

Legge 53/00

Esempi di progetti approvati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nel triennio 2001-2003 e dalla Regione Emilia e Romagna

Esempi di buone prassi di:  
"Politiche di conciliazione e flessibilità delle organizzazioni aziendali"

**Progetto: "La Rete In/Comune - Conciliazione tra maternità e vita professionale delle lavoratrici autonome: interventi di sostegno al congedo parentale"**

**L. 53/2000**

**Ente gestore:** Efeso Scarl

**Anno di attuazione:** 2002

**Finanziamenti (entità e provenienza):** €. 34.086,16

**Territori provinciali coinvolti:** Forlì

**Destinatari delle azioni:** lavoratrici autonome (CNA e Confartigianato)

**Obiettivi principali:**

- Mettere a punto un intervento sperimentale che favorisca il congedo per maternità delle lavoratrici autonome attraverso l'assunzione di una lavoratrice sostitutiva part-time;
- Aumentare la fattibilità dell'assunzione attraverso l'intervento integrativo monetario messo a disposizione dal Comune di Forlì con l'iniziativa "*Part-time per un anno*".

**Ambito prevalente dell'azione:**

orari       servizi aziendali di supporto

servizi territoriali bambini, ragazzi, anziani e partnership tra istituzioni, aziende, lavoratori/trici

**attività previste:**

- Monitoraggio presso le titolari dell'impresa per conoscere condizioni oggettive e bisogni soggettivi rispetto all'uso del tempo, alla rete, alla rete di sostegno familiare, all'uso di servizi, ecc.. (indagine con questionario)
- Messa a punto dell'intervento sperimentale (protocollo di sperimentazione con contributo aggiuntivo) e individuazione di soggetti disponibili
- 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.

**principali risultati (punti forti, criticità):**

Elaborazione delle informazioni contenute nei questionari ed individuazione dei principali nodi problematici sulla conciliazione

- Realizzazione e diffusione di **materiale informativo** sulla legge 53/2000
- Integrazione al progetto "**Part-time per mamma e papà**" del Comune di Forlì con la concessione del contributo per la titolare d'impresa che attiva un rapporto di lavoro dipendente per far fronte alla propria sostituzione con un contratto che varia da un minimo di sei mesi ad un anno valido per i primi tre anni di vita del bambino

**persona di riferimento:**

Responsabile Efeso Area Forlì-Cesena: Nicoletta Casadei; **tel** 0543/378211; **e-mail:** ncasadei@efeso.it

Per la realizzazione dell'azione: Alessandra Bozzoli e Maria Merelli (Le Nove); **tel** 051/6153394; **e-mail:** [algene@fastwebnet.it](mailto:algene@fastwebnet.it); **tel.** Merelli\_059/354696; **e-mail:** m.merelli@iol.it

Comune di Forlì: Claudia Castellucci; **tel** 0543/712662; **e-mail:** [cascl@comune.forli.fo.it](mailto:cascl@comune.forli.fo.it)

**Progetto:** "La Rete In/Comune - Flessibilità e conciliazione. Laboratori di sperimentazione: Electrolux Zanussi, coop. Acquarello, Cooperativa Sociale CAD, Consorzio di Solidarietà Sociale/CSS

**Ente gestore:** Efeso Scarl

**Anno di attuazione:** gennaio 2002-giugno 2003

**Finanziamenti (entità e provenienza):** €. 239.842,58

**Territori provinciali coinvolti:** Forlì

**Destinatari delle azioni:** dipendenti uomini e donne della Electrolux Zanussi, operatrici della coop. Acquarello, operatrici della coop. CAD, delle coop. Sociali del CSS

**Obiettivo principale** dell'intero progetto con i quattro laboratori è l'individuazione di modelli di organizzazione volti alla conciliazione attraverso lo sviluppo di azioni centrate su forme di flessibilità, congedi parentali, articolazione delle risposte organizzative dei servizi di assistenza agli anziani in relazione alle esigenze familiari. "La Rete In/Comune" significa la creazione di un sistema di integrato, sul territorio comunale di Forlì, di azioni centrate sulla conciliabilità di vita familiare e lavorativa di diversi soggetti, nel quale il Comune assume un ruolo di promotore e coordinatore. In particolare:

**Obiettivi del 1 e 2 laboratorio (Electrolux Zanussi - Coop.va Acquarello):**

- Rilevare elementi che indirizzino le scelte aziendali della Electrolux Zanussi e quelle dei lavoratori/trici e delle loro organizzazioni a promuovere orari flessibili e "conciliativi" (ipotesi art. 9 L. 53) e a favorire altre misure "amiche"
- Rimodulazione contestuale degli orari dei servizi per la prima infanzia con offerta innovativa e più ampia, anche in relazione alle esigenze espresse dalle lavoratrici e lavoratori della Zanussi;
- Sperimentazione di voucher a favore delle lavoratrici della Zanussi, perché usufruiscano del servizio di asilo nido convenzionato.

**Obiettivi principali del 3° e 4° laboratorio (CAD e CSS):**

- Individuare ipotesi organizzative che coniughino in modo più soddisfacente le esigenze delle lavoratrici adb ed educatrici della CAD a fronte di ipotesi di riorganizzazione e ampliamento servizi agli anziani assistiti e alle loro famiglie, compreso il servizio/spazio sperimentale "Il quadrante" rivolto a disabili adulti. L'ipotesi è di servizi erogati non più solo in convenzione con il Comune, ma anche a mercato, con una diversificazione degli orari che non crei problemi di "conciliazione" alle operatrici adb interessate;
- Ampliamento e consolidamento dell'azione sperimentale di telelavoro già avviata al CSS, da realizzarsi in orari parziali rispetto all'orario di lavoro, per donne con bambini piccoli che rivestono ruoli dirigenziali;
- Ricavare elementi che indirizzino le altre coop.ve sociali a considerare il telelavoro una forma strutturale.

### Ambito prevalente dell'azione:

X orari      servizi aziendali di supporto

X servizi territoriali bambini, ragazzi, anziani e partnership tra istituzioni, aziende, lavoratori/trici

### attività previste:

- Conoscere difficoltà e problemi di coordinamento orari di lavoro e uso dei servizi, in particolare dell'infanzia, richieste di cambiamento sia negli orari interni che nei servizi, valutazione cambiamento orari delle PA introdotti dal Comune (interviste, focus groups, questionario a tutti/e dipendenti Zanussi); messa a punto di proposte, eventuali accordi con il Comune/i;
- Indagine su organizzazione della coop.va Acquarello e servizi per l'infanzia, proposta di nuovo/i moduli orari (interviste, focus groups);
- Contestualità delle azioni alla Zanussi e alla coop.va Acquarello, che vanno messe in sintonia;
- CAD: incontri con dirigenti, quadri e lavoratrici volti a conoscere il modello organizzativo in essere, gli elementi di criticità e ipotesi di modifica (interviste individuali e focus group) nell'ottica della "conciliazione" più adeguata; analisi prospettive di lavoro settimanali per considerare la variabilità del servizio, le emergenze, ecc...; proposta- sperimentazione di nuova organizzazione per rispondere alle esigenze di maggiore articolazione del servizio;
- CSS: sperimentazione programmata e gestita del telelavoro con il supporto del gruppo di lavoro formato da responsabili delle Risorse umane delle cooperative sociali a cui si vuole allargare il telelavoro.

### principali risultati Laboratori 1 -2 Electrolux Zanussi / Acquarello

#### Attività:

- Elaborazione e somministrazione di un questionario a tutti i lavoratori e le lavoratrici
- Discussione in merito ad iniziative comuni volte alla "conciliazione"

#### Risultati

- Hanno risposto al questionario 639 dipendenti le cui proposte sono in fase di elaborazione
- Realizzazione del **servizio educativo "Il Portagioie"** (tipologie di servizio flessibile) da parte della Cooperativa Acquarello con il contributo della Regione Emilia-Romagna
- Ipotesi di realizzare uno "Sportello Lavoro/famiglia" che dentro l'azienda Electrolux si occupi di tutti i problemi -normativi e pratici- che rientrano nel novero della "conciliazione" fra tempi e orari di lavoro, tempi dei servizi e vita familiare e personale dei/delle dipendenti.

### principali risultati Laboratorio 3 - CAD

#### Risultati

- Adesione ad un progetto di finanziamento per sperimentare la forma contrattuale del **Job sharing** nell'ambito della realtà aziendale

## principali risultati Laboratorio 4 - Consorzio di Solidarietà Sociale

### Risultati

- Definizione di un **accordo contrattuale interno** (art. 30 CCNL)
- Analisi dei cambiamenti intervenuti nel gruppo di lavoro ed elaborazione di **strategie di miglioramento organizzativo**
- Predisposizione di una **linea guida sul telelavoro** utile a chiunque voglia intraprendere questa esperienza

### persona di riferimento:

Responsabile Efeso Area Forlì-Cesena: Nicoletta Casadei; **tel** 0543/378211; **e-mail**: ncasadei@efeso.it

Per la realizzazione dell'azione: Alessandra Bozzoli e Maria Merelli (Le Nove); **tel** 051/6153394; **e-mail**: [algene@fastwebnet.it](mailto:algene@fastwebnet.it); **tel.** Merelli\_059/354696; **e-mail**: m.merelli@iol.it

Comune di Forlì: Claudia Castellucci; **tel** 0543/712662; **e-mail**: [cascl@comune.forli.fo.it](mailto:cascl@comune.forli.fo.it)

**Progetto: "IL TEMPO DELLE DONNE "Progetto Integrato i191**

***Attività non corsuale Progetto FSE 2001 Ob. 3E1 "Il tempo delle donne" Il miglioramento organizzativo nei servizi di pubblica utilità " Rif. P.A. 1662/Rer Approvato con atto della Giunta Regionale n° 1734 del 31/07/2001 (Euro 133.659,05)***

Attività corsuale Progetto FSE 2001 Ob. 3E1 **"Il tempo delle donne" Formazione nei servizi di pubblica utilità " Rif. P.A. 1661/Rer Approvato con atto della Giunta Regionale n° 1734 del 31/07/2001 (Euro 50.612,78)**

**Ente gestore:** ENFAP EMILIA ROMAGNA - Via Bigari, 3 - 40128 Bologna

**Anno di attuazione:** Novembre 2001 - Giugno 2003

**Finanziamenti** (entità e provenienza): Ob. 3 E 1 - Euro 184.271,82

**Territori provinciali coinvolti:**

**a) "Il tempo delle donne" Il miglioramento organizzativo nei servizi di pubblica utilità**

FASE 1 Indagine sull'uso del tempo e sulla soddisfazione delle utenti

Le province della regione Emilia Romagna, in particolare le seguenti 4 aree per l'adozione di un piano di regolamentazione degli orari: Bologna, Rimini, Cesena ed un comprensorio del bolognese (piano intercomunale: Anzola, Calderara, Crevalcore, Sala Bolognese, S. Giovanni in Persiceto, Sant'Agata Bolognese).

FASE 2: Studio di fattibilità per la realizzazione delle nuove forme di servizio (regione Emilia Romagna)

**b) "Il tempo delle donne" Formazione nei servizi di pubblica utilità**

province della regione Emilia Romagna a seconda della provenienza della utenza partecipante alle edizioni dei percorsi formativi relativi ai sottoprogetti - sede di realizzazione Bologna

**Destinatari delle azioni:**

a.FASE1) indagine telefonica effettuata con ottenimento di n° 2473 interviste complete a donne occupate.

