europa, ha anche uno dei più bassi tassi di occupazione.

Ha il tasso più alto di anziani senza strutture sufficienti e questo dato comincia ad incidere pesantemente sulla vita delle donne adulte.

Un bassissimo tasso di servizi per i bambini piccoli: solo il 6% tra zero e 3 anni.

Un progressivo indebolimento delle reti di assistenza tra donne.

Il più basso tasso in Europa di condivisione tra uomini e donne nel lavoro di cura.

La barriera segregativa più importante resta la disponibilità temporale richiesta dalle aziende, che in qualche modo si declina come richiesta di dilatabilità per le giovani donne qualificate e di massima razionalità per le giovani donne o per le donne scarsamente qualificate presenti in tutti i settori dei servizi.

Negli ultimi anni si è fatta sempre più pressante la necessità di cambiamenti che riguardassero da una parte la flessibilità delle aziende e dall'altra la flessibilità dei soggetti. Per quanto riguarda il primo punto, in Italia si è passati da un modello rigido di organizzazione del lavoro a un modello flessibile in pochissimo tempo, quindi si assiste oggi ad una presenza contemporanea di forme di rigidità e forme estreme di flessibilità. Riguardo al secondo punto, sono cambiate in questi anni alcune situazioni di base che impongono un "salto" nella riflessione:

- sempre più donne entrano e vogliono restare nel mercato del lavoro;
- l'incremento della scolarizzazione e del livello di qualificazione

femminile sposta sempre più donne giovani verso lavori a forte dilatazione di tempo;

- è in atto un infragilimento complessivo del tessuto familiare e sociale di supporto;
- anche i giovani maschi tendono a non appiattirsi sul lavoro, ma ad esigere tempo per la cura e l'affettività.

Di conseguenza sempre più donne – e anche più uomini – affrontano responsabilità doppie e spesso in conflitto tra lavoro e famiglia. Assicurare la compatibilità tra queste responsabilità è la maggiore sfida che emerge dal processo di cambiamento strutturale. Dunque l'inclusione sociale e l'occupabilità delle donne sono strettamente legate alla riuscita del patto sociale di conciliazione, che diventa così uno strumento anche per una migliore qualità – oltre che quantità – dell'occupazione femminile.

Sul tema dell'incontro tra le diverse flessibilità (delle aziende e dei soggetti) e quindi sul tema della conciliazione tra famiglia e lavoro vi è stato negli ultimi anni un interesse crescente delle istituzioni europee. In sintesi, le misure di conciliazione sono tutte quelle facilitazioni che sostengono la combinazione di lavoro pagato e responsabilità di cura, tutte le strategie tese a conciliare le domande oppostive di tempo, al fine di rendere meno drammatico il conflitto sul tempo nella vita quotidiana.

Partendo dall'osservazione di indicatori quali le politiche di welfare nazionali, le politiche di welfare regionali, la cultura di contesto, il tipo di mercato del lavoro, si giunge alla conclusione che due fenomeni sono emersi negli ultimi anni: da un lato, proprio la aumentata richiesta di flessibilità da parte delle aziende e delle organizzazioni invade oggi il tempo della vita in modo così massiccio che il problema di come conciliare i due tempi non può essere lasciato ad una capacità "equilibrata" dei soggetti; dall'altro, sono diventate più visibili le modifiche relative ai soggetti del lavoro. Infatti, la scena lavorativa si popola stabilmente di una pluralità di soggetti – maschi e femmine, giovani ed anziani, autoctoni e immigrati – con diversi bisogni e prospettive sia sul fronte del mercato del lavoro che su quello delle aspettative sulla vita al di fuori del lavoro.

Ed è proprio dall'assumere come punto di vista principale le trasformazioni dei soggetti nel mercato del lavoro e i rilevanti cambiamenti nella composizione della mano d'opera (crescita numerica delle donne, aumento delle donne qualificate e scolarizzate, aumento delle coppie a doppia carriera e delle famiglie monogenitoriali, crescente predispo-

sizione dei giovani padri a seguire la cura del/dei figli, aumento della complessità del lavoro familiare e dei soggetti destinatari del lavoro familiare, ad esempio anziani non autosufficienti, ecc.) che si può e si deve parlare di conciliazione tra tempi diversi della vita.

Il contesto nazionale

Lo scenario nazionale è stato rinnovato con nuovi approcci normativi volti a sostenere e promuovere la conciliazione ed a governare la flessibilità, ma appare ancora fragile il livello di impatto delle politiche di parità all'interno delle prassi e delle organizzazioni.

1.2 La normativa italiana

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro può essere considerata come una sorta di ecosistema in cui sono coinvolti soggetti differenti (individui, famiglie, aziende, parti sociali, attori pubblici) e ha a disposizione molteplici strumenti adottabili dalle politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia, quali:

- strumenti che riducono o rimodulano il tempo di lavoro (part-time in tutte le sue forme, anche per gli alti livelli professionali, *job sharing*, banche del tempo, telelavoro, valorizzazione delle competenze di genere, ecc.);
- strumenti che liberano il tempo con strumenti di supporto (congedi parentali, congedi di paternità, nidi aziendali, strutture di supporto per bambini ed anziani, sostegni finanziari);
- strumenti che formano una nuova cultura del tempo (formazione, *mentoring*, condivisione del lavoro di cura, coordinatori work-family in azienda ecc.).

La sfida di saper sviluppare ed utilizzare questi strumenti nei prossimi anni vede coinvolti tutti i soggetti sociali, sia come individui che come istituzioni, per puntare al miglioramento della qualità di vita di uomini e donne, quindi della società nel suo complesso.

Il legislatore ha affrontato il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro emanando, nel giro di pochi anni, una serie di provvedimenti atti a disciplinare una materia fino a quel momento quasi del tutto ignorata.

Le norme in questione sono le seguenti:

- **Art. 13 L. 24/6/97 n. 196**, che ha, in particolare, stabilito il tetto dell'orario massimo di lavoro;
- **L. 28/8/97, n. 285**, recante disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza;

- **DL 29/9/98 n. 335**, convertito, con modificazioni, in **L. 27/11/98 n. 409**, recante disposizioni in materia di lavoro straordinario;
- **Art. 17 L. 5/2/99 n. 25**, che ha modificato la disciplina del lavoro notturno;
- **D. Lgs. 25/2/00 n. 61**, recante norme relative al rapporto di lavoro a tempo parziale;
- **L. 8/3/00 n. 53**, contenente norme di disciplina dei permessi parentali e del coordinamento dei tempi delle città;
- **Legge 8/11/00, n. 328**, Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali;
- **D. Lgs. 26/3/01 n.151**, Testo Unico sulla tutela e sostegno di maternità e paternità;
- **D. Lgs. 10/9/03 n. 276**, recante modifiche alla precedente normativa in tema di part-time.

La legislazione italiana in una prima fase (che trova il suo fondamento nella Costituzione) si occupa di tutelare la donna, in quanto lavoratrice e madre, con due importanti leggi (L. 204/71 e L. 903/77). Dopo 20 anni dalla legge di tutela della maternità si passa alle azioni positive (L. 125/91) e solo successivamente ad una fase di promozione di pari responsabilità familiari e di conciliazione tra vita lavorativa e sfera personale e familiare.

Questo processo di innovazione ha riguardato una regolamentazione rivolta in modo particolare al tempo.

L'emanazione di questa nuova legislazione, tra l'altro in tempi ristretti, risponde ad un diverso atteggiamento culturale del legislatore. Alla base di questo cambiamento vi è la consapevolezza raggiunta che, una volta assicurato il benessere materiale almeno ad una larga fascia della popolazione, la vera ricchezza non stia solo nel possesso dei beni, quanto piuttosto nella disponibilità di tempo libero.

Il tempo, dunque, diventa un *bene* in senso tecnico-giuridico, di cui il legislatore deve tenere conto. Il disegno che ne è scaturito risulta sicuramente parziale ed incompleto, e deve essere considerato solo l'inizio di un processo inevitabilmente lungo ed articolato. E' tuttavia importante il fatto che il tempo non sia più una nozione astratta e irrilevante dal punto di vista giuridico, ma, in quanto disciplinata dal legislatore, abbia acquisito un suo status normativo.

Sicuramente non si tratta di una regolamentazione completa, atta a disciplinare tutti gli aspetti della conciliazione, anzi, è solo un primo timido approccio del legislatore in un campo quasi per nulla trattato in precedenza e certamente non facile, viste le mille sfaccettature ed implicazioni della materia. Da rilevare però, da un punto di vista concettua-

le, la consapevolezza raggiunta dal legislatore che il tempo delle persone, complessivamente inteso, non possa essere dedicato al lavoro in misura superiore allo stretto indispensabile: per questo viene compiutamente disciplinato il part-time, ovvero una forma di lavoro che consente un'ampia disponibilità di tempo libero o comunque la possibilità di coltivare diversi interessi di vita o di lavoro; per questo vengono introdotti o estesi permessi finalizzati alla cura di importanti relazioni parentali; per questo il legislatore sente il bisogno di riavvicinare l'orario di lavoro legale a quello contrattuale e di rendere più attuale la disciplina legislativa del lavoro straordinario.

Questo processo culturale, agli inizi ma in rapida evoluzione, comporta sul piano giuridico l'acquisizione del concetto di tempo come *bene*, oggetto quindi di un'autonoma disciplina legislativa e di diritti e doveri delle parti.

Orario di lavoro, lavoro straordinario e notturno

Il primo tentativo di dare un assetto complessivo alla materia del tempo di lavoro e del tempo di vita si è avuto con l'**art. 13 L. 196 del 24/6/97**.

Questa norma ha definito in 40 ore l'orario normale di lavoro, assegnando alla contrattazione collettiva nazionale la facoltà di stabilire una durata inferiore, nonché di riferire l'orario normale di lavoro alla durata media delle prestazioni lavorative in un dato periodo, non superiore all'anno.

Il legislatore italiano inizia a sviluppare vere e proprie politiche di conciliazione con la **Legge 285/97**, che prevede interventi a livello centrale e decentrato al fine di promuovere i diritti, la qualità della vita, lo sviluppo, la realizzazione individuale e la socializzazione dell'infanzia e dell'adolescenza, privilegiando l'ambiente ad esse più confacente, vale a dire, la famiglia.

La legge prevede la sperimentazione di servizi socio-educativi innovativi per la prima infanzia (per bambini da 0 a 3 anni). Sono i primi passi importanti della conciliazione tra lavoro e famiglia relativamente alla cura dei minori in Italia.

Questo processo continua con l'emanazione del **DL 29/9/98 n. 335**, convertito, con modificazioni, in **L. 27/11/98 n. 409**, recante disposizioni in materia di lavoro straordinario. Mentre l'art. 13 L. 196/97 aveva soltanto limitato la portata della disciplina già vigente in tema di lavoro straordinario, tale norma ridisegna *in toto* l'istituto del lavoro straordinario.

Il principio fondamentale introdotto dalla nuova disciplina è che il lavoro straordinario deve essere limitato. Quando la materia non è di-

disciplinata dai contratti collettivi nazionali, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, il lavoro straordinario è ammesso nel limite di 250 ore annuali e di 80 ore trimestrali. Da notare che anche al di sotto del limite introdotto dalla legge, e sempre in assenza di una disciplina ad opera della contrattazione collettiva nazionale, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso solo previo accordo tra datore e prestatore di lavoro. Questa è una importante novità, visto che, in precedenza, il lavoro straordinario era obbligatorio, seppur nei limiti quantitativi posti dalla contrattazione collettiva.

Sempre col consenso del lavoratore e con i limiti temporali di cui si è appena detto, il lavoro straordinario è ammesso in tre casi: il primo è quello già noto delle eccezionali esigenze tecnico-produttive, con l'impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori; il secondo riguarda la forza maggiore o l'ipotesi in cui la cessazione del lavoro a orario normale costituisca un pericolo o un danno alle persone o alla produzione; il terzo concerne le mostre, le fiere e le manifestazioni collegate all'attività produttiva, all'allestimento di prototipi, modelli o simili predisposto per le stesse.

Per quanto concerne invece il lavoro notturno, a seguito delle modifiche apportate dalla L. 25/99, è vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, a far tempo dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età da parte del bambino. In altri casi, il lavoro notturno non è vietato, ma è subordinato al consenso del lavoratore. Titolare della facoltà di rifiutare il lavoro notturno sono le seguenti categorie di lavoratori: la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, alternativamente, il padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ex L. 104/92.

Da notare il riconoscimento, da parte del legislatore, con il conferimento al governo della delega ad emanare decreti legislativi in tale materia, della particolare gravosità di questo tipo di lavoro, che merita di essere premiata non più solo con una maggiorazione retributiva, ma forse soprattutto con una diminuzione complessiva del tempo di lavoro.

Lavoro a tempo parziale

Il **D.Lgs. 61/00**, che disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale, contribuisce in maniera determinante al riassetto della materia della conciliazione vita/lavoro. Questo istituto, pur essendo da tempo già presente nel nostro ordinamento giuridico, non era tuttavia disciplinato in maniera completa ed organica.

La nuova disciplina dell'istituto attribuisce al rapporto di lavoro a tempo parziale pari dignità rispetto al lavoro a tempo pieno. Viene superata la tradizionale nozione di rapporto di lavoro subordinato, che contemplava l'ipotesi del rapporto a tempo indeterminato e a tempo pieno, disponendo che in un rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale. Al contrario, l'ordinario rapporto di lavoro subordinato è oramai quello a tempo indeterminato *tout-court*, a prescindere dal fatto che sia a tempo pieno o a tempo parziale.

Il decreto fornisce alcune definizioni importanti per fissare concetti già noti, ma non sempre riportati in maniera chiara:

- il *tempo pieno* è il normale orario di lavoro di cui all'art. 13 comma 1 L. 196/97, o l'eventuale minor orario normale di lavoro fissato dai contratti collettivi;
- il *tempo parziale* è l'orario di lavoro cui un lavoratore è tenuto, che sia stato fissato nel contratto individuale e che risulti comunque inferiore a quello normale di cui sopra;
- il part-time di *tipo orizzontale* è il rapporto in cui la riduzione dell'orario, rispetto al tempo pieno, è prevista in relazione al normale orario giornaliero;
- il part-time di *tipo verticale* è il rapporto in cui l'attività lavorativa è prestata a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno;
- il *lavoro supplementare* è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre il tempo parziale ma entro il tempo pieno.

Di grande importanza concettuale l'art. 4 che dispone che il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno inquadrato al medesimo livello. Ciò in particolare significa che il lavoratore a tempo parziale, rispetto al lavoratore comparabile a tempo pieno, deve avere lo stesso trattamento con riguardo alla retribuzione oraria, alla durata del periodo di prova e delle ferie, ecc. Ovviamente, il trattamento del lavoratore a tempo parziale deve essere riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, salva la facoltà dei contratti collettivi di prevedere che gli emolumenti retributivi siano corrisposti in misura più che proporzionale.

Il **D.Lgs. 276/03** ha portato una serie di novità piuttosto importanti alla disciplina del lavoro a tempo parziale.

In primo luogo, è stata introdotta, accanto alle definizioni di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e di tipo orizzontale, quella di tipo misto, la quale, altro non è che la combinazione delle due tipologie pree-

sistenti. Tuttavia, gli interventi più importanti sono altri e vanno in tre direzioni:

- rendere più agevole il ricorso al lavoro supplementare e straordinario;
- rendere più flessibile la collocazione temporale e la durata della prestazione lavorativa;
- rendere più difficoltosa la trasformazione, a richiesta del lavoratore, del rapporto a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, e viceversa.

Tempi di lavoro e tempi di vita

La vera svolta normativa e culturale, per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, si attua con la legge **8 marzo 2000, n. 53** contenente "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". Finalizzata alla promozione dell'equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, la legge disciplina l'accesso ai congedi per i genitori in relazione alla maternità, alla paternità e alla cura dei figli. Regola inoltre, i congedi per la formazione di lavoratrici e lavoratori e prevede il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e all'uso del tempo ai fini di solidarietà sociale. A questa legge è seguita l'approvazione di un testo unico delle disposizioni di legge sulla maternità e la paternità: il **D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151** (il cui art. 70 è stato modificato dalla Legge 15 ottobre 2003, n. 289).

La L. 53/00 ha completamente ridisegnato i permessi fruibili dai genitori lavoratori per la cura della prole; ha introdotto permessi per le cure parentali o per motivi di studio, che in precedenza non esistevano o erano disciplinati esclusivamente dalla contrattazione collettiva; ha introdotto disposizioni relative ai tempi di vita.

Per quanto riguarda i tempi di vita, la legge ha assegnato alle regioni il compito di emanare norme per il coordinamento, da parte dei comuni, degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche (art. 22); ha assegnato ai comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti il compito di elaborare un piano territoriale degli orari, per coordinare gli orari dei servizi urbani, tenendo conto degli effetti sul traffico, sull'inquinamento e sulla qualità della vita cittadina (artt. 24 e 25); ha disposto che gli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione devono tener conto delle esigenze dei cittadini nel territorio di riferimento (art. 26).

Dalla nuova normativa deriva che le esigenze di vita del lavoratore, quando siano rivolte alla cura di figli o parenti stretti o riguardino la pro-

pria formazione, siano in posizione prioritaria rispetto alle esigenze produttive del datore di lavoro. Viene data maggiore importanza alla disponibilità di tempo libero anche rispetto alla percezione del reddito, tanto che il lavoratore ha facoltà di astenersi anche per lunghi periodi dalla prestazione lavorativa senza percepire alcuna retribuzione o percepire una minima. In ogni caso il lavoratore che fruisca dei permessi disciplinati dalla L. 53/00 ha la certezza della conservazione del posto di lavoro. Il lavoratore, al suo rientro, non potrà essere licenziato, né potrà essere adibito ad altra unità produttiva o a mansioni dequalificanti.

Di particolare importanza l'art. 9 della legge che prevede incentivi in favore di datori di lavoro che applichino accordi che prevedano azioni positive per la flessibilità di orario, quali per esempio progetti che consentano alla lavoratrice madre o al lavoratore padre di accedere al part-time reversibile o al telelavoro o al lavoro a domicilio, o anche a forme di flessibilità dell'orario di lavoro.

Tale articolo prevede inoltre l'istituzione di un fondo per finanziare progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo che benefici dell'astensione obbligatoria o dei congedi parentali con altro imprenditore o lavoratore autonomo. Quest'ultima previsione, per la prima volta, tenta di risolvere il problema della conciliazione vita-lavoro per lavoratrici autonome e piccole imprenditrici, le quali, a causa della maternità, rischiano spesso una notevole riduzione del reddito o addirittura anche un allontanamento dagli affari che diventa poi difficile recuperare al momento del ritorno alla normale attività.

Rispetto al tema degli orari e dei tempi resta infine da segnalare che la Legge n. 53 riconosce il valore positivo delle esperienze collegate alle "banche del tempo", cioè a quelle esperienze di scambio volontario di servizi tra persone che mettono a disposizione della "banca" parte del proprio tempo libero.

Ad integrazione e quasi a supporto delle leggi più specifiche sui tempi di vita e lavoro è arrivata la Legge quadro sui servizi sociali. Obiettivo principale della **Legge 8/11/00, n. 328** è quello di disciplinare la realizzazione di un sistema integrato di interventi e servizi sociali, alle persone e alle famiglie per garantire la qualità della vita, assicurare le pari opportunità, rimuovere le discriminazioni, prevenire, eliminare o ridurre le condizioni di bisogno e di disagio. La legge tenta di ridefinire il profilo generale delle politiche sociali attraverso il superamento del tradizionale concetto meramente passivo e risarcitorio dell'assistenza, per muovere verso un sistema di protezione sociale attiva in grado di offrire ai cittadini in condizione di bisogno effettive possibilità di autonomia e sviluppo.

1.3 Analisi dei progetti di pari opportunità Equal prima fase

Il tema delle pari opportunità rappresenta un asse specifico di Equal ma si ritrova anche nelle sperimentazioni degli altri Assi (Occupabilità, Imprenditorialità e Adattabilità) come tema, trasversale dell'Iniziativa. Le stesse Comunicazioni di Equal (di prima e seconda fase)¹, ne hanno promosso il principio auspicando la presentazione di Partnership di sviluppo che promuovessero le pari opportunità nell'articolazione progettuale in tutti gli Assi di intervento.

Il principio delle pari opportunità, in particolare dal punto di vista della partecipazione territoriale, ha aperto fortemente all'integrazione, puntando su un coinvolgimento allargato dei partner, nella logica che non si tratta di "una questione di sole donne". Di qui l'eterogeneità dei partner nella composizione dei partenariati, aspetto questo di forte arricchimento sia dei progetti stessi che del territorio in cui i progetti sono realizzati.

D'altra parte, condizioni quali la creazione di partenariati – composti da diversi soggetti operanti sul territorio –, il coinvolgimento degli attori locali fin dalla fase di progettazione dell'intervento, la cooperazione tra soggetti pubblici e privati, hanno favorito la nascita e il consolidarsi di reti di relazioni dedicate al tema pari opportunità. Una modalità di lavoro che ha permesso di irradiare sul territorio le esperienze e le metodologie di intervento più efficaci e, in alcuni casi, di consolidarne la pratica.

Nelle pagine che seguono si presenta una breve analisi sulla composizione dei partenariati finanziati nell'Asse Pari Opportunità nella prima fase di Equal, sui temi e sulle tipologie di azioni e di attività realizzate.

La composizione delle Partnership di sviluppo

L'articolazione dei partenariati che hanno realizzato progetti finanziati nell'Asse Pari Opportunità, è risultata diversamente combinata secondo una logica di integrazione pubblico/privato.

In particolare, vivace e strategicamente significativa è stata la presenza dell'ente pubblico chiamato a svolgere una molteplicità di ruoli che hanno come elemento centrale quello della "legittimazione" del percorso sperimentato, in mancanza del quale l'impatto del mainstreaming risulterebbe meno efficace.

¹ <http://equalitalia.it/Documenti/EQUALIT.pdf> oppure Comunicazione della Commissione europea COM/200/853 del 14.04.2000 e COM/2003/840 del 30.12.2003

Il dato testimonia, inoltre, l'accresciuta familiarità da parte degli enti pubblici – specialmente dell'ente locale – con gli strumenti della programmazione europea e locale e corrisponde indubbiamente ad una presa di coscienza del loro ruolo istituzionale nell'ambito dello sviluppo locale. Di qui l'interesse mostrato verso azioni e attività realizzate nell'ottica di un'integrazione dei servizi pubblici e privati presenti sul territorio o di cui il territorio ha necessità di dotarsi.

Forte e significativa la presenza dei comuni, soggetti divenuti effettivamente molto propositivi nella presentazione e realizzazione di progetti comunitari.

Seguono le province e le Comunità Montane, che hanno incrementato la loro presenza nei partenariati Equal. Presenti anche le realtà istituzionali più piccole, come i Municipi.

La presenza delle università, pubbliche e private, ha arricchito ulteriormente i tasselli del mosaico dei partenariati avvalorando e premiando la scelta di diversificare e ampliare la scelta dei partner. Quanto alla presenza degli organismi privati, si rileva nel partenariato una forte partecipazione dell'associazionismo su larga scala, che non è più esclusivamente associazionismo femminile.

I sindacati costituiscono una presenza importante e strategica, in quanto l'Iniziativa vuole incidere effettivamente sul sistema di accesso, permanenza e sviluppo dei percorsi di carriera nel mercato del lavoro. Minore è la presenza degli organismi datoriali, mentre consistente è la presenza delle cooperative e delle imprese sociali.

Riproducendo l'impostazione della Strategia Europea dell'Occupazione, la logica di Equal si è esplicitata, da un lato con un approccio specifico alle Pari opportunità e, dall'altro, con un approccio trasversale, attraverso l'inserimento della tematica delle Pari opportunità in ogni asse. Questo duplice approccio ha favorito, ad esempio, convergenza tra i progetti di Pari Opportunità e quelli di Imprenditorialità, laddove la forma sociale delle cooperative rappresenta la modalità privilegiata per la creazione di nuova occupazione femminile.

Strategica la presenza delle scuole la cui mission risponde all'approccio "culturale" di Equal. Laddove, infatti, si rileva un problema di discriminazione sul territorio, diventa fondamentale progettare delle azioni integrate per mutare questo approccio e combattere progressivamente gli stereotipi su cui si fonda.

Infine, molte partnership hanno realizzato specifiche azioni di sensibilizzazione coinvolgendo direttamente il mondo delle scuole (di diverso grado) ritenendo che la percezione culturale della diversità e del genere maturi in quei contesti e favorisca lo sviluppo di principali stereotipi.

Gli ambiti tematici di intervento

Le Partnership di sviluppo hanno orientato la propria attenzione – e di conseguenza le attività progettuali – sostanzialmente verso tre tipologie di temi: conciliazione tout court, desegregazione, conciliazione/desegregazione.

Parte dei progetti si è occupata esclusivamente del tema conciliazione, in particolare gli interventi che rispondono a fabbisogni specifici del territorio, attraverso la creazione di strutture di consulenza, di supporto per l'erogazione di servizi, di orientamento e di informazione sia "giuslavoristica", sia relativa agli strumenti a favore della conciliazione.

Una quota consistente dei progetti ha sviluppato azioni sul tema della desegregazione, con interventi nelle aziende per la promozione di nuovi modelli di riconoscimento di competenze informali, l'analisi dei fattori che ostacolano i percorsi di carriera femminili, la proposizione di soluzioni per la flessibilità organizzativa e oraria.

Oltre la metà dei progetti ha sviluppato azioni integrate coniugando la conciliazione vita/lavoro con le esigenze di un mercato del lavoro che presenta ancora barriere ed ostacoli all'accesso delle donne.

Le attività

I progetti che hanno promosso attività nell'ambito del tema conciliazione hanno realizzato attività di ricerca – per la rilevazione dei fabbisogni del territorio in relazione al tema, in senso lato, cui segue l'attività di orientamento, la formazione e la creazione/implementazione di servizi, quindi la creazione di osservatori.

Anche i progetti che sono intervenuti nell'ambito della desegregazione hanno promosso una specifica attività di ricerca sugli stereotipi e sulle azioni discriminatorie.

L'attività formativa si è rivolta sia agli operatori del settore, per adeguare le loro competenze ai nuovi modelli, che alle donne, per il superamento di *gap* di competenze di tipo tecnico che rappresentano un fattore discriminatorio.

Per quanto riguarda i progetti in tema di conciliazione/desegregazione, emerge una significativa attenzione ai servizi, che denota un'operatività notevole sul versante aziendale, culturale e territoriale. Formazione ed orientamento spesso sono state sviluppate secondo un percorso parallelo.

Minore l'attenzione dedicata all'attività di ricerca in questi progetti, in quanto si sono mossi nell'ambito di una problematica già ampiamente indagata, per cui maggiore è stato il versante propositivo di attivazione/implementazione dei servizi.

Le azioni progettuali in tema di conciliazione vita/lavoro

L'insieme delle sperimentazioni ha interpretato l'ambito tematico della conciliazione vita/lavoro con interventi articolari su quattro livelli:

- azioni di tipo culturale;
- azioni di tipo formativo/nuove figure professionali;
- azioni di tipo organizzativo;
- creazione di servizi di supporto/accompagnamento.

Alcune azioni progettuali hanno orientato la propria attenzione all'innovazione del sistema di flessibilità aziendale sul versante organizzativo, quindi sulle modalità di organizzazione del lavoro (*job-sharing*, *job-rotation*, ecc.); segue l'istituzione di servizi innovativi di tipo territoriale, non tanto nell'ottica rivolta prevalentemente all'azienda ma quanto allo sviluppo locale.

Altra priorità rilevata è l'istituzione di servizi familiari e di figure professionali di assistenza all'infanzia intese come "figure e strutture di supporto", ed anche di cosiddette "figure di mediazione" (mediatore delle Pari Opportunità, esperto di conciliazione), tra territorio, azienda e contesto politico/economico locale.

Altri progetti hanno investito risorse nella sperimentazione di nuovi modelli di orari aziendali – part-time orizzontale, verticale, ridotto – e a livello dei servizi nell'"ingegnerizzazione" dei tempi di vita e di lavoro nelle città. La sperimentazione di orari e di servizi rappresenta, tuttavia, ancora un campo poco praticato data la vastità di pratiche che coinvolge.

Infine, si rileva la realizzazione di servizi e nidi aziendali, di incubatori di servizi o di micro-imprese a livello territoriale, l'istituzione di voucher.

In estrema sintesi, si possono quindi identificare due macro-aree di intervento:

- *Misure di conciliazione e servizi territoriali*: nuovi servizi e opportunità per conciliare tempi di vita e delle città (come i partenariati sono intervenuti sul territorio dotandolo di nuovi servizi e opportunità per la conciliazione dei cittadini – e non solo dei lavoratori –, come hanno armonizzato le due istanze, anche grazie alle sperimentazioni orarie dei servizi);

- *Conciliazione/desegregazione professionale*: nuovi approcci e soluzioni organizzative di conciliazione vita/lavoro (come i partenariati hanno innovato il sistema di organizzazione del lavoro sul versante metodologico e gestionale: sperimentazione di diverse forme di flessibilità, *job rotation*, ecc., dotazione del sistema di nuove figure professionali o di nuove strutture per la conciliazione, dotazione di servizi aziendali di supporto e di cura, ecc.).

*Analisi dei
progetti di pari
opportunità
Equal prima fase*

L'OSSERVATORIO TEMATICO NAZIONALE CONCILIAZIONE

2.1 L'Osservatorio Tematico Nazionale di Equal

Gli interventi promossi dall'Iniziativa comunitaria Equal fanno riferimento a nove ambiti tematici individuati nel contesto della Strategia Europea per l'Occupazione e dei richiedenti asilo². Ogni Stato membro, in relazione all'evoluzione del mercato del lavoro e degli orientamenti per l'occupazione nel proprio Paese, ha selezionato tra questi i temi prioritari rispetto ai quali i Partenariati di sviluppo hanno articolato le proposte progettuali.³

L'approccio tematico e il processo di condivisione delle informazioni e di elaborazione dei risultati dell'innovazione sono requisiti distintivi delle sperimentazioni di Equal, per questo negli Stati membri e a livello europeo sono stati attivati diversi gruppi di lavoro strutturati ognuno intorno a un tema specifico. Al fine di raggiungere il maggior numero di *stakeholder* i Partenariati di sviluppo hanno promosso azioni di *networking*, tramite la costituzione e diffusione di reti tematiche na-

² Settori tematici dell'IC Equal: A. Facilitare l'accesso e il rientro nel mercato del lavoro per coloro che hanno difficoltà ad integrarsi o ad essere reintegrati; B. Lotta contro il razzismo e la xenofobia in relazione al mercato del lavoro; C. Aprire a tutti la possibilità di creare imprese fornendo gli strumenti necessari allo scopo e atti ad identificare e sfruttare nuove possibilità per la creazione di posti di lavoro in zone urbane e rurali; D. Rafforzare l'economia sociale (Terzo settore), in particolare i servizi di interesse pubblico, con particolare attenzione al miglioramento della qualità dei posti di lavoro; E. Promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e le pratiche di lavoro orientate all'inserimento, che favoriscono l'assunzione e il mantenimento in situazione di occupazione di coloro che sono vittime di discriminazione e disparità in relazione al mercato del lavoro; F. Sostenere l'adattabilità delle imprese e dei dipendenti ai mutamenti strutturali economici e l'utilizzazione della tecnologia dell'informazione e delle altre nuove tecnologie; G. Conciliare vita familiare e vita lavorativa, e favorire il reintegro degli uomini e delle donne che hanno lasciato il mercato del lavoro, sviluppando modalità più efficaci e flessibili di organizzazione del lavoro e servizi di sostegno; H. Ridurre il divario fra i generi e sostenere la desegregazione professionale. I. Sostenere l'integrazione sociale e professionale dei rifugiati.

³ I temi scelti dall'Italia sono: A, B, D, E, H, I.

zionali, che si sono fatte carico anche attraverso il coinvolgimento di attori chiave al di fuori di Equal, di convalidare, diffondere e condividere le sperimentazioni e i risultati più promettenti e di predisporre la diffusione e l'integrazione nelle prassi e nelle politiche correnti attraverso il mainstreaming.

Nell'ambito dell'attività delle reti tematiche della prima fase dell'Iniziativa, l'Italia ha attivato un Osservatorio nazionale orientato alla rilevazione delle sperimentazioni più significative sui temi dell'immigrazione e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, considerati entrambi strategici per il nostro Paese. L'immigrazione è stata oggetto di una vasta riforma legislativa ed è destinata a restare tra i primi posti nell'agenda politica nazionale; la conciliazione dei tempi di vita e lavoro ha rappresentato una priorità del semestre italiano di Presidenza europea nell'anno 2003 ed è un tema ricorrente nei progetti Equal.

I Partenariati di sviluppo hanno dimostrato un particolare interesse alle problematiche inerenti la conciliazione dei tempi vita/lavoro. La progettazione degli interventi di pari opportunità ha sviluppato azioni soprattutto nell'ambito del tema individuato dall'Italia come prioritario, la segregazione verticale, ma ha affrontato ampiamente anche il problema della conciliazione vita/lavoro in quanto valutato elemento chiave per affrontare e risolvere i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale nel mercato del lavoro. Questo interesse espresso in modo chiaro dai progetti, ha contribuito a portare l'Italia a condividere la gestione del Gruppo Tematico Europeo sulla parità di genere con la Spagna, e a coordinare in questo contesto le attività relative al sottogruppo "Conciliazione vita/lavoro". L'impegno europeo ha assicurato uno scambio efficace delle prassi migliori con gli Stati membri e la Commissione, garantendo l'ottimizzazione dei risultati e l'attivazione di processi di mainstreaming anche in ambito transnazionale.

Obiettivi e metodologia

L'Osservatorio Tematico Nazionale ha operato in stretto collegamento con le altre attività dell'Iniziativa finalizzate all'identificazione delle buone prassi con l'obiettivo di alimentare l'attività di *networking* nazionale dei Partenariati di sviluppo. In particolare ha contribuito a:

- favorire l'incontro tra i partenariati Equal e gli attori-chiave delle politiche occupazionali e di sviluppo sui temi oggetto dell'Iniziativa;
- promuovere una riflessione congiunta tra le partnership e i soggetti chiave dello sviluppo sia a livello locale che nazionale, al fine di condividere gli elementi di innovatività dei progetti e far emergere le buone prassi;

- promuovere lo scambio e il confronto sulle tematiche identificate a livello europeo;
- favorire il processo di mainstreaming a livello locale, nazionale ed europeo.

*L'Osservatorio
Tematico
Nazionale
di Equal*

I due gruppi di lavoro attivi nell'Osservatorio, immigrazione e conciliazione, costituiti a livello nazionale e supportati da un comitato di esperti esterni all'Iniziativa, hanno promosso una riflessione congiunta sui punti di forza e gli elementi di criticità delle sperimentazioni in atto, e identificato le esperienze progettuali di successo. Tale attività è stata integrata dall'attivazione di un forum telematico, nato soprattutto per promuovere un dibattito più ampio attraverso il coinvolgimento di tutti i protagonisti dell'Iniziativa e lo scambio di idee ed esperienze con soggetti esterni ad Equal.

2.2 Il gruppo di lavoro sulla conciliazione dei tempi

Il gruppo di lavoro nazionale sulla conciliazione vita/lavoro, avviato nel corso del 2004 nell'ambito dell'Osservatorio, ha contribuito a far emergere le sperimentazioni migliori e a diffonderle a supporto delle politiche locali e nazionali e delle attività dei partenariati della seconda fase. In particolare il Ministero del Lavoro, in quanto Autorità di Gestione di Equal, è intervenuto nell'identificazione delle priorità tematiche ed ha supportato il processo di mainstreaming a livello nazionale ed europeo; le Regioni e le Province Autonome in quanto Organismi Intermedi, hanno sostenuto il mainstreaming a livello territoriale; i Partenariati di sviluppo, promotori delle sperimentazioni, hanno animato gli incontri con le loro riflessioni sulle metodologie adottate, sulle attività svolte e sulle strategie messe in campo al fine di identificare le buone prassi e dare un contributo innovativo alle politiche locali, e nazionali di riferimento. A supporto del gruppo hanno operato la Struttura Nazionale di Supporto Equal e il Comitato degli esperti, che è intervenuto soprattutto nell'animazione del dibattito e nell'approfondimento dei temi.

I Partenariati di sviluppo coinvolti nei lavori dell'Osservatorio sono stati ventisette, non tutti impegnati nelle iniziative dell'Asse Pari Opportunità ma tutti orientati in modo diretto o indiretto all'individuazione e sperimentazione di prassi di conciliazione vita/lavoro a dimostrazione della trasversalità dell'approccio di genere e della tematica conciliazione.

Tabella 1- Le Partnership di sviluppo dell'Osservatorio Tematico Nazionale sulla conciliazione vita/lavoro

TERRITORIO DI RIFERIMENTO	TITOLO DEL PROGETTO	FOCUS DELL'INTERVENTO PER LA CONCILIAZIONE VITA/LAVORO
Regione Abruzzo	<i>Spazi e tempi nel lavoro</i>	Sostegno alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso l'incremento dell' <i>empowerment</i> di genere e interventi di conciliazione vita/lavoro.
	<i>Help donna</i>	Sviluppo di una rete innovativa di supporto alle donne lavoratrici per l'assistenza a familiari e persone anziane non autosufficienti.
	<i>Donne.nuoveopportunità.c hieti</i>	Sostegno alla desegregazione professionale femminile attraverso la sperimentazione di servizi in favore della conciliazione dei tempi vita/lavoro.
Regione Basilicata	<i>Sviluppo Pari Opportunità</i>	Orientamento ed <i>empowerment</i> delle donne per favorirne la partecipazione nel sistema socio economico e culturale nelle organizzazioni di appartenenza.
Provincia Autonoma di Bolzano	<i>Gender Competency: nuove forme di lavoro e di servizi</i>	Erogazione dei servizi alla famiglia nei Comuni di Bolzano e Merano per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.
Regione Campania	<i>EQUILIBRA Azioni per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro delle donne</i>	Elaborazione di modelli flessibili di organizzazione del lavoro, al fine di rispondere alla necessità di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.
Regione Emilia Romagna	<i>Berenice</i>	Aggiornamento dell'offerta formativa rivolta alle donne alle necessità del territorio per facilitarne l'inserimento professionale.
	<i>Donne e lavoro: percorsi di carriera e armonizzazione con la vita familiare</i>	Sperimentazione di modelli di flessibilità organizzativa per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e miglioramento della qualità della vita per uomini e donne.
Regione Lazio	<i>Work/life conciliation point</i>	Promozione di una cultura organizzativa e politica in favore della genitorialità e della creazione di servizi di conciliazione vita/lavoro.

segue: Tabella 1- Le Partnership di sviluppo dell'Osservatorio Tematico Nazionale sulla conciliazione vita/lavoro

Il gruppo di lavoro sulla conciliazione dei tempi

TERRITORIO DI RIFERIMENTO	TITOLO DEL PROGETTO	FOCUS DELL'INTERVENTO PER LA CONCILIAZIONE VITA/LAVORO
	<i>Incubatore di imprese sociali</i>	Promozione di imprese sociali di servizi per far fronte al problema della disoccupazione di lunga durata di donne e giovani.
Regione Lombardia	<i>Progetto Acrobatate</i>	Promozione dell'occupazione femminile attraverso l'implementazione di servizi di conciliazione vita e lavoro e azioni di sensibilizzazione sul tema.
	<i>Con-Tempo – Le città in rete per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</i>	Approccio territoriale integrato per ridurre la segregazione verticale femminile e sviluppare azioni di conciliazione vita/lavoro.
	<i>Al VIA – Villaggio per l'integrazione e l'adattabilità</i>	Adeguamento delle competenze alle nuove richieste del mercato del lavoro in favore di soggetti a rischio di esclusione.
	<i>Immagin@zioni</i>	Sostegno all'inserimento nel mercato del lavoro di donne e giovani con inadeguati livelli formativi, anche attraverso interventi per la conciliazione dei tempi.
Regione Piemonte	<i>Da donna a donna</i>	Sostegno all'inserimento lavorativo delle donne e alla progressione di carriera attraverso una nuova articolazione dei tempi e azioni di sensibilizzazione per il cambiamento della cultura del lavoro.
	<i>Tenere il tempo</i>	Adozione di modelli flessibili di organizzazione del lavoro in impresa, diffusione della cultura di pari opportunità ed erogazione di servizi per facilitare la conciliazione dei tempi e per limitare la segregazione delle donne nel mercato del lavoro.
	<i>Telework</i>	Adeguamento delle competenze alle richieste del mercato del lavoro, attivazione di servizi per ovviare alle difficoltà di conciliare le esigenze di lavoro e quelle di cura della famiglia.

segue: Tabella 1- Le Partnership di sviluppo dell'Osservatorio Tematico Nazionale sulla conciliazione vita/lavoro

TERRITORIO DI RIFERIMENTO	TITOLO DEL PROGETTO	FOCUS DELL'INTERVENTO PER LA CONCILIAZIONE VITA/LAVORO
Regione Puglia	<i>Donne, Media e Telecomunicazioni –D.M.T.</i>	Valorizzazione della presenza femminile in contesti imprenditoriali ed organizzativi attraverso interventi a favore della conciliazione dei tempi vita/lavoro di donne e uomini.
	<i>Famiglia, Lavoro, Vita attiva</i>	Sperimentazione di strumenti di organizzazione e gestione dei tempi di vita e di lavoro per combattere la segregazione occupazionale delle donne soprattutto per i livelli decisionali e di responsabilità.
	<i>La rivoluzione silenziosa</i>	Promozione delle politiche di pari opportunità sia in ambito occupazionale che socio-assistenziale.
	<i>Sistema territoriale per le Pari Opportunità</i>	Sostegno al superamento delle discriminazioni sociali, culturali e lavorative delle donne nel territorio. Interventi a favore dell'inserimento nel mercato del lavoro.
Regione Toscana	<i>Prato: il laboratorio del tempo</i>	Promozione di interventi di conciliazione vita/lavoro per contrastare i meccanismi di segregazione delle donne nel mercato del lavoro.
Regione Umbria	<i>VI.O.LA.</i>	Rimozione del fenomeno "glass ceiling" attraverso la promozione di servizi di conciliazione vita/lavoro.
Regione Veneto	<i>Risorse Donne Venezia Gender</i>	Sostegno alle donne della provincia di Venezia che vivono un disagio sociale forte a causa della consuetudine al sottoutilizzo del loro potenziale professionale.
	<i>New economy e turismo: nuove competenze delle donne in rete</i>	Miglioramento della qualità del lavoro delle donne che operano nel settore turistico nel Veneto orientale attraverso la sperimentazione di azioni di conciliazione vita/lavoro e la definizione di nuove competenze professionali.

segue: Tabella 1- Le Partnership di sviluppo dell'Osservatorio Tematico Nazionale sulla conciliazione vita/lavoro

Il gruppo di lavoro sulla conciliazione dei tempi

TERRITORIO DI RIFERIMENTO	TITOLO DEL PROGETTO	FOCUS DELL'INTERVENTO PER LA CONCILIAZIONE VITA/LAVORO
	<i>Diapason – Innovazione del sistema produttivo territoriale</i>	Sperimentazione di interventi integrati sul territorio e innovativi al fine di favorire l'inserimento professionale di fasce deboli tenendo conto anche delle necessità delle imprese.
Nazionale	<i>Maternità e sviluppo professionali nelle organizzazioni bancarie</i>	Rimozione delle barriere di accesso delle donne ai processi decisionali e ai percorsi di carriera nelle organizzazioni bancarie.

