

**La conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare:  
una tematica emergente**

**BILANCIO E PROSPETTIVE DELLE BUONE  
PRATICHE REALIZZATE IN EMILIA  
ROMAGNA**

**(Report a cura di Adele Pesce della Links sas di Bologna)**

## INDICE

### Introduzione

#### **PARTE PRIMA: PROBLEMI E PROSPETTIVE DELLA CONCILIAZIONE TRA LAVORO PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE IN EMILIA ROMAGNA**

1. L'aumento del lavoro di cura e la non condivisione da parte degli uomini
2. L'aumento tra le donne di lavori svalorizzati ed atipici e l'estendersi della vulnerabilità sociale
3. Attacchi al welfare state e rischi di una riorganizzazione dei servizi a scapito della qualità
4. Il ruolo dei progetti e interventi di conciliazione in Emilia Romagna all'interno dei cambiamenti in atto

#### **PARTE SECONDA: UNA VALUTAZIONE DELLE PRATICHE DI CONCILIAZIONE CENSITE IN EMILIA ROMAGNA**

1. Strumenti che cambiano le forme e i tempi del lavoro per il mercato intrecciando produzione e riproduzione
2. Strumenti che liberano tempo nel lavoro produttivo agevolando la riproduzione e la condivisione del lavoro di cura tra donne e uomini
3. Strumenti che articolano diversamente le forme e i tempi del lavoro di cura
4. Strumenti che articolano diversamente tempi e servizi in un territorio
5. Strumenti che cambiano le forme e i tempi della formazione e del tempo per sé
6. Strumenti che creano nuove figure professionali per favorire la conciliazione

#### **ALLEGATO. Classificazione e descrizione delle pratiche di conciliazione censite in Emilia Romagna**

##### **I. Strumenti che cambiano le forme e i tempi del lavoro per il mercato intrecciando produzione e riproduzione**

###### *(a) Telelavoro*

1. *Modena. Work e family: telelavoro e nuove opportunità per le donne*
2. *Emilia Romagna. Strategie di orientamento e sostegno al telelavoro*
3. *Coop Aurora di Parma. Progetto di telelavoro*
4. *Consorzio di solidarietà sociale di Forlì Cesena. Progetto di telelavoro*
5. *Cineca di Bologna. Progetto di Telelavoro*

###### *(b) Forme di flessibilità dal punto di vista di chi lavora*

6. *Emilia Romagna. Progetto "Flessibilità e conciliazione" per attivare Banche delle ore all'interno di organizzazioni aziendali*

7. *Rimini. Un tempo di lavoro "alla moda"*

8. *Confesercenti di Bologna, Imola e Parma. Un tempo giusto per ogni cosa: nuove articolazioni di orario di lavoro per lavoratrici e lavoratori*

9. *Electrolux Zanussi di Forlì. Rimodulazione orari di lavoro e collegamenti con il nido*

10. *AUSL di Modena. Progetto di nuova geografia dei tempi per il personale e per l'utenza*

11. *INCA-CGIL dell'Emilia Romagna. Progetto "Didone" (Donne Inca che Determinano un'Organizzazione Nuova per l'Europa) per il personale e per l'utenza*

**(c) Job sharing (o lavoro ripartito)**

12. *Formula Servizi di Forlì: Sperimentazione di job sharing*

**II. Strumenti che liberano tempo nel lavoro produttivo agevolando la riproduzione e la condivisione del lavoro di cura tra donne e uomini**

**(d) Sostituzioni nel lavoro produttivo di lavoratrici autonome**

13. *Emilia Romagna. Progetto STOP (Sospensione Temporanea e Opportunità Professionali) per aiutare la conciliazione di tempo di lavoro e tempo di vita di donne imprenditrici, manager o svolgenti lavoro autonomo.*

14. *Forlì. Sostituzioni part-time per maternità delle donne lavoratrici autonome*

**(e) Congedi parentali e condivisione del lavoro di cura**

15. *Modena e Piacenza. Tra vita e lavoro: azioni a sostegno dei congedi parentali per il diritto alla cura e alla formazione*

**III. Strumenti che articolano diversamente le forme e i tempi del lavoro di cura**

**(f) Servizi di assistenza domiciliare e familiare**

16. *Coop Aurora di Parma. Servizi di cura in forma di voucher da spendere all'esterno della Cooperativa*

17. *Cooperativa sociale CAD di Forlì. Riorganizzazione di servizi sociali*

**(g) Banche del tempo**

18. *Regione Emilia Romagna. Le banche del tempo on line*

19 *Rimini. Banca del tempo interetnica con servizio di kinderheim*

### **III. Strumenti che articolano diversamente tempi e servizi in un territorio**

#### ***(h) Interventi per riorganizzare le attività e gli orari dei servizi di pubblica utilità***

20. Emilia Romagna. Progetto "Il tempo delle donne" per migliorare nelle città il sistema degli orari dei servizi di pubblica utilità alle persone

21. Regione Emilia Romagna. Servizio internet informa famiglie

22. Piacenza e Parma. Tempo donna

#### ***(i) Interventi per riorganizzare gli orari e i servizi tenendo conto delle attività produttive del territorio***

23. Emilia Romagna. Fra lavoro e famiglia

24. Imprese e cooperative di Forlì. La rete in/Comune: quattro Laboratori per sperimentare flessibilità e conciliazione

### **V. Strumenti che cambiano le forme e i tempi della formazione e del tempo per sè**

#### ***(l) Azioni formative con modalità attente alla conciliazione dei tempi***

25. Emilia Romagna. Nuove tecnologie e sistemi organizzativi/formativi Women Friendly

26. Emilia Romagna. Atelier tecnologico con modalità formative attente alla conciliazione dei tempi

### **VI. Strumenti che creano nuove figure professionali per favorire la conciliazione**

#### ***(m) Azioni per formare figure esperte nella conciliazione dei tempi***

27. Istituzioni Emilia Romagna e Confesercenti Cesena. Corso "Un tempo giusto per ogni cosa" per diventare persone esperte nella ricerca/programmazione di flessibilità negli orari di lavoro

#### ***(n) Azioni per formare figure esperte nel lavoro di cura in una ottica di conciliazione dei tempi***

28. Coop Aurora di Parma. Progetto di un nuovo servizio aziendale a favore delle donne impiegate nella cooperativa

29. Bologna. Corso per formare "Educatrici familiari" in grado di orientare e fornire nuovi servizi alle famiglie

## INTRODUZIONE

All'inizio degli anni '90, nei documenti ufficiali dell'Unione Europea, comincia ad essere introdotto il termine conciliazione. Con questo termine si intende una equilibrata relazione tra vita familiare e vita lavorativa: l'Unione predispone direttive, informative, raccomandazioni, suggerimenti affinché i diversi Paesi membri adottino misure di conciliazione. Le misure di conciliazione sono tutte quelle facilitazioni che promuovono e sostengono la combinazione di lavoro pagato e responsabilità di cura, tutte le strategie tese a rendere meno drammatico il conflitto sul tempo nella vita quotidiana delle donne.

Oggi, grazie al progressivo (sia pure ancora limitato) allargamento delle iniziative in tema di conciliazione, due elementi innovativi si fanno strada in Europa:

- 1) il riconoscimento che il tema della conciliazione non può essere trattato soltanto attraverso interventi di tipo legislativo (raccomandazioni, direttive, ecc.) ma che va soprattutto ricercata una sperimentazione sul campo affidata ai partners sociali ed agli accordi contrattuali.
- 2) la sottolineatura che non si tratta di un problema delle donne, ma di un problema che riguarda sia le donne che gli uomini.

E' del resto fin dagli anni Ottanta che la Comunità europea ha sviluppato una serie di politiche specificamente finalizzate al "soddisfacimento delle maggiori aspettative dei cittadini europei nei confronti della qualità della vita e ad un bisogno crescente di migliorare l'articolazione tra vita familiare e attività sociali e comunitarie". I servizi alla famiglia sono stati considerati uno strumento importante all'interno di una problematica emergente nello stile di vita europeo: il rapporto tra il lavoro e le altre sfere della vita umana. Ovviamente questo problema riguarda sia le donne che gli uomini. Eppure, nella pratica, ha un significato fortemente differente per i due sessi. Lo squilibrio fra donne e uomini per quanto riguarda le responsabilità familiari ed il lavoro di riproduzione e di cura (dei bambini, delle persone anziane, ecc.) permane fortissimo. Mentre gli uomini, una volta terminato il loro lavoro retribuito, possono spesso trarre sostegno e sollievo dalla vita familiare e dedicare il loro tempo ad attività legate alla vita sociale o allo svago, la maggioranza delle donne, una volta terminato il lavoro pagato, vedono tutto il loro tempo risucchiato dal lavoro familiare non pagato ed incontrano spesso difficoltà insormontabili a dedicarsi ad attività sociali, politiche e culturali o di puro svago (in tutto il mondo industrializzato il lavoro riproduttivo e di cura delle donne va da un minimo di due ore e mezzo ad un massimo di cinque ore giornaliere).

Occorre ricordare, inoltre, che uno degli obiettivi principali dell'Unione Europea, insieme all'occupazione e alla formazione, è costituito dalle misure di pari opportunità e in particolare da quelle misure volte a favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Un obiettivo fissato dal Consiglio europeo alla fine del 2000 a Stoccolma è quello di portare l'occupazione femminile nei paesi dell'Unione dal 51% (media attuale europea, ma l'Italia nel suo complesso si colloca a livelli più bassi, con differenze regionali tra nord e sud molto marcate) al 55% entro il 2005 ed al 60% entro il 2010. Non è pensabile, però, che il raggiungimento di questo obiettivo possa essere ottenuto solo attraverso interventi nel mercato del lavoro, senza intervenire nell'organizzazione stessa della produzione e senza una azione tesa a migliorare il sistema di welfare.

Quattro tipi principali di misure vengono individuate per permettere alle donne di conciliare le loro responsabilità familiari con quelle del lavoro professionale:

1. Misure tese a rendere più efficienti ed efficaci i servizi per la cura dell'infanzia e delle persone anziane;
2. Misure tese a favorire l'utilizzo dei congedi parentali da parte di entrambi i genitori che lavorano;
3. Misure tese a sviluppare un ambiente, una struttura ed una organizzazione del lavoro produttivo, una articolazione dei tempi e degli orari più ricettivi nei confronti delle esigenze della riproduzione, che deve cessare di essere considerata un problema "privato";
4. Misure tese a convincere gli uomini circa la necessità di condividere più attivamente con le donne il lavoro della riproduzione ed in particolare la cura e la crescita dei figli.

Il terzo e il quarto punto sono particolarmente importanti. Parlare di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare potrebbe essere infatti fuorviante per le donne se la riproduzione restasse un compito "privato" e assegnato esclusivamente al genere femminile. Per le donne non si tratta soltanto di conciliare due diverse sfere di vita, il lavoro e la famiglia, ma di rendere compatibili due tipi diversi di lavoro: un lavoro pagato, spesso relegato ai gradini più bassi della scala gerarchica e sociale, proprio per i compiti riproduttivi che sono chiamate a svolgere; e un lavoro non pagato di cui si avvalgono gli uomini e l'intera struttura sociale.

Precisati in questi termini cosa si intende per conciliazione, in questo rapporto sono stati analizzati i principali progetti di conciliazione realizzati in Emilia Romagna (una loro dettagliata presentazione è riportata nella APPENDICE I) e, sulla base di questa ricerca, vengono presentate due valutazioni: (a) una valutazione più generale sui problemi e sulle prospettive della conciliazione in Emilia Romagna; (b) una valutazione più analitica delle diverse tipologie di progetti di conciliazione realizzati in Emilia Romagna

## **PARTE PRIMA: PROBLEMI E PROSPETTIVE DELLA CONCILIAZIONE TRA LAVORO PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE IN EMILIA ROMAGNA**

Se si considerano i dati della occupazione femminile in Emilia Romagna si può osservare che già nel 2000 il tasso di occupazione femminile è in questa regione pari al 57,4% ed ha quindi già superato gli obiettivi fissati per l'Europa nel 2005 dal Consiglio europeo a Stoccolma. Inoltre la regione Emilia Romagna è da tempo caratterizzata da un patto, definito con le donne residenti in questa regione, per offrire una rete di servizi sociali diffusi sia sul piano quantitativo che per la qualità delle prestazioni.

Sembrerebbe quindi che le politiche a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita siano già realizzate in questa regione; e che non si presenti quindi alcun problema se non quello di proseguire nelle direzioni da tempo intraprese.

In realtà la situazione è più complessa in quanto oggi le politiche e gli interventi a favore della conciliazione si collocano in uno scenario *nuovo* attraversato da tendenze che modificano i comportamenti delle persone, del mondo delle imprese, del mondo dei servizi. Tre sono infatti le tendenze che attraversano questo scenario:

a) l'aumento del lavoro di cura e la sua non condivisione tra donne e uomini; b) I cambiamenti nel mercato del lavoro e l'estendersi della vulnerabilità sociale; c) gli attacchi al welfare state ed i rischi di una riorganizzazione dei servizi a scapito della qualità

### **1. L'aumento del lavoro di cura e la non condivisione da parte degli uomini**

La tendenza all'invecchiamento della popolazione in Emilia Romagna e le diverse speranze di vita maschili e femminili portano ad un numero elevato di donne sole (e anche di uomini soli) non autosufficienti con una consistente aumento nelle esigenze di un lavoro di cura personalizzato. Queste richieste di un maggior lavoro di cura che proviene dalle donne e uomini anziani si aggiungono a quelle per l'infanzia (particolarmente complesse sono le esigenze che provengono da bambini e bambine disabili) e a quelle relative a persone non autosufficienti per malattie e incidenti che avvengono in età adulta (particolarmente rilevante l'aumento della invalidità civile per effetto di incidenti con l'auto che si aggiunge alle invalidità sul lavoro).

Questo aumento del lavoro di cura incide ovviamente sulla conciliazione in quanto, di fronte a questo aumento, permane una sua non condivisione da parte degli uomini.

I dati relativi all'Emilia Romagna riportati nel primo Rapporto regionale 2001 su *Le politiche sociali in Emilia Romagna* non lasciano dubbi a questo proposito. Le ore di lavoro pagate alla settimana in Emilia Romagna sono 28,0 per gli uomini e 16,5 per le donne (una differenza di 11,5) ma le ore di lavoro non pagate sono in Emilia Romagna in una settimana 35,0 per le donne e 6,9 con una differenza di 28,1 per cui complessivamente in Emilia Romagna le donne lavorano più degli uomini 16,7 ore alla settimana.

Questi dati sono molto vicini alla media nazionale dove la differenza tra le ore di lavoro pagate alla settimana è più a favore degli uomini (28,0 ore pagate contro 12,1 delle donne) per effetto della maggiore occupazione delle donne in Emilia Romagna non essendovi però differenze nelle ore di lavoro non pagate molto più presenti tra le donne (38,3 alla settimana) che non tra gli uomini (7,0 alla settimana).

Da tenere presente che questo aumento di lavoro di cura non retribuito tutto a carico delle donne non migliora se le donne con figli piccoli hanno un marito oppure no. Il dato paradossale è che la presenza di un marito non comporta nessuno sgravio nel lavoro della riproduzione. È al contrario l'assenza di un marito a comportare un vantaggio in termini di ore lavorate: le donne sole con figli lavorano in casa in media due ore in meno di quelle sposate con figli. I mariti, insomma,

non soltanto non fanno la loro parte nel lavoro di cura, ma impegnano le loro mogli a lavorare per loro in casa due ore al giorno!

A questo proposito si può ricordare una ricerca fatta da Carmine Ventimiglia (1994) sull'impegno dei padri nel lavoro di riproduzione in Emilia Romagna. Il quadro che ne emerge invita al pessimismo. Gli uomini qualche volta danno una mano alle loro compagne, ma attendono che questo aiuto venga loro espressamente richiesto, e non condividono con le loro compagne la globalità e la trasversalità delle responsabilità familiari e della cura dei figli. L'espressione, tratta dal linguaggio calcistico, che Ventimiglia utilizza per definire questa situazione squilibrata tra donne ed uomini è la seguente: "Regia per le madri, panchina per i padri".