Tipologie individuate: dirigenti (dirigenti-quadri direttivi); indipendenti (imprenditrici-professioniste-lavoratrici in proprio); dipendenti a tempo pieno (impiegate-operaie e altre dipendenti full time); dipendenti part-time (impiegate-operaie e altre dipendenti part time); insegnanti; turniste, Co.Co.Co.

a.FASE2) n° 3 focus groups ed interviste individuali a donne occupate presso Enti/istituzioni/impresе coinvolti in rappresentanza delle principali organizzazioni, pubbliche -private, erogatrici di servizi di pubblica utilità alle persone.

b. Sottoprogetto 1) donne occupate come dirigenti, manager e quadri direttivi, presso strutture pubbliche-private, che erogano servizi di pubblica utilità.

b. Sottoprogetto 2) donne occupate come addette al front-back office, presso strutture pubbliche e private, che erogano servizi di pubblica utilità.

#### **Obiettivi principali:**

- contribuire all'azione coordinata dei soggetti istituzionali e sociali che operano nelle città dell'Emilia Romagna per migliorare la vivibilità della città ed ottenere un miglioramento organizzativo nei servizi di pubblica utilità;
- favorire orari di lavoro diversi e flessibili, orientando l'utilizzo delle quote di riduzione dell'orario di lavoro previsto dai contratti collettivi, al fine di renderli funzionali alle esigenze e ai diversi stili di vita dei cittadini;
- realizzare percorsi formativi volti all'aggiornamento, miglioramento e valorizzazione delle competenze professionali dell'utenza partecipante e, di conseguenza, allo sviluppo positivo dell'offerta dei servizi di pubblica utilità.

Fasi orientate alla realizzazione di un'attività di miglioramento organizzativo nei servizi di pubblica utilità:

- a) 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;
- b) Studio di fattibilità per la realizzazione d'interventi di miglioramento dei servizi di pubblica utilità e per la conciliazione fra il lavoro e vita extra-professionale
- c) Realizzazione di percorsi formativi

Ambito prevalente dell'azione:

orari       servizi aziendali di supporto

servizi territoriali bambini, ragazzi, anziani e partnership tra istituzioni, aziende, lavoratori/trici

#### **attività previste:**

" IL TEMPO DELLE DONNE Il miglioramento organizzativo nei servizi di pubblica utilità.

**Fase 1: 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 e focalizzazione, dei punti critici e di eccellenza, nell'organizzazione oraria dei servizi di pubblica utilità adottata in Emilia Romagna, verifica della variabile quantitativa tempo a disposizione delle donne occupate e modalità di suddivisione tempo/attività lavorative e non.

**Indagine sull'uso del tempo e sulla soddisfazione delle utenti**

### **1) Studio e zonizzazione dei piani orari delle città**

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 con identificazione nello spazio delle prassi attualmente adottate.

### **2) Individuazione della popolazione degli utenti**

Scelta delle coordinate geografiche per la individuazione della popolazione "utenza potenziale" dei servizi, titolati per la definizione del campione utenza da indagare, al fine di collegare i loro giudizi al sistema servizi che caratterizza l'area.

### **3) Indagine sull'uso del tempo e sulla soddisfazione degli utenti**

*Indagine volta a verificare: modalità d'utilizzo del tempo da parte della potenziale utenza, ruolo dell'organizzazione oraria dei servizi pubblici in tale utilizzo, opinione dell'utenza circa l'organizzazione oraria dei servizi.*

**Fase 2: Studio di fattibilità per la realizzazione d'interventi di miglioramento dei servizi di pubblica utilità per la conciliazione fra il lavoro e vita extra-professionale.**

Lo studio di fattibilità, al momento in fase di attuazione, è orientato alla realizzazione d'interventi di miglioramento dei servizi di pubblica utilità per la conciliazione lavoro e vita extra professionale, sviluppando come base i risultati emersi dall'indagine.

### **Studio di fattibilità per la realizzazione delle nuove forme di servizio**

Area di azione: enti/istituzioni/imprese coinvolti come rappresentanti delle principali tipologie di organizzazioni, pubbliche-private, erogatrici di servizi di pubblica utilità alle persone.

## **" IL TEMPO DELLE DONNE" Formazione nei servizi di pubblica utilità**

### **Sottoprogetto 1 "Innovazione organizzativa dei servizi di pubblica utilità"**

**N° utenti:** 20 previste, partecipanti: 22      **N° ore :** 90      **Edizioni:** 1

**Utenti:** dirigenti e manager di strutture pubbliche e private che erogano servizi di pubblica utilità

**Ob:** aggiornamento competenze su modelli organizzativi e gestione delle risorse umane.

**Sede di realizzazione :** Bologna **Provenienza utenza:** regione Emilia Romagna

### **Sottoprogetto 2 "Uso delle nuove tecnologie nei servizi di pubblica utilità"**

**N° utenti:** 40 previste, partecipanti: 38      **N° ore :** 90/edizione      **Edizioni:** 2

**Utenti:** addette al front-back office di strutture pubbliche-private che erogano servizi di pubblica utilità.

**Ob:** aggiornamento competenze sulle tecniche di comunicazione-relazione con l'utenza e sull'utilizzo delle nuove tecnologie.

**Sede di realizzazione:** Bologna **Provenienza utenza:** regione Emilia Romagna

I percorsi formativi sono al momento in fase di realizzazione.

## **Principali risultati (punti forti, criticità):**

Il progetto integrato è al momento in corso di attuazione, riportiamo i principali risultati emersi allo stato attuale di avanzamento; dall'indagine:

**Inizio giornata sincronizzata sugli orari della scuola:** per le donne occupate la presenza di figli con età scolare è il principale fattore di differenziazione negli orari di inizio giornata, soprattutto per l'orario di uscita da casa. Le stesse differenze si registrano negli orari di uscita da casa e in quelli di ingresso al lavoro: l'esigenza cui si fa fronte è la sincronizzazione con l'orario di ingresso nelle scuole. Gli orari di inizio lavoro corrispondono quasi esattamente a quelli scolastici, la giornata lavorativa non ha un inizio sincronizzato per tutte le donne, chi ha figli comincia prima a lavorare e recupera l'anticipo a fine giornata.

**Attività del primo mattino: partner, figli e casa:** Il tempo tra sveglia e uscita di casa è utilizzato diversamente soprattutto a seconda della presenza di figli piccoli o meno. Un donna che vive sola dedica l'80% del tempo (3/4 d'ora) alla cura di sé e solo 15 minuti alle faccende domestiche, per chi ha un partner, il tempo personale scende al 70% (40 minuti), le faccende domestiche si allungano fino ad occupare il 20%, lo scarso tempo rimanente (10%) viene dedicato al partner. Il tutto cambia radicalmente nel caso di figli. La presenza di un figlio piccolo è quasi monopolizzante, mentre quando i figli crescono, e diminuiscono le loro esigenze in termini di tempo, per la madre aumenta il tempo necessario allo svolgimento delle incombenze domestiche che diventano sempre più pesanti.

**Il tempo di lavoro: per i figli quasi un'ora in meno con l'aiuto della scuola:** single e donne in coppia senza figli lavorano mediamente 8 ore e mezza al giorno, mentre per chi ha figli, minori o maggiori che siano, il lavoro occupa 7 ore e 40 minuti. Combinando minore durata e ingresso anticipato, le mamme intervistate riescono ad uscire dal lavoro al massimo alle quattro del pomeriggio (chi ha figli piccoli addirittura alle 15,30), mostrando ancora una volta un sincronismo quasi perfetto con gli orari scolastici, almeno con quelli relativi al tempo lungo. Diversa la situazione nel caso di figli che frequentano la scuola superiore, che escono poco dopo le 13. Ancora una volta emerge il ruolo dell'istituzione scolastica nelle strategie di conciliazione tra lavoro e famiglia: i nostri dati indicano senza alcun dubbio che la scuola mette in grado le donne che lavorano di mantenere il loro posto e di ricavare tempo per i figli, tanto che la percentuale di donne che passano a prendere direttamente i figli alla scuola dell'obbligo (59%) è ancora maggiore di quella che riesce ad accompagnarli al mattino. Viene da chiedersi in che modo una organizzazione temporale così attentamente cadenzata potrebbe adattarsi alle preventivate restrizioni di orario scolastico, in particolare con la riduzione del tempo lungo. Di certo un delicato equilibrio tra prestazione pubblica e flessibilità lavorativa perderebbe uno dei puntelli fondamentali. Il lavoro indipendente e/o dirigenziale è quello che determina tempi lavorativi più lunghi senza che a questo faccia riscontro un significativo alleggerimento del carico di lavoro domestico e di cura. Chi lavora meno non guadagna, in proporzione, tempo per sé ma è più impegnata sul fronte del lavoro di cura e domestico. Il tempo sottratto al lavoro attraverso la scelta del part time o dell'insegnamento, vecchio prototipo del lavoro femminile ritenuto "conciliativo", non viene speso dalle donne per sé e per i propri interessi ma sulla gestione e la "cura" della famiglia. In sintesi: indipendentemente dal tipo di lavoro e dalla condizione contrattuale le donne intervistate lavorano tra le 12 e le 13 ore al giorno. Fanno eccezione le Co.Co.Co. con una media di 11 ore perché in questa categoria c'è una forte presenza di giovani che vivono ancora nella famiglia di origine. Per modificare gli orari le donne intervistate ricorrono, più o meno nella stessa misura, a permessi / ferie o a regimi di flessibilità in entrata e in uscita.

**Pomeriggio e sera: Il tempo del lavoro domestico:** al termine della giornata lavorativa, compreso il passaggio scuola/figli, le donne intervistate hanno ancora davanti tra le 6 e le 7 ore di attività. Le donne con figli hanno circa un'ora in più da dedicare alla casa e ai famigliari. Con figli o senza, il lavoro delle donne prosegue in maniera rilevante anche dopo l'orario "ufficiale", senza alcuna distinzione di rilievo, più di un terzo del tempo del tardo pomeriggio e della serata è dedicato alle faccende domestiche, addirittura quasi la metà per chi ha figli grandi. Ciò significa che, la sera, chi non ha figli lavora per accudire alla casa e all'eventuale partner per più di 2 ore, chi ha figli fino a 14 anni per 2 ore e mezza e, quando ci sono figli più grandi, addirittura più di 3 ore. Il resto del tempo è dedicato in massima parte al rapporto con gli altri famigliari (con l'ovvia eccezione delle single) e solo in maniera residuale a sé stessi. Viene quasi spontaneo affermare, a questo punto, che attorno alle 23.30, finalmente la giornata ha termine.

