Contrattazione decentrata e conciliazione tempi di vita e di lavoro*

(Rapporto di ricerca)

Settembre 2005

Il presente rapporto è il risultato della collaborazione tra Laura Calafà, Università di Verona e Valentina Menegatti, Isfol.

- Il rapporto di ricerca è stato elaborato da Laura Calafà
- Un particolare ringraziamento a Lucia Basso e Antonella Barillà – rispettivamente Consigliera di Parità del Veneto e Consigliera di Parità della Valle d'Aosta per la gentile collaborazione prestata e le ore spese in confronti che hanno consentito la conclusione della ricerca.

INDICE

1. Presentazione della ricerca
2. L'approccio metodologico: un'analisi quanti-qualitativa. I testimoni privilegiati, il reperimento dei contratti
3. Presupposti multipli e insidiosi della ricerca: la contrattazione decentrata e la conciliazione tempi di vita e di lavoro
4. La contrattazione decentrata, pubblica e privata, i patti e gli accordi territoriali
5. L'evoluzione concettuale di conciliazione: condivisione, riconciliazione e *work-life balance*
6. La conciliazione come esercizio combinato di diritti fondamentali
7. Riconciliazione o conciliazione condivisa
8. Una prima lettura dei dati raccolti: gli adattamenti di contesto ovvero le azioni positive contrattate e i piani triennali di azioni positive
9. L'attuazione dell'art. 9 della legge n. 53 del 2000: le azioni positive contrattate
10. I piani triennali di azioni positive nella pubblica amministrazione
11. Modello di regolazione multilivello della conciliazione vita e lavoro (WORK LIFE BALANCE MULTILEVEL REGULATION MODEL)
12. Conclusioni interlocutorie e questioni sospese: lavoro e lavori

Bibliografia

Allegato 1: Le schede e contratti suddivisi per regioni

1. PRESENTAZIONE DELLA RICERCA

La ricerca dal titolo *"Le politiche di conciliazione nella contrattazione collettiva decentrata - Individuazione di temi innovativi per la sperimentazione di forme di sostegno all'ingresso e alla permanenza di donne nel mercato del lavoro"* si colloca in un contesto nel quale è maturata la consapevolezza dell'estrema importanza delle regole contrattuali nella definizione delle strategie di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. La ricerca è chiamata a correlare due temi insidiosi, ma estremamente intriganti come quello delle politiche di conciliazione e della contrattazione collettiva decentrata.

Alcune delle ragioni che rendono questi temi particolarmente insidiosi (soprattutto se ed in quanto correlati) saranno evidenziate nel corso della ricerca. Per il momento ci pare sufficiente segnalare che questa correlazione si fonda su alcuni presupposti.

In primo luogo, le politiche di conciliazione iniziano ad acquisire dignità come oggetti autonomi di ricerca scientifica anche giuridica, tendenzialmente refrattaria ad un simile riconoscimento. Da qui nasce la consapevolezza della necessità di ricostruire modelli regolativi riconducibili alla contrattazione collettiva.

In secondo luogo, le politiche di conciliazione non hanno solo natura pubblica, anche se lo stato (legislatore e attore istituzionale) rimane centrale nella loro progettazione ed elaborazione; anche i privati (nelle relazioni contrattuali, individuali e/o collettive) possono concorrere alla loro elaborazione e alla loro attuazione. Ci si riferisce, in particolare, alle organizzazioni sindacali e alle organizzazioni di categoria, cui devono sommarsi i soggetti rappresentativi delle diverse articolazioni territoriali come Regioni, Province e Comuni; affiancati e supportati, questi ultimi, da numerosi soggetti istituzionali quali le Consigliere/i di parità e le c.d. animatrici di parità.

La molteplicità degli attori e la concomitanza di differenti livelli di intervento arricchisce il panorama della ricerca ai diversi ruoli che i soggetti coinvolti nella predisposizione di politiche di conciliazione possono interpretare (ad esempio lo Stato può incentivare, come accade con l'art. 9 della legge n. 53 del 2000). Tutto ciò non toglie che anche le Regioni e gli altri Enti locali investano in regole appositamente dedicate alla conciliazione. La maturazione della consapevolezza della moltiplicazione degli attori ha consigliato di dedicare un'apposita sezione al sostegno e all'incentivazione locale attraverso strumenti peculiari o atipici: i piani triennali di azioni positive.

L'attenzione della ricerca rimane, comunque, catalizzata dal contratto collettivo, sulla base del presupposto che lo stesso rappresenta uno dei principali strumenti

attuativi delle politiche di conciliazione tempi di vita e di lavoro, in grado di dare una forma precisa e un'altrettanto precisa sistemazione coordinata ai diversi strumenti di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Il percorso di ricerca si è soffermato non sullo strumento contrattuale nazionale, ma su quello di secondo livello. Il contratto collettivo decentrato – più ancora che quello nazionale e/o di comparto – rappresenta, in effetti, il filtro normativo ed organizzativo più vicino ed immediato tra dimensione lavorativa e dimensione privata del lavoratore e della lavoratrice.

La ricerca ha cercato di ricostruire non tanto lo stato dell'arte quantitativo della relazione contrattazione collettiva decentrata – conciliazione, ma ha cercato di ricostruire un approccio metodologico complesso della relazione tra fonti di regolazione autonome e temi specifici connessi alla valorizzazione delle esigenze della persona che lavora.

La ricerca si è concentrata non tanto sui *contenuti* della conciliazione, ma piuttosto sui *contenitori* in grado di supportarla. I contenuti hanno, in effetti, rappresentato il filtro della lettura di specifici assetti regolativi paradigmatici.

Nella prima fase di effettuazione della ricerca si sono individuati i seguenti filtri, facendo riferimento alle elaborazioni della dottrina sul punto, che rinviano a differenti strumenti e modalità di conciliazione, idonei a loro volta a produrre diversi impatti organizzativi sulle realtà aziendali:

- interventi sugli orari e sui tempi di lavoro e di non lavoro (congedi, modulazioni di orario, banca delle ore, ecc.)
- servizi di cura e assistenza forniti ai lavoratori e alle lavoratrici;
- interventi sul reddito;
- interventi regolativi relativi alle tipologie dei contratti di lavoro.

Si tratta di differenti linee di intervento riconducibili all'articolazione temporale della prestazione di lavoro, ai servizi alla persona e a forme di intervento economiche o di sostegno comunque denominate cui si è aggiunto, nel corso della ricerca, un ulteriore tassello: quello relativo agli interventi sulla stessa struttura del contratto di lavoro, come consiglia la lettura delle regole contenute nel d. lgs. n. 276 del 2003 (e seguenti modifiche) di attuazione della legge 14 febbraio 2003, n. 30. Appare chiaramente anche da queste sommarie informazioni preliminari che i nuclei problematici affrontati dalla ricerca sono risultati, in particolare, due: la portata e i contenuti di una contrattazione collettiva decentrata di arduo reperimento; la fissazione di alcuni punti di riferimento iniziali sui significati di conciliazione e la portata essenzialmente "modulare e varia" e per ciò stesso fraintendibile e molto spesso fra intesa del termine (rispettivamente cap. 3 e cap. 4).

Date queste premesse, il risultato è l'elaborazione del **modello di regolazione multilivello di conciliazione tempi di vita e di lavoro** ***(work-life balance multilevel regulation model)*** in cui le fonti e i specifici articolati contesti sono stati relazionati alla finalità di conciliazione. Perché quella della conciliazione – dal punto di vista giuridico – è, appunto, una specifica, articolata finalità, un obiettivo che non può raggiungersi prescindendo da un'articolata valutazione di contesto.

Il modello (che si descriverà nella parte conclusiva della ricerca in quanto risultante principale della stessa) è parte integrante degli strumenti operativi in grado di facilitare sia la definizione che la valutazione di vere e proprie azioni di sistema. Rientra propriamente tra gli strumenti idonei a consentire la valutazione delle azioni integrate tipiche delle finalità di conciliazione[1].

Per questa parte, la ricerca si innesta sul tema dell'approfondimento della relazione tra conciliazione ed indicatori di impatto di genere contenuti nelle linee guida V.I.S.P.O. In particolare l'obiettivo generale di "migliorare le condizioni di vita e l'indipendenza delle donne", risulta scomposto in due variabili obiettivo prioritarie: migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne e migliorare la condizione delle donne sul lavoro e ridistribuire il lavoro di cura.

[1] De Sanctis A., Galaverni M., Indiretto G., *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche e problemi di valutazione,* Isfol, 2004, Roma.

2. L’approccio metodologico: un’analisi quanti-qualitativa. I testimoni privilegiati, il reperimento dei contratti

La ricerca si è snodata in tre fasi, distinte dal punto di vista concettuale, non certo da quello temporale considerata la loro ontologica sovrapponibilità.

Nella prima fase di effettuazione della ricerca (estate/autunno 2004), il gruppo di ricerca si è attivato nel reperimento delle fonti idonee a sostenere l'analisi complessiva. In quest'ambito si sono reperiti numerosi contratti di secondo livello (soprattutto aziendali) facendo uso sia di banche dati che di contratti segnalati dagli stessi soggetti contrattanti, pubblici e privati.

Già in questa sede di spiegazione dell'approccio metodologico della ricerca occorre evidenziare la difficoltà del reperimento dei dati; le cause sono diverse e riconosciute dalla generalità di studiosi di relazioni industriali: mancata pubblicizzazione degli accordi decentrati, mancata circolazione dei dati e correlata difficoltà di aggiornamento di dati acquisiti, una difficoltà – quest'ultima – che rende pressoché inutilizzabili le banche dati esistenti[2].

La seconda direzione di ricerca è stata quella del contatto con soggetti (istituzionali, parti sociali) per procedere poi ad una loro intervista, finalizzata non solo all'ottenimento di supporti contrattuali materiali, ma indirizzata soprattutto alla comprensione delle modalità di funzionamento preciso e concreto delle dinamiche della conciliazione tempi di vita e di lavoro, comprensive anche dell'elaborazione delle regole contrattuali di natura decentrata.

La terza tipologia di approfondimento è stata di carattere teorico – speculativo e si è legata alla costruzione di una bibliografia *ad hoc* della più recente letteratura dedicata alla relazione tra politiche di conciliazione e strumenti contrattuali collettivi ed individuali. Attraverso lo studio dei risultati di recenti ricerche (soprattutto europee) e di contribuiti di diverse discipline in tema di *work-life balance* è emersa la graduale, ma inesorabile amplificazione della portata del tema della conciliazione tra vita e lavoro[3].

Alcuni dati sul gruppo di ricerca e sui testimoni privilegiati si rendono necessari.

Il gruppo di ricerca è formato da **Laura Calafà**, professore associato di diritto del lavoro nell'Università di Verona; **Valentina Menegatti**, ricercatrice Isfol.

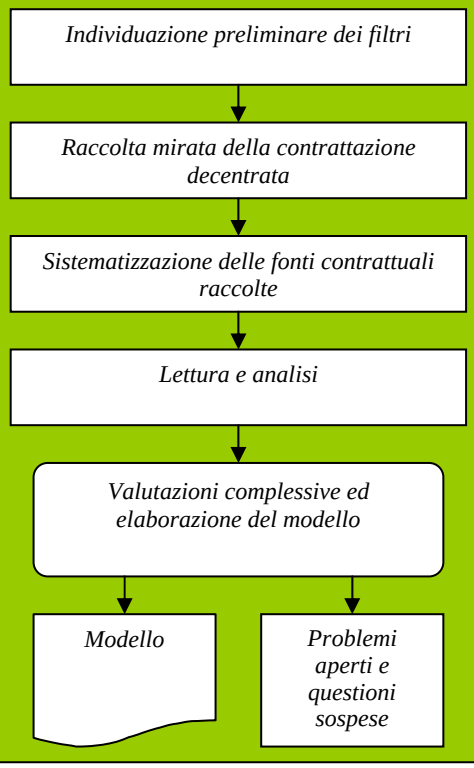
Le testimonianze che hanno consentito lo sviluppo su diversi piani della ricerca sono state, principalmente, quella di **Lucia Basso**, Consigliera Regionale di Parità della Regione Veneto e **Antonella Barillà**, Consigliera Regionale di Parità della Regione Valle d'Aosta.

Specifiche informazioni sono state acquisite dalle seguenti persone contattate, che si coglie l'occasione di ringraziare:

Mario Ricciardi, componente del comitato direttivo Aran
Rosario Soloperto, Aran
Marina Capponi, Consigliera Regionale di Parità della Toscana
Donatella Orioli, Consigliera parità Regione Emilia Romagna
Anna Maria Tognetti, Provincia di Pisa

[2] Ci si riferisce alla banca dati dei contratti del Cnel, del Sole 24 Ore, dell'Ires Cgil, dell'Aran.
[3] Di questa evoluzione si darà conto del § 4.

Schema 1. Modalità di effettuazione della ricerca



3. Presupposti multipli e insidiosi della ricerca: la contrattazione decentrata e la conciliazione tempi di vita e di lavoro

La ricerca non è finalizzata alla valutazione dell'impatto quantitativo della conciliazione sulla contrattazione decentrata.

La raccolta di dati quantitativi relativi alla contrattazione, seppur utile, non poteva considerarsi come approccio esaustivo all'approfondimento della correlazione contrattazione – decentrata / conciliazione.

Come anticipato in premessa, la ricerca si è posta un duplice diverso obiettivo:

- la valutazione dell'impatto qualititativo della conciliazione sugli assetti regolativi contrattuali, anche decentrati;
- la considerazione della contrattazione decentrata come uno degli indicatori dell'attuazione delle politiche di conciliazione, un impatto solo possibile o probabile, quest'ultimo, di una serie di azioni, progetti e interventi di diversa natura. In questa logica, l'analisi della contrattazione decentrata rappresenta un supporto all'applicazione e all'evoluzione delle tecniche di valutazione dell'impatto di genere.

L'avvio delle ricerca con la raccolta mirata dei contratti decentrati rappresenta il frutto di una scelta precisa: considerare rilevanti gli istituti e le dinamiche che la dottrina aveva già individuato come inerenti la conciliazione tempi di vita e di lavoro.

4. La contrattazione decentrata, pubblica e privata, i patti e gli accordi territoriali

Questa parte della ricerca è stata particolarmente difficile per due ordini di ragioni.

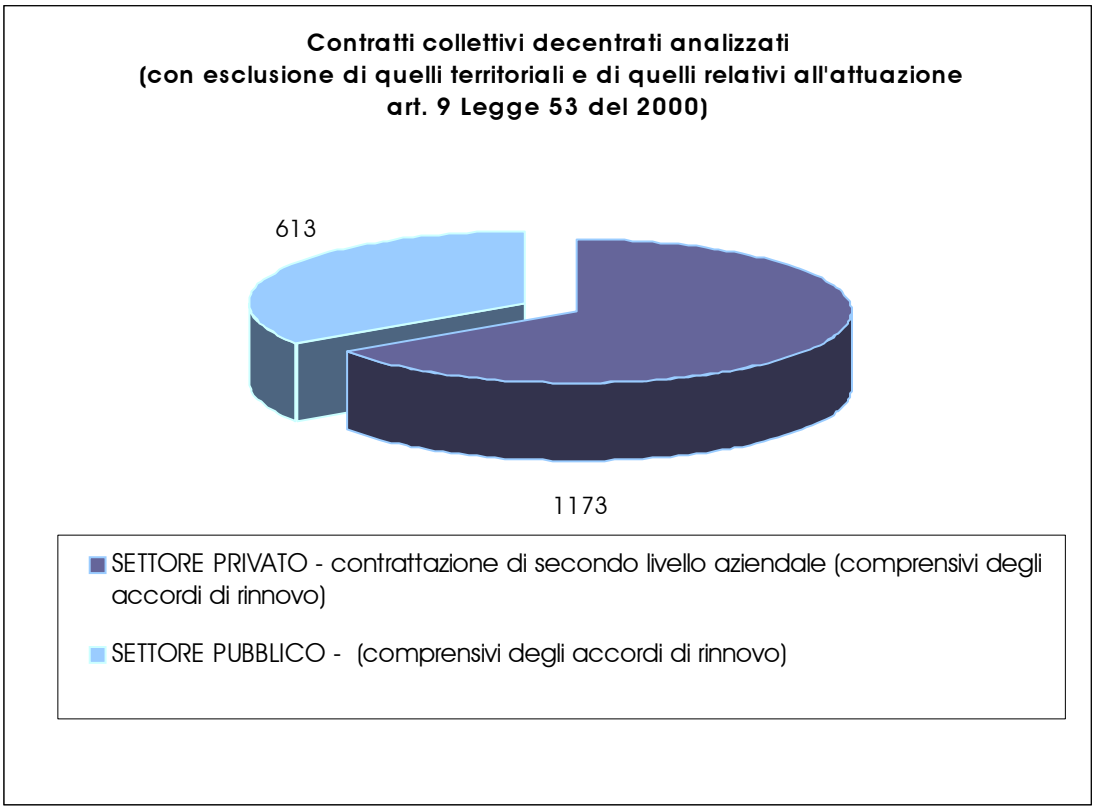
La raccolta dei materiali di supporto trova un primo ostacolo nella difficoltà del loro reperimento originata dalla scarsezza delle banche dati disponibili, dal loro non perfetto aggiornamento e, per alcune, dalla loro difficoltà di accesso.

Il secondo ostacolo è rappresentato dalla particolare insidiosità insita nell'individuazione del fattore contrattazione decentrata intendendosi per tale sia il significato del termine, sia la sua articolazione. La contrattazione decentrata assume diversi significati e contenuti a seconda del settore di riferimento (pubblico e privato); in quest'ultimo ambito occorre ricordare le partizioni e le competenze fissate dal Protocollo del luglio del 1993 (contrattazione di secondo livello, aziendale e territoriale) e nel settore pubblico occorre valutare la portata delle limitazioni di diritto e di fatto che la riforma della contrattualizzazione del pubblico impiego ha fissato (a partire dal d.lgs. n. 29 del 1993 fino al d.lgs. 165 del 2001).

A questa prima partizione occorre aggiungerne una ulteriore legata allo sviluppo di tecniche di contrattazione territoriale che si affiancano a veri e propri patti locali di natura concertativa, cui partecipano i governi locali assumendosi specifici obblighi così come fissato nel modello della concertazione nazionale che si celebra con tre parti principali (Governo, rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro)[4].

Dalla banca dati del Cnel sono stati ricavati un quantitativo considerevole di contratti.

[4] Bellardi L, *Dalla concertazione al dialogo sociale: scelte politiche e nuove regole*, in *Lavoro e diritto,* 2004, p. 183.



La scelta di reperire i contratti sulla base della pregiudiziale considerazione di alcuni dei filtri di conciliazione previamente individuati ha condotto la ricerca su un peculiare doppio binario che merita di essere immediatamente descritto.

Per il lavoro privato: la quasi totalità dei contratti raccolti che presentavano rilevanza per la ricerca non erano da ricondurre ad una contrattazione decentrata ordinaria, ma erano da ricondurre ad accordi contrattuali condizione per l'accesso al finanziamento ex art. 9 legge n. 53 del 2000.

Per il lavoro pubblico: l'interazione tra i ferrei limiti e competenze posti alla contrattazione decentrata dal d.lgs. 165 del 2001 e l'approvazione del d.lgs. 196 del 2000 con l'approvazione della disposizione che rende obbligatori i piani triennali di azioni positive nella pubblica amministrazione, ha fatto emergere questi ultimi come i motori della sensibilizzazione (prima) e della contrattazione (poi) in materia di conciliazione[5].

I dati raccolti possono comunque consentire l'elaborazione di alcune osservazioni preliminari utili alla comprensione dei quadri regolativi contrattuali.

[5] Per un commento degli artt. 40 e ss. del d.lgs. 165/2001 si veda *Nuove leggi civili commentate*, 1999.

Un modello regolativo contrattuale collettivo decentrato della conciliazione deve fissare una distinzione di base tra contratti o accordi collettivi "ontologicamente" di conciliazione e contratti o accordi collettivi ordinari, in quanto non volti strutturalmente a perseguire una flessibilità orientata alla persona che lavora e alla soddisfazione delle sue esigenze personali e familiari.

I primi sono, a grandi linee, riconducibili all'attuazione dell'art. 9 della legge n. 53 del 2000; occorre, eventualmente, riflettere sulla possibilità di valutare l'aggiunta degli accordi sindacali tra parti sociali per la presentazione di azioni positive art. 1 legge n. 125 del 1991 (per la parte della lett. E). In queste ipotesi la conciliazione come finalità è raggiunta attraverso forme di incentivazione alla contrattazione collettiva.

I secondi, i contratti decentrati ordinari, hanno competenze e finalità diverse e solo eventualmente contengono strumenti e creano assetti di conciliazione propriamente intesa. Può citarsi il contratto integrativo della BAXI Spa di Bassano del Grappa (siglato nella prima metà del 2004) che crea un vero e proprio assetto di regole finalizzate al perseguimento di una miglior conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Sotto il titolo apposito Sostegno alla famiglia si trovano collocate disposizioni dedicate ad orari differenziati per chi ha esigenze di cura, permessi appositi per la maternità (nessuna traccia del sostegno alla paternità invece!), banca delle ore, telelavoro e sovvenzione alla costituzione di una scuola di infanzia-nido comprensoriale (v. SCHEDA A) [6].

A parte qualche altro raro esempio, sono scarsi gli accordi e i contratti che creano un sistema di conciliazione; molto più spesso compaiono singole disposizioni aventi oggetti precisi e definiti (lavoro a tempo parziale, orario di lavoro, congedi e permessi per la cura dei familiari migliorativi rispetto alla legge, ecc.)[7].

---

[6] Una rassegna dei progetti finanziati ex art. 9 legge 53 del 2000 può leggersi in Natoli (a cura di), *Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia. Guida alla Legge 8 marzo 2000* n. 53, art. 9, Quaderni Spinn 2005, Roma.

[7] Per una recente rassegna delle disposizioni contrattuali relative al lavoro a tempo parziale, E. Stenico, *Il lavoro a tempo parziale fra disciplina legale ed assetti contrattuali,* in *Lavoro e diritto* 2/2005, p. 321 e ss.; in generale su *Flessibilità dei tempi di lavoro e prospettive di conciliazione,* Giappichelli 2005, volume a cura di L. Galantino.

SCHEDA A – CONTRATTO BAXI SPA
(SIGLATO IL 28 MAGGIO 2004)

SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA
(capitolo appositamente inserito all'interno di un contratto aziendale siglato sulla base del Protocollo del luglio 2003)

- Linea ad orario differenziato cui può accedere in via prioritaria il personale con figli frequentanti l'asilo nido da 0 a 3 anni e la scuola materna da 3 a 6 anni.

- Permessi di maternità: l'Azienda valuterà positivamente in funzione della fungibilità del lavoratore interessato le richieste da parte del personale a tempo indeterminato di permessi per accudire i figli fino al 3% della forza media annua.