In Lombardia, in base ai risultati di una ricerca condotta su giovani coppie, Marina Piazza (1998) propone una tipologia di comportamento paterno che è possibile applicare anche ad una regione come l'Emilia Romagna:

1) *L'assenza*. "E' la condizione nella quale il padre è poco presente nell'organizzazione quotidiana e ha un atteggiamento di distanza rispetto al carico emotivo che tale gestione comporta. Su 2000 intervistati, uomini e donne, l'82% alla domanda di chi a loro parere dovesse occuparsi di un bambino malato, ha risposto che tale compito appartiene alla madre".

2) *La presenza virtuale*. "E' quella dei padri che "saprebbero fare tutto" ma che di fatto, nella quotidianità, per motivi di lavoro sono spesso assenti".

3) *La presenza su richiesta*. "E' costituita da quei padri che intervengono su richieste specifiche delle madri, per alcuni compiti delimitati e precisati".

4) *La gestione congiunta*. "E' la situazione dove esiste un grado simmetrico di compiti e responsabilità. Rappresenta una minoranza, collocabile soprattutto in contesti metropolitani e scolarizzati. All'interno di tale tipologia cominciano e rendersi visibili i padri che decidono di prendere il congedo parentale facoltativo (sei mesi) al posto della madre, soprattutto nei settori del pubblico dove meno forte è la competizione per la carriera e dove esiste la possibilità di prendere il congedo anche per brevi periodi. In linea di massima si può affermare che la decisione di essere un padre a doppia presenza è legata più a necessità - nel caso vi sia una assoluta mancanza di reti familiari o esterne di supporto- o a convenienza - nel caso in cui la professione della moglie sia più vincolante e/o più redditizia economicamente - che a una scelta precisa, dettata dal desiderio di seguire il figlio/la figlia fin da piccolissimi". Solo in quest'ultimo caso - assai esiguo numericamente, precisa la ricerca - vi è una "reale, partecipata, sostanziale condivisione del lavoro di cura".

Molto importanti sono due leggi che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la condivisione del lavoro di cura tra donne ed uomini:

(a) La Legge 285/97: *Disposizioni per la promozione dei diritti e le opportunità per l'infanzia e l'adolescenza*. In particolare l'art.3 (comma 1, lettera c) prevede la realizzazione di servizi ricreativi ed educativi per il tempo libero anche nei periodi di sospensione delle attività didattiche e l'articolo 5 (comma 1) prevede la realizzazione di servizi con caratteristiche educative, ludiche, culturali e di aggregazione sociale per bambini da zero a tre anni, che prevedono la presenza dei genitori, familiari o adulti che quotidianamente si occupano di loro, organizzati secondo criteri di flessibilità; e inoltre la realizzazione di servizi con caratteristiche educative e ludiche, per l'assistenza a bambini da diciotto mesi a tre anni, per un tempo giornaliero non superiore alle cinque ore, privi di servizi di mensa e di riposo quotidiano.

E' una legge innovativa perché:

- riconosce alla famiglia un ruolo attivo, non un soggetto passivo portatore di bisogni
- genera progettualità: infatti per la prima volta sostiene una progettualità partecipata a livello locale con la presenza dei diversi soggetti presenti nel territorio ( amministrazioni locali, servizi, privato sociale, ecc.)

- sostiene finanziariamente nuove iniziative, predisponendo strumenti di incontro e di formazione
- incentiva tipologie innovative di servizi

(b) La Legge.53/2000, *Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città* (più nota come legge sui congedi parentali).

Oltre alle norme che disciplinano i congedi parentali, con il sostegno della maternità e della paternità, l'articolo 9 della legge prevede misure a sostegno della flessibilità di orario: "Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito del Fondo per l'occupazione (...) è destinata una quota fino a 40 miliardi annui a decorrere dall'anno 1999, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50% destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive per la flessibilità ed in particolare progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre e al lavoratore padre di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e della organizzazione del lavoro, tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata ed uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato".

Ma le leggi, come sostiene l'Unione europea, non bastano e occorrono iniziative capaci di produrre un radicale cambiamento di mentalità rispetto al lavoro di cura della riproduzione, che deve essere condiviso e non deve essere considerato una questione privata delle donne.

La strada da compiere è a questo livello ancora lunga. In un saggio di Antonella Lanucara ([www.arcaviola.it](http://www.arcaviola.it)) sono riportati i risultati di una ricerca svolta a Roma tra il 1997 ed il 1998 su un campione di 458 donne e 480 uomini coniugati con almeno un figlio. Da questa ricerca risultava che solo l'11% dei padri usufruiva dei congedi e l'8% per permessi malattia di bambini fino a tre anni di età essendovi invece molta più disponibilità (il 53%) ad usufruire dei congedi parentali per malattia. La presenza di Leggi che possono favorire una maggiore condivisione tra donne ed uomini non significa che le resistenze culturali da parte degli uomini ad occuparsi del lavoro di cura siano facilmente abbattibili.

La nuova Legge per i congedi parentali così come altre strategie che potrebbero permettere una maggiore condivisione tra i due sessi (Banche delle ore, banche del tempo, telelavoro ecc..) rischiano di non portare a risultati visibili proprio per il permanere della tendenza degli uomini a delegare alle donne tutto il lavoro di cura. Gli interventi e progetti a favore della conciliazione rischiano quindi di rivolgersi solo a donne e di essere utilizzati solo da donne lasciando inalterate le proporzioni irrilevanti del lavoro di cura svolto dagli uomini.

## **2. L'aumento tra le donne di lavori svalorizzati ed atipici e l'estendersi della vulnerabilità sociale**

Se dal lavoro non retribuito (il lavoro di cura per i propri parenti e familiari) si passa al lavoro retribuito, le tendenze in atto vedono le donne in Emilia Romagna più presenti in due ampie tipologie di lavori che incidono sulla conciliabilità.

L'aumento di richieste di lavoro di cura che provengono da tutte le diverse classi di età femminili e maschili hanno portato le donne a trasferire le loro competenze acquisite nel lavoro di cura non retribuito all'interno del lavoro di cura retribuito. Le donne sono così presenti maggioritarie nelle aree dell'insegnamento per l'infanzia e adolescenza, nel lavoro di cura

ospedaliero, nell'assistenza a persone anziane e disabili ecc.. Il fatto però di essere "donne" considerate "portate" a svolgere questi lavori anche senza retribuzione incide sulla valorizzazione economica che di questi lavori, molte volte complessi, viene data. Si ha così che anche in Emilia Romagna tutta l'area del così detto "terzo settore" e del lavoro di cura viene svolta da donne che ricevono una remunerazione non adeguata alla complessità del lavoro svolto (dalle donne giovani con cittadinanza italiana che lavorano nelle cooperative sociali alle donne immigrate con cittadinanza straniera che svolgono lavoro di cura nelle famiglie emiliano romagnole).

Tra i progetti di conciliazione realizzati in Emilia Romagna che documenteremo nella seconda parte ci sono progetti che giustamente considerano contemporaneamente sia i problemi di conciliazione delle donne svolgenti un lavoro retribuito nell'area dei servizi sociali sia i problemi di conciliazione delle donne utenti di questi servizi.

Il problema della conciliazione non può prescindere dal problema della *minore retribuzione* che riceve una parte elevata di questi lavori di cura retribuiti e svolti in prevalenza da donne.

E' poi importante considerare gli altri due tipi di lavori che completano questa prima tipologia: i lavori dequalificati e svalorizzati ed i lavori complessi e valorizzati. La categoria dei lavori dequalificati e svalorizzati è in aumento in tutta Europa (le statistiche sul lavoro dipendente in Francia li stimano nella percentuale del 40% di tutti i lavori dipendenti) e possono essere occupati sia da uomini che da donne. In quanto invece ai lavori complessi e valorizzati questi comprendono sia lavori autonomi che dipendenti ed è da questa area di lavori che le donne rischiano di essere escluse.

Una seconda tipologia di lavori in cui le donne in Emilia Romagna sono più presenti è quella dei lavori atipici contrapposta ai lavori definiti da un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Le donne sono presenti nel 2001 per il 16,5% nei lavori a tempo parziale (gli uomini il 3,15) e poi sono presenti per l'11,8% nelle occupazioni temporanee (gli uomini l'8,1%) essendo il lavoro atipico una costante nel ciclo di vita lavorativo delle donne. In Italia c'è un differenziale salariale del 20% tra donne ed uomini a favore degli uomini e questa situazione si ritrova anche in Emilia Romagna.

Questa area della precarietà è documentata nel Rapporto del 2002 *Mercato del lavoro ed esclusione sociale* a cura della Agenzia Emilia Romagna Lavoro in corrispondenza a due fasce di età in cui le donne risultano sempre penalizzate: (a) una prima area di lavori precari in cui sono coinvolte le nuove generazioni maschili e femminili dura almeno un periodo di cinque sei anni con però esiti diversi se questa area di precarietà avviene nell'industria o nelle attività terziarie. Nell'industria, dopo una fase di precarietà, i giovani (soprattutto ragazzi) trovano percorsi lavorativi più stabili e qualificati (anche perché le industrie emiliane sono in grande espansione e hanno bisogno di tecnici ed operai specializzati stabili). Nel terziario dove entrano soprattutto ragazze dopo una fase di lavori precari non vi sono però certezze che si raggiungano altrettante situazioni di stabilità e qualificazione; (b) una vasta area di "sofferenza ed esclusione" di uomini e donne (soprattutto donne) di cinquanta, sessanta anni che non riescono ad entrare nel mercato del lavoro o ne sono espulse e che entrano in una spirale di emarginazione.

Di fronte quindi a tendenze che penalizzano soprattutto le donne come quelle dalla "svalorizzazione", "precarizzazione" e "flessibilità del lavoro dal punto di vista delle imprese" parlare di progetti di conciliazione significa andare contro corrente e cercare una contrattazione delle forme e degli orari di lavoro che tengano conto delle esigenze delle donne. Nel caso delle donne, la flessibilità tende ad essere vista come un elemento che agevola la conciliazione tra famiglia e lavoro e quindi in grado di rispondere ad alcune esigenze delle donne che svolgono un lavoro retribuito

La flessibilità non offre solo opportunità. Quando si parla di flessibilità non ne vanno dimenticate le molteplici facce e contraddizioni. Per le lavoratrici la flessibilità, se può (ma non

sempre) consentire opportunità di conciliazione tra lavoro retribuito e lavoro familiare, è un fattore che può generare insicurezze ed un concreto indebolimento delle tutele.

La diffusione del cosiddetto lavoro atipico, come fanno notare alcuni autori (in particolare Sennet, 1999; Beck, 2000; Gallino, 2001) che si sono occupati della flessibilità dal punto di vista dell'offerta di lavoro e non solo da quello della domanda - accentua la dimensione del rischio, connessa alla precarietà e alla maggiore insicurezza. Come conseguenza si indeboliscono anche i diritti e le tutele associate alla condizione di occupata/occupato. Nuove segmentazioni si affermano nel mercato del lavoro: a quella fra occupate/occupati e disoccupate/disoccupati si affianca quella fra lavoratrici/lavoratori con rapporto dipendente standard e lavoratrici/lavoratori atipici. Essendo il lavoro uno degli elementi fondativi dell'esistenza di un individuo, è ipotizzabile che l'incertezza si estenda ad altri ambiti della vita.

Un altro punto che occorre tenere presente è quello della maggiore vulnerabilità sociale che colpisce soprattutto le donne. Se si considerano ricerche come quelle pubblicate in due numeri unici di riviste ( il numero speciale di *Inchiesta* dal titolo "Povertà delle donne e trasformazione dei rapporti di genere" 128, 2000 ed il numero speciale di *Rassegna italiana di sociologia* dal titolo "La vulnerabilità sociale", 4, 2002) ciò che emerge è la tendenza visibile anche in Emilia Romagna che, colpendo soprattutto le donne, vede il passaggio da situazioni valutabili in termini di *rischio* (intendendo con questo termine il possibile verificarsi, per ogni persona, di eventi negativi che mantengono comunque un carattere aleatorio e circostanziale) a situazioni valutabili in termini di *vulnerabilità sociale* (intendendo con questo termine il possibile verificarsi, per ogni persona di eventi negativi che hanno una forte probabilità di presentarsi e di protrarsi nel tempo).

Non solo infatti si verificano anche in Emilia Romagna eventi negativi che non possono essere considerati dei rischi "rari" e "delimitati nel tempo" come (a) possibilità di disoccupazione anche di lunga durata; (b) inserimento precario nel mercato del lavoro. Si verificano anche in Emilia Romagna situazioni di : (c) povertà ed esclusione sociale; (d) situazioni di non autosufficienza o di bisogno di cura in situazioni di cronicità.

In queste direzioni si muove l'analisi condotta nel Rapporto prima ricordato del 2002 *Mercato del lavoro ed esclusione sociale* a cura della Agenzia Emilia Romagna Lavoro che sottolinea che oltre alle forme di precarietà legate alle diverse tendenze nel mondo del lavoro c'è un numero consistente di donne che si trovano nelle condizioni (c) e (d) come risultato di percorsi legati alla maggiore durata della vita o alla presenza di più "incidenti di percorso" non facilmente prevedibili.

Gli interventi a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita devono quindi tenere presente che, tra le donne, c'è un aumento di situazioni lavorative svalorizzate e con contratti atipici e che, sempre tra le donne, si diffondono situazioni di vulnerabilità sociale.

### **3. Attacchi al welfare state e rischi di una riorganizzazione dei servizi a scapito della qualità**

Di fronte a queste situazioni di vulnerabilità sociale i sistemi di welfare europei si dimostrano complessivamente inadeguati anche se le tutele che oggi offrono sono tra di loro molto diverse. In Europa infatti (come è documentato nel Rapporto del 2002 *Mercato del lavoro ed esclusione sociale* a cura della Agenzia Emilia Romagna Lavoro) si possono identificare tre tipi diversi di welfare: (a) il *modello scandinavo* presente in Danimarca Finlandia e Svezia che è caratterizzato dal suo universalismo in quanto si tratta di un sistema finanziato da imposte generali a cui si accede per cittadinanza. La protezione sociale avviene attraverso il gettito fiscale anche se negli ultimi anni le somme dei versamenti erogati (pensioni di base per tutti, assegni di disoccupazione

dopo l'uscita dalla scuola, sovvenzioni per studiare) sono state ridimensionate; (b) Il *modello anglosassone* (Gran Bretagna e Irlanda) caratterizzato da tutele universalistiche in campo sanitario e nella assistenza a persone meno abbienti con però una forte presenza di programmi di tipo assicurativo finanziati da contributi direttamente versati da lavoratori soprattutto per quanto riguarda la previdenza sociale; (c) Il *modello Europa centrale* (Germania, Francia, Belgio, Olanda e Lussemburgo) in cui il criterio principale è quello assicurativo (con contributi direttamente versati dai lavoratori e prestazioni proporzionali al reddito di riferimento) con forti differenze a seconda dei gruppi professionali ed interventi assistenziali di tipo integrativo.

L'Italia (insieme a Spagna, Portogallo e Grecia) si caratterizza soprattutto per una frammentazione degli interventi non essendo fatta una scelta tra i tre modelli di welfare prima ricordati. Al livello nazionale ad una legislazione "del lavoro" che tutela soprattutto la "flessibilità del lavoro" dal punto di vista delle imprese corrisponde una legislazione "della assistenza e previdenza" che tutela, al di fuori della assistenza sanitaria (oggi messa in discussione) solo particolari categorie di lavoratrici e lavoratori .