L'attività del gruppo di lavoro si è articolata tenendo conto dei due sottotemi che caratterizzano le attività delle sperimentazioni di Equal della prima fase sulla conciliazione vita/lavoro:

a) *Misure di conciliazione e servizi territoriali – Nuovi servizi e opportunità per conciliare tempi di vita e delle città.*

In questo ambito sono raggruppati quei progetti che hanno proposto interventi per dotare i territori di nuovi servizi e opportunità per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di tutti i cittadini in genere, e hanno sperimentato strategie per armonizzare le due istanze.

b) *Conciliazione/desegregazione tra aziende e territorio. Nuovi approcci e soluzioni organizzative di conciliazione vita/lavoro.*

Questo tema raccoglie gli interventi che sperimentano nuove metodologie e modelli per innovare il sistema di organizzazione del lavoro anche sul versante gestionale al fine di tutelare la conciliazione dei tempi di tutti i lavoratori, non solo delle donne.

Per supportare il lavoro di analisi dei progetti e di confronto tra i partenariati, il gruppo di lavoro ha predisposto una griglia di lettura articolata in nove criteri centrati sulle dimensioni che caratterizzano i progetti Equal in generale e, in modo più specifico, le buone prassi in tema di pari opportunità. Questo strumento, sperimentato durante un incontro in presenza utilizzando la metodologia GOPP (*Goal Oriented Project Planning*), ha consentito di verificare la tipologia degli interventi proposti dai partenariati, di rispondere alle esigenze di confronto e scambio tra le diverse sperimentazioni sul territorio nazionale e di rilevare le buone prassi, mettendo in evidenza le azioni progettuali più significative.

La griglia per la lettura delle buone prassi

1. Azioni di sensibilizzazione tra i partner di progetto

Questa dimensione rileva le azioni avviate per favorire una cultura condivisa della conciliazione nell'ambito del partenariato, quali ad esempio interventi di formazione specifica per gli operatori delle amministrazioni pubbliche, della scuola e delle aziende, o per gli organismi e le risorse deputate alla gestione del progetto. L'attività di sensibilizzazione è importante in tutte le fasi progettuali sia di ricerca e analisi, sia di sperimentazione e diffusione. Per il buon esito dei progetti è fondamentale che sia data attenzione alle pratiche di sensibilizzazione e di diffusione tra i membri della partnership, come prerogativa per una successiva azione di sensibilizzazione sul territorio.

2. Concertazione sul territorio tra gli attori coinvolti nel progetto

L'interazione e la concertazione con il territorio tra i vari attori sociali è una prerogativa dei progetti Equal e degli interventi di conciliazione vita/lavoro.

Con questo criterio si intendono evidenziare le azioni intraprese per creare concertazione tra i partner del progetto e i rappresentanti del territorio, ad esempio tra partner diversi, o volte alla creazione di nuovi servizi e protocolli d'intesa.

3. Risultati a livello di processo

Gli interventi proposti dai progetti Equal sperimentano cambiamenti attraverso il fare, attraverso trasformazioni visibili, praticabili dai soggetti e verificabili.

Si tratta di una progettualità concreta, che prevede un processo definito e mirato al raggiungimento di un risultato/prodotto. Pertanto si ritiene importante rilevare ed evidenziare le metodologie innovative applicate in ciascuna azione progettuale, stabilendo un parametro specifico di verifica dei risultati a livello di processo.

4. Risultati a livello di prodotto

Tra i prodotti per la conciliazione vita/lavoro e la desegregazione figurano:

- la trasformazione dei servizi già esistenti;
- la creazione di nuovi servizi;
- l'integrazione tra i servizi esistenti e quelli creati dal progetto;
- l'innovazione nelle aziende in termini di formazione, nuovo sistema di orari, servizi, ecc.

5. Sostenibilità degli interventi nel tempo

Per sostenibilità si intende la capacità di realizzare benefici, nell'ambito dell'intervento finanziato, che proseguiranno anche dopo la conclusione delle attività progettuali. In particolare, si è ritenuto importante rilevare le seguenti azioni progettuali:

- presenza e qualità (in termini di fattibilità e coerenza) nella progettazione esecutiva di obiettivi/strategie tese a garantire la continuità dei benefici attesi (attività/servizi) dopo la chiusura delle attività;
- sottoscrizione di accordi/protocolli/convenzioni che sanciscono l'impegno dei componenti del Partenariato di sviluppo a garantire la prosecuzione dei servizi/prodotti realizzati dall'intervento (es: messa a disposizione di locali e strutture; erogazione di finanziamenti aggiuntivi; distacco/incarichi a personale per prosecuzione di specifiche attività/servizi; offerta di moduli per la formazione-aggiornamento professionale continuo degli operatori; presenza di dispositivi di follow-up sugli esiti occupazionali/imprenditoriali);
- sottoscrizione di accordi/protocolli/convenzioni che sanciscono l'impegno di attori istituzionali al di fuori del partenariato a garantire la prosecuzione dei servizi/prodotti realizzati dall'intervento (es: affidamento di commesse a cooperative neo-costituite; azioni per promuovere la visibilità e accessibilità ai servizi/strutture creati);
- azioni di concertazione con altri progetti comunitari in atto sul territorio.

6. Trasferibilità

Il concetto di trasferibilità riguarda l'attitudine di una prassi/attività/iniziativa progettuale a riproporsi nell'ambito di un contesto/comparto/settore diverso. Il carattere di trasferibilità è sostenuto da elementi facilitanti, rappresentati da un ambiente (quadro normativo, struttura culturale e socio-economica) atto al recepimento, e nello specifico:

- fattibilità economica/convenienza dell'adattamento del modello/buona prassi sperimentata ad un contesto/comparto/settore diverso (analisi costi/benefici);
- previsione di misure/accorgimenti mirati al trasferimento del modello in contesti/comparti/settori diversi;
- presenza di fattori facilitanti esogeni all'ambito di intervento del partenariato (es: quadro normativo compatibile, fattori culturali/strutturali favorevoli).

7. Riproducibilità

Per riproducibilità si intende l'attitudine di una prassi/attività/iniziativa progettuale a riproporsi nell'ambito di un contesto/comparto/settore simile. Il contesto si presenta con caratteristiche e criticità omogenee, adeguate alla riproposizione efficace della metodologia/attività.

8. Innovazione

Per innovazione si intende un nuovo processo, approccio, prodotto in grado di generare un'evoluzione positiva e sostanziale nel contesto di applicazione, con particolare riferimento agli strumenti, alle metodologie, alle finalità, all'ambito socio-economico.

Per quanto riguarda l'Osservatorio tematico sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, questo criterio è stato utilizzato soprattutto per rilevare gli elementi di innovazione registrati nell'interazione con i partner transnazionali.

9. Attività di diffusione dei risultati sul territorio

Attività (incontri, seminari, ecc.) e prodotti atti a creare una cultura condivisa della conciliazione vita/lavoro realizzata all'interno di organizzazioni aziendali, di agenzie educative e in altri ambiti sul territorio.

2.3 I risultati: dall'enunciazione dei temi alle buone prassi

Nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio Tematico Nazionale, la Struttura Nazionale di Supporto dell'Isfol ha promosso la segnalazione delle prassi progettuali migliori o di maggiore efficacia.

I casi che seguono rappresentano le sperimentazioni realizzate relative alle dimensioni ed ai criteri sviluppati nel paragrafo precedente. Sperimentazioni evidenziate con il supporto delle stesse partnership che le hanno realizzate e che sono state coinvolte negli approfondimenti e nelle analisi dell'Osservatorio.

La conoscenza delle esperienze positive e la diffusione delle innovazioni sono fondamentali per cogliere quegli aspetti che hanno consentito la nascita, lo sviluppo e il successo delle progettualità. I casi rappresentano essi stessi uno strumento di formazione e una base fondamentale dell'apprendimento: i contenuti più rilevanti dei casi di successo possono essere veicolati proprio attraverso il loro impiego formativo; i casi di buon funzionamento sono invece un patrimonio da cui apprendere nuove idee, modi di lavorare e soluzioni operative. Un'occasione e uno strumento utili per dare un valore generale a sperimentazioni realizzate su base locale.

2.3.1 Azioni di sensibilizzazione tra i partner di progetto

Si fa riferimento alle azioni promosse per favorire una cultura condivisa della conciliazione nell'ambito del partenariato, come per esempio azioni di formazione specifica per gli operatori del pubblico, della scuola e delle aziende, o in genere per gli organismi e le risorse deputate alla gestione del progetto. Questo approccio è importante in tutte le fase progettuali, sia nelle fasi di ricerca e di analisi, che nelle fasi di sperimentazione, di diffusione e sensibilizzazione. Per il buon esito dei progetti è fondamentale che sia data attenzione alle pratiche di sensibilizzazione e di diffusione tra i membri della partnership come prerogativa per una successiva azione di sensibilizzazione sul territorio.

La realizzazione dei progetti ha interessato il coinvolgimento di attori chiave del territorio e/o della tematica trattata al fine di poter attivare azioni di progettazione e di lavoro in un'ottica di integrazione delle risorse e delle attività. Sono state realizzate in alcuni casi azioni di sensibilizzazione e di formazione specifiche sia tra i componenti stessi della Partnership di sviluppo che per funzionari di istituzioni territoriali, al fine di diffondere e rafforzare sempre di più la cultura di genere, di pari opportunità e di conciliazione vita/lavoro.

Provincia di Lecce

D.M.T. - Donne, Media e Telecomunicazioni

Asse Pari Opportunità

La Partnership di sviluppo "Donne, Media e Telecomunicazioni – DMT" ha promosso competenze e sensibilità comuni tra i partner, rispetto alle strategie per la promozione e la diffusione della prospettiva di genere per i responsabili delle risorse umane nelle organizzazioni aziendali e nella pubblica amministrazione.

*Concertazione
interistituzionale
per il
riconoscimento e
la valorizzazione
di genere*

E' stato realizzato un percorso di sensibilizzazione sul tema del "Gender Mainstreaming" articolato in due giornate in cui sono state trattate le tematiche dell'esperienza della differenza (Pari Opportunità e differenze nella propria organizzazione) e l'attività di negoziazione, (come rendere l'organizzazione più responsabile in merito alla valorizzazione delle differenze).

L'obiettivo, piuttosto ambizioso, è stato quello di andare oltre l'informazione per fornire competenze e strumenti affinché la prospettiva di genere diventasse parte integrante delle politiche e delle azioni

poste in essere dai cosiddetti *decision makers* delle organizzazioni partner.

L'azione di sensibilizzazione promossa dalla Partnership di sviluppo – composta da partner di appartenenze e competenze diverse – ha prodotto un glossario comune che ha trovato spazio, tra l'altro, nei messaggi veicolati negli spot della campagna informativa realizzata a conclusione del progetto il cui messaggio centrale è stato: "Pari opportunità, non solo una questione di donne!"

2.3.2 Concertazione tra i partner del progetto

Con questo criterio si intende evidenziare le azioni intraprese per favorire la concertazione tra i partner del progetto e i rappresentanti del territorio, per la creazione di nuovi servizi o la definizione di protocolli d'intesa. Prerogativa dei progetti Equal – e degli interventi di conciliazione vita/lavoro in particolare – è l'interazione e la concertazione con il territorio tra i vari attori sociali.

Per favorire il raggiungimento degli obiettivi prefissati dalle Partnership di sviluppo, i progetti hanno promosso il lavoro in rete per attivare sinergie sul territorio nel quale i partenariati operano o andranno ad operare. In questi termini diventa importante la concertazione tra i partner e la promozione di reti diversificate che coinvolgano attori pubblici e privati, in grado di indirizzare le attività in percorsi sostenibili nel tempo.

Comunità Montana del Grappa
Diapason - Innovazione del sistema produttivo territoriale
Asse Adattabilità

Attraverso il progetto "**Diapason - Innovazione del sistema produttivo territoriale**" è stato sottoscritto un protocollo di intesa con le Commissioni Pari Opportunità della Regione Veneto e la Provincia di Treviso, impegnate e coinvolte nella sottoscrizione di un Patto Territoriale, per assicurare un adeguato sviluppo della dimensione di genere.

*Accordo
interistituzionale
per lo sviluppo
socio-culturale
del territorio*

In tale protocollo l'attenzione alla promozione di politiche e servizi di pari opportunità e conciliazione vita e lavoro nel territorio, più che esprimersi in singole azioni, ha riguardato strategicamente tutti gli ambiti di sviluppo attraverso l'inserimento di uno specifico organo politico con parere consultivo – il "Tavolo per la Lettura di Genere"

– nel modello organizzativo e gestionale del Patto Territoriale.

Si tratta di un tavolo interistituzionale composto dalle Commissioni Pari Opportunità provinciale e regionale, rappresentanti delle elette nei 12 comuni aderenti e rappresentati delle forze sociali locali.

Questa scelta ha permesso di attivare un Piano di Intervento che ha percorso le seguenti tappe:

- mappatura delle potenzialità e bisogni di intervento rispetto a politiche e servizi di pari opportunità e conciliazione vita/lavoro nei Comuni della Pedemontana del Grappa e dell'Asolano;
- promozione di un organismo di rappresentanza sovracomunale, istituzione di un Comitato Pari Opportunità Sovracomunale, progetto A.I.O.P.;
- promozione di servizi informativi: progetto Sportello Donna sovracomunale Diapason;
- formazione per dipendenti pubblici "Pari opportunità e promozione di politiche e servizi di conciliazione vita e lavoro negli enti pubblici e nel territorio".

*Concertazione
tra i partner
del progetto*

CE.SVI.P. Centro Sviluppo Piccola e Media Impresa soc. coop, a r.l.
Con-Tempo - Le città in rete per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
Asse Pari Opportunità

Il progetto "**Con-Tempo - Le città in rete per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**" ha previsto, tra i suoi obiettivi, la realizzazione e la costituzione di una Rete tra le città partner del Progetto: Comune di Pavia, Comune di Lodi, Comune di Cremona, Provincia di Cremona, Comune di Crema, Comune di Casalmaggiore, Comune di Mantova.

*Confronto
trasversale tra
diversi
assessorati del
territorio
lombardo*

La Rete è stata attivamente sostenuta dalla presenza costante delle referenti responsabili di Progetto e dagli Assessorati Pari Opportunità, che nel progetto hanno sostenuto la validità del lavoro di Rete per rafforzare le politiche locali di pari opportunità e conciliazione.

La diversità dei territori e delle caratteristiche socio-economiche locali è diventata una "risorsa di rete", utile a verificare le esperienze e le scelte locali in tema di interventi a favore della conciliazione familiare.

La Rete ha permesso:

- la condivisione delle scelte di progetto per rafforzare gli interventi locali;
- la comune modellizzazione e sperimentazione di servizi pubblici

*Concertazione
tra i partner
del progetto*

- per la conciliazione familiare (6 Centri locali/Centri Risorse per la conciliazione e 4 servizi in aziende pubbliche/private);
- metodologie comuni di informazione e comunicazione al territorio;
 - la formazione in comune di operatrici/ori da dedicare ai servizi *family-friendly* e alla programmazione delle politiche locali;
 - il trasferimento di competenze, esperienze, buone prassi;
 - il confronto, congiunto tra città diverse, con le realtà europee coinvolte nella partnership;
 - la ricerca comune di strumenti e risorse per consolidare i servizi sperimentati nel progetto inserendoli nel sistema dei servizi locali (comunali e provinciali).

Inoltre, la Rete delle città Con-tempo ha aderito (con atti formali di Giunta comunale e provinciale) alla "Carta Europea delle città per la conciliazione" promossa dalla Municipalità di Madrid – uno dei partner transnazionali – a sostegno della quale si sono realizzate nelle città del Progetto le "Settimane della conciliazione" aperte alle città, ai diversi soggetti socio-economici e alla cittadinanza.

2.3.3 Risultati a livello di processo

Gli interventi proposti dai progetti Equal sperimentano cambiamenti attraverso il fare, attraverso trasformazioni visibili, praticabili dai soggetti e verificabili.

Si tratta di una progettualità molto concreta che prevede un processo definito e mirato al raggiungimento di un risultato/prodotto.

Per quanto riguarda i risultati a livello di processo, si ritiene importante rilevare ed evidenziare le metodologie innovative applicate nelle azioni progettuali.

La svalutazione professionale delle donne nei luoghi di lavoro è determinata da alcuni elementi critici tra i quali, la concezione del tempo, la definizione e il riconoscimento delle competenze, la gestione aziendale delle risorse umane. E' proprio su questi elementi che il partenariato ha sviluppato innovazioni di processo per cercare di risolvere tali criticità.

Il fattore tempo è ancora concepito come elemento limitante la presenza femminile sui luoghi di lavoro, in quanto la cultura aziendale è impostata su una concezione "maschile" del tempo.

La determinazione delle competenze femminili e maschili rappresenta il nodo cruciale per l'adozione di un approccio di genere nei luoghi di lavoro. Queste competenze non devono essere trasformate in

disuguaglianze ma essere riconosciute e valorizzate in ambiti diversi proprio perché di genere.

La gestione aziendale della differenza di genere nel nostro paese è ancora lontana dagli ideali dettati dall'Unione europea. I nodi da sciogliere sono vari, tra questi il problema della selezione in cui vengono valutate negativamente le disomogeneità tra percorso di studio e percorso professionale; il tema della valutazione; il sistema di ricompense aziendali.

Le Partnership di sviluppo hanno risposto a queste criticità prevedendo azioni integrate volte al superamento di tutti gli ostacoli considerati professionalmente segreganti per le donne.

Le sperimentazioni hanno realizzato interventi/attività operando sostanzialmente sui livelli culturale, formativo, organizzativo e supporto/accompagnamento.

**C.P.F.P. - Consorzio provinciale per la Formazione Professionale
Berenice
Asse Adattabilità**

Il progetto "**Berenice**" ha sperimentato servizi formativi rivolti alle donne occupate per sostenerle nei percorsi di carriera, per valorizzare le loro potenzialità e agevolare la permanenza e la crescita nel mercato del lavoro. Presente in maniera trasversale a tutte le attività formative svolte all'interno del progetto, è l'ottica di genere, quale veicolo di una cultura socio-economica che permette di valorizzare la ricchezza professionale e personale delle donne nel mondo del lavoro, tenendo sempre presente le problematiche della conciliazione.

*Prospettiva di
genere nelle
sperimentazioni
e trasferibilità nel
sistema*

L'assunzione di una prospettiva di genere nell'attivazione di sperimentazioni rivolte ad un target femminile risulta necessaria ai fini dell'efficacia stessa degli interventi proposti ed alla loro trasferibilità in una logica di sistema.

Sono stati progettati percorsi formativi soprattutto legati alle competenze di base e trasversali, quali strumenti di valorizzazione delle potenzialità delle donne all'interno del mercato del lavoro. La formazione è stata, infatti, intesa quale veicolo per un miglioramento della progettualità femminile, sia sul lavoro sia nella vita in tutti i suoi aspetti.

L'analisi dei fabbisogni, effettuata dalle operatrici/consulenti dello Sportello – quale osservatorio super partes delle esigenze delle lavoratrici –, è stata il punto di partenza per definire i contenuti e la tempistica dei percorsi formativi, proprio per rispondere coerentemente alle esigenze avanzate dalle utenti.

La correlazione tra servizi consulenziali e formativi ha permesso ad esempio a molte donne di frequentare più corsi di formazione, quali tappe di un unico percorso di sviluppo definito insieme alle consulenti dello Sportello. In un altro caso è stato realizzato un percorso individuale per una donna che presentava un handicap uditivo e quindi non era in grado di seguire il corso previsto per il gruppo.

GI - Galgano International ONP

VI.O.LA

Asse Pari Opportunità

Per il partenariato “**VI.O.LA**”, uno dei principali obiettivi è stato quello di permettere alle destinatarie del percorso formativo e di assistenza consulenziale di poter raggiungere livelli di competenza per i quali potessero, non solo conoscere meglio se stesse e le proprie potenzialità nel contesto lavorativo, ma anche conciliare – attraverso una migliore organizzazione del tempo e delle normative – la propria vita privata con la crescita professionale.

Il percorso si è articolato tenendo presente due livelli: quello relativo alla tipologia di tematiche affrontate e quello legato alla metodologia di insegnamento.

Percorsi di empowerment all'interno dei contesti lavorativi

Per quanto riguarda il primo aspetto, le tematiche sono state suddivise tra le tematiche tecniche (inglese, informatica con percorsi relativi alla alfabetizzazione informatica e progettazione siti web) che sono derivate anche dallo studio effettuato tramite la ricerca, e le tematiche trasversali (comunicazione, creazione d'impresa, ecc).

In relazione al secondo livello, il percorso è stato suddiviso in giornate di aula tradizionale, in giornate di assistenza formativa personalizzata per piccoli gruppi con alta efficacia didattica in quanto molto mirata sulle persone e, infine, in giornate di assistenza consulenziale personalizzata, dove l'approccio è stato molto più operativo e concreto, legato soprattutto all'analisi delle singole discenti.

Il percorso si è concluso con la realizzazione dello stage, finalizzato anch'esso a permettere alle corsiste di inserirsi in contesti lavorativi nei quali applicare e sperimentare quanto acquisito nel percorso formativo. Al termine del percorso formativo e di assistenza consulenziale, le allieve hanno raggiunto buoni livelli di autonomia sulle tematiche trasversali e tecniche applicabili sia alla propria realtà che ad altri contesti.

2.3.4 Risultati a livello di prodotto

In termini di prodotti per la conciliazione vita/lavoro e la desegregazione figurano: trasformazione dei servizi già esistenti, creazione di nuovi servizi, integrazione tra i servizi esistenti e quelli creati dal progetto, innovazione nelle aziende in termini di formazione, nuovo sistema di orari, servizi, ecc.

Accanto alle più tradizionali azioni di formazione e qualificazione professionale, le sperimentazioni progettuali hanno sviluppato diverse tipologie di servizi e di modelli di supporto/accompagnamento, informativi, consulenziali, in tema di crescita professionale e di conciliazione della vita lavorativa con quella privata.

Talete soc. coop. a r.l

Donne e lavoro: percorsi di carriera e armonizzazione con la vita familiare

Asse Pari Opportunità

Nell'ambito del progetto **“Donne e lavoro: percorsi di carriera e armonizzazione con la vita familiare”** è stato sviluppato un vero e proprio modello di conciliazione/armonizzazione e non di flessibilità pura e semplice.

Un modello aziendale non solo flessibile ma soprattutto compatibile con le esigenze dei tempi delle donne

Gli elementi qualitativi della sperimentazione progettuale si riassumono nell'analisi del contesto (ascolto/orientamento rivolto al personale e micro-organizzativo), nel metodo (un approccio flessibile, bidirezionale tra azienda e dipendenti/collaboratori), nell'accessibilità a servizi/risorse/formazione (esigenza di predisporre nelle aziende interventi mirati e favorire l'uso delle tecnologie: e-learning, multimedialità, connessioni come mezzi e strumenti per facilitare la comunicazione e l'interazione a distanza), nella flessibilità (l'azienda deve essere compartecipe, grazie ai canali di comunicazione che devono essere instaurati nel trasferimento del processo di formazione/informazione ai dipendenti/collaboratori).

L'impostazione metodologica è stata fortemente determinata dalle esigenze formative e di conciliazione dei tempi; gli obiettivi principali si possono sintetizzare nel:

- accedere alle risorse documentali in modo dinamico, compatibile con i ritmi di lavoro, personalizzato, ma senza disperdere le energie in attività inefficaci;
- accedere al supporto di esperti in modo dinamico e personalizzato;

- valorizzare la componente collaborativa dei meccanismi di creazione e diffusione della conoscenza;
- sperimentare una forma conciliativa tra lavoro e necessità formativa al fine di favorire l’aggiornamento del background specifico nel proprio ruolo lavorativo, e favorire percorsi di riqualificazione sul lavoro che possono dar vita a percorsi di carriera.

Tale modello ha attivato risorse – sia umane sia tecnologiche – messe a disposizione del personale aziendale per un periodo concordato. Tra le prime: tutor, esperti e consulenti; per le tecnologie: un CMS (*Content Management System*) *open source*, un LCMS (*Learning Content Management System*) *open source*, una piattaforma sincrona Centra11 per l’erogazione di servizi di tutoraggio a distanza e contenuti multimediali standard di mercato.

**C.P.F.P. - Consorzio provinciale per la Formazione Professionale
Berenice
Asse Adattabilità**

Lo sportello Donna-Impresa della Partnership di sviluppo “**Berenice**” ha erogato servizi di tipo informativo e consulenziale costruendo percorsi orientativi, professionali e formativi per donne occupate attraverso la rete di Partner (Associazioni di categoria, Enti Istituzionali) promotori della sperimentazione.

Tramite la rete nello Sportello Donna Impresa, si è sperimentato un approccio di tipo consulenziale per le destinatarie, ossia donne occupate.

*Lo Sportello
Donna-Impresa
per il
cambiamento
professionale
delle donne
occupate*

Uno dei problemi prioritari ha riguardato le modalità di fruizione del servizio da parte delle donne occupate: lo Sportello è stato collocato in città, in prossimità della stazione ferroviaria, raggiungibile con i mezzi pubblici; gli orari di apertura sono stati protratti nella fascia della pausa pranzo per permettere alle donne di accedervi facilmente. La programmazione dello Sportello, quindi, ha richiesto un’attenzione particolare alle problematiche e alle esigenze legate alla conciliazione.

Decisivo il bilancio di competenze proposto come strumento flessibile nei contenuti e nelle modalità di erogazione (appuntamenti concordati in base alle esigenze dell’utente) e utilizzato come azione finalizzata allo sviluppo della propria professionalità e in stretta correlazione con i percorsi formativi realizzati nel corso della sperimentazione. Si è rivolto, in primo luogo, a donne che avevano già maturato un’esperienza lavorativa e/o che erano in possesso di una competenza profes-

sionale, formale e/o informale, che intendevano sviluppare o riconvertire verso altri settori lavorativi. Infine, per agevolare la fruizione delle informazioni dello Sportello è stato creato uno spazio ad hoc, attraverso il sito www.bereniceonline.it, mediante cui le donne hanno contattato le operatrici e hanno condiviso con altre donne le problematiche legate alla conciliazione e non solo.

Risultati a livello di prodotto

A.T.S. Associazione Temporanea di Scopo "Telework-360" c/o Excellent S.a.s.
Telework-360
Asse Adattabilità

Il servizio "Donne in rete" promosso dal partenariato "Telework-360" è stato avviato presso l'Associazione Donneuropee-Federcasalinghe (sezione Lombardia) al fine di dare continuità nel tempo alle azioni positive di avvicinamento all'informatica realizzate nel corso del sottoprogetto "Federcasalinghe".

Nello specifico, il servizio ha erogato assistenza in relazione alla conoscenza e all'utilizzo dell'informatica e della navigazione in Internet, analogamente a quanto avviene su altri temi fondamentali per la vita delle donne casalinghe (salute, previdenza, ecc.).

Diffusione dell'ICT sia in contesti organizzativi che non

Personale specializzato si è reso disponibile verso le colleghe per fornire supporto informativo e tecnico nell'ambito dell'informatica: nozioni base, software applicativi, utilizzo di Internet e delle sue principali applicazioni.

Operativamente, il supporto è stato fornito in modalità remota (via telefono ed e-mail), oppure in maniera diretta, assistendo le donne interessate.

Tale iniziativa ha permesso all'Associazione di essere autonoma in tema di formazione sulle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, organizzando per suo conto corsi di informatica. Inoltre, il servizio ha avuto come obiettivo la diffusione dell'utilizzo di Internet e delle sue applicazioni presso le donne casalinghe, attraverso l'organizzazione di incontri e seminari mirati.

CIF-OIL Centro Internazionale di Formazione all'Organizzazione Internazionale del Lavoro
Gender Competency: nuove forme di lavoro e di servizi
Asse Pari Opportunità

Il programma formativo dell'Agente di conciliazione realizzato dalla

Partnership di sviluppo **“Gender Competency: nuove forme di lavoro e di servizi”** si è posto l’obiettivo di potenziare le competenze sulla conciliazione, per consentire ai partecipanti di favorire, all’interno delle proprie organizzazioni, la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini alla vita produttiva e alla vita familiare.

*Agente di
conciliazione:
mediatore tra
singolo individuo
e società*

I contenuti proposti dal corso hanno inteso costruire competenze aggiuntive a quelle già possedute dai partecipanti, fornendo conoscenze specifiche relative alla tematica della conciliazione tra lavoro e famiglia e strumenti di intervento per renderla possibile all’interno della propria organizzazione o dell’ambito territoriale di riferimento.

La figura dell’Agente di conciliazione si pone come mediatore e come *problem solver*, attivando da un lato le capacità di *empowerment* delle persone, dall’altro i nodi della rete sociale.

I benefici di questa innovazione, per le organizzazioni e per l’intero territorio, riguardano l’accresciuta capacità di prevenzione dei conflitti tra tempi delle famiglia e tempi del lavoro ed in particolare, una più concreta possibilità di presenza “stabile” delle donne nel mercato del lavoro.

Il programma formativo ha coinvolto persone che si occupano, direttamente o indirettamente, di conciliazione, e che operano sia nel settore pubblico, sia nel “privato sociale” (organizzazioni che svolgono una funzione di interesse pubblico e che offrono servizi sociali alla famiglia).

I destinatari dell’intervento formativo sono stati:

- funzionari pubblici e amministratori locali attivi in settori od uffici che per le competenze assegnate sono chiamati ad intervenire in ambiti quali l’organizzazione del personale, la gestione dei servizi, le pari opportunità;
- operatori del privato-sociale disponibili a facilitare, attraverso il loro operato, la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini alla vita familiare e alla vita produttiva.

GI - Galgano International ONP
F.LA.VI.A (Famiglia, LAvoro, Vita Attiva)
Asse Pari Opportunità

Attraverso il partenariato **“F.LA.VI.A (Famiglia, LAvoro, Vita Attiva)”** è stato realizzato un Centro che ha sviluppato strumenti di organizzazione e di gestione del tempo di lavoro che permettono una

integrazione armoniosa tra vita privata e vita professionale.

Risultati a livello di prodotto

Servizi/strumenti per definire nuove politiche dei tempi e abbattere gli ostacoli segreganti nel mercato del lavoro

Nello specifico, i servizi formativi e consulenziali del Centro sono stati erogati per le seguenti categorie di utenti:

- donne occupate presso strutture pubbliche o private con difficoltà ad accedere a percorsi di carriera e a ruoli dirigenziali; donne occupate con esigenze di riequilibrare vita professionale e privata e che intendono sperimentare percorsi di formazione personalizzati sulle

tematiche del Project Management;

- lavoratrici/lavoratori su cui gravano mansioni di cura di minori, disabili ed anziani o che intendono raggiungere un giusto equilibrio tra vita professionale e privata.

I servizi erogati dal Centro F.LA.VI.A si sintetizzano in:

a. Punto di ascolto

b. Servizi di informazione

In prima istanza, il Centro Flavia ha ricevuto le utenti, valutato le loro esigenze e su richiesta fornito una consulenza di base sulle tecniche di Work Life Balance e Temporary Management, consulenza sulla nuova contrattualistica derivante dalla riforma del mercato del lavoro (riforma Biagi), consulenza di creazione d'impresa al femminile.

c. Servizi di orientamento

L'intervento di orientamento è stato effettuato dedicando particolare attenzione all'individuazione dei bisogni, all'analisi delle competenze di cui l'utente è in possesso, per definire strategie di miglioramento sia sotto il profilo professionale che sociale e, in alcuni casi, integrata da un sostegno psicologico e motivazionale, per promuovere l'autostima.

d. Servizi di accompagnamento

Le corsiste sono state affiancate in aula da un tutor che oltre ad espletare le formalità d'aula (tenuta registri, riproduzione e consegna di materiale, disbrigo pratiche, etc.) ha svolto il ruolo di intermediario tra docenti, discenti ed Associazione degli Industriali.

e. Servizi di formazione

La formazione alle destinatarie è stata fornita attivando i seguenti seminari: mercato del lavoro e sociologia; contrattualistica e norme in materia di sicurezza, legislazione in materia di pari opportunità; sviluppo di carriera e management; laboratorio di informatica.

2.3.5 Sostenibilità degli interventi nel tempo

Per sostenibilità si intende la capacità dei benefici realizzati nell'ambito dell'intervento finanziato di proseguire dopo la conclusione

delle attività progettuali. In particolare, si è ritenuto importante rilevare le seguenti azioni progettuali:

- a) presenza e qualità (in termini di fattibilità e coerenza) nella progettazione esecutiva di obiettivi/strategie tese a garantire la continuità dei benefici attesi (attività/servizi) dopo la chiusura delle attività;
- b) sottoscrizione di accordi/protocolli/convenzioni che sanciscono l'impegno dei componenti della Partnership di sviluppo a garantire la prosecuzione dei servizi/prodotti realizzati dall'intervento (es: messa a disposizione di locali e strutture; erogazione di finanziamenti aggiuntivi; distacco/incarichi a personale per prosecuzione di specifiche attività/servizi; offerta di moduli per la formazione-aggiornamento professionale continuo degli operatori; presenza di dispositivi di follow-up sugli esiti occupazionali/imprenditoriali);
- c) sottoscrizione di accordi/protocolli/convenzioni che sanciscono l'impegno di attori istituzionali extra Partnership di sviluppo a garantire la prosecuzione dei servizi/prodotti realizzati dall'intervento (es: affidamento di commesse a cooperative neo-costituite; azioni per promuovere la visibilità e accessibilità ai servizi/strutture creati);
- d) azioni di concertazione con altri progetti comunitari in atto sul territorio.

Integrare lavoro e famiglia richiede uno sforzo di tutti gli attori locali che condividono interessi per lo sviluppo sostenibile. La modalità di progettazione concertata ha consentito di predisporre strategie coerenti di intervento che garantissero un reale contributo alla realizzazione delle diverse fasi del progetto ed una graduale appropriazione, da parte delle istanze territoriali, degli strumenti, delle metodologie e dei risultati della sperimentazione. I partenariati hanno, pertanto, orientato i loro obiettivi verso strategie di mantenimento e di impatto dei risultati sul territorio attivando strumenti e metodi differenti. Appare evidente, quindi, la scelta di formulare proposte di legge regionali e stipulare protocolli di intesa, con il chiaro intento di lasciare una traccia forte sul territorio.

Provincia di Lecce

D.M.T. - Donne, Media e Telecomunicazioni
Asse Pari Opportunità

I corsi articolati in laboratori didattici – nell'ambito delle attività del

partenariato **D.M.T Donne, Media e Telecomunicazioni** – hanno previsto delle sessioni dedicate alla redazione di microprogetti. Proprio all'interno di questi spazi di microprogettazione sono state concepite due proposte di legge.

Proposte di leggi
regionali

La prima **proposta di legge regionale "Disciplina dell'attività degli animatori di conciliazione vita-lavoro"** rappresenta un esempio di progettazione partecipata realizzata da un gruppo di allievi a conclusione del I ciclo dei 7 percorsi sperimentati nel progetto Equal DMT in Puglia per la formazione degli **Animatori di conciliazione vita e lavoro** per l'applicazione della L. 53/00 nei contesti lavorativi (imprenditori e figure quadro di organizzazioni datoriali e sindacali) e territoriali (amministratori e dipendenti pubblici, imprese e realtà sociali, formazione, etc.).

Tale proposta scaturisce dal forte bisogno di legittimazione di questa figura creata per qualificare le competenze per la promozione delle pari opportunità e della conciliazione vita/lavoro di soggetti operanti nei sistemi territoriali attraverso una maggiore conoscenza ed applicazione degli strumenti normativi vigenti.

Tale proposta scaturisce dal forte bisogno di legittimazione di questa figura creata per qualificare le competenze per la promozione delle pari opportunità e della conciliazione vita/lavoro di soggetti operanti nei sistemi territoriali attraverso una maggiore conoscenza ed applicazione degli strumenti normativi vigenti.

La stessa esperienza formativa si è realizzata ed è maturata in una logica concertativa, per la quale è stato richiesto agli organismi di appartenenza degli allievi di sottoscrivere un protocollo di intesa che li impegnasse a riconoscere le figure formate quali agenti di cambiamento e di promozione delle pari opportunità e della conciliazione tra vita lavorativa e privata nelle proprie organizzazioni e nel territorio, e inoltre a partecipare all'istituzione di un tavolo di concertazione interistituzionale denominato "Cabina di Regia Territoriale per la promozione delle pari opportunità e della conciliazione vita/lavoro".

La proposta presentata al Consiglio Regionale della Regione Puglia attraverso la Commissione Pari Opportunità Regionale, partner di secondo livello della partnership, prevede nell'art. 1 la definizione della funzione, mentre l'art. 2 disciplina i compiti dell'Animatore di Conciliazione vita/lavoro e l'art. 3 contempla le azioni positive che lo stesso può realizzare.

Inoltre, si richiede il riconoscimento di una figura tecnica che si situa tra i profili di rappresentanza istituzionale e di intervento già esistenti (Consigliere di Pari Opportunità, Animatrici di Parità regionali) valorizzandoli e completandoli.

La seconda **Proposta di Legge "Il governo del tempo e dello spazio urbano - Pianificazione degli orari delle città"**, che definisce e valorizza il ruolo della regione nel Coordinamento degli Enti locali per la concertazione dei Piani dei Tempi Territoriali.