- Altri permessi saranno concessi sempre nel limite del 3% annuo per soddisfare esigenze di studio, di assistenza di familiari gravemente malati o portatori di handicap oppure che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione dei tossicodipendenti;

- Banca delle ore: per le stesse esigenze indicate si possono utilizzare la totalità delle ore accantonate per un numero pari al 14% del personale a tempo indeterminato e con CFL.

- Telelavoro: viene avviata la sperimentazione.

- Finanziamento ad iniziativa comprensoriale che si rivolga alla custodia della prima infanzia volta ad agevolare l'utilizzo da parte del proprio personale (importo di Euro 50.000,00).

Un esempio di contratto collettivo aziendale *presupposto necessario* per l'accesso al finanziamento è quello siglato dalla ZF Marine di Padova.

SCHEDA B – ACCORDO ZF MARINE
(SIGLATO IL 9 NOVEMBRE 2001)

Azioni positive per la flessibilità (al fine della presentazione di un progetto ex art. 9 L. 8 marzo 2000 n. 53)

Nell'accordo si concorda di esplicitare le disponibilità contrattuali, intese come innovazioni rispetto alla contrattazione nazionale e aziendale in vigore, volte a conciliare i tempi di lavoro con i tempi di vita in particolare nei confronti della paternità e della maternità, di cura parentale, di formazione e di quant'altro sia previsto dalla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Le parti, quindi, riconoscono come valore quelle azioni positive nei confronti dei lavoratori che intendessero avvalersi delle norme contenute nella L. 53/2000 e dei dispositivi contrattuali previsti dal presente accordo.

Le azioni positive in aggiunta e sostegno di quelle previste dalla legge saranno le seguenti:

1. Flessibilità dell'orario di lavoro per i lavoratori giornalieri diretti, indiretti od impiegati.
2. Flessibilità entrata al lavoro per i lavoratori giornalieri diretti, indiretti od impiegati.
3. Flessibilità dei periodi di ferie individuali.
4. Regolamento utilizzo Part-time.
5. Trattamento fine rapporto (TFR) per i casi di aspettativa non retribuita da L. 53/2000.
6. Formazione per casi di rientro da congedi parentali.

Sempre tra gli accordi ontologicamente di conciliazione possiamo indicare anche accordi non riconducibili all'art. 9 della legge n. 53/2000, ma di cui la conciliazione rappresenta l'oggetto di regolazione fondamentale, se non unico. Questi accordi non di natura territoriale e non aziendale, come quello siglato in provincia di Ferrara.

ACCORDO

TRA

COMUNE DI FERRARA

AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI FERRARA

C.G.I.L .- C.I.S.L. – U. I. L.

UNIONE INDUSTRIALI – ASSOCIAZIONE PICCOLE E MEDIE INDUTRIE - CONFARTIGIANATO – CONFEDERAZIONE NAZIONALE ARTIGIANATO CONFESERCENTI – ASSOCIAZIONE COMMERCIANTI – FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI – LEGA COOPERATIVE - CONFCOOPERATIVE

PER

AZIONI A SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E PATERNITA': PROGETTO COMUNALE PART-TIME CON INTEGRAZIONE DI REDDITO AI GENITORI E CONTRIBUTI ALLE IMPRESE

PREMESSO

- che l'Unione Europea ha dichiarato il 2002 "Anno della conciliazione" tra tempi di vita e tempi di lavoro e che studi e ricerche di diverso orientamento concordano sul fatto che solo da una maggiore conciliazione tra queste due dimensioni possono derivare contributi decisivi nel campo dell'esperienza genitoriale e della vita familiare;
- che il Comune di Ferrara, a partire dal '93 con il progetto regionale Centri per le Famiglie e dall'accordo del maggio 1999 con le Organizzazioni Sindacali, ha sviluppato un crescente impegno nell'ambito delle politiche familiari (Progetto comunale Famiglia), nel sostegno delle funzioni genitoriali (servizi per bambini e genitori dei Centri Isola del Tesoro, Elefante Blu e Mille Gru) e per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro (Un anno in famiglia);
- che la Delibera n. 22109 delL'11giugno 2002 la Giunta Comunale di Ferrara, ha esteso gli interventi di integrazione economica disposti con il progetto Un Anno in Famiglia dando vita ad uno specifico progetto mirato a favorire l'utilizzo del part-time dei genitori nel corso dei primi anni di vita con i figli;
- che il Progetto comunale Part-time è rivolto ai genitori in possesso di risorse economiche pari o inferiori a 18.000,00 euro di valore Isee e riguarda periodi di part-time di durata compresa tra 6 e 12 mesi nel corso del secondo e terzo anno di vita dei figli;
- che l'Amministrazione comunale interviene con un'integrazione di reddito fino a 3000,00 euro a favore del lavoratore/della lavoratrice e di 1000,00 euro come contributo alle aziende;
- che detto progetto, coerentemente agli obiettivi della Legge n. 53/00 e al T.U. sui Congedi Parentali, si prefigge in primo luogo di armonizzare responsabilità professionali e familiari promuovendo opportune strategie di riequilibrio tra famiglia e lavoro e una maggiore corresponsabilizzazione dei padri nella crescita e nell'educazione dei figli;
- che per la realizzazione del progetto comunale Part-time è necessaria una corretta concertazione fra Amministrazione Comunale, Amministrazione Provinciale e Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- che l'Amministrazione Comunale, prioritariamente attraverso l'azione dell'Ufficio Politiche Familiari – Centri per le Famiglie, garantisce una adeguata divulgazione e informazione sul progetto tra i genitori ferraresi.

Per tutto quanto sopra esposto

SI CONVIENE

- che le Associazioni Economiche e le Confederazioni Sindacali firmatarie dell'accordo si impegnano, laddove esistono le condizioni aziendali, a promuovere azioni positive nei confronti degli imprenditori/imprenditrici loro associati e dei loro aderenti per favorire la realizzazione del progetto part-time e più in generale esperienze e progetti che favoriscano una migliore conciliazione di vita lavorativa e professionale

In particolare le Associazioni imprenditoriali e sindacali firmatarie dell'accordo si impegnano a:

- fornire adeguata informazione sui luoghi di lavoro, secondo le modalità che riterranno più opportune, sulle finalità e i contenuti del Progetto comunale Part-time, unitamente agli interventi previsti nel primo anno di vita (Progetto Un anno in famiglia);

- monitorare, di concerto con l'Amministrazione Comunale, evoluzione e andamento del progetto nelle sue diverse fasi, in modo da valutare la significatività delle esperienze che saranno attivate;

- approfondire ulteriori proposte operative in tema di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, in particolare valutando - di concerto con l'Amministrazione Comunale:

- il bisogno e l'effettiva praticabilità nella realtà ferrarese di nuovi servizi socio-educativi per la prima infanzia e le famiglie in più stretto raccordo con le realtà aziendali e improntati a principi di maggiore flessibilità organizzativa e di orario;

- progetti di flessibilizzazione e di riorganizzazione dei tempi lavorativi che tengano conto delle esigenze di cura familiare;

- progetti di qualificazione e formazione delle madri che contrastino la loro possibile espulsione dal mercato del lavoro in ragione delle loro scelte di vita familiare, unitamente a progetti che favoriscano una crescente corresponsabilizzazione degli uomini nel lavoro di cura familiare e nei processi di crescita dei figli.

Non appena emergeranno esigenze o proposte a carattere operativo, sarà compito dell'Assessorato Politiche Familiari del Comune di Ferrara proporre un apposito tavolo di lavoro congiunto per verificarne l'effettiva attuabilità.

Ferrara, lì 6 NOVENBRE 2002

Come si legge in *Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia*, il contratto come presupposto necessario per l'accesso al finanziamento ex art. 9 può essere stipulato:

- con le organizzazioni sindacali territoriali o aziendali (progetti **a** e progetti **b**)
- con le associazioni datoriali di riferimento (progetti lett. **c**).

Tale accordo "è posto a garanzia del rispetto della priorità delle esigenze di flessibilità (e di conciliazione dei lavoratori rispetto a quelle aziendali)" e deve mettere "in evidenza la valenza di azione positiva di flessibilità in favore della conciliazione lavoro-famiglia, nonché l'apporto innovativo del progetto rispetto al contratto collettivo di riferimento"[8].

Prima di proseguire oltre, pare utile soffermarsi sui significati plurimi del concetto di conciliazione, già altrove descritto come una "scatola vuota"[9], e sulle sue alterne fortune.

In estrema sintesi, quella della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro appare una **finalità composita della predisposizione e del funzionamento di strumenti, anche giuridici, diversi**. Dopo aver fissato quali disposizioni concorrono a delineare il poliedrico – e per ciò stesso insidioso in quanto fraintendibile - significato del termine conciliazione coniato dal diritto comunitario, in cui compare per la prima volta, si cercherà di ricostruire in questa sede i connotati del suo utilizzo nell'ambito della contrattazione decentrata.

[8] Natoli G. (a cura di), *Teoria e prassi … cit.*, pag. 71 e 72.
[9] Calafà L. *Congedi e rapporto di lavoro*, 2004, Padova: Cedam.

5. L’evoluzione concettuale di conciliazione: condivisione, riconciliazione e *work-life balance*

Un giurista attento alla dimensione comunitaria del diritto del lavoro[10], ha recentemente scritto che le dinamiche del diritto dell'Unione europea che coinvolgono attualmente gli stati nazionali rendono necessario fissare i termini di una precisa *identità sociale* in grado di contraddistinguere il modello europeo di diritto del lavoro e della protezione sociale a sua volta in grado di caratterizzare fortemente il modello politico di un'Europa allargata . Questa agenda di temi innovativi "… sta davanti agli occhi di tutti … " e comprende " la messa a punto di politiche e tecniche di regolazione intorno al concetto di flessibilità nella sicurezza o flessibilità mite, la riscoperta dell'individuo e delle sue capacità come polo di attrazione di politiche pubbliche di formazione e ricerca, ma anche di un nuovo dinamismo delle relazioni contrattuali sia collettive che individuali, la messa a punto di meccanismi regolativi in grado di conciliare vita familiare e vita lavorativa …".

Salvo rare eccezioni, del termine conciliazione non è stata mai adeguatamente approfondita la valenza giuridica[11]; al contrario, con una certa presunzione, il concetto è stato relegato nella dimensione degli studi sociologici e, con una certa miopia politica, le politiche di conciliazione sono state alquanto trascurate[12].

Precisazioni preliminari a parte riguardanti, occorre ammettere che la sostanza del problema appena esposto non cambia: il quasi completo disinteresse politico sul tema, un disinteresse che - a parere di chi scrive - sarebbe perdurato se non fosse stato avviato il c.d. processo di Lussemburgo. Ci si riferisce al processo, anticipato rispetto all'entrata in vigore del Trattato di Amsterdam, di coordinamento delle politiche dell'occupazione cui ha dato vita dal 1997 l'introduzione del titolo VIII nel TCE e del parallelo adeguamento del funzionamento dei fondi strutturali[13], cui occorre aggiungere – a livello nazionale – l'approvazione della legge n. 53 del 2000 e

---

[10] Bruno Caruso, *Volare alto con i piedi ben piantati per terra,* testo del discorso tenuto in memoria di Massimo D'Antona a Roma il 20 maggio 2004 (www.unicz.it/lavoro/CARUSO_20052004.pdf).

[11] A. Jonter-Loiseau, C. Tobler, *La conciliazione La conciliazione tra lavoro domestico e di cura e lavoro retribuito nella legislazione internazionale, nelle politiche sociali e nel discorso scientifico,* in *Ragion pratica,* 1996/6, pp. 145-176.

[12] Di estremo interesse la ricerca *Reconciliation of work and family life and collective bargaining, An analysis of Eiro articles,* 2002, Dublin.

[13] Il Piano Nazionale d'Azione per l'Occupazione (NAP) è il documento programmatico in cui gli Stati dell'Unione Europea danno conto dell'attuazione delle politiche del lavoro, dei progressi realizzati, delle risorse, anche comunitarie, impegnate, ed espongono gli impegni futuri. Il NAP è definito in coerenza con gli orientamenti della Strategia Europea per l'Occupazione, decisi nel Consiglio Europeo straordinario di Lussemburgo del novembre 1997 e reiterati nel Consiglio Europeo di Lisbona del marzo 2000. Obiettivi prioritari individuati dall'Unione Europea e condivisi dal Governo italiano sono la crescita dell'occupazione e la lotta all'esclusione sociale. Per perseguire questi obiettivi occorre coniugare sviluppo economico e coesione sociale e garantire l'avanzamento verso una società e un'economia della conoscenza. Il NAP rappresenta il documento di monitoraggio e di orientamento programmatico delle politiche del lavoro del Governo italiano. Esso vuole essere, dunque, anche un documento di collegamento tra le politiche del lavoro e il quadro più complessivo delle scelte di politica economica e finanziaria. Recentemente i parametri per l'elaborazione dei Piani nazionali per l'occupazione sono stati modificati; i tradizionali quattro pilastri di intervento individuati a Lussemburgo nel dicembre 1997 sono diventati dieci priorità così come individuate nella decisione del Consiglio del 22 luglio 2003 (2003/578/CE). Il Piano d'azione nazionale più recente è stato pubblicato sul sito del Ministero del lavoro nel mese di dicembre 2004.

la predisposizione di uno specifico ruolo per la conciliazione nell'ambito delle politiche del lavoro e della famiglia (come dimostrano le linee programmatiche contenute nei Nap e il Libro Bianco sul Welfare).

Queste iniziative hanno reso il termine conciliazione di uso comune. Questo utilizzo esteso non deve – però – far dimenticare la sua origine comunitaria e la valorizzazione nell'ambito della Carta dei diritti fondamentali siglata a Nizza nel 2000, una collocazione in grado di enfatizzare i connotati originariamente attribuiti al temine dalla legislazione antidiscriminatoria con un valore aggiunto: la riconoscibilità della conciliazione come "esercizio combinato di diritti fondamentali"[14].

E' proprio da questa variabile che si è scelto di avviare una ricognizione sul significato giuridico di conciliazione che rappresentando – come si è anticipato – una sorta di "scatola vuota", è un termine che deve essere utilizzato con estrema cura e attenzione.

La finalità di questa parte della ricerca è volta a riempire di significati questa scatola giuridicamente vuota privilegiando un punto di osservazione peculiare come quello offerto dalle dinamiche della flessibilità temporale primariamente orientata a soddisfare le esigenze delle persone e che coinvolge diversi strumenti, tra cui i congedi - introdotti o solo ristrutturati dal legislatore italiano a partire dalla legge n. 53 del 2000.

Se utilizzato acriticamente, il termine conciliazione rischia - in effetti – di trasformarsi da complesso "esercizio combinato di diritti sociali fondamentali" - come si è cercato di descriverlo nel primo capitolo – a contenitore nel quale è possibile collocare ciò che si preferisce a seconda delle precise evenienze del momento e dello specifico mercato del lavoro considerato, tanto da poter facilmente essere fagocitato in un solo apparente adempimento dalle linee direttive (meglio conosciute come pilastri) delle politiche dell'occupazione che la CE/UE ci chiede di coordinare sotto la voce composita (orizzontale, verticale) di *Pari opportunità*.

Il rischio, non troppo peregrino, che si corre privando le misure di flessibilizzazione temporale della prestazione di lavoro delle cautele che l'adattamento alla logica della conciliazione richiede e che tra breve individueremo, è quello di appiattire tale stessa logica alle mere esigenze dell'impresa. Un significato, quest'ultimo, non solo esattamente opposto rispetto a quello per cui è stato concepito - valorizzazione dell'equilibrio individuale tra tempi di vita e di lavoro – ma un significato altresì riduttivo che arriverebbe a perdere anche la connotazione di genere che anni di teorie e di studi in tal senso orientati hanno consentito di valorizzare. Il secondo tipo di rischio cui si può incorrere è quello di considerare la conciliazione un problema "di donne" – magari in senso paternalistico-tradizionale di enfatizzazione massima di misure unidirezionali di tutela, affermando nel contempo la totale estraneità delle logiche della condivisione dei ruoli nella vita privata.

[14] L. Calafà, *Congedi … cit.*, p. 64.

Considerate queste premesse, la finalità di questa parte della ricerca appare chiara e consente di ricollegarsi alla fitta serie di osservazioni derivate dalla lettura del c.d. Rapporto Supiot[15]. Uno dei messaggi fondamentali del rapporto era quello di allargare la prospettiva "anche" dell'indagine giuridica – le altre discipline da anni percorrono simile prospettiva di studio - all'intera vita della persona che lavora e garantire (o almeno tentare di progettare) la *concordanza dei diversi tempi* che la compongono. Il trattamento riservato alle donne appare un indizio in grado di svelare le dinamiche di questa evoluzione dato che si è obbligati a ripensare le stesse condizioni preliminari di discussione e di negoziazione che riguardano il tempo, in senso lato, nel diritto del lavoro. Cercando di sintetizzare questo richiamo in una sola parola, si è indotti ad applicare una sorta di "trasversalità" nel metodo d'analisi giuridica, ma altresì dei contenuti e dei soggetti della contrattazione che costituisce uno dei risultati fondamentali dell'approccio interdisciplinare prescelto per lo svolgimento della ricerca. Il percorso parallelo che prende avvio da queste brevi considerazioni finisce per convergere in questa sede in un punto particolare: quello in cui si legano la dimensione temporale della prestazione di lavoro (attraverso la ricostruzione delle disposizioni che si incaricano di regolarla) e il principio delle pari opportunità per donne e uomini all'insegna dello scomodo termine conciliazione che compare nel Rapporto Supiot anche sotto la voce "preservazione del tempo di vita collettivo" – nei suoi molteplici e connessi aspetti, comprensivo anche dell'esigenza che la riorganizzazione del tempo di lavoro consideri le ripercussioni e le esigenze sia della vita privata che di quella familiare, sia ancora come dei tempi della comunità locale, spesso identificata per esigenze semplicità come città.

Solo la coniugazione di due principi come l'eguaglianza e il rispetto della vita privata e familiare "permette di riscrivere le regole che riguardano la regolamentazione del tempo di lavoro in una prospettiva allargata alle obbligazioni familiari, evitando che questa riscrittura sia fonte di nuove forme di discriminazione"[16].

[15] *Il futuro del lavoro*, a cura di Alain Supiot, ed. Carocci, Roma, 2003 (ed. it. a cura di Barbieri e Mingione).

[16] *Il futuro del lavoro*, cit., p. 97.

6. La conciliazione come esercizio combinato di diritti fondamentali

In questa prospettiva di studio – valorizzata non a caso da un articolo come l'art. 33, per sua natura composito e per ciò stesso centrale nell'economia della dimensione solidale della Carta di Nizza - si collocano anche norme e diritti riconducibili al capo II dedicato alla *Libertà* (come l'art. 7 sul *Rispetto della vita privata e della vita familiare* e l'art. 9 sul *Diritto di sposarsi e di costituire una famiglia*) e non solo la parte integrante del capo III intitolato *Solidarietà*.

Ci si riferisce, ad esempio, al principio di continuità tra percorso professionale e compiti educativi – un percorso che solo uno strumento come il congedo correttamente concepito può contribuire a saldare nei singoli passaggi (*da qui il diritto ad un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio* regolato direttamente dall'art. 33); vi si colloca anche il *diritto alla stabilità del lavoro,* sancito in termini generali dalla necessaria giustificazione di ogni licenziamento (art. 30) e in termini speciali dalla garanzia di *tutela contro ogni licenziamento legato alla maternità e paternità* (quest'ultimo anche se dall'art. 33 della Carta non menzionato, ci piace pensare che sia sottinteso, essendo regolato in numerosi ordinamenti nazionali come il nostro)[17]; nella stessa prospettiva si trova l'interdizione ponderata e egualitaria del *lavoro notturno*, maschile e femminile[18], che si lega non solo all'art. 31 dedicato alle *Condizioni di lavoro giuste ed eque*, ma soprattutto alla principale garanzia del rapporto di lavoro plasmata dal diritto comunitario: il divieto di (ogni) discriminazione e il principio di parità di trattamento (tra uomini e donne), rispettivamente contenuti negli artt. 21 e 23 della Carta, nel Capo dedicato all'*Eguaglianza* aperto da un significativo art. 20 che recita "*Tutte le persone sono eguali davanti alla legge*", anche se non immediatamente seguito da un altrettanto chiaro e diretto richiamo alla dimensione sostanziale dell'eguaglianza stessa[19].

Dopo aver fissato quali disposizioni concorrono a delineare il poliedrico significato del termine conciliazione coniato dal diritto comunitario - in cui compare per la prima volta – con un approccio storico-evolutivo (l'unico che pare in grado di chiarirne l'attuale portata già parzialmente delineata), ci preme da subito segnalare che non sempre sono coincisi i connotati del suo utilizzo nell'ambito del diritto

---

[17] V. L. Calafà*, Il recesso dei genitori nel d.lgs. 151 del 2001,* in (a cura di) P. Zatti, *Trattato di diritto di famiglia*, vol. VI, *Tutela civile del minore e diritto sociale della famiglia,* 2002, Padova: Cedam (p. 571-606); *ead., Modello antidiscriminatorio e licenziamento dei genitori-lavoratori,* in *Giornale dir. lav.*, n. 3/ 4, 2003, p. 499 e ss.

[18] Dopo la sentenza *Stoeckel* pronuncia della Corte di giustizia del 25 luglio 1991 (Causa C-345/89) nel nostro Paese sono state ripensate *le limitazioni al lavoro notturno* (che nella direttiva 93/104 vengono valutate solo nella logica della protezione della salute e sicurezza dei lavoratori). Dopo l'aggiustamento delle disposizioni modificate nel 1999, confluite nell'art. 53 del d. lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - disposizioni che formalmente rimangono legate al corpo del d.lgs. 532/1999 attraverso l'oramai superato richiamo all'art. 5, commi 1 e 2, della legge 9 dicembre 1977, n. 903- le limitazioni al lavoro notturno sono ricondotte pienamente nell'ambito generale e complesso della maternità, paternità e cura dei figli. Sul punto v. L. Calafà, voce *Lavoro notturno*, in *Digesto IV ed., sez. comm*. agg. 2003, p. 619 e ss; M. Barbera, *Tutto a posto, niente in ordine. Il caso del lavoro notturno delle donne*, in *Riv. it dir. lav.*, 1999, I, p. 307 e ss.

[19] Esclude la rilevanza del principio d'eguaglianza sostanziale nella Carta – sulla base dell'assenza di ogni diretto richiamo alla stessa – A. Celotto, *Commento agli artt. 20 e 21*, in (a cura di) Bifulco, Cartabia, Celotto, *L'Europa dei diritti,* Il Mulino, Bologna, p. 169 e ss.

nazionale nel periodo successivo all'approvazione della legge n. 53 del 2000 fino all'elaborazione delle disposizioni politicamente ed idealmente riconducibili al Libro Bianco sul mercato del lavoro e al Libro Bianco sul Welfare, presentati rispettivamente nell'ottobre del 2001 e nel febbraio 2003.