Tra le nazioni europee ci sono quindi situazioni di partenza molto diverse ed è tenendo conto di queste differenze che vanno interpretate due tendenze : (a) la tendenza alla riduzione nelle spese del welfare state per l'emergere di modelli di sviluppo neoliberisti ; (b) maggiore difficoltà, dati i costi agguintivi, di riuscire a tutelare sempre più ampie fasce di vulnerabilità sociale

In Emilia Romagna il sistema pubblico dei servizi sociali ha una lunga tradizione di qualità, quantità ed accessibilità in termini di costi e rappresenta un patto tra governo regionale (e locale) ed utenze femminili e maschili; ma le due tendenze europee prima ricordate sono presenti anche in questa regione sia come riduzione delle spesa a disposizione dei servizi sociali sia come difficoltà di tutelare le nuove forme di povertà e di vulnerabilità sociale.

Oltre alle due tendenze (a) e (b) è importante ricordare la tendenza (c) e cioè lo sviluppo delle nuove tecnologie della comunicazione e della informazione (ICT) che permettono di riorganizzare i servizi di pubblica utilità sul piano della loro diffusione e miglioramento nella organizzazione dei tempi (minori tempi di attesa e trasparenza nelle liste di attesa per accedere a visite negli ospedali, miglioramento delle comunicazioni cittadine e cittadini con le diverse strutture pubbliche ecc..).

Tenendo conto di queste tre tendenze (a), (b) e (c) il problema che si presenta è così definibile: mentre c'è una spinta alla razionalizzazione dei tempi dei servizi di pubblica utilità per effetto della tendenza (c), c'è il rischio di non riuscire più, anche in una regione come l'Emilia Romagna, a garantire la qualità, quantità e accessibilità in termini di costo dei servizi fino adesso erogati e per la predisposizione di nuovi servizi. E' all'interno di questo problema di non facile soluzione che si possono allora considerare i progetti e gli interventi di conciliazione realizzati in Emilia Romagna che intervengono nella organizzazione delle forme e tempi del lavoro di cura creando un ponte tra la sfera della produzione e quella delle riproduzione.

#### **4. Il ruolo dei progetti e interventi di conciliazione in Emilia Romagna all'interno dei cambiamenti in atto**

Le tre tendenze precedentemente indicate rappresentano una cornice all'interno della quale si possono valutare i ventinove progetti e interventi di conciliazione realizzati in Emilia Romagna.

Le voci con cui sono stati classificati questi progetti sono state le seguenti organizzate in sei dimensioni: (1) *Strumenti che cambiano le forme e i tempi del lavoro per il mercato intrecciando produzione e riproduzione*: telelavoro, forme di flessibilità dal punto di vista di chi lavora, job

sharing (o lavoro ripartito); (2) *Strumenti che liberano tempo nel lavoro produttivo agevolando la riproduzione e la condivisione del lavoro di cura tra donne e uomini*: sostituzioni nel lavoro produttivo di lavoratrici autonome, congedi parentali e condivisione del lavoro di cura; (3) *Strumenti che articolano diversamente le forme e i tempi del lavoro di cura*: servizi di assistenza domiciliare e familiare e banche del tempo; (4) *Strumenti che articolano diversamente gli orari e i servizi in un territorio*: interventi per riorganizzare le attività e gli orari di servizi di pubblica utilità nel territorio, interventi per riorganizzare gli orari e i servizi tenendo conto delle attività produttive del territorio; (5) *Strumenti che cambiano le forme e i tempi della formazione e del tempo per sé*: azioni formative con modalità attente alla conciliazione dei tempi; (6) *Strumenti che creano nuove figure professionali per favorire la conciliazione*: azioni per formare figure esperte nella conciliazione dei tempi, azioni per formare figure esperte nel lavoro di cura in una ottica di conciliazione dei tempi

Il problema che si presenta è che gli enti pubblici (dalla Regione alle Province e Comuni) per riuscire ad avere un impatto sul territorio per contrastare le resistenze culturali degli uomini, le risorse disponibili, mettere insieme attori diversi devono essere capaci di coordinare e programmare *insieme* progetti appartenenti a tutte le sei dimensioni prima indicate.

La fase in cui si trova la Regione Emilia Romagna è quella di una Regione che nei suoi convegni pubblici ha ribadito e continua a ribadire la volontà di continuare ad offrire alle donne ed uomini presenti nella regione servizi di qualità a prezzi accessibili per tutti nonostante le tendenze verso la riduzione del welfare e verso una “flessibilità” dal punto di vista esclusivo delle aziende.

I progetti individuati nelle sei dimensioni ricordate sono valutabili tutti in modo molto positivo con anche strategie di coordinamento lungo alcune direzioni (coordinamento delle Banche del tempo, coordinamento dei Centri Informa famiglia, coordinamento delle iniziative sul telelavoro ecc..). Si avverte però ancora la carenza di un coordinamento *tra* le diverse direzioni per cui questa fase di tanti diversi progetti è interpretabile soprattutto come una fase *sperimentale in cui si è proceduto in molte* direzioni; fase che dovrebbe preludere, se la Regione crede veramente nella conciliazione, ad una diversa fase di *coordinamento e programmazione sistematica* di azioni per la conciliazione integrando in un piano organico tutte e sei le dimensioni sopra ricordate.

Questa fase di coordinamento e programmazione nell’area della conciliazione è già d’altra parte iniziata in alcune delle province dell’Emilia Romagna per cui queste esperienze possono costituire esempi positivi da estendere in tutta la regione. Da questo punto di vista sono interessanti le strategie portate avanti nella provincia di Modena e Forlì.

Modena è una provincia il cui gli enti locali si sono impegnati nella ricerca di una strategia coordinata in relazione alle azioni di conciliazione. A Modena c’è infatti un sito, risultato di una ricerca, [www.tempodelledonne.it](http://www.tempodelledonne.it) e una newsletter *Informa donna* on line [[www.comune.modena.it/informadonna/](http://www.comune.modena.it/informadonna/)] che è iniziata nel 2001 e che informa ogni mese sulle notizie e sui progetti che hanno come oggetto le donne. I progetti che hanno come punto di riferimento il territorio di Modena sono poi inseriti in una programmazione che si presenta più consapevole e attenta di quanto non sia rilevabile in altre province. Ugualmente attivi si presentano gli enti locali e gli attori pubblici e privati del territorio di Forlì in cui il Comune ha articolato un insieme di sottoprogetti all’interno di un disegno più generale visibile nel progetto “la rete in/Comune”

Iniziative singolarmente valide e interessante si trovano anche, e sono state documentate, negli altri territori (Parma, Piacenza, Bologna, Rimini, Ravenna...) ma è evidente che, per produrre cambiamenti sistematici nella conciliazione, occorre arrivare a delineare un coordinamento di interventi nelle sei direzioni sopra ricordate creando sinergie ed accordi tra i diversi attori pubblici e privati. E le esperienze positive di Modena e Forlì mostrano che è possibile.

## **PARTE SECONDA: UNA VALUTAZIONE DELLE PRATICHE DI CONCILIAZIONE CENSITE IN EMILIA ROMAGNA**

### **1. Strumenti che cambiano le forme e i tempi del lavoro per il mercato intrecciando produzione e riproduzione**

Una prima grande area è quella relativa ad azioni e strumenti che si propongono di incidere sulla organizzazione del lavoro, con soluzioni che considerano le esigenze di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita delle donne e degli uomini. In una fase in cui la flessibilità è quasi sempre quella dell'impresa (anche quando viene presentata "a favore" delle donne), molti dei progetti esaminati sono interessanti perché ripropongono invece il tema della contrattazione degli orari e della organizzazione del lavoro, portando alla luce l'esistenza di due tipi di flessibilità: quella delle imprese e quella di chi lavora (non sempre coincidenti).

#### **(a) Telelavoro**

Il telelavoro viene spesso riproposto dalla Commissione europea come "strumento di flessibilità lavorativa" da potenziare per aumentare l'occupazione in generale e quella femminile in particolare. In questa direzione è stato realizzato il progetto di sviluppo ETD (European Telework Development) con un sito [[www.eto.org.uk](http://www.eto.org.uk)] che contiene una documentazione molto dettagliata delle statistiche e dei progetti al livello europeo (in Italia punto di riferimento di questo progetto è Patrizio di Nicola [[www.dinicola.it](http://www.dinicola.it)]). L'incremento di attenzione nei confronti del telelavoro è oggi legata alla diffusione delle tecnologie della informazione e della comunicazione (ICT).

Sotto il nome di telelavoro sono considerate diverse tipologie: (a) telelavoro domiciliare (home based) quando il lavoro è svolto a casa invece che in ufficio almeno un giorno alla settimana; (b) telelavoro occasionale: quando il telelavoro è svolto a casa o in altro luogo diverso dall'ufficio per un periodo che è inferiore a un giorno alla settimana; (c) lavoro in telecentri: svolto non in casa ma in strutture ad hoc che sono lontane dagli uffici della impresa; (d) telelavoro mobile: quando il lavoro viene svolto fuori ufficio ma anche fuori casa utilizzando postazioni presso telecentri, altre imprese; (e) lavoratori e lavoratrici autonomi, sia in casa (home-office) che in altri luoghi (small office) caratterizzati dall'usare tecniche di ICT.

Per capire il dibattito sul telelavoro occorre considerare le statistiche relative all'Europa e all'Italia. Secondo una ricerca/stima presentata dalla società berlinese Empirica ([www.ecatt.com](http://www.ecatt.com)) dal 1994 al 1999 c'è stato un forte aumento in Europa di posti di telelavoro: da 1.437.000 a 9.009.000. In Italia si è passati da 97.000 a 720.000. Questo incremento legato alla diffusione di Internet e della ICT è inferiore rispetto alle altre nazioni europee ma il numero di 720.000 tra lavoratrici e lavoratori rappresenta comunque il 3,6% di lavoratrici e lavoratori del totale della forza lavoro. Di questi 720.000, lavorano a domicilio 315.000; sono autonomi 90.000; mobili 270.000; occasionali 135.000. La ricerca non presenta purtroppo questi dati organizzati per sesso; a commento si afferma però che la maggior parte di chi utilizza il telelavoro sono uomini (80%), in qualifiche medie (34%) ed alte (57%), in grandi complessi industriali o nell'area delle imprese della ICT. Le donne sono più presenti (il 40%) nelle situazioni di telelavoro occasionale ed è evidente che la loro minore presenza complessiva dipende dal fatto che le situazioni di telelavoro riguardano le posizioni medio - alte delle imprese più tecnologicamente avanzate.

Nell'ambito del progetto [1] Work and Family, il consorzio di Modena FIT (Formazione e innovazione tecnologica) ha redatto nel giugno 2002 un Rapporto dal titolo Ricerca sul telelavoro. Report finale (disponibile nel sito [www.consorziofit.org](http://www.consorziofit.org)) che permette di capire entro quali limiti questa modalità di lavoro possa essere considerata all'interno delle azioni che si propongono la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Per chi svolge una attività di telelavoro i vantaggi principali considerati sono una maggiore flessibilità spaziale e temporale nello svolgere il telelavoro e una riduzione dei costi per spostamenti. Da questo punto di vista si può quindi ipotizzare, come è indicato nel progetto *Strategie di orientamento e sostegno al telelavoro* [2], che la persona può "avere più tempo per sé e per la famiglia e gestire meglio il proprio lavoro".

Ci sono però anche molti svantaggi, riconducibili a: necessità (e costi) di attrezzare una stanza nella propria casa come luogo di lavoro (luce artificiale, spazi dedicati ecc.), minore tutela della salute e dei diritti sindacali (perché la figura di chi lavora con telelavoro si configura tra il lavoro autonomo, parasubordinato e subordinato), maggiore stress perché si tratta di lavorare in situazioni di isolamento (non potendo beneficiare dei consigli delle colleghe e dei colleghi), difficoltà nel separare (per le donne) il lavoro di cura familiare non retribuito da quello di ufficio, con il rischio di una sorta di continuum che può persino accrescere la non condivisione del lavoro di cura da parte degli uomini che compongono le loro famiglie.

Detto questo, è evidente che le donne non possono emarginarsi da queste forme di lavoro presenti in alcune qualifiche medio-alte delle imprese più tecnologicamente avanzate ed è perciò ragionevole che sia nel progetto [1] che nel progetto [2] siano proposti corsi e campagne di orientamento dedicate alle donne. Nel progetto [1] viene realizzata una strategia di orientamento a più livelli: dalla informazione alla sperimentazione e nel sito del consorzio FIT sono proposti corsi di orientamento al telelavoro con particolare attenzione alle donne (Da tenere presente che nel progetto [22] i destinatari dell'azione formativa sono donne che adottando tecnologie multimediali di e-learning si preparano ad approfondire il mondo della ICT ed a soluzioni lavorative come quelle del telelavoro)

Vedere però il telelavoro come una modalità organizzativa che, sempre e comunque, "concilia maggiormente tempi di vita e di lavoro" è sicuramente riduttivo. Questa modalità si inserisce infatti in aree di lavoro molto particolari con tendenza a trasformare il lavoro da dipendente ad autonomo comportando vantaggi e svantaggi per le donne. La valutazione deve dunque essere fatta caso per caso, tenendo presente che in molte situazioni la non partecipazione al telelavoro può significare esclusione dalle fasce più alte delle professioni. Nella ricerca del progetto [1] i casi di telelavoro considerati sono quelli, in Emilia Romagna, del Comune di Bologna e della impresa di ICT Sofos di Modena. Sono poi considerati casi nazionali come il telelavoro promosso dalle Assicurazioni generali, IBM Italia, INPS, TIM, EMPACL, Ministero finanze e Ministero trasporti.

Tra i progetti più recenti documentati in questo report si possono poi ricordare quelli della Coop. Aurora di Parma [3], del Consorzio di solidarietà sociale di Forlì [4] e del Cineca di Bologna [5].

I primi due sono esemplificativi dell'uso del telelavoro nell'area della cooperazione sociale. Nel caso della Coop. Aurora di Parma si tratta di una cooperativa sociale specializzata nella assistenza a persone anziane ed il telelavoro è visto nella modalità di home-work parziale per espletare da casa pratiche amministrative da parte di donne che lavorano nella cooperativa. Anche nel caso delle cooperative sociali che aderiscono al Consorzio di solidarietà sociale di Forlì Cesena l'utilizzazione dell'home-work è invece pensata per orari parziali per cinque donne con figli (o comunque con responsabilità di cura) che hanno ruoli di responsabilità o comunque compatibili con le caratteristiche del telelavoro (il progetto [4] fa parte del progetto più ampio del Comune di Forlì [24]).

Il progetto [5] del Cineca di Bologna rientra invece nell'area delle applicazioni più classiche del telelavoro e cioè nell'area delle imprese della ICT. Il Cineca è infatti una delle strutture di ICT più importanti di Europa in cui già si lavora per progetti. La modalità del telelavoro per alcuni giorni la settimana è del tutto ragionevole proprio per i livelli di lavoro autonomo già diffusi all'interno del Cineca. Nel progetto si precisa che una delle persone che ha scelto la modalità di telelavoro (un uomo) ha chiesto questa modalità per stare più vicino ai figli piccoli ed alternarsi con la moglie. In questo caso si può parlare di telelavoro come strumento per la condivisione del lavoro di cura all'interno di una coppia. Ma si tratta di una "eccezione", giustamente sottolineata: i casi di uomini che scelgono il telelavoro per stare maggiormente vicini ai figli e condividere con la propria compagna il lavoro di cura sono purtroppo rari.

### **(b) Forme di flessibilità dal punto di vista di chi lavora**

Il progetto "Flessibilità e conciliazione" [6] affronta il tema della flessibilità del lavoro dal punto di vista di chi lavora, considerando in particolare le Banche delle ore all'interno delle aziende. I risultati di questo progetto sono un CD da destinare ad Organizzazioni sindacali, aziende, Enti pubblici, Enti di formazione ecc.. Iniziative di questo tipo hanno il merito di favorire una ripresa di attenzione su di uno spazio di contrattazione sulla organizzazione del lavoro che si sta restringendo: al di fuori dalla Legge sui congedi parentali sono infatti scarsissime le iniziative sindacali e delle organizzazioni padronali che hanno come punto di riferimento la flessibilità dal punto di vista di chi lavora.