**Il Bilancio del tempo: la famiglia innanzitutto, una giornata lavorativa di quasi 15 ore:** il "doppio" lavoro occupa la maggior parte del tempo di veglia delle donne. Se poi si aggiungono i tempi di spostamento e quelli dedicati ancora al lavoro al di fuori dell'orario, alle donne lavoratrici rimangono appena 4-5 ore da dedicare a sé e ai famigliari. Sarebbe tuttavia ottimistico immaginare che questo pur ridotto arco di tempo sia assimilabile tout-court a tempo libero, è probabile che nella quota dedicata ai figli e al partner si nascondano ancora momenti di lavoro e di accudimento. Se si considera che nella quantificazione del tempo dedicato a sé sono compresi anche tutte le occupazioni necessarie alla sopravvivenza non è probabilmente azzardato stimare che il tempo veramente libero (quello cioè su cui si può esercitare una libera scelta) delle donne occupate raramente supera le 2 ore al giorno, da ripartire fra sé stessi e i propri familiari. Se si volesse quantificare una tale produzione di forza lavoro, rapportandolo alla tariffa oraria di una collaboratrice familiare (ad esempio 10 euro l'ora) si dovrebbe concludere che l'apporto economico del lavoro domestico delle donne occupate ammonta a circa 2000 euro mensili, in altri termini quasi raddoppia il reddito medio familiare.

I lavori domestici, tutti sulle spalle delle donne in ogni momento della giornata: **la conduzione della famiglia pesa quasi interamente sulle spalle della donna, l'eventuale partner fornisce un contributo molto modesto nel disbrigo delle faccende familiari, normalmente la sua collaborazione raggiunge valori apprezzabili, pur rimanendo di gran lunga minoritaria, unicamente nelle incombenze più "nobili", quali la cucina e l'assistenza ai figli per i compiti scolastici.** Tra l'altro va osservato che pallidi segni di un maggiore coinvolgimento maschile si notano molto di più nelle coppie senza figli, nelle quali il partner ogni tanto si incarica anche di lavare e pulire la casa, anche perché il tempo complessivamente dedicato a queste mansioni è, nelle convivenze senza figli, molto minore. Al contrario, quando il tempo delle faccende domestiche aumenta in conseguenza della presenza di prole, il partner tende a scomparire.

**Le incombenze esterne: il privato alla donna, il pubblico al maschio:** la collaborazione del partner, pur non raggiungendo la maggioranza dei casi, è un po' più presente se si considerano le incombenze familiari che richiedono di recarsi fuori casa. Un po' più della metà degli uomini presenti nei nuclei famigliari intervistati si occupa di rapporti con banche, poste ed uffici pubblici. In ogni caso tutto ciò che è strettamente legato alla gestione domestica rimane di stretta competenza femminile. Infatti la spesa (alimentare e non), i rapporti con la scuola dei figli e anche il disbrigo delle pratiche relative alla salute (spesso ancora connesse ai figli) sono a quasi totale carico della componente femminile. La chiarezza con cui da questi dati emerge una divisione di ruoli "iper-tradizionale" è impressionante: salvo rarissimi casi, il maschio non assume mai il compito di principale "manutentore" del nucleo familiare, e si limita, quando lo fa, a frequentare gli uffici pubblici.

**La soddisfazione per l'utilizzo del tempo: scontente ma non troppo:** tra le donne intervistate, 4 su 10 dichiarano di essere soddisfatte del modo in cui impiegano il loro tempo, tutto sommato considerate

le condizioni che abbiamo descritto in precedenza questa percentuale non è affatto trascurabile anche se, naturalmente, è ben lontana dal disegnare una situazione idilliaca. Laddove si manifestano sacche di insoddisfazione, è il desiderio di poter avere più tempo a disposizione a prevalere. Gli aspetti per i quali la mancanza di tempo è percepita come particolarmente grave sono quelli legati alla sfera personale: la crescita culturale innanzitutto, seguita a buona distanza dal desiderio di poter dedicare più tempo ai figli e agli altri parenti e a sé stessa. Le donne intervistate manifestano con chiarezza l'aspirazione ad una vita relazionale più piena e meno costretta, soprattutto per quanto riguarda gli affetti famigliari, nonostante che per la maggior parte della giornata siano impegnate nel mantenimento del nucleo parentale, il desiderio più forte delle donne si concretizza nella aspirazione ad una quota maggiore di tempo da dedicare alla famiglia, compresa quella allargata costituita dai genitori e dagli altri parenti. Piuttosto interessante è anche la considerazione del fatto che i due terzi delle intervistate è soddisfatta dell'orario di lavoro.

Questa immagine relativamente positiva è, tuttavia, la risultante di situazioni molto diverse: particolarmente grave la situazione di chi ha figli piccoli e in età dell'obbligo che mostrano i sintomi di una preoccupante deprivazione temporale riguardo a quasi tutti gli aspetti relazionali e, soprattutto, rispetto alla sfera personale. In questo caso la presenza di un partner (nelle coppie senza figli) sembra avere un effetto positivo, evidentemente la convivenza e la collaborazione, sia pure limitata come abbiamo visto, libera risorse temporali e fa delle donne che vivono in coppia le più soddisfatte in assoluto. E' importante sottolineare che molte donne lamentano la mancanza di tempo per sé (cura di sé, hobby, amici, parenti e genitori, riposo). Ciò che è giudicato "troppo" non è il tempo dedicato alla cura dei figli o della famiglia ma quello speso nel lavoro: forse anche perché non soddisfatte dal lavoro che fanno e dal come lo fanno? Forse perché non sono disposte più di tanto a rinunciare ad occuparsi della loro famiglia, dovere e piacere contemporaneamente?

**Gli orari degli "altri":** la capacità di adattamento che si è venuta delineando sempre più chiaramente nella analisi fin qui condotta, fa sì che la percezione di difficoltà di conciliazione con gli orari altrui sia piuttosto ridotta. Nessuna donna in qualunque nucleo familiare sia inserita, denuncia difficoltà di rilievo, vi è solo una certa difficoltà quando si considerano gli orari degli uffici pubblici. Lo stesso giudizio sostanzialmente positivo si registra se si chiede una valutazione specifica sulla comodità degli orari dei principali servizi "esterni": i due terzi delle intervistate valutano positivamente gli orari di apertura. Va sottolineato il fatto che i giudizi più positivi si concentrano proprio su quei servizi che negli ultimi anni hanno adottato politiche di flessibilità oraria, o comunque, hanno ampliato gli orari di apertura.

I negozi, gli uffici postali e le banche sono in testa alla classifica. Un discorso a parte va fatto per le scuole, le donne con figli che lavorano sono consapevoli del ruolo cruciale che l'istituzione scolastica gioca nel meccanismo di conciliazione con il lavoro e formulano un giudizio ampiamente positivo sull'organizzazione oraria delle scuole. Naturalmente rimangono situazioni problematiche, e giudizi negativi che provengono da circa un terzo del collettivo esaminato che chiede, sia pure con diverse modalità, un ulteriore sforzo di allungamento dei tempi di accesso ai servizi. Relativamente alla scuola sono richiesti orari più lunghi, attività organizzate che occupino il tempo extra scolastico dei figli prima che i genitori rientrano dal lavoro, attività organizzate per il periodo estivo, aiuti economici per le baby sitter e possibilità di gestire le emergenze/ gli imprevisti utilizzando scorte cumulate di "ore". La generale insoddisfazione rispetto agli orari dei servizi nel loro complesso, il tempo tutto sommato contenuto che viene speso nei trasporti lascia supporre che i fronti su cui si debba agire siano da un lato i tempi e l'organizzazione del lavoro dall'altro l'organizzazione familiare.

Dallo studio di fattibilità, al momento in fase di realizzazione, riportiamo alcune delle considerazioni emerse:

**Città, tempi di vita e di lavoro: l'importanza di decentrare competenze e risorse per sperimentare nuovi modelli di governance.**

Rispetto alle politiche degli orari nelle città, oltre alla legge nazionale n. 142 dell' 8 giugno 1990, il punto di partenza nella nostra regione è rappresentato dalla legge regionale n. 21 del 16/05/1994 " Norme per la formulazione e l'adozione dei piani comunali di regolazione degli orari (pro) ai sensi dell'articolo 36, comma 3 della legge 142/90 " Analizzando i punti di forza di quell'esperienza, essi sono rappresentati dalla promozione delle innovazioni nei servizi per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro nelle città, e nel ruolo che regione e comuni potevano svolgere su questo versante. La legge regionale rappresentò quindi una importante occasione di sensibilizzazione degli amministratori al tema della conciliazione dei tempi. Diversi furono i comuni della nostra regione che si dotarono del piano regolatore degli orari (Pro).

Le difficoltà nell'adottare ed implementare le politiche degli orari nelle città emersero invece rispetto ai servizi pubblici e privati non erogati direttamente dai comuni. Uno dei punti critici più importanti riguardò, fin da allora, il coordinamento organico degli orari delle città . La legge regionale rappresentò, per quanto riguarda il tema delle politiche degli orari delle città, la fonte ispiratrice per la legge nazionale n. 53 dell'8 marzo 2000 . La legge nazionale non prevede un piano regolatore, ma un piano territoriale degli orari e la distinzione non è casuale : rappresenta il tentativo di tenere conto delle difficoltà pregresse e di prevedere uno strumento amministrativo maggiormente applicabile.

Ad oggi la riforma del Titolo V della Costituzione e le rigidità della legge 53/2000 rispetto ai finanziamenti, riaprono la questione del decentramento delle risorse per le politiche pubbliche. La Regione Emilia Romagna sta valutando se adottare una legge regionale o piuttosto strumenti più flessibili come indirizzi, direttive, regolamenti che garantiscano l'applicabilità delle politiche e la possibilità concreta di sperimentare interventi di conciliazione degli orari delle città, tenendo conto dei bisogni dei territori, dei rapporti istituzionali e dell'autonomie che oggi intercorrono tra regione e comuni.

**Percorsi emergenti: le forme associative tra comuni per la collaborazione all'esercizio delle funzioni ed alla gestione di servizi:** complessivamente, in Emilia-Romagna i Comuni che gestiscono in modo stabile funzioni e servizi in forma associata sono 283 su 341 (pari all'82,1%), mentre il coinvolgimento dei Comuni con una popolazione inferiore ai 10.000 abitanti (ed in quanto tali tenuti ad individuare ambiti associativi) riguarda ormai il 92% dei Comuni emiliano-romagnoli (239 su 263). Le forme associative costituite in Regione nel 2001 erano 46, mentre nel 2002 il loro numero è salito a 49.

**L'esempio del Consorzio del Circondario Imolese : avvicinare al territorio ed ai cittadini la programmazione e la gestione e dei servizi:** l'esempio dell' istituzione del consorzio del circondario imolese (Comuni: Borgo Tossignano, Castel Del Rio, Castel Guelfo di Bologna, Castel S. Pietro Terme, Casalfiumanese, Dozza, Fontanelice, Imola, Medicina e Mordano), è espressione della più forte autonomia di governo riconosciuta agli Enti Locali dal nuovo Titolo V della Costituzione e quale modalità per l'auto organizzazione ed il reperimento delle risorse necessarie allo svolgimento di funzione ed alla gestione e coordinamento di servizi sempre più complessi. Il consorzio viene costituito nel novembre 2002.