Ciò che ci preme segnalare in questa sede è che piuttosto di fallimento – inteso come mancato raggiungimento dell'obiettivo di conciliazione – risulta più corretto leggere l'attività del legislatore per la parte già attuata (d.lgs. n. 66 del 2003 sull'organizzazione dell'orario di lavoro e d.lgs. 276 del 2003 di recepimento della legge delega n. 30 del 2003) come consapevole svuotamento delle politiche stesse, diversamente indicabile come un vero e proprio *processo di traslazione dei fini:* cambiando il significato di conciliazione si ottiene l'effetto di giustificare politicamente disposizioni e istituti coniati nella logica esattamente opposta. Riferendoci in tal senso, alla logica della giustificazione degli interessi d'impresa, che non risultano nemmeno attenuati dalla (solo eventuale) finalità pubblica dell' aumento dell'occupazione[20].

In questo complicato percorso espositivo non si deve dimenticare di indicare il filtro interpretativo che si intende utilizzare. Nel commentare una disposizione "complicata" come l'art. 9 della legge n. 53 del 2000 – cui tra breve di dedicherà un apposito approfondimento – intitolato appunto alle "misure per favorire la flessibilità temporale", è stato scritto che per valorizzare un simile articolo "troppo facilmente criticabile per l'ingenua ambizione con cui risulta redatto e altrettanto facilmente relegabile nell'indistinto cumulo delle misure alquanto difettose destinate ad incentivare l'occupazione che proliferano nell'ordinamento giuslavoristico italiano" si rendeva necessario utilizzare un parametro interpretativo apposito, sintetizzabile nella c.d. "logica dell'integrazione" tra finalità, strumenti, figure ed ambiti disciplinari. La centralità e l'importanza assunta dal sistema di coordinamento delle politiche occupazionali e l'entrate in vigore di nuove regole lavoristiche dedicate alla dimensione temporale della prestazione di lavoro e di nuove tipologie di rapporti di lavoro mi pare che rendano queste osservazioni preliminari di nuovo attuali.

In estrema sintesi solo una corretta ed efficace valutazione dell'impatto di genere nella logica del *mainstreaming* (e degli strumenti che queste politiche stanno cercando faticosamente di sviluppare) può consentire di salvaguardare la connessione tra dinamiche temporali del rapporto e della prestazione di lavoro, politiche per l'incentivazione dell'occupazione e principio di eguaglianza tra donna e uomo. Il punto problematico però rimane il seguente: sono sufficienti le tecniche del *mainstreaming* ad impedire un uso acritico (e potenzialmente fuorviante) di conciliazione? E soprattutto, che cosa si intende per conciliazione nel nostro ordinamento oggi?

[20] A. Lo Faro, *Così fan tutti? Politica e politica del diritto nelle riforme dei governi conservatori in Italia e Spagna,* in *Lav. dir.*, 2002, p. 505 e ss.

Prima di proseguire oltre, si rende necessario approfondire il concetto di conciliazione, anzi si deve interrogarlo per impedirgli di diventare un “luogo comune”, come suggerivano alcuni anni fa due studiose ad un forum fiesolano[21].

[21] Ci si riferisce al Forum Europeo intitolato *The regulation of working time in the European Union,* svoltosi all’IUE di Firenze dal 27 al 29 aprile 1995; il resoconto dei lavori è contenuti in A. Jonter-Loiseau, C. Tobler*, La conciliazione…, cit.* da cui sono tratte anche le suggestioni che seguono.

7. Riconciliazione o *conciliazione condivisa*

Una serie di ragioni politico- giuridiche precise hanno spinto una parte dei gruppi di pensiero e di pressione femminili esistenti in Europa a modificare il termine conciliazione in riconciliazione (o conciliazione condivisa). La ricerca non può non approfondire questo delicato passaggio.

Negli anni Sessanta e Settanta conciliare significava per le donne conciliare i ruoli (di madre, di moglie, di lavoratrice) per rendere accettabile il lavoro salariato: la conciliazione sarà femminile o non sarà, si affermava. La società si limitava a prendere atto del lavoro salariato delle donne, sulle quali gravavano ancora tutte le responsabilità familiari, con la conseguente inevitabile difficoltà, per esse, di far fronte agli impegni familiari senza essere preservate, professionalmente, dalle discriminazioni.

La *tesi della conciliazione dei ruoli* a partire dal 1975 si attenua; grazie all'espansione della logica dell'eguaglianza – affermata anche dalle direttive comunitarie approvate in quegli anni oltre che dalla Convenzione Cedaw[22] - si comincia piuttosto a parlare di *condivisione*[23].

La questione delle responsabilità familiari viene affrontata - nel diritto internazionale - nella logica dell'effettività del principio d'eguaglianza e la tesi che si sostiene è quella della condivisione dei diritti e delle responsabilità[24]. Obiettivi primari diventano, appunto, l'eguaglianza e la ricerca di strumenti giuridici per una lotta efficace contro le discriminazioni; le responsabilità familiari tra donne e uomini devono essere condivise[25]; il diritto comunitario, nonostante l'approvazione delle direttive degli anni 70, ancora non si apre pienamente a questa logica della condivisione delle responsabilità familiari, come dimostra la Corte di giustizia nel caso *Hofmann* del 1984: "la direttiva n. 76/207 non ha lo scopo di disciplinare questioni attinenti all'organizzazione della famiglia o di modificare la ripartizione delle responsabilità all'interno della coppia"[26]. Con questa lapidaria affermazione non solo la Corte nell'immediato impediva al Sig. Hofmann di utilizzare il permesso di maternità per la cura del figlio, ma poneva altresì le basi per una giurisprudenza successiva fortemente ambigua sul tema della ripartizione dei ruoli di cura dei genitori e decisamente squilibrata (anche se a fasi alterne) a favore dell'affermazione

---

[22] Convenzione Onu del 18 dicembre 1979 sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna. Per quanto riguarda le direttive ci si riferisce, in particolare, alle direttive degli anni Settanta 75/117 e 76/207, quest'ultima modificata con la direttiva 2002/73. Per una ricostruzione storico-evolutiva della relativa disciplina M. V. Ballestrero, *Dalla tutela alla parità,* 1979, Bologna: Universale Paperbacks Mulino.

[23] A. Jonter-Loiseau, C. Tobler*, La conciliazione … cit.*.

[24] V. dir. 76/207 dove il problema della responsabilità familiari non è affrontato direttamente, ma attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia di fatto destinato alle sole donne. Sullo specifico punto D. Gottardi, *Dalle discriminazioni di genere alle discriminazioni doppie o sovrapposte: le transizioni,* in *Giornale dir. lav* n. 3-4, 2003.

[25] "Ogni cambiamento del ruolo tradizionale delle donne dovrebbe accompagnarsi ad un mutamento di quello degli uomini, cioè ad una loro maggiore partecipazione alla vita familiare e ai lavori domestici" (Conferenza internazionale del lavoro, Messico 1975). "Lo scopo perseguito non è tanto quello di sviluppare una politica familiare di portata generale, quanto di trattare la questione delle responsabilità familiari in relazione al problema della conservazione o dell'ampliamento delle disuguaglianze tra i sessi a causa del carico di responsabilità sulle lavoratrici".

[26] Sentenza della Corte del 12 luglio 1984, *Hofmann*, causa 184/83 in *Raccolta* 1984, p. 3047.

del paternalistico principio di tutela della lavoratrice madre, un atteggiamento che nemmeno l'approvazione della direttiva n. 96/34 è riuscita a scalfire, come dimostra la recente pronuncia *Lewen*[27].

La questione della conciliazione emerge – con destinatari sia uomini che donne - in ambito comunitario esplicitamente solo a partire dalla Carta comunitaria dei diritti sociali dei lavoratori del 1989; al punto 16 dispone che "*è altresì opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari".* Con il terzo programma d'azione comunitaria – di attuazione della Carta medesima - la conciliazione si avvia a diventare un termine ricorrente delle politiche comunitarie che la annoverano tra le misure che permettono "l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro", come si incarica di dimostrare la successiva Raccomandazione del Consiglio del 31 marzo 1992 sulla custodia dei bambini[28].

Lo stesso termine è stato utilizzato in altri atti comunitari, in particolare, nel Libro Bianco su *Crescita, competitività e occupazione* elaborato dalla Commissione europea nel 1994[29]. In quest'ambito "la conciliazione" diviene "una sorta di 'varco giuridico' attraverso cui l'Unione porta la questione della famiglia nel seno del diritto comunitario concludendo un armistizio con il principio d'uguaglianza"[30].

Il testo della Carta e di altri atti collaterali elaborati dalla Commissione, segnano la rottura nel modo di trattare il tema delle responsabilità familiari in ambito comunitario. Non si tratta più di solo di combattere le discriminazioni, ma occorre ridurre gli ostacoli all'integrazione delle donne nel mercato del lavoro e tale approccio rende più evanescenti i confini della condivisione delle responsabilità familiari.

Se, nella sua sostanza, la nozione di conciliazione "tende ad armonizzare, a rendere compatibili, le politiche tradizionalmente ritenute opposte dell'eguaglianza e della famiglia", come può la conciliazione "rendere egualitaria la politica familiare ed

---

[27] Queste osservazioni sono occasionate dalla lettura delle seguenti sentenze: *Hertz,* 8 novembre 1990 (C-179/88); *Gillespie*, 13 febbraio 1996 (C-342/93); *Thibault,* 30 aprile 1998 (C-136/95); *Boyle*, 27 ottobre 1998 (C-411/96); *Pedersen* 19 novembre 1998 (C-66/96); *Gruber* 14 settembre 1999 (C-249-97). L'ambiguità della Corte non è stata superata nemmeno dopo l'entrata in vigore della direttiva 96/34 come dimostra la sentenza Lewen, 21 ottobre 1999 (C-333/97).

[28] L'art. 2 della Raccomandazione, ad esempio, consiglia gli Stati membri di stimolare le iniziative che abbiano la finalità di garantire la custodia dei bambini; queste iniziative possono riguardare l'organizzazione dei servizi di custodia dei bimbi mentre i genitori (entrambi, e non solo la madre) lavorano, seguono corsi di istruzione o formazione per ottenere un lavoro, sono in cerca di un lavoro; possono altresì prevedere la concessione di congedi speciali quando i genitori lavorano oppure favorire la creazione di un ambiente, strutture e organizzazione del lavoro al fine di adeguarli alle esigenze dei lavoratori con figli. Per esigenze di completezza occorre citare tra i documenti comunitari che si sono occupati –direttamente o indirettamente –della famiglia (in ordine cronologico): Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 1983 sulla politica della famiglia nella CEE (in Guce C 184/116 del 11 luglio 1983); Conclusioni del Consiglio e dei ministri incaricati della famiglia, riuniti in sede di Consiglio del 29 settembre 1989 in merito alle politiche familiari (89/C 277/02 in Guce C 277/2 del 31 ottobre 1989); Risoluzione del Parlamento europeo sulla protezione delle famiglie e dei nuclei familiari a conclusione dell'Anno internazionale della famiglia del 14 dicembre 1994 (in Guce C 18/96 del 23 gennaio 1995); Risoluzione del Parlamento europeo sulla protezione della famiglia e dell'infanzia del 28 gennaio 1999 (in Guce C 128 del 7 maggio 1999).

[29] Commissione europea, *Crescita, competitività, occupazione. Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo*, Libro Bianco, Lussemburgo, 1994.

[30] A. Jonter-Loiseau, C. Tobler*, La conciliazione*…, *cit.,* p. 153.

effettiva l'eguaglianza"? All'affermazione che non è la conciliazione in sé ad essere problematica, ma sono gli usi che ne vengono fatti (soprattutto a livello comunitario), le autrici citate aggiungono anche di non abbandonare la conciliazione in mano alle sole imprese – mediante l'appiattimento sul tema delle risorse umane – o di relegarla nel solo ambito familiare.

Queste conclusioni, raggiunte nel 1995, oggi possono essere cambiate. Il quadro del diritto comunitario, sia di carattere originario sia di carattere derivato, è stato aggiornato. E' attraverso il filtro della *Risoluzione concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare* e di *contratto sociale di genere* in essa contenuto che forse si può arrivare oggi a trasformare un concetto ambivalente, forse ambiguo, come quello di conciliazione in un termine complementare a quello di eguaglianza, non formale o sostanziale, ma effettiva tra donne e uomini[31].

Nella locuzione di contratto sociale di genere appare una versione rivalutata, ripensata e aggiornata delle politiche di conciliazione che, capitalizzando proprio le modifiche al Trattato progettate ad Amsterdam in materia di parità, arrivano a comprendere diritti e doveri di cura (da parte anche degli uomini) e una nuova politica dei tempi (non solo individuale, ma anche collettivi, non solo di lavoro, ma anche di vita; non solo gestiti dalle aziende, ma da una pluralità di soggetti che cercano di armonizzare i ritmi individuali a quelli sociali) oltre che un diverso sistema di *welfare.*

Tra le tante indicazioni contenute nella risoluzione occorre sottolineare il *rifiuto di una visione parziale del principio di eguaglianza*, sancito nel secondo considerando*: "Il principio dell'uguaglianza tra uomini e donne implica la necessità di compensare lo svantaggio delle donne per quanto riguarda le condizioni di accesso e di partecipazione al mercato del lavoro e lo svantaggio degli uomini per quanto riguarda le condizione di partecipazione alla vita familiare, derivanti da pratiche sociali che ancora presuppongono il lavoro non retribuito derivante dalla cura della famiglia come responsabilità principale delle donne e il lavoro retribuito derivante da un'attività economica come responsabilità principale degli uomini".* Il punto 5 dei considerando, afferma poi, che: *"Sia gli uomini che le donne, senza discriminazioni fondate sul sesso, hanno diritto di conciliare la vita professionale con quella familiare"*[32].

---

[31] Ci si riferisce alla risoluzione del Consiglio e dei ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare (datata 29 giugno 2000, 2000/C 218/02).

[32] "L'inizio del XXI secolo costituisce un momento simbolico per dare concretezza al nuovo contratto sociale di genere in cui l'effettiva parità delle donne e degli uomini nella sfera pubblica e in quella privata sia socialmente accettata come condizione di democrazia, presupposto di cittadinanza e garanzia dell'autonomia e delle libertà individuali, come riflessi in tutte le politiche dell'Unione europea". Questa ampia finalità - iscritta con malcelata enfasi nel punto 11 dei considerando - presuppone "una partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne all'attività professionale e alla vita familiare, parallelamente all'obiettivo di un'equilibrata partecipazione di donne e uomini al processo decisionale" (lett.a) e richiede "un approccio globale e integrato per conciliare la vita professionale con quella familiare, in quanto diritto degli uomini e delle donne" (lett. b), oltre che l'attivazione di tutti i mezzi concreti "per garantire i mutamenti delle strutture e degli atteggiamenti indispensabili a creare una partecipazione equilibrata di donne e uomini alla sfera professionale e a quella familiare" (lett.c).

Quello che ci pare di poter riconoscere è una sorta di paradosso: la conciliazione deve essere a sua volta "conciliata" con i divieti di discriminazione. E' esattamente con questo passaggio che si spiega la scelta del parametro interpretativo della *c.d. logica dell'integrazione* che poco sopra si è cercato di presentare.

Nonostante il permanere di una sensazione di fluidità del concetto di conciliazione, questa conclusione si può quanto meno considerare acquisita, rendendo immediatamente visibile il problema giuridico qualificante l'intersezione tra eguaglianza e dimensione temporale della prestazione lavorativa: l'accesso – anche incentivato - degli uomini alla conciliazione tra vita professionale e familiare, che rinvia a sua volta:

- per quanto riguarda le misure antidiscriminatorie ciò equivale ad affermare la parificazione totale tra trattamento del padre e della madre in ordine allo svolgimento del c.d. lavoro di cura;[33]

- per quanto riguarda le misure promozionali al problema della natura sessuata delle azioni positive come misure "a favore delle donne" ed impone quanto meno un accenno al problema dei soggetti destinatari delle azioni positive; questi aspetti ci collegano alla *c.d. tentazione del neutro* così praticata a livello comunitario con cui ci si dovrà confrontare tra breve; la misura promozionale neutra è la misura indirizzata indifferentemente a uomini e donne come soggetti destinatari della stessa;

- per quanto riguarda le *c.d. esenzioni condizionate dal lavoro* (i congedi ne rappresentano una parte importante) si rende necessario coordinare la tradizionale funzione di tutela della donna lavoratrice cui adempivano con rinnovate finalità, quali appunto la garanzia d'eguaglianza tra uomini e donne e altresì con la finalità di favorire una maggiore e migliore occupazione, il tutto in una dimensione che – come si è cercato di descrivere poco sopra – vede il figli o le persone da curare in senso più ampio, i soggetti beneficiari delle assenze dei genitori-lavoratori.

In verità quella che si è chiamata la "tentazione del neutro" non è propria delle sole misure promozionali, ma accomuna la prospettiva di studio di tutti e tre i punti appena segnalati (misure antidiscriminatorie, misure promozionali, strumenti di tutela dalle rinnovate finalità) [34]. In queste tre prospettive assume connotazioni diverse che meritano di essere sottolineate anche per chiarire una sorta di equivoco, che la Corte di Giustizia concorre, con certe posizioni ambigue, ad alimentare.

Le misure antidiscriminatorie non possono che essere proprie di entrambi i generi (maschile e femminile). In effetti i divieti di discriminazione – anche quelli contenuti nella recente direttiva 73/2002 di modifica alla direttiva 76/207 – sono neutri rispetto al genere. Questa conclusione ovvia si scontra con le difficoltà di adattamento del sistema giuridico complessivamente progettato per la donna lavoratrice almeno per la parte dedicata agli strumenti di tutela. Si richiamano sul

[33] Rinvio alle considerazioni svolte in L. Calafà*, Il recesso dei genitori … cit.*

[34] La frase è di L. Guaglianone, *Commentario alla l. 125/91*, a cura di T. Treu e M.V. Ballestrero, in *Nuove leggi civ.comm*., 1994.

punto la vicenda del lavoro notturno femminile e il trattamento previsto dall'ordinamento giuslavoristico contro il licenziamento illegittimo del padre lavoratore[35].

Per quanto riguarda le misure promozionali il punto di attrito teorico ha riguardato la questione se possano essere adottate – nella logica delle pari opportunità, ma altresì della conciliazione - misure che spingano gli uomini ad assumersi una parte di responsabilità familiare[36]. Che il punto sia particolarmente spinoso è dimostrato, come si è già anticipato, anche da alcune pronunce della Corte di Lussemburgo che, per salvaguardare l'accesso privilegiato alle misure di promozione della presenza femminile nei luoghi di lavoro, non ha esteso alcuni *benefit* ai padri lavoratori[37].

L'affermazione volta a sostenere che la garanzia giuridica dell'accesso degli uomini alla conciliazione tra vita professionale e familiare produrrà una ripartizione più equa delle responsabilità familiari è stata qualificata in dottrina come una vera e propria "finzione sociale". "Se l'accesso sarà formale e neutro, potrà produrre l'effetto contrario: aumentare il numero delle donne che tentano di conciliare, e ancora di più si fanno carico del lavoro domestico, e diminuirne l'attrattiva per gli uomini"[38]. Tutto ciò non toglie che nel testo della convenzione sulla eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (Cedaw 1979) non si pongono ostacoli a simili misure indirizzate ai padri che risultano implicitamente incoraggiate[39]. La convenzione del 1979 stabilisce che "uno speciale trattamento positivo tendente ad una effettiva eguaglianza tra i sessi, per un periodo transitorio, non sarà considerato discriminatorio". "Questo testo rappresenta la base normativa delle "azioni positive", di cui intendeva fare lo strumento dell'eguaglianza reale, così fondando la legittimità di misure atte ad incoraggiare gli uomini alla condivisione delle responsabilità familiari. Per l'effetto congiunto di una interpretazione dottrinale restrittiva e di un abuso del linguaggio, questi trattamenti diverranno le *azioni positive per le donne*".

Non si è in grado in questa sede di ricostruire ulteriori passaggi della *c.d. tentazione del neutro* così praticata a livello comunitario. Ci si limita a ribadire che il collegamento esplicito alla nozione di azione positiva contenuta nel Trattato di Amsterdam[40] – in assenza di ogni cenno alla dichiarazione finale aggiunta nel 1997 –

---

[35] L. Calafà, voce *Lavoro notturno*, … *cit.* ; *ead,, Il recesso dei genitori nel d.lgs. 151 del 2001*, *cit*.

[36] In questi termini opera il congegno dell'intrasferibilità del congedo parentale (per entrambi i genitori è di massimo 6 mesi) e il correlativo aumento della sua durata in funzione premiale (quando il padre utilizza il congedo per almento 3 mesi il budget temporale dei genitori si allunga a 11 mesi): artt. 32 e ss. d.lgs. 151 del 2001.

[37] Ci si riferisce al caso *Lommers cit*.

[38] A. Jonter-Loiseau, C.Tobler*, La conciliazione*…, *cit*., p.158.

[39] Le citazioni che seguono sono tratte da Junter-Loiseau, Tobler*, La conciliazione*…, *cit*., p. 158.

[40] A quelle misure che prevedano vantaggi diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del *sesso sottorappresentato* ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali. L'art.1, comma 8 della dir. 2002/73 del 23 settembre 2002 - che modifica la direttiva 76/207CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne – si limita a stabilire che gli "Stati membri possono mantenere o adottare misure ai sensi

e i contenuti delle nuove direttive sulla parità di trattamento rendono meno problematica l'affermazione di legittimità delle misure indirizzate ai soli uomini, ma ancora largamente fraintesa o comunque non pacifica in quanto confusa nell'indistinta critica alle azioni positive "neutre". Occorre, in buona sostanza, ammettere che per impedire che la conciliazione diventi una pratica segregante dovrebbe registrare strumenti volti ad affermarla che vedano come destinatari i soli uomini.

Queste osservazioni possono riprodursi anche per il binomio congedi e conciliazione. Già in altra sede si era, in effetti, rilevata la medesima tensione interpretativa. Presentando la direttiva 96/34 sui congedi parentali, si era segnalato che il confronto con il problematico rapporto tra disciplina delle assenze dal lavoro e principio di parità di trattamento donava rinnovato vigore alle considerazioni svolte nel 1990 da Maria Vittoria Ballestrero proprio sulla proposta del 1990 delle donne comuniste in materia di orari; rilevando che "se da una parte, non si può dubitare che di questa istanza di uguagliamento si facciano carico le nuove ipotesi di "assenze" di derivazione comunitaria, dall'altra, il fatto che siano "intrasferibili" induce a ritenere che tale uguaglianza divenga (parafrasando Maria Vittoria Ballestrero) *anche nell'immediato, non solo apparente*. Un elevato margine di rischio permane dato che "il nuovo tempo di lavoro è essenzialmente un tempo garantito e assistito di non lavoro" al quale rimangono interessate prevalentemente le donne "alle quali i nuovi istituti (...) consentirebbero di continuare a vivere le loro molte dimensioni senza l'affanno di oggi. Ma queste misure cambierebbero nel senso desiderato il tempo di lavoro di tutti, uomini e donne?". La risposta negativa ha una chiara ragione: "le donne, ancor più garantite nel diritto all'assenza, pagherebbero certamente l'esercizio di questo diritto con una crescente segregazione qualitativa e fors'anche quantitativa" nel lavoro"[41] .