Con i progetti [7] e [8] si passa, da iniziative di orientamento ad ampio raggio, ad azioni che considerano la flessibilità del lavoro dal punto di vista di particolari categorie di lavoratrici e lavoratori. Il progetto [7] dal titolo "Un tempo di lavoro alla moda" considera le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori dell'abbigliamento nella provincia di Rimini per cercare di proporre soluzioni alternative da sperimentare a partire dalla Gilmar, una azienda del settore. Anche nel progetto [8] Un tempo giusto per ogni cosa viene considerata una particolare categoria di lavoratrici e lavoratori: quella di chi lavora nel sistema Confesercenti di Bologna, Imola e Parma. Il progetto si propone di verificare il sistema degli orari e di organizzazione del lavoro per introdurre modifiche che tengano conto delle esigenze aziendali ma anche delle lavoratrici e lavoratori operanti nell'area della distribuzione: lavoratrici e lavoratori che, come è scritto nel progetto "hanno nuovi (o vecchi?) bisogni sociali di tempo per la cura dei figli e degli anziani e anche di sé".

Il progetto [9] esemplifica invece una azione all'interno di una specifica impresa e fa parte di una iniziativa più ampia del Comune di Forlì (vedi progetto [24]).

In questo caso l'impresa è la Electrolux Zanussi dove sono state considerate le esigenze delle donne con figli a svolgere i turni pomeridiani, prendendo poi in considerazione la rimodulazione degli orari di un nido comunale e di un servizio integrato per l'infanzia collocati vicino allo stabilimento della Zanussi e sperimentando un sistema di buoni perché le lavoratrici della Zanussi possano usufruire del servizio di asilo nido convenzionato.

I progetti [10] e [11] considerano invece due strutture erogatrici di servizi e considerano la possibilità di migliorare le forme e i tempi di lavoro delle lavoratrici e lavoratori di questi servizi, con il parallelo obiettivo di venire sempre più incontro alle esigenze della utenza. In questi due progetti gli attori non sono più solo due (azienda e lavoratrici/lavoratori) ma tre (azienda, lavoratrici/lavoratori, donne e uomini utenti del servizio). Il progetto [10] Geografia dei tempi è una iniziativa che coinvolge l'Azienda USL di Modena (Ospedale estense, Ospedale S. Agostino, Servizi di assistenza domiciliare) con l'obiettivo " di migliorare la condizione lavorativa del personale femminile da un lato e la fruizione dei servizi sanitari da parte delle donne dall'altro". Nella stessa direzione è il progetto [11] Didone (Donne Inca che Determinano un'Organizzazione Nuova per l'Europa) che considera i servizi di patronato Inca Cgil (servizi di informazione, assistenza, patrocinio, consulenza e contenzioso per la difesa dei diritti

previdenziali, sociali e sanitari) erogati in maggior parte da personale femminile. Anche in questo caso l'obiettivo del progetto è di "modificare l'assetto organizzativo per rendere l'efficienza del servizio non conflittuale nel rispetto dell'interesse delle/dei lavoratrici/tori coinvolte/i nelle procedure erogative di prodotti e servizi", aumentando parallelamente "il grado di soddisfazione dell'utenza".

### **(c) Job sharing (o lavoro ripartito)**

In questa terza tipologia di azioni è considerata una delle prime esperienze di autogestione dell'orario di lavoro tra due persone che lavorano: il job sharing (o lavoro ripartito).

Il progetto [12] è un esperimento di job sharing (una coppia che lavora insieme avendo la corresponsabilità della organizzazione e della qualità del lavoro) realizzato all'interno di una grande cooperativa di servizi prevalentemente femminile, la "Formula Servizi di Forlì". È la coppia che risolve al suo interno sia i problemi di qualità sia le sostituzioni (a meno che non si tratti di periodi di ferie e di malattia lunghi). La coppia ha anche la responsabilità dei rapporti con il cliente. La sperimentazione, partita circa un anno fa, sta dando buoni risultati, anche se si registrano alcune difficoltà, in particolare due: (1) questo tipo di organizzazione del lavoro ripartito comporta per ciascuna delle due persone che lo accetta responsabilità aggiuntive; e, (2), occorre trovare la persona giusta con cui iniziare questo lavoro di condivisione. L'esperienza di Job sharing alla "Formula Servizi" di Forlì è stata preceduta da una lunga riorganizzazione degli orari di lavoro, dalla introduzione di forme di part-time scelto dalle lavoratrici; prevede anche l'introduzione di forme di telelavoro che non creino però effetti di isolamento e non diminuiscano il rapporto organizzato con l'azienda.

## **2. Strumenti che liberano tempo nel lavoro produttivo agevolando la riproduzione e la condivisione del lavoro di cura tra donne e uomini**

### **(d) Sostituzioni di lavoratrici autonome**

Le possibilità di conciliazione lavoro/famiglia sono molto complesse quando si è di fronte a lavori qualificati che richiedono precise professionalità come il lavoro di donne imprenditrici, manager o svolgenti lavoro autonomo. In queste direzioni è il progetto STOP (Sospensione temporanea e opportunità professionali) [13] attuato da Impresa donna della CNA che si propone di costituire (oltre a servizi "family care" e banche del tempo specializzate per donne che svolgono lavoro imprenditoriale e lavoro autonomo) strutture di consulenza per trovare strategie di sostituzioni part-time personalizzate; cioè realizzate da persone in grado di avere lo stesso livello di competenza della persona di cui viene proposta la sostituzione part time. Anche il progetto [14] è orientato a donne lavoratrici autonome ed è promosso dal Comune di Forlì che ha messo a disposizione un contributo aggiuntivo per agevolare la sostituzione part time per congedo di maternità di lavoratrici autonome (il progetto del Comune si chiama "Part-time per un anno")

### **(e) Congedi parentali e condivisione del lavoro di cura**

In questa seconda tipologia è considerata la nuova Legge sui congedi parentali (Legge 53/2000) che prevede congedi parentali e permessi per il lavoro di cura e per la formazione (in caso di maternità, malattia dei figli, presenza di figli disabili, formazione e formazione continua) sia per donne che per uomini. Per la diffusione di questa Legge è importante un progetto come quello

“Fra vita e lavoro” [15], attuato dallo Ial dell'Emilia Romagna con particolare attenzione ai territori di Modena e Piacenza (in queste due province sono attivati due "sportelli famiglia" presso le sedi INAS CISL). Il progetto si propone di orientare lavoratrici e lavoratori che sono in congedo o in prospettiva di congedo affinché il periodo di congedo per il diritto alla cura o alla formazione si utilizzi con piena consapevolezza in coerenza con un progetto professionale.

### **3. Strumenti che articolano diversamente le forme e i tempi del lavoro di cura**

In questa terza grande area sono considerati in modo particolare quegli interventi che si propongono di agire sulle forme e i tempi del lavoro di cura. Il problema è particolarmente avvertito in una regione come l'Emilia Romagna che sulla qualità, quantità e accessibilità in termini di costo dei servizi ha basato quel particolare "patto sociale" stipulato tra Amministrazioni locali e donne residenti nella regione.

La possibilità di agevolare le donne residenti in Emilia Romagna nel loro lavoro di cura (dalla prima infanzia alle persone anziane) risiede dunque in primo luogo nella capacità delle amministrazioni locali di garantire, in controtendenza ai tagli al welfare state ed al sistema pensionistico, un insieme di servizi che siano validi dal punto di vista qualitativo, quantitativo e accessibili come costo. E' solo all'interno di questa "tenuta" che possono essere guardate con interesse nuove tipologie di servizi che si propongono di coinvolgere in una progettualità partecipata a livello locale diversi soggetti presenti nel territorio (amministrazioni locali, aziende, famiglie)

#### **(f) Servizi di assistenza domiciliare e familiare**

Un primo insieme di progetti è relativo a situazioni molto delimitate che organizzano un sistema di voucher per permettere a donne lavoratrici di spendere meno con asili nido attraverso convenzioni concordate tra l'azienda e servizi di assistenza (per l'infanzia o per il lavoro di cura) esterni alla azienda stessa. Si ha così il progetto [16] in cui in una cooperativa sociale di Parma, la cooperativa Aurora, viene definito un pacchetto di voucher che le operatrici di questa cooperativa possono spendere fuori per cooperative di servizi di cura a prezzi convenzionati ed ugualmente voucher spendibili per servizi per l'infanzia e per servizi di cura erano convenzionati con la Zanussi di Forlì nel progetto [9]. Sempre a Forlì all'interno di un unico progetto "La rete in/ Comune" c'è un progetto [17] di riorganizzazione di servizi della cooperativa sociale CAD che tiene contemporaneamente conto di chi lavora in questa cooperativa e della utenza. E' da ricordare che tenere conto contemporaneamente dei problemi di conciliazione dei tempi chi lavora in una data struttura e di chi è utente della stessa struttura era anche la filosofia dei progetti [10] e [11].

#### **(g) Banche del tempo**

Sulle banche del tempo esiste una letteratura amplissima rintracciabile anche su internet. L'esperienza italiana delle banche del tempo (BdT) nasce all'interno dei sistemi di scambio locale non monetari che si affermano in Europa nel corso degli anni '80 e '90: in Inghilterra Lets (Local Exchange Trade Systems); in Germania Tauschring (Cerchio di scambio); in Francia Sel (Systèmes d'échanges locaux). La prima banca del tempo italiana è nata in Emilia Romagna, e precisamente a Parma nel 1991, per iniziativa di un dirigente del sindacato pensionati. La banca

del tempo è un vero e proprio istituto di credito. Presso il suo sportello non si deposita denaro, non si riscuotono interessi e sui prestiti non viene praticato alcun tasso. Nelle banche del tempo si deposita la propria disponibilità a scambiare prestazioni con altri aderenti usando il tempo come unità di misura dei baratti. Ad ognuno degli aderenti viene intestato un regolare conto corrente e viene consegnato un libretto di assegni-tempo. Naturalmente c'è l'obbligo del pareggio. Sulle banche del tempo è importante il progetto [18] della Regione Emilia Romagna sulle banche del tempo on line che è un esempio di razionalizzazione utilizzante Internet che permette di poter accedere e conoscere le caratteristiche di tutte le Banche del tempo (una trentina) presenti nella regione Emilia Romagna

Tra i Progetti di Banche del tempo è stato riportato uno dei più recenti: il progetto [19] che considera la Banca del tempo interetnica di Rimini che ha anche organizzato un servizio di kinderheim.

In relazione alle banche del tempo ci sono alcune riflessioni da fare. E' del tutto evidente che queste iniziative sono molto importanti e vanno valorizzate perché sono il risultato di attività di aiuto volontario, in particolare tra donne; e quando tra queste donne ci sono anche donne immigrate è ancora maggiore l'importanza che progetti di questo tipo possono assumere. Vale però la pena di introdurre due rilievi critici. Il primo: le banche del tempo, se finiscono con l'essere usate quasi esclusivamente tra donne, non spostano lo squilibrio del lavoro di cura tra i due sessi. Il secondo: è importante valutare queste esperienze all'interno di uno scenario di riduzione della spesa per servizi sociali. Una eccessiva enfasi su questo tipo di iniziative potrebbe essere utilizzata a favore della riduzione del welfare state: basta che le donne si organizzino tra di loro e non c'è bisogno che gli enti locali spendano per servizi sociali.

#### **4. Strumenti che articolano diversamente tempi e servizi in un territorio**

In questa quarta area sono considerati quegli interventi che si propongono di cambiare i tempi e i servizi in un determinato territorio. Occorre ricordare che in tutte le nazioni più industrializzate la liberalizzazione degli orari dei negozi, con l'aumento degli esercizi aperti 24 ore su 24, non è avvenuta in seguito a obiettivi di conciliazione dei tempi ma al desiderio di vendere maggiormente i prodotti o servizi, oppure all'obiettivo di aumentare i livelli di occupazione. Iniziative generalizzate nella estensione degli orari hanno perciò in genere prodotto più occupazione ma complessivamente, per quanto riguarda la conciliazione dei tempi, hanno solo portato a uno spostamento del problema: se è infatti più facile fare acquisti da parte delle donne in quanto consumatrici, sono aumentate le difficoltà per quelle donne lavoratrici che hanno accettato di lavorare in orari notturni oppure in giorni come il sabato-domenica.

Gli interventi nel territorio considerati in questa area riguardano perciò quasi esclusivamente attori pubblici come gli enti locali ed hanno come oggetto, nei progetti individuati in Emilia Romagna, l'organizzazione di servizi di pubblica utilità.

##### **(h) Interventi per riorganizzare le attività e gli orari dei servizi di pubblica utilità**

Nel progetto [20] "Il tempo delle donne" sono considerate strategie di ricerca azione, ente attuatore l'Enfap, per riorganizzare i piani orari delle città dell'Emilia Romagna considerando i seguenti servizi di pubblica utilità: servizi ricreativi, servizi culturali e di leisure, servizi di assistenza alle persone, servizi di trasporto e servizi commerciali. Questa ricerca dovrebbe portare a un intervento formativo per dirigenti e manager di strutture pubbliche e private che erogano servizi, sulle possibilità di innovazioni organizzative e sulle possibilità aperte dalla ICT. Le possibilità aperte dalla ICT sono uno dei grandi cambiamenti avvenuti negli ultimi anni insieme all'attacco al welfare state e non sorprende quindi che la riorganizzazione di servizi

come quelli sanitari in termini di prenotazione visite, tempi di attesa ecc., sia avvenuta su base informatica con sportelli Internet di interrogazione e interazione.

Importante è anche il progetto [21] che razionalizza attraverso Internet (come è avvenuto anche in relazione alle Banche del tempo) i Centri famiglia che si stanno diffondendo nella regione Emilia Romagna e che hanno la funzione di dare informazioni alle famiglie su tutte le opportunità legislative e di servizi di cui le donne e gli uomini possono usufruire (dalla Legge per i congedi parentali alle possibilità presenti in quella provincia di utilizzare i servizi per l'infanzia o per le persone anziane)

In quanto al progetto [22] si tratta di un progetto dal nome "Tempo donna" che si propone di conciliare i tempi di lavoro e i tempi dei servizi cittadini riorganizzando i Piani regolatori degli orari di Piacenza e Parma

### **(i) Interventi per riorganizzare gli orari e i servizi tenendo conto delle attività produttive del territorio**

Un modo diverso di riorganizzare il sistema dei servizi del territorio è quello di tenere presenti le attività produttive (caratterizzate da orari e forme del lavoro) di una data area. Il progetto [23] è molto interessante perché considera una particolare modalità con cui è avvenuto lo sviluppo industriale in Emilia Romagna: quella attraverso i "distretti". Il distretto è un sistema produttivo territoriale specializzato (le ceramiche a Sassuolo, la maglieria a Carpi ecc..) che si basa su di una storia di donne e di uomini che in una data località hanno creato un particolare sviluppo industriale attraverso forme di cooperazione che non hanno solo riguardato le imprese (in un distretto c'è una minore competitività tra le imprese del distretto di quanto non vi sia tra le imprese del distretto e quelle che sono fuori del distretto) ma anche forme di solidarietà relative alla vita quotidiana. C'è quindi una tradizione storica in queste aree che dovrebbe, per i promotori di questo progetto (ente attuatore è l'Irecoop), agevolare nuove forme di conciliabilità tra tempi di vita e tempi di lavoro, tenendo presente che i distretti sono caratterizzati dalla presenza di piccole e medie imprese dello stesso tipo (ceramiche, maglieria ecc..).