L'adesione al Consorzio comporta, per i Comuni che ne fanno parte, l'espressione di volontà di partecipare alla programmazione degli interventi sul territorio e di pervenire alla gestione consorziale o coordinata dei servizi rientranti nelle finalità del Consorzio e riguardanti una popolazione complessiva, al 31/12/2002, di 121.879 abitanti. Ciascuno degli Enti Consorziati partecipa con quote annue che

tengono conto della dimensione demografica. Il Consorzio si costituisce per la gestione associata di servizi e l'esercizio di funzioni ed assume l'esercizio delle deleghe amministrative da parte della Provincia e dei Comuni. Al Consorzio vengono delegate, sub-delegate o trasferite funzioni amministrative o conferiti servizi dalla Provincia di Bologna nelle materie di sua competenza, inoltre al Consorzio possono essere delegate o attribuite funzioni Amministrative dalla Regione Emilia Romagna.

**Le relazioni industriali promosse dagli enti locali a sostegno della maternità e paternità.**  
**L'esperienza del Comune di Ferrara:** gli anni '90 hanno visto diversi comuni dell'Emilia Romagna sperimentare politiche familiari, interventi a sostegno delle funzioni genitoriali (servizi per bambini e genitori) ed altri volti a facilitare la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro attraverso l'integrazione del reddito dei genitori durante il primo anno di vita del figlio. Il progetto part-time promosso dal Comune di Ferrara, approvato a novembre 2002, riconferma la volontà dell'Ente Locale di supportare la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi dedicati alla cura dei figli a partire dalla promozione e diffusione dei contratti di lavoro part time, e coinvolgendo quindi, come promotori dell'accordo, le associazioni imprenditoriali e sindacali. L'accordo prevede sia l'erogazione di contributi alle imprese che attivano contratti a tempo parziale, sia ai lavoratori che svolgono periodi di part-time di durata compresa tra 6 e 12 mesi nel corso del secondo e terzo anno di vita dei figli.

Desideriamo sottolineare come l'approccio al lavoro a tempo parziale potrebbe essere garanzia dell'accesso alle politiche pubbliche da parte di genitori che non hanno contratti di lavoro standard, per i quali assentarsi completamente dal lavoro per un anno, rappresenta spesso una scelta tra lavoro e maternità e non una pratica percorribile di conciliazione. Possiamo quindi ipotizzare che un accordo di questo tipo centrato sul part time possa meglio cogliere le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, ed includere anche coloro che non hanno contratti di assunzione.

**Il lavoro di ricerca al momento ha evidenziato le seguenti criticità:**

In Emilia Romagna il tasso di innovazione nelle politiche pubbliche, necessario per cercare di dare risposte ad una società che vede cambiare velocemente stili di vita, modello produttivo, modelli familiari, risorse a disposizione dei servizi pubblici,„, esiste ed è visibile nelle sue innovazioni. Tuttavia, se le persone hanno bisogno di certezze relative a servizi disponibili ed adeguati alle situazioni, per la fotografia della situazione attuale riteniamo prevalga l'incertezza. Gli strumenti importanti per mantenere i servizi e la loro qualità, restituire quindi valore ai cittadini che contribuiscono al finanziamento dello stato sociale, passano oggi anche dalle politiche locali in condivisione (es: diverse forme associative dei comuni e sulle sinergie tra questi e le province), da una riprogettazione dei modelli di governance, le relazioni industriali ed il ruolo dell'ente pubblico. Anche le associazioni imprenditoriali e dei lavoratori hanno un nuovo ruolo nel costruire l'inclusione dei cittadini in un rinnovato welfare locale.

**persona di riferimento:** Dr.ssa Milena Giardini - Project Manager

tel 051/6311480 - 051/352932 - Fax 051/4152178 Enfap Emilia Romagna

e-mail: [mgiardini@enfap.emr.it](mailto:mgiardini@enfap.emr.it)

Partecipano alla realizzazione del progetto: Università degli Studi di Bologna Dipartimento di Scienze Statistiche Paolo Fortunati (Direttore: Prof Giorgio Tassinari - Prof Ignazio Drudi), RES Coop Piccola Società Cooperativa a.r.l. (Dr.ssa Maria Vittoria Sardella, Dr Fabrizio Alboni), Dr.ssa Rossella Lama.

**Progetto:**

*"Tra vita e lavoro. Azioni a sostegno dei congedi parentali per il diritto alla cura e alla formazione"*

Rif. PA 931 - Approvato con delibera G.R. n. 1734 del 31/07/01

**Ente gestore:** Ial Emilia Romagna -Via Cairoli 3/f - 40121 Bologna

**Sede Operativa:** Ial Emilia Romagna - Agenzia formativa di Modena- Via Emilia Ovest, 101 - 41100 Modena

**Anno di attuazione:** 2001/2003

**Finanziamenti (entità e provenienza):** Ob. 3 E 1 - promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro

**Territori provinciali coinvolti:**

Fase 1: Le Province della Regione Emilia Romagna

Fase 2: Modena e Piacenza

Fase 3: Modena e Piacenza

Fase 4: Le Province della Regione Emilia Romagna

**Destinatari delle azioni:**

- Le imprese e le loro espressioni associative
- Lavoratori/lavoratrici così come individuati dalla Legge 53/2000
- Sistema dei servizi informativi, orientativi e formativi a livello regionale
- Amministrazioni locali e regionali

**Obiettivi principali:**

<b>FASI</b>	<b>OBIETTIVI</b>
<b>1. OSSERVATORIO E RICERCA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Realizzazione di uno studio di campo ai destinatari della legge 53/2000 focalizzato sullo stato della conoscenza e dell'applicazione della Legge e sui limiti/resistenze per la sua applicazione e le propensioni individuali.</li><li>- Delinare un quadro di riferimento sul quale progettare le successive azioni di informazione</li></ul>
<b>2. SPERIMENTAZIONE SERVIZIO INFORMATIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sperimentare due sportelli informativi (a Modena e Piacenza) della Legge in affiancamento a servizi di carattere sindacale, patronato ecc e servizi per l'orientamento</li><li>- Strutturare tutte le risorse informative necessarie alla funzionalità degli sportelli</li></ul>
<b>3. SERVIZIO DI BILANCIO DELLE COMPETENZE e ORIENTAMENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sperimentare presso gli Sportelli WELCOME di Modena e Piacenza metodologie orientative idonee ad utenti costituiti da lavoratrici e lavoratori in congedo o in prospettiva di congedo formativo, affinché il periodo di congedo sia utilizzato in maniera consapevole e coerente con un progetto professionale</li></ul>
<b>4. INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE PUBBLICA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Progettare e realizzare una campagna informativa circa i servizi sperimentali offerti, e mirate alla risoluzione delle criticità riscontrate nel corso della fase di Osservatorio e Ricerca, da porre al servizio delle politiche di programmazione degli interventi in materia</li><li>- Diffusione esiti del Progetto e della sperimentazione</li></ul>

**Ambito prevalente dell'azione:**

orari    servizi aziendali di supporto

4 servizi territoriali bambini, ragazzi, anziani e partnership tra istituzioni, aziende, lavoratori/trici

**Attività previste:**

<b>FASI</b>	<b>ATTIVITA'</b>
<b>1 Attività di osservatorio (ricerca)</b>	Costituzione del team di ricerca
	Pianificazione della ricerca (ambito della ricerca, oggetti e proprietà; analisi della normativa / letteratura; campionamento e strumenti di rilevazione dati sul campo);
	Realizzazione della ricerca (focus group con esperti per la validazione degli strumenti e per ulteriore raccolta informazioni; somministrazione interviste),
	Restituzione e stesura report per la pubblicazione
<b>2 Sperimentazione del servizio informativo (sportelli patronato)</b>	Individuazione degli sportelli per l'azione sperimentale di formazione
	Progettazione dell'affiancamento (obiettivi, durata, risorse) e costituzione del team di servizio
	Predisposizione dei materiali informativi (cartacei, banche dati, sito web, call center)
	Attivazione dell'informazione presso gli sportelli
	Monitoraggio fisico e valutazione in itinere e finale
<b>3 Servizi di diagnosi delle competenze, orientamento, informazione sulle opportunità formative (WELCOME)</b>	Costituzione del team di servizio presso gli sportelli di orientamento WELCOME di Modena e Piacenza
	Progettazione della metodologia e degli strumenti / servizi (consulenza orientativa, analisi e bilancio delle competenze, progettazione percorsi individuali di formazione)
	Attivazione sperimentazione (erogazione di servizi orientativi a richiesta di utenti inviati dagli sportelli di cui alla fase 2 + erogazione di servizi di informazione sulle opportunità formative specifiche ad accesso individuale)
	Monitoraggio fisico e valutazione in itinere e finale della sperimentazione
<b>4 Informazione e comunicazione pubblica mirate ai fabbisogni regionali</b>	Presenza d'atto delle criticità emerse dalla ricerca
	Pianificazione di campagne mirate previa definizione di: target, mezzi (radio, stampa, mailing), contenuti
	Realizzazione e monitoraggio / valutazione delle campagne informative
	Seminario finale: presentazione della ricerca e degli esiti della sperimentazione

**principali risultati (punti forti, criticità):**

**persona di riferimento:**

MANUELA GHELFI - IAL EMILIA ROMAGNA, AGENZIA FORMATIVA DI MODENA  
 BIASSETTI CLAUDIO - IAL EMILIA ROMAGNA, AGENZIA FORMATIVA DI MODENA  
 Tel: 059/821459

**e-mail:**

[manuelaghelfi.mo@ial-er.org](mailto:manuelaghelfi.mo@ial-er.org)  
[claudiobiasetti.mo@ial-er.org](mailto:claudiobiasetti.mo@ial-er.org)

**Progetto:**

*"Tra vita e lavoro. Azioni a sostegno dei congedi parentali per il diritto alla cura e alla formazione".*

*Rif. PA 931 - Approvato con delibera G.R. n. 1734 del 31/07/01*

**Ente gestore:** Ial Emilia Romagna -Via Cairoli 3/f - 40121 Bologna

**Sede Operativa:** Ial Emilia Romagna - Agenzia formativa di Modena-  
Via Emilia Ovest, 101 - 41100 Modena

**Anno di attuazione:** 2001/2003

**Finanziamenti (entità e provenienza):** Ob. 3 E 1 - promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro

**Territori provinciali coinvolti:** Fase 1: Le Province della Regione Emilia Romagna  
Fase 2: Modena e Piacenza  
Fase 3: Modena e Piacenza  
Fase 4: Le Province della Regione Emilia Romagna

**Destinatari delle azioni:**

- Le imprese e le loro espressioni associative
- Lavoratori/lavoratrici così come individuati dalla Legge 53/2000
- Sistema dei servizi informativi, orientativi e formativi a livello regionale
- Amministrazioni locali e regionali

**Obiettivi principali:**

FASI	OBIETTIVI
1. OSSERVATORIO E RICERCA	- Realizzare uno studio di campo rivolto ai destinatari della legge 53/2000 per delineare un quadro di riferimento il più completo possibile rispetto allo stato di conoscenza ed utilizzo della Legge; ai limiti/resistenze per la sua applicazione; alla propensione alla concessione dei congedi da parte delle aziende
2. SPERIMENTAZIONE SERVIZIO INFORMATIVO	- Sperimentare due sportelli informativi (a Modena e Piacenza) rispetto alle opportunità previste dalla Legge 53/2000 e dal T.U., in affiancamento a servizi di carattere sindacale, patronato ecc e servizi per l'orientamento - Strutturare tutte le risorse informative necessarie alla funzionalità degli sportelli
3. SERVIZIO DI ANALISI DELLE COMPETENZE e ORIENTAMENTO	- Sperimentare presso gli Sportelli WELCOME di Modena e Piacenza metodologie orientative idonee ad utenti costituiti da lavoratrici e lavoratori in congedo o in prospettiva di congedo formativo, affinché il periodo di congedo sia utilizzato in maniera consapevole e coerente con un progetto professionale
4. INFORMAZIONE PUBBLICA	- Diffusione esiti del Progetto e della sperimentazione