L'attenzione del giurista del lavoro sensibile alle logiche della parità tra i sessi non può quindi che soffermarsi sui meccanismi volti a rendere tale eguaglianza nell'immediato "non apparente" arrivando anche a condizionare la stessa teoria delle sospensioni del rapporto di lavoro, come si è cercato di dimostrare nel capitolo terzo:

1. dell'intrasferibilità si è appena detto: il diritto al congedo parentale è un diritto proprio, non può appunto liberamente trasferirsi da un genitore all'altro;

---

dell'art. 141, paragrafo4, del trattato volte ad assicurare nella pratica la piena parità tra gli uomini e le donne". Nel considerando 14 si precisa che tali misure possono prevedere vantaggi specifici "volti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato oppure evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali". A ciò aggiunge che data "la situazione attuale e tenendo conto della dichiarazione 28 allegata al trattato di Amsterdam, gli Stati membri dovrebbero, innanzitutto, mirare a migliorare la situazione delle donne nella vita lavorativa". Si conferma, anche se in maniera indiretta, l'esclusione di ogni rilievo ai riequilibri della vita privata e familiare dagli interessi della direttiva, come aveva affermato la Corte di Lussemburgo nel 1984 nella pronuncia *Hofmann*. Vi sono altre tracce di questa irrilevanza nella direttiva 2002/73 che si concentrano soprattutto nello scarso ruolo attribuito al coordinamento dei contenuti con la dir. 96/34 laddove ha esteso i diritti e i divieti delle madri ai padri lavoratori (v. ad esempio, tutto il comma 7 dell'art. 1).

[41] M. V. Ballestrero, *Le donne cambiano i tempi: cambieranno anche il lavoro?,* in *Riv. it. dir .lav.* 1990, III, p. 63 e ss.

2. a ciò occorre aggiungere che al padre viene premiato di mese nel caso in cui decida di utilizzarne almeno tre, anche se non consecutivi, sempre nell'ambito del congedo parentale;

3. l'unica vera misura incentivante, occorre ammetterlo in questa sede, è (come nel lavoro pubblico) o dovrebbe essere (come nel lavoro privato) la piena o quasi piena retribuibilità dei congedi parentali, presentata nel capitolo terzo come garanzia di effettività del diritto cui il congedo risulta condizionato.

Un banco di prova impegnativo per queste dinamiche interpretative complesse è l'art.9 della legge n. 53 del 2000 cui si è più volte già fatto riferimento. Trattandosi di misure di incentivazione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro sono sicuramente misure da valorizzare in quanto strumenti di progettazione sperimentale di un mutamento sociale a cui si è fatto riferimento, misure attraverso le quali si arriva a trasferire una parte del carico dell'eguaglianza tra uomini e donne e l'integrazione di queste ultime nel mercato del lavoro anche sulle articolazioni dei tempi di vita e di lavoro; dall'altra parte occorre, però, rilevare che essendo le stesse azioni di tipo "neutro", possono provocare effetti distorsivi sul corretto funzionamento del principio d'eguaglianza.

La norma e il decreto attuativo seguente (alquanto ritardato, visto che l'articolo 9 viene reso operativo nel maggio 2001) considerano come soggetti beneficiari delle azioni positive di flessibilità sia lavoratrici che lavoratori. L'art. 1 della legge n. 125 del 1991 (non modificato dal d.lgs 196 del 2000) apre, invece, la legge circoscrivendone la finalità, riconosciuta nello "scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità". La finalità specifica delle azioni contenute nell'art. 9 pare da ricondurre, in particolare, a quella problematica lett. e) dell'art. 1 dedicata alle azioni positive che hanno lo scopo di "favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi".

In buona sostanza, le azioni possono essere indirizzate agli uomini? Certo, non solo possono, ma dovrebbero in misura più che significativa esservi dedicate dato che la vera riconciliazione passa attraverso la condivisione dei ruoli familiari. La proposta, forse ingenua, che capitalizza tale accezione di conciliazione condivisa è quella di finanziare in via prioritaria quei progetti che risultino finalizzati ad una maggiore condivisione dei ruoli familiari tra donne e uomini; non potendo pensare che tutte le azioni dovranno essere indirizzate a soli "lavoratori", occorre rendere le altre azioni, quelle veramente neutre (cioè indirizzabili indifferentemente alle donne e agli uomini), oggetto di un costante monitoraggio al fine di valutare il loro impatto di genere, al fine di evitare che si trasformino in un substrato materiale segregante e quindi potenzialmente idoneo ad alimentare discriminazioni indirette (soprattutto quando si fondano su strumenti ambivalenti come il telelavoro).

E' esattamente in questo punto che paiono convergere alla perfezione i contenuti e gli auspici iscritti nella risoluzione del giugno del 2000, l'approccio

modificato al tema della conciliazione da parte della Commissione europea e le misure di conciliazione contenute nella legge 53 del 2000 con l'insieme degli strumenti elaborati ed affinati dalla legislazione di parità e pari opportunità operante nel nostro Paese.

La Commissione europea, in effetti, nella Relazione sulla parità tra uomini e donne del 2004 dedicava un apposito paragrafo alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare di donne e di uomini (punto 3.3.) spiegando che la politica di conciliazione "non deve essere considerata un problema che riguarda le sole donne o una politica a solo vantaggio delle donne: è particolarmente importante concentrare l'attenzione sulle politiche atte a incoraggiare gli uomini ad assumersi più responsabilità in seno alla famiglia"; nella Relazione del 2005 cambia approccio al tema affermando espressamente che occorre "rivolgersi agli uomini per raggiungere l'uguaglianza dei sessi" (punto 3.3.).

Soffermandosi sulle politiche nazionali, questa auspicabile integrazione dovrebbe avvenire all'insegna della reciproca interazione e non di una demonizzante, tradizionale separazione tra strumenti di conciliazione e politiche dell'eguaglianza. Del resto, essendo le misure regolate dall'art. 9 della l. 53 del 2000 qualificabili come azioni positive in base alla lett. e) dell'art. 1 della l. 125 del 1991, sono anche ontologicamente flessibili e a durata limitata e, quindi, continuamente ripensabili[42]. Le azioni di conciliazione, in effetti, possono rivolgersi specificamente sia alle donne che agli uomini oppure ad entrambi indistintamente. In quest'ultima versione, come si è sottolineato altrove, devono essere monitorate o comunque diventare oggetto di valutazione dell'impatto di genere, come ogni altra azione di *mainstreaming*[43].

Una prima osservazione conclusiva sulle coordinate giuridiche del pluriutilizzato concetto di conciliazione già può a questo punto essere effettuata.

Le problematiche giuridiche della conciliazione si collocano su un crinale scomodo; da una parte il lavoro e il ramo del diritto che se ne occupa; dall'altra la dimensione latamente sociale e i servizi a questa collegati - come dimostra il solido legame tra le legge n. 53 del 2000 (e il successivo testo unico) e le leggi-quadro sull'infanzia e sull'assistenza[44]; dall'altra parte ancora le politiche per l'occupazione e

[42] Per una recente analisi delle condizioni di ammissibilità dell'azione positiva: M. Ainis, *Cinque regole per le azioni positive*, *in Quad. cost.,* 1999, p. 359. Per una ricognizione del diritto comunitario L. Calafà, A*zioni positive nel diritto comunitario*, in (a cura di) M. G. Garofalo, in *Lavoro delle donne e azioni positive,* 2002, Bari: Cacucci ed. p. 321 e ss.

[43] L. Calafà. *La conciliazione … cit*.

[44] Questo legame era già chiaro nella Raccomandazione del Consiglio sulla custodia dei bambini 92/241 sulla quale ci si è soffermati in precedenza. L'art.16 della l. 8 novembre 2000, n. 328 – *Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali* - è in effetti dedicato alla valorizzazione e sostegno delle responsabilità familiari. Nel 3° comma tra le priorità elencate che il sistema integrato di interventi e servizi sociali si collocano le "politiche di conciliazione

gli strumenti normativi nazionali a queste collegati; il tutto in un contesto normativo segnato da un duplice e parallelo percorso, geneticamente predestinato all'intersezione: quello della dimensione temporale della prestazione lavorativa e del contratto di lavoro (in senso lato) con la dimensione dell'eguaglianza uomo- donna.

Solo dopo aver effettuato queste osservazioni è possibile iniziare a leggere, con cognizione di causa, il rapporto misure di flessibilità temporale, congedi compresi, e conciliazione nella prospettiva della contrattazione decentrata. L'oggetto delle ricerca impedisce di considerare l'attuazione della legge n. 53 del 2000 effettuato attraverso la contrattazione nazionale di categoria o di comparto. Analizzando esclusivamente la contrattazione decentrata si rischia, quindi, di compiere un salto logico. Un salto idoneo, ad ogni buon conto, ad avviare una serie di rilevanti riflessioni di natura qualitativa.

Di seguito si inserisce il testo della Risoluzione del 2000 in quanto atto politico-programmatico che ha rappresentato il punto di svolta delle dinamiche di conciliazione condivisa o di riconciliazione.

---

tra il tempo di lavoro e il tempo di cura, promosse anche dagli enti locali ai sensi della legislazione vigente".

RISOLUZIONE DEL CONSIGLIO E DEI MINISTRI INCARICATI DELL'OCCUPAZIONE E DELLA POLITICA SOCIALE, RIUNITI IN SEDE DI CONSIGLIO

del 29 giugno 2000

concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare

(2000/C 218/02)

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA E I MINISTRI INCARICATI DELL'OCCUPAZIONE E DELLA POLITICA SOCIALE, RIUNITI IN SEDE DI CONSIGLIO,

considerando quanto segue:

(1) Il Trattato di Amsterdam stabilisce che la Comunità ha il compito di promuovere la parità tra uomini e donne, offrendo a tal fine nuove possibilità di azione comunitaria, segnatamente agli articoli 2, 3, 137 e 141 del trattato che istituisce la Comunità europea.

(2) Il principio dell'uguaglianza tra uomini e donne implica la necessità di compensare lo svantaggio delle donne per quanto riguarda le condizioni di accesso e di partecipazione al mercato del lavoro e lo svantaggio degli uomini per quanto riguarda le condizione di partecipazione alla vita familiare, derivanti da pratiche sociali che ancora presuppongono il lavoro non retribuito derivante dalla cura della famiglia come responsabilità principale delle donne e il lavoro retribuito derivante da un'attività economica come responsabilità principale degli uomini.

(3) Il principio dell'uguaglianza tra uomini e donne in materia di impiego e di occupazione implica la parità tra padri e madri che lavorano, in particolare quando per loro è necessario assentarsi dal luogo di lavoro per occuparsi dei figli o di altre persone a carico.

(4) La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini sia al mercato del lavoro che alla vita familiare, che va a vantaggio sia degli uomini che delle donne, costituisce un elemento indispensabile allo sviluppo della società, e la maternità, la paternità e i diritti dei figli sono valori sociali fondamentali che devono essere protetti dalla società, dagli Stati membri e dalla Comunità europea.

(5) Sia gli uomini che le donne, senza discriminazioni fondate sul sesso, hanno diritto a conciliare la vita professionale con quella familiare.

(6) Esiste un importante acquis comunitario da tener presente, così come altre iniziative pertinenti nell'ambito dell'Unione europea, al fine di conciliare l'attività professionale con la vita familiare.

(7) La decisione 2000/228/CE del Consiglio, del 13 marzo 2000, relativa agli orientamenti per la politica degli Stati membri in materia di occupazione per il 2000 ([1]) prevede il rafforzamento delle politiche di uguaglianza delle opportunità per le donne e gli uomini, attribuendo particolare importanza alla necessità di introdurre misure per conciliare la vita professionale con quella familiare. Tale decisione sottolinea l'importanza, per gli uomini e le donne, delle politiche in materia di interruzione di carriera, di congedo parentale, di lavoro a tempo parziale e formule flessibili di lavoro che, rispettando il necessario equilibrio tra flessibilità e sicurezza, vadano nell'interesse sia dei lavoratori che dei datori di lavoro.

(8) Il Consiglio europeo di Lisbona, del 23 e 24 marzo 2000, riconosce l'importanza di approfondire tutti gli aspetti della parità di opportunità, compresa la riduzione della segregazione occupazionale e la semplificazione delle condizioni volte a conciliare la vita professionale con quella familiare, e ritiene che uno degli obiettivi generali delle politiche attive in materia di occupazione debba consistere nel portare ad oltre il 60% la percentuale delle donne occupate entro il 2010.

(9) Esiste un insieme di strumenti e di impegni internazionali intesi a conciliare l'attività professionale con la vita familiare, in particolare nell'ambito delle Nazioni Unite, del Consiglio d'Europa e dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

E tenendo conto che:

(10) A norma dell'articolo 141, paragrafo 3, del trattato che istituisce la Comunità europea, è importante tutelare i lavoratori uomini e donne che esercitano diritti inerenti alla paternità, alla maternità o alla conciliazione della vita professionale con quella familiare.

(11) L'inizio del XXI secolo costituisce un momento simbolico per dare concretezza al nuovo contratto sociale di genere

([1]) GU L 72 del 21.3.2000, pag. 15.

in cui l'effettiva parità delle donne e degli uomini nella sfera pubblica e in quella privata sia socialmente accettata come condizione di democrazia, presupposto di cittadinanza e garanzia dell'autonomia e della libertà individuali, con riflessi in tutte le politiche dell'Unione europea.

1. AFFERMANO CHE:

a) L'obiettivo della partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne all'attività professionale e alla vita familiare, parallelamente all'obiettivo di un'equilibrata partecipazione di donne e uomini al processo decisionale, costituiscono due presupposti particolarmente importanti per la parità tra donne e uomini;

b) È necessario un approccio globale e integrato per conciliare la vita professionale con quella familiare, in quanto diritto degli uomini e delle donne, fattore di realizzazione personale nella vita pubblica, sociale, familiare e privata, valore sociale fondamentale e responsabilità della società, degli Stati membri e della Comunità europea;

c) È necessario fare tutti gli sforzi e promuovere mezzi concreti, con le relative misure di accompagnamento e di valutazione, in particolare mediante indicatori appropriati, per garantire i mutamenti delle strutture e degli atteggiamenti indispensabili a creare una partecipazione equilibrata di donne e uomini alla sfera professionale e a quella familiare;

d) È necessario promuovere azioni per migliorare la qualità della vita di tutte le persone, nel rispetto e nella solidarietà attiva tra donne e uomini e per quanto riguarda sia le generazioni future che le generazioni precedenti.

2. INCORAGGIANO gli Stati membri:

a) Ad accentuare, nei programmi dei rispettivi governi, la promozione della partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare come una delle condizioni fondamentali per una parità effettiva, indicando le misure concrete, sia di carattere trasversale sia specifiche, che dovranno essere adottate;

b) A sviluppare strategie globali e integrate volte a conseguire una partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne alla vita professionale e alla vita familiare, tenendo presenti le misure che seguono, fatte salve le migliori prassi applicate nei vari Stati membri;

i) Valutare la possibilità che i rispettivi ordinamenti giuridici riconoscano ai lavoratori uomini un diritto individuale e non trasferibile al congedo di paternità dopo la nascita o l'adozione di un figlio, pur mantenendo i propri diritti inerenti al lavoro, da esercitare nello stesso periodo in cui la madre usufruisce del congedo di maternità, indipendentemente dalla durata del congedo di maternità e di quello di paternità;

ii) Valutare la possibilità che i rispettivi ordinamenti giuridici riconoscano agli uomini diritti che consentano loro di fornire un maggior sostegno alla vita familiare, al fine di realizzare tale parità;

iii) Rafforzare le misure volte ad incoraggiare una ripartizione equilibrata tra i lavoratori, uomini e donne, delle cure dovute a bambini, anziani, disabili e altri familiari a carico;

iv) Rafforzare le misure che incoraggiano lo sviluppo di servizi di sostegno alle famiglie e fissare criteri di valutazione dei risultati relativi al miglioramento delle strutture di custodia per i bambini;

v) Fornire, ove opportuno, protezione specifica alle famiglie monoparentali;

vi) Vagliare la possibilità di armonizzare gli orari scolastici e di lavoro;

vii) Valutare la possibilità di far rientrare nei programmi di studio la conciliazione della vita familiare con quella professionale come presupposto per la parità tra donne e uomini;

viii) Compilare dati e pubblicare periodicamente relazioni con dati numerici sulla partecipazione delle donne e degli uomini al mercato del lavoro e sulla partecipazione degli uomini e delle donne alla vita familiare nonchè sull'utilizzazione, da parte di donne e uomini, dei congedi di maternità, paternità e parentali, e relativi effetti sulla situazione delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro, in modo da acquisire una conoscenza precisa della situazione effettiva e da promuovere la sensibilizzazione dell'opinione pubblica a questo settore;

ix) Sostenere la ricerca scientifica in questo settore per consentire che si sviluppino idee e concetti nuovi;

x) Sviluppare le misure di incitamento e di sostegno a favore delle organizzazioni non governative che si impegnano attivamente per realizzare l'obiettivo perseguito dalla presente risoluzione;

xi) Concepire, lanciare e promuovere ad intervalli regolari campagne di informazione e di sensibilizzazione per far progredire la mentalità, sia a livello di popolazione nel suo insieme sia a livello dei gruppi specifici;

xii) Incoraggiare le imprese, in particolare le piccole e medie imprese, a introdurre e intensificare pratiche gestionali che tengano conto della vita familiare dei propri lavoratori e lavoratrici.

3. INVITANO le istituzioni e gli organi della Comunità europea:

a) Ad applicare, in qualità di datori di lavoro e sulla base di una valutazione, misure che favoriscano l'assunzione e la carriera professionale equilibrate delle donne e degli uomini al fine di contribuire a lottare contro la segregazione orizzontale e verticale del mercato del lavoro;

b) A valutarne periodicamente i risultati e a provvedere alla pubblicazione dei relativi risultati.

4. INVITANO la Commissione:

a) A intensificare, segnatamente nel quadro dei programmi d'iniziativa comunitaria, la sua opera di informazione, sensibilizzazione, incitamento alla ricerca e istituzione di azioni pilota al fine di realizzare la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare;

b) A tener conto della presente risoluzione nel quinto programma d'azione per la parità di opportunità tra uomini e donne, dando in particolare visibilità alla parità di responsabilità familiari tra uomini e donne nell'ambito dei suoi obiettivi strategici, e ponendo in adeguato rilievo le azioni che promuovono la participazione equilibrata degli uomini e delle donne all'attività professionale e alla vita familiare;

c) A proporre, date le nuove esigenze di cui agli articoli 2, 3, 137, paragrafo 1 e all'articolo 141, paragrafo 3, del trattato che istituisce la Comunità e tenendo conto del suddetto quinto programma d'azione, nuove forme di partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini sia all'attività professionale che alla vita familiare;

d) A cercare di sviluppare il dialogo tra le parti sociali a livello europeo, nel rispetto della loro autonomia, al fine di promuovere la parità tra donne e uomini nel conciliare la vita professionale e quella familiare;

e) Ad assicurare una regolare informazione degli Stati membri sui progressi compiuti in questo settore.

5. INVITANO i datori di lavoro dei settori pubblico e privato, i lavoratori e le parti sociali a livello nazionale e europeo:

a) A intensificare gli sforzi al fine di garantire una partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne all'attività professionale e alla vita familiare, in particolare mediante l'organizzazione dell'orario di lavoro e la soppressione delle condizioni che producono discriminazioni salariali tra donne e uomini;

b) In particolare le parti sociali a sforzarsi di trovare soluzioni atte a promuovere la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale.

6. SI IMPEGNANO a promuovere periodicamente dibattiti sui temi della presente risoluzione in un quadro normativo parallelo alla tematica della partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne al processo decisionale.

8. Una prima lettura dei dati raccolti: gli adattamenti di contesto ovvero le azioni positive contrattate e i piani triennali di azioni positive

La ricerca dei contratti decentrati contenenti regole riconducibili alla finalità di favorire la conciliazione vita professionale/vita privata ha portato al reperimento di fonti di diversa natura. Oltre alla lettura dei contratti inseriti nella banca dati del Cnel (tabella 1), il gruppo di ricerca si è trovato ad analizzare fonti, di natura differente, ma di estrema utilità ai fine della costruzione dell'assetto di regole contrattuali collettive in materia di conciliazione.

Ci si riferisce alla contrattazione decentrata e ai patti/accordi territoriali, alla contrattazione ex art. 9 l. 53/2000 e ai piani triennali di azioni positive delle pubbliche amministrazioni (nella scheda C si sono inseriti gli accordi in base alla loro tipologia e alla Regione/i di riferimento; di tali fonti si è scelto di allegare specifiche schede: v. allegato 1 alla ricerca). Oltre a queste prime tipologie di contratti/accordi/piani sono emersi progetti finanziati dagli Enti locali attraverso l'utilizzo di fondi comunitari (in partenariato con imprese e sindacati e associazioni diverse), contratti per lavoratori atipici e i contratti decentrati approvati nella fase successiva dell'approvazione della legge n. 30 del 2003 e in applicazione del d.lgs. 276/2003 sulla riforma del mercato del lavoro.

Elenco accordi inseriti nel testo del rapporto o collocati nell'Allegato A sotto forma di scheda o in versione integrale

Alto Adige: Protocollo d'Intesa parti sociali del settore terziario (Commercio) (Patto territoriale)

Piemonte: Finder (accordo aziendale) ; Lanificio Cerruti (accordo aziendale)

Valle d'Aosta: Asl Valle d'Aosta

Lombardia: Auchan,Api Bergamo, Api Milano

Emilia Romagna: Accordo per azioni a sostegno della maternità e paternità: progetto comunale part-time con integrazione di reddito ai genitori e contributi alle imprese Provincia di Ferrara.

Toscana: Accordo quadro, Provincia di Pisa – Azioni positive volte conciliare tempi di vita e di lavoro nelle imprese della provincia di Pisa

Veneto: Api Verona - ZF Marine
Baxi
Battistella
Aprilia
Safilo
Carrefour
Vega

	Datamedica
	Cemes srl
	Aeroporto Catullo
	Euganea medica
	Intesa provinciale Vicenza aziende terziario
	Ulss 20
Lazio (Roma):	Accordo Atesia/Tim
Friuli:	Genertel
	Lloyd Adriatico (protocollo)
	Help Phone
	Banca Popolare FriulAdria
	Accordo area legno/arredamenti della provincia di PN

Esigenze di completezza inducono a soffermarsi sull'analisi della contrattazione decentrata (aziendale e territoriale) dopo l'approvazione della legge n. 30 del 2003 e del d.lgs. 276/2003 (e successive modifiche).