Il progetto [24] è ugualmente interessante perché svela una cornice unica di programmazione da parte del Comune di Forlì (il progetto si chiama infatti "La rete in/Comune") di un insieme di sottoprogetti che sono già stati sopra ricordati per specifiche sperimentazioni tutte realizzate a Forlì: il progetto [4] di telelavoro nel Consorzio di solidarietà sociale; il progetto [9] relativo alla fabbrica Electrolux Zanussi; il progetto [17] della Cooperativa CAD. Nel progetto [24] i sottoprogetti sono considerati parte di una strategia comune da estendere su tutto il territorio tenendo insieme gli obiettivi di riorganizzazione dei tempi e servizi del territorio insieme alle esigenze aziendali e delle lavoratrici e lavoratori che operano nelle strutture produttive dello stesso territorio

## **5. Strumenti che cambiano le forme e i tempi della formazione e del tempo per sé**

In questa area sono considerati i progetti che hanno come obiettivo quello di migliorare la disponibilità di tempo per la formazione e il tempo per sé delle donne. In questa direzione ci sono le possibilità della Legge 53/2000 che oltre ai congedi parentali considera, negli articoli 5 e 6, anche la possibilità di usare congedi per la formazione e la formazione continua. In tutta una serie di corsi di formazione si tiene effettivamente conto delle esigenze dei tempi delle donne prefigurando sia strategie di assistenza all'infanzia sia strategie di conciliazione dei tempi.

Sempre in questa area sono da considerare anche progetti che si inseriscono nel tempo per sé delle donne agevolando forme di uso del tempo libero compatibili con le diverse esigenze

### **(l) Azioni formative con modalità attente alla conciliazione dei tempi**

In questa tipologia rientrano il progetto [25] ed il progetto [26]. Nel progetto [25] i destinatari dell'azione formativa sono donne che adottando tecnologie multimediali di e-learning si preparano all'utilizzo di ICT ed a soluzioni lavorative come quelle del telelavoro. Le modalità dell'azione formativa sono considerate Women friendly ed ugualmente attenta alla conciliabilità dei tempi è l'azione formativa [26] che trasmette contenuti tecnologici a donne diplomate con attenzione ad elaborare una strategia formativa che sia compatibile con i loro tempi e progetti.

## **6. Strumenti che creano nuove figure professionali per favorire la conciliazione**

In questa ultima area sono considerati progetti che si propongono di creare figure professionali che possano favorire un nuovo equilibrio dei tempi di vita e di lavoro: sia nella direzione di figure esperte nelle tecniche e metodologie di conciliazione, sia nella direzione di figure esperte nel lavoro di cura in una ottica di conciliazione. Il problema di queste figure professionali è che si collocano in uno scenario di cambiamento in cui si pone enfasi sulla flessibilità del lavoro solo dal punto di vista delle aziende e di riduzione del welfare state. Il problema è perciò quello di rafforzare e portare avanti conquiste già acquisite in Emilia Romagna ostacolando tentativi espliciti di ridurre i margini di flessibilità dal punto di vista delle persone.

### **(m) Azioni per formare figure esperte nella conciliazione dei tempi**

Il progetto [27] "Un tempo giusto per ogni cosa" è una iniziativa attuata dal Nuovo Cescot per formare figure esperte nella ricerca/programmazione di flessibilità negli orari di lavoro. Il progetto è finalizzato ad interventi nel sistema delle aziende che aderiscono alla Confesercenti. Va pertanto collegato con il progetto che si propone di intervenire nelle aziende dalla Confesercenti di Bologna, Imola e Parma per individuare nuove articolazioni di orario di lavoro per lavoratrici e lavoratori

### **(n) Azioni per formare figure esperte nel lavoro di cura in una ottica di conciliazione dei tempi**

I progetti di questa tipologia si propongono di definire nuove professionalità nel lavoro di cura avendo in mente i cambiamenti oggi richiesti da donne che si trovano in un mondo del lavoro mutato senza però che siano intervenute modifiche nella sostanziale non condivisione da parte degli uomini del lavoro di cura a favore di bambini e persone anziane. Questa contraddizione fa sì che ogni strategia (dalla Legge per i congedi parentali ai progetti presentati in questo elenco) agevoli certamente le donne ma senza incidere sullo squilibrio di fondo che deriva da posizioni culturali sulle relazioni tra donne e uomini molto lente nel mutamento.

Il progetto [28], gestito dallo Ial Emilia Romagna per la Coop Aurora di Parma, è stato realizzato per creare nuove figure professionali in grado di realizzare un servizio di cura adeguato alle esigenze delle donne impiegate nella cooperativa. In questa direzione è anche il progetto [29]: un corso, gestito dall'Ecap Emilia Romagna, orientato a donne diplomate disoccupate per diventare "Educatrici familiari" in grado di orientare e fornire nuovi servizi alle famiglie.

## **ALLEGATO: CLASSIFICAZIONE E DESCRIZIONE DELLE PRATICHE DI CONCILIAZIONE CENSITE IN EMILIA ROMAGNA**

### **I. Strumenti che cambiano le forme e i tempi del lavoro per il mercato intrecciando produzione e riproduzione**

#### **(a) Telelavoro**

##### **1. Modena. Work e family: telelavoro e nuove opportunità per le donne**

Anno di attuazione: 2002; Ente attuatore: Consorzio FIT (Formazione e Innovazione Tecnologica) Modena; Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: Provincia di Modena; Destinatari dell'azione: donne

Persona di riferimento del progetto:

Sergio Nigro, tel. 059-343422. E-mail: sernigro@tin.it

##### *Obiettivo generale del progetto*

Creare un modello di azioni integrate per promuovere e favorire - a livello territoriale - l'inserimento e la permanenza nel mercato del lavoro delle donne tramite attività di telelavoro realizzate con modalità attente alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare e finalizzate a favorire la presenza di donne in ambiti lavorativi caratterizzati dall'utilizzo di tecnologie telematiche ed informatiche.

##### *Obiettivi specifici*

- 1) Analisi del mercato del lavoro locale per studiare e conoscere le caratteristiche ed opportunità occupazionali nel campo del telelavoro
- 2) Analisi dei servizi esistenti sul territorio per comprendere il ruolo e le azioni messe in campo dagli enti locali e dai privati per l'offerta di servizi rivolti alle donne e alle famiglie
- 3) Sperimentazione di percorsi di accompagnamento e inserimento in ambiti e settori che utilizzano il telelavoro
- 4) Sperimentazione di attività formative realizzate con particolari metodologie (quali la formazione a distanza) per favorire l'inserimento lavorativo delle donne con modalità flessibili che tengano conto dei problemi relativi alla conciliabilità dei tempi
- 5) Individuazione dell'offerta di servizi di supporto ai bisogni di conciliazione delle donne interessate dal progetto (cura dei figli, di persone anziane, ecc.)
- 6) Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche della conciliazione

##### *Approfondimenti e collegamenti*

Nel sito [www.consorziomit.org](http://www.consorziomit.org) è disponibile il rapporto *Ricerca sul telelavoro* ed una documentazione sul *Telelavoro in Europa*

##### **2. Emilia Romagna. Strategie di orientamento e sostegno al telelavoro**

Anno di attuazione: 2001-2003; Ente attuatore: IFOA; Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: ambito regionale; Destinatari azione: donne occupate e donne disoccupate in cerca nuova occupazione interessate al telelavoro.;

Persona di riferimento del progetto: Giordano Curti Tel. 0522/329265 - 0522/329236  
E.mail g.curti@ifoa.it

#### *Obiettivo principale del progetto*

Promozione del telelavoro come strumento di flessibilità lavorativa individuando un gruppo di donne a cui progressivamente dare sia informazioni e orientamento sia corsi per realizzare concrete sperimentazioni di telelavoro.

#### *Obiettivi specifici*

- Realizzazione di una fase di informazione a donne potenzialmente interessate al telelavoro riguardanti il fenomeno del telelavoro (almeno 950 donne);
- Realizzazione di una fase di orientamento per donne giovani che affrontano per la prima volta il mondo del lavoro in modo da valorizzare le loro conoscenze e attitudini in prospettiva di un telelavoro (almeno 625 donne);
- Realizzazione di un bilancio delle competenze per donne che già lavorano ma che, per varie ragioni, cercano nuove modalità di lavoro, per avere più tempo per sé o la famiglia, per gestire meglio il proprio lavoro, per impossibilità a lunghi spostamenti (almeno 15 con colloqui individuali);
- Realizzazione di un corso per far conoscere, a donne intenzionate a lavorare a distanza, quali sono gli strumenti da utilizzare, per affrontare il tempo a disposizione per il lavoro nel modo più produttivo, per gestire situazioni professionali nuove in cui può trovarsi da sola (senza colleghi o responsabili), per proporsi eventualmente sul mercato come libera professionista (almeno 50 donne, tramite percorsi di formazione a distanza o misti aula/fad);
- Realizzazione di sei sperimentazioni concrete di esperienze di telelavoro per iniziare a definire delle tipologie (telelavoro domiciliare, telecentro, telelavoro mobile) con cui questo tipo di lavoro può essere realizzato

#### *Approfondimenti e collegamenti*

Nel sito di IFOA ([www.ifo.it](http://www.ifo.it)) sono indicati punti di riferimento per chi si propone di realizzare esperienze di telelavoro. In particolare si consiglia di collegarsi alla rete di [www.telelavoro.it](http://www.telelavoro.it) e alla rete [www. Telecentri.net](http://www.Telecentri.net)

### **3. Coop Aurora di Parma. Progetto di telelavoro**

Anno di attuazione: 2002; Ente attuatore: Ial Emilia Romagna; Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: Parma; Destinatari azione: donne impiegate nella Coop. Aurora di Parma Persona di riferimento del progetto: Norina Vincenzi, tel: 0521/487479  
e-mail: [norinavincenzi.pr@ial-er.org](mailto:norinavincenzi.pr@ial-er.org)

#### *Obiettivo generale del progetto*

La cooperativa Aurora di Parma è una cooperativa sociale specializzata nella assistenza di persone anziane. L'obiettivo è quello di realizzare un progetto di fattibilità che permetta al CDA della Coop. Aurora di Parma di valutare l'opportunità di realizzare una parte delle pratiche amministrative con la modalità del telelavoro. In cui coinvolgere donne impiegate nella Coop. Aurora

#### *Obiettivi specifici*

- a) Realizzare una fase preliminare con la costituzione di un Comitato di progetto composto da alcune socie individuate attraverso contatti con il CDA della Coop. Aurora
- b) Realizzare una fase diagnostica che parte da come sono oggi organizzati i servizi amministrativi della Coop. Aurora (struttura dei processi, tipologia dei servizi erogati, organizzazione del lavoro) con una analisi del contesto culturale e familiare delle possibili operatrici di telelavoro. Analisi delle implicazioni organizzative del telelavoro per definire le attrezzature occorrenti, le comunicazioni interne, le modalità di coordinamento. Valutazione dell'intreccio tra telelavoro e lavoro d'ufficio considerando le possibili carriere delle telelavoriste e quali possono essere le loro motivazioni. Analisi dei costi delle attrezzature e delle attività organizzative. Valutazione dei risparmi conseguiti: spazi degli uffici, diminuzione attesa di permessi e ritardi, aumento atteso di produttività
- c) Realizzare una fase progettuale con la definizione di un progetto di fattibilità da presentare al CDA della Coop Aurora

#### **4. Consorzio di solidarietà sociale di Forlì Cesena. Progetto di telelavoro**

Anno di attuazione: 2001-2003; Ente attuatore: EFESO (Ente di formazione per l'economia sociale); Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: Forlì; Destinatari azione: donne dipendenti del Consorzio di solidarietà sociale (CSS); Persone di riferimento del progetto: Per Efeso: Nicoletta Casadei, tel.0543 378211, casadei@sapim.it . Per l'attuazione dei Laboratori: Maria Merelli e Sandra Bozzoli/LeNove: Merelli tel 059 354696, e-mail m.merelli@iol.it; Bozzoli, 051 6153394, e-mail: algene@tiscali.it. Coordinatrice dell'intero progetto: Claudia Castellucci/Comune di Forlì, tel 0543 712 662 e-mail: cascl@comune.forli.fo.it

##### *Obiettivo principale del progetto*

Definire un progetto di telelavoro da realizzarsi in orari parziali rispetto agli orari di lavoro per le donne (in particolare quelle che hanno ruoli dirigenziali ed hanno bambini piccoli) che lavorano nelle cooperative sociali aderenti al Consorzio di solidarietà sociale (CSS) di Forlì.

##### *Obiettivi specifici*

Identificazione delle esigenze delle operatrici del Consorzio di solidarietà sociale  
Definizione di un progetto di fattibilità di telelavoro

#### **5. Cineca di Bologna. Progetto di Telelavoro**

Anno di attuazione: 2002/2003; Ente attuatore: Cineca; Finanziamenti: Nessun finanziamento; Territori provinciali coinvolti: ambito aziendale; Destinatari azione: dipendenti del Cineca che ne facciano richiesta.; Persona di riferimento del progetto: Margherita Montanari tel 051 6171424, e-mail M.Montanari@cineca.it

##### *Obiettivo generale del progetto*

Il Cineca è il Consorzio Interuniversitario del Nord Est Italiano per il Calcolo Automatico (Consorzio di università costituito nel 1969 promosso dall'allora Ministero della Pubblica Istruzione, e attualmente sotto la supervisione del MIUR ). E' un centro dotato dei più avanzati sistemi per il calcolo ad alte prestazioni e di risorse hardware per l'elaborazione e il trattamento dell'informazione per cui può essere considerato il maggiore centro di calcolo italiano e uno dei più importanti a livello mondiale. La sperimentazione di

telelavoro è stata già realizzata da nove tra donne ed uomini (anche l'uomo che ha chiesto questa esperienza ha motivato la richiesta per accudire meglio i propri figli)

Obiettivi specifici

Al Cineca si lavora da sempre con orario flessibile e per obiettivi utilizzando le più avanzate tecnologie della comunicazione. La realizzazione di posti di telelavoro da casa non è stata causa di una riorganizzazione generale del lavoro ma ha sicuramente stimolato una maggiore attenzione alle esigenze di flessibilità e di conciliazione tra lavoro a casa e in ufficio.

La definizione di posti di telelavoro ha portato a sperimentare tecnologie che permettano di lavorare da qualsiasi postazione indipendentemente dalla sede fisica attraverso lo sviluppo di ambienti di comunicazione che permettano di ricreare virtualmente tutti gli strumenti e i documenti normalmente in uso in ufficio (sviluppo e utilizzo del Portale interno di azienda).

Oggi la richiesta da parte dei dipendenti che lavorano in telelavoro e che, per consuetudine acquisita da tempo al Cineca, lavorano "per obiettivi" è quella di raggiungere una flessibilità maggiore che non abbia un limite nell'individuazione di giornate fisse e prestabilite una volta per tutte in telelavoro (così come è organizzato oggi) ma che permetta di personalizzare maggiormente la settimana di lavoro decidendo, a seconda delle esigenze di ufficio e familiari, quanti e quali giorni la persona può recarsi in sede e quanti e quali giorni lavorare a casa.

Si può infatti arrivare alla possibilità, da parte di chi lavora, di gestire autonomamente il proprio tempo svincolato dalle normali regole rigide del lavoro dipendente in azienda. Questa possibilità si può realizzare solo con modifiche di schemi mentali sia da parte dell'azienda sia da parte di chi lavora.