**Ambito prevalente dell'azione:**

orari      servizi aziendali di supporto

4servizi territoriali bambini, ragazzi, anziani e partnership tra istituzioni, aziende, lavoratori/trici

**attività previste:**

<b>FASI</b>	<b>ATTIVITA'</b>
<b>1 Attività di osservatorio (ricerca)</b>	Costituzione del team di ricerca
	Pianificazione della ricerca (ambito della ricerca, oggetti e proprietà; analisi della normativa / letteratura; campionamento e strumenti di rilevazione dati sul campo);
	Realizzazione della ricerca: - raccolta ed elaborazione dati INPS anno 2001 - somministrazione di 150 interviste ad aziende della regione, tenuto conto della dimensione aziendale e della classificazione Ateco
	Restituzione e stesura report per la pubblicazione finale
<b>2 Sperimentazione del servizio informativo (sportelli patronato)</b>	Individuazione degli sportelli per l'azione sperimentale di formazione
	Progettazione dell'affiancamento (obiettivi, durata, risorse) e costituzione del team di servizio
	Predisposizione dei materiali informativi (cartacei, banche dati, sito web, call center)
	Attivazione dell'informazione presso gli sportelli
	Monitoraggio fisico e valutazione in itinere e finale
<b>3 Servizi di analisi delle competenze, orientamento, informazione sulle opportunità formative (WELCOME)</b>	Costituzione del team di servizio presso gli sportelli di orientamento WELCOME di Modena e Piacenza
	Progettazione della metodologia e degli strumenti / servizi (consulenza orientativa, progettazione percorsi individuali di formazione)
	Attivazione sperimentazione (erogazione di servizi orientativi a richiesta di utenti inviati dagli sportelli di cui alla fase 2 + erogazione di servizi di informazione sulle opportunità formative specifiche ad accesso individuale)
	Monitoraggio fisico e valutazione in itinere e finale della sperimentazione
<b>4 Informazione e comunicazione pubblica mirate ai fabbisogni regionali</b>	Presa d'atto delle criticità emerse dalla ricerca
	Seminario finale: presentazione della ricerca e degli esiti della sperimentazione

## Principali risultati (punti forti, criticità):

I principali risultati emersi dal lavoro di ricerca e dal progetto più ampio, possono essere riassunti nei seguenti punti forti e criticità:

- forte difficoltà per il reperimento dei dati relativi al numero delle persone che hanno usufruito dei congedi parentali e dei congedi per eventi e cause particolari (L. 53/2000 art. 4 comma 2 e 4 bis) a causa della totale mancanza di banche dati e di sistemi di raccolta e quindi di gestione informatizzata dei dati (almeno per il 2001, anno di riferimento della nostra ricerca) per coloro che versano contributi all'INPS (lavoratori nel settore privato)
- impossibilità di reperimento e monitoraggio dei dati relativi ai dipendenti pubblici, in quanto l'INPDAP non ha predisposto modulistica dedicata che lasci traccia della domanda avvenuta;
- difficoltà/impossibilità nell'avere dati rispetto alle richieste di congedi formativi, in quanto la gestione dell'accordo avviene direttamente tra dipendente e proprio datore di lavoro. La percezione che abbiamo avuto dalle interviste è che siano veramente poche le persone che richiedono questo tipo di congedo che d'altra parte, anche a livello aziendale trova una scarsa propensione alla sua concessione in quanto si pensa possa creare particolari problemi organizzativi e gestionali per la possibilità del lavoratore di usufruire fino a 11 mesi di astensione dal lavoro (L. 53/2000, art.5). Di qui anche la difficoltà ad attivare un servizio di orientamento e supporto a coloro che sono intenzionati a usufruire di tale congedo formativo (attività prevista all'interno della fase 3 del progetto).
- d'altra parte, pur superando mille difficoltà e arrivando a delineare un quadro non completo e non sempre paragonabile, il progetto ha consentito di fare una fotografia precisa rispetto al numero ed alle caratteristiche di applicazione della L. 53/2000 in riferimento alle domande di congedi parentali e straordinari per figli e fratelli con handicap grave presentati presso le sedi inps provinciali di tutte le province della regione Emilia Romagna nel primo anno solare intero di applicazione della legge (2001).
- difficoltà evidente anche nell'avviare il contatto con le imprese a cui sottoporre l'intervista semi-strutturata per motivazioni riconducibili a diffidenza dell'interlocutore aziendale (pur specificandone la committenza della Regione Emilia Romagna ed il finanziamento del FSE), per mancanza di tempo, per disinteresse esplicito rispetto ai temi proposti. Particolari resistenze sono state manifestate dalle imprese di grandi dimensioni più "famosi" che hanno sistematicamente evitato la collaborazione (con rare eccezioni).
- i dati disponibili evidenziano che le domande di congedi parentali nella nostra regione per l'anno 2001 sono state 8901 (ex maternità facoltativa), di cui 501 sono state avanzate da uomini/padri (solo il 5,6% del totale delle richieste).
- interessanti anche i dati emersi dalla rilevazione tramite intervista semistrutturata che abbiamo sottoposto a 150 aziende suddivise secondo un campionamento ragionato, tenuto conto della classificazione ATECO, della dimensione d'impresa (più o meno di 50 dipendenti) e della variabile territoriale. A questo riguardo si può notare come risultano particolarmente evidenti le differenze tra imprese pubbliche e private sia per livello di conoscenza della L. 53/2000 che per propensione alla concessione dei congedi che risultano nettamente superiori negli enti pubblici. Si è rilevato inoltre che la propensione e la concessione dei congedi risulta influenzata dalla dimensione aziendale, per cui sono soprattutto le imprese di piccole dimensioni ad avere maggiori problemi in caso di congedi o di richiesta di forme di flessibilità d'orario a causa della difficile sostituzione interna del personale, data la scarsità delle risorse a disposizione;
- le interviste effettuate evidenziano scarsa conoscenza della L. 53/2000 da parte delle imprese e dei lavoratori (soprattutto dipendenti di imprese a proprietà privata) nonostante ormai siano passati 3 anni dall'approvazione della legge.
- la riflessione rispetto alle tematiche direttamente connesse alla gestione dei tempi delle città ed alle banche del tempo, così come previsto sempre all'interno della L. 53/00, è che si sia

attualmente in una fase un po' di stasi rispetto a questi temi e all'attuazione dei relativi progetti, mentre appare necessario un momento nuovo di riflessione che da un lato ragioni in termini territoriali, e dall'altro preveda un coordinamento regionale piuttosto che nazionale;

- assolutamente positiva è risultata la sperimentazione degli sportelli informativi sulla L. 53/2000 denominati "sportello famiglia" aperti a Modena e a Piacenza, servizio molto gradito dagli utenti, sia uomini che donne. Da segnalare la discreta presenza di utenza straniera.
- Efficaci gli strumenti creati a supporto dell'attività informativa dello sportello quali l'opuscolo, distribuito in 30.000 copie e presto esaurito, il numero verde e il sito internet [www.ial.er-org/congedi](http://www.ial.er-org/congedi) che diventerà a breve [www.ialemiliaromagna.it/congedi](http://www.ialemiliaromagna.it/congedi).

Per una riflessione più completa e approfondita rispetto ai dati emersi dalla ricerca e dal progetto più in generale, si rimanda al report conclusivo che sarà disponibile dal prossimo mese di luglio.

**persona di riferimento:**

ENRICA MASELLI - IAL EMILIA ROMAGNA, AGENZIA FORMATIVA DI MODENA

NATASCIA SCHIERI - IAL EMILIA ROMAGNA, AGENZIA FORMATIVA DI MODENA

**Tel:** 059/821459

**Fax.** 059/330562

**e-mail:**

[enricamaselli.mo@ialemiliaromagna.it](mailto:enricamaselli.mo@ialemiliaromagna.it)

[natasciaschieri.mo@ialemiliaromagna.it](mailto:natasciaschieri.mo@ialemiliaromagna.it)

**Progetto:** "AURORA: la nuova organizzazione dei servizi integrati"

Rif. PA n° 925 - Approvato con delibera G.R. n°1734 del 31/07/2001

**Ente gestore:** IAL E.R. - Via Amendola, 2 - 40121 BOLOGNA (**Sede operativa:** IAL E.R. - Ag, Formativa di Parma)

**Anno di attuazione:**2001/2003

**Finanziamenti (entità e provenienza):** € 39.354,02 - R.E.R.

**Territori provinciali coinvolti:** Parma

**Destinatari delle azioni:** AURORA COOPERATIVA SOCIALE

**Obiettivi principali:** L'innovazione organizzativa che il progetto persegue va nella direzione di ricercare, nelle attività di servizio, il valore aggiunto della modalità femminile del "prendersi cura", ricercando le coerenze tra gli orari delle lavoratrici e i bisogni degli utenti, mantenendo l'orientamento alla qualità del servizio e all'efficienza dell'impresa, in un'ottica competitiva.

L'obiettivo del progetto è quello di individuare, sperimentare e implementare un modello organizzativo capace di conciliare la dimensione tempo/orari delle lavoratrici della Cooperativa Aurora, con la dimensione tempo/orari della "cura" dei soggetti (anziani, invalidi, persone non autosufficienti, loro famigliari, ecc.) a cui i servizi sono destinati. Tale obiettivo è particolarmente sfidante perché affronta il tema della "doppia presenza" delle donne lavoratrici, in una realtà organizzativa che fa del "tempo di cura" (storicamente legato alla doppia presenza femminile) uno degli elementi di qualità. Per poter conciliare tempi di vita e di lavoro con le esigenze aziendali di efficienza, di miglioramento economico/reddituale, di competitività, si è reso necessario non solamente un'analisi organizzativa dei processi aziendali, volta ad individuare criticità e punti di sviluppo della cooperativa, ma anche un'indagine sulle reali aspettative ed esigenze degli utenti e soprattutto delle operatrici. Il progetto ha previsto le seguenti fasi:

FASI	OBIETTIVI
Fase Preliminare	<ul style="list-style-type: none"><li>• Costituire un comitato di progetto con lo scopo di monitorare lo sviluppo del percorso e raccogliere le best practice</li><li>• Condividere e promuovere gli obiettivi del progetto con gli operatori della Cooperativa e le istituzioni</li></ul>
Fase diagnostica	<ul style="list-style-type: none"><li>• analizzare i fabbisogni delle operatrici della cooperativa e dei clienti utenti</li><li>• analizzare i processi organizzativi e le tipologie dei servizi erogati</li></ul>
Fase progettuale	<ul style="list-style-type: none"><li>• costruire un modello organizzativo capace di coniugare l'efficienza dei processi con i fabbisogni di operatrici ed utenti</li></ul>

**Ambito prevalente dell'azione:**

- orari      servizi aziendali di supporto  
servizi territoriali bambini, ragazzi, anziani e partnership tra istituzioni, aziende, lavoratori/trici

**attività previste:**

FASI	ATTIVITA'
Fase Preliminare	<ul style="list-style-type: none"><li>- costituzione del comitato di progetto</li><li>- workshop di apertura</li></ul>
Fase diagnostica	<ul style="list-style-type: none"><li>- realizzazione ricerca sui bisogni e le aspettative lavorative e familiari delle operatrici</li><li>- realizzazione ricerca su fabbisogni e gradimento servizi erogati dalla cooperativa da parte degli utenti</li><li>- analisi organizzativa</li></ul>
Fase progettuale	<ul style="list-style-type: none"><li>- elaborazione linee strategiche di sviluppo</li></ul>

**principali risultati (punti forti, criticità):**

La ricerca ha consentito di individuare numerosi aspetti che possono contribuire a migliorare l'attuale organizzazione interna della cooperativa.