CIF-OIL Centro Internazionale di Formazione all'Organizzazione Internazionale del Lavoro
Gender Competency: nuove forme di lavoro e di servizi
Asse Pari Opportunità

Uno dei momenti fondanti della sperimentazione della partnership *Gender Competency: nuove forme di lavoro e di servizi*, è stato la stesura di un Protocollo, risultato della forte determinazione delle Parti sociali – partner del progetto – a porre la conciliazione vita/lavoro come ambito strategico di soluzioni vantaggiose e non penalizzanti.

*Protocollo di
Intesa tra le Parti
sociali*

È stata fortemente sentita la necessità di avviare all'interno del settore commercio – attraverso il dialogo sociale che contraddistingue la storia locale – una proposta più allargata e rivolta alle altre parti sociali del territorio e agli altri attori istituzionali per individuare, con gradualità, i passaggi possibili e praticabili sulla strada della conciliazione.

Il Protocollo d'intesa è stato definito sulla base delle raccomandazioni contenute:

- nella Convenzione ILO n. 156/81 sulla conciliazione della vita familiare con quella lavorativa. La convenzione è finalizzata ad adattare gli orari di lavoro con i bisogni famigliari e a sviluppare servizi pubblici e privati a supporto di una equilibrata partecipazione alla vita familiare e alla vita lavorativa;

- nella Risoluzione del Consiglio Europeo e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale del 29.6.2000 n. 218 concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare;

- nella Comunicazione della Commissione Europea del 7.6.2000 n. 143 sulla Strategia comunitaria in materia di Uguaglianza di Genere centrata sui diritti degli uomini e delle donne alla vita familiare e a quella lavorativa.

Nel Protocollo le Parti Sociali si propongono di:

- migliorare il livello di conoscenza sul territorio della Provincia di Bolzano finalizzato alla conciliazione tra vita familiare e professionale; promuovere in tal senso la sensibilizzazione dei lavoratori, delle lavoratrici e delle imprese del commercio attraverso la diffusione dei risultati delle indagini sulla conciliazione e la realizzazione di campagne informative rivolte a gruppi specifici di lavoratori e di datori di lavoro sull'equilibrio della vita lavorativa con quella familiare; incoraggiare le imprese e introdurre e intensificare pratiche gestionali che tengano con-

to della vita familiare dei propri collaboratori; approfondire il Dialogo Sociale sulla parità di opportunità tra uomini e donne nel mondo lavorativo e familiare; sostenere iniziative e misure tendenti a rafforzare i servizi alle famiglie; vagliare la possibilità di armonizzare gli orari di lavoro con i bisogni di cura familiare; sollecitare le Istituzioni pubbliche a introdurre nella legislazione locale i principi e gli strumenti atti ad incentivare la partecipazione equilibrata di uomini e donne alla vita professionale e familiare.

Si impegnano, inoltre, a: introdurre nella Contrattazione collettiva gli elementi specifici della conciliazione tra vita professionale e vita familiare, con particolare riferimento all'uguaglianza nel lavoro delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e sulle misure aziendali dirette alla partecipazione equilibrata alla vita familiare e al lavoro.

2.3.6 Trasferibilità

Il concetto di trasferibilità riguarda l'attitudine di una prassi/attività/iniziativa progettuale a riproporsi nell'ambito di un contesto/comparto/settore diverso.

Il carattere di trasferibilità è supportato da elementi facilitanti, rappresentati da un ambiente (quadro normativo, struttura culturale e socio-economica) atto al recepimento, e nello specifico:

- a) fattibilità economica/convenienza dell'adattamento del modello/buona prassi sperimentata ad un contesto/comparto/settore diverso (analisi costi/benefici);*
- b) previsione di misure/accorgimenti mirati al trasferimento del modello in contesti/comparti/settore diversi;*
- c) presenza di fattori esogeni/esterni all'ambito di intervento della Partnership di sviluppo "facilitanti" (es: quadro normativo compatibile, fattori culturali/strutturali favorevoli).*

Sul piano della trasferibilità si evidenzia come alcuni tasselli della complessa articolazione progettuale, possono essere potenzialmente riproposti in contesti, comparti o settori diversi da quelli in cui il progetto si è realizzato. Soprattutto sul versante dei modelli sperimentati con successo, si concentra l'attitudine di questa dimensione.

A fronte di elementi esterni che facilitano (o ostacolano) un'operazione di trasferibilità, appare evidente la necessità di effettuare una attenta e mirata analisi preliminare come le stesse Partnership di sviluppo hanno sottolineato.

Talete soc. coop. a r.l.***Donne e lavoro: percorsi di carriera e armonizzazione con la vita familiare*****Asse Pari Opportunità**

Dall'analisi delle attività e dei risultati conseguiti dalla sperimentazione progettuale realizzata dal partenariato *Donne e lavoro: percorsi di carriera e armonizzazione con la vita familiare*, sono stati individuati alcuni elementi potenzialmente trasferibili:

Un modello trasferibile per favorire percorsi di carriera e armonizzare la vita familiare

- modello formativo che, attraverso lo sviluppo ed il riconoscimento delle competenze trasversali, interviene direttamente sui processi comunicazionali complessi accompagnando il destinatario in un processo di auto attivazione nella ricerca del lavoro, di conoscenza degli organismi di parità e delle opportunità offerte dalle normative nazionali ed europee per lo sviluppo professionale femminile e per la conciliazione tra famiglia e lavoro. Si tratta di un modello formativo erogato con metodologia mista, di aula ed e-learning;

- modello di consulenza alle donne personalizzato sia nell'erogazione (frontale o a distanza con l'uso di tecnologia avanzata) sia nella metodologia (colloqui individuali, focus group, consulenze per lo sviluppo della carriera e approccio orientato alla persona e applicato all'interno dei Laboratori sociali PerCorsoDonn@ di Ferrara, Modena e Rimini);

- sistemi di interazione attraverso l'uso di strumenti tecnologicamente avanzati per il rafforzamento della rete di collaborazione fra i partner e per la massima personalizzazione e flessibilità delle attività erogate (ricerca, Fad e consulenza on-line, diffusione, contatto con i partner nazionali e transnazionali);

- sperimentazione di un modello di conciliazione tra i bisogni formativi e l'attività lavorativa e familiare.

Il modello è stato sperimentato su due aziende del territorio della partnership e può essere trasferito – previa analisi preliminare – in realtà di dimensioni ridotte purché in rete fra loro.

2.3.7 Riproducibilità

Per riproducibilità si intende l'attitudine di una prassi/attività/iniziativa progettuale di riproporsi nell'ambito di un contesto/comparto/settore simile. Il contesto si presenta con caratteristiche e criticità omogenee, adeguate alla riproposizione efficace della metodologia/attività.

Riprodurre una soluzione innovativa non equivale semplicemente a replicarla. Il successo di un'operazione di riproducibilità è legato fortemente alla capacità di reinterpretare la soluzione, di individuarne i requisiti e le componenti essenziali. È necessario, poi, veicolare e accompagnare l'estensione di queste componenti sapendo adattare la soluzione ai nuovi o differenti contesti. L'esperienza dei partenariati Equal risulta, ovviamente, diversamente articolata in base al tipo di sperimentazione realizzata. Tra queste, emerge il trasferimento di un modello sperimentato nell'ambito progettuale in un incubatore di impresa nell'ottica di coniugare la scelta imprenditoriale con quella familiare.

Sportello donna onlus - Incubatore d'Impresa
IMMAGIN@zioni
Asse Imprenditorialità

Il progetto della partnership *IMMAGIN@zioni* ha realizzato due cicli di formazione imprenditoriale sperimentale, uno dei quali in collaborazione con i 52 comuni partner del progetto, finalizzati a creare impresa in settori quali la cura alla persona e i servizi al sistema delle imprese, con un'attenzione particolare al territorio e all'ambito dei servizi di prossimità. Tali modelli sperimentali sono stati trasferiti all'interno dell'incubatore d'impresa creato nell'ambito progettuale che ha sviluppato e promosso la fase di selezione e orientamento alla scelta imprenditoriale delle beneficiarie e la fase di formazione imprenditoriale.

*Formazione
imprenditoriale e
pari opportunità*

Nell'attività formativa sono state coinvolte e formate 60 imprenditrici che hanno costituito delle imprese. Ciascuna impresa ha realizzato un business-plan e un piano di comunicazione d'impresa inoltre, ad ognuna è stata data l'opportunità di partecipare alle Fiere Itineranti delle Imprese femminili organizzate sul territorio in collaborazione con gli enti locali. Oltre alla formazione finalizzata alla creazione e alla valorizzazione di specifiche competenze, è stato attivato un percorso di affiancamento e di supporto.

La possibilità di mettere in atto quanto appreso ha spronato ed alimentato la volontà di "rischiare" in proprio, utilizzando tutti gli strumenti tecnici e legislativi idonei a realizzare tale scelta.

2.3.8 Innovatività

Per innovatività si intende un nuovo processo, approccio, prodotto in grado di generare un'evoluzione positiva e sostanziale nel contesto di applicazione, con particolare riferimento agli strumenti, alle metodolo-

Innovatività

gie, alle finalità, al contesto socio-economico.

Per quanto riguarda l'Osservatorio Tematico Conciliazione questo criterio è stato utilizzato soprattutto per rilevare gli elementi di innovazione registrati nell'interazione con i partner transnazionali.

I diversi attori della partnership – sia pubblici che privati – con l'esperienza dei progetti Equal hanno promosso, all'interno delle loro organizzazioni, processi di innovazione circa le modalità, le professionalità e le sensibilità sinora adottate per lo svolgimento della loro mission. Soprattutto in una logica di convergenza delle sinergie per amplificare e potenziare i risultati delle sperimentazioni progettuali con un approccio innovativo.

Di qui la creazione di nuove strutture erogatrici di servizi territoriali da una parte e, dall'altra il contatto e il coinvolgimento, nell'ambito delle azioni progettuali, della scuola come luogo privilegiato per ripensare ed educare alle pari opportunità.

Puntare sull'innovatività, sulla complementarità delle risorse esistenti a livello locale e sulla possibilità di consolidare la cultura della concertazione, ha rappresentato, come più volte sottolineato, una garanzia per assicurare lo sviluppo del territorio e la buona riuscita delle sperimentazioni stesse.

CE.SVI.P. - Centro sviluppo piccola e Media impresa soc. coop. a r.l.
Con-Tempo - Le città in rete per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
Asse Pari Opportunità

Scuola come istituzione, come luogo e tempo educativo, come ambito di relazione importante che coinvolge figli, genitori e insegnanti in un percorso di comune crescita e scambio, ma anche scuola come occasione di confronto e di crescita culturale, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze, e tra queste, la valorizzazione della differenza di genere.

Percorsi formativi e piani didattici nelle scuole per educare alla vita quotidiana nel rispetto delle responsabilità di conciliazione e di parità

L'esperienza e il confronto transnazionale sviluppato nel progetto – in particolare nei Gruppi di lavoro "Servizi per la vita quotidiana" e "Tempo sociale" –, ha individuato l'opportunità di trasferire buone prassi formative utili alla trasmissione di una cultura di parità nelle scuole.

A partire da un'esperienza realizzata con successo in diverse scuole – elementari e medie – dell'Ajuntamento di Barcellona, sono state elaborate nel progetto Con-tempo (in particolare, nel Piano di attività dei Comuni di

Pavia e Lodi) alcuni percorsi formativi e proposte didattiche finalizzati alla "educazione alla vita quotidiana nel rispetto delle responsabilità di conciliazione e di parità".

I percorsi si articolano come insieme di idee, temi proposti, schede didattiche, giochi che le/gli insegnanti propongono nelle classi elementari come progetto di insegnamento per portare l'attenzione su abitudini, scelte e comportamenti individuali sociali e familiari, allo scopo di trasmettere messaggi culturali attenti alle differenze di genere e alla parità.

Sono stati ideati e realizzati diversi percorsi didattici proposti nelle scuole e presentate alle educatrici e agli educatori e alle direzioni didattiche.

Sono state raccolte idee utili per affrontare il tema della parità e la differenza di genere nelle classi della scuola elementare, per avvicinare i bimbi e le bimbe e i loro genitori al tema, a partire dalle loro esperienze di vita quotidiana, dalla rappresentazione dei ruoli familiari, dalle culture e abitudini.

2.3.9 Attività di diffusione dei risultati territoriali

Attività (incontri, seminari, ecc.) e prodotti atti a creare una cultura condivisa della conciliazione vita/lavoro realizzata all'interno di organizzazioni aziendali, di agenzie educative e in altri ambiti sul territorio.

Per quanto attiene alla dimensione della diffusione e della disseminazione dei risultati e delle esperienze, tutte le Partnership di sviluppo hanno investito risorse nella elaborazione di strumenti ed iniziative finalizzate alla condivisione ed alla promozione delle principali risultanze progettuali.

Siti, supporti cartacei e multimediali, seminari, convegni ed eventi – oltre ad iniziative connesse alle azioni di osservatori, centri territoriali, sportelli ed alle attività caratteristiche dei soggetti partner – rappresentano modalità e strumenti particolarmente utilizzati nelle prassi di comunicazione, di sensibilizzazione e di diffusione adottate dai partenariati.

Accanto a queste tipologie di attività di informazione, si sono realizzate esperienze e sperimentazioni innovative all'interno delle organizzazioni aziendali, delle agenzie educative e in altri ambiti territoriali con l'obiettivo di informare e far conoscere le possibilità e le potenzialità delle politiche di conciliazione e per favorirne una cultura condivisa e diffusa.

In linea con le prospettive del programma, l'attività di diffusione si presenta come dimensione trasversale, con metodologie e strumenti diversificati utili alla trasmissione delle esperienze e dei risultati ed alla progressiva e continua sensibilizzazione dedicati alle specifiche tematiche trattate.

**I.Re.Forr - Istituto Regionale per la Formazione e la Ricerca Piccola
soc. coop. a r.l.****SVI.P.O. - Sviluppo Pari Opportunità
Asse Pari Opportunità**

L'esigenza di favorire e supportare le politiche di conciliazione in Basilicata ha portato alla definizione e sperimentazione della figura professionale del "Mentor di Conciliazione", creato con l'obiettivo – tra gli altri – di sviluppare e supportare l'individuo nell'acquisire una maggiore consapevolezza delle politiche di conciliazione applicabili nei contesti locali ed organizzativi, formali ed informali.

L'obiettivo generale dell'azione di mentoring riguarda principalmente l'attivazione di azioni mirate per rafforzare le conoscenze sui principi delle pari opportunità e delle politiche di conciliazione, in particolare sui congedi parentali.

Spesso gli stessi operatori in tema di genere, si sono dimostrati in possesso di conoscenze inadeguate sulle pari opportunità e sulle norme che agevolano lo sviluppo e l'implementazione dei servizi di conciliazione. Servizi che a livello locale erano, in parte, già presenti ma scarsamente o inadeguatamente fruiti dai cittadini perché spesso poco conosciuti (è il caso della Legge 53/2000).

Una figura
professionale per
diffondere le
conoscenze

Di qui l'esigenza e la necessità di coinvolgere "ruoli" e "funzioni" che, direttamente o indirettamente, entrano a far parte del sistema. Pregnante è stata, infatti, l'azione di informazione e di sensibilizzazione: per promuovere le conoscenze sui principi di pari opportunità; per rendere consapevole l'intero sistema sull'importanza dell'applicazione dei principi di pari opportunità come processo di miglioramento organizzativo e produttivo; per individuare le motivazioni implicite o esplicite per cui le pari opportunità devono essere applicate; per analizzare i principi dei congedi parentali.

Grazie alla sperimentazione del Mentor – e con il supporto della stessa figura – sul territorio lucano, è stato possibile attivare interventi locali finalizzati ad integrare i fabbisogni esistenti e a diffondere una cultura della conciliazione che, dall'ottica *family friendly*, si orientasse verso quella *personal friendly*.

2.4 Conciliazione vita/lavoro: alcune riflessioni dal Convegno Equal

Il workshop sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro realizzato nell'ambito del Convegno *Equal: Idee all'opera* organizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel 2005, ha rappresentato un momento di raccordo importante tra i diversi attori dell'Iniziativa, per mettere a fuoco l'impatto delle sperimentazioni sull'applicazione delle politiche di pari opportunità e per riflettere sulle pratiche più efficaci per promuovere le future azioni di mainstreaming.

Ai lavori hanno partecipato i Partenariati di sviluppo promotori delle azioni di successo, quelli impegnati nelle attività del Tavolo di mainstreaming sulla conciliazione avviato dall'Azione 3 della prima fase di Equal, referenti degli enti locali coinvolti a vario titolo nell'Iniziativa, beneficiari finali, ed esperti nazionali della materia.

Il quadro complessivo sull'applicazione delle politiche di pari opportunità a livello nazionale ed europeo delineato dai relatori, ha messo in evidenza come la complessità del processo di inclusione sociale delle donne renda opportuni interventi integrati che tengano conto di più fattori.

Le politiche comunitarie fissano come obiettivo da raggiungere entro il 2010 l'aumento del tasso di occupazione femminile dal 51%, media europea nel 2000, al 60%. Nonostante il forte incremento della presenza femminile nel mercato del lavoro, che nel 2004 ha raggiunto il 45,1%, l'Italia risulta ancora molto lontana da questo risultato, per il raggiungimento del quale servono interventi integrati e coerenti per facilitare non solo l'accesso, ma anche la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

Uno dei fattori che incide fortemente sull'emarginazione/esclusione socio-lavorativa femminile è la persistenza di un forte divario di genere nella condivisione delle responsabilità familiari e di cura, al punto da configurarsi come la principale causa di abbandono dell'attività lavorativa da parte delle donne. In questa ottica, l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro è un obiettivo propedeutico ad ogni intervento anti-segregazione, infatti gli interventi di conciliazione vita/lavoro per essere efficaci richiedono la concertazione di azioni composite che coinvolgano il sistema sociale nel suo complesso: individui, aziende ed enti territoriali.

La conciliazione è una questione che riguarda anche gli uomini, nella logica della condivisione del lavoro di cura familiare, e non può essere affrontata solo sul piano legislativo, ma deve essere sostenuta anche

da accordi contrattuali e da azioni di sensibilizzazione. Inoltre, per poter raggiungere risultati positivi è fondamentale tenere insieme la dimensione globale e la dimensione locale del problema, in quanto i bisogni dei soggetti si esprimono a livello locale ed è in questo ambito che attendono soluzioni innovative.

Il contributo del Ministero del Lavoro ha messo in luce gli interventi realizzati a livello centrale negli ultimi anni per facilitare l'ingresso e il reiningresso delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno alle aziende tramite l'applicazione della legge 53/2000 sulle disposizioni per sostenere la maternità e la paternità e per armonizzare i tempi di lavoro e di cura della famiglia, e della legge 30/2003 in materia di occupazione e mercato del lavoro, che ha introdotto nuovi strumenti di flessibilità lavorativa. Questi strumenti normativi hanno permesso di promuovere forme di flessibilità personale, organizzativa e culturale di tutti i lavoratori, non solo delle donne, sia in termini di contratti, promuovendo il part-time ed il *job-sharing*, sia in termini di gestione flessibile del tempo e delle modalità di organizzazione del lavoro, attraverso il finanziamento di progetti in tema di flessibilità organizzativa a favore della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Un contributo rilevante all'incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro è stato offerto, inoltre, anche dal Fondo sociale europeo nell'attuazione della Strategia Europea per l'Occupazione in favore delle iniziative di genere. E' in tale ambito che si configurano le proposte dei Partenariati di sviluppo che nel periodo 2001-2006 hanno avuto 85 progetti finanziati per l'Asse Pari Opportunità.

La Struttura Nazionale di Supporto di Equal e i referenti dei Partenariati di sviluppo hanno evidenziato come le sperimentazioni promosse in Italia siano caratterizzate da un approccio integrato, che attiva efficaci sinergie tra gli interventi di desegregazione e conciliazione, anche se l'Iniziativa a livello europeo continua a mantenere divisi i due ambiti. Questa caratteristica, come pure l'attenzione particolare dei Partenariati di sviluppo e delle reti a far dialogare tutti gli attori sociali del territorio, sono gli elementi che hanno determinato il successo degli interventi a favore delle politiche di genere.

Nelle iniziative di pari opportunità la composizione del partenariato è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi del progetto e rispecchia, quindi, il più possibile la trasversalità dell'intervento. Inoltre, è il partenariato che garantisce le competenze e gli strumenti per la trasferibilità e la sostenibilità delle sperimentazioni, soprattutto per quanto riguarda le politiche di conciliazione, che in quanto politiche di *wel-*

fare sono *top-down* e per poter funzionare devono essere centralizzate e coordinate a livello di territorio.

*Conciliazione
vita/lavoro:
alcune riflessioni
dal Convegno
Equal*

La valenza strategica dei progetti Equal è rafforzata dall'integrazione tra le politiche territoriali, le politiche di genere e le azioni di sensibilizzazione.

I progetti di pari opportunità hanno promosso interventi di sostegno alla genitorialità come asili, sportelli informativi, banche del tempo, spazi ricreativi e azioni di sistema che mirano a definire politiche di flessibilità nei contesti lavorativi, e nella dimensione del vivere sociale. Questi interventi hanno mirato anche alla sensibilizzazione per abbattere gli stereotipi di genere, ancora molto presenti in tutti i livelli della società e anche all'interno delle organizzazioni. Le sperimentazioni di Equal valorizzate nell'ambito dell'Osservatorio Tematico Nazionale, descritte in modo esteso nei paragrafi precedenti, hanno offerto un bacino importante di buone pratiche dal quale i progetti della seconda fase dell'Iniziativa potranno attingere, e soprattutto un valore aggiunto e un contributo significativo per i decisori politici impegnati nella pianificazione delle azioni di sistema regionali nell'ambito della nuova programmazione dei Fondi strutturali 2007-2013.

Tra le indicazioni di cui le PS della seconda fase dovranno tenere conto vi è la considerazione che le politiche di conciliazione dei tempi vita/lavoro non sono politiche residuali ma rientrano a pieno titolo nelle nuove politiche sociali, ed inoltre, l'esperienza maturata nell'ambito dei progetti ha messo in luce quanto il buon esito degli interventi di conciliazione sia determinato dall'integrazione di queste con le politiche del lavoro, ma soprattutto dal coinvolgimento consapevole dei decisori politici, spesso ago della bilancia per la realizzazione di interventi di successo in favore della conciliazione dei tempi vita/lavoro e più in generale delle pari opportunità.

IL TEMA DELLA CONCILIAZIONE VITA/LAVORO IN EUROPA

3.1 Introduzione

Negli anni recenti sono emersi nello scenario europeo nuovi obiettivi e priorità in tema di formazione professionale e di mercato del lavoro. Le linee strategiche sull'occupazione definite a partire dal Consiglio di Lussemburgo del 1997, si sono arricchite di ulteriori elementi.

A livello comunitario è stato, infatti, posto l'accento su alcuni temi specifici, come l'invecchiamento attivo, il life long learning, la qualità del lavoro, il partenariato, le pari opportunità, che riflettono il delinearsi di un nuovo modello economico e sociale europeo.

Le principali tappe che segnano questo spostamento di attenzione su nuovi filoni di interesse sono state definite nell'ambito dei Consigli europei di Lisbona, Stoccolma e Barcellona.

L'esistenza di una serie di criticità comuni a livello europeo quali il basso tasso di occupazione, la scarsa partecipazione al mercato del lavoro di donne e lavoratori anziani, la marcata disoccupazione strutturale e squilibri regionali persistenti hanno spinto il Consiglio europeo a promuovere una strategia volta a:

- favorire il passaggio verso un'economia e una società basata sulla conoscenza, migliorando le politiche in materia di società dell'informazione e di ricerca e sviluppo;
- modernizzare il modello sociale europeo combattendo l'esclusione sociale;
- sostenere la crescita economica nel rispetto dei parametri di stabilità.

A Lisbona sono stati fissati anche alcuni standard occupazionali da raggiungere entro il 2010:

- portare il tasso di occupazione ad una percentuale che si avvicini il più possibile al 70%;

– incrementare la percentuale di donne occupate ad un valore superiore al 60%.

Per il raggiungimento di tali obiettivi gli Stati membri dovrebbero tra l'altro incentivare quelle iniziative che possono garantire, entro il 2010, un'assistenza all'infanzia ad almeno il 90% dei bambini di età compresa tra i tre anni e l'età dell'obbligo scolastico e ad almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai tre anni.

In quest'ottica, la Nuova Strategia Europea per l'Occupazione rappresenta una cornice importante, la cui struttura e i cui contenuti sono dati dall'individuazione di tre obiettivi principali e dieci priorità trasversali agli obiettivi stessi, non essendo specificamente collegate a nessuno in particolare.

Inoltre, si indicano alcuni principi per l'implementazione effettiva della strategia nel suo complesso, che mirano a garantire una buona governance delle politiche occupazionali.

In particolare, il terzo obiettivo – l'inclusione e la coesione sociale – implica interventi per promuovere la partecipazione al mercato del lavoro, per prevenire l'emarginazione dal mondo del lavoro e per ridurre la discriminazione per i soggetti esclusi. Sono previste, inoltre, misure rivolte a ridurre i divari regionali.

A livello pratico, il tema della parità uomo-donna prevede un approccio integrato che coniughi la questione di genere con opportune azioni che favoriscano una maggiore partecipazione al mercato del lavoro.

3.2 Animazione Tematica Europea. Gruppo Tematico Europeo 4 (GTE 4) Pari opportunità

Nella prima fase di Equal *"The European model of global approaches to EQUAL Opportunities - Un modello europeo di approccio integrato alle Pari Opportunità"* rappresenta il macrotema individuato nei progetti delle Partnership di sviluppo realizzati sia a livello nazionale che transnazionale nell'ambito dell'Asse Pari Opportunità. Questa scelta tematica è stata discussa e definita in occasione della Conferenza di Barcellona del 2002 promossa dalla Commissione europea e, successivamente, suddivisa nei due sottotemi "Conciliazione vita/lavoro" e "Desegregazione". Temi che l'Italia e la Spagna hanno scelto di approfondire in base alle loro priorità nazionali. Il gruppo di lavoro è stato denominato Gruppo Tematico Europeo 4 (GTE 4) Pari opportunità.⁴

⁴ Per maggiori informazioni consultare il sito della Commissione europea all'indirizzo web http://ec.europa.eu/employment_social/equal/activities/etg4_en.cfm

Sebbene la programmazione Equal in tema di pari opportunità distingua le due tematiche, l'esperienza di molti Paesi europei, compresa l'Italia, spinge sempre più verso una integrazione di questi due ambiti tematici, sia sul piano teorico che su quello operativo, attraverso i lavori di approfondimento promossi a livello europeo.

*Animazione
Tematica
Europea. Gruppo
Tematico
Europeo 4 (GTE
4) Pari
opportunità*

Infatti, la maggior parte dei progetti si caratterizza per la necessità di combinare strategie di desegregazione con strategie di conciliazione, attraverso il coinvolgimento attivo e partecipativo degli attori sociali chiave.

L'obiettivo di combattere la segregazione, infatti, passa necessariamente attraverso la messa in atto di misure di conciliazione poiché la principale barriera segregante è data dalla disponibilità di tempo richiesta sul posto di lavoro. La mancanza di tempo non consente alle donne di competere con i colleghi che, al contrario, sono in grado di garantire la disponibilità temporale richiesta dal datore di lavoro. Le dinamiche della conciliazione interagiscono, dunque, sul versante della segregazione orizzontale: le donne occupate si concentrano in alcuni comparti occupazionali (servizi) proprio perché strutturati sul part-time.

Per quanto attiene la segregazione verticale, i problemi legati alla difficoltà di conciliazione intervengono in maniera significativa – oltre che al momento dell'accesso al mercato del lavoro – nel processo di progressione di carriera.

Di qui la scelta del GTE 4 di sviluppare ed approfondire in sessioni parallele i due sottotemi articolati come segue:

Conciliazione vita/lavoro:

- conciliazione vita professionale e familiare;
- approccio globale per migliorare l'equilibrio vita-lavoro delle donne e degli uomini;
- messa in campo di una offerta flessibile di assistenza all'infanzia e di supporto alle persone, miglioramento della qualità della vita.

Dal punto di vista operativo si è trattato di un ambito di intervento articolato a sua volta su due livelli: trasversale, in quanto ha concorso a superare diverse forme di segregazione professionale, e specifico, laddove ha investito le politiche territoriali dei tempi di vita e delle città.

Desegregazione:

- riduzione del gap uomo/donna;
- segregazione orizzontale;
- segregazione verticale.

Questo sottotema ha compreso quell'insieme di attività orientate a

contrastare le diverse forme di discriminazioni di genere nel mercato del lavoro sia pubblico che privato, secondo l'approccio *diversity management*, che considera la donna come una risorsa da valorizzare all'interno dell'organigramma attraverso una specifica attività di sensibilizzazione dei vertici organizzativi per il riconoscimento formale delle potenzialità e delle competenze di genere.

Gli approfondimenti tematici del GTE hanno messo in evidenza la volontà di sfruttare al massimo le potenzialità di "genere" offerte dall'Iniziativa comunitaria Equal.

La maggior parte delle Partnership di sviluppo ha capitalizzato la partecipazione attiva di un'ampia gamma di attori locali, regionali e nazionali per favorire alleanze durature nel tempo a favore delle politiche di pari opportunità.

Proprio per perseguire questo obiettivo, i partenariati (in particolare negli Stati membri dell'area del Mediterraneo) hanno apportato un contributo importante allo sviluppo locale attraverso coalizioni che prendono il nome di "patti settoriali" o "patti territoriali", adottando soluzioni a favore della conciliazione vita/lavoro e di miglioramento dell'equilibrio uomo/donna in tutti i settori economici e nei differenti livelli gerarchici.

Altre Partnership di sviluppo hanno, invece, realizzato soprattutto interventi nell'ambito del mainstreaming di genere, in relazione ai sistemi dell'istruzione e della formazione, della creazione di impresa o di sostegno alle PMI.

Questi interventi progettuali hanno previsto, solitamente, l'attivazione di Osservatori, la raccolta di dati per genere, l'analisi o lo studio delle disparità uomo-donna, le buone pratiche, come anche la messa in atto di strumenti di valutazione per misurare l'impatto di genere nei luoghi di lavoro o nel territorio.

Nello specifico, questi partenariati hanno definito obiettivi d'uguaglianza sia di tipo quantitativo, sia di tipo qualitativo, predisposto piani di parità nei settori dei nuovi bacini d'impiego e/o dei settori economici e assicurato la continuazione. Infine, le attività sono state accompagnate da azioni di sensibilizzazione e di formazione per garantire la sostenibilità delle proposte e/o dei nuovi sistemi realizzati dalle partnership.

La maggior parte degli Accordi di Cooperazione Transnazionale (ACT) ha affrontato il tema "Approcci globali per l'equilibrio della vita familiare e lavorativa per donne e uomini". Proprio in questi Accordi emergono concetti e strumenti come le Agenzie del tempo, gli Osservatori sulle pari opportunità a livello locale e regionale, la formazione di agenti di

cambiamento (consiglieri, esperti in parità o diversità di genere e mediatori sociali per l'equilibrio vita/lavoro).

Inoltre, i patti territoriali proposti dai partenariati in Italia, Francia, Spagna e Portogallo sono stati percepiti come i contesti più appropriati per generare tali cambiamenti. Sono state, infatti, sperimentate azioni per l'abbattimento della segregazione orizzontale e verticale parallelamente ad azioni per l'equilibrio vita-lavoro.

L'analisi degli accordi transnazionali sul tema della Desegregazione ha individuato essenzialmente tre direttrici: la riduzione del gap di genere, l'allargamento delle scelte professionali e delle opportunità di carriera, e il sostegno alle donne "quadro" per abbattere il cosiddetto "tetto di cristallo".

In questi progetti transnazionali emerge un ventaglio di sottotemi che vanno dalla sensibilizzazione e formazione (insegnanti, formatori, consiglieri, responsabili di risorse umane) alla presentazione alle imprese dei benefici economici, delle pratiche di reclutamento e di promozione basate sulla desegregazione.

E ancora, si ritrovano come obiettivi finali i patti territoriali e la definizione di strategie per l'equilibrio di genere nella formazione, l'impiego e l'avanzamento di carriera nelle imprese.

Infine, le attività transnazionali hanno posto molta attenzione alle opportunità di lavoro e alla carriera nei settori in crescita come quello dell'ITC (gestione dell'informazione e della conoscenza, media, gruppo-risorsa europea di donne formatrici in ITC), oltre che delle scienze, dell'ingegneria, della protezione ambientale, dei trasporti, della tutela del patrimonio architettonico.

3.3 Il contributo delle Partnership di sviluppo finanziate in Italia

L'obiettivo del GTE è stato di evidenziare e mettere a confronto con altre realtà europee, le strategie, gli strumenti e le metodologie sviluppate e sperimentate che sono intervenute sulle forme di segregazione professionale fondate sul sesso, sia a livello orizzontale che verticale. Parallelamente si è affrontato il tema della conciliazione vita/lavoro tra uomini e donne, tra organizzazioni e lavoratori e tra organismi di programmazione locale e cittadini.

Data la complessità del tema le sperimentazioni proposte dai partenariati coinvolti nei lavori del gruppo tematico europeo si sono riferite a uno o più ambiti di intervento.

Hanno partecipato attivamente ai lavori di approfondimento tema-

*Animazione
Tematica
Europea. Gruppo
Tematico
Europeo 4 (GTE
4) Pari
opportunità*

tico le seguenti Partnership di sviluppo geografiche e settoriali finanziate in Italia:

"SVI.P.O. Sviluppo Pari Opportunità" (Partnership di sviluppo geografica finanziata in Basilicata);

"Gender Competency: nuove forme di lavoro e di servizi" (Partnership di sviluppo geografica finanziata nella Provincia Autonoma di Bolzano);

"Con-Tempo-Le città in rete per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" (Partnership di sviluppo geografica finanziata in Lombardia);

"Da Donna a donna" (Partnership di sviluppo geografica finanziata in Piemonte);

"Prato: il laboratorio del tempo" (Partnership di sviluppo geografica finanziata in Toscana);

"Ri.Do. Risorse Donne Venezia Gender" (Partnership di sviluppo geografica finanziata in Veneto);

"Esserci" (Partnership di sviluppo settoriale);

"Donne manager delle risorse umane" (Partnership di sviluppo settoriale);

"RAEDES A.CANT.O Architetti di CANTiere per le pari Opportunità" (Partnership di sviluppo settoriale).

Conciliazione vita/lavoro

Sono quattro le Partnership di sviluppo italiane che – coinvolte operativamente in questo gruppo tematico – hanno fornito utili contributi in merito alla promozione e alla realizzazione di servizi di cura e di supporto alla famiglia, oltre che sullo sviluppo di misure di riequilibrio tra vita e lavoro.

Attraverso il partenariato **"Con-tempo - Le città in rete per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"**, l'azienda Auchan, sita in San Rocco al Porto (Provincia di Lodi), ha introdotto orari flessibili per soddisfare le esigenze della clientela. Contemporaneamente ne ha beneficiato l'equilibrio tra la vita familiare e la vita lavorativa degli impiegati che quotidianamente si trovano a fronteggiare i problemi tipici della conciliazione, della cura dei bambini e anche dell'assistenza di anziani o di persone non autosufficienti.

Con la sperimentazione del progetto Equal è stato creato un *"Punto Family Friendly"*, ossia un luogo per promuovere l'incontro fra le esigenze dell'azienda e quelle di conciliazione e di benessere espresse dai lavoratori. Un luogo, dunque, dove poter rilevare e raccogliere i bisogni di conciliazione, analizzarne i cambiamenti in corso, studiare le soluzioni individuate e migliorare la gestione, diffondere le informazioni e le altre esperienze realizzate, scambiare oggetti utili (passeggini, abiti, giocattoli,

ecc.), servizi (baby sitter), trovare occasione di aiuto reciproco e cooperazione (accompagnare figli a feste, ad appuntamenti sportivi, ad attività domenicali, ecc.), conoscere e utilizzare le risorse presenti sul territorio come il centro locale di parità, la Consigliera di parità, i centri donna, i servizi degli enti locali, i servizi dell'ASL.

*Il contributo delle
Partnership di
sviluppo
finanziate in Italia*

La Partnership di sviluppo **"Da donna a donna"**, realizzata in Piemonte, ha focalizzato l'attenzione sulle misure di riequilibrio della vita familiare con quella professionale nelle piccole e medie imprese.

La particolare natura delle PMI - alcune con meno di 25 dipendenti, altre con meno di 10 - rende impossibile l'applicazione della legge 53/00 e quindi la conciliazione della sfera lavorativa con il vivere quotidiano. E' stato sottoscritto un Protocollo di intesa con le parti sociali, CGIL, CISL e UIL con l'obiettivo di raggiungere, comunque, gli obiettivi della legge. Il Protocollo mira ad incoraggiare gli attori interessati a mettere in pratica le raccomandazioni riportate nella legge in questione.

Finanziata in Toscana, la partnership **"Prato: il laboratorio del tempo"** ha realizzato un'attività di sensibilizzazione indirizzata ai vertici aziendali per far conoscere e accogliere i vantaggi economici che si possono trarre adottando una strategia combinata di flessibilità lavorativa e di accesso a servizi di supporto alla famiglia a favore degli impiegati.

Il risultato è stato sperimentato in un distretto industriale di Prato, area Macrolotto, dove sono attive ben 300 imprese con 3.000 lavoratori principalmente impiegati nel settore tessile.

Con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita degli impiegati è stato creato un consorzio denominato CONSER che ha reso disponibili, ai lavoratori di questa area, una serie di servizi tipicamente *family friendly*.

Il progetto **"Gender Competency: nuove forme di lavoro e di servizi"**, realizzato nella Provincia di Bolzano, ha avviato all'interno del settore Commercio un dialogo che ha coinvolto le parti sociali e gli attori istituzionali del territorio per definire i passi percorribili per avviare una politica di conciliazione. Il passaggio fondamentale di questo dialogo riguarda la convinzione per la quale integrare lavoro e famiglia richiede uno sforzo di tutti gli attori territoriali che, evidentemente, condividono interessi sullo sviluppo sostenibile e sulle conseguenti responsabilità.

La determinazione delle parti sociali nel porre la conciliazione vita/lavoro come tema strategico ed operativo di confronto e la comune convinzione che l'individuazione di soluzioni in merito comporti dei vantaggi evidenti per entrambe le parti, ha quindi portato alla stesura di un Protocollo di intesa.

In questo Protocollo le parti si propongono, tra l'altro, di: migliorare il livello di conoscenza del territorio della Provincia di Bolzano finalizzato alla conciliazione tra vita familiare e professionale; promuovere la sensibilizzazione dei lavoratori, delle lavoratrici e delle imprese del commercio attraverso la diffusione dei risultati delle indagini sulla conciliazione e la realizzazione di campagne informative rivolte a gruppi specifici di lavoratori e di datori di lavoro sull'equilibrio della vita lavorativa con quella familiare; incoraggiare le imprese e introdurre e intensificare pratiche gestionali che tengano conto della vita familiare dei propri collaboratori.

Desegregazione

Per approfondire il tema della desegregazione sono stati coinvolti quattro partenariati italiani. L'attenzione di questo gruppo tematico è stata orientata soprattutto alla promozione di percorsi di carriera per le donne, al riconoscimento delle competenze femminili in ambiti di lavoro tipicamente maschili e alla realizzazione di campagne informative sul tema delle pari opportunità.

La Partnership di sviluppo "**Raedes-A.Cant.O.**" ha realizzato sei focus group in Lombardia, in Emilia Romagna e nel Lazio. Mediante queste occasioni di confronto è stato possibile focalizzare i fattori discriminanti che penalizzano le donne nel settore dell'edilizia; far comprendere i benefici che trarrebbe il settore dal riconoscimento delle competenze tecniche dell'universo femminile; incoraggiare gli attori chiave del settore a considerare il valore aggiunto derivante da un approccio di genere.

Altri partenariati hanno indirizzato la propria sperimentazione progettuale al miglioramento della circolazione delle informazioni e dell'orientamento professionale in contesti rurali - quindi spesso isolati - attraverso l'attivazione di reti territoriali.

Con il progetto realizzato dal partenariato "**SVI.P.O - Sviluppo Pari Opportunità**", sono state promosse azioni mirate per incrementare il livello di partecipazione delle donne nel sistema economico e sociale del territorio lucano attraverso la collaborazione e il coinvolgimento attivo delle Comunità montane. La partnership ha istituito 12 centri informativi, formativi, di orientamento e di consulenza ubicati presso gli Uffici regionali Pari Opportunità e presso i comuni del territorio. Nel contempo i centri rappresentano un luogo privilegiato di incontro in cui istituzioni, imprese e parti sociali possono confrontarsi con la prospettiva di definire comuni strategie di sviluppo locale in un'ottica di genere.