I seguenti contratti sono stati reperiti dal sito del Ministero del *Welfare* al sito http://www.welfare.gov.it/RiformaBiagi/Archivio/GuidaRiforma/Contrattazione/accordi-aziendali.htm

L'unica considerazione ricavabile dalla prima fase di attuazione contrattuale del d.lgs. 276/2003 è la netta predominanza della contrattazione collettiva nazionale; ben poche e di scarso rilievo i contratti di secondo livello. Dalla loro lettura non emerge nessun elemento di rilievo per la ricostruzione degli assetti contrattuali della conciliazione tempi di vita/professionali.

Ci si riferisce a:

- Accordo del 28 gennaio 2005 sull'apprendistato professionalizzante siglato tra Ilva, Assindustria e le rappresentanze sindacali della provincia di Genova e le RSU di stabilimento;
- Accordo del 6 luglio 2004 Telecom per l'inserimento mirato dei lavoratori disabili;
- Ipotesi di accordo del 3 giugno 2004 della Piaggio di Pontedera per il rinnovo del contratto integrativo per gli anni 2004-2007;
- Ipotesi di accordo Fincantieri per il rinnovo del contratto aziendale (28 maggio 2004);
- Accordo Enel, Filcem e Uilcem per la regolamentazione dei contratti di inserimento siglato il 25 maggio 2004;

- Accordo Telecom Atesia su apprendistato, inserimento e somministrazione del 24 maggio 2004.

Il risultato della lettura quantità/qualità delle fonti raccolte ha fatto raggiungere le seguenti conclusioni:

1- sono davvero scarse le aziende che contrattano la conciliazione ovvero la flessibilità della prestazione di lavoro orientata al soddisfacimento di un miglior equilibrio tempi di vita / tempi di lavoro;

2- laddove si contratta, si tendono a regolare materie come la flessibilità oraria e niente più, non ponendo attenzione alle pluralità di strumenti esistenti e alle ripercussioni che tali scelte producono sulle prospettive di carriera delle donne; le soluzioni sono di carattere estemporaneo e non rappresentano il frutto di ripensamenti di carattere organizzativo orientati alla soddisfazione di bisogni delle persone che lavorano;

3- la sede di sviluppo di un ripensamento organizzativo, se c'è, non è mai – in prima battuta – contrattuale, ma un'altra sede dalla quale promana l'*input* (avvio di progettazioni specifiche al fine dell'ottenimento di finanziamenti oppure la partecipazione a progetti di dimensione locale, seppur sostenuti da finanziamenti comunitari);

4- laddove sono attive le istituzioni di parità e/o l'associazionismo (anche di categoria) si registra un maggior coinvolgimento del datore di lavoro pubblico e privato in progetti innovativi dedicati alla conciliazione e, in seconda battuta, un numero più alto di contratti.

Rileggendo la ricerca *Come cambia il lavoro delle donne*[45]*,* si conferma che è il quadro di interazione tra reti formali ed informali - sulle quali si fondano le strategie di conciliazione lavoro – a condizionare la relazione delle donne con il lavoro professionale; le variabili considerate nella ricerca sono solo quelle del part-time, della rete informale di aiuti e dei servizi (pubblici e privati). Il raffronto tra le aree territoriali in cui la presenza dei servizi è alta e quelle che ne sono prive e le ripercussioni prodotte sulla presenza femminile al lavoro è indicativo di quella che si considera la valutazione di contesto intesa sia ampio come comprensiva di un assetto di regole applicate in materia di pari opportunità, la presenza istituzionale attiva, la presenza di servizi di supporto (non solo alla cura) e l'avvio e l'implementazione di azioni di sistema.

Il ruolo della contrattazione decentrata nello sviluppo o nel sostegno di strategie di conciliazione non può prescindere da questa valutazione di contesto. Il processo di contrattazione decentrata è il frutto di un'azione di sistema nel quale la contrattazione decentrata arriva a rappresentare la misura dell'impatto dell'azione originaria. Non essendo la sede per approfondire il ruolo e il *follow up* dell'utilizzo dei fondi strutturali, rimangono da delineare le coordinate dello sviluppo di due specifiche peculiarità nazionali: le azioni positive di conciliazione e i piani triennali obbligatori di azioni positive per le pubbliche amministrazioni. Occorre segnalare che – forse non a caso – tali peculiarità rappresentano una sorta di adattamento del sistema contrattual-

[45] Sabbatini L.L. *Come cambia il lavoro delle donne,* 2004, Roma: Istat.

sperimentale delle dinamiche di riconciliazione, sviluppandosi la prima nell'ambito del lavoro privato, la seconda nell'ambito del lavoro pubblico.

In chiusura al paragrafo dedicato alla contrattazione, pare utile inserire il testo del accordo siglato dal Comune di Bologna nel mese di settembre 2005, seguito dal contratto aziendale siglato in Atesia.

Dell'accordo del Comune di Bologna pare utile sottolineare:

a) come paia il frutto di un'azione integrata di sistema;
b) come la tutela della maternità e della paternità facciano parte di un insieme più ampio di diritti, anche di natura sindacale. La conciliazione, in effetti, non risolvendosi nella tutela della maternità e paternità, la presuppone. In questo contesto, appare come un tassello di un approccio più ampio e variegato ai diritti di chi lavora. Sullo specifico punto ci soffermeremo in sede di conclusioni.

La parte evidenziata in verde è quella relativa direttamente alla tutela della maternità e della paternità.

Dell'accordo aziendale di Atesia pare utile segnalare l'assoluta estraneità dei temi della conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Comune di Bologna

REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

PREMESSA

In applicazione del CCDI 18/06/2004, punto 4, l'Amministrazione si impegna a proseguire con il piano di copertura delle posizioni di lavoro, che, originariamente nate come rapporti di collaborazione, anche in relazione alla natura progettuale e talvolta sperimentale dell'attività, nel tempo hanno assunto carattere di stabilità, con assunzioni di personale dipendente.
Si proseguirà pertanto nel monitoraggio di tutte le posizioni di lavoro oggi ricoperte da contratti di collaborazione coordinata e continuativa, al fine di individuarne le varie tipologie e caratteristiche, i cui esiti saranno comunicati alle OO.SS. con le modalità di cui al successivo paragrafo B.10.
L'A.C. si impegna ad avviare le procedure selettive per la copertura del maggior numero di posizioni di lavoro individuate entro il 31/12/2005 e , per la parte residua, comunque entro il prime trimestre 2006.
Si affronta inoltre il tema della regolamentazione generale di tali contratti e , come richiesto, quello delle tutele e delle garanzie da riconoscere a tali tipologie contrattuali, fermo restando che tali regole non modificano in alcun modo la natura del rapporto di collaborazione, che è e rimane lavoro autonomo, regolato dagli artt.2222 e ss. del codice civile, in particolare per quanto attiene alla definizione dei tempi di lavoro e delle relative modalità, che deve essere rimessa al collaboratore, nell'ambito delle condizioni pattuite con l'Ente.
Al fine di omogeneizzare i contenuti essenziali dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, l'A.C. redigerà uno schema di contratto che sarà utilizzato da tutti i settori dell'Ente.
In particolare si fissano i seguenti principi.
L'Amministrazione ricorrerà a rapporti di collaborazione solo per prestazioni di particolare professionalità, in quanto tali contraddistinte da autonomia nel loro svolgimento, tale da caratterizzarle quali prestazioni di lavoro autonomo, come tra l'altro previsto dall'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 165/2001 e dall'art. 110, comma 6, del decreto legislativo 267/2000. Ci si propone pertanto di non affidare, mediante rapporti di collaborazione, i medesimi compiti che sono svolti dai dipendenti dell'Amministrazione, proprio al fine di evitare una duplicazione delle funzioni ed un aggravio di costi.
Tipicamente le attività affidate ai collaboratori coordinati e continuativi si inseriscono all'interno dello sviluppo di specifici progetti oppure trattasi di supporto tecnico-specialistico all'interno di processi e/o funzioni tipicamente aziendali, quale anche l'erogazione di un servizio, ma con contenuti di innovazione, di sviluppo e quindi di professionalità richiesti tali da non consentirne la realizzazione con il personale dipendente e in generale con le professionalità, pure talvolta altamente qualificate, che tale personale esprime. Sono proprio queste caratteristiche che determinano, o meglio necessitano di un significativo grado di autonomia da parte dei collaboratori nell'espletamento del proprio lavoro, pure all'interno di un *coordinamento* da parte dell'Amministrazione e con la sua organizzazione.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Le disposizioni contenute nel presente documento si applicano a tutti i contratti denominati di collaborazione coordinata e continuativa con le seguenti eccezioni.
Non si applicano alle collaborazioni di breve durata, individuabili in quelle collaborazioni il cui contratto abbia durata inferiore a 30 giorni, né agli incarichi che abbiano ad oggetto consulenze, studi o ricerche di elevata specializzazione, comunque assimilabili ad attività libero professionale.
A titolo esemplificativo sono esclusi pertanto i seguenti tipi di prestazione:

A. PARTE ECONOMICA

A1-CORRISPETTIVO

Il corrispettivo è stabilito in funzione dell'attività oggetto della prestazione , della quantità e qualità dell'attività che costituisce oggetto della prestazione, dell'eventuale messa a disposizione da parte del collaboratore di mezzi e strumenti propri .
In particolare il corrispettivo della prestazione viene determinato facendo riferimento, di norma, ai valori remunerativi di mercato rilevabili al momento della stipula del contratto o, in assenza di questi, ai compensi corrisposti dall'Ente al personale dipendente per prestazioni tecnicamente riconducibili a quelle oggetto del contratto, tenendo conto altresì degli oneri previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro. Quest'ultimo rappresenta comunque un riferimento di minimo retributivo, tenuto conto comunque della caratterizzazione del rapporto di collaborazione come lavoro autonomo e della non esclusività della prestazione del collaboratore. Si allega la tabella A contenente i valori di riferimento del costo del lavoro dipendente per fasce professionali.
Il pagamento del corrispettivo avviene con acconti mensili, salvo diverso accordo tra le parti.

A2 - RIMBORSO SPESE PER VIAGGI E TRASFERTE

Il contratto prevede, salvo diverso accordo tra le parti, il rimborso spese di viaggio, vitto e alloggio relativi a trasferte debitamente autorizzate dal committente, dietro presentazione di idonea documentazione comprovante le spese sostenute dal collaboratore.
Nel caso in cui il collaboratore utilizzi il mezzo proprio, previa autorizzazione del committente, il rimborso delle spese di viaggio sarà effettuato utilizzando le tariffe previste dalle tabelle ACI.
Il collaboratore può richiedere, previa autorizzazione del committente, in ragione anche dell'importo prevedibile delle spese di trasferte, un'anticipazione di cassa.
Il contratto può prevedere che il compenso pattuito sia comprensivo delle spese di trasferta.

B. PARTE NORMATIVA

B1. FORMA DEL CONTRATTO.

Il contratto e' stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:
a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso.
c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
d) le modalità di svolgimento della collaborazione, in particolare per quanto attiene alle modalità di coordinamento del collaboratore, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia.

B2 - RECESSO E RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

a) **Risoluzione**. I contratti di collaborazione si risolvono, anche anticipatamente rispetto alla scadenza stabilita, al momento della realizzazione dell'opera oggetto del contratto, fermo restando il compenso pattuito, per sopravvenuta impossibilità della prestazione oggetto oppure nei casi di recesso di cui al punto successivo.
b) **Recesso**. Ciascuna delle parti, previa motivata comunicazione all'altra parte, può recedere dal contratto nei casi e con le modalità previste dal codice civile.
I collaboratori possono recedere anticipatamente dal contratto prima della scadenza con un preavviso di almeno 30 gg. (15 se il contratto dura meno di 6 mesi).

B3 - OBBLIGHI ASSICURATIVI

Il committente garantisce la copertura assicurativa contro gli infortuni e le e malattie professionali presso l'INAIL e la copertura assicurativa della responsabilità civile verso terzi. Ulteriore polizza copre i danni materiali e diretti subiti dai veicoli privati di collaboratori autorizzati all'uso di veicoli privati nello svolgimento dell'attività a favore del committente
Ulteriore polizza sarà stipulata anche nel caso di infortuni occorsi al collaboratore autorizzato ad utilizzare mezzi di trasporto di proprietà del Comune per espletare la propria attività.

B4 - AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

I collaboratori possono accedere ad iniziative di aggiornamento professionale a carico dell'Amministrazione, in quanto funzionali all'attività e alle prestazioni oggetto del contratto di collaborazione.

La partecipazione deve necessariamente essere autorizzata dal committente. Deve essere sempre garantita la necessaria formazione/informazione ai fini dell'applicazione della normativa della sicurezza sul lavoro.
Il committente agevolerà, compatibilmente con gli adempimenti contrattuali, l'attività dei collaboratori che frequentano attività scolastiche e/o formative.

B5 - DIRITTI SINDACALI

1. Il committente agevola l'esercizio dei diritti sindacali, compresa la partecipazione alle assemblee.
2. Il committente mette a disposizione, nei limiti delle proprie disponibilità e senza pregiudizio per la prestazione contrattualmente definita, eventuali spazi per lo svolgimento delle attività sindacali da parte dei collaboratori.

3. Il collaboratore ha facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da lui prescelta per la riscossione di una quota percentualmente predefinita ed applicata sul compenso relativo alla prestazione, per il pagamento dei contributi sindacali nella misura percentuale stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto e trasmessa all'Ente a cura del collaboratore o dell'organizzazione sindacale interessata .
La delega ha effetto dal primo pagamento della quota di compenso successivo al mese del rilascio e, con la stessa modalità, può essere revocata in qualsiasi momento inoltrando la relativa richiesta all'Amministrazione e all'organizzazione sindacale interessata .
Il committente provvederà ad operare la trattenuta ad ogni corresponsione del compenso e a versarla con la stessa scadenza all'organizzazione sindacale interessata.
4. I rappresentanti sindacali dei collaboratori saranno comunicati al committente a cura delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.
L'Amministrazione si impegna a convocare le oo.ss. firmatarie in occasione del confronto sul piano occupazionale, sul piano della formazione e sulle politiche di bilancio.
Per le restanti materie le oo.ss. firmatarie potranno richiedere incontri specifici.

B6 - RICONOSCIMENTO DI PROFESSIONALITÀ

In caso di necessità di attivare una nuova collaborazione per la medesima attività, il committente terrà conto di precedenti incarichi.
In caso di prove selettive per assunzioni a tempo indeterminato o determinato, l'Amministrazione si impegna a riconoscere la professionalità e l'esperienza acquisita dai collaboratori firmatari di contratti di co.co.co., nell'ambito delle procedure di valutazioni titoli, compatibilmente con le disposizioni del regolamento comunale per l'accesso.

B7 - ASSENZE E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

a) ASSENZE BREVI SENZA SOSPENSIONE DEL CONTRATTO E DEL CORRISPETTIVO

E' garantita la possibilità di assentarsi, senza sospensione del contratto, quindi senza riduzione del corrispettivo, per un periodo di 30 giorni all'anno (da riproporzionare in base all'effettiva durata del contratto) al fine di garantire il riposo ed il pieno recupero delle energie psico-fisiche.
Inoltre il collaboratore, può assentarsi per un periodo massimo di 15 giorni all'anno (da riproporzionare in base all'effettiva durata del contratto), per ragioni personali; ciò non comporta la sospensione del contratto e non determina quindi alcuna riduzione del corrispettivo pattuito.
Il collaboratore quindi può assentarsi annualmente per un periodo complessivo di 45 giorni, riferibile a tutti gli eventi previsti anche nei successivi punti b) e c), senza che ciò comporti la sospensione del contratto o determini alcuna riduzione del corrispettivo pattuito.

b) TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'.

In caso di gravidanza il contratto viene sospeso, senza erogazione del corrispettivo, per il periodo di astensione obbligatoria, e si procede ad una proroga della scadenza del contratto fino a 180 giorni.
L'A.C. si impegna ad attivare una convenzione con L'INPS, che consenta di anticipare l'importo dell'indennità dovuta dall'Istituto previdenziale.
Il padre collaboratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre ai sensi di quanto disposto dall'art.16 del D.Lgs.151/01
In caso di astensione anticipata della maternità dovuta a eventi che mettono a rischio la gravidanza la collaboratrice può richiedere la sospensione della prestazione , senza erogazione del corrispettivo, e l'Amministrazione valuterà, in relazione all'oggetto dell'attività svolta, la possibilità di procedere ad una conseguente proroga della scadenza del contratto .

Nell'ambito della normativa vigente in materia di tutela della maternità si ribadisce comunque il divieto generale di adibire al lavoro le donne durante i periodi indicati all'art.16 del D.Lgs.151/01, riconoscendo la tutela previdenziale prevista dal citato decreto.
In caso di adozione e affidamento il contratto viene sospeso, senza erogazione del corrispettivo, per il periodo previsto dagli artt.26 e 27 del D.Lgs.151/01
(a seconda che si tratti rispettivamente di adozione o affidamento nazionale o internazionale) , e si procede ad una conseguente proroga della scadenza del contratto .

c) MALATTIA E/O INFORTUNIO

In caso di malattia o infortunio, fatte salve le assenze di cui al punto a), il contratto rimane sospeso fino all'avvenuta guarigione clinica senza erogazione del corrispettivo e senza proroga automatica della scadenza contrattuale . In caso di assenza superiore ad 1 mese, il contratto individuale prevede che il collaboratore possa richiedere una proroga del contratto con facoltà dell'Amministrazione di aderire o meno alla richiesta, in relazione alle esigenze organizzative dettate anche dall'oggetto e dalla natura dell'attività svolta.

d) SOSPENSIONI DEL CONTRATTO

Il contratto individuale di collaborazione può prevedere che per altri gravi motivi il collaboratore possa richiedere un periodo di sospensione del contratto, senza erogazione del corrispettivo superati i 45 giorni di cui al precedente punto a), ed eventualmente la proroga della scadenza. E' facoltà del committente accettare o meno la richiesta, in relazione alle esigenze organizzative dettate anche dall'oggetto e dalla natura dell'attività svolta.

e) OBBLIGO DI COMUNICAZIONE

Tutte le assenze che non consentono l'esecuzione della prestazione devono essere preventivamente comunicate al committente ovvero, se non programmabili, devono essere comunicate tempestivamente.

f) EFFETTI SUL CORRISPETTIVO ECONOMICO.

Con riferimento a tutte le tipologie di assenza sopra citate, fatta eccezione per quelle di cui alla lettera a) per le quali non vi è sospensione del contratto ed è comunque garantito il corrispettivo economico, di norma il compenso pattuito viene proporzionalmente ridotto per il periodo dell'assenza. Rimane in ogni caso salvo il principio per cui, anche in assenza di proroga accordata dal committente, laddove il collaboratore, in relazione alla natura della prestazione, riesca a garantire la prestazione dovuta nell'ambito della scadenza pattuita, il corrispettivo economico rimarrà invariato.
In relazione a quanto precisato al punto a) viene comunque garantito, per un contratto di durata di 12 mesi, un numero di giornate retribuite pari ai primi 45 giorni di assenza a qualsiasi titolo (da riproporzionare in base all'effettiva durata del contratto)

g) Il committente agevola lo svolgimento di attività di volontariato sociale da parte del collaboratore.

B8 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le disposizioni di cui al presente documento non annullano né assorbono eventuali condizioni di miglior favore precedentemente concordate a qualsiasi titolo a livello individuale

B9 - CLAUSOLA ANTIDISCRIMINATORIA

Il committente garantisce il rispetto della normativa sulla tutela e la dignità dei collaboratori, sulla sicurezza sul lavoro, nonché delle condizioni di pari opportunità tra donne e uomini in conformità ai principi e alle finalità dello Statuto Comunale.

B10 - CONFRONTI PERIODICI

L'Amministrazione si impegna ad effettuare monitoraggi periodici con cadenza semestrale e ad incontrare le OO.SS. al fine della verificare l'andamento complessivo degli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa, sia in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione espressi in premessa al presente documento, sia in relazione all'applicazione delle disposizioni contenute nella presente regolamentazione.
12/09/2005

IPOTESI

VERBALE DI ACCORDO

tra

Telecom Italia S.p.A., Atesia, Telecontact Center rappresentate da Gustavo Bracco, Paolo Maria Fiore, Mariano Fraioli, Landriani Angelo, Rodolfo Rosati, Onofrio Capogrosso, Patrizio Montali

e

CGIL-CISL-UIL nazionali, le segreterie nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL rappresentate da Nicoletta Rocchi, Elisa Castellano, Anna Maria Furlan, Eros Pizzi, Paolo Pirani, Roberto Di Francesco, Fulvio Fammoni, Fulvio Giacomassi, Bruno Di Cola, Rosario Strazzullo, Giorgio Serao.

PREMESSA

Le attività di Atesia si caratterizzano per la flessibilità operativa in ambito "customer care", che devono trovare elementi di modulazione correlati ai diversi segmenti di mercato verso i quali la Società indirizza i propri servizi.

L'offerta indirizzata al business di Wireline, rappresentato in particolar modo dal 187, richiede infatti forme organizzative adeguate alla complessità infrastrutturale ed alle caratteristiche della relazione con la clientela gestita.

Per quanto riguarda le scelte organizzative relative al mercato rappresentato dal business TIM occorre considerare la diversificazione delle esigenze che vanno verso una diversa segmentazione della clientela.

Atesia inoltre ha consolidato una propria offerta anche nei confronti del mercato terzi.

LINEE OPERATIVE

Telecom Italia, in coerenza con gli accordi del 28 Marzo 2000, 27 Maggio 2002 e 10 giugno 2003 in materia di lavoro atipico ed in armonia con le finalità di miglioramento della qualità e stabilità del lavoro compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori, prevede che a ciascun titolare di rapporto di collaborazione in essere venga prospettata una diversa tipologia di rapporto contrattuale anche alla luce delle innovazioni introdotte dal decreto legislativo 276/2003.

Per realizzare le condizioni di cui sopra, in applicazione dell'art.86, comma 1, dlgs. 276/2003, si condivide la necessità di prorogare gli attuali contratti di collaborazione coordinata e continuativa sino al 31 Dicembre 2004. Tale termine è comunque prorogabile per il tempo necessario ai fini della transizione degli attuali co.co.co. verso tutte le nuove forme del citato decreto cui le parti convengono di ricorrere.

In attuazione di quanto sopra si darà corso ad un articolato progetto strategico di natura organizzativa che realizzi per Atesia da un lato il trasferimento degli asset relativi in particolar modo alle attività 187 verso Telecontact Center mediante cessione del complesso aziendale, mantenendo l'attuale sede di lavoro (comune di Roma), per la quale verrà attivata la relativa procedura ex art. 47 Legge 428/90; dall'altro lato, a valle della suddetta cessione, si realizzerà, per la stessa Atesia (con attività per TIM e Terzi), il passaggio proprietario di una quota di controllo verso un primario operatore del settore, subordinatamente alle delibere dei rispettivi organi societari ed all'ottenimento delle autorizzazioni eventualmente necessarie da parte delle competenti autorità.