Tali aspetti riguardano le seguenti aree di intervento:

- organizzazione
- gestione delle risorse umane e forme di flessibilizzazione del lavoro
- politica e strategia commerciale
- aree dei sistemi di gestione

L'analisi condotta ha valutato molteplici aspetti (dall'organizzazione dei servizi interni, alle aspettative degli utenti e delle operatrici) ed ha richiesto una spesa temporale notevole. Le linee di sviluppo individuate prevedono decisioni di tipo strategico e solo in minima parte di tipo gestionale. Volendo mettere in evidenza un elemento di criticità del progetto, potremmo indicare *la tempistica necessaria all'implementazione del modello proposto*. La realizzazione delle strategie individuate richiederebbe tempi di gran lunga superiori rispetto a quelli previsti dal progetto.

La verifica oggettiva dei risultati e del raggiungimento degli obiettivi del progetto sarà possibile solo in un arco temporale più ampio.

**persona di riferimento:**

Norina Vincenzi

Tel 0521/487479

e-mail: [norinavincenzi.pr@ialemiliaromagna.it](mailto:norinavincenzi.pr@ialemiliaromagna.it)

**Progetto:**

**"AURORA: telelavoro"**

Rif. PA n° 924 - Approvato con delibera G.R. n°1734 del 31/07/2001

**Ente gestore:** IAL E.R. - Via Amendola, 2 - 40121 BOLOGNA (**Sede operativa:** IAL E.R. - Ag, Formativa di Parma)

**Anno di attuazione:**2001/2003

**Finanziamenti (entità e provenienza):** € 59.805,71 - R.E.R.

**Territori provinciali coinvolti:** Parma

**Destinatari delle azioni:** AURORA COOPERATIVA SOCIALE

**Obiettivi principali:** Creare un progetto di fattibilità che permetta al CdA di Cooperativa Aurora di valutare l'opportunità di applicare il telelavoro al servizio amministrativo.

Il progetto ha previsto di realizzare le seguenti fasi:

FASI	OBIETTIVI
Fase Preliminare	<ul style="list-style-type: none"><li>• Costituire un comitato di progetto con lo scopo di monitorare lo sviluppo del percorso e raccogliere le best practice</li><li>• Individuare il gruppo delle ipotetiche telelavoratrici all'interno dei servizi amministrativi della cooperativa.</li></ul>
Fase diagnostica	<ul style="list-style-type: none"><li>• analizzare gli aspetti motivazionali/attitudinali delle operatrici al telelavoro</li><li>• analizzare la telelavorabilità delle attività lavorative</li><li>• analizzare ed individuare le regole tecniche per il telelavoro</li></ul>
Fase progettuale	<ul style="list-style-type: none"><li>• realizzare un progetto di fattibilità</li></ul>

**Ambito prevalente dell'azione:**

orari      servizi aziendali di supporto

servizi territoriali bambini, ragazzi, anziani e partnership tra istituzioni, aziende, lavoratori/trici

**attività previste:**

<b>FASI</b>	<b>ATTIVITA'</b>
Fase Preliminare	<ul style="list-style-type: none"><li>• costituzione del comitato di progetto</li><li>• workshop di apertura</li><li>• individuazione del gruppo delle telelavoriste e condivisione degli obiettivi del progetto</li></ul>
Fase diagnostica	<ul style="list-style-type: none"><li>• predisposizione e distribuzione di un questionario volto a rilevare le caratteristiche psicosociologiche delle operatrici, rispetto alle modalità di realizzazione del telelavoro</li><li>• focus group volto ad approfondire i temi salienti emersi dall'analisi dei questionari e a delineare i bisogni personali attuali delle operatrici</li><li>• esercitazione sul problem solving per rilevare le attitudini di base delle operatrici ad affrontare problemi di ordine cognitivo e a fornire soluzioni adeguate anche non convenzionali</li><li>• predisposizione e realizzazione di un questionario di autovalutazione del "comportamento assertivo" e di un questionario di autovalutazione dello "stress"</li><li>• rilevazione di un indice di telelavorabilità delle attività lavorative</li><li>• analisi dei flussi informativi, con indicazione degli strumenti utilizzati</li><li>• realizzazione da parte del campione di "diagrammi di flusso" per l'analisi dei processi delle attività potenzialmente telelavorabili</li><li>• analisi dei fabbisogni formativi</li><li>• analisi sulle strumentazioni tecnologiche ed utilizzabili per la realizzazione delle attività in telelavoro</li></ul>
Fase progettuale	<ul style="list-style-type: none"><li>• stesura di un progetto di fattibilità</li></ul>

**principali risultati (punti forti, criticità):**

Un punto forte del progetto è rappresentato dall'analisi della dimensione attitudinale, motivazionale e psicosociologica del campione delle potenziali telelavoratrici domiciliari.

Un fattore di criticità è rappresentato dal fatto che il progetto non prevede alcuna sperimentazione e quindi non è possibile valutare la concreta applicabilità del modello individuato.

**persona di riferimento:**

Norina Vincenzi

**Tel 0521/487479**

**e-mail: [norinavincenzi.pr@ialemiliaromagna.it](mailto:norinavincenzi.pr@ialemiliaromagna.it)**

**Progetto:**

**"AURORA: servizi di cura in forma di voucher"**

Rif. PA n° 922 - Approvato con delibera G.R. n°1734 del 31/07/2001

**Ente gestore:** IAL E.R. - Via Amendola, 2 - 40121 BOLOGNA (**Sede operativa:** IAL E.R. - Ag. Formativa di Parma)

**Anno di attuazione:**2001/2003

**Finanziamenti (entità e provenienza):** € 44.931,75 - R.E.R.

**Territori provinciali coinvolti:** Parma

**Destinatari delle azioni:** AURORA COOPERATIVA SOCIALE

**Obiettivi principali:** L'obiettivo del presente progetto è la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro delle lavoratrici di Cooperativa Aurora.

Si vuole promuovere a livello aziendale la conciliazione come cultura che legittimi la possibilità che uomini e donne svolgano lavoro professionale e lavoro di cura potendo contare su servizi di supporto per i membri dipendenti della famiglia.

Tra i soci di Coop Aurora è molto sentita la necessità di avere a disposizione, oltre a validi punti di riferimento a cui rivolgersi nelle difficoltà quotidiane emergenti sul lavoro, anche di qualcuno che accolga e si faccia carico delle problematiche che possono presentarsi in seguito all'inevitabile distacco fisico tra sede della cooperativa e soci.

In passato, la direzione della Cooperativa ha osservato che esisteva, a livello informale, una rete di scambio di informazioni e competenze tra le socie che avevano a carico famigliari da accudire, affetti da particolari patologie.

Di fatto, pur lavorando all'interno del settore socio-assistenziale, non tutte le socie risultano in possesso delle conoscenze necessarie per accudire malati affetti da patologie che richiedono competenze di tipo specialistico.

La presenza di un familiare malato e l'incapacità di poterlo accudire al meglio costituiscono per la socia lavoratrice fonti di stress e di disorientamento, che possono ripercuotersi sull'attività lavorativa in termini di richiesta di permessi o addirittura di sospensione dell'attività.

L'intervento ha l'obiettivo di valorizzare l'esperienza solidaristica e mutualistica già agita all'interno della cooperativa, individuando nuovi strumenti in grado di supportare le socie nel momento di difficoltà e mettendo a sistema le migliori prassi.

Coop. Aurora intende investire in questo nuovo strumento per migliorare il livello di comunicazione interno e per aumentare, allo stesso tempo, le competenze del proprio personale.

L'intervento si propone inoltre l'obiettivo di estendere l'esperienza, aprendo un analogo servizio al territorio, anche attraverso l'attivazione di un Numero Verde.

Il progetto ha previsto le seguenti fasi:

FASI	OBIETTIVI
Fase Preliminare	<ul style="list-style-type: none"><li>• Costituire un comitato di progetto con lo scopo di monitorare lo sviluppo del percorso e raccogliere le best practice</li><li>• Condividere e promuovere gli obiettivi del progetto con gli operatori della Cooperativa e le istituzioni</li></ul>
Fase valutativa	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valutare i bisogni e le aspettative delle operatrici, utilizzando i dati rilevati nel progetto rif. PA 925 "AURORA: la nuova organizzazione dei servizi integrati"</li><li>• Analizzare il sistema, attualmente in atto presso la cooperativa, di scambio gratuito di prestazioni lavorative tra le operatrici</li></ul>
Fase progettuale	<ul style="list-style-type: none"><li>• realizzare un sistema di "benefit" a supporto delle operatrici nel momento del bisogno</li></ul>

**Ambito prevalente dell'azione:**

orari       servizi aziendali di supporto

servizi territoriali bambini, ragazzi, anziani e partnership tra istituzioni, aziende, lavoratori/trici

**attività previste:**

<b>FASI</b>	<b>ATTIVITA'</b>
Fase Preliminare	<ul style="list-style-type: none"><li>• costituzione del comitato di progetto</li><li>• workshop di apertura</li></ul>
Fase valutativa	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analisi delle indicazioni relative alla ricerca precedentemente svolta dalla cooperativa, dal titolo "Analisi qualitativa del personale", in cui venivano messe in evidenza fabbisogni e criticità delle operatrici</li><li>• Analisi dei dati relativi al turnover aziendale</li><li>• Analisi delle indicazioni proposte nel progetto rif. PA925 "AURORA: la nuova organizzazione dei servizi integrati" relative alle forme di fidelizzazione ed incentivazione del personale</li></ul>
Fase progettuale	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definizione dell'utenza interna</li><li>• Individuazione del modello organizzativo e progettazione dei pacchetti formativi</li><li>• Individuazione delle risorse (formatori e referente/sportellista)</li><li>• Individuazione/creazione degli strumenti per sperimentare il servizio all'interno e all'esterno della cooperativa (programma di gestione del numero verde e questionario di gradimento del servizio da parte dell'utenza)</li><li>• work shop di promozione del servizio all'utenza interna</li><li>• promozione del servizio all'utenza esterna mediante pubblicizzazione sui quotidiani locali</li></ul>

**principali risultati (punti forti, criticità):**

Tra i punti di forza del progetto occorre segnalare:

- l'aspetto innovativo del servizio ideato e proposto, che si inserisce all'interno dei cosiddetti "programmi di assistenza alla persona"
- l'offerta di un nuovo servizio sul mercato di riferimento
- la possibilità che i fruitori interni del servizio (le operatrici) acquisiscano a loro volta competenze, che potrebbero venire, in futuro, impiegate in azienda
- che il servizio individuato permette alla cooperativa di incrementare la capacità di ascolto dei fabbisogni dei propri dipendenti, favorendo così un miglioramento del "clima organizzativo interno"
- che, in una prospettiva futura, il servizio individuato possa essere utilizzato per l'implementazione di una gamma di servizi a disposizione dei propri dipendenti (spesa on line, ricerca di avvocati, baby sitter, ecc.)