La Partnership di sviluppo "**Donne Manager delle Risorse Umane**"

ha realizzato azioni mirate per diffondere e favorire l'affermazione di una nuova cultura delle pari opportunità sui luoghi di lavoro e per promuovere la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

*Il contributo delle
Partnership di
sviluppo
finanziate in Italia*

Sono state attivate diverse attività di informazione, sensibilizzazione e formazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie informatiche - FAD -, rivolte a donne e uomini manager in gestione e valorizzazione delle risorse umane.

Con il partenariato "Esserci", sono stati realizzati interventi di sensibilizzazione, attivati anche nelle scuole superiori e rivolti agli studenti e al personale docente.

È stato costituito un gruppo operativo di lavoro formato da risorse umane competenti sul gender mainstreaming, sulla didattica e sui processi di interazione col sistema scolastico. Il programma, rivolto ad un gruppo massimo di 50 studenti, ha previsto due incontri della durata di tre ore ciascuno su temi di pari opportunità e azioni positive. Per i docenti sono stati realizzati seminari di aggiornamento sulle tematiche del gender mainstreaming.

Sempre in tema di gender mainstreaming, la partnership "Ri.Do - Risorse Donne Venezia Gender" ha realizzato una rete locale di Centri Risorse Donne in Provincia di Venezia.

Attraverso questa rete territoriale, il partenariato ha sviluppato un pacchetto integrato di servizi, che comprende misure *family-friendly*, modalità organizzative a favore della conciliazione, supporto alle aziende per l'introduzione di piani d'azione positivi, formazione per donne in settori tecnico-scientifici e supporto all'imprenditorialità femminile.

Di seguito viene presentata una sintesi dei contributi delle Partnership di sviluppo finanziate nella prima fase di Equal relativa ai gruppi di lavoro europeo Conciliazione vita/lavoro e Desegregazione⁵.

3.3.1 Servizi di supporto alle famiglie

Miglioramento dei servizi alle famiglie

La condivisione dei compiti e delle responsabilità familiari tra uomini e donne è ancora molto lontana dall'essere una realtà e l'inadegua-

⁵ La versione integrale è disponibile nel volume "Raccomandazioni di Policy", settembre 2005. Il volume, redatto dalla Commissione europea è stato tradotto, curato e integrato dalla SNS Equal Isfol.

dezza dei servizi di cura – in termini di qualità, quantità e fruibilità – rappresenta uno degli ostacoli più gravi all'accesso delle donne al mercato del lavoro. Sono spesso le donne, infatti, a doversi occupare della cura dei figli ed eventualmente di genitori anziani o comunque di persone non autosufficienti.

Nel tentativo di superare tali ostacoli, la gran parte delle partnership Equal ha realizzato interventi di formazione, creazione di nuovi servizi di cura e di altri servizi di sostegno alle famiglie producendo, in alcuni casi, un duplice effetto: nuovi posti di lavoro per donne disoccupate senza e/o con basse qualifiche formali e accesso al mercato del lavoro per donne disoccupate od inattive.

Soluzioni sperimentate dai progetti Equal

Il contributo progettuale di Equal ha evidenziato come l'adozione di un approccio/metodo integrato (formazione, servizi) porti ad un risultato di per sé non totalmente innovativo, ma sicuramente funzionale al territorio e alle esigenze delle donne. Si tratta di un metodo integrato che talvolta permea l'intera sperimentazione, mentre in alcuni casi rappresenta uno dei tasselli all'interno della complessità progettuale.

Formazione di base nell'ambito dei servizi di cura e di riconoscimento delle competenze precedentemente acquisite

L'integrazione della valutazione e validazione delle competenze informali (*Accreditation of Prior Learning - APL o Bilan de compétences*) nella formazione di base nell'ambito dei servizi di cura dei bambini e degli anziani ha modificato significativamente la sostenibilità dell'integrazione dei disoccupati di lunga durata e delle donne inattive nel mercato del lavoro.

La valutazione e la certificazione delle competenze acquisite in relazione alla cura dei familiari e nella gestione del nucleo familiare, hanno portato al riconoscimento di crediti educativi per un gruppo target che non soddisfa i requisiti di una formazione regolare impartita a livello di istruzione terziaria nel campo delle attività di cura.

L'approccio non promuove soltanto le prospettive di occupazione, ma apre anche la strada all'istruzione post-scolastica ed all'apprendimento permanente.

Transizione immediata dalla formazione all'occupazione

Le esperienze realizzate negli anni passati hanno dimostrato che fornire formazione a donne svantaggiate e sostenerle nella ricerca di collocazione sul mercato del lavoro non è sufficiente per garantire un'occupazione duratura.

Di conseguenza, molte partnership hanno integrato le iniziative di formazione con la creazione di servizi di cura aggiuntivi, istituzionali e domiciliari, creando nuovi posti di lavoro. Per impedire ai beneficiari di ricadere nella disoccupazione o nell'inattività, i partenariati si sono impegnati a garantire l'operatività delle nuove strutture dopo il completamento della formazione.

La stretta collaborazione con le amministrazioni locali è stata una preziosa sinergia per l'ampliamento dell'offerta dei servizi di cura esistenti e per la creazione di nuove imprese di servizi.

Collegamento dei servizi di cura ad altri servizi di sostegno alle famiglie

Le analisi preliminari effettuate hanno consentito di esplorare e conoscere le modalità attraverso cui un'articolazione dei servizi di cura e di altri servizi di sostegno alle famiglie può incrementare l'occupazione femminile e contribuire al miglioramento della conciliazione tra lavoro e famiglia.

L'erogazione di servizi per sollevare le donne dai lavori domestici quotidiani, combinati a nuovi servizi di sostegno (es. i mezzi di trasporto), si sono rivelati molto efficaci nella realizzazione dell'obiettivo.

Partnership pubblico-privato

Considerando i bilanci pubblici sempre più limitati, i nuovi modelli di finanziamento sviluppati in ambito Equal sono stati determinanti per assicurare la sostenibilità dei nuovi servizi.

L'approccio delle partnership si è rivelato una soluzione ideale per chiedere l'impegno di tutti gli attori interessati promuovendo partenariati pubblico-privati tra enti locali e regionali, datori di lavoro, parti sociali, ONG, utenti, ecc.

3.3.2 Affrontare il gap professionale attraverso la riduzione dei gap di competenze

Aumento della competitività europea

Studi e ricerche hanno evidenziato⁶ come le donne possiedano capacità apprezzate dai responsabili delle risorse umane: ottime capacità relazionali e comunicazionali, attitudine alla conoscenza e alla padronanza delle lingue, e ormai anche conoscenza ed esperienza in settori con-

⁶ Es.: Mandy MacDonald et al.: *Gender and organisational change*, Amsterdam, 1999; European Trade Union Institute: Ute Behning et al.: *Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy*, Bruxelles, 2001.

Affrontare il gap professionale attraverso la riduzione dei gap di competenze

siderati tipicamente maschili come la matematica, la scienza e l'ingegneria civile⁷.

Tuttavia, queste qualità non sempre si riflettono nella posizione che le donne occupano nel mercato del lavoro. Persiste una segregazione settoriale specifica e professionale che continua a costituire un pesante ostacolo alla parità di trattamento delle donne e degli uomini in materia di occupazione e di retribuzione.

Soluzioni sperimentate dai progetti Equal

Alcune esperienze Equal hanno dimostrato la possibilità di affrontare i divari di genere, a livello settoriale e professionale, offrendo al tempo stesso un valido contributo alla diversificazione ed al miglioramento delle competenze della forza lavoro europea.

L'ampliamento delle opzioni di istruzione e formazione dalla scuola materna, alla scuola primaria e secondaria, alla formazione professionale, all'istruzione universitaria, all'occupazione ed alla costruzione di una carriera, abbracciano l'intero ciclo di vita delle donne e degli uomini.

Se, in passato, i progetti realizzati nell'ambito dell'Iniziativa comunitaria Occupazione erano finalizzati ad una o due fasi di questi percorsi, con Equal le partnership hanno avuto l'opportunità di gestire progettazioni complesse ed integrate in grado di agire su più versanti.

Affrontare gli stereotipi di genere in un'azione congiunta delle scuole materne e delle scuole primarie, degli enti responsabili per l'uguaglianza di genere, delle aziende e dei ministeri competenti ha contribuito a sviluppare il potenziale dei bambini coinvolti.

L'obiettivo principale di queste iniziative non è stata tanto l'uguaglianza di genere tout court, quanto piuttosto sviluppare politiche e prassi di eccellenza per promuovere percorsi educativi specifici per bambini su queste tematiche. Percorsi educativi, dunque, come investimento culturale per le future risorse umane.

I partenariati hanno sviluppato azioni sinergiche con gli educatori e con i genitori, utilizzando metodologie basate sulla differenza. I programmi sono stati progettati per essere ripetuti ed adattati agli interessi e ai fabbisogni dei bambini che percorrono i diversi livelli di istruzione prescolastica e primaria e sono diventati parte integrante della formazione degli insegnanti e dell'istruzione permanente.

Un elemento chiave degli approcci messi a punto per le scuole secondarie – che hanno indotto un maggiore numero di ragazze a scegliere formazione ed istruzione non tradizionali – è stato la strutturazione del-

⁷ Soprattutto in Italia, in Portogallo e nel Regno Unito.

le iniziative come processo continuo e non come eventi isolati.

Piuttosto che offrire corsi generali aggiuntivi sulle pari opportunità, i programmi hanno utilizzato alcune attività domestiche come cucinare, preparare dolci o stirare per spiegare i fenomeni chimici e fisici. L'obiettivo era di infrangere le barriere tra il mondo domestico ed il mondo scientifico che costituiscono le sfere tradizionali delle donne e degli uomini.

Affrontare il gap professionale attraverso la riduzione dei gap di competenze

Il coinvolgimento delle organizzazioni dei datori di lavoro come partner attivi è stato essenziale per l'apertura a percorsi di carriera alle donne in settori non tradizionali.

I nuovi approcci al reclutamento ed alla formazione sperimentati dalle partnership, così come le condizioni di lavoro flessibili ed orientate alle esigenze della famiglia nei cantieri edili, sono divenuti una questione chiave della contrattazione collettiva.

Questa condizione ha scatenato un effetto valanga, poiché sempre più aziende si sono sentite in dovere di seguire l'esempio della concorrenza o dei leader di mercato.

È il caso di una partnership greca che sostiene le grandi aziende che operano a livello nazionale nel settore bancario, dei trasporti e dei media nell'introdurre o migliorare piani d'azione positivi che prevedano l'accesso delle donne a lavori non tradizionalmente femminili. Le attività volte ad assicurare la diffusione e la visibilità hanno stimolato il trasferimento di queste buone pratiche a PMI e grandi imprese.

È ancora troppo presto per valutare l'impatto a lungo termine di questi risultati. Tuttavia in Portogallo, cinque anni dopo l'inizio di un analogo lavoro pionieristico condotto da un progetto dell'Iniziativa Occupazione - NOW (New Opportunities for Women) per integrare le donne in mansioni lavorative qualificate del settore automobilistico ed elettrotecnico, l'occupazione femminile nelle imprese del settore è aumentata da zero a circa il 20%. I datori di lavoro sostengono che il maggiore equilibrio tra i generi ha migliorato il clima sociale sul luogo di lavoro ed ha aumentato la produttività.

Infine, i centri risorse o *desegregation hubs*⁸ (nuclei di de-segregazione) locali e regionali sono stati i sostenitori dei successi conseguiti da Equal nel campo della de-segregazione.

Gli "hub" combinano l'esperienza e le risorse dei centri di formazione femminili, delle organizzazioni dei datori di lavoro e delle aziende dei settori più segreganti del mercato del lavoro, degli istituti di formazio-

⁸ Per maggiori informazioni consultare il sito http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index.cfm

*Affrontare il gap
professionale
attraverso la
riduzione dei gap
di competenze*

ne e di istruzione dei servizi di carriera e degli organi competenti per le pari opportunità. Oltre ad aver realizzato servizi specifici in questi ambiti, hanno condotto campagne sofisticate per indurre cambiamenti culturali e comportamentali.

Inoltre, si sono rivelati utili per l'introduzione di condizioni di lavoro più flessibili e *family-friendly* nelle aziende e nelle organizzazioni.

3.3.3 Massimizzare l'uso del tempo

Approcci territoriali per migliorare l'articolazione del lavoro e della vita privata

Se, durante gli ultimi dieci anni, l'orario di lavoro concordato nei contratti collettivi è diminuito in tutta l'Unione europea, alcune ricerche dimostrano che gran parte della popolazione attiva risente di una mancanza permanente di tempo.

Questa situazione è sintomatica dei cambiamenti strutturali indotti dal passaggio da una società industriale con ritmi sincronizzati (connessi con un regolare orario di lavoro nelle fabbriche) ad una società dei servizi e dell'informazione con ritmi sempre più desincronizzati.

L'orario lavorativo tende a divenire sempre più irregolare, ma "i tempi delle città" - gli orari di apertura degli enti locali, dei negozi e di altri erogatori di servizi, delle strutture per l'infanzia e delle scuole e gli orari dei trasporti pubblici - si adeguano con lentezza. Questa mancanza di articolazione rende difficile la conciliazione delle diverse sfere della vita degli individui.

Le donne che hanno la responsabilità della cura dei bambini e di altre persone non autosufficienti risentono più degli uomini della corsa quotidiana contro il tempo. La vita lavorativa e la cura della famiglia non lasciano spazio alle attività sociali, culturali o civiche e spesso non c'è disponibilità di "tempo per se stessi".

Nonostante la crescente partecipazione femminile al mercato del lavoro, le responsabilità per la cura e le altre responsabilità familiari non sono divise equamente tra donne e uomini ed il modello prevalente di organizzazione del lavoro è configurato come se l'intera forza lavoro fosse maschile e non avesse alcun obbligo in relazione alla cura della famiglia.

Soluzioni sperimentate dai progetti Equal

Gli Uffici o Agenzie del Tempo, create e/o potenziate dalle Partnership di sviluppo soprattutto in Francia, in Italia e in Spagna, hanno elaborato soluzioni alle difficoltà legate alla conciliazione dei tempi della vita.

Le agenzie sono infrastrutture fisiche che operano in quattro settori

principali: armonizzazione dei "tempi delle città"; introduzione di una organizzazione del lavoro più flessibile a vantaggio sia dei dipendenti sia dei datori di lavoro; erogazione di servizi flessibili e "su misura" di cura e di altri servizi di sostegno alla famiglia; induzione dei cambiamenti di atteggiamento per consentire una condivisione più omogenea dei compiti familiari tra donne e uomini.

*Massimizzare
l'uso del tempo*

Grazie alla costituzione di alleanze solide e proattive a livello locale i risultati positivi realizzati in questi quattro campi hanno prodotto un reale cambiamento in positivo nella vita quotidiana delle donne e degli uomini contribuendo, nel contempo, al miglioramento dei fattori "soft" per lo sviluppo economico, cioè alla qualità generale del lavoro e della vita nei territori oggetto dell'intervento.

E ancora, attraverso la creazione degli sportelli unici, le amministrazioni locali e regionali situate in un'unica struttura, consentono di risparmiare tempo prezioso poiché gestiscono una diversificata tipologia di richiesta (dalla copia del certificato di nascita, ai servizi sanitari e di assistenza sociale, agli appuntamenti con un consulente di carriera o con un'agenzia di collocamento).

Grazie alle sperimentazioni Equal, gli sportelli unici si stanno trasformando in un servizio permanente a livello di città e di regione.

In particolare, in Italia⁹ ed in Francia, sono stati creati sportelli unici che raggruppano i servizi per target specifici di cittadini quali le famiglie con bambini.

I centri sono specializzati nei servizi per la prima infanzia e nelle attività educative, nell'aiuto finanziario e nelle questioni sanitarie quali la pianificazione delle nascite, l'assistenza in gravidanza e il sostegno alle coppie in crisi.

Altre partnership hanno, invece, rilevato che recarsi dall'abitazione al luogo di lavoro, all'asilo nido oppure a scuola, a fare acquisti e accedere ad altri servizi rappresenta una delle attività meno produttive e più onerose, in termini di tempo, dell'agenda giornaliera degli individui. Ciò vale soprattutto per le donne che, rispetto agli uomini, possono contare meno frequentemente su un'auto personale o sull'auto di famiglia.

Per anni, gli organi responsabili per l'uguaglianza di genere e le ONG hanno chiesto di adeguare i servizi degli autobus e dei treni alle esigenze delle donne che lavorano. Richieste quasi sempre senza risultato.

Un partenariato italiano che opera in stretta collaborazione con il

⁹ Per maggiori informazioni consultare il sito <http://www.equalcontempo.it>

Comune di Prato, ha attivato concrete sinergie con il consorzio di datori di lavoro di una vasta area industriale. Il consorzio – che ha conquistato un’ottima reputazione per i suoi programmi ambientali innovativi – intendeva ridurre l’inquinamento causato dalla congestione del traffico giornaliero dovuta al fatto che i dipendenti si recavano al lavoro utilizzando le vetture private.

Con il progetto Equal sono stati introdotti la pratica del *car-sharing* ed un sistema di trasporto basato su vetture elettriche a bassa emissione inquinante.

Il Comune ha investito nelle vetture, mentre il consorzio ha coperto i costi di gestione del nuovo servizio che ha ridotto significativamente sia l’inquinamento sia il tempo dedicato dai dipendenti al trasferimento tra la propria abitazione ed il luogo di lavoro.

Gli accordi flessibili e orientati alle esigenze delle famiglie conclusi dalle aziende e dalle organizzazioni in relazione all’orario di lavoro sono un importante patrimonio delle Agenzie del Tempo.

Le partnership hanno sostenuto i datori di lavoro nella sperimentazione di una scelta dei vari orari di lavoro rispetto al semplice lavoro part-time. In alcuni casi, la cooperazione con i Patti Locali o Regionali per l’Occupazione, ha consentito agli stessi partenariati di potenziare le relazioni sindacali esistenti con i datori di lavoro e con i sindacati. Ciò ha facilitato gli accordi per un orario di lavoro più orientato alle esigenze delle famiglie che è stato introdotto nella contrattazione collettiva.

Le nuove soluzioni, a vantaggio sia dei datori di lavoro sia dei dipendenti, hanno prodotto un cambiamento significativo, in particolare nei casi in cui l’orario di lavoro non consentiva alle donne una vita sociale.

Una partnership francese ha riorganizzato la “giornata lavorativa frammentata” che costituiva il programma regolare per la pulizia di tutti gli edifici comunali della città di Rennes.¹⁰

In passato, per ottenere un reddito sufficiente, il personale, costituito prevalentemente da donne, era costretto a lavorare in due turni, uno la mattina presto ed uno di notte.

Il primo provvedimento adottato nell’ambito del progetto è stato la riorganizzazione del lavoro riducendo il tempo che ogni addetto alle pulizie dedicava al trasferimento dalla propria abitazione al luogo di lavoro. Inoltre, oggi gli addetti possono scegliere tra due turni a tempo pieno (dalle 7,30 alle 15,30 oppure dalle 10,45 alle 18,45).

¹⁰ Per maggiori informazioni consultare il sito <http://www.ville-rennes.fr/temps/page.php>

Il lavoro di squadra è un altro elemento chiave del nuovo modello organizzativo. Se, in passato, ad ogni addetto veniva assegnato un determinato numero di metri quadrati, oggi due donne dividono il lavoro su uno spazio più esteso. Le dimensioni sono calcolate per consentire la sostituzione in caso di assenza di un addetto. Questa riorganizzazione ha ridotto l'assenteismo del 30%.

*Massimizzare
l'uso del tempo*

Le partnership erano consapevoli che la realizzazione dell'uguaglianza di genere attraverso il miglioramento nell'uso del tempo avrebbe comportato cambiamenti radicali di atteggiamento in relazione alla condivisione del lavoro domestico non retribuito.

Per questo motivo, le stesse partnership hanno realizzato campagne di sensibilizzazione per promuovere l'uguaglianza nella genitorialità e varie azioni finalizzate alle giovani famiglie. Madri e padri sono stati invitati a confrontarsi sui problemi della vita quotidiana, a scambiare le esperienze e ad apprendere reciprocamente.

Altri programmi, rivolti ai soli uomini, hanno erogato formazione pratica per insegnare l'esecuzione dei compiti domestici.

Gli effetti sono difficili da misurare, ma un numero considerevole di uomini, coinvolti nei programmi, ha dichiarato di dedicare maggiore tempo, e di qualità, ai figli e di aver scoperto che questi cambiamenti possono fare la differenza nella vita dei figli e dei partner.

3.3.4 Riuscire a mantenere un lavoro avendo una vita

Un migliore equilibrio vita-lavoro delle donne e degli uomini

La flessibilità dell'organizzazione del lavoro è aumentata significativamente ma, spesso, è stata indotta esclusivamente dalle esigenze delle imprese interessate a rendere più efficiente il processo di produzione e migliorare la competitività sui mercati.

Così impostata la flessibilità non contribuisce necessariamente ad una migliore conciliazione della vita lavorativa e familiare. In realtà, i datori di lavoro, non sono ancora sufficientemente consapevoli del fatto che un'organizzazione del lavoro flessibile e *family-friendly* può migliorare la performance complessiva di un'azienda.

Il raggiungimento di un equilibrio tra la vita lavorativa e le responsabilità familiari costituisce una grande sfida per le persone impegnate a tempo pieno, che prestano lavoro straordinario o che hanno un orario di lavoro atipico.

Riuscire a
mantenere un
lavoro avendo
una vita

Soluzioni sperimentate dai progetti Equal

Un numero considerevole di partnership ha sviluppato buone prassi a favore di donne e uomini che desiderano un'occupazione remunerativa, una carriera ed una vita familiare e personale più gratificante.

I cambiamenti più significativi per i dipendenti e per i datori di lavoro sono stati resi possibili dall'introduzione di politiche di equilibrio fra vita privata e professionale (*work-life-balance*) nelle aziende e nelle organizzazioni.

Molte aziende, ed in particolare le PMI, rifuggono dalle politiche di *work-life-balance* perché ritengono di non poterne sostenere i costi. Talvolta percepiscono le disposizioni di legge come un "male" necessario al quale è difficile ottemperare.

Per vincere la resistenza dei datori di lavoro, le partnership hanno raccolto ed esaminato una grande quantità di storie di successo provenienti da tutta Europa, dagli Stati Uniti e dal Canada. Queste buone prassi indicano con chiarezza che i datori di lavoro possono trarre benefici rilevanti dai provvedimenti di *work-life-balance*.

Alcune realtà, come quelle presentate nell'esempio che segue, si sono rivelate decisive nel convincere le aziende a partecipare alle attività delle PS.

Per conto del governo tedesco, un'importante azienda europea di consulenza, ha condotto un'analisi costi-benefici dell'organizzazione flessibile del lavoro e di altre misure di sostegno per i genitori in un campione rappresentativo di imprese. I risultati dimostrano che, in media, un "package per le famiglie" di base (consulenza per i genitori, orario flessibile personalizzato, telelavoro e cura dei bambini) ha aiutato le singole aziende a risparmiare fino a centinaia di migliaia di euro. I calcoli dei modelli, basati sulle perdite subite a causa della rotazione del personale e dell'assenteismo da un lato e, dall'altro, sui costi del "package per le famiglie" dimostrano che, in media, il ricavo generato dagli investimenti è di almeno il 25%.

Flessibilità dell'orario di lavoro a vantaggio dei dipendenti e dei datori di lavoro

Un'analisi attenta dei fabbisogni dei dipendenti e dei datori di lavoro, in relazione alla flessibilità dell'orario lavorativo, ha consentito ai partenariati di quasi tutti gli Stati membri di progettare e di sperimentare una varietà di soluzioni diverse.

Le partnership hanno offerto sostegno alle aziende per introdurre: l'orario lavorativo a tempo pieno distribuito su quattro giorni; il lavoro domiciliare periodico ed il telelavoro; le combinazioni di giornate lavorative lunghe e brevi e l'orario prolungato in un periodo determinato per

maturare blocchi di tempo non lavorato. Le ore depositate "in banca" possono essere utilizzate durante le vacanze scolastiche o per le emergenze familiari.

Riuscire a mantenere un lavoro avendo una vita

I risultati sono stati soddisfacenti, soprattutto per le lavoratrici. Le donne hanno apprezzato la riduzione generalizzata dello stress e l'opportunità di strutturare meglio l'orario di lavoro, di organizzare la cura dei bambini e di dedicare più tempo di qualità ai figli ed ai partner.

I datori di lavoro hanno riconosciuto che questi provvedimenti aumentano la performance del lavoro e la produttività.

Alcune partnership, tramite le azioni realizzate dal progetto, hanno modificato l'orario di lavoro atipico che costituiva un grave ostacolo alla conciliazione del lavoro e della vita privata. Per raggiungere tale obiettivo un progetto francese ha collegato i modelli dell'orario di lavoro ad un processo di (ri)valutazione e di riorganizzazione degli ambienti di lavoro e del contenuto delle mansioni.

Una grande catena alberghiera è riuscita a ridurre il problema spinoso della rotazione del personale e dell'assenteismo delle lavoratrici. È stata sperimentata infatti, una nuova soluzione per le addette alla reception impegnate, nel corso della giornata, soprattutto in due fasce orarie: la mattina, quando gli ospiti lasciano l'albergo e la sera quando ci sono nuovi arrivi. Nonostante le ore libere tra i due orari, era quasi impossibile dedicare tempo ai figli o ai partner poiché, se le madri tornavano a casa, dovevano uscire di nuovo per il secondo turno. Un programma per l'acquisizione di competenze multiple è stato quello che ha dato la svolta per un orario di lavoro più *family-friendly*. Le dipendenti sono state formate a svolgere più di una mansione ed ora, nello stesso giorno, possono lavorare prima come addette alla reception e poi come cameriere. In questo modo i direttori del personale hanno la possibilità di proporre una giornata intera di lavoro in sostituzione degli orari frammentati.

Un'altra soluzione utilizzata con successo per soddisfare le esigenze di conciliare il lavoro e la vita privata, aiutando contemporaneamente le aziende ad attirare e conservare personale qualificato, è stata l'introduzione degli "help desk per i problemi familiari" o dei "mediatori della conciliazione" presenti nelle aziende o presso gli enti locali.

Alcune partnership finanziate in Germania, in Italia, in Spagna e in Portogallo hanno realizzato percorsi formativi rivolti a donne occupate e disoccupate per fornire consulenza e consigli pratici alle lavoratrici, come offrire aiuto nella ricerca dei servizi più idonei di assistenza all'infanzia o agli anziani e nell'individuazione di soluzioni rapide per varie tipologie di emergenza.

L'offerta prevede anche l'adozione di un orario di lavoro personaliz-

*Riuscire a
mantenere un
lavoro avendo
una vita*

zato da negoziare con l'ufficio del personale ed un'attenta pianificazione per i genitori e per le persone che prestano cure.

Gli "help desk", che sono stati trasformati in strutture permanenti, assicurano, inoltre, che il contatto tra i lavoratori in congedo parentale e l'azienda continui offrendo la possibilità di partecipare alla formazione ed al lavoro part-time regolare od occasionale.

3.3.5 Addio al modello dell'uomo che mantiene la famiglia

Strategie di Equal per contrastare i ruoli di genere tradizionali e gli stereotipi

Il modello dell'uomo che provvede ai bisogni materiali riflette ancora, per molti versi, lo schema dei ruoli valido 25.000 anni fa: gli uomini escono per provvedere alla famiglia, mentre le donne sono responsabili dei lavori domestici e dell'educazione dei figli. Nonostante la crescente partecipazione al mercato del lavoro, le donne continuano ad assumersi la maggior parte dell'onere del lavoro domestico non retribuito.

Per gestire la vita quotidiana, tendono a trasformarsi in superdonne ed aspirano a conciliare il lavoro retribuito, le ambizioni professionali, la maternità ed il matrimonio, o la vita con il partner, i lavori domestici e la vita sociale.

Soluzioni sperimentate dai progetti Equal

Le Partnership di sviluppo hanno contribuito a promuovere l'uguaglianza nel lavoro di assistenza e nel lavoro domestico non retribuito. Le strategie adottate hanno indotto un cambiamento visibile circa le percezioni della condivisione dei ruoli e dei compiti tra le donne e gli uomini.

In alcuni casi, le azioni progettuali si sono rivolte ai giovani ed ai bambini per affrontare il problema anche in termini di stereotipi culturali creati nel corso della loro educazione, che non hanno impedito la formazione di atteggiamenti discriminanti di genere. Strategie finalizzate al superamento del modello dell'"uomo delle caverne" o della "superdonna".

Sono state sperimentate e attentamente monitorate varie attività tra le quali quelle di maggior successo sono risultate essere: le campagne realizzate da specialisti nel settore dei media e delle comunicazione; la formazione pratica per apprendere i nuovi e "disimparare" i vecchi ruoli di genere; le nuove metodologie per tutti i livelli del sistema d'istruzione.

La campagna Equal più significativa, in termini di cambiamenti misurabili, è stata attuata nei Paesi Bassi. Strutturata come strategia di marketing per promuovere un prodotto commerciale, è stata sponsorizzata dal Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali con lo slogan "uomini, date il buon esempio".

Il messaggio della partnership era chiaro: se un maggior numero di uomini è disposto ad occuparsi più spesso dei lavori domestici, un maggior numero di donne potrà entrare nel mercato del lavoro e conciliare la vita lavorativa e familiare in modo più soddisfacente.

Addio al modello dell'uomo che mantiene la famiglia

Le discussioni sono state avviate attraverso un vero e proprio bombardamento di spot televisivi e di annunci radiofonici, integrati da altre attività di pubbliche relazioni come conferenze stampa, un sito Internet, una serie di talk-show e numerose manifestazioni in tutto il Paese.

Il primo messaggio poneva gli uomini di fronte alle giustificazioni che tendono ad addurre per evitare maggiori responsabilità all'interno della famiglia.

Dopo qualche tempo, la strategia è stata perfezionata ed incentrata più sulla motivazione che sulla provocazione. Questa seconda serie di messaggi ha investito, invece, direttamente le donne affinché imparino a cedere il "monopolio della gestione domestica e delle cure" ed abbandonino le convinzioni radicate su "come vanno fatte le cose".

La strategia comunicativa ha investito anche altri soggetti, comunque coinvolti quando si attivano azioni di conciliazione, come i datori di lavoro, i colleghi e gli amici maschi che non reagiscono con entusiasmo all'idea che un uomo si assuma maggiori responsabilità familiari. Questo dimostra come la questione investa molti settori e diversi attori, esterni e interni all'ambito familiare.

In un arco di 16 mesi, la campagna ha incoraggiato gli uomini ad avviare un dialogo su una equa divisione dei compiti familiari sia con i datori di lavoro, sia con gli amici e con i colleghi sul luogo di lavoro.

Per ottenere un effetto moltiplicatore del messaggio, la partnership ha incoraggiato altre organizzazioni ad aderire al progetto. Insieme alle grandi aziende, alle ONG ed alla squadra che ha vinto il campionato di calcio del Paese, sono state organizzate alcune attività per consentire ai padri di capire quanto è piacevole e soddisfacente trascorrere tempo di qualità con i figli e come questo possa fare la differenza per la vita dei bambini e delle partner.

L'impatto delle iniziative progettuali è considerevole. Tre mesi dopo il suo lancio, la campagna era nota al 55% della popolazione olandese. Nello stesso periodo, è stato registrato un cambio di atteggiamento in relazione all'affermazione "se i bambini sono parte della famiglia, una madre non deve avere un lavoro". Nel gennaio del 2003, il 40% degli intervistati con grado d'istruzione meno elevato erano d'accordo con questa affermazione, nell'aprile dello stesso anno, erano d'accordo solo il 25%. Nel caso degli intervistati con grado d'istruzione superiore, a gennaio 2003 il 38% era "totalmente d'accordo", sceso al 30% in aprile.

A conclusione della campagna, nel maggio 2004, il 59% degli uomini

*Addio al modello
dell'uomo che
mantiene la
famiglia*

ni ed il 52% delle donne riferivano di discutere la divisione dei compiti familiari almeno una volta al mese.

Il risultato indicato con maggiore frequenza è stato la conclusione di accordi sulla condivisione dei compiti. Sorprendentemente, tra l'aprile 2003 ed il maggio 2004 il numero di uomini che avevano negoziato nuovi accordi era aumentato dal 67% all'88%, mentre la percentuale relativa alle donne olandesi (72%) rimaneva stabile.

In Francia, dove gli asili nido e le scuole sono raramente un punto d'incontro per i genitori, i nuovi centri di quartiere sono stati accolti favorevolmente dalle donne e dagli uomini. È stata, infatti, apprezzata l'idea di trasferire la discussione sulla condivisione dei compiti dall'ambito domestico ad uno spazio neutrale.

In altre città i "caffè dei genitori" hanno invitato gli uomini e le donne ad esprimere sensazioni ed idee sui ruoli di genere tra vecchie e nuove convinzioni. I genitori sono stati, inoltre, incoraggiati a prendere parte – con o senza figli – ad attività che comportavano cambiamenti di ruolo. Sia gli uomini che le donne hanno scoperto di possedere competenze spesso etichettate come tipiche dell'altro genere, come cucinare, costruire giocattoli, giocare a calcio, raccontare le favole, suonare uno strumento o cantare una "ninna nanna", con il risultato che entrambi i genitori sono stati contenti e soddisfatti di potersi misurare in altri ambiti.

Le partnership italiane hanno basato le proprie strategie per indurre un cambiamento di atteggiamento, sull'assunto che agli uomini piace pianificare ed attuare i progetti a tempo determinato, invece di essere "condannati" per sempre ai lavori domestici od alle cure. "Il lavoro di progetto" è stato strutturato per avviare un coinvolgimento maggiore e duraturo degli uomini nei compiti familiari.

Di qui la scelta di una strategia di "accompagnato" degli uomini in un viaggio del cambiamento, partendo dalla situazione attuale e fornendo sostegno per la realizzazione di un obiettivo concreto: il completamento di un corso di assistenza neonatale; uno spazio di tempo di qualità dedicato ai figli il sabato mattina, la preparazione di un pasto alla settimana per la famiglia, comprese la spesa e la pulizia della cucina.

Attraverso l'organizzazione di corsi "per soli uomini", un partenariato ha supportato gli uomini a valutare e migliorare le proprie competenze nella gestione domestica. I programmi hanno previsto un apprendimento pratico con l'esecuzione di lavori domestici come stirare, cucinare, lavare o pulire casa.

In questo modo i partecipanti hanno riferito di aver compreso meglio il valore e le difficoltà del lavoro domestico non retribuito.

3.4 La normativa di riferimento in Europa

- **Raccomandazione 92/241/CEE del Consiglio del 31 marzo 1992**, sulla custodia dei bambini
- **Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992**, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE)
- **Direttiva 93/104/CEE del Consiglio del 23 novembre 1993**, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro
- **Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996**, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES
- **Direttiva 97/75/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997**, che modifica ed estende la direttiva 96/34/CE concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord
- **Direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15/12/97**, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES – Allegato accordo quadro sul lavoro a tempo parziale
- **Risoluzione del Consiglio e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale riuniti in sede di consiglio del 29 giugno 2000 n. 218**, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare
- ***Consiglio Europeo di Barcellona (15-16 marzo 2002)***
- ***Relazione sulla parità tra uomini e donne 2004***
- ***Relazione sulla parità tra uomini e donne 2006***

Il tema della conciliazione tra vita lavorativa e sfera familiare e personale entra nell'agenda europea e nei documenti ufficiali dell'Unione all'inizio degli anni novanta.

Nel marzo 1992 il Consiglio raccomanda agli Stati membri di adottare ed incoraggiare progressivamente iniziative volte a consentire alle donne e agli uomini di conciliare le loro responsabilità professionali con quelle familiari ed educative derivanti dalla custodia dei figli (**Raccomandazione 92/241/CEE**).

La considerazione da cui parte l'Ue nell'introdurre la materia, è che la conciliazione non sia un tema che riguarda unicamente le donne (come invece era affermato in passato), ma tutti i lavoratori, siano essi uomini o donne. I singoli stati vengono quindi incoraggiati ad adottare una serie di iniziative al fine di promuovere una crescente condivisione del lavoro di cura da parte degli uomini, in grado di garantire anche alle donne un aumento della loro partecipazione al mondo del lavoro.

Il congedo di maternità è stato il primo congedo introdotto da una direttiva a livello europeo (**Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992**). Questa norma fissa un periodo continuato minimo di 14 settimane prima o dopo il parto. Proibisce anche il licenziamento delle lavoratrici dall'inizio della gravidanza alla fine del congedo di maternità.

Ad aggiungere un tassello importante per dare maggiore uniformità e completezza alla materia della conciliazione, si inserisce l'anno successivo una direttiva (**Direttiva 93/104/CEE del Consiglio del 23 novembre 1993**), che stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

La Direttiva sui congedi parentali, di cui si parla ampiamente oggi, è stata adottata nel 1996 (**Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996** modificata dalla **Direttiva 97/75/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997**) e ha messo in pratica il primo accordo quadro concluso dalle parti sociali. Stabilisce i requisiti minimi per facilitare la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Attribuisce ai lavoratori, sia uomini che donne, il diritto individuale di assistere i propri figli per un periodo di almeno tre mesi. Al fine di promuovere parità di trattamento, il congedo parentale dovrebbe essere attribuito indipendentemente a uomini e donne senza possibilità di trasferirlo al(la) coniuge. In altre parole, se il padre decide di non usufruire di questa possibilità, è un'opportunità persa sia per la famiglia che per i figli. La legge italiana n° 53 del 2000 ben traduce tutte queste esigenze.

In sintesi: il congedo parentale è la possibilità da parte di entrambi i genitori naturali di astenersi dal lavoro facoltativamente e contemporaneamente per accudire il proprio figlio. La normativa, sia nazionale (legge 53/2000, cui segue il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151) che comunitaria, è molto precisa sul tema, e stabilisce sia i soggetti che possono fruire di detto diritto sia i tempi e la durata del congedo

stesso. La spinta ad una regolamentazione in grado di tradurre in pratica un'esigenza che si faceva sempre più forte è arrivata proprio dall'Unione europea, la quale ha adottato politiche importanti a favore del riequilibrio nella gestione del lavoro di cura tra donna e uomo proponendo risposte nuove alle esigenze di lavoratrici e lavoratori nei confronti dei carichi familiari. In questo ambito la normativa agisce, anche da un punto di vista simbolico, a favore di una miglior suddivisione di carichi familiari tradizionalmente attribuiti alle donne.

La normativa di riferimento in Europa

Il legislatore europeo torna ad occuparsi della conciliazione nel 1997, aggiungendo alla normativa sui congedi parentali, la disciplina della materia del lavoro a tempo parziale (**Direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 - Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES**).

Il provvedimento contribuisce all'attuazione dell'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro nel rispetto dei bisogni di imprenditori e lavoratori. A questo proposito mira a eliminare le discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e a migliorarne la qualità del lavoro, proponendosi di facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria. Definisce lavoratore a tempo parziale il lavoratore il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di impiego che può andare fino ad un anno, sia inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile, ossia il lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro e un lavoro/occupazione identico o simile. Prevede inoltre che i lavoratori a tempo parziale non siano trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo pieno e che il rifiuto di un lavoratore ad essere trasferito da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale, o viceversa, possa costituire motivo valido per il licenziamento. Prevede inoltre l'obbligo per i datori di lavoro di prendere in considerazione, per quanto possibile:

- le domande di trasferimento dei lavoratori a tempo pieno ad un lavoro a tempo parziale (e viceversa) che si renda disponibile nello stabilimento;
- la diffusione in tempo utile di informazioni sui posti a tempo parziale e a tempo pieno disponibili nello stabilimento, in modo da facilitare i trasferimenti;
- le misure finalizzate a facilitare l'accesso al lavoro a tempo parziale a tutti i livelli dell'impresa;
- la diffusione, agli organismi esistenti rappresentanti i lavoratori, di informazioni adeguate sul lavoro a tempo parziale nell'impresa.

Nel 2000 il Consiglio e i Ministri dell'occupazione e della politica sociale emanano una risoluzione (**Risoluzione 218/2000**) sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare.

Nella Risoluzione si incoraggiano gli Stati membri ad accentuare la promozione della partecipazione equilibrata di donne e uomini alla vita professionale e familiare, a promuovere i congedi di paternità, a rafforzare i servizi di sostegno alle famiglie, ad armonizzare gli orari scolastici e di lavoro, a lanciare campagne informative sul tema. Infine, si invitano gli Stati ad incoraggiare le PMI ad introdurre ed intensificare pratiche gestionali che tengano conto della vita familiare dei propri lavoratori e lavoratrici.