Telecom Italia, in coerenza con i citati accordi del 2002 e 2003, al fine di ulteriormente consolidare e sviluppare le attività di Telecontact Center attiverà, utilizzando quale bacino di reperimento il personale ivi operante con contratto di collaborazione e tenuto conto dei requisiti soggettivi all'atto della trasformazione del contratto e previo processo di selezione, un numero di circa 600 rapporti di lavoro con le forme contrattuali dell'apprendistato professionalizzante e/o del contratto d'inserimento - adattando le necessarie attività di formazione e apprendimento al nuovo contesto organizzativo ed operativo della società - ed un numero di circa 750 contratti di somministrazione a tempo determinato connessi alle proprie esigenze tecnico-organizzative.

Per quanto riguarda i contratti di inserimento, essi verranno attivati alle condizioni necessarie per accedere ai benefici di legge. A tal fine si precisa che, allo stato, la selezione avverrà tra i soggetti in possesso dei requisiti di cui alla lettera e) dell'art. 54 del d.lgs. n. 276 del 2003 nonché, previa risoluzione del rapporto di lavoro, dei requisiti di cui alla lettera c) del medesimo articolo.

La società acquirente, mantenendo l'attuale sede di lavoro (comune di Roma) ed utilizzando quale bacino di reperimento il personale operante con contratto di collaborazione e tenuto conto dei requisiti soggettivi all'atto della trasformazione del contratto e previo processo di selezione, procederà ad attivare circa 1100 rapporti di lavoro con la forma contrattuale dell'apprendistato professionalizzante - adattando le necessarie attività di formazione ed apprendimento al nuovo

contesto organizzativo ed operativo della società - e, in relazione alla specifica tipologia delle attività , 1350 contratti di lavoro a progetto.

La società acquirente procederà altresì ad attivare circa 550 contratti di inserimento attingendo dal medesimo bacino di reperimento e previo processo di selezione. I contratti di inserimento verranno attivati alle condizioni necessarie per accedere ai benefici di legge. A tal fine si precisa che, allo stato, la selezione avverrà tra i soggetti in possesso dei requisiti di cui alla lettera e) dell'art. 54 del d.lgs. n. 276 del 2003 nonché, previa risoluzione del rapporto di lavoro, dei requisiti di cui alla lettera c) del medesimo articolo.
L'acquirente, a fronte della eventuale necessità di implementare in Atesia il numero dei contratti di lavoro stipulati con la forma dell'apprendistato o dell'inserimento oltre quelli sopra indicati, si impegna ad attingere prioritariamente dal bacino dei lavoratori con contratti a progetto ivi operanti.
Per quanto riguarda le problematiche relative agli assetti contrattuali, agli aspetti previdenziali ed assistenziali, si procederà, da parte dell'acquirente, all'armonizzazione, attraverso apposito accordo sindacale, dei trattamenti in atto per il personale in forza ad Atesia al momento della cessione con il complesso dei trattamenti economici e normativi in vigore presso l'acquirente.

Le parti, valutato il contenuto professionale delle risorse interessate e le tipologie di attività coinvolte, danno sin da ora atto della coerenza dei processi di transizione dei rapporti di collaborazione delineati e convengono che i contratti di apprendistato professionalizzante ed i contratti di inserimento verranno stipulati alle condizioni e nei modi necessari per consentire l'accesso ai benefici di legge.

VERIFICHE

Le parti convengono sulla necessità di specifici incontri interaziendali successivi alla realizzazione della cessione per monitorare, alla luce delle esigenze di flessibilità e dell'andamento delle aziende, lo stato delle commesse, l'evoluzione organizzativa, anche al fine di realizzare il condiviso obiettivo di un progressivo processo di coerente evoluzione delle tipologie contrattuali definite verso il miglioramento della qualità e la stabilità del rapporto di lavoro.

Roma, 24 Maggio 2004

9. L’attuazione dell’art. 9 della legge n. 53 del 2000: le azioni positive contrattate

Tra gli *inputs* più promettenti dello sviluppo contrattuale decentrato delle strategie organizzative di conciliazione merita di essere inserito l'art. 9 della legge n. 53 del 2000.

Senza soffermarsi sui specifici contenuti della disposizione, preme in questa sede effettuare un micro-bilancio della sua attuazione al fine della comprensione del suo impatto anche al fine di verificare se il promettente futuro della disposizione sia già alle sue spalle dopo appena 4 anni di applicazione a regime.

Non senza aver prima sottolineato che l'art. 9 è strutturalmente una disposizione di legge incentivante la contrattazione decentrata finalizzata al perseguimento di un miglior equilibrio vita/lavoro.

Come già segnalato in altre sedi[46], l'adozione della c.d. *logica dell'integrazione* tra problemi derivanti dall'assunzione delle responsabilità familiari e i divieti di discriminazione è l'unica in grado di stemperare la doppia fluidità concettuale delle azioni positive di conciliazione, rendendo immediatamente visibile il problema giuridico qualificante l'intersezione tra eguaglianza e dimensione temporale qualificata della prestazione lavorativa: l'accesso – anche incentivato - degli uomini alla conciliazione tra vita professionale e familiare, come si ricava dalla lettura della *Risoluzione concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare* e di *contratto sociale di genere*.

Si è ricordato nel § 4 e 5 come attraverso il filtro di questa risoluzione che si possa arrivare oggi a trasformare un concetto ambivalente, forse ambiguo, come quello di conciliazione in un termine complementare a quello di eguaglianza, non formale o sostanziale, ma effettiva tra donne e uomini sotto le mutate spoglie del termine di riconciliazione.

Risolto il punto di attrito teorico più accattivante – se le azioni positive di conciliazione possano o addirittura debbano essere indirizzate agli uomini[47] – non rimane in questa sede che effettuare quel micro bilancio a cui ci si è poco sopra riferito.

E' esattamente in questo punto che si cercherà di inserire una prima ricognizione attuativa delle misure progettate e incentivate ex art. 9 l. n. 53 del 2000, quelle azioni positive finanziate da un ricco fondo e finalizzate alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Da una parte, tali misure sono da valorizzare come strumenti di progettazione sperimentale di una sorta di generale mutamento sociale all'insegna della valorizzazione della persona e delle sue esigenze nell'ambito del lavoro; occorre, in effetti, ricordare che si tratta di misure attraverso le quali si arriva a trasferire una parte del carico dell'eguaglianza tra uomini e donne e l'integrazione di queste ultime nel mercato del lavoro anche sulle articolazioni dei tempi di vita e di lavoro. Tra questi strumenti emerge il *part-time*, non privo di qualificazioni, ma reversibile e comunque adatto a soddisfare le esigenze delle persone che lavorano (prioritariamente) se ed in quanto genitori. Questo istituto è affiancato ad altre misure

[46] V. nota 43.

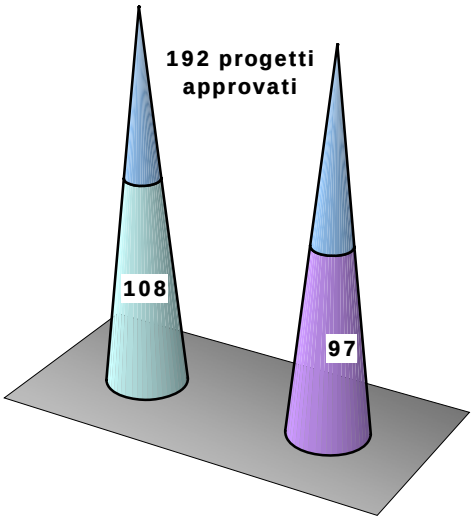
[47] Che il punto sia particolarmente spinoso è dimostrato anche da alcune pronunce della Corte di Lussemburgo che, per salvaguardare l'accesso privilegiato alle misure di promozione della presenza femminile nei luoghi di lavoro, non ha esteso alcuni *benefit* ai padri lavoratori come nel caso *Lommers* (C-476/99, sentenza 19 marzo 2002).

di flessibilità tempo-spaziale in grado di sostenere una uguale flessibilità: telelavoro, orario concentrato, banca delle ore, orario flessibile in entrata e in uscita) (lett. A). Dall'altra parte occorre rilevare che essendo le stesse azioni di tipo "neutro", possono provocare effetti distorsivi sul corretto funzionamento del principio d'eguaglianza di genere, il presupposto o il paradigma dal quale si era partiti.

Complice una tutela eccessiva dei dati in possesso del Ministero[48], gli unici dati utilizzabili sono quelli collocati sul sito ufficiale del Ministero ed inseriti nella successiva pubblicazione cartacea che approfondisce alcuni dei progetti più significativi approvati sulla base dell'art. 9 l. n. 53 del 2000.

Dal novembre 2001 al febbraio 2005 sono stati approvati 192 progetti, su un totale di circa 350 presentati (alla data del novembre 2004 come è stato segnalato da Natoli alla presentazione del volume citato; oggi è lecito pensare che i progetti presentati siano circa 400). La pubblicazione di alcuni dei progetti finanziati non colma il difetto di circolazione dei dati e delle informazioni utili all'avvio e allo sviluppo di buone prassi; in particolare non è dato conoscere le specificità dell'accordo, il contesto di maturazione dell'iniziativa progettuale, i contenuti precisi del progetto (e non solo la generica lettera di riferimento) e il quantum di finanziamento richiesto ed ottenuto.

Progetti approvati ex Art.9 Legge 53/2000
(c.d. azioni positive di conciliazione "contrattate")



Su 192 progetti approvati, 108 risultano ammessi parzialmente (dal totale occorre escludere la tornata dell'ottobre 2002 di cui non risulta la variabile considerata).
Su 192 progetti approvati almeno 97 riguardano la lett. a) (anche parzialmente)

[48] Dagli uffici della Direzione non è stato possibile ottenere nessun dato ulteriore rispetto a quelli pubblicati sul sito ufficiale del Ministero del *Welfare*. Ci è stato opposta una generica esigenza di rispetto della legge sulla *privacy*. Dal giugno del 2002 non risulta da nessun atto ufficiale il numero e la generica qualità del progetto non ammesso, un dato che pure sarebbe utile conoscere al fine di migliorare quantità e, per ciò stesso, la qualità dei progetti inviati al Ministero

Le uniche valutazioni fattibili sono relative alla graduale crescita dei progetti approvati, alla centralità delle ristrutturazioni temporali segnalate dalla lett. a), alla pressoché totale predominanza di ammissioni parziali al finanziamento (indice presuntivo di errori di calcolo, metodo o contenuto non è dato sapersi), oltre ad un considerevole aumento dei progetti approvati sulla base della lett. C).

In buona sostanza è difficile elaborare riflessioni sull'iniziativa progettuale (valorizzazione delle azioni di sistema, collegamento con il territorio, presenza di un comitato pari opportunità o di un'istituzione di parità in veste promozionale, l'eventuale iniziativa sindacale), come è impossibile, d'altronde comprendere le complessive relazioni sindacali in azienda, l'accessibilità maschile al progetto o, in generale, il monitoraggio di genere, il ruolo del soggetto pubblico e dell'eventuale presenza/assenza di servizi, la valorizzazione dell'utilizzo dell'art. 9 per progetti per la cura degli anziani che, dal testo della legge, non sembrerebbero esclusi.

Su questi dati asfittici non possono certo fondarsi mirabili conclusioni se non che il risultato applicativo dell'art. 9 è sicuramente al di sotto delle meno rosee previsioni. Sono molti i fattori che possono aver inciso negativamente su un più brillante futuro, non ultima la necessità che tali progetti siano oggetto di un accordo collettivo (non solo aziendale, come dimostra il contenuto della lett. C).

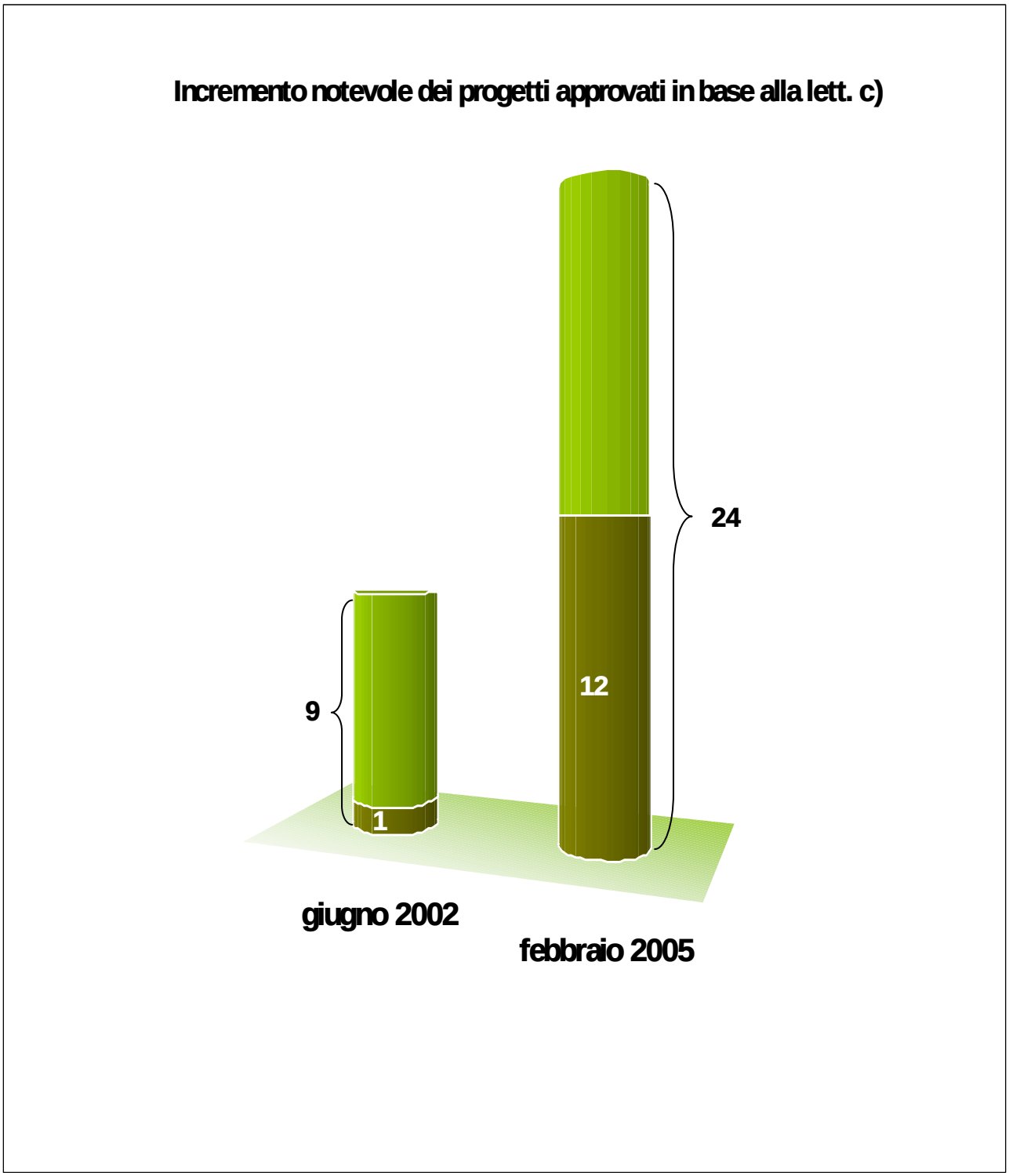
Rileggendo in controluce le conclusioni di una recente ricerca commissionata dalla Regione Veneto (che conta ben 13 progetti finanziati *ex* art. 9)[49] mi pare che emerga una sorta di dilemma risolutivo dell'intera questione: o non si contratta un progetto di conciliazione perché le parti sociali ancora non hanno inquadrato il problema o non sanno come affrontarlo (parti sociali prive di strumenti) o non si contratta un progetto di conciliazione perché le imprese non vogliono riorganizzare (impresa priva di interesse a ripensare l'organizzazione).

Se la prima spiegazione ha natura transitoria e condizionata da una prima fase di rodaggio conoscitivo della legge n. 53 del 2000 da parte dei soggetti chiamati a concorrere alla sua applicazione, il fulcro dell'intera questione delle azioni positive di conciliazione mi pare traslato, piuttosto, sul secondo dei passaggi individuati: la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro – per non essere ridotta ad una scatola concettualmente "vuota" ed appiattita sul soddisfacimento delle mere esigenze dell'impresa - impone il ripensamento della sua stessa organizzazione. Un'organizzazione ripensata e orientata anche al soddisfacimento delle esigenze personali e/o del benessere di chi vi lavora.

Da queste premesse si possono trarre due conclusioni diverse, ma fondamentalmente compatibili: la prima è che gli incentivi (anche economici) possono apparire insufficienti o addirittura irrilevanti per avviare pratiche riorganizzative di tale portata, se non accompagnate da consapevolezze di ben altra natura; la seconda è che se le pratiche avviate (riduzione di orari, congedi particolari, modulazioni temporali ampie) sono parziali ed estemporanee possono diventare

[49] *Strategie di conciliazione di lavoro e di cura. Le esperienze venete,* Rapporto di ricerca a cura di Ires Veneto, Fondazione Corazzin, Enfap Veneto (aprile 2004, dattiloscritto).

controproducenti. Ovvero possono produrre effetti discriminatori e/o segreganti, smentendo gli obiettivi veri di una conciliazione filtrata da istanze antidiscriminatorie.



Tenendo in considerazione che anche gli enti locali territoriali sono intervenuti per incentivare l'utilizzo dell'art. 9 della legge n. 53 del 2000, dopo l'analisi dei risvolti attuativi del suddetto articolo, si inserisce il testo di un accordo volto a favorirne l'attuazione mediante contrattazione locale.

L'accordo è relativo alla Provincia di Pisa. Si ricorda che l'ammissibilità di un simile percorso è resa possibile dall'art. 2 del d.m. 15/05/2001.

ACCORDO QUADRO

AZIONI POSITIVE VOLTE A CONCILIARE TEMPI DI VITA E DI LAVORO NELLE IMPRESE DELLA PROVINCIA DI PISA

Accordo finalizzato all'attuazione della Legge 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" con particolare riferimento all'art.9.

Visto **l'art.9 legge 53/2000** che dispone la concessione di tributi a carico del fondo per l'occupazione in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, dirette a favorire la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro per lavoratrici e lavoratori;

Visto il Decreto del 15/5/2001 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale,di concerto con il Ministro per la solidarietà sociale e il ministro per le pari opportunità ,individua i criteri e le modalità di erogazione dei contributi di cui all'art.9 legge 53/2000.

Vista la Circolare n.14/2002 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali avente ad oggetto i primi chiarimenti in merito alla presentazione dei progetti di azioni positive di cui al Decreto 15/5/2001 di attuazione dell'art.9 legge 53/2000

Considerato che :

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

Ritenuto:

- Interessante la possibilità di avviare iniziative congiunte per consentire di meglio conciliare l'attività lavorativa con gli impegni familiari e per contribuire ad agevolare il reinserimento delle lavoratrici dei lavoratori nell'attività produttiva dopo il periodo di congedo;
- Opportuno mettere a frutto il ruolo e la funzione che la normativa in questione attribuisce all'autonomia locale in materia di progetti di azioni positive per la flessibilità dell'orario e della organizzazione del lavoro

- Possibile sviluppare la bilateralità nelle politiche di pari opportunità tra donne e uomini nel quadro delle relazioni industriali tra le parti sociali e nel rispetto delle diverse realtà rappresentate

***I soggetti firmatari del presente Accordo Quadro*, promosso dall'assessore alle PP.OO. della Provincia di Pisa,**

^*promuovono* la stipulazione di accordi collettivi di secondo livello che prevedano azioni positive per la flessibilità, che tengano conto delle specifiche esigenze della realtà territoriale di riferimento nella scelta delle iniziative da realizzare, attraverso la sensibilizzazione sull'importanza delle misure che consentono di conciliare il lavoro con gli impegni familiari e degli interventi formativi successivi al periodo di congedo. In tale ambito si realizzeranno gli accordi aziendali. Come previsto dal Decreto, nel caso di aziende prive di rappresentanze sindacali, dovranno essere coinvolte le strutture territoriali dei sindacati confederali e datoriali di riferimento;

^*sostengono* i progetti di azioni positive ex art. 9 legge 53/2000 , presentati dalle imprese , e li considerano inseriti nel programma di sperimentazione sul territorio promosso dalla Provincia di Pisa, la quale farà da tramite con il Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale accreditando i progetti presso di esso;

^*si impegnano* a dare il necessario supporto all'elaborazione di progetti che nel futuro le imprese orientate alla conciliazione vorranno proporre.
Per agevolare tali procedure, gli enti bilaterali territoriali potranno realizzare un'iniziativa di supporto attraverso:

- **la raccolta delle esigenze avanzate da lavoratori, donne e uomini nonché datori di lavoro**
- **la promozione dell'erogazione di servizi informativi su tutte le tipologie di azioni positive previste dal Decreto, e d'orientamento nei confronti dei lavoratori e delle imprese sulle opportunità esistenti;**

^*si impegnano* a coadiuvare la Provincia di Pisa la quale intende promuovere un'attività di monitoraggio circa lo stato di attuazione degli accordi collettivi sul territorio e dei progetti stessi, nonché incentivare la diffusione e lo scambio di buone prassi da parte delle iniziative pilota avviate.

10. I piani triennali di azioni positive nella pubblica amministrazione

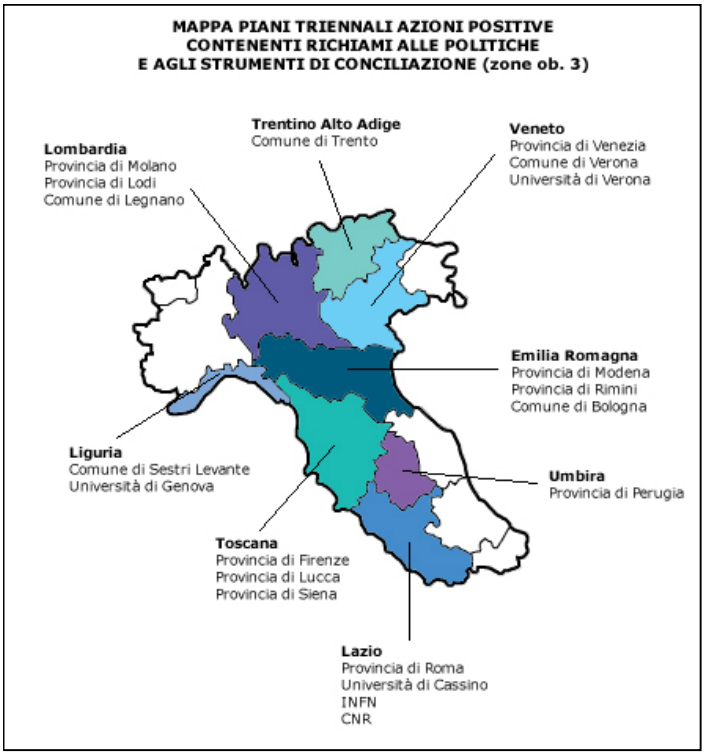
La base giuridica di riferimento dei piani triennali di azioni positive delle pubbliche amministrazioni è l'art. 7 comma 5 del d.lgs. 196/2000. Questo comma dispone che "le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali (…) predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il legislatore detta anche indicazioni utili alla costruzione di un piano triennale di azioni positive: "al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate (…) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi non inferiore a due terzi".