Punti critici:

una prima analisi ha evidenziato che continua ad esistere una rete informale di scambio fra le operatrici; questo fatto può essere attribuito ai seguenti fattori:

- il sistema di benefit non è stato considerato come un "aiuto" offerto dalla cooperativa, ma come una forma di ingerenza nella vita privata delle operatrici
- è probabile che le operatrici non utilizzino il nuovo servizio per timore di dichiarare una mancanza di competenze

E' necessario sottolineare che i tempi di realizzazione hanno limitato la sperimentazione, la quale necessiterebbe di un periodo più lungo perché le operatrici "assimilino" il servizio.

**persona di riferimento:**

Norina Vincenzi

**Tel 0521/487479**

**e-mail: [norinavincenzi.pr@ialemiliaromagna.it](mailto:norinavincenzi.pr@ialemiliaromagna.it)**

**Progetto:**  
**TEMPODONNA**

**Ente gestore:** I.A.L. Emilia Romagna (Agenzia Formativa di Piacenza)

**Anno di attuazione:** 2001 - 2002

**Finanziamenti (entità e provenienza):** Euro 68.378,89 - FSE Ob. 3 Asse E - P.O.R. 2000/2006 Regione Emilia Romagna

**Territori provinciali coinvolti:** Piacenza e Parma

**Destinatari delle azioni:** Enti locali, donne

**Obiettivi principali:**

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

**Ambito prevalente dell'azione:**

orari      servizi aziendali di supporto

servizi territoriali bambini, ragazzi, anziani e partnership tra istituzioni, aziende, lavoratori/trici

**Attività previste:**

1. completamento P.R.O. Piacenza (piano orari servizi privati)
2. interviste a testimoni privilegiati a Piacenza e a Parma
3. verifica (tramite questionari mirati, interviste, etc.) delle ragioni di non applicazione del PRO di Parma
4. breve analisi comparata situazione Piacenza e Parma in relazione alle politiche dei tempi adottate e/o da adottare
5. diffusione risultati delle azioni di analisi sui territori locali coinvolti e sensibilizzazione attori pubblici
6. realizzazione convegno e pubblicazione finali per diffondere i risultati del progetto
7. pubblicazione PRO Piacenza nella sua forma completa e definitiva

**principali risultati (punti forti, criticità):**

Persona di riferimento:

Manuela Bruschini

Tel. 339/1387444 (privato)    0523/320433 (ufficio IAL Piacenza)

e-mail: [isotta2@yahoo.it](mailto:isotta2@yahoo.it)      [ial@agonet.it](mailto:ial@agonet.it)

**Progetto:**

TEMPODONNA Rif. P.A. 0909/Rer 2001

**Ente gestore:** I.A.L. Emilia Romagna (Agenzia Formativa di Piacenza)

**Anno di attuazione:** 2001 - 2003

**Finanziamenti (entità e provenienza):** Euro 68.378,89 - FSE Ob. 3 Asse E - P.O.R. 2000/2006 Regione Emilia Romagna

**Territori provinciali coinvolti:** Piacenza e Parma

**Destinatari delle azioni:** Enti locali, donne

**Obiettivi principali:**

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

**Ambito prevalente dell'azione:**

orari      servizi aziendali di supporto

servizi territoriali bambini, ragazzi, anziani e partnership tra istituzioni, aziende, lavoratori/trici

**Attività previste:**

- 1) completamento P.R.O. Piacenza (piano orari servizi privati)
- 2) interviste a testimoni privilegiati a Piacenza e a Parma
- 3) verifica (tramite questionari mirati, interviste, etc.) delle ragioni di non applicazione del PRO di Parma
- 4) breve analisi comparata situazione Piacenza e Parma in relazione alle politiche dei tempi adottate e/o da adottare
- 5) diffusione risultati delle azioni di analisi sui territori locali coinvolti e sensibilizzazione attori pubblici
- 6) realizzazione convegno e pubblicazione finali per diffondere i risultati del progetto

**principali risultati (punti forti, criticità):**

- 1) mappatura degli orari dei servizi presi in considerazione;
- 2) studio di casi. Si è scelto il commercio come servizio/caso principale (anche in relazione alla riforma del commercio, decreto 114/98); si sono individuate due vie, una centrale ed una periferica, e in quelle si sono raccolti dati e somministrate interviste informative a commercianti divisi per tipologie. Si sono inoltre somministrate interviste a testimoni significativi di Comune e Provincia. Per ciò che riguarda il secondo caso -la mobilità- si sono rilevati gli orari di servizi pubblici (trasporti scolastici, bus) e privati (taxi); sono state individuate le disponibilità dei parcheggi

esistenti; sono state somministrate interviste a testimoni significativi di Comune, Provincia, Agenzia per la mobilità.

- 3) Per cogliere invece i bisogni delle utenti, sono state somministrate interviste ad un campione casuale di 200 soggetti femminili, interrogate in particolare su orari del commercio, trasporti, ma anche di altri servizi (anagrafe) della Pubblica Amministrazione.
- 4) Dai dati raccolti è scaturito il Rapporto di ricerca, teso a individuare strategie e linee per il Piano degli Orari della città con l'obiettivo -tra quelli prioritari- della costituzione del Tavolo di concertazione della città (art. 25 L. 53/2000) per il Piano territoriale che assegna al Comune la responsabilità politica del Piano.

Persona di riferimento:

Raffaella Burzoni

Tel. 0523/320433 (ufficio IAL Piacenza)

e-mail: [raffaellaburzoni.pc@ial-er.org](mailto:raffaellaburzoni.pc@ial-er.org)

**Progetto:**

*"Fra lavoro e Famiglia. I servizi di supporto e l'organizzazione del lavoro: ipotesi per nuove azioni positive" (044/2001/F/RER)*

Rif. PA 371 - Approvato con Delibera di Giunta Regionale 1734 del 31/07/2001

**Ente gestore:** Irecoop Emilia Romagna - Via Calzoni 1/3 - 40128 Bologna

**Anno di attuazione:** 2001-2003

**Finanziamenti (entità e provenienza):** L. 300.000.000 - Ob.3E1 - promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro

**Territori provinciali coinvolti:** Comuni di Ravenna, Faenza, Forlì, Cesena, Reggio Emilia, Piacenza

**Destinatari delle azioni:** Enti Pubblici, Piccole e medie imprese presenti nei territori, donne lavoratrici in piccole e medie imprese, imprenditori

**Obiettivi principali:** il progetto si colloca in un percorso di analisi e ricerche da tempo avviato dai soggetti proponenti. Si tratta di un approfondimento ulteriore sul tema degli orari di lavoro in relazione alle forme di organizzazione aziendale e dello sviluppo dei servizi di supporto pubblici finalizzati a favorire la conciliazione tra lavoro e vita familiare. L'obiettivo principale risiede nell'analisi e, di seguito, nella progettazione di forme di conciliazione tra le esigenze espresse dalle donne che operano all'interno di sistemi produttivi territoriali. Il progetto dovrà raccordare e integrare le esperienze già in atto sui tempi della città e, nello specifico, sui tempi delle donne, in relazione all'organizzazione lavorativa e familiare.

**Ambito prevalente dell'azione:**

orari      servizi aziendali di supporto

servizi territoriali bambini, ragazzi, anziani e partnership tra istituzioni, aziende, lavoratori/trici

**attività previste:**

Si tratta di un progetto di ricerca, analisi delle organizzazioni e individuazione di modelli organizzativi per nuovi servizi di supporto (pubblico-privato) da attuare sul territorio regionale. Il progetto è articolato in 6 azioni di lavoro:

1. Avvio del progetto: consiste nell'organizzare e costituire gruppi di lavoro formati da soggetti già attivi nelle politiche di genere sul territorio regionale. Tali gruppi costituiranno i due comitati a sostegno del progetto: il comitato di governo e il comitato tecnico-scientifico. L'obiettivo è di realizzare una rete di appoggio concreta per le fasi di ricerca ed analisi dei modelli organizzativi e promuovere una partecipazione diffusa da parte dei partner alle azioni positive che emergeranno dal lavoro di ricerca e analisi.
2. La ricerca è strutturata in due parti: 1) per quanto concerne i servizi di supporto alla donna lavoratrice si procederà mediante un'azione di raccolta e analisi delle informazioni sull'esistente, che verrà condotta nei territori di riferimento; 2) per studiare e far emergere le organizzazioni imprenditoriali maggiormente flessibili verrà effettuata un'indagine sui bisogni e le soluzioni adottate da un campione di piccole e medie imprese dei territori di riferimento in tema di donne e conciliazione dei tempi di lavoro e tempi di vita. L'obiettivo è di verificare l'ipotesi di una nuova organizzazione per aree dei servizi di supporto alle donne lavoratrici in imprese.

3. L'analisi delle organizzazioni. Terminata l'azione di ricerca si procederà con un'analisi teorica dei modelli di organizzazione aziendale e attraverso i dati emersi dall'indagine si individueranno quelli maggiormente diffusi, i meno utilizzati, i più flessibili ed innovativi presenti nelle imprese indagate in regione. Obiettivo: identificazione dei livelli di flessibilità aziendale rispetto all'utilizzo del lavoro femminile. Individuazione delle forme di contratti prevalenti e del sistema degli orari. Rilevazione della presenza, nella contrattazione integrativa aziendale o territoriale, di forme di raccordo con servizi di supporto per la forza lavoro femminile. Elaborazione di modelli di organizzazione aziendale in grado di conciliare lavoro di genere e vita familiare.
4. Nuove azioni positive: evidenziata la realtà regionale e delineate le tendenze del settore oggetto dell'analisi, in questa si vogliono definire i provvedimenti da attuare per programmare azioni positive che coinvolgano strutture pubbliche e private. Obiettivo: sviluppare progetti per nuove azioni positive da proporre ad enti pubblici e imprese del territorio, per sperimentare servizi di supporto sempre più fruibili e mirati rivolti a donne lavoratrici.
5. Diffusione dei risultati. Le informazioni relative al modo in cui un'organizzazione attua un programma di azioni positive, come questo viene ideato e progettato, possono essere di grande aiuto per altre organizzazioni interessate a che stanno già elaborando programmi analoghi. Obiettivo: rendere fruibile la metodologia di lavoro e i dati emersi per una ripetibilità dell'iniziativa in altre realtà. Diffusione delle esperienze in materia di azione positiva nella Comunità europea e negli Stati membri.
6. Realizzazione di pagine web all'interno di siti già esistenti. Obiettivo: rendere maggiormente fruibili i risultati della ricerca e diffonderli.