La 218/2000 conferma, dunque, la necessità di un approccio globale e integrato per la conciliazione, prevedendo mezzi concreti per garantire i mutamenti delle strutture e degli atteggiamenti indispensabili per una partecipazione equilibrata di donne e uomini alla sfera professionale e a quella familiare.

Nei confronti dell'Unione europea stessa la risoluzione invita le istituzioni e gli organismi ad applicare, in qualità di datori di lavoro, misure atte a favorire assunzioni e carriere professionali equilibrate delle donne e degli uomini al fine di contribuire alla lotta contro la segregazione orizzontale e verticale del mercato del lavoro.

Viene fatto un esplicito e duplice invito: da una parte alla Commissione, al fine di intensificare la sua opera di informazione e sensibilizzazione per istituire azioni pilota, in grado di proporre nuove forme di partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini, sviluppando il dialogo tra le parti sociali a livello europeo e assicurando una regolare informazione degli Stati membri sui progressi compiuti in questo ambito; dall'altra, si invitano tutti i datori di lavoro dei settori pubblico e privato, a livello nazionale ed europeo, ad aumentare il proprio impegno per giungere ad una migliore organizzazione dell'orario di lavoro ed alla soppressione delle condizioni che producono discriminazioni salariali tra i due sessi.

Un ulteriore passo avanti nelle politiche di conciliazione è stato fatto nel 2002 grazie al **Consiglio Europeo di Barcellona (15-16 marzo 2002)**, in cui sono stati stabiliti gli obiettivi per l'offerta di servizi di custodia per i bambini. In particolare, è stato stabilito l'obbligo per gli Stati membri di offrire questo tipo di servizio entro il 2010 per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni e per il 90% dei bambini tra 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico. Attualmente il numero di servizi di custodia dei bambini che siano di qualità e finanziariamente accessibili non sono sufficienti per soddisfare la domanda o per raggiungere gli obiettivi di

Barcellona, dunque è compito dei singoli Stati membri (sia a livello nazionale che locale) intervenire ed intraprendere iniziative in grado di creare un'offerta di servizi efficace. Un passo importante in questa direzione è stato fatto attraverso i Fondi Strutturali, in particolar modo dal Fondo Sociale Europeo, che ha finanziato diversi progetti di conciliazione tra famiglia e lavoro (tra gli altri, l'Iniziativa comunitaria Equal).

La **Relazione sulla parità tra uomini e donne 2004** presentata dalla Commissione al Consiglio dei capi di Stato e di governo, partendo dal presupposto che il successo delle strategie atte ad aumentare il tasso di occupazione dipende dalla possibilità offerta a donne e uomini di trovare un equilibrio tra vita professionale e vita familiare, ha sottolineato come la politica di conciliazione non debba essere considerata un problema che riguarda le sole donne o una politica a solo vantaggio delle donne, piuttosto è necessario concentrare l'attenzione sulle politiche in grado di incoraggiare gli uomini ad assumersi più responsabilità in seno alla famiglia. La Commissione, dunque, raccomanda agli Stati membri di:

- concentrarsi sullo sviluppo di incentivi, finanziari e non solo, tali da incoraggiare gli uomini ad assumersi un maggior numero di responsabilità in seno alla famiglia ed avviare iniziative di sensibilizzazione tali da cambiare gli atteggiamenti, in particolare tra i datori di lavoro;
- promuovere modelli di congedo parentale condivisi dai due genitori in modo da evitare gli effetti negativi che un congedo di maternità prolungato può comportare per l'occupazione femminile;
- intensificare gli sforzi volti a fornire servizi di custodia dei bambini sufficienti ed adeguati, conformemente agli obiettivi definiti a Barcellona, così da permettere alle donne e agli uomini di entrare o rimanere nel mercato del lavoro.

Sulla stessa linea della precedente è anche la **Relazione sulla parità tra uomini e donne del 2006**, che invita gli Stati membri ad aiutare sia le donne che gli uomini a conciliare vita familiare e professionale, soprattutto mettendo loro a disposizione strutture migliori per i bambini, condizioni di lavoro innovative e più flessibili e politiche che favoriscano maggiormente l'uguaglianza tra i sessi. Tutto questo nella convinzione che un equo bilanciamento tra vita e lavoro, oltre ad aiutare a ridurre il gap di genere e migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro, contribuisca anche ad affrontare nel migliore dei modi la sfida dei cambiamenti demografici, visto che i problemi di conciliazione hanno contribuito a ridurre il tasso di natalità, influenzando così negativamente l'economia dell'Unione europea.

3.5 La conclusione del Gruppo Tematico Europeo: la Conferenza di Madrid

La conferenza di chiusura del Gruppo Tematico Europeo Pari opportunità (GTE4) – dal titolo “Gender EQUALity, a Key to Change” – si è tenuta a Madrid nei giorni 9 e 10 giugno 2005.¹¹

L’evento ha rappresentato il momento di sintesi e codifica delle sperimentazioni Equal realizzate nell’ambito dell’asse Pari opportunità, analizzate ed integrate nei lavori del GTE4. Ha inteso riunire operatori, *policy makers*, autorità di gestione ed esperti intorno a risultati, sensibilità e raccomandazioni emerse nel periodo e rivolte sia ad innovare modelli di contrasto ai processi di discriminazione e segregazione, sia indirizzate a rafforzare il supporto alle dinamiche di promozione delle politiche di parità.

Un ulteriore obiettivo emerso nella strategia del gruppo tematico è stato rappresentato dalla produzione di raccomandazioni di policy, puntando al più ampio livello di coinvolgimento di decisori politici e partner sociali in grado di innovare e rafforzare la concertazione e di conseguenza potenziare l’apparato normativo di riferimento.

Il lavoro, svolto relativamente a tre dimensioni di genere – discriminazione, segregazione e cambio attitudinale – ha percorso processi e sperimentazioni, strumenti e metodologie di comunicazione ed assistenza, che hanno contraddistinto il tragitto di esperienze che in Madrid hanno trovato la finalizzazione, posta a valore per il successivo momento di riforma.

Le conclusioni della Conferenza, di seguito illustrate, costituiscono, difatti, il fondamento in termini di indirizzo sulle pari opportunità, della successiva stagione di Equal.

3.5.1 “Gender EQUALity, a Key to Change”

Il programma dei lavori si è sviluppato su due giornate di confronto e condivisione, con interventi e momenti di approfondimento tematico.

Nella prima giornata, dopo la sessione plenaria e la presentazione del Modello Europeo di Approccio Integrato all’Uguaglianza di Genere, si sono svolti 4 workshop in parallelo, a partire dal tema:

- *il successo delle politiche per l’occupazione*
- *un’efficace istruzione e formazione*

¹¹ Vedi http://europa.eu.int/comm/employment_social/EQUAL/news/20050617-madrid-conf_en.cfm

- *migliori lavori e maggiore produttività*
- *il gender mainstreaming: andare oltre le azioni positive*

"Gender EQUALity, a Key to Change"

La seconda giornata è stata caratterizzata dalla presentazione - nella sessione plenaria denominata *"l'Uguaglianza comincia a casa: strategie per cambiare l'attitudine di donne e uomini"* - di una campagna informativa olandese - *"Men taking the lead"* - finalizzata a contrastare l'iniqua distribuzione del carico di attività di assistenza e domestiche tra donne e uomini. Di seguito si è svolto un talk show *"Who does what at home?"*, moderato dalla giornalista olandese Angela Groothuizen, esperta di comunicazione e problematiche di genere. I lavori si sono chiusi con la sessione plenaria su *"Approcci territoriali alla parità di genere: gli attori chiave lavorano insieme - Le esperienze di tre enti locali"*, che ha visto gli interventi di Marcel Esteve i Robert - Sindaco di Vilafranca del Penedes - Spagna, Jocelyn Bougeard, vice sindaco di Rennes - Francia e Giuliana Cominetti, assessore alle Pari opportunità, Comune di Lodi - Italia.

Alla cerimonia di chiusura hanno preso parte Fay Devonic, Head of Unit, Parità fra uomini e donne, Commissione europea e Soledad Murillo, Segretario Generale per le Pari Opportunità, Ministero del Lavoro e Affari Sociali spagnolo.

3.5.2 Il Modello Europeo di Approccio Integrato all'Uguaglianza di Genere

La presentazione del Modello Europeo ha impegnato i lavori della conferenza con l'intenzione di indirizzare la comprensione e la valutazione del percorso di animazione tematica del GTE4.

Il modello esprime un approccio di sintesi tra concetti miranti a:

- *rimuovere i gap di genere e la segregazione all'interno del mercato del lavoro;*
- *migliorare le pratiche di conciliazione all'interno della vita professionale e privata di donne e uomini;*
- *introdurre il gender mainstreaming nelle prassi e politiche per l'occupazione;*
- *superare la tradizionale visione di ruoli e stereotipi di genere;*

e si fonda sugli approcci innovativi generati dalle sperimentazioni di Equal, a livello nazionale e transnazionale.

Il modello sviluppato dal GTE4 incorpora due distinti livelli di attività e si fonda sulla platea di buone prassi, emerse - durante il biennio di vita del gruppo tematico - dalla scansione di 62 progetti.

I partenariati hanno operato per supportare l'approccio di genere nei dif-

ferenti contesti sociali, territoriali ed economici, con l'indirizzo preciso di esportare i risultati al di fuori dei confini delle pari opportunità.

Le esperienze di successo, generate dalle aggregazioni territoriali e dai Partenariati di sviluppo hanno fornito valore aggiunto non solo alle istanze di genere, ma anche alle politiche connesse con lo sviluppo economico e la qualità del lavoro.

In sostanza, il modello è inteso come reticolato di percorsi e processi indirizzati a consolidare e promuovere la parità di genere, con un approccio globale ed integrato, che recepisce le diverse dimensioni territoriali.

3.5.3 I workshop tematici

I 4 workshop tematici hanno riunito allo stesso tavolo operatori e *policy makers* intorno ad esperienze innovative ed opportunità.

Partendo dalla formulazione di domande mirate, si è sviluppato un confronto tematico e politico sulla dinamica e sulla sostenibilità delle diverse sperimentazioni e prassi di successo.

La metodologia adottata nelle sessioni di lavoro si è basata su tre elementi principali:

1. Presentazione delle esperienze, con evidenza delle prassi di successo, da parte di soggetti coinvolti nell'attuazione;
2. Condivisione ed analisi, da parte di *policy makers*, nella veste di "users", dei contributi emersi;
3. Confronto e valutazione delle esperienze presentate e di quelle manifestate dalla platea, tra i partecipanti alla sessione tematica – rappresentanti di Partenariati di sviluppo, decisori politici, parti sociali, esperti, autorità di gestione – circa la dimensione degli elementi di coerenza con i principi di Equal.

La strategia di lavoro ha sostenuto un processo di validazione per confronto e condivisione, anche ad un livello sostanziale piuttosto che formale, sedimentando nei presenti il convincimento e la comprensione dell'efficacia, della sostenibilità e della trasferibilità di determinate opzioni connesse a criticità diffuse nei diversi contesti e caratteristiche delle problematiche di conciliazione vita lavoro.

La contemporanea presenza di attori chiave, esperti ed operatori ha consentito una "peer review" informale, centrata sull'attitudine delle sperimentazioni ad innovare gli strumenti ed integrare le politiche, unitamente rivolte a supportare le istanze di conciliazione e conseguentemente fronteggiare i connessi fenomeni discriminatori e segreganti.

La gestione della platea è stata affidata ad esperti e referenti delle assistenze tecniche, impegnati nel gruppo di pilotaggio del GTE4.

*I workshop
tematici*

Il successo delle politiche per l'occupazione

Il workshop 1 si è concentrato sulle politiche per l'occupazione, illustrando approcci di successo sviluppati in ambito Equal con riferimento alla creazione di nuova e migliore occupazione per le donne ed al miglioramento dei processi di carriera.

L'enfasi sulla occupabilità sostenibile delle donne si è rivolta a soggetti con competenza e qualificazione scarsa, che eventualmente assolvono anche attività di cura ed assistenza. Nell'ambito della famiglia, di conseguenza, sono oggetto nello stesso tempo a discriminazione e segregazione professionale.

I lavori della sessione si sono concentrati sul cosiddetto "*job machine approach*", finalizzato ad incrementare l'occupazione delle donne e basato sulla creazione di servizi di assistenza e cura e ad incanalare il mainstreaming di genere nelle politiche per il lavoro.

L'approccio genera due processi attivi che, contemporaneamente, incidono sulla dimensione dell'*empowerment* di genere.

Da un lato, attraverso la formazione e qualificazione di soggetti con scarse competenze, viene creata occupazione e dall'altro, attraverso l'attivazione di servizi, è agevolato l'accesso al mercato del lavoro di quelle donne – inoccupate o disoccupate – che, impegnate nelle attività familiari di cura e assistenza senza servizi connessi, non possono ottenere lavori soddisfacenti ed adeguati alle proprie aspettative, vocazioni e competenze.

Un ulteriore terreno di discussione ha riguardato l'integrazione della dimensione di genere nelle politiche e prassi del personale, a livello locale, nelle imprese pubbliche e private.

La sessione tematica ha inteso mettere a confronto aspetti generali connessi, ad esempio, alla fattibilità delle sperimentazioni anche al fuori dello specifico ambito Equal, senza i supporti forniti dal programma stesso.

La chiave di lettura delle problematiche, delle esperienze e delle possibili soluzioni è stata sviluppata attraverso specifiche domande:

- 1. Quali sono le strategie adeguate a prevenire criticità nel funzionamento dell'approccio "job machine" (trasferire a determinate categorie di escluse soltanto competenze di base, ad esempio, potrebbe generare una divisione nel mercato, relegando tali soggetti a lavori, opportunità e livelli retributivi minori ed inferiori)?*

2. *Come gli attori di Equal hanno affrontato la problematica di segregazione di genere che l'approccio sta determinando nel settore dei servizi di cura e assistenza? Ci sono state attività ed azioni finalizzate ad attrarre anche la componente maschile?*
3. *Sono emersi nuovi aspetti dalla sperimentazione di Equal che potrebbero essere indirizzati a adattare e promuovere i concetti di "Diversità" e "Responsabilità Sociale d'Impresa" nell'ampio dibattito sulla responsabilità sociale?*
4. *Come garantire che le buone prassi di genere di Equal siano valorizzate e trasferite nei NAP e conseguentemente incrementare la loro visibilità ed impatto all'interno della Strategia Comunitaria per l'Occupazione?*

L'analisi di contesto ha restituito uno scenario che esprime disparità tra uomini e donne nel mercato del lavoro.

La componente femminile risulta ancora segregata in settori, tipologie e segmenti retributivi non equi, con processi di carriera e qualificazione difficoltosi, discriminanti e segreganti.

Le categorie maggiormente esposte alle dinamiche di esclusione sono rappresentate da donne a bassa scolarità e qualificazione, over 45, migranti e donne con responsabilità familiari di cura ed assistenza.

La mancanza di servizi accessibili, *family friendly*, sostenibili, soprattutto nel settore del *care* rappresenta ancora uno dei principali attriti rispetto alle dinamiche di inserimento-reinserimento lavorativo delle donne.

Nella sessione si è avuto modo di riferirsi alle analisi comunitarie (European Gender Equality Report 2005) che attestano che l'integrazione ed inclusione professionale di genere determina un ampliamento del potenziale produttivo nell'Unione europea e rafforza la coesione sociale.

Si è affermata e ribadita, di conseguenza, l'importanza delle pari opportunità nella generale strategia comunitaria di creare nuovi e migliori posti di lavoro e di attrarre un maggior numero di persone nel mondo del lavoro, anche attraverso l'innovazione e la creazione di adeguati servizi *gender oriented*.

Durante la sessione sono state illustrate due esperienze.

- Jorge Soto, in rappresentanza del Partenariato di sviluppo spagnolo "@ccede"¹², ha presentato il progetto che ha attivato un network composto di enti locali, imprese e parti sociali della regione di Madrid.

¹² ES-ES535.

Attraverso attività di formazione mirata, donne con basso livello di scolarizzazione hanno realizzato e fornito servizi flessibili di cura e assistenza, per bambini e anziani. La collaborazione di rete con imprese e parti sociali ha, inoltre, condotto allo sviluppo di innovative pratiche di conciliazione tra vita e lavoro.

- La seconda esperienza progettuale è stata presentata da Anne-Karine Stocchetti, coordinatore di "Gepetto"¹³, partenariato francese. Un servizio di assistenza all'infanzia, "aperto 24 ore su 24, tutto l'anno", totalmente orientato verso le esigenze dei bambini, rappresenta l'innovativa sperimentazione realizzata attraverso Equal. Il focus è posto su quella tipologia di cittadini che lavora in orari atipici, difficilmente coperti da servizi *family friendly*. Il modello è stato sperimentato in diverse aree e regioni della Francia e ha ottenuto il sostanziale supporto da diversi attori locali ed organismi per la famiglia.
- La seconda sessione, come accennato, si è occupata dei processi di promozione della parità di genere nelle politiche per l'impiego, esaminando esperienze che, attraverso un approccio di rete, hanno collegato operatori ed attori dei sistemi della formazione, delle politiche per l'impiego, del mondo delle imprese, dei sindacati.

Renate Wielpütz, direttrice del progetto della partnership tedesca "Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft"¹⁴, ha illustrato l'esperienza focalizzata sul contrasto ai divari di genere nella società dell'informazione. La strategia adottata ha avuto un duplice percorso. Da un lato, si è rivolta a trasferire competenze e qualificazioni a definiti gruppi di beneficiarie – donne, differenti per età, provenienza etnica e qualificazione – e dall'altro, si è indirizzata a sensibilizzare i datori di lavoro – del settore ICT – relativamente ai processi di integrazione della dimensione di genere nei modelli organizzativi e nelle politiche del personale. La sperimentazione – che ha coinvolto anche grandi imprese tedesche – ha preso in considerazione i passaggi cruciali nel percorso di transizione dalla fase formativa al lavoro, fino al rientro dopo una lunga assenza e ha mirato a sviluppare nei beneficiari la necessaria capacità di fungere da agenti di collegamento, fra le comunità e il sistema dell'istruzione e dell'occupazione tedesco.

Heide Cortolezis, ha illustrato l'esperienza di "Just GeM"¹⁵, partenariato austriaco. L'enfasi è stata posta sull'importanza di sviluppare un approccio *top-down*, nella progettazione dei processi d'integrazione delle istanze di parità nelle politiche per l'occupazione, della regione della Stiria.

¹³ FR-NAT-2001-10743.

¹⁴ DE-EA-31910.

¹⁵ AT-5-18/14.

Il coinvolgimento delle pubbliche amministrazioni ed istituzioni si è concretizzato nella partecipazione di dirigenti al percorso formativo per “agente di genere”, finalizzato a creare gruppi *in house*, incaricati di coordinare l'introduzione delle necessarie riforme nelle organizzazioni e nelle politiche interne. Inoltre, le istituzioni coinvolte hanno concorso per l'ottenimento di una sovvenzione finalizzata a gestire micro-progetti pilota – su *gender budgeting* – attraverso i quali garantire un'equa distribuzione delle risorse finanziarie in specifiche aree di *policy* – o su *gender impact assessment* – con la valutazione dell'efficacia degli accordi, protocolli e regolamentazioni sviluppata dalle parti sociali ed imprese, strumentali alla rimozione della discriminazione di genere.

Conclusioni

- ✓ *Coinvolgere attori chiave, responsabili delle politiche per l'occupazione e di genere, sin dalla fase di impostazione delle strategie di disseminazione e valorizzazione;*
- ✓ *Evitare che il “job machine approach” degeneri in una dimensione segregante, relegando le donne in contesti e ruoli professionali limitati e chiusi;*
- ✓ *Valorizzare la qualificazione con certificazione di competenze e con l'inserimento nei processi formativi a livello locale e regionale;*
- ✓ *Valorizzare l'apporto e la collaborazione della “sandwich generation¹⁶” tra i policy makers – maggiormente sensibili e coinvolti nelle istanze di conciliazione, assistenza e cura – per promuovere e disseminare prassi e sperimentazioni d'impatto e di successo;*
- ✓ *Identificare gli obiettivi di promozione di parità di genere nelle organizzazioni, analizzare i potenziali ostacoli e progettare le azioni di rimozione – con un approccio per gradi e livelli progressivi – ed introdurre meccanismi sistematici di monitoraggio;*
- ✓ *Strutturare tale approccio nei sistemi e procedure di management e qualità;*
- ✓ *Implementare l'approccio di gender mainstreaming nell'intero apparato dei Piani d'Azione Nazionali e non limitarlo a singole sezioni e azioni esemplificative e semplicistiche;*

¹⁶ Intendendo con il termine quella generazione di adulti impegnati sia nella cura di bambini che di anziani, nella loro sfera personale privata.

- ✓ *Supportare la sperimentazione di modelli pilota, quale strumento efficace per mostrare a policy makers ed imprese il valore aggiunto trasferibile dalla dimensione di genere alle politiche e prassi per l'occupazione, evidenziando che Equal è in grado di sostenerli nel raggiungimento dei loro obiettivi politici ed imprenditoriali;*
- ✓ *Promuovere sistematicamente, anche a conclusione del ciclo di vita dei progetti, la visibilità e l'accesso ai risultati di Equal;*
- ✓ *Lavorare in partenariato, in quanto il coinvolgimento degli attori chiave intorno alle tematiche di parità, ha attestato che il valore aggiunto derivante dalla sperimentazione condivisa non si blinda nelle singole organizzazioni partecipanti, ma si estende e sedimenta nell'intero territorio.*

Un'efficace istruzione e formazione

Il workshop 2 ha esaminato gli schemi di pregiudizi di genere che limitano le opportunità di carriera di uomini e donne, e i processi di segregazione e discriminazione nell'accesso alle attività di formazione e qualificazione professionale.

Obiettivo della sessione è stato illustrare e condividere approcci Equal che hanno sostenuto il cambiamento attitudinale e consentito a uomini e donne di esprimere pienamente il loro potenziale, in termini di capacità e qualificazione, in settori e professioni prevalentemente caratterizzate dall'esclusiva presenza del sesso opposto.

Le esperienze analizzate hanno coinvolto insegnanti, formatori, *policy makers*, esperti dell'orientamento, nel loro percorso di strategia verso l'evoluzione dell'attitudine di genere.

Due i contesti di discussione del workshop.

Un primo scenario ha riguardato la cooperazione tra attori chiave del sistema della formazione ed istruzione, mentre il secondo ha allargato il proprio ambito anche ad imprese, parti sociali, ricerca, enti locali e società civile.

Per quanto attiene al primo aspetto, ci si è concentrati sugli innovativi approcci e concetti – all'interno del sistema della formazione ed istruzione – in base ai quali nuove opportunità sono possibili e fruibili per coloro che desiderano frequentare settori e professioni "non tradizionali per genere".

Il secondo momento di approfondimento ha riguardato i processi

di integrazione della dimensione di genere all'interno delle dinamiche formative, della cultura dell'organizzazione e del lavoro, strumentali a sostenere le istanze delle donne, sottodimensionate e sottovalutate, intenzionate ad avere equo accesso a determinati contesti professionali e lavorativi.

La sessione si è soffermata sulla verifica e condivisione della sostenibilità delle esperienze Equal anche al di fuori del perimetro di sperimentazione dell'Iniziativa, senza il suo supporto finanziario e relativamente ai principi di partenariato, innovatività, mainstreaming e transnazionalità.

Le principali domande che hanno guidato contributi e valutazioni sono state, tra le altre:

- 1. Quale impatto hanno avuto o potrebbero avere le buone prassi di Equal sui sistemi di orientamento e consulenza?*
- 2. Vi sono approcci innovativi di Equal che, sviluppati con qualità e successo in un dato Stato membro, sono stati conseguentemente valorizzati, trasferiti ed adottati in un altro specifico contesto, in un altro Paese?*
- 3. Qual è stato il valore aggiunto degli approcci dei partenariati Equal relativi agli strumenti di transizione tra istruzione e formazione, con particolare riferimento alle esigenze dei lavoratori?*
- 4. Come è possibile assicurare che le esperienze di successo di Equal siano integrate nei Piani d'Azione Nazionali per l'Occupazione (NAP), incrementando, in tal modo, la loro visibilità ed impatto all'interno della Strategia Europea per l'Occupazione?*

E' stato condiviso il dato secondo il quale le donne, a livello comunitario, esprimono un maggior livello di formazione e qualificazione rispetto agli uomini.

Le donne esprimono le percentuali maggiori di successo e conseguimento del titolo, per livelli di istruzione e formazione più alti.

Sussistono, tuttavia, fenomeni contraddistinti da stereotipi di genere, in settori dell'istruzione nei quali la presenza maschile raggiunge anche l'80% (ingegneria, settori industriali, discipline tecniche e scientifiche), mentre una maggiore presenza femminile si rileva nelle discipline artistiche, delle scienze sociali, medicina ed arte.

La conseguenza delle dinamiche di segregazione nell'impianto dell'istruzione e formazione è un maggiore impedimento alle donne nell'accesso a determinati percorsi formativi e professionali, con effetti negativi sulle dinamiche dello sviluppo locale ed inclusione sociale.

Globalizzazione e pressione demografica spingono decisamente verso una riforma nelle politiche e nelle prassi di inclusione e desegregazione.

Maggiore enfasi deve essere posta sulle opzioni organizzative, politiche e finanziarie in grado di valorizzare e recuperare le aree di talento e competenza – soprattutto tra la componente femminile – in una costante ottica di integrazione tra inclusione ed occupabilità.

Formazione ed istruzione rappresentano leve di supporto alla rinnovata strategia di Lisbona e trovano diretto riferimento negli obiettivi per la futura stagione¹⁷ dell'Unione europea.

Il workshop tematico in conclusione, ha evidenziato, ancora una volta, l'importanza di allargare le opportunità di accesso e carriera per le donne, garantendo eque possibilità di scelta e realizzazione.

Il contributo di Equal, in tal senso, ha mirato a supportare la diversificazione e la valorizzazione delle competenze ed abilità delle donne, forza lavoro comunitaria.

Due le esperienze proposte durante la sessione.

- Aase Rieck Sørensen ha presentato il partenariato danese "Youth, gender and carrier"¹⁸ che si è concentrato sullo sviluppo di modelli di orientamento e formazione in grado di rimuovere gli stereotipi di genere nei percorsi ed opportunità di carriera.
- Le risultanze delle sperimentazioni hanno evidenziato che stereotipi, pregiudizi e superficialità sono strutturate anche negli stessi consulenti ed operatori dell'orientamento.

Il progetto ha agito su tali attitudini, per potenziare e sedimentare la necessaria coscienza, sensibilità e attenzione verso la dimensione della parità di genere nella progettazione e nell'erogazione di attività di consulenza ed assistenza per l'orientamento e l'inserimento.

Nell'agosto del 2004 in Danimarca è stata varata una nuova legge sull'orientamento e ciò ha consentito un più ampio quadro di visibilità dei contributi e delle sperimentazioni del progetto.

La partnership inglese "JIVE" ha operato con riferimento alle donne nei settori di scienza, ingegneria e tecnologia (SET)¹⁹.

Le attività si sono incentrate sull'allestimento di stazioni territoriali

¹⁷ I Ministri dell'Istruzione dell'UE hanno espresso tre principali obiettivi da acquisire entro il 2010:

1. Migliorare la qualità ed efficacia dei sistemi comunitari di formazione ed istruzione;
2. garantire che i sistemi siano accessibili a tutti;
3. estendere istruzione e formazione al mondo intero.

¹⁸ DK-14.

¹⁹ SET: science, engineering and technology.

finalizzate a sostenere il cambio culturale nei settori della formazione e dell'industria.

Queste stazioni hanno sviluppato misure di supporto e promozione per attrarre e inserire donne nei settori dell'area SET, operando in connessione con il sistema della formazione e dell'istruzione. In ogni territorio coinvolto, si è provveduto a condividere con gli operatori la metodologia formativa adottata nei settori ed inoltre è stato attivato un network di supporto rivolto alle donne impiegate in settori non-tradizionali.

Il secondo approfondimento tematico ha analizzato la dimensione di genere nelle metodologie formative, nell'organizzazione del lavoro e nella cultura aziendale.

La partnership spagnola "Técnica"²⁰ ha proposto il quadro di azioni realizzate, incentrate sulla promozione di competenze su ICT e di attitudine all'imprenditorialità nei confronti di donne con alto livello di istruzione ma inoccupate.

Il focus è stato posto sull'energia rinnovabile ed i lavori ad alta tecnologia, in quanto tali tematiche stavano assumendo sostanziale rilevanza strategica ed occupazionale nell'area di Navarra, bacino di sperimentazione.

Attraverso la formazione, le beneficiarie hanno avuto accesso al mercato del lavoro, avviando attività in proprio, dopo esperienze in imprese del settore o a seguito di una fase di tutoraggio ed affiancamento aziendale.

L'intervento di "Libra"²¹, progetto svedese, si è rivolto all'incremento della partecipazione di donne e minoranze etniche nel settore delle costruzioni.

Le attività hanno sostenuto il cambio attitudinale tra tutti i soggetti coinvolti, inclusi studentesse e loro famiglie, insegnanti, organismi formativi, sindacati e datori di lavoro del settore, e ha mirato a sviluppare un contesto ed una differente cultura *women friendly* e nello stesso tempo a fornire un concreto supporto alle giovani donne intenzionate a lavorare in un settore tipicamente maschile.

La discussione ha affrontato questioni connesse alla sostenibilità dopo il finanziamento, all'impegno finanziario ed al sostanziale senso di appartenenza delle imprese ed all'effettivo mutamento attitudinale e sociale indotto dai diversi progetti.

²⁰ ES-ES212.

²¹ SE-23.

Conclusioni

*I workshop
tematici*

Impiantare processi di peer review anche a livello transnazionale per favorire la codifica delle criticità, la mobilità e la validazione delle buone prassi.

Per diversificare le opportunità di carriera e di qualificazione, è necessario sviluppare prassi maggiormente sensibili alle istanze di parità, attraverso un processo integrato che metta in collegamento e coinvolga gli attori chiave del sistema dell'istruzione e della formazione.

Il sistema formativo e professionale deve esprimere dinamiche positive ed inclusive, senza differenze o pregiudizi di genere. E' necessario identificare i fenomeni di attrito, per uomini e donne, e rimuovere gli stereotipi di genere.

Per promuovere un mercato del lavoro flessibile e diversificato, è necessario erogare specifiche misure di supporto indirizzate a coloro che sviluppano opzioni formative o professionali non tradizionali ed intendono modificare i loro ambiti di carriera.

Coloro che sono impegnati ad introdurre la dimensione di genere nelle politiche e prassi devono possedere competenze e maturare esperienze ed attitudini connesse alla parità di genere. La parità di genere può essere promossa sia attraverso un'evidenziazione della sua rilevanza in termini di potenziale incremento della competitività – soprattutto nel settore dell'istruzione – e proprio le lacunose competenze di genere possono avviare ed attivare l'introduzione delle prassi di parità.

Il momento migliore per introdurre e promuovere criteri di parità, in una determinata area o settore, è quando, in tale area o settore è in corso l'introduzione di riforme legislative, organizzative, politiche.

Ogni opzione mirante a sostenere la desegregazione nel mercato del lavoro, deve partire dalla promozione di opportunità formative ed occupazionali non tradizionali. Tali opzioni, in ogni caso, non saranno efficaci se non sosterranno ambienti di lavoro inclusivi e sensibili e strategie culturali miranti, nel medio-lungo, a modificare le attitudini e gli eventuali pregiudizi degli attori chiave.

Migliori lavori e maggiore produttività

Il workshop 3²² ha preso le mosse dall'assunto che un approccio culturale nell'ambiente lavorativo e professionale, maggiormente sensibile alla parità di genere, tende a determinare benefici sia per il lavoratore sia per il datore di lavoro.

La sessione tematica è stata suddivisa in due gruppi di discussione.

Nel primo gruppo si è sviluppata una riflessione congiunta tra gli attori del contesto di riferimento – decisori politici, imprese promotrici di progetti, associazioni di lavoratori, parti sociali, organismi di pari opportunità – sulle prassi e politiche di conciliazione vita lavoro, nell'ambito di organizzazioni ed aziende.

Tali pratiche, nel supportare uomini e donne nelle loro esigenze di conciliare responsabilità familiari ed attività lavorative, hanno determinato un incremento in termini di produttività individuale e di competitività aziendale.

Le sperimentazioni Equal che hanno affrontato le specifiche problematiche di conciliazione, hanno generato positivi contributi in termini di sostanziali riduzioni di fenomeni quali assenteismo, turnazioni indesiderate, mostrando concreti benefici per tutte le componenti dell'impresa.

Il secondo gruppo ha sviluppato la riflessione sui partenariati impegnati a promuovere la parità di genere a livello locale, con l'intento di influire, innovare e sensibilizzare le strategie di imprese, parti sociali ed istituzioni.

Le domande poste alla base delle analisi e delle valutazioni di questa sessione sono state le seguenti:

- 1. Qual è l'impatto di specifici riconoscimenti ed audit sulla parità di genere?*
- 2. Quali sono i benefici di integrare la prospettiva di genere nei sistemi di Total Quality Management?*
- 3. E' in grado l'introduzione di politiche di conciliazione da parte dei market leaders di stimolare un cambiamento tra gli altri datori di lavoro?*
- 4. Quali sono state le strategie di successo nel superare la generale percezione della conciliazione vita lavoro come questione e problema essenzialmente femminile?*
- 5. Sono disponibili dati e cifre in grado di dimostrare che l'integra-*

²² Alla sessione tematica ha partecipato, in qualità di relatore per il progetto "Il laboratorio del Tempo" IT-G-TOS-010, Edi Fanti, per PIN S. c. a r. l.

zione della dimensione di genere nelle politiche di sviluppo può determinare un miglioramento strutturale nelle condizioni di vita e di lavoro, a livello locale, e di conseguenza, potenziare quegli elementi che rendono un settore, territorio o comunità dal punto di vista dell'attrattività degli investitori e del gradimento per lavoratori e manager maggiormente qualificati?

*I workshop
tematici*

Sebbene le donne abbiano conseguito risultati e progressi nell'ambito dell'accesso ai livelli superiori di istruzione e formazione tuttavia sussiste, nel mercato del lavoro, un contesto discriminatorio per alcuni settori, segregante, per altri.

Il divario è particolarmente elevato relativamente alle posizioni direttive, ai ruoli decisionali ed ai livelli di retribuzione.

La mancanza di modalità organizzative *family friendly*, così come la debolezza e fragilità dei servizi di assistenza e supporto, determinano un sostanziale impedimento alle persone, principalmente donne, che nell'ambito familiare si occupano dell'assistenza e della cura.

In questo modo, discriminatorio, l'opzione è troppo spesso limitata e relegata al part-time o votata a deprimere le aspettative di carriera o di scelta professionale.

Il processo di riforma indotto dall'esperienza di Equal richiede un approccio integrato e condiviso rivolto a smantellare i divari di genere – attraverso azioni volte a migliorare la permeabilità dei settori discriminatori – ed imprimere una svolta negli scenari di carriera e gratificazione professionale di uomini e donne, attraverso politiche e prassi di conciliazione.

L'apporto di Equal è rappresentato dalla sedimentazione di innovativi e rinnovati approcci nella cultura d'impresa ed all'interno del dialogo sociale, laddove la dimensione di genere ha indotto vantaggi alla sfera sociale, ma nello stesso tempo ha contaminato positivamente anche le aree della produttività e della competitività.

Quest'ultimo elemento – come avremo modo di analizzare in seguito – stimola il dibattito relativo ai beneficiari reali e sociali delle dinamiche di genere e della conciliazione, in particolare. Si rafforza – mutuato dalle riflessioni su economia sociale e sviluppo locale – il concetto di comunità sociale ed economica quale fruitore principale delle innovazioni determinate dai processi di parità di genere, introdotti nelle politiche, nelle dinamiche di organizzazione, nei servizi.

Le due sessioni tematiche hanno affrontato due argomenti distinti.

Da un lato le pratiche di conciliazione, sviluppate dalle imprese per supportare le persone con responsabilità di cura e assistenza e con-

temporaneamente impegnate a sostenere competitività e produttività; dall'altro, le alleanze territoriali rivolte a trasferire le strategie di genere nelle politiche di imprese, parti sociali ed istituzioni.

Il progetto irlandese "*Work-life balance Network*"²³ ha coinvolto sei rilevanti istituzioni ed imprese nazionali, nelle quali ha allestito gruppi di lavoro sulla conciliazione vita lavoro.

I gruppi hanno avuto il ruolo di riunire e far riflettere insieme rappresentanti del mondo del lavoro, del management, delle istituzioni, dei lavoratori, fungendo da motore per lo sviluppo di accordi ed opzioni incentrate su flessibilità, oltre gli schemi già esistenti.

Le ipotesi, adottate attraverso progetti pilota, sono state tarate sulle caratteristiche e necessità delle differenti organizzazioni e hanno condotto a schemi di flessibilità innovativi e sostenibili²⁴. Il management delle organizzazioni ha valutato positivamente la sperimentazione, soprattutto in termini di maggiore soddisfazione e produttività.

Quasi il 90% delle prassi di conciliazione introdotte nelle organizzazioni partecipanti, dopo la conclusione del progetto, si fondano sul contributo di Equal.

Il partenariato francese "*Equilibre*"²⁵ al quale ha aderito il gruppo IBIS, collegato ad ACCOR, è riuscito a introdurre sostanziali cambiamenti nelle strutture alberghiere che adottavano procedure in forte contrasto con le istanze di conciliazione vita lavoro dei propri dipendenti, principalmente donne. Elemento chiave del successo è stato rappresentato dal programma *multi-skills*, basato sul formare e qualificare lavoratori su differenti mansioni e permettere loro di svolgere più di una tipologia di lavoro.

In virtù dell'innovativo programma didattico, ad esempio, un addetto può lavorare alla *reception* la mattina e come cameriere nella stessa giornata. I risultati hanno determinato migliori condizioni di lavoro, riduzione del *turn over* e dell'assenteismo. Inoltre, le buone prassi sviluppate in ambito IBIS sono state trasferite – tramite una specifica strategia di mainstreaming – alle organizzazioni di datori di lavoro del settore, per convincere quegli attori chiave, non inseriti nelle azioni del progetto.

Per l'Italia, è stata proposta l'esperienza del progetto "Il Laboratorio del Tempo"²⁶, con il contributo di Edi Fanti, del P.I.N. S c. a r. l..

²³ IE-20.

²⁴ Gli schemi hanno contemplato periodi (da 4 a 14 settimane) di congedo per formazione o motivi familiari, job sharing finalizzato ad attrarre lavoratori donna, settimane corte, tele-lavoro. Dei 7.000 lavoratori coinvolti, il 54% sono stati uomini.

²⁵ FR-NAT-2001-10609.

²⁶ IT-G-TOS-010.

Il partenariato toscano ha implementato un lavoro di rete sociale e territoriale, coinvolgendo non solo enti locali, università ed imprese, ma anche cittadini e lavoratori.

Diversi servizi ed attività sono state realizzate nell'ottica della migliore gestione, qualitativa e quantitativa, dei tempi della comunità, favorendo l'incontro di generi e generazioni, sensibilizzando attori locali, innovando prassi e modelli organizzativi.

Particolare fattore di successo è rappresentato dalla sostenibilità dell'iniziativa in quanto, concluso il progetto, il Comune di Prato ha inserito il laboratorio nella gamma dei suoi servizi, allocando specifiche risorse per valorizzare i processi di integrazione ed innovazione realizzati.

La riflessione congiunta ha attestato l'importanza di mirate azioni di sensibilizzazione dei lavoratori, delle istituzioni e delle imprese, sui benefici che le politiche di parità e conciliazione sviluppano nel medio-lungo periodo, a dispetto della generale attitudine di tutti verso l'acquisizione di immediati benefici nel breve. Comprendere le dinamiche positive comporta senso di appartenenza e disponibilità a concertare strategie congiunte ed innovative.

Per quanto attiene le reti territoriali per la parità di genere, i lavori hanno visto la presentazione di altre due esperienze.

Sulla base di uno studio che ha coinvolto 150 imprese e 40.000 lavoratori, il partenariato spagnolo "Tempora"²⁷ ha sperimentato un modello di conciliazione rivolto a generare benefici sia per gli impiegati che per i datori di lavoro. Il modello è stato sperimentato all'interno di dieci imprese e si è presentato estremamente trasferibile e riproducibile in ulteriori ambienti, settori o tipologie di beneficiari.