## **(b) Forme di flessibilità dal punto di vista di chi lavora**

### **6. Emilia Romagna. Progetto "Flessibilità e conciliazione" per attivare Banche delle ore all'interno di organizzazioni aziendali**

Anno di attuazione: 2000/2001; Ente attuatore: Ecap Emilia Romagna; Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: ambito regionale; Destinatari azione: rappresentanti sindacali, imprese ed altre strutture sul tema della Banca delle Ore.; Persona di riferimento del progetto Dott.ssa Rosa M. Amorevole tel 051 631 14 56, e-mail r.amorevole@ecap.it

Obiettivo generale del progetto

Approfondire il tema della flessibilità degli orari nelle aziende dal punto di vista della conciliazione dei tempi delle lavoratrici e lavoratori con particolare attenzione alla Banca delle ore (chi lavora dispone di un monte ore da cui può prelevare ore per proprie esigenze, ore che poi vengono restituite compatibilmente alle esigenze aziendali)

Obiettivi specifici

- Realizzare una attività di ricerca e documentazione di aziende pubbliche e private che hanno realizzato strategie di flessibilità degli orari per agevolare le lavoratrici e i lavoratori con particolare attenzione alla costituzione di Banche delle ore così da costruire una Banca dati delle esperienze e delle buone pratiche.
- Realizzare la formazione di figure aziendali e sindacali in merito alla promozione di modelli di flessibilità che tengano conto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

- Pervenire ad una pubblicazione e un CD da destinare a: Organizzazioni Sindacali, Aziende, CPO pubbliche e private, Enti di Formazione, Società di consulenza, Enti Pubblici, rappresentanti do organizzazioni politiche e dell'associazionismo.

## **7. Rimini. Un tempo di lavoro "alla moda": lavoratrici e lavoratori dell'abbigliamento**

Anno di attuazione: 2000-2001; Ente attuatore: Ecap Emilia Romagna; Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: Rimini; destinatari dell'azione: lavoratrici e lavoratori del settore abbigliamento, soggetti politici, Gilmar Spa (azienda del settore in provincia di Rimini)

Persona di riferimento del progetto: Maurizio Maggioni, tel. 051-4293911. E-mail: mmaggioni@tin.it

### *Obiettivo generale del progetto*

Definizione di modelli di organizzazione del lavoro appropriati per affrontare il tema della conciliazione fra condizioni di lavoro e qualità della vita personale e professionale di donne lavoratrici

### *Obiettivi specifici*

- 1) Analizzare in chiave di conciliabilità un settore ad alta presenza femminile come quello dell'abbigliamento
- 2) Intervenire in una specifica realtà aziendale del Riminese (la Gilmar Spa che ha al suo interno oltre il 70% di lavoratrici) per verificare possibilità concrete fi ottimizzare l'organizzazione del lavoro e proporre soluzioni alternative
- 3) Analizzare il tempo al di fuori dell'orario di lavoro delle donne, per verificare se possa essere considerato tempo "libero" (ma con una serie di bisogni di altre persone da soddisfare) oppure tempo "liberato" (nel senso di tempo per la propria persona, tempo individuale).

### Modalità di realizzazione del progetto

- costituzione di un comitato tecnico scientifico con il compito di coordinare e monitorare il lavoro di ricerca
- analisi dell'azienda coinvolta concentrata su tempi e metodi, sulle forme di flessibilità presenti, sugli orari favorevoli o desiderabili per le lavoratrici e i lavoratori, sul sistema vigente dei permessi, congedi, aspettative
- ricerca su percezioni del tempo di lavoro: è stato affrontato il tema della conciliazione tra vita professionale e vita familiare, tra esigenze dell'azienda ed esigenze di lavoratrici/lavoratori
- verifica dell'ipotesi che il tempo a disposizione delle donne fuori dall'orario di lavoro è carico di una serie interminabile di incombenze e lavori.

## **8.Confesercenti di Bologna, Imola e Parma. Un tempo giusto per ogni cosa: nuove articolazioni di orario di lavoro per lavoratrici e lavoratori**

Anno di attuazione: 2001/2002; Ente attuatore: Nuovo Cescot Emilia Romagna; Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: Bologna, Imola, Parma; Destinatari azione : lavoratrici e lavoratori del sistema Confesercenti di Bologna Imola e Parma ; Persona di riferimento del progetto : Felloni Emanuela, tel. 051

6380350 ; e-mail e.felloni@cescot.emilia-romagna. Indirizzo Nuovo Cescot Emilia Romagna Via Don G. Bedetti, 26-40129 BO

#### *Obiettivo generale del progetto*

Individuare nel sistema Confesercenti di Bologna, Imola e Parma nuove articolazioni di orario più favorevoli ai bisogni di conciliazione dei tempi di vita personale e professionale delle lavoratrici e lavoratori realizzando interventi negli orari condivisi e partecipati (con il consenso delle parti datoriali e sindacali)

#### *Obiettivi specifici*

Realizzazione di una ricerca qualitativa tra lavoratrici e lavoratori del sistema Confesercenti per individuare delle possibili azioni positive sulla articolazione degli orari che possano portare alla realizzazione di un Accordo stipulato tra i rappresentanti del Comitato di Sostegno del progetto (Confesercenti Regionale, Rappresentante delle OO. SS.di categoria regionali dell'Emilia Romagna) così da poter iniziare una sperimentazione per un anno del nuovo orario di lavoro

### **9. Electrolux Zanussi di Forlì. Rimodulazione orari di lavoro e collegamenti con il nido**

Anno di attuazione: 2001-2003; Ente attuatore: EFESO (Ente di formazione per l'economia sociale); Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: Forlì; Destinatari azione: donne e uomini dipendenti della E. Zanussi; operatrici della Cooperativa L'Acquarello Persone di riferimento del progetto: Per Efeso: Nicoletta Casadei, tel.0543 378211, casadei@sapim.it . Per l'attuazione dei Laboratori: Maria Merelli e Sandra Bozzoli/LeNove: Merelli tel 059 354696, e-mail m.merelli@iol.it; Bozzoli, 051 6153394, e-mail: algene@tiscali.it. Coordinatrice dell'intero progetto: Claudia Castellucci/Comune di Forlì, tel 0543 712 662 e-mail: cascl@comune.forli.fo.it

#### *Obiettivo principale del progetto*

Organizzare gli orari di lavoro tenendo conto delle esigenze delle donne lavoratrici della Electrolux Zanussi

#### *Obiettivi specifici*

- promuovere orari flessibili e conciliativi per le donne che lavorano nella Zanussi in particolare in relazione ai turni pomeridiani
- rimodulazione contestuale di orari dei servizi per la prima infanzia (Nido comunale e Cooperativa L'Acquarello) con offerta innovativa e più ampia anche in relazione delle esigenze"espresse dalle lavoratrici e lavoratori della Zanussi.
- sperimentazione anche un sistema di voucher che le lavoratrici e lavoratori della Zanussi possono spendere nel servizio di Asilo nido convenzionato in modo più flessibile.

### **10. AUSL di Modena. Progetto di nuova geografia dei tempi per il personale e per l'utenza**

Anno di attuazione: 2001/2002; Ente attuatore : AECA Emilia Romagna; Finanziamenti: FSE, FNR e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: AUSL Modena; Destinatari azione : donne operatrici e utenti del sistema sanitario di Modena; Persona di

riferimento del progetto: Gabriella Orlandi tel. AECA. 051/372143 - Cell. 347/7310931  
E.mail: [orlandi@aece.emr.it](mailto:orlandi@aece.emr.it)

*Obiettivo generale del progetto*

Verificare, dopo una adeguata ricerca, la possibilità di adottare iniziative volte a consentire alle donne che lavorano presso l'AUSL di Modena una maggiore conciliabilità tra responsabilità professionali, familiari ed educative con la definizione di un progetto sperimentale in relazione al nuovo Ospedale di Baggiovara di Modena

*Obiettivi specifici*

- Acquisire maggiori dati e conoscenze relative alle problematiche ed esperienze di conciliazione nel settore sanitario, caratterizzato da una larga presenza femminile partendo dalla analisi della organizzazione esistente dell'AUSL di Modena
- Analisi generale di sfondo su esperienze di conciliabilità lavoro-famiglia e flessibilità-integrazione dei servizi in ambito sanitario, attraverso la costituzione di un Focus Group formato da personale femminile dell'AUSL, con analisi di casi significativi nazionali e internazionali e interventi di testimoni in ambito regionale e nazionale.
- Identificazione, sulla base delle precedenti fasi di lavoro, di "buone pratiche" con il contributo di esperti della materia e la validazione dei referenti dell'Azienda.
- Studio sui fabbisogni di servizi integrati per l'Ospedale di Baggiovara, tramite analisi della progettualità esistente, con il contributo della dirigenza aziendale e dei potenziali fruitori dei servizi.
- Diffusione dei risultati raggiunti nei siti AECA Emilia Romagna e AUSL di Modena

**11. INCA-CGIL dell'Emilia Romagna. Progetto "Didone""(Donne Inca che Determinano un'Organizzazione Nuova per l'Europa) per il personale e per l'utenza**

Anno di attuazione: 2000-2002; Ente attuatore: Ecap Emilia Romagna; Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: tutti quelli della regione; destinatari dell'azione: dipendenti del patronato INCA-CGIL dell'Emilia Romagna  
Persona di riferimento del progetto: Tiziana Cuzzini Neri, tel. 051-294824. E-mail: [tiziana.cuzzini.neri@er.cgil.it](mailto:tiziana.cuzzini.neri@er.cgil.it)

*Obiettivo generale del progetto*

Attività di ricerca per individuare modelli eccellenti di conciliazione

*Obiettivi specifici*

- 1) Individuazione e sperimentazione di modalità operative in grado di favorire la conciliazione tra vita produttiva e vita riproduttiva sia di operatrici/operatori che di utenti dell'INCA-CGIL, intervenendo su:
  - processo e struttura di erogazione del servizio
  - innovazione del modello organizzativo
- 2) Realizzazione di un manuale operativo di buone prassi che contenga tutte le indicazioni raccolte durante il percorso di ricerca, oltre a indicazioni di modelli organizzativi da applicare in chiave conciliativa
- 3) Attività di sensibilizzazione e diffusione dei risultati ottenuti anche attraverso la realizzazione di un sito web

Modalità di realizzazione del progetto

- gruppi di lavoro di analisi organizzativa multi dimensionale (AOM) che hanno coinvolto diversi gradi organizzativi della struttura INCA-CGIL per analizzare la loro percezione sull'organizzazione delle strutture INCA partendo dal vissuto personale socio professionale
- visita di un gruppo di lavoro in Gran Bretagna e Svezia, che ha consentito, attraverso incontri e attività di workshop, scambio di informazioni ed esperienze tra attori economici utili alla elaborazione di modelli organizzativi e indicatori di "best practices" in grado di conciliare la vita parentale e professionale delle donne
- questionari somministrati a lavoratrici/lavoratori di INCA-CGIL dell'Emilia Romagna per avere un'opinione generale sull'assetto organizzativo, le procedure di lavoro ed i servizi erogati dalle strutture INCA in termini di efficacia ed efficienza del servizio erogato e delle prestazioni lavorative rispetto alle problematiche di conciliazione tra vita produttiva e riproduttiva
- questionari di valutazione del grado di efficienza ed efficacia dei servizi erogati da parte dell'utenza di tre strutture territoriali dell'INCA Emilia Romagna
- sperimentazione di un nuovo modello organizzativo in chiave conciliativa

### **(c) Job sharing (o lavoro ripartito)**

## **12. Formula Servizi di Forlì: Sperimentazione di part time a scelta e job sharing**

Anno di attuazione: per il part time, il progetto è stato attivato a metà del 1999 e completamente attuato; per il job sharing, inizio sperimentazione luglio-settembre 2001; Ente attuatore: "Formula servizi", società cooperativa a responsabilità limitata (già Pulix Coop); Territori provinciali coinvolti: Forlì; destinatari dell'azione: operatrici e operatori della Società cooperativa "Formula servizi" di Forlì, azienda che svolge servizi di pulizie ospedaliere, civili ed industriali; global service (pulizie, ristorazione, gestione segreteria-centralino, manutenzioni) in ospedali e case di riposo; servizi di logistica industriale  
Persona di riferimento del progetto: Graziano Rinaldini, tel. 0543-474801

### *Obiettivo generale del progetto*

Sperimentazione di part time a scelta e di job sharing tra donne di una cooperativa di pulizie per agevolare la conciliazione della vita lavorativa con la vita familiare attraverso la condivisione del lavoro in una coppia con la possibilità di avvicinare luoghi di lavoro e luoghi di residenza e organizzarsi meglio gli orari tra due persone.

### *Obiettivi specifici*

La cooperativa formula servizi è formata da 1.223 addetti (984 donne e 239 uomini) di cui la stragrande maggioranza svolge mansioni operaie

-Sperimentazione del part-time a scelta (il progetto è iniziato nel 1999 ed ha coinvolto 508 operatrici e 120 operatori restando a full time 473 operatrici e 122 operatori)

-Sperimentazione del job sharing (il progetto è iniziato nel 2001 ed ha coinvolto tre coppie di donne)

-Sperimentazione del telelavoro per le coordinatrici di zona (10) che girano nei cantieri e si appuntano tutte le sostituzioni e malattie dovendo imputare la sera i dati. Questa fase di imputazione dati è valutata essere di 4-6 ore settimanali e si ritiene di realizzarla attraverso il telelavoro

## **II. Strumenti che liberano tempo nel lavoro produttivo agevolando la riproduzione e la condivisione del lavoro di cura tra donne ed uomini**

### **(d) Sostituzione nel lavoro produttivo di lavoratrici autonome**

#### **13. Emilia Romagna. Progetto STOP (Sospensione Temporanea e Opportunità Professionali) per aiutare la conciliazione di tempo di lavoro e tempo di vita di donne imprenditrici, manager o svolgenti lavoro autonomo.**

Anno di attuazione: 2002; Ente attuatore: Comitato Impresa Donna Emilia Romagna con la collaborazione di ASDO, CNA, Eber e Dipartimento scienze dell'educazione Università di Bologna ; Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: ambito regionale; Destinatari azione: donne imprenditrici o esercitanti funzioni di lavoro autonomo con problemi di conciliazione dei tempi tra lavoro e vita; donne interessate a svolgere nuovi servizi di "family care" per donne imprenditrici o che svolgono lavoro autonomo; donne con competenze di lavoro manageriale e autonomo interessate a svolgere funzioni di sostituzione o di management temporaneo ; Persona di riferimento del progetto: Lalla Golfarelli tel. 051 396734; e-mail: golfarelli@ecipar.it; Ecipar tel. 051 396700

##### *Obiettivo generale del progetto*

Individuazione delle esigenze di conciliazione tra lavoro e vita di donne imprenditrici, donne manager e donne svolgenti attività di lavoro autonomo con l'obiettivo di costituire: (a) imprese di servizi "family care" rispondenti alle moderne esigenze di donne impegnate in attività imprenditoriali e di lavoro autonomo ; (b) banche del tempo tra lavoratrici autonome e imprenditrici; (c) agenzie in grado di offrire servizi di sostituzione e di management temporaneo; (d) Strutture di consulenza per donne imprenditrici o svolgenti attività di lavoro autonomo per offrire strategie personalizzate per realizzare un migliore equilibrio tra tempi di lavoro e tempi di vita.

##### *Obiettivi specifici*

- Individuazione di servizi che tengano conto delle esigenze di: (a) donne imprenditrici e/o autonome o atipiche che debbano conciliare lavoro famiglia, formazione e vita quotidiana; (b) donne occupate che intendano costituire imprese di servizi alla famiglia di donne imprenditrici o svolgenti lavoro autonomo; (c) donne già occupate con funzioni direttive o atipiche con competenze manageriali che intendano ricollocarsi professionalmente per svolgere funzioni di sostituzione o di management temporaneo;
- Definizione di professionalità per servizi diversi: (a) imprese di servizi "family care" rispondenti alle moderne esigenze di donne impegnate in attività imprenditoriali e di lavoro autonomo (servizi orientati non solo a bambini piccoli ma anche ad adolescenti) ; (b) Banche del tempo tra lavoratrici autonome e imprenditrici; (c) Agenzie in grado di offrire servizi di sostituzione e di management temporaneo; (d) Servizi di counseling e di supporto alle imprenditrici e alle lavoratrici autonome e atipiche con elevata responsabilità aziendale e professionale ed eventualmente anche ad uomini disponibili a pratiche di condivisione per formazioni e progettazioni personalizzate di conciliazione.
- Realizzare attività di ricerca per capire: (a) Come sono oggi risolti i problemi di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro di donne imprenditrici o svolgenti lavoro autonomo; (b) Quali sono i costi che sono disponibili a pagare le donne imprenditrici o svolgenti lavoro autonomo per accedere ai nuovi servizi di "family care" o a aiuti di

sostituzione o management temporaneo; (c) Quali sono le possibilità di trovare persone in grado di svolgere servizi di sostituzione o di management temporaneo (e quali sono le possibilità che questi servizi siano accettati); (d) Quali sono le possibilità che siano costituite banche del tempo tra donne imprenditrici o svolgenti lavoro autonomo

- Creare una Banca di informazioni e Osservatorio sulle realtà più avanzate di family care e di servizi di sostituzione di lavoro manageriale sia in Italia che al livello internazionale.