Oltre ad una prima indicazione dei contenuti dei piani, la legge prosegue stabilendo la sanzione applicabile in caso di mancato adempimento dell'obbligo e i diversi soggetti che devono essere coinvolti nella procedura di approvazione del piano.

La sanzione è quella del blocco delle assunzioni – a norma dell'art. 6, comma 6, del d.lgs. 23/1993 (…) - mentre i soggetti individuati sono: gli organismi di rappresentanza del personale ovvero (in mancanza) le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre *in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività:* il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed eguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (art. 5 l. n. 125 del 1991) e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente.

I piani di azioni positive si coordinano con i principi generali di gestione delle risorse umane. Pur rappresentando un obbligo di natura legale, l'attività di redazione del piano di azioni positive risponde anche ad una diversa, più ampia finalità. Si integra, in effetti, con i contenuti dell'art. 7 del d.lgs. 165 del 2001 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) contribuendo ad attribuire un senso preciso alla garanzie della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro inserite sotto la rubrica *Gestione delle risorse umane*.



Da una lettura orizzontale dei piani inseriti nella mappa emergono criteri di redazione, obiettivi e linee di intervento comuni.

A partire dalla costante presenza di un'interazione tra continuità ed innovazione dei progetti già avviati dalle pubbliche amministrazioni coinvolte, si progettano azioni pilota sperimentali in particolari ambiti primo fra i quali la ricerca dell'armonizzazione tra tempi di vita e di lavoro. A questo obiettivo si affiancano quelli della promozione delle pari opportunità di accesso al lavoro, di sviluppo delle carriere, di promozione di un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone che vi lavorano oltre che di promozione di tecniche di studio e di ricerca innovativa da parte della pubblica amministrazione coinvolta.

Le linee di intervento sono modulate sulle singole realtà coinvolte, ma pur sempre simili. Il richiamo alla necessità di contrattare misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (mediante regole contrattuali decentrate oppure mediante la predisposizione di specifici servizi) è una costante dei piani analizzati, frutto anche dell'attività di sostegno offerto dalle istituzioni di parità operative nei territori.

Da segnalare la sensibilità manifestata nei confronti dei lavoratori atipici, sui quali si tornerà in sede di conclusioni.

Al fine di meglio comprendere il quadro delle note appena redatte, si può leggere il piano di azione positiva del Comune di Verona (chiamato *Piani in Comune*).

La correlazione con la contrattazione collettiva è duplice. Il piano – approvato dall'Amministrazione comunale – dovrà essere oggetto di un apposito patto locale siglato con le confederazioni sindacali locali; lo stesso piano rinvia ad uno specifico accordo da siglare in tema di conciliazione tempi di vita e di lavoro per i lavoratori c.d. atipici (in particolare i collaboratori continuativi e coordinati).

PIANI IN COMUNE
Piano triennale azioni positive 2005/2007 del Comune di Verona

Base giuridica: La base giuridica di riferimento dell'iniziativa è, in particolare, l'art. 7 comma 5 del predetto decreto. Questo comma dispone che "le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali (…) predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".
Per ciò che concerne, in particolare, i contenuti, la legge riconosce che detti piani "al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate (…) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi non inferiore a due terzi".

Metodologia di redazione e progettazione: Il piano è stato redatto dopo una serie di incontri formativi e informativi con personale dirigente del Comune di Verona, ma altresì dopo l'effettuazione di uno studio comparato di altri progetti di azioni positive redatti sia da enti pubblici che da aziende private.

Criteri adottati nella stesura: continuità ed innovazione rispetto ai progetti già avviati dal Comune di Verona in materia di Pari Opportunità cui occorre aggiungere l'esigenza di avviare azioni pilota sperimentali in particolari ambiti quali quelli della ricerca e dell'armonizzazione tra tempi di vita e di lavoro.

Obiettivi del piano: gli obiettivi sono fissati avendo riguardo alle finalità espresse sia dall'art. 1 della legge n. 125 del 1991 che dall'art. 7, comma 5 del d.lgs. 196 del 2000. In particolare:

a) promuovere le pari opportunità di accesso al lavoro, di sviluppo professionale, carriera e qualità del lavoro;
b) promozione di una miglior armonizzazione tra tempi di vita e di lavoro delle persone;
c) promozione di un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone che vi lavorano;
d) promozione di tecniche di studio e di ricerca innovativa da parte dell'Ente pubblico.

Linee di intervento:

a) Statistiche di genere
b) Trasparenza dell'Ente orientata al genere

c) Progetto di armonizzazione e cura
d) Formazione e informazione
e) Dignità della persone
f) Talenti, competenze e carriere
g) La sperimentazione del bilancio di genere (o *Gender Budgeting)*

Struttura del piano:

Obiettivi ⇒ Azioni pilota ⇒ Parole chiave ⇒ Attività specifiche ⇒ Strumenti ⇒ Connessioni ⇒ Dati rilevanti (tempi e oneri delle azioni; soggetti coinvolti nell'attuazione)

Obiettivi	Azioni pilota	Parole chiave	Attività specifiche	Strumenti	Connessioni	Dati rilevanti tempi e oneri delle azioni; soggetti coinvolti nell'attuazione	Note
a), d)	1 - Statistiche di genere	Dati orientati	Ricostruzione di una serie di dati relativi al personale disaggregati per genere, tipologia di contratto (subordinato, autonomo, collaborazioni ; standard/non standard); analisi dei dati relativi alla formazione e ai piani formativi dell'Ente	Rilevazioni statistiche; studio di uno schema sintetico e *friendly*	Pubblicazione sul sito web del Comitato. Ricordare legami con progetto armonizzazione e cura	Breve periodo Ufficio controllo interno Nessun onere	I dati per essere utili e utilizzabili devono essere aggiornati periodicamente
a), d)	2 - Trasparenza dell'Ente orientata al genere		pubblicazione su web della composizione degli Organi Istituzionali dell'Istituto, di commissioni, comitati e gruppi di lavoro		Formazione		Monitoraggio tecnico-politico di attuazione del Piano; raccordo necessario con un tavolo costituito ad hoc (CPO allargato al dir.gen. o ad un suo delegato/a)
b)	3 - Progetti di armonizzazione e cura	Famiglie, persone e lavori	I - Misure di sostegno alla maternità e paternità per i lavoratori	Protocollo d'intesa e/o accordo di decentrato; coinvolgiment	Formazione e informazione; sito web.	Medio periodo; CdR Personale; sono	Utilizzo di questionari al fine della concreta progettazione

			atipici (co.co.co); II - sperimentazione telelavoro; III - orario concentrato, ridotto e flessibile (v. art. 18 contratto Comune di Verona); IV - banca delle ore (v. contratto collettivo; v. Modifica regolamento per favorire il part-time dirigenti; v. modifica di regolamento per favorire part-time vigili); V - servizi: Nido aziendale per i dipendenti.	o sindacale e rappresentanti dei lavoratori e lavoratrici; avvio di forme sperimentali di telelavoro; ricerca sul lavoro a tempo parziale (aspettative, limiti di utilizzo).		preventivabili oneri da parte dell'Ente; partecipazione della Regione per il nido aziendale, autofinanziamento dell'Ente per la parte residua; costi telelavoro	delle azioni
a) b)	4 - Formazione e informazione	Conoscenza	I - Piano annuale formazione e piano annuale formazione ente, nidi e scuole materne; II - micro moduli formativi specifici sulle po, anche per il potenziamento del CPO; III - diffusione di informazioni ed organizzazione di iniziative ed incontri in cui si espone la situazione di genere del personale; IV - formazione del personale femminile per la valorizzazione di risorse e capacità; V - corsi di informazione sui contenuti dei codici di comportamento adottati	La formazione è, in sé considerata, sia azione che strumento; in questa seconda accezione vi è un legame con tutte le azioni progettate, come nel caso di specifici progetti formativi per i periodi di rientro dopo assenze e la progettazione di *career break*	Connessione con i tre progetti cui è stato chiesto il finanziamento alla Regione Veneto: 1 – sportello informativo dipendenti sulle attività del CPO; 2 – incontri informativi attività CPO.	Tempi vari Collaborazioni diversi Oneri da quantificare. Vedi 3 progetti presentati alla Regione Veneto	Verificare l'utilizzo attuale del sistema dei crediti formativi ai fini della valutazione delle persone che lavorano. Necessità di inserirli al fine di renderli utili per la progressione in carriera. Occorre riguardare il regolamento concorsi? Per ciò che concerne il progetto burn out, occorre considerare la possibile rilevanza dei seguenti settori: front office; nidi; assistenti familiari; vigili urbani; addette alle mense.

			dall'Ente; VI - Fabbisogni formativi e pari opportunità anche relativamente alla costruzione di percorsi di carriera e di valorizzazione delle competenze. VII - Progetto *Burn out e crediti formativi.* ***VIII* - Career Break** IX - Formazione alla salute (molestie, mobbing, burn out, screaning mammario).				
c)	5 - Dignità della persone	Molestie Mobbing	Codice di comportamento e di prevenzione contro le molestie sessuali; codice di comportamento contro il mobbing; ricerca sul personale del Comune di Verona	Elaborazione dei codici; rilevazione dati sul personale; analisi ed elaborazione da parte di un soggetto terzo; formazione/informazione alla salute. Nomina Consigliera di Fiducia	Collaborazione con il Comitato *antimobbing* costituito sulla base del contratto collettivo di comparto Regioni ed enti locali; collaborazione con un progetto dell'Università di Verona e della Regione Veneto. Da valutare il contatto con il progetto della Consigliera provinciale di parità (fondo di finanziamento per ricerche su molestie e mobbing)	Medio-lungo periodo Coinvolgimento del Cdr Personale e del Servizio di prevenzione e tutela delle salute nei luoghi di lavoro. Oneri per la collaborazione e di una Consigliera di Fiducia (v. altresì necessità di pubblicazione di un bando)	Ricordarsi di chiedere l'eventuale presenza di particolari aree del personale più colpite (polizia municipale; lavoratori front office?)
a)	6 - Talenti, competenze e carriere		Anagrafe dei talenti; bilancio di competenza; creazione di sistemi di valutazione delle competenze ai fini dell'attribuzione delle mansioni.	Censimento di esperienze e conoscenze, su base volontaria, alla quale riferirsi per l'attribuzione di mansioni ed incarichi; analisi del percorso di	Accordo collettivo rotazione incarichi e valorizzazione della professionalità mediante l'attribuzione di crediti formativi (vedi sopra)	Medio-lungo perido Partecipazione delle rsu e del Cdr Personale Coinvolgimento dell'Assessore alle Politiche del lavoro.	Rinvio al progetto ex l. 125/1991 per il progetto *Burn out.* Necessità di individuazione aree del personale più coinvolte (personale asili nido; assistenti

			Utilizzo dei crediti formativi ai fini della progressione in carriera (v. problemi della formazione). *Progetto Burn out e formazione* Commissioni di concorso e presenza femminile (da valutare applicazione legge); valutazione dell'applicazione dell'art. 7, comma 5 del d.lgs. 196/2000 Importazione modello tedesco della clausola di priorità flessibile per le posizioni dirigenziali apicali (?) Studio della tendenza all'autoesclusione femminile	autoesclusione Contratto collettivo per l'attuazione di eventuali meccanismi preferenziali (azioni positive dirette); ricordarsi il sito *C'è posto per te* (mobilità interna). Seminario sull'autoesclusione femminile.			sociali; polizia municipale; lavoratori front office?)
a), d)	La sperimentazione del bilancio di genere (*Gender Budgeting)*	Bilancio di genere	Necessità di studiare il bilancio dell'ente nella logica dell'impatto di genere	Creazione indicatori di genere di lettura del bilancio dell'Ente.	Da considerare il legame interno (personale) ed esterno (dell'Ente e delle sue politiche); connessioni possibili con il progetto di redazione del Bilancio sociale	Tempi lunghi Collaborazione ufficio bilancio Vedi ricerca finanziamento	Rinvio al progetto ex art. 125/1991

11. Modello di regolazione multilivello della conciliazione vita e lavoro (WORK LIFE BALANCE MULTILEVEL REGULATION MODEL)

Nel 1982 Hinrichs, Offe e Wiesenthal già concludevano la loro ricerca sulla relazione tempi di lavoro e livello occupazionale con le seguenti moderne osservazioni: “risoluzioni di problemi politici si realizzano soltanto se l’acquisizione del problema relativo (qui: il problema occupazione) è riuscita a cristallizzare altre lungimiranti percezioni (qui per es.: il desiderio di “sovranità del tempo”) così che le strutture precedenti (qui: il tempo di lavoro) mutano non soltanto strumentalmente in relazione al problema originario, ma col cambiamento si valutano anche contemporaneamente o perfino prioritariamente interessi e valutazioni aggiuntive[50].

Sulla scorta del valore riconosciuto in questa ricerca alle “lungimiranti percezioni”, la ricerca ha portato all’ideazione di una sorta di modello di funzionamento della regolazione multilivello della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (appositamente denominato *WORK LIFE BALANCE MULTILEVEL REGULATION MODEL*).

Da questo modello - nato proprio da un libero adattamento alla conciliazione dei risultati della citata ricerca sociologica sui *Tempo di lavoro e conflitto socio-politico e industriale*[51] - appare chiaramente che le fonti di regolazione dei tempi di lavoro sono fortemente condizionate dalle esigenze dei destinatari delle regole e variano a seconda delle specifiche materie trattate.

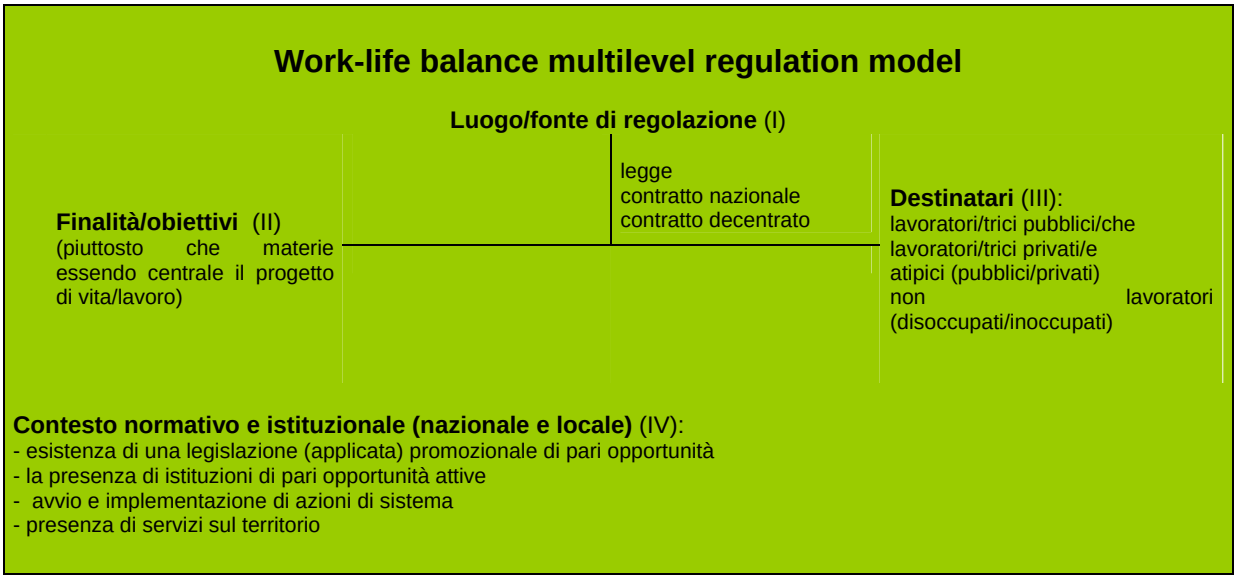
Fonti, soggetti (ed esigenze soggettive) e materie si condizionano reciprocamente, quindi, e si riequilibrano in modo diverso a diversi livelli regolativi (autonomi o eterenomi).

Parte integrante del modello – e apporto specifico della ricerca - è la valutazione di contesto, dalla quale non si può prescindere anche considerando che con gli anni, le esperienze, le elaborazioni e la logica combinata del tema conciliazione, la problematicità dell’elaborazione non può che risultare moltiplicata.

[50] K. Hinrichs, C. Offe, H. Wiesenthal, *Tempo di lavoro e conflitto socio-politico e industriale,* in *Sociologia del lavoro*, n. 17/18, 1982/1983, p. 220.

[51] K. Hinrichs, C. Offe, H. Wiesenthal*, cit.*

L'immagine grafica del modello riesce a rendere il senso del suo funzionamento, molto meglio delle parole.



Il modello dà conto:

- di tre dimensioni fondamentali: il luogo istituzionale o luogo della regolazione (fonti: I), dell'oggetto della regolazione (finalità/obiettivi: II) e dei destinatari della regolazione (III);
- della dimensione di contesto (IV) sia normativa che istituzionale.

Con quest'ultima aggiunta (IV) il modello arriva a dare conto non solo delle tre dimensioni classiche della politica del tempo di lavoro (*dove, cosa e chi*), ma tiene conto dell'aggiunta del *come*. E' proprio dalla risposta alla domanda sul come della conciliazione che si arriva a collegare le fonti di regolazione con la valutazione dell'impatto di alcuni progetti/leggi/istituzioni.

12. Conclusioni interlocutorie e le questioni sospese: lavoro e lavori

Appare chiaro già da queste prime note che la correlazione dei due ambiti (contrattazione e conciliazione) non può che presentare margini di insidiosità ulteriori.

Alcune osservazioni possono al riguardo già essere fissate.

1- Innanzitutto la **conciliazione come finalità**, se scontata appare nel *se,* nella prima tipologia di modello contrattuale fissato, meno scontata appare nel *come*. Occorre vagliare attentamente i contenuti del contratto e del progetto (soprattutto se finanziato) per individuare margini di criticità della dimensione di conciliazione creata. Ad esempio, i progetti molto spesso tendono a finanziare sistemi di assenze retribuite o modulazioni temporali per le sole donne, potenzialmente segreganti. Nella logica della conciliazione occorrerebbe valorizzare maggiormente la condivisione dei ruoli tra i sessi nella cura della famiglia. Molto positivo è l'esempio ZF Marine di Padova.

2- Altre considerazioni possono svolgersi sulla difficoltà della contrattazione decentrata e quindi sulle **fonti di regolazione della conciliazione** come finalità.

Come si è poco sopra evidenziato[52], pare emergere una sorta di dilemma risolutivo dell'intera questione: o non si contratta un progetto di conciliazione perché le parti sociali ancora non hanno inquadrato il problema o non sanno come affrontarlo (parti sociali prive di strumenti) o non si contratta un progetto di conciliazione perché le imprese non vogliono riorganizzare (impresa priva di interesse a ripensare l'organizzazione).

Se la prima spiegazione ha natura transitoria e condizionata da una prima fase di rodaggio conoscitivo della legge n. 53 del 2000 da parte dei soggetti chiamati a concorrere alla sua applicazione, il fulcro dell'intera questione delle azioni positive di conciliazione mi pare traslato, piuttosto, sul secondo dei passaggi individuati: la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro – per non essere ridotta ad una scatola concettualmente «vuota » ed appiattita sul soddisfacimento delle mere esigenze dell'impresa – impone il ripensamento della sua stessa organizzazione. Un'organizzazione ripensata e orientata anche al soddisfacimento delle esigenze personali e/o del benessere di chi vi lavora.

Viste queste premesse, si sono tratte due conclusioni diverse, ma fondamentalmente compatibili: la prima è che gli incentivi (anche economici) possono apparire insufficienti o addirittura irrilevanti per avviare pratiche riorganizzative di tale portata, se non accompagnate da consapevolezze di ben altra natura; la seconda è che se le pratiche avviate (riduzione di orari, congedi particolari, modulazioni temporali ampie) sono parziali ed estemporanee possono diventare

[52] *Strategie di conciliazione di lavoro e di cura. Le esperienze venete*, Rapporto di ricerca a cura di Ires Veneto, Fondazione Corazzin, Enfap Veneto (aprile 2004, dattiloscritto).

controproducenti. Ovvero possono produrre effetti discriminatori e/o segreganti, smentendo gli obiettivi veri di una conciliazione filtrata da istanze antidiscriminatorie.

Per ciò che concerne la seconda tipologia contrattuale – contratti decentrati ordinari – le osservazioni si limitano a sottolineare che vi è la massima propensione ad adeguarsi alla normativa in vigore senza creare sistemi complessi di regole finalizzate alla flessibilità orientata alle esigenze della persona. La fase attuale è segnata, ad esempio, dal recepimento del decreto legislativo n. 66 del 2003 relativo all'organizzazione dell'orario di lavoro.

3- La ricerca ha evidenziato – e non certo approfondito – altre criticità che ci preme di segnalare. Pare corretto menzionare soprattutto un problema di **presupposto di funzionamento della conciliazione**: l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, preferibilmente standard. E' emerso, in effetti, la mancata rilevanza del lavoro autonomo o coordinato e la necessità sempre più sentita di regolare contrattualmente gli aspetti dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro dei collaboratori e dei lavoratori a progetto; le regole sul lavoro condiviso e intermittente e la salvaguardia delle esigenze di vita della persone che lavorano o attendono una chiamata sulla base del d.lgs. n. 276 del 2003; l'analisi dell'impatto e delle ripercussioni organizzative sulle singole aziende delle esigenze di conciliazione, la cui rilevanza è stata poco sopra segnalata.

Dalla lettura dei documenti di accompagnamento al progetto di riforma del mercato del lavoro (relazione di accompagnamento alla legge n. 30 del 2003, Libro Bianco sul mercato del lavoro, i testi di Nap a partire dal 2003) e dei documenti relativi alla sua attuazione si percepisce chiaramente che la conciliazione come finalità pare potersi raggiungere in un duplice modo: attraverso la modulazione temporale della prestazione di lavoro oppure come risultato possibile (o solo auspicabile e non certo dimostrato) della ristrutturazione del rapporto di lavoro stesso, anche di natura subordinata. La collaborazione autonoma non ha (o non dovrebbe avere) caratteristiche tale da poter parlare di modulazione temporale, essendo il fattore temporale irrilevante al fine del perseguimento del risultato contrattuale. In sede di conclusioni, anche se interlocutorie, ci preme sottolineare che la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dalla Carta di Nizza è costruita come "esercizio combinato di diritti fondamentali" del lavoratore e della lavoratrice e non come occasione giustificante la destrutturazione del rapporto di lavoro. Come altrove ho cercato di spiegare, è difficile poter affermare che un lavoratore intermittente possa avere il dominio del tempo di lavoro[53].