Il progetto ha dimostrato che l'implementazione efficace di politiche di genere necessita del coordinamento delle istituzioni pubbliche e del costante dialogo sociale.

Il partenariato portoghese "*Agir para a Igualdade*"²⁸ ha riunito tutti i principali attori chiave, in grado di valorizzare e disseminare al massimo le buone prassi realizzate. Coordinato dalla National Trade Union Federation (CGTP), il partenariato ha aggregato diverse organizzazioni nazionali coinvolte nelle politiche del lavoro, nella formazione, nelle pari opportunità, nell'innovazione tecnologica, oltre ad enti locali.

Specifici piani di azioni positive sono stati negoziati e implementati poi a livello nazionale, nelle strutture coinvolte.

Partendo dalla valutazione dei processi discriminatori, presenti nel-

²⁷ ES-ES437.

²⁸ PT-2001-022.

le organizzazioni ed imprese, il progetto è riuscito a dimostrare come, laddove i criteri di reclutamento e carriera si erano ispirati alla parità di genere, si registravano risultati positivi anche in termini di politiche del personale e strategie occupazionali e di crescita.

Dalle presentazioni della sessione è emerso il convincimento, condiviso dai partecipanti, che l'innovazione indotta dalle sperimentazioni Equal sia scaturita soprattutto dalle aggregazioni di attori chiave che mai in precedenza avevano collaborato in modo così strutturato e coeso. La cooperazione ha supportato, inoltre, la più profonda comprensione delle criticità, delle priorità e della rilevanza della parità di genere, nelle politiche, nelle prassi, nella cultura e nel mercato e di conseguenza ha prodotto nuovi approcci alla questioni di genere.

Conclusioni

E' necessario includere criteri ispirati alla parità di genere nelle prassi di total quality management (TQM), per sedimentare la dimensione di equità, nel mercato.

Bisogna formare manager, responsabili delle risorse umane e del personale, rappresentanti delle imprese per sviluppare una maggiore consapevolezza dei benefici delle politiche ed azioni positive di conciliazione.

La normativa nazionale dovrebbe essere rinnovata per rendere maggiormente appetibile uno scenario di flessibilità del lavoro, sia per i lavoratori sia per i datori di lavoro e, nello stesso tempo, per rimuovere e smantellare progressivamente le ostruzioni che generano ancora segregazione e discriminazione di genere.

Le Parti Sociali dovrebbero e potrebbero sostenere la parità di genere, inserendo le misure di conciliazione nei processi di concertazione e contrattazione collettiva. Tale circostanza necessita di un incremento del livello di consapevolezza, di una formazione mirata per chi è responsabile della concertazione e negoziazione sociale, a livello locale o settoriale, ed in ogni caso, di un maggior numero di donne in posizioni manageriali e decisionali.

I governi locali e regionali devono assumere un ruolo maggiormente attivo e partecipativo, per stimolare l'attivazione di accordi e reti per la conciliazione. In particolare, devono operare per assicurare la partecipazione delle imprese, che sovente non dispongono di risorse e competenze strumentali allo sviluppo ed all'integrazione di politiche di parità.

Il gender mainstreaming: andare oltre le azioni positive

*I workshop
tematici*

Il workshop 4 si è indirizzato al confronto tra operatori di organismi di parità e decisori politici. La dimensione presa in carico dal gruppo di lavoro ha interessato il contributo di Equal nello sviluppo di programmi di parità nelle organizzazioni.

La sessione ha inteso evidenziare l'apporto di Equal alla creazione di reti per la parità, espresse in coerenza e pertinenza con la prospettiva comunitaria sull'approccio di genere.

Il gruppo di lavoro ha focalizzato l'attenzione sulla desegregazione verticale, esaminando il contributo degli organismi di parità e ONG all'incremento della partecipazione femminile nei ruoli decisionali, di direzione politica e manageriali.

Inoltre, l'attenzione si è concentrata sull'impatto degli organismi di parità, tramite il collegamento alle politiche di sviluppo locale ed attraverso l'edificazione di stabili reti di cooperazione tra gli organismi stessi ed i settori pubblico e privato.

Come per i tavoli di lavoro precedenti, anche in questo contesto il focus si è incentrato sulla capacità delle esperienze Equal, e dei principi in esse incardinati, di integrare ed innovare esistenti strategie organizzative ed approcci politici.

Le domande che hanno guidato il confronto sono state le seguenti:

- 1. Quali sono i punti di forza e di debolezza degli organismi di parità e delle ONG nel momento in cui devono attestare "business case" per le politiche di genere?*
- 2. Quali attori chiave bisogna arruolare per accrescere la credibilità e l'influenza degli organismi di parità nei confronti di chi ancora mostra diffidenza e scarsa considerazione circa l'importanza delle politiche di pari opportunità?*
- 3. Quali sostanziali benefici le istituzioni, le parti sociali, le imprese pubbliche e private possono acquisire dall'azione degli organismi di parità?*
- 4. Quali strategie ed attività si sono rivelate efficaci nel rimuovere la percezione che gli organismi per la parità di genere esprimono istanze, esigenze ed interessi delle donne? Quali sforzi sono stati intrapresi per considerare ed incrementare l'interesse degli uomini?*
- 5. Quali sono i pro e contro di quegli organismi di parità il cui impegno non si basa esclusivamente sul contrasto ai fenomeni di discriminazione di genere, ma si rivolge anche alla discriminazione religiosa, etnica, generazionale e sessuale*

Dagli inizi degli anni '80, nell'Unione europea si è verificata una sostanziale crescita degli organismi di parità, che hanno trovato spazio e rilevanza all'interno delle istituzioni, conquistando visibilità e autorevolezza.

Alcuni Stati membri hanno attivato organismi indipendenti, il cui scopo è stato il contrasto alla discriminazione di genere, esteso talvolta anche alle altre forme di marginalizzazione e segregazione, non fondate sul sesso.

Il mondo delle imprese, soprattutto le più grandi, ha incorporato commissioni di parità, creato apposite figure interne (*gender Equality advisors*), indirizzando specifiche responsabilità ed autonomi poteri d'indirizzo e controllo.

Le università hanno attivato centri di ricerca sulle problematiche di genere, focalizzandosi, in particolare su strategie e strumenti per innovare le politiche sulla base di sperimentazioni e contributi emersi dalle migliori prassi o partendo dalle lacunose impostazioni dell'esistente quadro normativo, relativamente all'adeguata configurazione necessaria per contrastare i processi di discriminazione e segregazione.

Dai primi dispositivi comunitari specifici e mirati, il ruolo e l'attrattività politica e sociale degli organismi di parità è cresciuta nella considerazione di decisori politici, imprenditori, amministratori pubblici, lavoratori.

Lo scenario estremamente variegato delle ONG femminili, inoltre, attesta le profonde diversità e le molteplici dimensioni esistenti a livello comunitario²⁹ all'interno degli organismi e delle organizzazioni che operano, nei differenti territori, sulle problematiche e per le politiche di genere.

Il ruolo di Equal, in questo contesto, si è concretizzato in due principali dimensioni.

Da un lato, difatti – soprattutto nelle aree dell'Europa meridionale – ha contribuito alla creazione ed al consolidamento di strutture e soggetti organizzati ed impegnati intorno alle questioni di parità di genere, all'interno della società e delle istituzioni.

Dall'altro, Equal ha supportato dinamiche e modelli di connessione e cooperazione tra associazioni di donne e ONG, non aventi come *mission* esclusiva la promozione della parità di genere.

Oggetto dei momenti tematici del quarto workshop è stato il *gender mainstreaming*, in particolare le metodologie e strategie possibili per andare oltre le azioni positive.

²⁹ Il quadro di partecipazione alla EWL (European Women's Lobby) esprime una grande varietà di organismi e contesti operativi.

In questa prospettiva, la prima sessione ha posto il focus sul contributo degli organismi di parità nell'incremento della presenza femminile nelle aree decisionali e direzionali, mentre la seconda si è soffermata sugli strumenti per consolidare l'impatto di tali organismi nell'ambito delle politiche di sviluppo locale, attraverso stabili reti per la parità di genere.

La partnership olandese "*The Glass Guide*" ha dimostrato come il modello sperimentato, denominato *FemPowerMent*, abbia contribuito a rimuovere i fenomeni negativi che determinano attrito ai processi professionali di carriera ed evoluzione gerarchica delle donne. Il modello ha mescolato elementi connessi con la cultura e l'attitudine dell'organizzazione verso l'installazione di prassi *gender sensitive*, in modo da sostenere i necessari cambiamenti nelle politiche del personale e nella sensibilità dei responsabili delle risorse umane.

Per l'Italia, ArciDonna, in rappresentanza del partenariato "*ESSER-CI*", ha proposto l'osservatorio realizzato e la relativa campagna a sostegno della maggiore presenza e partecipazione delle donne in politica. L'animazione progettuale ha sviluppato attività di *lobbying* presso partiti ed istituzioni, azioni formative nelle scuole, sensibilizzazione attraverso i media, sulla base dello slogan "Più donne italiane nel Parlamento Europeo".

A seguito della campagna promozionale – ma non solo, evidentemente – la presenza delle donne, nell'assise comunitaria è salita dal 11,5% al 20,5%.

Il confronto stimolato dalle presentazioni si è indirizzato, in modo particolare, verso l'identificazione delle opzioni maggiormente sostenibili ed efficaci per convincere le imprese ad introdurre riforme di genere e procedure di *gender auditing*. Ulteriori suggestioni hanno riguardato l'opportunità di rendere obbligatori i processi di *gender auditing*, le eventuali misure sanzionatorie possibili ed i meccanismi di ripristino e rimozione delle "non conformità di genere" eventualmente riscontrate. I lavori sono proseguiti, affrontando la questione di come aumentare l'impatto delle iniziative di gender mainstreaming.

Il partenariato "*Andromeda*"³⁰, ha proposto la metodologia che il KETHI (Istituto Nazionale per la Ricerca di Genere) ha adottato per collegare formatori, istituzioni locali e regionali, imprese ed associazioni imprenditoriali, organismi di parità di sei regioni della Grecia. E' stata evidenziata l'importanza della cooperazione pubblico-privato e la necessità di qualificare risorse ed esperti come agenti del cambiamento, in grado di progettare, realizzare e monitorare azioni positive nelle im-

³⁰ GR-200955.

prese, attestando particolare attenzione e rilevanza alla fase del controllo in itinere ed al continuo allargamento dei network territoriali.

Il dibattito, condotto da Tiziana Lang³¹, si è focalizzato sulla necessità di assicurare la visibilità e la valorizzazione dei contributi di Equal – e dell’Asse Pari Opportunità in particolare – all’interno dei Piani d’Azione Nazionale dei diversi Stati membri. Un indirizzo proposto ha suggerito di delegare ai Partenariati di sviluppo e alle Strutture Nazionali di Supporto la redazione di documenti di buone prassi e descrizione di esperienze di successo, direttamente replicabili poi – dai responsabili – nei documenti di programmazione nazionale e nei NAP.

Conclusioni

Al fine di conseguire il massimo impatto dalle riforme o dalle sperimentazioni, è necessario definire bene la tempistica di attuazione ed i traguardi intermedi e finali.

Incrementare la visibilità e la comprensione della capacità della parità di genere di supportare l’ammodernamento economico e l’incremento della competitività.

Rafforzare le dinamiche di comunicazione con il livello di policy, anche attraverso la predisposizione di relazioni, direttamente trasferibili nei documenti di programmazione, come ad esempio il NAP.

Estendere la formazione alla sensibilità di genere a tutti i livelli, come vettore di competenze e conoscenze all’interno delle organizzazioni e non esclusivamente agli esperti e responsabili di parità.

Sostenere i decisori politici nell’aver una visione di lungo periodo circa i benefici del gender mainstreaming, in quanto il valore aggiunto potrebbe non essere immediatamente percepito ed evidente.

Utilizzare la ricerca per acquisire dati e cifre a sostegno del valore e dell’efficacia del gender mainstreaming.

Investire nello sviluppo di prodotti in grado di garantire che le buone prassi di Equal possano essere trasferite e riprodotte in altri contesti.

Contrastare gli stereotipi, soprattutto quelli che potrebbero essere rafforzati dai media.

³¹ Rappresentante per l’Italia del NAP Occupazione – Ministero del Lavoro.

3.5.4 Conclusione dei lavori

*I workshop
tematici*

I risultati della Conferenza di Madrid sono formalmente codificati nei *policy brief* sviluppati dal GTE4³².

Durante i lavori in sessione plenaria è stato presentato un video³³, relativo al Modello e contenente estratti dai prodotti multimediali realizzati dai partenariati.

Il contributo finale della Conferenza riguarda l'impostazione delle strategie che disegnano l'apparato di programmazione comunitaria in materia di pari opportunità e che si inseriscono nella progettazione e riforma delle linee d'indirizzo della Commissione europea per lo sviluppo e l'inclusione sociale e professionale.

Il livello comunitario, attraverso il recepimento delle sperimentazioni di successo della prima stagione di Equal, intende trasmettere a livello locale e nazionale il valore aggiunto e il capitale innovativo, in grado di elevare i livelli di efficacia ed impatto delle politiche di genere e della sensibilità alle istanze di conciliazione delle generali politiche di inclusione, sviluppo ed occupabilità.

Nel discorso di Peter Stub Jorgensen – Direttore del Fondo Sociale Europeo – Commissione europea – è stato chiaramente espresso che "l'impatto delle buone prassi di Equal deve trovare posto nella nuova stagione di programmazione ed attuazione del FSE, dopo il 2006"³⁴.

In questa logica, la Conferenza offre un sostanziale apporto in termini metodologici circa l'approccio alle questioni di conciliazione, e di pari opportunità in senso lato.

La sfida che è stata lanciata si indirizza soprattutto agli Stati membri ed alla loro capacità, intenzione ed attitudine nella valorizzazione del potenziale di Equal nelle rispettive strategie nazionali.

L'obiettivo comunitario di incremento dei tassi di occupazione, di ampliamento del livello di utilizzo del potenziale umano disponibile, di equa distribuzione delle opportunità tra uomini e donne, con un'attitudine sempre più inclusiva e sempre meno segregante e discriminatoria, riceve un sostanziale supporto dall'approccio integrato e comprensivo che ha costituito il quadro di lavoro della Conferenza.

I modelli analizzati, le prassi condivise, il taglio di valutazione sviluppato, in sessione plenaria così come negli approfondimenti tematici, hanno costantemente preso in considerazione una visione allargata e

³² Vedi http://ec.europa.eu/employment_social/Equal/activities/etg4_en.cfm

³³ Vedi http://ec.europa.eu/employment_social/Equal/news/20050617-madridconf_en.cfm

³⁴ Discorso di apertura dei lavori di Peter Stub Jorgensen – Direttore del Fondo Sociale Europeo – Commissione Europea.

condivisa delle problematiche di genere, oltre schemi che relegano ad una "questione di donne" le istanze di conciliazione e pari opportunità.

L'impostazione metodologica ha riunito, per valutare, confrontarsi, condividere, attori ed operatori, intorno alle differenti dimensioni delle problematiche di genere, quali la formazione, i servizi, le imprese, le politiche, il mercato del lavoro, la sfera individuale, sociale e professionale.

Il risultato dei confronti tematici ha espresso una sostanziale convergenza circa la validità e la rilevanza degli approcci comprensivi di Equal alla parità di genere.

Tali approcci hanno combinato gli strumenti di contrasto ai fenomeni di discriminazione di genere nei sistemi retributivi, nei percorsi di carriera, nell'accesso al mercato ed alla formazione con le innovative opzioni di conciliazione tra vita familiare e lavoro e nello stesso tempo con le nuove strategie di rimozione degli stereotipi e pregiudizi fondati sul sesso.

A supporto delle iniziative di smantellamento degli stereotipi, è stata anche presentata una campagna d'informazione olandese, quale strumento per incidere sulla sensibilità e comprensione della comunità relativamente allo statico e discriminatorio inquadramento dei ruoli – soprattutto per quelle attività familiari, non pagate, di cura, assistenza e gestione del quotidiano – nella società.

In chiusura della Conferenza, infine, sono state riportate esperienze che hanno coinvolto direttamente enti locali ed istituzioni.

Dalla voce dei diversi *policy makers*³⁵ è stato possibile comprendere il processo di coinvolgimento, sperimentazione, mainstreaming e valorizzazione che, muovendo da Equal, ha determinato sostanziali e strutturali riforme ed innovazioni nelle politiche di genere, nella capacità di fare rete istituzionale, nell'attitudine dell'istituzione di armonizzare normativa e dispositivi di promozione delle pari opportunità.

Criticità ed ineguaglianze segnano ancora negativamente i percorsi di sviluppo sociale ed economico all'interno del territorio comunitario, ma urge un più alto livello di coinvolgimento ed impegno degli attori chiave, a livello di *policy*, per potenziare l'impatto delle politiche di parità di genere, verso un adeguato profilo di democrazia reale.

"La parità è una questione di democrazia e dignità umana e deve essere ricompresa nell'alveo delle decisioni di sviluppo economico e sociale, in modo che il miglioramento della qualità di vita familiare e

³⁵ Per l'Italia è stata presente Giuliana Cominetti, Assessore alle Pari Opportunità del Comune di Lodi, dalla PS IT-G-LOM-016 "Con.Tempo."

professionale di uomini e donne sviluppi processi innovativi nella crescita e nell'occupazione delle comunità"³⁶.

*Conclusione
dei lavori*

*"Le donne non sono una minoranza e non devono essere trattate come minoranza, in quanto rappresentano la maggioranza della popolazione comunitaria. Si dovrebbe spingere per un più sostanziale diritto alla equa partecipazione ed accesso ai ruoli, alle professioni, alle opportunità, all'effettivo empowerment, alla presenza qualitativa e quantitativa nei livelli decisionali, politici ed organizzativi"*³⁷.

Il rinnovato scenario comunitario e nazionale

I risultati emersi dal lavoro di Madrid si ritrovano all'interno dei principali documenti tematici comunitari e nazionali, nelle prassi di sperimentazione dei partenariati che hanno esteso le attività anche nella seconda fase di Equal, nei contesti di disseminazione focalizzati a trasferire le esperienze di successo ed indirizzare possibili approcci di sostenibilità e valorizzazione.

A livello nazionale, diversi documenti di programmazione si ispirano a tematiche ed obiettivi coerenti e connessi con il contributo di Equal in tema di conciliazione vita lavoro, in direzione di innovazioni ed evoluzioni nelle strategie di inclusione, nella qualità della vita, dei servizi collettivi, della qualificazione e valorizzazione del capitale umano, dei modelli di contrasto e rimozione dei fattori di discriminazione e pregiudizio.

Nel quadro della rinnovata Strategia di Lisbona, l'Italia ha recentemente elaborato il Piano per l'Innovazione, Crescita e Occupazione (PICO)³⁸. L'azione di concertazione ed ascolto sviluppata tra decisori politici, istituzioni, organismi ed esperti rappresentativi delle priorità del Paese ha condotto alla definizione di obiettivi strategici, destinati a segnare la cifra di coerenza e rilevanza delle politiche nazionali rispetto agli indirizzi comunitari. Il PICO ispira i suoi intenti di crescita e sviluppo al potenziamento delle capacità di produttività, competitività e qualità dei servizi ed alla valorizzazione del capitale umano, all'incre-

³⁶ Fay Devonic - Capo dell'Unità Pari Opportunità della Commissione Europea: discorso di chiusura.

³⁷ Soledad Murillo - Segretario Generale per le Pari Opportunità – Ministero del Lavoro e Affari Sociali della Spagna: discorso di chiusura.

³⁸ Preso atto degli scarsi risultati ottenuti dal 2000 a oggi, i Capi di Stato e di Governo dell'Unione Europea hanno deciso nel 2005 di rilanciare la Strategia di Lisbona centrandola su due obiettivi cardine: la crescita economica e l'occupazione. Al Consiglio europeo del 16-17 giugno 2005, essi hanno approvato gli Orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione 2005-2008. Sulla base di questi orientamenti generali, ciascuno stato membro è chiamato a redigere entro il 15 ottobre 2005 un piano nazionale per la crescita e l'occupazione su base triennale (2005-2008), dove vengono indicate le riforme e le altre misure di competenza nazionale necessarie ad avvicinarsi agli obiettivi della Strategia di Lisbona. v. www.politichecomunitarie.it

mento dell'attitudine delle imprese di rispondere efficacemente ai mutamenti che influenzano il mercato e la società.

Le sperimentazioni di Equal in tema di conciliazione, collegate all'evoluzione di servizi e modelli, alla maggiore dotazione culturale e professionale degli individui, al supporto alle istanze economiche ed imprenditoriali di competitività e produttività, trovano un ambiente adeguato nello scenario di obiettivi posti dal PICO, per protrarre le dinamiche di innovatività e sostenibilità.

La progettazione della politica di sviluppo locale, inoltre, è recepita all'interno del Documento Strategico Preliminare Nazionale³⁹ (DSPN).

Il DSPN recepisce il modello di coerenza strategica delineato dalle proposte dei nuovi regolamenti sui fondi strutturali e di coesione e muove dall'impianto concettuale e strutturale del PICO, definendo le priorità e gli assi strategici della futura politica di coesione e sviluppo.

Il DSPN esprime una matrice di indirizzi e priorità, nei quali le buone prassi di Equal in tema di conciliazione, illustrate e codificate nella conferenza di Madrid, si inseriscono autorevolmente e si identificano con precisione.

Tra le priorità riferite all'intero Paese, al Mezzogiorno ed alla realizzazione del programma, gli obiettivi connessi a capitale umano e modernizzazione dei mercati e delle istituzioni pubbliche recepiscono le indicazioni ed i contributi che Equal ha rilasciato attraverso Madrid e l'esperienza del GTE4. In particolare, partendo dalla codifica delle criticità e dei gap sociali e professionali, Equal ha sviluppato opzioni, modelli ed approcci culturali per promuovere la dimensione della conciliazione, nella società e nel mercato del lavoro.

A livello comunitario, i risultati di Madrid sono confluiti nella rinnovata fase delle politiche di crescita e sviluppo.

Il rilancio della Strategia di Lisbona⁴⁰, in primo luogo, propone sostanziali elementi in coerenza e convergenza con il percorso di promozione e supporto alle priorità di conciliazione e parità di genere.

In particolare, dispiega iniziative ed indirizzi finalizzati a proseguire l'azione di tutti quegli ostacoli e fenomeni discriminatori che rappresentano per le donne ostruzione all'equo accesso alle opportunità di crescita professionale ed emancipazione sociale.

La Strategia di Lisbona attribuisce alla crescita dell'occupazione ed

³⁹ Il Documento mira ad avviare, assieme ai Documenti strategici delle singole Regioni e al Documento strategico per il Mezzogiorno, la stagione di confronto tecnico e amministrativo che dovrà portare, entro settembre 2006, alla definizione del Quadro Strategico Nazionale contenente l'indirizzo della programmazione delle risorse comunitarie e nazionali dedicate alla coesione per il periodo 2007-2013.

⁴⁰ <http://europa.eu.int/growthandjobs/>

all'incremento della produttività la stessa rilevanza, attestando continuità con quanto sviluppato nel tragitto tematico del GTE4 relativamente alle esigenze di valorizzare il capitale umano e migliorare il funzionamento dei sistemi organizzativi e delle relative dinamiche di flessibilità.

La conciliazione tra vita familiare e lavoro, la possibilità ed opportunità di innovare competenze delle donne, la capacità delle imprese di sviluppare una più ampia attitudine di genere e la sensibilità delle politiche attive del lavoro e dei servizi collettivi verso le esigenze tipicamente di genere sono state alla base della sperimentazione sviluppata in ambito comunitario e si rinvengono nell'impalcatura strategica che governerà le iniziative di respiro transnazionale dei prossimi anni.

Ancora, il processo di Lisbona mostra l'orizzonte operativo verso la modernizzazione delle infrastrutture di tutela sociale, verso l'innovazione dei sistemi di formazione ed istruzione, verso la creazione di maggiori e migliori posti di lavoro.

Tali indirizzi, come visto, sono codificati nei risultati di Madrid e nelle raccomandazioni di *policy* e sostanzialmente si focalizzano su processi di integrazione tra la dimensione sociale e quella di sviluppo. Attraverso il supporto all'inclusione sociale e culturale delle donne – realizzata innovando i servizi e le politiche – si persegue la promozione alla crescita della produttività individuale, della competitività aziendale, della capacità sociale delle comunità, strutturalmente più idonee a valorizzare risorse ed attrarre opportunità sostenibili.

Al Consiglio europeo del giugno 2005, sono stati approvati gli Orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione 2005-2008.

Sulla base di questi orientamenti generali, ogni Stato membro è stato chiamato a redigere un piano nazionale per la crescita e l'occupazione su base triennale (2005-2008), dove vengono indicate le riforme e le altre misure di competenza nazionale necessarie ad avvicinarsi agli obiettivi della Strategia di Lisbona.

Tra gli orientamenti strategici della Strategia di Lisbona⁴¹, appaiono direttamente connessi con la prospettiva di genere:

3. Promuovere un'allocazione efficiente delle risorse, orientata alla crescita e all'occupazione.

5. Favorire una maggiore coerenza tra politiche macroeconomiche, politiche strutturali e politiche dell'occupazione.

⁴¹ Dei 24 orientamenti, i primi 6 riguardano le politiche macroeconomiche da perseguire nel quadro dei vincoli imposti dall'Unione monetaria e dal Patto di stabilità, un secondo gruppo di 10 le misure microeconomiche di promozione della competitività, dell'innovazione e dell'uso sostenibile delle risorse; un terzo gruppo di 8, misure volte a promuovere il pieno impiego.

9. Favorire la diffusione e l'utilizzo efficiente delle TIC e costruire una società dell'informazione pienamente inclusiva.

15. Promuovere maggiormente la cultura imprenditoriale e creare un contesto più propizio alle PMI.

17. Attuare strategie occasionali volte a conseguire la piena occupazione, migliorare la qualità e la produttività del lavoro e potenziare la coesione sociale e territoriale.

18. Promuovere un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita.

19. Creare mercati del lavoro che favoriscono l'inserimento, rendere più attrattivo il lavoro e renderlo finanziariamente attraente per quanti sono in cerca di occupazione, come pure per le persone meno favorite e gli inattivi.

20. Migliorare la risposta alle esigenze del mercato del lavoro.

21. Favorire la flessibilità conciliandola con la sicurezza occupazionale e ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, tenendo debito conto del ruolo delle parti sociali.

22. Garantire andamenti dei costi del lavoro e meccanismi per la determinazione dei salari favorevoli all'occupazione.

23. Potenziare e migliorare gli investimenti in capitale umano.

24. Adattare i sistemi di istruzione e formazione ai nuovi bisogni in termini di competenze.

Recentemente la Commissione ha redatto una comunicazione in tema di pari opportunità, di grande importanza.

La "Tabella di marcia per la parità tra uomini e donne"⁴², difatti, delinea i sei ambiti prioritari dell'azione dell'Unione europea in tema di parità di genere per il periodo 2006-2010, in continuità con il periodo di programmazione precedente, sviluppandosi lungo il doppio binario dell'integrazione della dimensione di genere e delle azioni positive.

Il documento rilancia il concetto di parità tra donne e uomini come diritto fondamentale, pilastro e valore comune dell'Europa dei cittadini e delle nazioni.

L'impegno e le risorse profuse dall'Unione europea, nel tempo, hanno indubbiamente prodotto un solco all'interno dei pregiudizi e dei fenomeni di discriminazione ed elevato la sensibilità delle politiche e dei sistemi circa le pari opportunità, ma lo scenario propone ancora un ampio contesto – sociale, economico, organizzativo, culturale – di disuguaglianze e pregiudizi.

⁴² Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni – COM(2006) 92 definitivo – Bruxelles 01.03.2006.

La comunicazione, inoltre, proietta l'impegno dell'Europa oltre la dimensione di Lisbona, verso le nuove sfide poste dalla globalizzazione, dai flussi demografici, dalle tecnologie.

*Conclusione
dei lavori*

La strategia comunitaria espressa nel documento richiede l'accelerazione e l'innovazione dei processi di integrazione di genere, con particolare riferimento ai contesti di intervento identificati.

L'impianto della comunicazione esprime ambiti prioritari, così schematizzati e distinti:

1. Realizzare una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini;
2. Favorire l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare;
3. Promuovere la pari partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale;
4. Eliminare la violenza basata sul genere e la tratta di esseri umani;
5. Eliminare gli stereotipi di genere nella società;
6. Promuovere la parità tra donne e uomini all'esterno dell'Unione europea.

Promuove, inoltre, il miglioramento della *governance* sulla parità tra i generi.

Per ciascuno degli ambiti, si rinvengono specifiche tematiche ed azioni chiave, che rendono la comunicazione il manifesto dell'Europa per le pari opportunità, nei prossimi anni.

Particolare attenzione è riservata, nel documento programmatico, al monitoraggio dei progressi acquisiti verso la parità di genere, all'interno della strategia della *road map*.

Un apparato di indicatori sono posti a supporto dei processi di valutazione ed indirizzo delle politiche e delle iniziative poste in essere in coerenza con le priorità precedentemente indicate.

L'utilizzo rinnovato e rilanciato dello strumento e della metodologia di valutazione si ispira, ancora, alla logica che ha caratterizzato l'esperienza di Equal, a livello di animazione tematica.

L'analisi delle esperienze, il confronto e la valutazione, fino alla codifica delle prassi di eccellenza e delle criticità non rimosse, rappresenta il contributo metodologico della Conferenza di Madrid.

L'orientamento verso una più profonda cultura del "valutare per decidere", espresso in tutti i nuovi indirizzi comunitari e, di conseguenza, nel collegato quadro di programmazione politica, a livello nazionale, permea anche il cammino comunitario verso la piena integrazione della parità di genere.

Le questioni connesse alle disparità retributive, alla tutela sociale, alle forme di discriminazione fondate sul sesso, alle prassi di flessibilità ed alla coerenza dei servizi diffusi, ai processi di partecipazione e carriera, all'accesso alle opportunità, alla rimozione dei fenomeni di pregiudizio e violenza rappresentano l'ambito entro il quale indirizzare la mobilitazione delle risorse comunitarie nei confronti delle pari opportunità.

E' dunque evidente la continuità e coerenza fra il contributo di Equal e i nuovi orientamenti politici europei in tema di parità di genere.

Il lungo percorso che dal Gruppo Tematico Europeo, passando da Madrid, conduce alla "tabella di marcia" attesta il valore sociale ed economico della sperimentazione sviluppata intorno alle dinamiche di parità.

L'approccio all'innovatività di modelli, strumenti e processi, rivolti alla sostanziale amplificazione dell'impatto delle politiche e delle prassi di pari opportunità – e di conciliazione vita lavoro, in particolare – è stato indubbiamente codificato nelle prassi di successo di Equal, a livello comunitario.

Nelle reti attivate, nei maggiormente coerenti processi formativi sviluppati, nei modelli di flessibilità testati e condivisi si legge il contributo che l'Iniziativa Comunitaria Equal è riuscita a trasferire all'interno della progettazione delle strategie e degli indirizzi futuri, sulle tematiche di pari opportunità.

La sostenibilità concettuale e politica acquisita ad oggi – attraverso le sperimentazioni progettuali e l'*empowerment* di operatori, beneficiari, istituzioni ed organizzazioni – rappresenta la matrice di culture ed esperienze su cui edificare il percorso che conduce al pieno riconoscimento e completo accreditamento della dinamica di conciliazione, quale strumentale vettore per determinare impatto ed efficacia delle politiche di inclusione, occupazione ed evoluzione sociale.

3.6 Il mainstreaming europeo: da Madrid a Tallinn

Nella seconda fase di Equal è continuata l'attività di disseminazione e confronto a livello comunitario sul tema, con la Conferenza di Tallinn⁴³.

L'evento ha rappresentato il raccordo tra la prima e seconda fase in tema di conciliazione, flessibilità e servizi di assistenza all'infanzia, ai disabili, agli anziani.

La piattaforma di confronto ha raccolto esperienze progettuali che hanno proseguito la sperimentazione nella nuova fase di Equal e partena-

⁴³ Per informazioni e dettagli, v. www.tta.ee/Equal

riati provenienti dai nuovi Stati membri, con sostanziali esigenze di acquisizione, comprensione e sviluppo delle prassi di successo e dei relativi apparati innovativi.

Il mainstreaming europeo: da Madrid a Tallinn

Il percorso di continuità muove dai contributi prodotti dalla Spagna, ma anche Francia e Italia⁴⁴, che hanno collaborato con Estonia e Commissione europea, nella realizzazione dell'evento. In coerenza con l'approccio metodologico della Conferenza di Madrid, l'impianto dei lavori di Tallinn ha inteso formulare una serie di domande, finalizzate all'acquisizione e condivisione di risposte, da trasporre in connesse raccomandazioni di *policy*.

In particolare, l'evento ha provato a rispondere ai seguenti interrogativi:

Come agevolare l'accesso al mercato del lavoro per chi ha responsabilità di cura e consentirgli, nello stesso tempo, di conciliare vita familiare e professionale?

Come creare un sistema che possa offrire servizi di assistenza e cura ritagliati sulle specifiche esigenze? Come formare e qualificare gli addetti a tali servizi?

I lavori hanno avuto come focus principale gli approcci integrati alle misure di welfare e di occupazione.

In linea con le aspettative del comitato organizzatore, le sessioni tematiche ed il lavoro di gruppo hanno supportato la cooperazione tra i partecipanti verso l'innovazione delle iniziative di *empowerment* della componente di lavoro non-attiva, ma impegnata in fondamentali attività di *care*.

L'evento è stato strutturato in tre workshop tematici, sviluppati in parallelo, così suddivisi:

A1 - Servizi di assistenza all'infanzia;

A2 - Servizi di assistenza ai disabili;

A3 - Servizi di assistenza agli anziani.

Ogni sessione ha proposto tre sotto-temi, così distinti:

La formazione per gli operatori del settore assistenza e cura

*Il supporto alla flessibilità dei servizi di *care**

La conciliazione: approcci integrati che combinano assistenza su misura con politiche e prassi del personale family friendly, all'interno delle imprese e delle organizzazioni

⁴⁴ L'Italia è stata presente ai lavori con la SNS EQUAL ISFOL – Asse Pari Opportunità – e con le PS IT-G-TOS-010 "Il laboratorio del tempo" e IT-G-ABR-013 "Help-Donna".

Di seguito si propone un dettaglio dei principali contributi emersi nell'incontro.

Workshop A1.1 - Una nuova formazione per l'assistenza all'infanzia

Priorità emerse

- ✓ Introdurre criteri di qualità;
- ✓ Accreditare le esperienze pregresse, non formali ed informali;
- ✓ Supportare il life long learning;
- ✓ Edificare specifici percorsi di carriera;
- ✓ Prendere in considerazione le differenze etniche, che pongono differenti esigenze;
- ✓ Sostenere maggiore attrattività ed inclusione professionale della componente maschile nel settore dell'assistenza all'infanzia.

Questioni chiave

- ✓ Elevare la consapevolezza circa i differenti problemi delle persone, circa le istanze di assistenza all'infanzia;
- ✓ Rendere maggiormente dinamico e flessibile il processo di qualificazione ed istruzione;
- ✓ Progettare soluzioni attraverso più estese dinamiche di networking sociale;
- ✓ Incrementare la diffusione e migliorare accesso e fruibilità dell'informazione istituzionale, che non deve essere ricercata, ma deve cercare e raggiungere l'utenza;
- ✓ Proporre un differente modello di società, più sensibile e attrezzato alle esigenze di assistenza.

Workshop A1.2 - Flessibilità nell'assistenza all'infanzia

Priorità emerse

- ✓ Adeguare il sistema dei trasporti, che spesso rappresenta un ostacolo alle esigenze di conciliazione;
- ✓ Integrare il normale sistema dell'assistenza all'infanzia, con soluzioni maggiormente sensibili alle istanze di conciliazione e flessibilità dei tempi;
- ✓ Qualificare l'offerta di lavoro nel settore dell'assistenza all'infanzia;
- ✓ Valorizzare le esperienze di successo, attraverso processi di modellizzazione.

Questioni chiave

- ✓ Rafforzare i processi di rete tra partner istituzionali e sociali;
- ✓ Considerare le differenze individuali e professionali nella tempistica quotidiana;
- ✓ Migliorare qualità ed incrementare la partecipazione sociale, per creare fiducia nei servizi;
- ✓ Coinvolgere le autorità locali e gli esperti nelle istituzioni principali, a livello verticale ed orizzontale.

Workshop A1.3 - Conciliazione e assistenza all'infanzia

Priorità emerse

- ✓ Promuovere all'educazione verso i valori di pari opportunità e parità di genere (tramite l'educazione dei bambini, l'approccio dei genitori è in evoluzione);
- ✓ Offrire forme di lavoro flessibile non esclusivamente alle donne, ma anche agli uomini;
- ✓ Evidenziare a datori di lavoro e coloro in cerca di occupazione l'esistenza di opportunità differenti;
- ✓ Promuovere la responsabilizzazione delle imprese, non solo attraverso incentivi fiscali finalizzati ad introdurre politiche di conciliazione.

Questioni chiave

- ✓ Essendo la società un sistema locale integrato, l'erogazione e regolamentazione di servizi di assistenza all'infanzia deve derivare dal coinvolgimento e dall'ascolto di tutte le componenti e attori sociali;
- ✓ Le politiche e la regolamentazione devono affermare e promuovere le opzioni maggiormente condivise e partecipate, che sostengono e si ispirano alle pari opportunità, si adattano alla specificità delle istanze e tengono adeguatamente conto del fatto che le comunità sono fatte da realtà differenti, valorizzando e governando in tal modo la diversità;
- ✓ L'assistenza all'infanzia è un elemento determinante per costruire un modello equo di società. Appare evidente l'esigenza di incrementare la partecipazione maschile nel settore, attraverso un modello comprensivo⁴⁵, che promuova campagne di sensibilizzazione per l'equa ripartizione delle responsabilità domestiche, che introduca la dimensione di genere nei processi formativi ed educativi, dalla scuola all'orientamento, che migliori la qualificazione professionale nel settore – migliori competenze e salari maggiormente attraenti.

⁴⁵ L'approccio al modello comprensivo è fatto in esplicito richiamo al contributo di Madrid.

Workshop A2: Una migliore conciliazione vita lavoro attraverso servizi di cura per familiari disabili ritagliati su specifiche esigenze

Questioni chiave

- ✓ L'attività di cura ed assistenza ai disabili è una questione ed un problema che riguarda e deve coinvolgere tutti;
- ✓ Bisogna considerare i familiari e il lavoro non remunerato e gli operatori pagati per il lavoro di assistenza;
- ✓ La questione dell'assistenza non ha una rilevanza minore;
- ✓ L'Unione europea sopporterebbe costi crescenti se la problematica non sarà affrontata adeguatamente, con il giusto riconoscimento e la necessaria rilevanza.

Raccomandazioni per l'Unione europea

- ✓ L'Unione europea deve riconoscere la dimensione del problema e diffonderla adeguatamente;
- ✓ La Commissione e gli Stati membri devono garantire che la nuova fase di programmazione assegni la giusta priorità e definisca appropriati obiettivi connessi con il problema;
- ✓ I nuovi programmi dovrebbero consentire innovatività e transnazionalità in questo settore e predisporre piattaforme tematiche finalizzate alla condivisione delle buone prassi.

Raccomandazioni generali

PARTNERSHIP E COORDINAMENTO

- ✓ Coinvolgere i gruppi target e gli operatori dell'assistenza – e la loro esperienza – nella progettazione di servizi di supporto, assistenza e formazione;
- ✓ Coinvolgere i decisori politici;
- ✓ Coordinare i diversi servizi e le differenti istituzioni (il cosiddetto "one stop shop").

FLESSIBILITA'

- ✓ Sostenere la transizione verso l'approccio al *case management*, consentire forme di lavoro flessibili e flessibili orari di lavoro per coloro che sono impegnati in attività di cura e assistenza familiare;
- ✓ Nella fase della progettazione dell'accessibilità a servizi, della forma-

zione e del lavoro, bisogna considerare le differenti forme e caratteristiche della disabilità;

- ✓ Sviluppare specifici programmi formativi – e di life long learning - per chi è impegnato in attività di cura e assistenza, per riconoscere le loro competenze ed abilità (APL – Accredimento di formazione progressiva);
- ✓ Definire percorsi e carriere professionali per gli operatori dell'assistenza;
- ✓ Incrementare la consapevolezza dei nuclei familiari e dei datori di lavoro sulle esigenze e sui servizi di "care";
- ✓ Integrare a livello orizzontale specifici programmi formativi (rivolti a docenti, architetti, operatori dell'assistenza) sulle specifiche esigenze del disabile.