#### **14. Forlì. Sostituzioni part time per maternità di donne lavoratrici autonome**

Anno di attuazione: 2002; Ente attuatore: Efeso (Ente di formazione per l'economia sociale ); Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: Forlì; Destinatari azione: lavoratrici autonome della CNA e della Confartigianato.; Persone di riferimento del progetto: Claudia Castellucci, Comune di Forlì, tel.0543712662, cascl@comune.forli.fo.it. Responsabile per Efeso: Nicoletta Casadei, tel.0543378211, casadei@sapim.it . Per la realizzazione dell'azione: Sandra Bozzoli e Maria Merelli (LeNove srl.); tel. Bozzoli 051 6153394 e-mail: algene@tiscali.it; tel. Merelli: 059 354696, e-mail: m.merelli@iol.it

##### *Obiettivo principale del progetto*

Sperimentare un intervento per favorire congedi per maternità di lavoratrici autonome attraverso due principali strategie: (a) individuare, da parte di una struttura interna alla CNA e Confartigianato, altre lavoratrici sostitutive part-time; (b) mettere a disposizione di questa sostituzione una integrazione monetaria offerta dal Comune di Forlì con l'iniziativa " Part-time per un anno".

##### *Obiettivi specifici*

- Indagine con questionario per capire quali sono le esigenze le esigenze di lavoro sostitutivo che possono derivare da un periodo di congedo per maternità da parte di lavoratrici autonome. L'indagine deve evidenziare sia le condizioni oggettive sia i bisogni soggettivi delle donne in congedo di maternità rispetto all'uso del tempo, alla rete di sostegno familiare, all'uso dei servizi, ecc.
- Messa a punto dell'intervento sperimentale (che tiene conto del contributo aggiuntivo messo a disposizione del Comune di Forlì) e individuazione di persone con competenze adeguate che siano disponibili alla sostituzione (nei periodi ritenuti necessari) delle lavoratrici autonome che si propongono di usufruire di questo servizio.
- Messa a punto di strumenti di informazione sugli aspetti normativi riferiti alle lavoratrici autonome nei provvedimenti legislativi recenti e sul contributo aggiuntivo del Comune di Forlì

#### **(e) Congedi parentali e condivisione del lavoro di cura**

#### **15. Modena e Piacenza. Tra vita e lavoro: azioni a sostegno dei congedi parentali per il diritto alla cura e alla formazione**

Anno di attuazione: 2001-2003; Ente attuatore: IAL Emilia Romagna Finanziamenti: FSE Ob.3 Asse E 1; Territori provinciali coinvolti: per la fase 1 e 4, tutte le province dell'Emilia Romagna, per la fase 2 e 3 i territori di Modena e Piacenza; destinatari dell'azione: le imprese e le loro associazioni; lavoratrici e lavoratori così come individuati dalla legge

53/2000; sistema dei servizi informativi, orientativi e formativi a livello regionale; amministrazioni locali e regionale

Persone di riferimento del progetto: Manuela Ghelfi, Claudio Biasetti, tel. 059-821459 E-mail: manuelaghelfi.mo@ial-er.org; claudiobiasetti.mo@ial-er.org

*Obiettivo generale del progetto*

Azioni a sostegno dei congedi parentali per il diritto alla cura e alla formazione

*Obiettivi specifici*

Fase 1. Osservatorio e ricerca

Fase 2. Sperimentazione servizio informativo

Fase 3. Servizio di bilancio delle competenze e orientamento

Fase 4. Informazione e comunicazione pubblica

*Modalità di realizzazione del progetto*

- Osservatorio e ricerca: realizzazione di uno studio di campo ai destinatari della legge 53/2000 focalizzato sullo stato della conoscenza e dell'applicazione della legge, sui limiti/resistenze per la sua applicazione e sulle propensioni individuali

- Sperimentazione del servizio informativo: sperimentazione di due sportelli informativi sulla legge a Modena e a Piacenza, in affiancamento ai servizi di carattere sindacale, di patronato e dei servizi di orientamento; predisposizione di materiali informativi (cartacei, banche dati, sito web, call center)

- Servizio di bilancio delle competenze, orientamento, informazione sulle opportunità formative: sperimentazione presso gli sportelli Welcome di Modena e Piacenza di metodologie orientative idonee ad una utenza di lavoratrici e lavoratori in congedo o in prospettiva di congedo, affinché il periodo di congedo sia utilizzato in maniera consapevole e coerente con un progetto professionale

- Informazione e comunicazione pubblica mirate ai fabbisogni regionali: progettare e realizzare una campagna informativa circa i servizi sperimentali offerti, da porre al servizio delle politiche di programmazione e degli interventi regionali in materia di conciliazione dei tempi.

### **III. Strumenti che articolano diversamente le forme e i tempi del lavoro di cura**

#### **(f) Servizi di assistenza domiciliare e familiare**

#### **16. Coop Aurora di Parma. Servizi di cura in forma di voucher da spendere all'esterno della Cooperativa**

Anno di attuazione: 2002; Ente attuatore : Ial Emilia Romagna; Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: Parma; Destinatari azione : donne impiegate nella Coop. Aurora di Parma; Persona di riferimento del progetto : Norina Vincenzi , tel: 0521/487479; e-mail: norinavincenzi.pr@ial-er.org

*Obiettivo generale del progetto*

Valorizzare l'esperienza solidaristica e mutualistica all'interno della Cooperativa Aurora per capire le esigenze di servizi di cura che le donne della cooperativa possono avere. Una volta individuati i servizi richiesti sono individuate le cooperative che possono erogarli e si definisce un sistema di voucher (buoni) che le donne della Coop. Aurora possono

spendere nelle cooperative convenzionate potendo così trarne giovamento nella loro organizzazione degli orari ed un complessivo risparmio nei costi.

#### *Obiettivi specifici*

- Analisi dei bisogni/aspettative delle donne impiegate nella Coop. Aurora per capire quali servizi di cura sono da loro più richiesti.
- Progettazione e sperimentazione di un servizio di voucher da utilizzare in cooperative di Parma per poter usufruire, da parte delle donne impiegate nella Coop. Aurora, di servizi di cura.

### **17. Cooperativa sociale CAD di Forlì. Riorganizzazione di servizi sociali**

Anno di attuazione: 2001-2003; Ente attuatore: EFESO (Ente di formazione per l'economia sociale); Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: Forlì; Destinatari azione: donne dipendenti della cooperativa sociale CAD; Persone di riferimento del progetto: Per Efeso: Nicoletta Casadei, tel.0543 378211, casadei@sapim.it . Per l'attuazione dei Laboratori: Maria Merelli e Sandra Bozzoli/LeNove: Merelli tel 059 354696, e-mail m.merelli@iol.it; Bozzoli, 051 6153394, e-mail: algene@tiscali.it. Coordinatrice dell'intero progetto: Claudia Castellucci/Comune di Forlì, tel 0543 712 662 e-mail: [cascl@comune.forli.fo.it](mailto:cascl@comune.forli.fo.it)

#### *Obiettivo principale del progetto*

Definire all'interno della coop sociale CAD di Forlì un progetto di riorganizzazione di servizi sociali

#### *Obiettivi specifici*

Verificare in quale modo più soddisfacente possano essere coniugate le esigenze delle assistenti di base ed educatrici della cooperativa con ipotesi di riorganizzazione e ampliamento dei servizi agli anziani e alle loro famiglie, compreso il servizio sperimentale "Il quadrante" rivolto a persone disabili adulte

### **(g)Banche del tempo**

### **18. Emilia Romagna. Le banche del tempo on line**

Anno di attuazione: 2002-2003; Ente attuatore: Regione Emilia Romagna ; Finanziamenti: Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: ambito regionale; Destinatari azione: famiglie italiane e straniere presenti nella regione ; i; Persone di riferimento del progetto: consultare il sito [www.regione.emilia-romagna.it/banchedeltempo/](http://www.regione.emilia-romagna.it/banchedeltempo/)

#### *Obiettivo generale del progetto*

Creare un sito web ([www.regione.emilia-romagna/banchedeltempo/](http://www.regione.emilia-romagna/banchedeltempo/)) in cui permettere alle donne residenti in Emilia Romagna di accedere ai servizi delle i Banche del tempo presenti e partecipare a Forum sul loro utilizzo.

#### *Obiettivi specifici*

Creazione di un sito per

- Chiarire cosa significa banca del tempo e quali servizi possono essere utilizzati

- Indicare gli indirizzi, punti di riferimento e caratteristiche delle trentasei banche del tempo presenti nella regione Emilia Romagna,
- Permettere di accedere, attraverso il sito internet, a quella banca del tempo chiedendo informazioni, indicando la propria disponibilità, tipo di esigenze ecc..
- Partecipare al Forum di discussione e utilizzare links e bibliografie disponibili nel sito

### **19. Rimini. Banca del tempo interetnica con servizio di kinderheim**

Anno di attuazione: 2000-2001; Ente attuatore: Ecipar Emilia Romagna ; Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: Rimini; Destinatari azione: famiglie italiane e straniere; il kinderheim coinvolge bambine e bambini con età compresa tra i 5 e i 12 anni; Persone di riferimento del progetto: Loredana Urbini Tel: 0541/760274 cell. 335/5915615 E-mail: [loredana.urbini@tin.it](mailto:loredana.urbini@tin.it)

#### *Obiettivo principale del progetto*

Sperimentare un dispositivo per l'integrazione culturale e per favorire la conciliazione dei tempi di donne appartenenti a nazionalità diverse. La costituzione di una Banca del Tempo interetnica permette di sviluppare scambi interculturali e favorisce l'accoglienza delle persone immigrate. A tale progetto viene affiancato il servizio di custodia bambini specializzato in educazione interculturale.

#### *Obiettivi specifici*

- Realizzazione e sperimentazione di una Banca del tempo interculturale come luogo di scambio, accoglienza e formazione per favorire il riconoscimento delle differenze culturali attraverso feste, costumi, cibi, danze e giochi.
- Realizzazione dello sportello informativo per promuovere lo scambio reciproco di tempo e favorire l'incontro tra persone diverse: da una parte persone che chiedono informazioni e risposte ai loro problemi e persone che si offrono di aiutarle. Attraverso lo sportello informativo sono organizzati incontri, feste, riunioni. Lo sportello informativo raccoglie e diffonde "buone prassi" per l'educazione interculturale con la collaborazione della équipe di coordinamento e animazione.
- Realizzazione di un Kinderheim inerculturale: per l'intrattenimento di bambine e bambini con particolare attenzione a bambine e bambini con cittadinanza straniera dai 5 ai 10 anni. Il Kinderheim inerculturale: si presenta come uno spazio gioco specializzato in attività interculturali, con animazione e la possibilità di fare giochi e di ascoltare fiabe da tutte le parti del mondo. Consente a donne di nazionalità straniera di lasciare per qualche ora il proprio figlio o figlia e in cambio di offrire ore della loro attività conteggiate attraverso la banca del tempo. Il servizio è gestito da animatrici preparate per la conduzione di giochi, laboratori, recital, attività manuali di educazione interculturale, può prevedere il supporto di adulti/genitori disponibili.

#### **IV. Strumenti che articolano diversamente tempi e servizi in un territorio**

##### **(h) Interventi per riorganizzare le attività e gli orari dei servizi di pubblica utilità**

##### **20. Emilia Romagna. Progetto "Il tempo delle donne" per migliorare nelle città il sistema degli orari dei servizi di pubblica utilità alle persone**

Anno di attuazione: 2001-2003; Ente attuatore: Enfap Emilia Romagna; Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: ambito regionale con inizio provincia di Bologna; Destinatari azione: donne occupate presso Enti, istituzioni, imprese eroganti servizi di pubblica utilità alle persone; donne dirigenti e manager di strutture pubbliche e private che erogano servizi di pubblica utilità; donne addette al front office ed al back office di strutture pubbliche e private che erogano servizi di pubblica utilità .; Persona di riferimento del progetto : Milena Giardini Project Manager tel 051/6311480 - 051/352932 - Fax 051/4152178 Enfap Emilia Romagna; e-mail: mgiardini@enfap.emr.it

###### *Obiettivo generale del progetto*

Svolgere una attività di ricerca e di formazione per contribuire all'azione coordinata dei soggetti istituzionali e sociali che operano nelle città dell'Emilia Romagna e migliorare la vivibilità della città attraverso l'organizzazione delle attività con una diversa distribuzione nel tempo e nello spazio nonché attraverso nuovi orari di lavoro pubblici e privati, ritenuti più adeguati alle richieste dei cittadini utenti

###### *Obiettivi specifici*

- Attività di ricerca sull'uso del tempo (studio e zonizzazione dei piani orari delle città ) e sulla soddisfazione delle persone utenti dei servizi pubblici di pubblica utilità . La ricerca si propone di pervenire ad una zonizzazione dei piani orari delle città con la identificazione di un'area dell'offerta a disposizione in termini d'orari dei servizi pubblici mediante acquisizione ed analisi dei piani orari delle città e, successiva costruzione di una mappa che identifichi e collochi nello spazio le prassi attualmente adottate. Dopo questa fase di ricerca viene individuata la popolazione delle persone utenti con una indagine sull'uso del tempo e sulla soddisfazione dei servizi espressa dalle persone utenti. Sono previste 4-5 aree con ipotesi di interviste a circa 3.000 donne (500-700 per ogni area)
- Individuazione delle migliori prassi Individuazione delle "migliori prassi" nei modelli organizzativi e d'orario dei servizi di pubblica utilità mediante l'indagine sull'uso del tempo e sulla soddisfazione delle utenti. Individuazione dei punti d'eccellenza e dei punti critici nell'organizzazione oraria dei servizi di pubblica utilità adottata in Emilia Romagna.
- Studio di fattibilità per la realizzazione delle nuove forme di servizio. Questo studio di fattibilità è finalizzato alla formulazione di una proposta d'interventi riguardanti: orari di lavoro, adeguamento organizzativo delle aziende che erogano servizi alle persone, con ampliamento/modificazione delle forme d'erogazione del servizio e aggiornamento professionale degli operatori. I servizi di pubblica utilità alle persone tenuti presenti sono: servizi scolastici e di pubblica utilità alle persone; servizi ricreativi, culturali e di leisure; servizi di assistenza alla persona; servizi di trasporto; servizi commerciali.
- Gli interventi formativi previsti iniziando dalla provincia di Bologna sono due: (a) un primo intervento formativo di 90 ore dal titolo "Innovazione organizzativa dei servizi di pubblica utilità" rivolto a 20 tra dirigenti e manager di strutture pubbliche e private che erogano servizi di pubblica utilità; (b) un secondo intervento formativo di 90 ore dal titolo "Uso delle nuove tecnologie nei servizi di pubblica utilità" rivolto a 20 utenti addetti al

front ed al back office di strutture pubbliche e private che erogano servizi di pubblica utilità. Le persone sono scelte tra quelle con diploma o almeno una qualifica professionale.