#### **principali risultati (punti forti, criticità):**

Rispetto alla ricerca strutturata in due parti, possiamo sottolineare questi primi risultati:

- 1) per quanto concerne i servizi di supporto alla donna lavoratrice si è proceduto mediante un'azione di raccolta e analisi delle informazioni sull'esistente, che è stata condotta nei territori di riferimento. Gli ambiti di rilevazione hanno riguardato: i servizi per l'infanzia e l'adolescenza, i servizi per gli anziani e i servizi per i disabili. Attraverso la mappatura dei servizi si è cercato di capire: quali, quanti, dove sono ubicati. In particolare si sono messe a fuoco le caratteristiche che tali servizi hanno per rispondere alle esigenze delle donne lavoratrici: orari, tipologia di servizio, accesso, costi, periodi di funzionamento, agevolazioni. Inoltre si sono raccolte informazioni sulle nuove progettualità in corso nei diversi territori.
- 2) La seconda parte della ricerca ha coinvolto più direttamente il mondo della piccola e media impresa. È stato costruito un campione con l'ausilio dei responsabili delle associazioni di categoria dando come criteri per individuare le aziende: la presenza di donne, una dimensione pari al massimo a 50 dipendenti e l'appartenenza ad uno di questi settori: servizi avanzati alle imprese, servizi tradizionali alle imprese, servizi alla persona e agroalimentare. Per quanto riguarda lo strumento si tratta di un questionario diviso in sezioni: anagrafica (età, titolo di studio, composizione nucleo familiare, tipo di contratto, orario di lavoro), tempi di lavoro e tempi di cura: i servizi di supporto (responsabilità di cura, utilizzo o meno di servizi, valutazione dei servizi in base ai bisogni, strumenti per far fronte al problema della conciliazione), l'organizzazione della realtà lavorativa (modalità organizzative dei tempi, utilizzo di queste modalità, nuove forme di lavoro per favorire la conciliazione, le esigenze di conciliazione), la normativa a favore della conciliazione (grado di conoscenza e utilizzo degli strumenti previsti dalla normativa italiana per sostenere la conciliazione), l'informazione in materia di conciliazione (ricerca e fonti delle informazioni in materia di conciliazione).

Ad oggi è emerso che le donne presenti nelle aziende interpellate sono per lo più giovani e senza grossi problemi di conciliazione. È apparso inopportuno chiedere, in prima battuta, ai datori di lavoro se le

dependenti avessero mostrato "problemi" di conciliazione, di conseguenza i dati sono sbilanciati verso la non problematicità.

Questo dato ci ha condotto a formulare un'ipotesi che verrà verificata durante i focus group: l'impresa di piccole dimensioni offre un minor numero di garanzie e quindi è ipotizzabile che le donne se decidono di creare una propria famiglia escano dalle realtà più piccole per rientrare in imprese di maggiori dimensioni, nelle quali si possono trovare più garanzie e una maggiore condivisione delle responsabilità (es. azienda con una o due segretarie che vivono con un maggior senso di colpa l'assentarsi dal lavoro). È emerso da alcune interviste che alcuni settori rientranti nei servizi avanzati alle imprese appaiono vincolanti rispetto alle scelte delle donne occupate. Anche questa tematica verrà ripresa ed approfondita nel corso dei focus.

In particolare i dati che emergono suddivisi per settore sono i seguenti:

Servizi avanzati alle imprese:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• presenza di donne altamente qualificate,</li> <li>• situazione familiare che non pone problemi</li> <li>• la scelta di avere un figlio può essere collegata all'uscita dal lavoro</li> <li>• maggiore disponibilità a collaborare e a compilare il questionario</li> </ul>
Servizi tradizionali alle imprese:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• presenza di donne con bassa qualifica</li> <li>• Percezione di situazioni familiari più problematiche</li> <li>• Difficoltà nella compilazione e comprensione</li> <li>• Non è stata accordata la possibilità della compilazione diretta, ma autocompilati</li> </ul>
Servizi alla persona:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• presenza di donne qualificate</li> <li>• Scarso ritorno dei questionari</li> </ul>
Agroalimentare:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• presenza di donne con bassa qualifica nell'area produzione, più alta nell'area amministrativa</li> <li>• Presenza di donne giovani</li> <li>• Percezione di situazioni familiari che non pongono grossi problemi</li> </ul>

Rispetto all'utilizzo dei servizi emerge, dall'analisi di dati raccolti ancora in forma parziale, che poche sono le donne che fanno ricorso ai servizi per far fronte al problema di conciliazione e le motivazioni del non utilizzo sono le seguenti: costi elevati e orari poco flessibili. A questo le donne rispondono attivando la propria rete familiare (genitori, zii) o la rete del vicinato. In casi estremi si arriva alla cura del figlio minore attraverso la responsabilizzazione del figlio maggiore.

Per quanto riguarda l'organizzazione della propria realtà lavorativa, la tendenza che emerge è che si fa ricorso al part-time e alla flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita per far fronte ai bisogni di conciliazione delle donne. Inoltre viene sottolineato che è possibile organizzare l'orario di lavoro in base alle esigenze e questo avviene attraverso accordi informali con il titolare/datore di lavoro. Un altro dato interessante è che le donne hanno la percezione che le loro esigenze di conciliazione vengano

accolte e questo grazie all'interesse dei dirigenti/titolare per il personale e le condizioni di lavoro e alla disponibilità dei colleghi a collaborare.

Vi è una scarsa conoscenza delle nuove forme di lavoro, mentre vi è una conoscenza più ampia degli strumenti messi a disposizione dalla normativa italiana: congedo di maternità, congedo parentale, congedo familiare, part-time dopo la nascita di un figlio, assegni familiari e assegno di maternità.

La maggior parte delle donne fino ad oggi intervistate mostra una tendenza a non ricercare attivamente le informazioni nonostante venga sottolineato il fatto che è agevole ottenerle.

**persona di riferimento:** Enrico Mengolini - Irecoop Sede Provinciale di Ravenna

**tel:** 0546 665523

**e-mail:** sede.ravenna@irecoop.it

**Progetto:**

*Work e Family: telelavoro e nuove opportunità per le donne*

**Ente gestore:** Consorzio FIT (Formazione ed Innovazione Tecnologica)

**Anno di attuazione:** 2002

**Finanziamenti (entità e provenienza):** £ 250.000.000 FSE Ob. 3 Asse E1/Regione Emilia Romagna

**Territori provinciali coinvolti:** Provincia di Modena

**Destinatari delle azioni:** Donne

**Obiettivi principali:**

L'obiettivo generale del progetto è quello di 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 telelavorabili con una modalità attenta alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare e finalizzata a favorire la presenza delle donne in ambiti lavorativi caratterizzati dall'utilizzo di tecnologie telematiche ed informatiche

**Gli obiettivi specifici del progetto:**

- 1) analisi del mercato del lavoro locale per studiare e conoscere le caratteristiche ed opportunità occupazionali nel campo delle possibili o realizzate attività telelavorabili presenti nel mercato del lavoro, in particolare per gli effetti e l'impatto di queste rispetto al mantenimento e allargamento dell'occupazione femminile, allo sviluppo di carriera, al benessere psico fisico, alle condizioni di sicurezza e alla conciliabilità tra vita professionale e vita lavorativa, e all'eventuale disponibilità di aziende pubbliche e private a collaborare per la realizzazione degli stage formativi
- 2) analisi dei servizi del 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 attività formativa, oggetto di specifica azione prevista nel progetto integrato.
- 4) sperimentazione di percorsi di accompagnamento e inserimento in attività telelavorabili con attenzione alla autopromozione delle destinatarie dell'intervento attraverso l'acquisizione di strumenti quali il bilancio di competenze, l'inventario delle esperienze e la conoscenza del mercato del lavoro locale e dei meccanismi che lo regolano.
- 5) individuazione dell'offerta di servizi di supporto ai bisogni di conciliazione delle donne interessate dal progetto (cura dei figli, anziani, ecc.) anche in forma individualizzata.
- 6) Sensibilizzazione e marketing sociale. Per il raggiungimento degli obiettivi dichiarati si presterà attenzione alla sensibilizzazione del contesto, realizzando marketing sociale verso gli attori socioeconomici del territorio e verso le destinatarie dirette dell'intervento, le donne disoccupate.

**Ambito prevalente dell'azione:**

orari      servizi aziendali di supporto

servizi territoriali bambini, ragazzi, anziani e partnership tra istituzioni, aziende, lavoratori/trici

**attività previste:**

Le azioni saranno mirate a:

- conoscere le caratteristiche del mercato del lavoro con riferimento all'utilizzo di telelavoro e all'eventuale disponibilità di aziende pubbliche e private a collaborare per la realizzazione degli stage formativi
- avvicinare le donne al telelavoro ed alle attività professionali in cui vi sia un contenuto tecnologico, o modalità di lavoro che si avvalgono di tecnologia innovativa in campo informatico/telematico per favorire la valorizzazione e la desegregazione del lavoro femminile
- produrre e sperimentare metodologie formative, tra le quali la FAD - formazione a distanza- per favorire l'inserimento lavorativo delle donne, con modalità flessibili che tengano conto del genere e delle problematiche della conciliabilità
- promuovere percorsi di accompagnamento e orientamento all'inserimento lavorativo in ambiti e settori che utilizzano il telelavoro

### **Contenuti dell'attività**

Il progetto prevede attività suddivise in sei fasi successive tra le quali le fasi 1 e 2 sono dedicate alle ricerche; In particolare:

#### **Fase 1**

RICERCA QUALI-QUANTITATIVA da attuarsi sui territori di riferimento sul mercato del lavoro locale per studiare e conoscere le caratteristiche ed opportunità occupazionali nel campo delle possibili o realizzate attività telelavorabili presenti.

In particolare la ricerca analizzerà gli effetti e l'impatto di queste rispetto al mantenimento e allargamento dell'occupazione femminile, allo sviluppo di carriera, al benessere psico fisico, alle condizioni di sicurezza e alla conciliabilità tra vita professionale e vita lavorativa.

In particolare gli scopi della ricerca saranno :

- individuazione di esperienze in atto o potenziali nei settori del pubblico, privato, terzo settore
- analisi della situazione contrattuale/delle normative di riferimento/ settore /figure professionali richieste
- skill professionali e formazione richieste
- impatto sulla possibilità di facilitare la conciliazione (tipologia della flessibilità, orari, spostamenti),
- valutazione nei confronti del telelavoro da parte degli amministratori locali (impatto sui tempi e orari delle città, disponibilità alla sperimentazione) e delle aziende private (impatto sui costi e sull'organizzazione) verifica disponibilità agli stage

#### **Fase 2**

RICERCA sul ruolo e sulle azioni messe in campo dagli enti locali sui territori di riferimento per rispondere alle esigenze e ai bisogni di servizi a supporto delle donne e delle loro famiglie con l'obiettivo di indagare il rapporto fra politiche degli enti e i bisogni delle donne, politiche delle aziende e servizi disponibili sul territorio, politiche orarie e forme di lavoro disponibili

#### **persona di riferimento:**

Sergio M. A Nigro

Tel 059. 343422

E-mail: sernigro@tin.it