LEGISLAZIONE

- ✓ Le barriere di carattere normativo dovrebbero essere rimosse per:
- ✓ Consentire a chi ha responsabilità di assistenza maggiore flessibilità nel mercato del lavoro;
- ✓ Evitare di penalizzare il datore di lavoro che adotta politiche di flessibilità per gli impiegati;
- ✓ Impedire che chi assolve a compiti di cura è blindato nella "trappola dei benefici".

ASPETTI FINANZIARI

- ✓ Analizzare ed innovare il sistema fiscale, in modo da non porre attriti tra vita professionale e vita familiare;
- ✓ Gli Stati membri dovrebbero riconoscere la priorità della questione e conseguentemente destinare adeguate risorse tali da evitare di creare e facilitare il "mercato nero" dei servizi di cura e assistenza.

Workshop A3: Servizi agli anziani e conciliazione

Aspetti chiave

- ✓ Ogni donna necessita di orari e tempi flessibili durante l'arco della vita, quando i bambini sono piccoli e quando i genitori sono anziani;
- ✓ Raramente si discute e ci si confronta sull'innovatività sociale.

Criticità emerse e condivise

- ✓ Il management del settore assistenza agli anziani appare sostanzialmente conservatore e scarsamente orientato al cambiamento;
- ✓ I bassi salari determinano bassa attrattività del settore;
- ✓ Il settore esprime segregazione di genere e limitata apertura di genere;
- ✓ La maggior parte delle opportunità sono espresse dal part-time;
- ✓ Non risulta una diffusa disponibilità, nel settore, a pagare per avere il meglio e di conseguenza per ottenere migliori servizi;
- ✓ Il costo della qualità determina sommerso e mercato nero;
- ✓ L'invecchiamento crescente della popolazione genererà, nel breve, una maggiore domanda di assistenza, senza adeguata disponibilità di forza lavoro qualificata;
- ✓ Associazioni datoriali ancora non molto sensibili ad offrire condizioni di lavoro maggiormente flessibili, per timore di determinare eccessiva flessibilità.

Priorità emerse

- ✓ Utilizzare la forza lavoro maschile, tra immigrati e disoccupati, previa mirata formazione;
- ✓ Elevare la qualità e sostenere l'innovazione nel settore dell'assistenza agli anziani;
- ✓ Sviluppare cooperazioni migliori e maggiori con gli enti locali;
- ✓ Promuovere approcci culturali di rotazione familiare nelle attività di assistenza;
- ✓ "Assistere" l'anziano può "suonare bene" ed attrarre professionalmente giovani nel settore;
- ✓ Il settore deve essere professionalizzato e strutturato in percorsi di carriera;
- ✓ Una qualificazione di base specifica è necessaria per coloro che svolgono lavori sotto-pagati;
- ✓ L'orientamento e l'assistenza devono essere inseriti ed integrati sulla dimensione dell'anziano;
- ✓ Utilizzare gli strumenti della comunicazione e le nuove tecnologie per diffondere prassi di successo, per favorire, attraverso l'evidenza, mutamenti culturali ed attitudinali;
- ✓ Raggiungere i gruppi target meno rintracciabili, attraverso un più ampio quadro di collaborazione con istituzioni e servizi (centri per l'impiego).

RACCOMANDAZIONI

- ✓ Definire indicatori ed obiettivi numerici per i servizi di assistenza agli anziani (nel quadro del rinnovato processo di Lisbona);
- ✓ Sviluppare e riconoscere la prospettiva di genere;
- ✓ Introdurre incentivi finanziari, finalizzati all'emersione del lavoro nero nel settore;
- ✓ Raccogliere cifre e dati per attestare la validità ed i vantaggi di carattere economico.

Il mainstreaming europeo: da Madrid a Tallinn

APPENDICE

GLOSSARIO SULLE PARI OPPORTUNITÀ

(Basato sul Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini “100 parole per la parità” della Commissione europea)

A:

ANALISI COMPARATIVA - La definizione di un criterio, di uno standard o di un riferimento in base al quale fissare in obiettivi e misure i progressi compiuti.

ANALISI COMPARATIVA DI GENERE - Lo studio delle differenze in materia di condizioni, bisogni, tassi di partecipazione, accesso alle risorse e allo sviluppo, gestione del patrimonio, poteri decisionali e d'immagine tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente assegnati loro in base al genere.

AZIONI POSITIVE - Si tratta di orientamenti, misure, attività formative e organizzative, sperimentazioni, ecc. con le finalità di potenziare le possibilità di lavoro e di carriera delle donne, eliminare o prevenire la discriminazione o compensare gli svantaggi. In Italia, le azioni positive sono promosse e sostenute dalla Legge n. 125 del 1991, che finanzia progetti rivolti alla rimozione degli ostacoli esistenti di fatto nella realtà economica e sociale che impediscono alle donne di avere pari possibilità nel mercato del lavoro.

B:

BANDO - Comunicazione della Pubblica Amministrazione per diffondere lo svolgimento di una gara o un concorso (bando di gara o bando di concorso). Normalmente tale comunicazione è pubblicata sui giornali quotidiani e sulla Gazzetta Ufficiale e contiene tutte le informazioni utili per la partecipazione.

C:

CENTRO D'ACCOGLIENZA - Un rifugio per le donne e i bambini vittime di violenza domestica (ricovero, centro d'emergenza).

COADIUVANTI - I coniugi di persone che espletano un'attività lavorativa, di solito in qualità di lavoratori autonomi o altre attività di natura indipendente, laddove il coniuge reca un importante contributo all'attività lavorativa, ma non riceve necessariamente una remunerazione diretta per il suo lavoro e spesso non ha titolo alle prestazioni della protezione sociale.

CONCILIAZIONE DI VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE - L'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini.

CONDIVISIONE DEL LAVORO (JOB SHARING) - Si verifica quando un unico posto di lavoro, con la sua retribuzione e le condizioni attinenti, è condiviso di solito da due persone o 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 ha diritto la madre di un bambino per un periodo continuativo concesso prima e dopo il parto, conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali.

CONGEDO DI PATERNITÀ - Congedo limitato nel tempo di cui può fruire il padre di un bambino al momento della nascita oppure periodi di congedo di cui si può avvalere un padre alla cura dei figli su base annuale o pluriennale.

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.

CONSIGLIERA DI PARITÀ - Pubblica ufficiale con esperienza tecnica e professionale nominata dal Ministero del Lavoro, che opera sia a livello provinciale sia regionale e vigila sull'attuazione della legge sulla parità.

CONTRATTO SOCIALE IN BASE AL SESSO - Un insieme di regole implicite ed esplicite che disciplinano le relazioni donne-uomini e che attribuiscono diverso lavoro e valore, diverse responsabilità e obblighi agli uomini e alle donne. Esso interviene su tre livelli: la sovrastruttura culturale (le norme e i valori della società), le istituzioni (la famiglia, il sistema sociale, quello educativo e quello lavorativo) e i processi di socializzazione soprattutto nell'ambito della famiglia.

CUSTODIA DEI BAMBINI – Un concetto ampio che concerne l'erogazione di servizi di natura pubblica, privata, individuale o collettiva onde soddisfare i bisogni dei bambini e dei genitori.

D:

DATI DISAGGREGATI IN BASE AL SESSO - La raccolta e la classificazione di dati e di informazioni statistiche per genere al fine di consentire un'analisi comparativa, un'analisi di genere.

DEFICIT DEMOCRATICO - Effetto dell'inadeguato equilibrio tra i sessi, che delegittima il sistema democratico.

DEMOCRAZIA FONDATA SULLA PARITÀ - Il concetto per cui la società è composta pariteticamente di donne e uomini, ragion per cui il loro pieno e equo godimento della cittadinanza è legato alla loro equa rappresentanza ai livelli decisionali in ambito politico. La partecipazione bilanciata, o equivalente, delle donne e degli uomini con una loro rappresentazione che vada dal 40 al 60% costituisce un principio della democrazia in un contesto democratico pieno.

DESEGREGAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO - Politiche volte a ridurre o a eliminare la segregazione verticale ed orizzontale dei generi sul mercato del lavoro.

DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO FRA I SESSI - La differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne a seguito di segregazione delle mansioni e di discriminazione diretta.

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

DIRETTIVE COMUNITARIE SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO - Direttive che estendono la portata del principio di pari trattamento per gli uomini e le donne (che inizialmente, nel Trattato di Roma, riguardava esclusivamente la retribuzione). Il principio è stato esteso ad ambiti quali l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (direttiva del Consiglio 76/207 del 09/02/76, GU L 39), ai regimi obbligatori di sicurezza sociale (direttiva del Consiglio 79/7 del 19/12/78, GU L 6), ai regimi professionali di sicurezza sociale (direttiva del Consiglio 86/378/CEE del 24/07/86, GU L 225), a coloro che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo (direttiva del Consiglio 86/613/CEE dell'11/12/86, GU L 359), alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva del Consiglio 92/85/CEE del 19/10/92, GU L 348) e a coloro che fruiscono di un congedo parentale (direttiva del Consiglio 96/34/CEE del 19/06/96, GU L 145). In Italia, la parità di trattamento in ambito lavorativo è garantita dal Decreto legislativo n.29, art.7 e 61, del 1993 e dalla Legge n.25 del 1999.

DIRITTI IN MATERIA DI PROCREAZIONE - Il diritto di qualsiasi individuo o di qualsiasi coppia di decidere liberamente e in modo responsabile il numero, la cadenza e il periodo in cui mettere al mondo i figli e di disporre delle informazioni e dei mezzi per farlo oltre al diritto di raggiungere i massimi standard di salute sessuale e riproduttiva.

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

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA - Quando una legge, un regolamento, una politica o una prassi, apparentemente neutri, hanno un impatto sproporzionatamente avverso sui rappresentanti di un unico sesso a meno che la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi.

DISPARITÀ TRA I GENERI - Le disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini per quanto concerne i loro livelli di partecipazione, accesso, diritti, retribuzione o prestazioni d'altro genere.

DIVARIO RETRIBUTIVO FRA I SESSI - La differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne.

E:

ECONOMIA SOMMERSA/LAVORO SOMMERSO - Attività economiche non retribuite che vanno a diretto vantaggio del nucleo familiare o di nuclei familiari di amici e parenti su base reciproca, compreso il lavoro domestico quotidiano e tutta una serie di attività di autosostentamento e/o attività professionali quale occupazione unica o secondaria, esercitate a fini di lucro e in forma non occasionale, ai limiti o al di fuori degli obblighi legali, normativi o contrattuali, ad esclusione però delle attività informali che rientrano nell'economia del crimine.

EMPOWERMENT - Crescita costante, progressiva e consapevole delle potenzialità degli esseri umani, accompagnata da una corrispondente crescita di autonomia ed assunzione di responsabilità. Il termine, in un'ottica di genere, pone l'accento sulla necessità della piena partecipazione delle donne al potere economico, politico e sociale nei rispettivi paesi. Empowerment è l'acquisizione di potere e responsabilità e l'aver voce in capitolo nei centri decisionali, della politica, dell'economia, ma anche nella famiglia e nella società.

F:

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO - Formule d'orario che offrono diverse possibilità in relazione al numero di ore lavorate e soluzioni quali rotazioni, turni o organizzazioni del lavoro in base alla giornata, alla settimana, al mese o all'anno.

FONDI STRUTTURALI - Fondi comunitari che servono a finanziare le azioni "strutturali" dell'Unione, ossia quelle miranti a ridurre i divari di sviluppo tra le regioni.

FONDO SOCIALE EUROPEO (FSE) - Istituito nel 1960, il FSE è il principale strumento della politica sociale della Comunità. Offre un'assistenza finanziaria a programmi di formazione professionale e alla creazione di posti di lavoro.

G:

GENERE - Risultante di un complesso di modelli culturali e sociali che caratterizzano ciascuno dei due sessi e ne condizionano il ruolo e il

comportamento. Essi cambiano col tempo e variano all'interno delle singole culture.

GLASS CEILING (soffitto di cristallo, soffitto di vetro) - La barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.

I:

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 della famiglia, lavoro per la comunità ed altre attività di volontariato)

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

INSENSIBILITA' ALLA SPECIFICITA' DI GENERE - L'ignorare o il trascurare la specificità di genere (contrapposto all'apertura alla specificità di genere o neutralità rispetto al genere)

J:

JOB SHARING - Vedi CONDIVISIONE DEL LAVORO.

JOB ROTATION: Consiste nella rotazione di uno stesso operatore su differenti posti di lavoro di breve durata. Perlopiù è una forma di flessibilità che consiste nel sostituire momentaneamente i lavoratori in formazione con persone temporaneamente disoccupate ma provviste di esperienza lavorativa.

L:

LAVORO A DOMICILIO: Lavoro eseguito da un individuo nel proprio

domicilio o in altri ambienti comunque diversi dal posto di lavoro del datore di lavoro, in cambio di retribuzione e seguendo le direttive e le specifiche dettate dal datore di lavoro, indipendentemente da chi fornisce materiali, attrezzatura o gli altri fattori di produzione utilizzati.

LAVORO A TEMPO PARZIALE o 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-time, il lavoro serale e nei fine settimana, il lavoro con contratto a termine, il lavoro temporaneo, il telelavoro, lavoro interinale, collaborazioni coordinate e continuative, *job sharing* e *job rotation*.

LAVORO NON RETRIBUITO – Lavoro che non comporta nessuna forma diretta di remunerazione, né altre forme di pagamento.

M:

MAINSTREAMING DI GENERE - Concetto innovativo che tende ad inserire la prospettiva di genere - il punto di vista delle donne - in ogni scelta politica, di programmazione e in ogni azione di governo, al fine di eliminare gli ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale delle donne. Dunque è l'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche. La finalità è quella di promuovere la parità tra le donne e gli uomini, mobilitando tutte le politiche e le misure d'ordine generale, sensibilizzandole alle necessità di raggiungere la parità e tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione.

MENTORING

Prevede un trasferimento di conoscenze e competenze da un esperto (*mentor*) ad un'apprendista. Nell'ambito delle Pari Opportunità viene usato come l'instaurazione di azioni positive tese a preparare le donne ad avvalersi delle tecniche e degli strumenti migliori per incidere sulla società.

MOBBING - Con tale parola inglese si suole indicare una pratica appli-

cata nel mondo del lavoro, consistente in abusi psicologici impartiti ad un lavoratore.

Questa pratica è spesso condotta con il fine di indurre la vittima ad abbandonare da sé il lavoro, senza quindi ricorrere al licenziamento (che potrebbe causare imbarazzo all'azienda) o per ritorsione a seguito di comportamenti non condivisi (ad esempio, denuncia ai superiori o all'esterno di irregolarità sul posto di lavoro), o ancora per il rifiuto della vittima di sottostare a proposte immorali (ad esempio, profferte sessuali o richiesta di eseguire operazioni contrarie a divieti deontologici o etici) o illegali (ad esempio, richiesta di fare, o di omettere di fare, in violazione di norme).

Si distingue, nella prassi, fra un *mobbing gerarchico* ed un *mobbing* cosiddetto *ambientale*; nel primo caso gli abusi sono commessi dai superiori gerarchici della vittima, che viene destinata a mansioni punitive od umilianti, nel secondo caso sono i colleghi della vittima ad isolarla, a privarla apertamente della ordinaria collaborazione, dell'usuale dialogo e del rispetto.

MOLESTIE SESSUALI - Comportamento indesiderato di natura sessuale o altro comportamento basato sul sesso che reca pregiudizio alla dignità delle donne e degli uomini sul lavoro; in ciò rientrano anche i comportamenti dei superiori e dei colleghi.

N:

NEUTRO RISPETTO AL GENERE – Privo di un impatto differenziale, sia positivo che negativo, sul rapporto di genere e sulla parità tra uomini e donne.

O:

OCCUPAZIONE IRREGOLARE E PRECARIA – Occupazione avente carattere occasionale e, generalmente, non disciplinata da adeguato contratto o da disposizione in materia di retribuzione o protezione sociale.

ONERE DELLA PROVA - La persona che intenta un'azione legale è tenuta, in linea di principio, a dimostrare di essere stata vittima di una discriminazione. Nel contesto della parità di trattamento tra gli uomini e le donne una direttiva, basata sulla giurisprudenza della Corte di giustizia europea, sposta l'onere della prova tra le parti (parte convenuta e parte attrice). Laddove una persona si ritenga lesa dalla mancata ap-

plicazione del principio di pari trattamento e laddove vi sia una fondata presunzione di discriminazione, spetta alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione di tale principio.

OSSERVATORIO - Organizzazione o sistema che permette di raccogliere e diffondere regolarmente informazioni su un dato tema per un lungo periodo (es. osservatorio per l'imprenditorialità femminile, osservatorio delle pari opportunità, osservatorio dell'ambiente, ecc.).

OSTACOLI INVISIBILI - Insieme di atteggiamenti con il loro tradizionale corredo di pregiudizi, norme e valori che impediscono il conferimento di responsabilità o la piena partecipazione alla società (per le donne).

P:

PARI OPPORTUNITÀ TRA DONNE E UOMINI - Uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, da raggiungere utilizzando misure finalizzate alla realizzazione di condizioni di eguale possibilità di riuscita o di pari occasioni favorevoli.

PARITÀ TRA I SESSI - Principio di pari diritti e di pari trattamento tra le donne e gli uomini.

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

PARITÀ DI TRATTAMENTO PER DONNE E UOMINI - Consiste nell'assicurare l'assenza di discriminazioni dirette o indirette, a motivo del sesso (discriminazione sessuale).

PARTECIPAZIONE EQUILIBRATA DI DONNE E UOMINI - La distribuzione del potere e delle posizioni decisionali (rappresentanza di entrambi i sessi al 40-60%) tra gli uomini e le donne in ogni ambito della vita; costituisce un'importante condizione per la parità tra gli uomini e le donne.

PROGRAMMAZIONE SECONDO LA SPECIFICITÀ DI GENERE - Un approccio attivo alla programmazione che considera il genere quale varia-

bile o criterio fondamentali e che si adopera per integrare una dimensione esplicita di genere nella dimensione politica o in quella dell'azione.

Q:

QUADRO COMUNITARIO DI SOSTEGNO (QCS) - Documento che definisce strategie e priorità d'azione legate all'utilizzo dei fondi strutturali con la partecipazione di altre risorse finanziarie.

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 un precedente squilibrio, di solito per quanto concerne i posti decisionali o l'accesso alla formazione o a posti di lavoro.

R:

RAPPORTO DI GENERE - La relazione e la diseguale distribuzione dei poteri tra le donne e gli uomini che caratterizza un determinato sistema di genere.

REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO PART-TIME - L'introduzione di regole che disciplinano la portata e l'uso del lavoro part-time volte a prevenire qualsiasi forma di discriminazione contro i lavoratori part-time, a migliorare la qualità del lavoro part-time e ad agevolare lo sviluppo del part-time in quanto opzione.

RETRIBUZIONE PER LAVORO DI PARI VALORE - Retribuzione per un lavoro di pari valore è attribuita senza discriminazione a motivo del sesso o dello stato civile in relazione a tutti gli aspetti salariali e a tutte le condizioni retributive.

S:

SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE - Il termine indica una maggiore concentrazione di donne o uomini in determinati livelli di attività e occupazione. A causa della segregazione occupazionale del mercato del lavoro, le donne si ritrovano spesso confinate in una gamma di occupazioni più ristretta rispetto agli uomini.

SEGREGAZIONE ORIZZONTALE - Concentrazione di donne e uomini in determinati settori e occupazioni che produce una disparità in termini di carriera, pensione, benefici accessori, ecc.

SEGREGAZIONE VERTICALE - Concentrazione di donne e uomini in determinati gradi, livelli di responsabilità o posizioni che produce una disparità retributiva.

SIGNIFICATIVO IN RELAZIONE AL GENERE - Il fatto che una particolare politica o azione sia rilevante o meno per quanto concerne il rapporto di genere/la parità tra le donne e gli uomini.

SPECIFICITÀ DI GENERE - Il carattere di tutte le tematiche che hanno relazione col genere/con le differenze riscontrabili nella vita delle donne e degli uomini.

STUDI DI GENERE – Un approccio accademico, di solito interdisciplinare, all'analisi della situazione delle donne e dei rapporti di genere, come anche della specificità di genere delle diverse discipline.

T:

TRATTA DI ESSERI UMANI / DONNE E BAMBINI - Tratta di persone, essenzialmente donne e bambini, sottoposti a nuove forme di schiavitù o usati quale manodopera a basso costo o a fini di sfruttamento.

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. 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 – Una 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 patroncinatore o mentore o tutore, appoggia la carriera e lo sviluppo di un'altra persona al di fuori del normale rapporto superiore/subordinato. Si fa un ricorso sempre maggiore al patronato/tutoraggio per sostenere lo sviluppo personale e professionale delle donne.

U:

UGUAGLIANZA DEI SESSI - 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 attraverso la parità di trattamento sia attraverso un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità.

V:

VALUTAZIONE D'IMPATTO RISPETTO AL SESSO - La valutazione delle proposte politiche, onde accertarne l'eventuale impatto differenziale sulle donne e sugli uomini, al fine di adattare tali proposte, in modo da neutralizzare gli effetti discriminatori e promuovere l'uguaglianza dei sessi.

VERIFICA DELL'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE - Analisi e valutazione delle politiche, dei programmi e delle istituzioni in relazione alle modalità di applicazione del principio di pari opportunità.

VIOLENZA IN AMBITO DOMESTICO/FAMILIARE - Qualsiasi forma di violenza fisica, sessuale o psicologica che mette in pericolo la sicurezza o il benessere di un membro della famiglia e/o l'uso di violenza fisica o emozionale o la minaccia di violenza fisica, tra cui la violenza sessuale, all'interno della famiglia o del nucleo familiare. In questa definizione rientrano la violenza sui bambini, l'incesto, la violenza coniugale nei confronti delle donne, la violenza sessuale o altre forme di maltrattamento di qualsiasi membro del nucleo familiare.

Scheda di rilevazione

SNS EQUAL ISFOL
Via G. B.Morgagni 30/E - 00161 Roma
Tel. 0644590876 - fax 0644590875
e-mail equal@isfol.it

Scheda di rilevazione PS Equal

Codice PS

Titolo PS

VERSO LA DEFINIZIONE DI LINEE DI RIFLESSIONE IN TEMA DI CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Si prega di rispondere in maniera dettagliata alle seguenti domande:

A) PARTENARIATO

L'approccio di Partnership è contemporaneamente il *plus* dei progetti EQUAL e il punto potenziale di maggiore criticità. Il principio fondante è la partecipazione attiva. Vi chiediamo pertanto di:

- 1) Elencare numero e tipologia di partner coinvolti nella PS**
- 2) Elencare le attività attraverso cui si è concretizzata la partecipazione attiva (per ciascun partner)**
- 3) Elencare eventuali criticità riscontrate, in tema di sviluppo e gestione della PS, durante la realizzazione delle attività**

B) IL TEMA CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

1) Definizione tipologia dell'intervento

(Es: nella voce "Azioni di conciliazione" rientreranno le attività di conciliazione tout court, indipendentemente dal contesto di segregazione che si va ad indagare; nella voce "Azioni conciliazione/desegregazione non scindibili", quelle in cui la strategia del progetto le considera integrate)

	AZIONI DI CONCILIAZIONE	AZIONI CONCILIAZIONE/ DESEGREGAZIONE NON SCINDIBILI
RICERCA		
FORMAZIONE		
ORIENTAMENTO		
ATTIVAZIONE SERVIZI *		
OSSERVATORI		
....		
....		

* da specificare al punto 2

2) Individuazione delle sperimentazioni

In particolare, quali sono gli interventi di sperimentazione/attivazione di servizi? Barrare le caselle corrispondenti.

- proposte di innovazioni nel sistema di flessibilità aziendale (telelavoro, job sharing, part-time etc...)
- proposte di istituzione di servizi innovativi nel territorio
- proposte di istituzione di servizi (es: nidi) aziendali
- proposte di centri risorse che prendono contemporaneamente in carico i problemi del lavoro e dei servizi
- istituzione di voucher

-
- sperimentazione nel territorio di orari innovativi nel settore dei servizi
 - incubatori di piccole imprese di servizi sul territorio
 - altro (specificare)

3) Quali azioni del progetto sono già realizzate e quali ancora da strutturare e da definire perché individuabili sulla base dei risultati delle azioni precedenti? Elencare.

(Es: un modello di conciliazione in azienda definibile solo dopo risultati di ricerca e quindi non prevedibile nei suoi contenuti sin dalla fase iniziale....)

4) Quali tra le azioni/sperimentazioni/interventi hanno presentato maggiori criticità (indicare l'azione e sinteticamente le criticità previste)

5) Quali esiti ha prodotto l'azione di mainstreaming orizzontale, verticale e di genere tra quelle che seguono?

6) Trasposizione delle innovazioni sperimentate in accordi formalizzati pubblico-privato (Patti territoriali, Contratti d'area, ecc.)

- istituzione di accordi non formalizzati tra diversi attori sul territorio (es. tavoli di concertazione permanenti)
- riproduzione dell'intervento in altri contesti territoriali
- adozione delle modalità di intervento da parte di attori pubblici e/o privati non coinvolti nell'intervento
- adozione stabile del modello sperimentato da parte dei membri della PS
- altro (specificare) _____

Contatti Italia

AUTORITÀ DI GESTIONE

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la
Formazione
Divisione IV
Palazzina A - I Piano
Via Fornovo, 8
00192 ROMA
Sportello informativo Equal:
Numero verde 800-017933
Fax 0636755025 - 0632697323
✉ assistenza@equalitalia.it

AT SNS EQUAL ISFOL

Via G.B. Morgagni, 30/E
00161 Roma
Tel. 06445901 - 0644590876
Fax 0644590875
✉ equal@isfol.it

AT INFORMATICA

R.T.I Consedin S.p.A. - Siemens Informatica S.p.A. - SDI S.r.l.
Via Francesco Gentile, 135
00173 Roma
Tel. 06726543.9
Fax. 06726543.229
✉ assistenza@equalita.it
www.equalitalia.it

COORDINAMENTO DELLE REGIONI

C/o Tecnostruttura delle Regioni per il Fse
Via Volturmo, 58
00185 Roma
Tel. 0649270501
Fax 06492705108
✉ coordinamento@tecnostruttura.it

Contatti Europa⁴⁶

Commissione europea

DG Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità

FSE - B/4

B - 1049 Brussels

Tel: +32 2 296 98 85

Fax: +32 2 296 97 70

www.europa.eu.int/comm/equal

✉ empl-equal-info@ec.europa.eu

Walter Faber

Head of unit

✉ Walter.Faber@ec.europa.eu

Isabelle Prondzynski

Head of sector

✉ Isabelle.Prondzynski@ec.europa.eu

Gerhard Braeunling

Head of sector

✉ Gerhard.Braeunling@ec.europa.eu

Desk Italia Iniziativa comunitaria EQUAL

Liana Perneti

Rue de Spa, 3 - 3/84

B - 1040 Buxelles

Tel +32 2 295 51 97

✉ Liana.Perneti@ec.europa.eu

⁴⁶ Per i contatti dei singoli Stati membri vedi il sito della Commissione europea all'indirizzo http://ec.europa.eu/employment_social/equal/tools/contacts_en.cfm

Compendio Progetti Equal Prima Fase

La conciliazione vita lavoro

PARI OPPORTUNITA'

"Help donna"

Il progetto ha concentrato la sua attenzione sull'assenza di una rete di supporto alle esigenze delle donne lavoratrici che non sono in grado di prestare assistenza a familiari e persone anziane non sempre auto-sufficienti a causa della rigidità dell'organizzazione del lavoro

La PS ha sviluppato: sistemi di preparazione all'assistenza di soggetti (es. malati terminali, malati di Alzheimer, malati cardiovascolari, malati di Parkinson) che pur non sostituendo l'intervento professionale, assicurano uno scambio durante l'orario di lavoro della donna; modelli alternativi di assistenza alle persone non completamente disabili; servizi di trasporto dai domicili alle strutture e assistenza domiciliare. Ha inoltre sviluppato soluzioni contrattuali, di sostegno e contributive e allestito un call center di informazione e supporto territoriale.

Comune di Carapelle Calvisio - Comune di Collepietro - Comune di Fagnano Alto - Comune di Prata d'Ansidonia - Cooperativa "Aquila" s.c.a.r.l. - Coop. Soc. "VO.LO." a.r.l. onlus - Servizi Assistenziali Generici Centro Soccorso Padre Pio di De Matteis A. M. - Villa Rosa VI.RO. srl, Casa Albergo per Anziani

CECILL - Cooperation for Equality, Communication, Information and Lifelong Learning

Il partenariato transnazionale, costituito da 2 PS austriache e 2 PS tedesche, intende sviluppare forme di apprendimento e qualificazione dei gruppi target, strategie e metodi per la creazione e l'implementazione di reti regionali e nazionali, e studiare nuovi scenari occupazionali per le donne. A tal fine, prevede lo scambio di esperienze e lo sviluppo congiunto di pool tematici e metodologici.

PARI OPPORTUNITA'***“Work/Life conciliation point”***

La PS si è interessata all'assenza, nell'area territoriale della Provincia di Roma, di una cultura organizzativa e politica e dei relativi strumenti di sostegno alla genitorialità in grado di promuovere la conciliazione vita/lavoro di uomini e donne nei contesti organizzativi pubblici e privati

Obiettivo del progetto è la promozione di nuove modalità di accesso e sensibilizzazione al tema conciliazione vita/lavoro attraverso l'attività di un soggetto specializzato che si ponga quale interfaccia tra territorio, istituzioni e realtà socio economiche. E' stato pertanto costituito uno sportello tempo/lavoro/famiglia; formazione e aggiornamento sul tema del tempo e della qualità della vita; formazione specifica e inserimento dell'esperto di conciliazione; ricerca e sperimentazione di modalità organizzative del lavoro; sperimentazione di un marchio di qualità per aziende *family friendly*; campagne di sensibilizzazione.

ASFOL Ass. per la Formazione nel Lavoro - Comune di Cerveteri – Comune di Marino - Comune di Roma Municipio II, XVIII, XIX – Comune di Terracina – ENOF Ente Nazionale Orientamento e Formazione Professionale – Provincia di Roma – Spektre New Technologies Global Assitano s.r.l.

European work-life-care social conciliation action

Il progetto transnazionale, di cui fanno parte 2 PS dei Paesi Bassi, intende sviluppare degli incentivi per conciliare il lavoro e la vita privata tramite una strategia articolata su tre livelli: livello territoriale (consumatori, opinione pubblica), livello socio-economico (organizzazioni pubbliche e private, unità amministrative locali), livello politico (istituzioni locali e nazionali). Le attività previste riguardano le macro aree: azioni strutturali sul territorio, quali l'apertura di punti di conciliazione; azioni dirette alle risorse umane per promuovere nuove capacità professionali; azioni operative nei contesti pubblici e privati; azioni politiche e culturali.

PARI OPPORTUNITA'***"Progetto Acrobate"***

La PS si è occupata di contrastare le forme di segregazione occupazionale tra e all'interno dei settori di attività, con particolare attenzione al tema della conciliazione tra vita e lavoro, svolgendo nel contempo un'azione di sensibilizzazione sul tema.

L'intervento si compone di più fasi integrate: una *fase di ricerca*, comprensiva dell'analisi del contesto socio-demografico, del mercato del lavoro locale e di una mappatura dei servizi locali alla persona, dei servizi di conciliazione vita/lavoro, delle nuove figure professionali e competenze richieste dal sistema economico; una *fase per l'innovazione della cultura aziendale* attraverso la sperimentazione di modelli di flessibilità lavorativa e di piani di lavoro delle risorse femminili; una *fase di reinserimento lavorativo e di autoimprenditorialità*; una *fase di implementazione e innovazione sul territorio dei servizi di prossimità*. Il progetto ha inoltre realizzato un osservatorio, un portale Internet, una card di servizi e totem informativi.

CdIE Centro Iniziativa Europea – CLAM Centro Lavoro Alto Milanese – Consiel Management Consultino e Formazione s.p.a. – Euro lavoro soc. cons. a.r.l. – Fondazione regionale "Pietro Severo" – Gender Consulenza Formazione Ricerca s.c.r.l. – LIUC Università "Carlo Cattaneo" – Provincia di Milano – Provincia di Varese – PSTL Polo Scientifico Tecnologico Lombardo s.p.a. – UNIBOC Università Commerciale "Luigi Bocconi" SDA.

Time for women and employment

Gli obiettivi comuni del partenariato transnazionale, costituito da una PS francese e una PS spagnola, riguardano: la sensibilizzazione del largo pubblico, delle amministrazioni locali e delle imprese sul valore aggiunto delle politiche di pari opportunità nei rispettivi campi; la promozione dell'imprenditorialità femminile su scala transnazionale; lo sviluppo di strumenti di formazione nell'ottica della conciliazione tra vita e lavoro; lo scambio di metodologie e approcci di partnership sviluppati a livello locale; la produzione di una guida al benchmarking. Sono coinvolti nell'ottica del mainstreaming, grazie al legame esistente con la PS italiana, la Romania e la Repubblica di Moldova.

PARI OPPORTUNITA'***"Prato: il laboratorio del tempo"***

Obiettivo del progetto è quello di operare per ridurre i meccanismi di segregazione del mercato del lavoro.

Il Laboratorio del tempo è strutturato in 3 macrofasi:

1. *"il tempo della conoscenza"*, che ha previsto la costruzione di un network di diffusione delle buone pratiche, mappature servizi, analisi, studi e ricerca nell'ambito del tema della conciliazione;
2. *"il tempo del lavoro"* dedicato alla ricerca e alla diffusione delle eccellenze nell'ambito della legge 53/00 a livello locale e nazionale; l'istituzione di una "talent bank", ossia studi di integrazione in tema di fabbisogni di servizi di conciliazione nell'area del Macrolotto, la creazione di una nuova figura professionale "Time manager";
3. *"il tempo delle donne"* articolato in 4 fasi: sviluppo di networking tra donne; servizi di animazione e custodia del laboratorio del tempo; formazione telematica; formazione e sensibilizzazione sul lavoro di cura.

CdIE Centro Iniziativa Europea – CLAM Centro Lavoro Alto Milanese – Consiel Management Consultino e Formazione s.p.a. – Euro lavoro soc. cons. a.r.l. – Fondazione regionale "Pietro Severo" – Gender Consulenza Formazione Ricerca s.c.r.l. – LIUC Università "Carlo Cattaneo" – Provincia di Milano – Provincia di Varese – PSTL Polo Scientifico Tecnologico Lombardo s.p.a. – UNIBOC Università Commerciale "Luigi Bocconi" SDA.

Attiva i tuoi tempi

L'obiettivo comune delle PS transnazionali, costituite da una PS francese e da una PS spagnola, è quello di testare e sviluppare approcci innovativi di gestione e condivisione del partenariato (fase del "time in network"), al fine di creare un effettivo valore aggiunto sul tema delle pari opportunità. Inoltre, nella fase "Women in network", le PS lavorano per favorire politiche attive contro la segregazione orizzontale e verticale delle donne e un riequilibrio nella gestione del tempo e della vita delle persone, sviluppando nello specifico una metodologia di relazione per la donna imprenditrice che ricopre ruoli direttivi.

*PARI OPPORTUNITA'****"Ri.Do. Risorse Donne Venezia Gender"***

Il progetto prende le mosse dalla divergenza esistente tra l'evoluzione qualitativa dell'offerta di lavoro femminile e l'inerzia qualitativa della domanda che determina, nonostante la crescita economica dell'area della Provincia di Venezia, una situazione di disagio sociale per le donne e il sottoutilizzo del loro potenziale professionale.

L'obiettivo è quello di intervenire sui meccanismi di segregazione occupazionale femminile e di migliorare la posizione professionale delle donne sul mercato del lavoro. A tal fine si intende creare una rete territoriale permanente tra soggetti istituzionali, economici e sociali basati sui centri risorse per le pari opportunità e l'occupazione femminile. Inoltre, si prevedono azioni rivolte ai sistemi e alle culture organizzative delle imprese per sperimentare modelli innovativi di articolazione dell'orario di lavoro, valorizzazione delle competenze, applicazione di strumenti flessibili e azioni rivolte alle persone per sostenere la crescita e l'aggiornamento professionale.

CdIE Centro Iniziativa Europea - CLAM Centro Lavoro Alto Milanese - Consiel Management Consulting e Formazione s.p.a. - Eurolavoro soc. cons. a.r.l. - Fondazione regionale "Pietro Severo" - Gender Consulenza Formazione Ricerca s.c.r.l. - LIUC Università "Carlo Cattaneo" - Provincia di Milano - Provincia di Varese - PSTL Polo Scientifico Tecnologico Lombardo s.p.a. - UNIBOC Università Commerciale "Luigi Bocconi" SDA.

Platform for gender equality actions

Obiettivi comuni ai partner transnazionali, una PS austriaca e una PS svedese, sono quelli di potenziare il ruolo delle comunità locali a livello di politiche comunitarie, quali depositarie di esperienze, capacità e risorse, nella promozione delle pari opportunità tra uomo e donna nel mercato del lavoro; sperimentare azioni per ridurre la segregazione orizzontale e verticale, rinforzare il mainstreaming di genere nelle politiche di sviluppo locale, etc. Sono previsti due gruppi di lavoro, uno sui "Sistemi e il territorio" e l'altro sulle "Culture" responsabili di esaminare rispettivamente modelli di centri risorse per le donne, cambiamenti organizzativi, percorsi di carriera, segregazione e stereotipi, educazione, miglioramento delle competenze.

PARI OPPORTUNITA'***“La rivoluzione silenziosa”***

La PS intende affrontare il problema delle carenze strutturali del sistema locale nell'adozione ed applicazione delle politiche di pari opportunità.

Il progetto mira in particolare all'applicazione e allo sviluppo delle politiche di pari opportunità mediante l'adozione di un Piano strategico elaborato in 4 fasi:

1. azioni di networking: recepimento di buone prassi per la messa a punto di Protocolli di intesa;
2. bilancio territoriale sull'occupazione/disoccupazione femminile attraverso l'istituzione di un Osservatorio sul Lavoro Femminile;
3. definizione degli strumenti attuativi del Piano: realizzazione strumenti, servizi, percorsi formativi, consulenza, modelli di flessibilità;
4. sperimentazione del Modello Territoriale per le P.O., trasferimento buone prassi e sperimentazione degli strumenti elaborati.

Comune di Ragusa – CO.PA.I. Consorzio Promozione Area Iblea a r.l.
– Pro.Svi. Promozione & Sviluppo M.C.M. s.r.l. – Provincia Regionale di Ragusa – Soc. coop. “Le api ricami” a.r.l. – Soc. coop. “MA.GI.CO.” a r.l. – Soc. coop. “MIDA” a r.l. - Soc. coop. “Poeme” a r.l.

ProQUALITAS

L'obiettivo della cooperazione transnazionale, con una PS portoghese e due spagnole, è quello di realizzare un'azione congiunta di ricerca e sviluppo per la definizione di un nuovo “Sistema di valutazione” che possa essere applicato a tutti i tipi di intervento o progetti di inserimento lavorativo e di risoluzione di discriminazione in relazione al mercato del lavoro. Oltre al “Sistema di valutazione” viene elaborato uno “Schema diagnostico della situazione e applicazione del principio di pari opportunità e della prospettiva di genere” come modello da applicare in tutti gli interventi progettuali. Infine, viene sviluppata un'azione di benchmarking e di individuazione delle buone prassi.

PARI OPPORTUNITA'***“Tenere il tempo”***

Data la persistenza di un sistema economico e culturale che presenta un meccanismo segregante e limitante rispetto alla risorsa femminile nel suo complesso, la PS intende favorire il trasferimento sul territorio delle istanze di pari opportunità fra uomini e donne, attraverso modelli flessibili di organizzazione del lavoro adottati da imprese.

E' prevista la creazione di un marchio di eccellenza "Aziende rosa" che trasformi le imprese e i loro responsabili in testimonial attivi per la diffusione della cultura di parità nelle organizzazioni; l'erogazione di servizi rispondenti alle necessità di conciliazione vita/lavoro; modalità innovative di erogazione dei servizi di cura alla persona; sperimentazione di nuove metodologie di accompagnamento all'inserimento lavorativo e allo sviluppo di percorsi di carriera.