## **21 Emilia Romagna. Servizio Internet Informa famiglie**

Anno di attuazione: 2002-2003; Ente attuatore: Regione Emilia Romagna; Finanziamenti: Fondo nazionale per le politiche sociali (Legge 328/2000) , Regione Emilia Romagna, Comuni in cui sono collocati i Centri per le famiglie ; Territori provinciali coinvolti: ambito regionale; Destinatari azione: famiglie residenti in Emilia Romagna; Persona di riferimento del progetto : Responsabile dell'Assessorato alle politiche sociali

### *Obiettivo generale del progetto*

Realizzare un sito internet in cui mettere insieme tutte le informazioni che provengono dai venti Centri per le famiglie presenti nella regione Emilia Romagna

### *Obiettivi specifici*

- Indicare le informazioni più generali sulla Legislazione nazionale e regionale a favore delle donne che possono aiutare le donne dell'Emilia Romagna ad una loro migliore conciliazione dei tempi
- Indicare la presenza, le caratteristiche ed i servizi offerti dai Centri per le famiglie presenti in Emilia Romagna

## **22. Piacenza e Parma. Tempo donna**

Anno di attuazione: 2001-2002; Ente attuatore: IAL Emilia Romagna (Agenzia Formativa di Piacenza); Finanziamenti: FSE Ob.3 Asse E; Territori provinciali coinvolti:Piacenza e Parma; destinatari dell'azione: enti locali, donne  
Persona di riferimento del progetto: Manuela Bruschini, tel. 0523-320433 E-mail: isotta2@yahoo.it; ial@agonet.it

### *Obiettivo generale del progetto*

Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e tempi dei servizi cittadini (pubblici e privati)

### *Obiettivi specifici*

- 1) terminare il Piano regolatore degli orari di Piacenza e metterlo in condizioni di applicabilità
- 2) verificare le motivazioni della mancata applicazione del Piano regolatore degli orari di Parma
- 3) operare un confronto tra le realtà territoriali di Parma e Piacenza sul tema delle politiche dei tempi
- 4) testare il punto di vista delle cittadine di Piacenza in materia di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e tempi dei servizi cittadini (pubblici e privati)

### Modalità di realizzazione del progetto

- completamento del Piano regolatore degli orari di Piacenza per quanto riguarda gli orari dei servizi privati
- interviste a testimoni privilegiati a Piacenza e a Parma
- verifica tramite questionari mirati, interviste, ecc. delle ragioni di non applicazione del Piano regolatore degli orari a Parma

- analisi comparata delle situazioni di Piacenza e Parma in relazione alle politiche dei tempi adottate e da adottare
- diffusione dei risultati e sensibilizzazione attori pubblici
- pubblicazione del Piano regolatore degli orari di Piacenza nella sua forma completa e definitiva

**(i) Interventi per riorganizzare gli orari e i servizi tenendo conto delle attività produttive del territorio**

**23. Emilia Romagna. Fra lavoro e famiglia : le donne dei distretti industriali**

Anno di attuazione: 2002; Ente attuatore: Irecoop Emilia Romagna; Finanziamenti: FSE ob.3 Asse E-1; Territori provinciali coinvolti: tutte le province dell'Emilia Romagna; destinatari dell'azione: enti pubblici dei capoluoghi emiliano romagnoli che erogano servizi di supporto per donne lavoratrici, piccole/medie aziende, lavoratrici di PMI, donne lavoratrici stagionali

Persona di riferimento del progetto: Enrico Mendolini, tel. 0546-665523 E-mail: sede.ravenna@irecoop.it

*Obiettivo generale del progetto*

Analisi e progettazione di forme di conciliazione tra le esigenze espresse dalle donne che operano all'interno di sistemi produttivi territoriali (distretti)

*Obiettivi specifici*

- sul versante istituzionale già sono operativi accordi di area relativi a forme di trasporto e piani intermodali. Tali piani sono finalizzati ad un più razionale intervento nei servizi di pubblica utilità connessi alla mobilità, al fine di armonizzare i tempi delle città e quelli del comprensorio di riferimento. Il progetto raccorda e integra le esperienze già in atto sui tempi delle città e, nello specifico, sui tempi delle donne, in relazione all'organizzazione lavorativa e familiare
- i criteri di scelta delle PMI presenti nel territorio sono legati alla rresgnza lavorativa femminile, all'utilizzo di modalità flessibili nella gestione dei tempi di lavoro, alla contrattualistica (es. part-time, lavori atipici, ecc.)

*Modalità di realizzazione del progetto*

- analisi delle imprese (piccole e medie) e dei servizi di supporto per la donna lavoratrice
- programmazione di nuove azioni positive
- diffusione dei risultati
- realizzazione di uno spazio dedicato (pagine web) su Internet per la diffusione e raccolta di informazioni (forum)

**24. Imprese e cooperative di Forlì. La rete in/Comune: quattro Laboratori per sperimentare flessibilità e conciliazione**

Anno di attuazione: 2001-2003; Ente attuatore: EFESO (Ente di formazione per l'economia sociale); Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: Forlì; Destinatari azione: donne e uomini dipendenti della E. Zanussi; operatrici della Cooperativa L'Acquarello, donne dipendenti della cooperativa sociale CAD, donne

dipendenti delle cooperative sociali aderenti al Consorzio di solidarietà sociale (CSS);  
Persone di riferimento del progetto: Per Efeso: Nicoletta Casadei, tel.0543 378211, casadei@sapim.it . Per l'attuazione dei Laboratori: Maria Merelli e Sandra Bozzoli/LeNove: Merelli tel 059 354696, e-mail m.merelli@iol.it; Bozzoli, 051 6153394, e-mail: algene@tiscali.it. Coordinatrice dell'intero progetto: Claudia Castellucci/Comune di Forlì, tel 0543 712 662 e-mail: cascl@comune.forli.fo.it

Obiettivo principale del progetto

Definire, attraverso quattro Laboratori, modelli di conciliazione di tempi di lavoro e tempi di vita che il Comune di Forlì può poi proporre a tutto il territorio comunale.

Obiettivi specifici

- Obiettivi del Laboratorio 1 e 2 (Zanussi e Cooperativa L'acquarello) sono quelli di promuovere orari flessibili e conciliativi nei luoghi di lavoro (nella Zanussi) con una rimodulazione contestuale di orari dei servizi per la prima infanzia (Nido comunale e Cooperativa L'Acquarello) con offerta innovativa e più ampia anche in relazione delle esigenze espresse dalle lavoratrici e lavoratori della Zanussi. In relazione a questi due primi Laboratori viene sperimentato anche un sistema di voucher che le lavoratrici e lavoratori della Zanussi possono spendere nel servizio di Asilo nido convenzionato in modo più flessibile.

- Obiettivi del Laboratorio 2 e 3. Nel Laboratorio collegato alla cooperativa sociale CAD l'obiettivo è quello di verificare in quale modo più soddisfacente possano essere coniugate le esigenze delle assistenti di base ed educatrici della cooperativa con ipotesi di riorganizzazione e ampliamento dei servizi agli anziani e alle loro famiglie, compreso il servizio sperimentale "Il quadrante" rivolto a persone disabili adulte. Nel Laboratorio basato sulle cooperative sociali aderenti al Consorzio di solidarietà sociale (CSS) il modello di organizzazione da verificare è quello del telelavoro, da realizzarsi in orari parziali rispetto all'orario di lavoro, per donne con bambini piccoli che rivestono ruoli dirigenziali

Questi quattro diversi Laboratori permettono di verificare soluzioni diverse che hanno in comune la ricerca di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Il metodo per precisare e poi sperimentare queste diverse modalità è quello della ricerca basata su interviste e focus group.

## **V. Strumenti che cambiano le forme e i tempi della formazione e del tempo per sè**

### **(I) Azioni formative con modalità attente alla conciliazione dei tempi**

#### **25. Emilia Romagna. Nuove tecnologie e sistemi organizzativi/ formativi Women Friendly**

Anno di attuazione: 2001-2002; Ente attuatore: Talete scarl; Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: Regione Emilia Romagna; destinatari dell'azione: donne che adottando tecnologie multimediali di supporto alla formazione a distanza e metodologie organizzative del lavoro (il telelavoro) possono migliorare la loro qualità di vita conciliando i tempi di vita e di lavoro

Persona di riferimento del progetto: Cristiana Zanella, tel. 0532-977847 E-mail: c.zangllaBtalete.org

*Obiettivo generale del progetto*

Promuovere l'approccio alla formazione continua in modalità FAD (formazione a distanza) per una gestione efficace dei tempi che permettano di conciliare la vita lavorativa, la formazione e gli impegni familiari

*Obiettivi specifici*

- 1) Realizzazione di un software di supporto alla fase di selezione ed all'autovalutazione orientativa per valorizzare le competenze ed identificare le necessità formative professionali più idonee alle caratteristiche delle destinatarie.
- 2) Diffusione di strumenti tecnologici multimediali come il Web Call Center e la Rete privata virtuale, per verificarne la funzionalità di supporto alla fase formativa. Questi due strumenti permettono di realizzare una comunicazione diretta "one-to-one" tra le destinatarie dell'attività formativa (dislocate anche a chilometri di distanza) ed il centro di assistenza-tutoraggio, rispondendo così in tempo reale a qualsiasi esigenza formativa

**26. Emilia Romagna. Atelier tecnologico per donne diplomate in cerca di lavoro attraverso modalità formative attente alla conciliazione dei tempi.**

Anno di attuazione: 2001-2002; Ente attuatore: Ecap Emilia Romagna; Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti : ambito regionale  
Destinatari azione: donne diplomate disoccupate; Persone di riferimento del progetto: Maurizio Maggioni Tel.051- 4293911; e-mail: mmaggioni@tin.it

*Obiettivo generale del progetto*

Rafforzare le competenze tecnologiche di donne diplomate in cerca di lavoro attraverso modalità formative attente a conciliare i diversi tempi di lavoro e di vita delle donne

*Obiettivi specifici*

- Comprendere i fabbisogni formativi delle donne e quali siano i migliori dispositivi organizzativi della formazione per favorirne la partecipazione.  
Sviluppare e sperimentare percorsi formativi flessibili che tengano conto dell'ottica di genere, volti a valorizzare le diverse caratteristiche, competenze e capacità delle donne
- Diffondere la cultura delle pari opportunità e contribuire a sviluppare tra le donne escluse dal mondo del lavoro un maggiore desiderio di self-empowerment attraverso un potenziamento delle loro competenze tecnologiche. Queste competenze tecnologiche sono soprattutto quelle di realizzare un sito web e di essere messe in grado di creare materiali didattici in FAD utilizzando una piattaforma Women Friendly

**VI. Strumenti che creano nuove figure professionali per favorire la conciliazione**

**(m) Azioni per formare figure esperte nella conciliazione dei tempi**

**27. Istituzioni Emilia Romagna e Confesercenti Cesena. Corso "Un tempo giusto per ogni cosa" per diventare persone esperte nella ricerca/programmazione di flessibilità negli orari di lavoro**

Anno di attuazione: 2001/2003; Ente attuatore: Nuovo Cescot Emilia Romagna; Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: Cesena ed ambito regionale; Destinatari azione: operatrici/ operatori del sistema Confesercenti di Cesena, del sistema regionale Confesercenti, di Istituzioni della regione Emilia Romagna; Persona di riferimento del progetto: Cinzia Astolfi tel 051-6380350 e-mail:

c.astolfi@cescot.emilia-romagna.it . Indirizzo Nuovo Cescot Emilia Romagna Via Don G. Bedetti, 26-40129 BO

#### *Obiettivo generale del progetto*

Ampliamento della sperimentazione sull'articolazione degli orari realizzata nel sistema Confesercenti di Bologna, Imola e Parma [vedi scheda precedente] per realizzare un modello di Corso "Un tempo giusto per ogni cosa" per diventare persone esperte nella ricerca/programmazione di flessibilità negli orari di lavoro tenendo conto di tre tipi di utenze: (a) persone che operano in strutture istituzionali della Regione Emilia Romagna (12 attori); (b) persone che operano nella Confesercenti dell'Emilia Romagna (12 dirigenti); (c) persone che operano nella Confesercenti di Cesena (75 dipendenti)

#### *Obiettivi specifici*

- Definizione del corso "Un tempo giusto per ogni cosa" tenendo conto di tre tipi di utenza : a) "Il lavoro che cambia : facilitare i processi di cambicmenvo". Corso di 52 ore rivolto a persone responsabili di strutture sociali e istituzionali presenti nella regione Emilia Romagna per sviluppare la capacità di promuovere a livello locale condizioni per la diffusione di forme di flessibilizzazione degli orari; b) " Il lavoro che cambia: la gestione del cambiamento organizzativo". Corso di 52 ore rivolto a persone responsabili di una struttura organizzativa come la Confesercenti dell'Emilia Romagna per sviluppare la competenza nel ridefinire le modalità organizzative, di programmazione delle attività e di coordinamento delle persone in situazioni di flessibilità; c) "Il lavoro che cambia: riorganizzazione e rimodulazione degli orari di lavoro". Corso di 24 ore per persone dipendenti del sistema Confesercenti di Cesena che attueranno la sperimentazione del nuovo sistema di orari.

- Definizione di attività non corsali per diffondere politiche di flessibilità degli orari e realizzazione di attività di ricerca per analizzare le esigenze dei diversi clienti nell'ottica della flessibilità degli orari e progettare azioni positive.

#### **(n) Azioni per formare figure esperte nel lavoro di cura in una ottica di conciliazione dei tempi**

#### **28. Coop Aurora di Parma. Progetto di un nuovo servizio aziendale a favore delle donne impiegate nella cooperativa**

Anno di attuazione: 2002/2003; Ente attuatore: Ial Emilia Romagna; Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti: Parma; Destinatari azione: donne impiegate nella Coop . Aurora di Parma; Persona di riferimento del progetto : Norina Vincenzi, tel: 0521/487479; e-mail: norinavincenzi.pr@ial-er.org

#### *Obiettivo generale del progetto*

La cooperativa Aurora di Parma è una cooperativa sociale specializzata nella assistenza di persone anziane. L'obiettivo è quello di formare un gruppo di operatrici della assistenza domiciliare tra le impiegate delle Cooperativa Aurora in modo da realizzare un nuovo servizio aziendale di cui possono usufruire le donne impiegate nella Coop. Aurora

#### *Obiettivi specifici*

Realizzare tre percorsi di formazione in aula (ognuno della durata di 30 ore, per gruppi da 15 donne ciascuno) per formare operatrici dell'assistenza domiciliare. La formazione verrà completata con 15 ore di project work per ciascuna partecipante, definito sulla base di

quanto sviluppato durante la formazione in aula in modo da avviare la sperimentazione del nuovo servizio aziendale

**29. Bologna. Corso per diventare "Educatrici familiari" in grado di orientare e fornire nuovi servizi alle famiglie**

Anno di attuazione: 2002/2003; Ente attuatore: Ecap Emilia Romagna; Finanziamenti: FSE e Regione Emilia Romagna; Territori provinciali coinvolti ambito regionale  
Destinatari azione: donne diplomate disoccupate; Persone di riferimento del progetto: Nunzia Catena Tel 051 631 14 56 E-mail [b.beneventi@ecap.it](mailto:b.beneventi@ecap.it)

*Obiettivo principale del progetto*

Formazione di una figura professionale di Educatrice familiare rivolta in particolare alla infanzia (fascia 0-3 anni) per rispondere alle nuove esigenze di flessibilità delle famiglie e dei servizi. Le donne devono avere diplomi di scuole magistrali, liceo psico- pedagogico, dirigente di comunità, tecnico/a dei servizi sociali, operatore/trice di servizi sociali

*Obiettivi specifici*

Il Corso è articolato in sette moduli : (a) accoglienza e comunicazione; (b) dalla custodia al progetto educativo; (c) metodologie e tecniche di gioco e animazione; (d) aspetti strutturali e legislativi del sistema educativo integrato; (e) igiene e scienze dell'alimentazione; (f) informatica; (g) orientamento al lavoro autonomo