Associazione per i servizi socio assistenziali dell'Acquese – CIL Ass.ne ricreativa e di promozione sociale "Crescere insieme in Langa" – C.I.S.A. Asti sud Consorzio Intercomunale Socio Assistenziale – Comunità Montana Bassa Valle di Susa e Val Cenischia – Consorzio Euroimpresa – Cooperativa "Donne in Valle" s.r.l. – Unione di Comuni Comunità collinare Val Tiligone e dintorni – UPA Alessandria Unione Prov.le Agricoltori di Alessandria.

S.O.F.I.E.

L'obiettivo globale del partenariato transnazionale, costituito da una PS francese e da una PS irlandese, è rivolto alla identificazione e all'implementazione di una strategia comune che consenta alle donne di accedere a opportunità di reddito che tengano conto dell'esigenza di conciliare lavoro e famiglia. Le comuni azioni progettuali si articolano in diverse fasi tra cui: sviluppo di un programma di supporto e formazione riconosciuto e certificato orientato ad incrementare il numero delle donne che gestiscono un'attività e/o che accedono a posizioni di responsabilità; promozione di azioni di sensibilizzazione all'interno delle organizzazioni per la valorizzazione della risorsa femminile.

PARI OPPORTUNITA'***“Maternità e sviluppo professionali nelle organizzazioni bancarie”***

Il progetto promuove la rimozione delle barriere di accesso delle donne ai processi decisionali e ai percorsi di carriera con specifico riferimento nelle organizzazioni bancarie.

Intende sviluppare nel contesto bancario una politica di gestione delle risorse umane improntata sul *diversity managing*, attraverso le seguenti attività: rilevazione dello stato dell'arte sulle problematiche della gestione della maternità in banca e nel settore creditizio; studio e applicazione di un modello di indagine per la verifica della motivazione individuale e la rilevazione delle competenze; realizzazione di un modello misto di formazione continua (aula, FOL, tutoring); diffusione strumenti elaborati presso il sistema bancario; progettazione di strumenti e modalità d'intesa territoriali.

Abiservizi Divisione Abiformazione – Banca Toscana – Consorzio Operativo M.P.S. – Enbicredito – Kiosco s.r.l. – Provincia di Pescara Ass. alle Pari Opportunità – Provincia di Pisa Ass. alle Pari Opportunità – Provincia di Siena Ass. alle Pari Opportunità – Provincia di Teramo Commissione Pari Opportunità – Studio Duo s.r.l. Donne & Uomini nelle Organizzazioni – Telma s.r.l.

Innovative human resources management

Il partenariato transnazionale, costituito da una PS tedesca e da un'altra PS italiana (Abruzzo), intende attivarsi su due temi: limitare la segregazione verticale e mantenere l'occupabilità, migliorando le competenze. A tal fine identifica contesti e situazioni che determinano le disparità nelle prospettive di carriera; sviluppa metodologie e strumenti comuni per sensibilizzare sul tema le organizzazioni; sviluppa politiche di gestione del personale *diversity management*; approfondisce metodologie formative e strumenti comuni; favorisce il networking e identifica le strategie di mainstreaming per le prassi migliori.

PARI OPPORTUNITA'***“Spazi e Tempi nel lavoro”***

Il problema affrontato dalla PS riguarda la difficile compatibilità tra lavoro professionale e lavoro di cura e dunque la necessità di rafforzare e agevolare la crescita professionale delle donne e l'empowerment di genere.

Il progetto intende attivare un "Osservatorio del tempo" al fine di costruire e applicare una griglia di criteri *gender oriented* nella definizione degli orari da inserire nelle Carte di Servizi; definire un piano coerente per la flessibilizzazione dei tempi di vita delle città; valorizzare forme mutualistiche nella ridefinizione dei tempi delle città, come la Banca del Tempo; realizzare un "Piano territoriale dei tempi"; assicurare un coordinamento strutturale dell'azione pubblica e privata al fine di riesaminare normative, politiche sindacali, programmazione della vita d'impresa attraverso attività di formazione e animazione.

Comune de l'Aquila – Comune di Pescara – Provincia de l'Aquila – Calumet s.r.l. - INU Istituto Nazionale di Urbanistica – Sviluppo Lavoro s.c.r.l.

VI.FA.PRO.F. - Vie de FAmille et de PROfession pour les Femmes

Le PS coinvolte - una PS portoghese e l'italiana - intendono lavorare congiuntamente allo scambio di esperienze e allo sviluppo parallelo di approcci innovativi in tema di vita professionale e familiare, sviluppando in rete la qualità dei servizi e le reciproche competenze professionali. A tal fine prevedono la capitalizzazione e lo scambio di buone prassi, la diffusione comune, la valutazione congiunta e la ricerca applicata ai diversi contesti nazionali.

VI.GE.STE

Il partenariato transnazionale, con una PS francese e una italiana, intende lavorare per sviluppare la qualità dei servizi e delle competenze individuali e collettive, evidenziare il legame tempo-spazio-rete, mobilitare le risorse territoriali in funzione del mainstreaming. Aree tematiche comuni sono la conciliazione vita/lavoro e la definizione di servizi di cura ed assistenza dei bambini.

PARI OPPORTUNITA'***“Gender Competency: nuove forme di lavoro e di servizi”***

Nei comuni di Bolzano e Merano risultano inadeguate le formule organizzative e le modalità di erogazione dei servizi alla famiglia.

Il progetto intende quindi individuare nuove formule organizzative e nuove modalità di erogazione dei servizi alla famiglia al fine di favorire la conciliabilità tra lavoro e cura. La strategia si compone di: sperimentazione di nuovi orari di lavoro; nuove modalità e nuove forme contrattuali nel settore commerciale e turistico; sperimentazione di tali modalità; individuazione di nuove forme di gestione dei servizi sociali per le famiglie; valorizzazione della cultura di genere.

AFI-IPL Istituto per la Promozione dei Lavoratori – CENSIS - Chiron s.n.c. Formazione e ricerca – Comune di Bolzano – Comunità Comprensoriale Burgraviato – EBK Ente Bilaterale del Terziario della Distribuzione e dei Servizi Provincia di Bolzano – Società Idea s.a.s.

Ti.M.E

La cooperazione transnazionale, svolta con una PS spagnola, mira ad individuare nuove forme di organizzazione e gestione dei servizi alle famiglie, mettendo a punto modelli sperimentali di conciliazione vita/lavoro per le persone che lavorano fuori casa, anche nell'ottica dell'integrazione pubblico/privato. A tal fine la PS transnazionale prevede anche il trasferimento di modelli già consolidati quali la Tagesmutter (o mamma di giorno) italiana e i voucher per servizi di assistenza sviluppati in Spagna.

PARI OPPORTUNITA'

"EQUI.LIBRA Azioni per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro delle donne"

Si parte dalla necessità di una diversa organizzazione del lavoro femminile che tenga conto di tempi più congrui alle esigenze di vita personale.

Le azioni dell'intervento sono orientate all'elaborazione e alla sperimentazione di modelli flessibili, in grado di incidere sul problema della conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro delle donne ed in grado di attivare un reale processo culturale, organizzativo e legislativo. L'intervento analizza il fenomeno sui territori geograficamente vicini ma con storie socio-economiche diverse, con l'intento di negoziare forme sperimentali di conciliazione con tutti gli attori chiave presenti nei territori di riferimento, mettere a punto buone prassi ed indicazioni che orientino la gestione delle risorse umane e le relative politiche di equilibrio tra costi e benefici sociali ed economici.

ACLI provinciali di Napoli – Arcidonna onlus – ARCI Nuova Ass. Napoli – CGIL Camera del Lavoro Metropolitana di Napoli – CISL - Comune di Napoli – D&S Group Donne per lo Sviluppo piccola soc. coop. a r.l. - OBR Organismo Bilaterale Regionale per la Formazione in Campania – SOL.CO. Napoli Consorzio di Cooperative Sociali a r.l. – UDI Unione Donne Italiane – UIL Campania.

Journey to Equality

La PS, in collaborazione con due PS tedesche e una dei Paesi Bassi, effettua un'indagine sulla nuova contrattualistica del lavoro per constatare se la tendenza italiana del ricorso a forme di contratto atipiche nei rapporti lavorativi sia riconoscibile anche in altri Paesi. L'intento è quello di conoscere e comparare i diversi servizi erogati nei paesi partner ed ottenere così una visione complessiva del tema. Attraverso tale ricerca il partenariato ha la possibilità di individuare i modelli sperimentati che si sono rivelati vincenti nei diversi contesti ed evincere le cause fondamentali di segregazione, sia verticale sia orizzontale, nelle possibilità di carriera.

PARI OPPORTUNITA'***“Con-Tempo – Le città in rete per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”***

Obiettivo del progetto è la riduzione della segregazione verticale femminile e lo sviluppo di azioni di conciliazione tra responsabilità familiare e professionale.

La PS sperimenta un approccio integrato sostenuto dalla creazione di una rete delle città, dei centri risorse e dei centri locali di parità. L'intervento si articola nelle seguenti fasi: ricerca-intervento; progetti di fattibilità per lo sviluppo e la creazione di centri risorse e centri locali di parità nonché di servizi di sostegno e di conciliazione all'interno dei luoghi di lavoro e sul territorio; azioni di marketing territoriale; formazione degli operatori sulle tematiche di genere; sperimentazione di servizi *personal e family friendly*.

ANCORPARI Asso. Naz. Consigliere di Parità – Ass. Industriali di Mantova – AUSL prov. di Lodi – AUSL di Pavia – Azienda Ospedaliera “Istituti Ospitalieri” di Cremona – CdIE Centro di Iniziativa Europea – CGIL Pavia Camera di Lavoro Territoriale – CNA Pavia – Comune di Crema – Comune di Cremona – Comune di Lodi – Comune di Mantova – Comune di Pavia – Cooperativa Europolis P.s.c.r.l. – Pari e Dispari s.r.l. – Provincia di Cremona - UIL Camera Sindacale Provinciale di Pavia – Università degli Studi di Pavia – UST-CISL

TEMPORA

La PS transnazionale, costituita da una PS francese e da una spagnola, vuole identificare buone pratiche sul tema conciliazione vita/lavoro, approntando un insieme di “raccomandazioni” e di meccanismi di aiuto, applicabili a livello europeo nell'organizzazione dei servizi di conciliazione nel pubblico e nel privato. I temi di lavoro individuati sono: nuove formule per l'organizzazione del lavoro; nuovi servizi locali per la vita quotidiana; prospettiva del tempo sociale; modello di centro risorse per la conciliazione.

European cities network for conciliation

Il progetto ha siglato un altro accordo di cooperazione transnaziona-

le con due PS francesi e due dei Paesi Bassi, una PS portoghese e una PS spagnola. Attraverso tale accordo la PS italiana intende rendere stabile la rete delle città europee per la conciliazione, procedendo allo scambio di informazioni e metodologie relative alla creazione e al rafforzamento dei servizi locali di supporto alla conciliazione, sia sul territorio sia all'interno dei luoghi di lavoro. Prevista anche la creazione di un centro risorse sul tema, una carta europea di impegno, studi e realizzazione di buone prassi ed esperienze pilota sui modelli di gestione dei tempi e di supporto alla conciliazione, accanto ad una serie di iniziative informative e promozionali.

PARI OPPORTUNITA'***"F.LA.VI.A. Famiglia, Lavoro, Vita Attiva"***

Il tema preso in esame dal progetto è stato quello della segregazione occupazionale delle donne, con particolare riguardo all'accesso ai livelli decisionali e di responsabilità sia nelle strutture pubbliche sia nelle strutture private.

La PS ha definito alcuni strumenti di organizzazione e di gestione del tempo di lavoro che permettano una integrazione armoniosa tra vita privata e vita professionale. Inoltre, sono stati identificati degli strumenti conoscitivi e operativi utili alle donne, alle organizzazioni sindacali e datoriali, alle aziende private ed alle amministrazioni pubbliche per contrastare l'eccessiva offerta di contratti atipici per le donne nel mercato del lavoro.

A.N.F.E. Associazione Nazionale delle Famiglie degli Emigrati – A.P.I. Associazione Piccole e medie Industrie di Siracusa – Arché – Assindustria – CdS Centro Solidarietà della Compagnia delle Opere – CdsS Centro Solidarietà della Compagnia delle Opere "Dama Bianca" – CGIL CT- Comune di Catania – Comune di Messina – Comune di Siracusa – ISIDA – UIL – UST CISL CT.

VI.TE.SA

Obiettivo delle PS coinvolte nel partenariato transnazionale, composto da una PS francese e una portoghese, è lo sviluppo di una metodologia comune di valutazione, il miglioramento della qualità dei servizi, il riconoscimento delle competenze, lo scambio di metodologie di costruzione di network locali. A tal fine la cooperazione transnazionale prevede la definizione di una strategia comune di diffusione dei risultati dell'iniziativa e l'individuazione di strumenti di valutazione continua nell'ottica del mainstreaming.

VI.GE.STE

Il partenariato transnazionale, con una PS francese e una italiana, intende lavorare per sviluppare la qualità dei servizi e delle competenze individuali e collettive, evidenziare il legame tempo-spazio-rete, mobilitare le risorse territoriali in funzione del mainstreaming. Aree tematiche comuni sono la conciliazione vita/lavoro e la definizione di servizi di cura ed assistenza dei bambini.

PARI OPPORTUNITA'

"VI.O.L.A."

Il progetto si pone come obiettivo il contenimento del fenomeno del *"glass ceiling"* attraverso l'applicazione al caso italiano del programma Work Life Balance varato dal governo inglese di Tony Blair nel 2000, confidando nei benefici da questo apportato sia in termini di conciliazione vita/lavoro che di partecipazione e rendimento dei lavoratori.

La PS intende sperimentare un piano di inserimento personalizzato e concertato tra aziende, amministrazioni locali e beneficiarie, basato sul modello del Temporary Management. Tale pratica, rivolta a donne occupate e consistente in un pacchetto di misure di flessibilità e una formazione ad hoc, prevede la collocazione temporanea di donne manager debitamente formate in aziende individuate.

Associazione Internazionale "Il Cenacolo" – Associazione per la Formazione Professionale sui Servizi Pubblici Locali – Comune di Terni.

IMU - VI.O.L.A.

Obiettivi di questa cooperazione, nata dall'incontro con una PS spagnola, sono lo scambio e lo sviluppo di metodologie di analisi delle competenze, di valutazione e creazione di impresa. A tal fine le PS intendono realizzare una comune ricerca e un manuale di buone prassi, con l'ausilio anche di spazi di confronto virtuali.

PARI OPPORTUNITA'***“New economy e turismo: nuove competenze delle donne in rete”***

Il distretto turistico del Veneto orientale presenta diversi aspetti di criticità quali: bassa scolarizzazione, scarsa dotazione di servizi, alto tasso di disoccupazione, minori opportunità di lavoro per le donne.

L'obiettivo generale è quello di migliorare la qualità del lavoro delle donne che operano nel settore turistico e culturale dell'area di riferimento, favorendone la permanenza nel mercato del lavoro. La strategia prevede la sperimentazione di azioni che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la definizione di nuove competenze professionali in grado di gestire i cambiamenti derivanti dall'adozione di soluzioni e-business nelle aziende del settore ed azioni di diffusione dei risultati rivolte a enti locali, istituzioni scolastiche, associazioni di categoria ecc.

ASCOM - CNA - Comune di Carole – Comune di Ceggia – Comune di Eraclea – Comune di Gruaro – Comune di Jesolo – Comune di Meolo – Comune di Musile di Piave – Comune di Noventa di Piave – Comune di Portogruaro – Comune di Pramaggiore – Comune di San Donà di Piave – Comune di San Michele al Tagliamento – Comune di San Stino di Livenza - Comune di Torre di Mosto – Codess – CPV Fondazione Giacomo Rumor – Dada spa – Fiavet Veneto – GAL Gruppo di Azione Locale Venezia Orientale – IPS – Istituto secondario di istruzione superiore “G. Luzzatto” – Portogruaro Campus s.r.l.

Itinéraires européens d'égalité

Tra gli obiettivi condivisi dal partenariato transnazionale, costituito da una PS francese e da una PS spagnola, rientra quello di affrontare le tematiche relative ai progetti nazionali (accesso ai posti di responsabilità, conciliazione di vita privata e lavorativa, ecc.), la sensibilizzazione degli attori locali, l'utilizzo delle TIC nella formazione. La strategia progettuale si basa sull'identificazione di quelle situazioni che provocano disparità tra i sessi specialmente in campo professionale, sull'analisi dei diversi contesti in cui ogni partner nazionale ha scelto di operare, sulla comparazione dei dati al fine di trarre conclusioni e definire linee d'azione applicabili a ciascun contesto. È prevista la diffusione dei risultati raggiunti tra gli attori chiave, pubblici e privati.

PARI OPPORTUNITA'

“Donne e lavoro: percorsi di carriera e armonizzazione con la vita familiare”

La carenza di modelli di flessibilità organizzativa per la conciliazione tra vita e lavoro e il miglioramento della qualità della vita per uomini e donne, ha spinto la PS all'individuazione di buone prassi e alla sperimentazione di modelli di flessibilità organizzativa.

E' stato costituito un "Laboratorio di ricerca sociale" con il principio di individuare problematiche legate alla segregazione lavorativa ed erogare consulenza e assistenza sia front-office sia attraverso un web call center. Inoltre la PS promuove la creazione di una figura professionale innovativa "consulenti/esperte di front office in materia di Pari Opportunità", attiva percorsi di formazione continua in FAD, strategici anche per il rientro al lavoro e il ripristino dei percorsi di carriera.

Artemis Training and Consulting Network s.r.l. – Centro Documentazione Donna di Modena – CGIL Ferrara – Comune di Ferrara Ass.to Servizi alla persona, Sociali e sanitari e delega Pari Opportunità – Dip. Scienze Giuridiche Università di Ferrara – LegaCoop Ferrara – Provincia di Ferrara Ass.to Pari Opportunità.

MAREA

Obiettivi comuni della cooperazione transnazionale, costituita con una PS spagnola, sono l'identificazione e l'analisi del diverso impiego del tempo tra donne e uomini; lo scambio di buone prassi in materia di conciliazione vita/lavoro tra paesi membri ed operatori e il miglioramento dei sistemi di flessibilità sul lavoro. A tal fine sono previste una serie di attività: ricerca comune sulla qualità di vita e tempi delle donne; definizione di un modello di flessibilità lavorativa, valutazione e scambio di buone prassi, diffusione delle metodologie adottate, dei percorsi attivati e dei risultati comuni.

*PARI OPPORTUNITA'****"Donne.nuoveopportunità.chieti"***

La condizione lavorativa femminile è discriminata tanto nella fase d'ingresso nel mondo del lavoro quanto nella possibilità di cogliere opportunità occupazionali professionalmente qualificate e qualificanti

L'intervento mira a ridurre la segregazione professionale femminile, favorendo la possibilità di conciliare la vita lavorativa con quella familiare, anche quando la stessa è gravata dalla presenza di persone disabili; ad agevolare il reinserimento lavorativo delle donne di 40 anni; a fornire formazione specialistica per l'assistenza alla persona e alla disabilità; a promuovere l'inserimento lavorativo di donne, anche disabili, nel settore delle nuove tecnologie.

A.N.F.F.A.S. – CIAPI – Comune di Lanciano – Comune di Vasto – Fondazione P.A. Mileno onlus – I.B.N. Internatioanl srl – Innova – Patto territoriale Sangro-Aventino – Patto territoriale Trigno-Sinello.

For the Mediterranean woman

La PS, insieme ad una PS spagnola, intende facilitare l'inserimento e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, sviluppandone l'autostima e sensibilizzando i contesti economici e sociali sul tema della conciliazione vita/lavoro, sperimentando soluzioni occupazionali legate alle TIC, all'ambiente e allo sviluppo sostenibile. Campagne congiunte e un portale internet costituiscono la piattaforma comunicativa del partenariato.

PARI OPPORTUNITA'

"Da donna a donna"

Il problema è individuato nell'intreccio di discriminazioni - attive e passive - che le donne affrontano nell'accesso, nella permanenza e nella crescita nel mercato del lavoro.

Obiettivo del progetto è lo sviluppo di una nuova articolazione dei tempi e la promozione del cambiamento della cultura del lavoro, in maniera tale da sostenere la progressione di carriera delle donne e il loro inserimento lavorativo. Il progetto dedica attenzione alla rilevazione e all'analisi delle esigenze delle donne occupate in relazione ai servizi di sostegno della famiglia per l'individuazione di modelli idonei da sperimentare.

AMMA Associazione Industriali Metallurgici Meccanici Affini - A.P.I.D. Ass.ne Piccone e medie Imprese - ARCST Ass.ne Regionale Cooperative di Servizi e Turismo del Piemonte - Associazione Almaterra - CAMP Consorzio aziende metalmeccaniche Piemontesi - CGIL - C.N.A.- C.N.A. servizi - Comune di Torino - Confcooperative - Consorzio API Formazione - Consorzio Sociale Abele Lavoro a r.l. - Coop. Soc. Atypica a r.l. - Coop. Soc. Terzo Tempo a r.l. - COREP Consorzio per la ricerca e l'educazione permanente - Forum del Terzo Settore Piemonte - Provincia di Torino - SINAPSI - UIL - USTCISL.

RESPONSE

L'intervento transnazionale, realizzato con una PS francese e una spagnola, muove dalla problematica comune relativa alla conciliazione vita familiare/vita lavorativa per donne e uomini. L'azione progettuale vuole favorire l'integrazione o il ritorno al lavoro delle donne mediante soluzioni di flessibilità e interventi mirati presso le imprese per promuovere nuove forme di organizzazione del lavoro. Inoltre, vengono definiti e sviluppati strumenti d'intervento comuni per la crescita sul territorio di servizi di prossimità. Oltre ad indicatori utili per la definizione di metodologie ad hoc, viene realizzata una guida europea in cui sono indicate le specificità legislative sul tema.

PARI OPPORTUNITA'***"Donne, Media e Telecomunicazioni – D.M.T."***

La PS parte dalla constatazione della scarsa competenza delle donne nell'utilizzo delle nuove tecnologie informatiche.

L'obiettivo progettuale è quello di ridurre i livelli di discriminazione, in particolare, negli ambiti professionali ed organizzativi attraverso la sperimentazione di laboratori di alfabetizzazione informatica e telematica. La finalità è quella di innescare in maniera capillare sul territorio un modello formativo individuato come MLTS – Multi Level Training System. Dalla fase di definizione e sperimentazione di tale modello formativo si passa alla fase di replicabilità dello stesso nel contesto territoriale. Altro obiettivo progettuale è l'implementazione e la valorizzazione del sistema di conoscenza e di circolarità delle informazioni per una efficace ed efficiente trasferibilità delle azioni sperimentate.

ANPE - Assoc.ne Naz.le Pedagogisti italiani; Arcidonna onlus; Broker P.R. s.r.l. - Gruppo "Mixer Media Management"; CeLIPS - Cultura e Lavoro Istituti Preziosissimo Sangue; Coop. soc. Eirenes soc. coop. a r.l. onlus; Edinova s.r.l. Europe for Ability - Rete EXXA onlus; Tecnopolis CSATA; Università degli Studi di Lecce - Facoltà di Scienze della Formazione.

Equal-it-y in Divers-it-y

Obiettivo delle PS coinvolte, una austriaca, una tedesca e una spagnola, è lo sviluppo e la pianificazione di nuovi strumenti, metodologie e formazione, consultazione, orientamento professionale per combattere la discriminazione delle donne nel mercato del lavoro nel campo delle nuove tecnologie. In particolare, vengono identificati programmi di apprendimenti a lungo termine e scambi di formatori per creare un'équipe di "Formatori europei in nuove tecnologie". Inoltre, si realizzano seminari con esperti in cultura di genere e nuove tecnologie con forum per lo scambio virtuale.

ADATTABILITA'***"Al Via – Villaggio per l'integrazione e l'adattabilità"***

La continua evoluzione del mercato del lavoro e la necessità delle aziende di adattarsi al contesto per essere competitive, suggeriscono la necessità di rendere operativo un patto di solidarietà sociale tra gli attori chiave del bacino territoriale di riferimento, che permetta di proporre e strutturare azioni di accompagnamento e supporto a soggetti svantaggiati.

A tal fine il progetto intende creare una struttura permanente denominata "villaggio per l'integrazione e l'adattabilità", ossia un centro servizi in cui soggetti occupati a rischio di espulsione ed esclusione dalla vita produttiva o dai percorsi di carriera qualificanti e qualificati, possano costituire progetti di vita lavorativa attraverso gli strumenti che i diversi interlocutori metteranno a loro disposizione.

AIMS - Assoc.ne Italiana Sclerosi Multipla; A.P.I. - Assoc.ne Piccole e medie Industrie della prov. di Alessandria; ASCOM - Assoc.ne Commercianti della prov. di Alessandria; CCAL - Collegio Costruttori edili ed affini della prov. di Alessandria; C.I.O.F.S. - F.P. - Centro Italiano Opere Femminili Salesiane - Formazione Professionale Piemonte; C.I.S.S.A.C.A. - Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali Comuni dell'Alessandrino; C.N.A. - Confederazione Naz.le dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa - Assoc.ne prov.le di Alessandria; CNOS FAP - Centro Naz.le Opere Salesiane Formazione Aggiornamento Professionale Piemonte; Confartigianato Alessandria Assoc.ne Libera Artigiani della provincia Confesercenti; Consorzio API Formazione; EN.A.I.P. Piemonte; Ente Scuola per le Industrie Edilizia ed Affini della Provincia di Alessandria; FOR.AL s.c.r.l. - Consorzio per la Formazione professionale nell'Alessandrino; I.A.L. - Istituto Addestramento Lavoratori; Provincia di Alessandria.

Equal opportunities for working and living in Europe

Il progetto transnazionale, realizzato con una PS francese una PS spagnola, ha come obiettivo lo sviluppo di azioni per combattere l'esclusione dal mercato del lavoro di gruppi con difficoltà sociali, culturali o professionali e l'incoraggiamento di iniziative imprenditoriali e di associazioni. In particolare, si prevede l'analisi delle cause di esclusione, la sperimentazione di strumenti comuni che permettano il completamento dello sviluppo curricolare allo scopo di migliorare la presentazione sul mercato del lavoro; lo scambio di esperienze e di metodi innovativi di lavoro e di formazione diretti all'integrazione socio-occupazionale.

ADATTABILITA'***"Telework 360"***

Il progetto affronta il problema dell'inadeguatezza delle competenze dei giovani che escono dai percorsi d'istruzione a fronte delle esigenze di profili specifici richiesti dalle aziende, nonché la difficoltà di conciliare le esigenze lavorative e gli impegni familiari o personali.

La PS intende combattere le discriminazioni dei lavoratori determinate dall'evoluzione delle tecnologie dell'informatica e delle comunicazioni attraverso un concreto impulso alla diffusione del telelavoro presso le aziende e i lavoratori. Prevede inoltre di sviluppare singoli moduli per: creare una struttura di sensibilizzazione delle aziende e di supporto nelle fasi di valutazione e realizzazione dei progetti di telelavoro; realizzare una struttura che fornisca impulso e sostegno alle attività dei telelavoratori autonomi, agevolandone le iniziative commerciali e le collaborazioni con le aziende clienti; attivare e gestire telecentri pubblici al servizio del territorio.

ADB – Assoc.ne Disabili Bergamaschi; Provincia di Como; A.S.N.M. Agenzia Sviluppo Nord di Milano; Cedcamera – Azienda di servizi Informativi della C.C.I.A.A. di Milano; Donneuropee Federcasaltinghe; Excellent Ricerca e Formazione srl; Excellent sas; Fondazione Luigi Clerici; Getronics Solutions Italia spa; Opera Pia Castellini – Scuola d'Arti e Mestieri "G. Castellini".

ESTER – European Study on TELewoRk project

La cooperazione transnazionale, con una PS portoghese e una spagnola, è volta a promuovere l'uguaglianza e l'integrazione nel mercato del lavoro attraverso il telelavoro e l'utilizzo delle NTIC. In particolare, si intende favorire la diffusione del telelavoro, contribuire allo sviluppo delle imprese e dei lavoratori, ampliare l'uso di e-learning come strumento per superare ostacoli di tempo, distanza e disabilità, raggiungere una dimensione europea del telelavoro grazie al trasferimento delle tecnologie avanzate tra partner.

ADATTABILITA'**"Berenice"**

Il progetto vuole rispondere alla crescente domanda di autonomia professionale operata da parte di molte donne che riscontrano difficoltà di accesso al credito e scarso aggiornamento delle competenze informatiche e di gestione delle risorse.

La PS intende: progettare un percorso formativo di aggiornamento informatico e gestionale; creare uno sportello "Donna-Impresa" che consenta di rilevare i bisogni formativi attraverso la valorizzazione delle esperienze professionali (bilancio di competenze) e, parallelamente, svolgere attività di formazione grazie ad un operatore specializzato che si occupi a tempo pieno della promozione e della rilevazione dei bisogni formativi, dell'attività di counselling, dei percorsi integrati verso la creazione d'impresa, del sostegno e dello sviluppo di carriera delle donne occupate. Infine prevede di creare una rete territoriale di supporto che coinvolga gli agenti locali dello sviluppo economico, sociale e politico.

A.P.I. – Associazione Piccole e medie Industrie di Ravenna; ASCOM/Confcommercio – Associazione del Commercio Turismo e Servizi della prov. di Ravenna; C.I.A. – Confederazione Italiana Agricoltori; C.N.A. – Confartigianato della provincia di Ravenna; Confcooperative – Unione provinciale di Ravenna; Confesercenti; Federazione provinciale Coltivatori Diretti di Ravenna; Provincia di Ravenna; UPA Ravenna – Unione Provinciale Agricoltori.

Agueda - Berenice

La cooperazione transnazionale con una PS spagnola prevede l'elaborazione di un modello di riferimento comune per l'individuazione delle competenze fondamentali, attuali e future, per il lavoro nelle PMI. In particolare, s'intende definire un modello di ingegneria di formazione continua adattabile a ciascun contesto lavorativo, nazionale e comunitario. Inoltre, tra gli obiettivi del progetto vi è l'elaborazione di un dispositivo efficiente di reperimento di informazioni sulle competenze dei lavoratori, migliorando un modello già realizzato in Adapt. Tale dispositivo permetterà di analizzare le competenze future e di aiutare le imprese a definire i piani di formazione.

ADATTABILITA'***"Diapason - Innovazione del sistema produttivo territoriale"***

La PS ha individuato nell'area Pedemontana del Grappa alcune problematiche riguardanti il decentramento produttivo verso i Paesi dell'est europeo, la carenza di infrastrutture, la debolezza delle reti informative e delle opportunità formative, l'obsolescenza delle professioni e la mancanza di formazione dei nuovi imprenditori.

Il progetto intende quindi sperimentare delle attività di ricerca-azione che coinvolga gli attori locali che a vario titolo ricoprono funzioni di rilievo nello sviluppo socio-economico del territorio, con l'obiettivo di arrivare alla costituzione di un patto territoriale che riguarda l'adeguamento delle professionalità esistenti, l'introduzione di innovazione tecnologica, lo sviluppo di un centro di specializzazione di sviluppo e formazione. Inoltre, la sperimentazione di nuove forme integrate di azioni (formazione/ricerca/intervento) in grado di rispondere alle esigenze dei singoli (con particolare attenzione ai lavoratori atipici) tenendo anche conto delle necessità delle imprese.

A.L.P.A.E.S. - Agenzia Locale di Promozione e Animazione Economica e Sociale s.c.r.l.; Assoc.ne N.E.T. – Networking Education and Training; C.F.P. di Fonte - Fondazione Opera Monte Grappa - Centro di Formazione Professionale Fonte TV; C.N.A.; Comune di Castelfranco; Comune di Montebelluna; Comunità Montana del Brenta; Comunità Montana Feltrino; Confartigianato di Asolo; Consorzio A.A.S.TER. s.r.l.; Consorzio Prov.le Intesa coop. soc. cons. a r.l.; Coop. soc. Nuova Sintesi onlus; Istituto CAVANIS – Congregazione Scuole di Carità (Sede di Possagno); Unindustria - Unione degli Industriali della Prov. di Treviso.

LANDSCAPE for Equality

L'obiettivo strategico della cooperazione transnazionale, che riguarda due PS francesi, una PS tedesca, una spagnola e una svedese, è quello di contribuire al processo di adattamento delle PMI alle nuove tecnologie attraverso la progettazione di percorsi di formazione continua per combattere anche l'obsolescenza dei lavoratori. Si intendono condurre azioni di sensibilizzazione degli imprenditori verso l'importanza della formazione del personale e del nuovo concetto di network. Le attività che si intendono realizzare per raggiungere l'obiettivo consistono nella ricerca e scambio di informazioni sull'analisi socio-economica del territorio, di metodologie innovative e buone prassi.

IMPRENDITORIALITA'

"IMMAGIN@zioni"

Il progetto intende far fronte alle gravi difficoltà occupazionali di donne e giovani con diplomi non più spendibili nel mercato del lavoro e rispondere alla nuova domanda di servizi sociali scaturiti dal territorio.

Le azioni poste in essere dalla PS sono rivolte a favorire la creazione di una nuova imprenditorialità per le donne e per i giovani attraverso la costituzione di imprese sociali. Nonché di offrire ed erogare servizi socio-assistenziali e formativi ai bambini, adolescenti ed anziani ed anche al sistema delle imprese per avviare uno sviluppo economico compatibile con gli obiettivi di coesione sociale e favorire la conciliazione dei tempi di vita degli uomini e delle donne.

Ass.ne Comuni della Bassa Pavese – Ass.ne Comuni Oltrepò Orientale – Bergamo Formazione Azienda Speciale della Camera di Commercio di Bergamo – Camera di Commercio di Lodi – CCI Consorzio Crescere Insieme – Comune di Belgioioso – Comune di Cilavegna – Comune di Landriano .- Confcooperative – CSA Centro Servizi Amministrativi di Pavia – Genere soc. coop.r.l. – Istituto Baratta – Istituto Cairoli – Istituto Casale – Istituto Cossa - Istituto Pollini Paviaform – Nexus soc. coop. r.l. – Scuola Media Giovanni XXIII – Servimpresa Azienda speciale della Camera di Commercio di Cremona – Università degli Studi di Parma.

Agorà

I Paesi partner, francesi e spagnoli, intendono migliorare l'attuazione delle rispettive politiche in tema di esclusione sociale attraverso lo scambio di buone prassi, elaborate e verificate a livello locale e/o nazionale. L'ACT si basa sullo scambio di informazioni e di esperienze, sullo sviluppo parallelo di approcci innovativi (sperimentazione di percorsi e di modelli), sull'adozione di nuovi approcci (orientamento alla scelta imprenditoriale) sullo sviluppo congiunto di prodotti (per es. formazione on-line) sullo scambio di tirocinanti, formatori, attori chiave, sul consolidamento delle reti.

IMPRENDITORIALITA'***“Incubatore di imprese sociali”***

Il problema della discriminazione influenza la disoccupazione di lunga durata e l'inoccupazione, in particolare per due categorie della popolazione della provincia: giovani e donne.

La PS intende realizzare un modello di incubatore a rete sul territorio in grado di promuovere la nascita di imprese sociali e di assisterne lo sviluppo, di favorire la creazione di un consenso generalizzato intorno alle imprese sociali da parte del sistema creditizio, di differenziare l'offerta dei servizi che provengono dalla domanda privata e pubblica dei soggetti del profit, del pubblico e della famiglia ed infine di sistematizzare e di organizzare la raccolta dei dati e delle informazioni sul Terzo settore nell'area dell'intervento progettuale.

Assindustria GGI Ass.ne degli industriali di Taranto Gruppo Giovani Imprenditori – Azienda Ospedalieta SS. Annunziata di Taranto – BCC Banca di Credito Cooperativo di San Marzano di San Giuseppe – BIC Puglia – C.C.I.A.A. di Taranto – CdC Taranto Centro di Cultura per lo Sviluppo del Territorio dell'Università Cattolica – CISL – Comune di Avetrana – Comune di Carosino – Comune di Faggiano – Comune di Grottaglie – Comune di Lizzano – Comune di Martina Franca – Comune di Massafra – Comune di Mottola – Comune di Pulsano – Comune di Roccaforzata – Comune di Statte – Confocooperative Unione prov.le di Taranto – D&D Corporate Consultants s.r.l. – Forum del Terzo Settore – L.U.M.S.A. Libera Università Santissima Assunta – Openet Technologies s.p.a. - Progetto Isola Giovani onlus.

SEE-Social Enterprise Europe

I Paesi partner del progetto, Gran Bretagna, Italia e Portogallo, hanno individuato dei settori chiave d'intervento comune: accesso al credito e *venture capital*, incubatore e servizi di supporto, formazione e sensibilizzazione. Le attività previste nei gruppi di lavoro, costituiti all'interno della partnership, riguardano quattro tipologie d'intervento: analisi comparata (realizzazione di studi e ricerche); elaborazioni di modelli (sviluppo di pratiche comuni); applicazione e sviluppo parallelo di modelli (verifica delle ipotesi di studio); processo di mainstreaming (organizzazione di eventi pubblici, meeting finale e realizzazione di un sito web).

Temi & Strumenti - Studi e ricerche

- Isfol, Sviluppo locale. Prima analisi e compendium dei programmi nelle regioni dell'obiettivo 1, Roma, Isfol, 2004 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 1)
- Isfol, Mobilità e trasparenza delle competenze acquisite: l'esperienza Europass Formazione in Italia, Roma, Isfol, 2005 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 2)
- Isfol, Il Fondo Sociale Europeo 2000-2006. Quadro Comunitario di sostegno Ob. 3. Valutazione intermedia. 1° e 2° Parte, Roma, Isfol, 2005 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 3)
- Isfol, Percorsi di orientamento. Indagine nazionale sulle buone pratiche, Roma, Isfol, 2005 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 4)
- Isfol, Tra orientamento e auto-orientamento, tra formazione e auto-formazione, Roma, Isfol, 2005 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 5)
- Isfol, La qualità del lavoro, Roma, Isfol, 2005 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 6)
- Isfol, Passo alla Pratica. Una pratica Isfol di consulenza orientativa, Roma, Isfol, 2005 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 7)
- Isfol, Investire nella progettualità delle associazioni di promozione sociale. Compendium progetti legge 383/2000 triennio 2002-2004, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 8)
- Isfol, Pensare al futuro. Una pratica di orientamento in gruppo, Roma, Isfol, 2005 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 9)
- Isfol, Accogliere e integrare. Esperienze Equal in tema di immigrazione, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 10)
- Isfol, Consulenza alla persona e counseling: ambiti di intervento, approcci, ruolo e competenze del counselor, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 11)
- Isfol, Istruzione e formazione professionale: verso la costruzione di nuovi scenari e nuove competenze per gli operatori del sistema, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 12)
- Isfol, L'accompagnamento al successo formativo. Strategie e modelli operativi dei centri per l'impiego, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 13)
- Isfol, Bilanci pubblici ed equità di genere, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 14)
- Isfol, Atlante comparato sui Servizi per l'impiego nell'Unione europea ampliata, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 15)

- Isfol, Bi.dicomp. Un percorso ISFOL di Bilancio di Competenze, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 16)
- Isfol, Le dimensioni del coping e dell'attribuzione causale nell'orientamento: due strumenti ISFOL, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 17)
- Isfol, Verso il lavoro. Organizzazione e funzionamento dei servizi pubblici per i cittadini e le imprese nel mercato del lavoro. Monitoraggio 2004, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 18)
- Isfol, Standard delle competenze nell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore. Percorsi metodologici e di sperimentazione, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 19)
- Isfol, Esperienze di validazione dell'apprendimento non formale e informale in Italia e in Europa, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 20)
- Isfol, Ricostruire e valorizzare l'esperienza. Approcci e contesti d'intervento, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 21)
- Isfol, Valutare gli interventi per l'occupabilità: le misure di inserimento al lavoro, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 22)
- Isfol, Orientare l'Orientamento, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 23)
- Isfol, Dall'analisi della domanda alla valutazione della consulenza di orientamento: Val.ori, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 24)
- Isfol, Dialoghi sull'orientamento. Dalle esperienze ai modelli, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 25)
- Isfol, Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili. Monitoraggio 2004, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 26)
- Isfol, Formazione, istruzione e lavoro. Valutazione delle politiche sostenute dal Fondo sociale europeo 2000-2006 nell'Italia del Centro-Nord, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 27)
- Isfol, Conciliazione vita/lavoro: un traguardo possibile. L'esperienza di Equal, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 28)
- Isfol, Volontariato e pianificazione sociale di zona: la partecipazione. Indagine pilota sul volontariato, Roma, Isfol, 2006 (Temi&Strumenti. Studi e ricerche; 29)