Alcune riflessioni finali sul **funzionamento del modello** elaborato.

Sono numerosi i dati ricavabili dal funzionamento delle connessioni del modello regolativo multilivello, dati che sono risultati rilevanti nel tentativo di rispondere ad una semplice – almeno in apparenza – domanda: perché alcune aziende o territori contrattano la conciliazione?

Il primo è relativo al riconoscimento dell'apporto della contrattazione: dalla ricerca è emerso come la stessa sia consequenziale, tendenzialmente indotta, non

[53] Calafà, *Congedi e rapporto di lavoro, cit.*

da tradizionali pressioni di natura sindacale quanto piuttosto da diversi fattori già riportati. Ci si riferisce ai fattori che costituiscono il contesto normativo ed istituzionale: l'esistenza di una legislazione (applicata) promozionale di pari opportunità, la presenza di istituzioni di pari opportunità attive, l'avvio e l'implementazione di azioni di sistema, la presenza di servizi (pubblici o privati) sul territorio. Il ruolo della contrattazione decentrata, quanto meno di carattere aziendale, appare integrativo, mai completamente sostitutivo delle altri fonti di regolazione; la contrattazione difficilmente si sviluppa in contesti che sono privi di apporti di altra natura.

Nel modello la contrattazione decentrata è strettamente collegata sia alla legge che al contratto collettivo nazionale, concorre all'affermazione degli obiettivi e si modula su destinatari diversi; nel contempo è elemento fondante di una logica integrata, rappresenta l'effetto applicativo di iniziative altre di cui ne rappresenta l'implementazione, non sempre di stampo sindacale (inteso nel senso tradizionale di strettamente rivendicativo), ma progettuale-programmatico.

E' esattamente a questo punto che si possono ricostruire le connessioni con i problemi di valutazione che si incarica di concorrere a risolvere lo strumento **V.I.S.P.O.**

Declinando l'analisi non solo sui contenuti, ma anche sulle fonti di regolazione della conciliazione come politica integrata, l'analisi stessa è arrivata ad innestarsi sui problemi di valutazione delle politiche di genere, in due passaggi specifici:

- laddove è emersa la necessità di valutazione dell'impatto di genere delle misure di conciliazione (sia contenute in disposizioni contrattuali ordinarie sia in disposizioni ontologicamente di conciliazione);
- nella parte in cui la contrattazione decentrata rappresenta un indicatore dell'attuazione di progetti di diversa natura finalizzati al raggiungimento di un miglior equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

BIBLIOGRAFIA

Ainis M., ***Cinque regole per le azioni positive*, *in Quad. cost.,* 1999, p. 359.**

Atti del Convegno Nazionale ed Europeo CIRSDe tenutosi a Torino il 28/29 maggio 2003 sul tema *"Che 'genere' di conciliazione? Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri"*

Ballestrero M. V. *Le donne cambiano i tempi: cambieranno anche il lavoro?,* in *Riv. it. dir .lav.* 1990, III, p. 63 e ss.

Ballestrero M.V. *Dalla tutela alla parità,* 1979, Bologna: Universale Paperbacks Mulino.

Barbera M. *Tutto a posto, niente in ordine. Il caso del lavoro notturno delle donne*, in *Riv. it dir. lav.*, 1999, I, p. 307 e ss.

Bellardi L. *Dalla concertazione al dialogo sociale: scelte politiche e nuove regole*, in *Lavoro e diritto,* 2004, p. 183.

Calafà L*., Il recesso dei genitori nel d.lgs. 151 del 2001,* in (a cura di) P. Zatti, *Trattato di diritto di famiglia*, vol. VI, *Tutela civile del minore e diritto sociale della famiglia,* 2002, Padova: Cedam (p. 571-606).

Calafà L*., Il recesso dei genitori nel d.lgs. 151/2001*, in *Tutela civile del minore e diritto sociale della famiglia*, Milano: Giuffrè.

Calafà L. A*zioni positive nel diritto comunitario*, in (a cura di) M. G. Garofalo, in *Lavoro delle donne e azioni positive,* 2002, Bari: Cacucci ed. p. 321 e ss.

Calafà L. *Congedi e rapporto di lavoro,* 2004, Cedam: Padova.

Calafà L*., Modello antidiscriminatorio e licenziamento dei genitori-lavoratori,* in *Giornale dir. lav.*, n. 3/ 4, 2003, p. 499 e ss.

Calafà L., voce *Lavoro notturno*, in *Digesto IV ed., sez. comm*. agg. 2003, p. 619 e ss.

Caruso B. *Volare alto con i piedi ben piantati per terra,* testo del discorso tenuto in memoria di Massimo D'Antona a Roma il 20 maggio 2004 (www.unicz.it/lavoro/CARUSO_20052004.pdf).

Celotto A. *Commento agli artt. 20 e 21*, in (a cura di) Bifulco, Cartabia, Celotto, *L'Europa dei diritti,* Il Mulino, Bologna, p. 169 e ss.

Coluccia P. *La banca del tempo*, 2001, Torino: Bollati Boringhieri.

Commissione europea, Verso una strategia comunitaria per la parità tra donne e uomini (2001-2005).

***Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, Isfol, Roma, febbraio 2004.**

De Sanctis A., Galaverni M., Indiretto G., *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche e problemi di valutazione,* Draft, Isfol, 2004, Roma.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Reconciliation of work and family life and collective bargaining,* Dublin 2002.

European Industrial Relations Observatory, *Gender mainstreaming in industrial relations,* Dublin, 2004.

European Industrial Relations Observatory, *Le congé pour raisons familiales et les relations industrielles,* Dublin, 2004.

Galantino L. (a cura di) *Flessibilità dei tempi di lavoro e prospettive di conciliazione*, 2005, Torino: Giappichelli.

Gottardi D. *Dalle discriminazioni di genere alle discriminazioni doppie o sovrapposte: le transizioni,* in *Giornale dir. lav* n. 3-4, 2003.

Guaglianone L., *Commentario alla l. 125/91*, a cura di T. Treu e M.V. Ballestrero, in *Nuove leggi civ.comm*., 1994.

Hinrichs K., Offe C., Wiesenthal H.*, Tempo di lavoro e conflitto socio-politico e industriale,* in *Sociologia del lavoro*, n. 17/18, 1982/1983.

***Il futuro del lavoro*, a cura di Alain Supiot, ed. Carocci, Roma, 2003 (ed. it. a cura di Barbieri e Mingione).**

in http://hal9000.cisi.unito.it/wf/CENTRI_E_L/CIRSDe/Bando-di-c/Convegno-N/index.htm.

***Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. Indicazioni per la riprogrammazione FSE*, Draft, 2002, Roma, Isfol.**

Jonter-Loieau A., Tobler C., *La conciliazione La conciliazione tra lavoro domestico e di cura e lavoro retribuito nella legislazione internazionale, nelle politiche sociali e nel discorso scientifico,* in *Ragion pratica,* 1996/6, pp. 145-176.

Leccese V. *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie,* 2004, Milano: Ipsoa.

Lo Faro A., *Così fan tutti? Politica e politica del diritto nelle riforme dei governi conservatori in Italia e Spagna,* in *Lav. dir.*, 2002, p. 505 e ss.

Nadalet S., *Le tecniche regolatorie della flessibilità del tipo nella contrattazione collettiva nazionale*, Ferrara 2005, dattiloscritto.

Natoli G. (a cura di), *Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia. Guida alla Legge 8 marzo 2000 n. 53, art. 9,* 2005, Roma: Quaderni Spinn.

Piazza M., Ponzellini A.M., Provengano E., Tempia A., *Riprogettare il tempo,* 1999, Roma: Edizioni lavoro.

Ponzellini A.M., Tempia A., *Quando il lavoro è amico,* 2003, Roma: Edizioni lavoro.

***Rapporti di lavoro ad orario ridotto*, a cura di S. Scarponi, in *Lavoro e diritto* 2/2005.**

Regione Veneto*, Strategie di conciliazione di lavoro e di cura. Le esperienze venete*, Parte I, Rapporto di ricerca redatto da Ires Veneto, Fondazione Corazzin, Enfap Veneto, aprile 2004.

Regione Veneto*, Strategie di conciliazione di lavoro e di cura. Le esperienze venete*, Parte II, Rapporto di ricerca redatto da Ires Veneto, Fondazione Corazzin, Enfap Veneto, ottobre 2004.

Sabbatini L.L. *Come cambia il lavoro delle donne*, 2004, Roma: Istat.

Stenico E. *Il lavoro a tempo parziale fra disciplina legale ed assetti contrattuali,* in *Lavoro e diritto* 2/2005, p. 321.

ALLEGATO A
LE SCHEDE DEI CONTRATTI ANALIZZATI
SUDDIVISI PER REGIONI

VENETO

CONTRATTO BAXI SPA (SIGLATO IL 28 MAGGIO 2004)
SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA (capitolo appositamente inserito all'interno di un contratto aziendale siglato sulla base del Protocollo del luglio 2003)

Linea ad orario differenziato cui può accedere in via prioritaria il personale con figli frequentanti l'asilo nido da 0 a 3 anni e la scuola materna da 3 a 6 anni.
Permessi di maternità: l'Azienda valuterà positivamente in funzione della fungibilità del lavoratore interessato le richieste da parte del personale a tempo indeterminato di permessi per accudire i figli fino al 3% della forza media annua.
Altri permessi saranno concessi sempre nel limite del 3% annuo per soddisfare esigenze di studio, di assistenza di familiari gravemente malati o portatori di handicap oppure che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione dei tossicodipendenti;
Banca delle ore: per le stesse esigenze indicate si possono utilizzare la totalità delle ore accantonate per un numero pari al 14% del personale a tempo indeterminato e con CFL.
Telelavoro: viene avviata la sperimentazione.
Finanziamento ad iniziativa comprensoriale che si rivolga alla custodia della prima infanzia volta ad agevolare l'utilizzo da parte del proprio personale (importo di Euro 50.000,00).

ACCORDO ZF MARINE (SIGLATO IL 9 NOVEMBRE 2001)
Azioni positive per la flessibilità (al fine della presentazione di un progetto ex art. 9 L. 8 marzo 2000 n. 53)

Nell'accordo si concorda di esplicitare le disponibilità contrattuali, intese come innovazioni rispetto alla contrattazione nazionale e aziendale in vigore, volte a conciliare i tempi di lavoro con i tempi di vita in particolare nei confronti della paternità e della maternità, di cura parentale, di formazione e di quant'altro sia previsto dalla Legge 8 marzo 2000 n. 53.
Le parti, quindi, riconoscono come valore quelle azioni positive nei confronti dei lavoratori che intendessero avvalersi delle norme contenute nella L. 53/2000 e dei dispositivi contrattuali previsti dal presente accordo.
Le azioni positive in aggiunta e sostegno di quelle previste dalla legge saranno le seguenti:
1. Flessibilità dell'orario di lavoro per i lavoratori giornalieri diretti, indiretti od impiegati.
2. Flessibilità entrata al lavoro per i lavoratori giornalieri diretti, indiretti od impiegati
3. Flessibilità dei periodi di ferie individuali.
4. Regolamento utilizzo Part-time.
5. Trattamento fine rapporto (TFR) per i casi di aspettativa non retribuita da L. 53/2000.
6. Formazione per casi di rientro da congedi parentali.

IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE SAFILO (SIGLATO IL 16 SETTEMBRE 2003)
TEMPI DI VITA E DI LAVORO:

le Parti ritengono che gli aspetti contenuti nel presente capitolo possano costituire un importante contributo, tale da assicurare, da un lato all'azienda un'indispensabile operatività e, dall'altro, ai lavoratori di utilizzare tempi di lavoro idonei alle individuali necessità.

- Regolazione utilizzo part-time (12,5% sul totale del personale a tempo indeterminato in forza nel mese precedente la richiesta)
- Estensione a tutti i siti di Safilo Spa della sperimentazione dell'orario di lavoro flessibile
- Flessibilità – ricorso a prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro – Indicazione dei tempi e delle modalità di recupero
- aspettativa non retribuita (Art. 9 CCNL) - casistica

VERBALE DI ACCORDO AEROPORTO DI VERONA VILLAFRANCA (SIGLATO IL 3 GIUGNO 2003)

Considerata la possibilità di attivare iniziative congiunte tra organizzazioni sindacali ed azienda relative a flessibilità ai sensi del'art.9 della legge 8 marzo 2000 n. 53.

- Possibilità per due lavoratrici al rientro dal periodo di congedo per maternità di avere una diversa articolazione degli orari che consentano, nel rispetto delle esigenze di servizio, di essere libere da impegni in coincidenza con le altre inderogabili necessità familiari.

ACCORDO ULSS 20 VERONA– PROGETTO DI TELELAVORO "ATHENA" PREDISPOSTO AI SENSI DELL'ART. 9 L. 53/2000

Azione positiva, inserita nel piano triennale di azioni positive dell'Ulss 20 di Verona

Il progetto ha l'obiettivo di agevolare la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro di cura, integra gli obiettivi della "razionalizzazione della organizzazione del lavoro" e della "realizzazione di economie di gestione" con quelli rispettosi delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

- Soggetti destinatari: lavoratori e lavoratrici con figli in età compresa tra 0 e 12 anni, coloro che prestano lavoro di cura o coloro che sono svantaggiati e che hanno dichiarato la loro disponibilità a telelavorare.

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DIPENDENTI ISTITUTO DI VIGILANZA PRIVATA – VICENZA (SIGLATO IL 18 APRILE 2002)

- Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla legge e dal C.C.N.L., al genitore che si astiene dal lavoro durante i primi tre anni di vita per malattia del bambino, attestata da certificato medico, verranno concessi permessi per un massimo di quattro giorni annui, retribuiti al 100% della normale retribuzione.

VERBALE DI ACCORDO DATA MEDICA PADOVA (SIGLATO L' 8 FEBBRAIO 2002)

Azioni positive per la flessibilità (art. 9 L. 8 marzo 2000 n. 53 e successivo decreto 15 maggio 2001)

- Le azioni positive contemplate nel presente accordo, coerentemente con quelle previste dalla legge saranno le seguenti:
- regolamento utilizzo part-time reversibile: potrà essere richiesto ai fini di una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ovvero in ragione di esigenze verso figli con priorità per i genitori con bambini entro gli 8 anni di vita o 12 per affidi o adozioni;
- orario concentrato: potrà essere richiesto ai fini di una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ovvero in ragione di esigenze verso figli con priorità per i genitori con bambini entro gli 8 anni di vita o 12 per affidi o adozioni
- formazione: per casi di rientro da congedi parentali e periodi di part-time

VERBALE DI ACCORDO POLIAMBULATORIO EUGANEA MEDICA (SIGLATO L' 8 FEBBRAIO 2002)

Azioni positive per la flessibilità (art. 9 L. 8 marzo 2000 n. 53 e successivo decreto 15 maggio 2001)

- Le azioni positive contemplate nel presente accordo, coerentemente con quelle previste dalla legge saranno le seguenti:
- regolamento utilizzo part-time reversibile: potrà essere richiesto ai fini di una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ovvero in ragione di esigenze verso figli con priorità per i genitori con bambini entro gli 8 anni di vita o 12 per affidi o adozioni;
- orario concentrato: potrà essere richiesto ai fini di una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ovvero in ragione di esigenze verso figli con priorità per i genitori con bambini entro gli 8 anni di vita o 12 per affidi o adozioni
- formazione: per casi di rientro da congedi parentali e periodi di part-time

VERBALE DI ACCORDO CEMES (SIGLATO L' 8 FEBBRAIO 2002)
Azioni positive per la flessibilità (art. 9 L. 8 marzo 2000 n. 53 e successivo decreto 15 maggio 2001)

- Le azioni positive contemplate nel presente accordo, coerentemente con quelle previste dalla legge saranno le seguenti:
- regolamento utilizzo part-time reversibile: potrà essere richiesto ai fini di una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ovvero in ragione di esigenze verso figli con priorità per i genitori con bambini entro gli 8 anni di vita o 12 per affidi o adozioni;
- orario concentrato: potrà essere richiesto ai fini di una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ovvero in ragione di esigenze verso figli con priorità per i genitori con bambini entro gli 8 anni di vita o 12 per affidi o adozioni
- formazione: per casi di rientro da congedi parentali e periodi di part-time

CONTRATTO PROVINCIALE INTEGRATIVO AZIENDE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI DELLA PROVINCIA DI VICENZA (SIGLATO IL 21 SETTEMBRE 2000)
PARI OPPORTUNITA', SOSTEGNO ALLA MATERNITA' E PATERNITA', DIRITTO ALLA CURA E ALLA FORMAZIONE E COORDINAMENTO DEI TEMPI DELLE CITTA' (capitolo appositamente inserito all'interno di un contratto aziendale)

ACCORDO TERRITORIALE PER LE PMI ASSOCIATE ALL'APINDUSTRIA DI VERONA (SIGLATO IL 22 LUGLIO 2002)

Azioni positive volte a conciliare i tempi di vita e di lavoro nelle pmi (al fine della presentazione di un progetto ex art. 9 L. 8 marzo 2000 n. 53)

Le aziende potranno presentare progetti per il finanziamento di programmi tesi all'attuazione di forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, in particolare:

- part-time reversibile;
- telelavoro off-line
- flessibilità dell'orario in entrata ed in uscita
- flessibilità dei turni
- job-sharing
- orario concentrato.

Le aziende potranno inoltre presentare progetti per il finanziamento di programmi di formazione, aggiornamento, qualificazione e riqualificazione tesi al reinserimento in azienda dopo il periodo di congedo: di maternità, paternità, parentale, di cura.

ACCORDO AZIENDALE APRILIA (SIGLATO L' 8 OTTOBRE 2003)

I contenuti dell'accordo sono precisati nel progetto "Aprilia famiglia vicina", predisposto ai sensi dell'art. 9 L. 53/2000

Destinatari del progetto: personale che abbia necessità di un periodo di tempo da dedicare ai propri figli d'età uguale o inferiore agli 8 anni di vita o uguale o inferiore a dodici se in affido o in adozione, in particolare si prevede:

interventi di riduzione d'orario (part-time);

ferie complementari , in aggiunta cioè alla chiusura estiva, nel periodo maggio-settembre; cicli di formazione individuale post-congedo.

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE BATTISTELLA (SIGLATO IL 20 MARZO 2001)

L'accordo prevede:

- part-time
- banca ore individuale;
- formazione: in ragione delle esigenze tecnico produttive e organizzative l'azienda si impegna a predisporre programmi formativi in forma sperimentale per i lavoratori interessati alla mobilità interna al fine di favorire la crescita professionale (in considerazione di quanto previsto dalla legge n. 53/2000)

PROVINCIA AUTONOMA BOLZANO

PROTOCOLLO D'INTESA TRA PARTI SOCIALI DEL SETTORE TERZIARIO PER LA PROMOZIONE DELLA PARTECIPAZIONE EQUILIBRATA DELLE DONNE E DEGLI UOMINI ALLA VITA FAMILIARE E ALLA VITA PROFESSIONALE

L'accordo prevede:

- migliorare il livello di conoscenza sul territorio finalizzato alla conciliazione;
- promuovere la sensiblizzazione dei la lavoratori e delle imprese al tema
- incoraggiare le imprese ad introdurre pratiche gestionali che tengano conto della vita familiare dei lavoratori;
- approfondire il dialogo sociale sulle pari opportunità;
- sollecitare le istituzioni pubbliche ad introdurre nella legislazione locale strumenti atti ad incentivare la conciliazione;

Le parti si impegnano inoltre ad introdurre nella contrattazione collettiva elementi specifici di conciliazione, con particolare riferimento all'uguaglianza delle donne e degli uomini sul posto di lavoro ed alle misure aziendali dirette alla partecipazione equilibrata alla vita familiare ed al lavoro.

LOMBARDIA

PROGETTO "FAMILY FRIENDLY POINT" DI AUCHAN (GRUPPO RINASCENTE) DI SAN ROCCO DI PORTO (LODI), NOVEMBRE 2003 (Art. 9 Legge 53/2000)

Promozione di un servizio aziendale family friendly, al fine di:

- individuare ipotesi di intervento adeguate e sostenibili;
- facilitare il reinserimento lavorativo dopo il periodo di maternità e di congedo parentale (attraverso la previsione di interventi formativi ad hoc);
- creare un punto di competenza "personale family friendly" per gestire con reciproca convenienza le esigenze aziendali e personali e familiari di chi lavora in azienda;
- sensibilizzazione e diffusione dei risultati del progetto sia all'interno del contesto aziendale, sia verso l'esterno

VERBALE DI ACCORDO API MILANO – CGIL, CISL, UIL

siglato il 13 gennaio 2003 "**Azioni positive volte a conciliare i tempi di vita e di lavoro nelle pmi associate" (al fine della presentazione di un progetto ex art. 9 L. 8 marzo 2000 n. 53)**

Le parti intendono avviare iniziative volte a:

- agevolare la stipula di accordi collettivi di secondo livello che, anche attraverso l'introduzione di forme di flessibilità degli orari e di interventi sull'organizzazione del lavoro, consentano ad aziende e, prioritariamente, a lavoratori-genitori di gestire in modo flessibile l'attività lavorativa ed i periodi di congedo, al fine di meglio conciliare vita professionale e familiare;
- favorire la presentazione di programmi di formazione, aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale, tesi al reinserimento in azienda dopo il periodo di congedo: di maternità, paternità, parentale, di cura.

ACCORDO PROVINCIALE API BERGAMO – CGIL, CISL, UIL

“AZIONI POSITIVE VOLTE A CONCILIARE TEMPI DI VITA E DI LAVORO NELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE”, siglato il 13 maggio 2003 (al fine della presentazione di un progetto ex Art. 9 Legge 53/2000)

Le aziende potranno presentare progetti per il finanziamento di programmi tesi all’attuazione di forme di flessibilità degli orari e dell’organizzazione del lavoro, in particolare:

- **part-time reversibile;**
- **telelavoro off-line**
- **flessibilità dell’orario in entrata ed in uscita**
- **flessibilità dei turni**
- **job-sharing**
- **orario concentrato.**

Le aziende potranno inoltre presentare progetti per il finanziamento di programmi di formazione, aggiornamento, qualificazione e riqualificazione tesi al reinserimento in azienda dopo il periodo di congedo: di maternità, paternità, parentale, di cura.

FRIULI VENEZIA GIULIA

VERBALE DI ACCORDO AREA LEGNO-ARREDAMENTO PROVINCIA PORDENONE, 11 luglio 2000

Part-time: le parti, anche alla luce di quanto disciplinato dal D.lgs 61/2000 precisano, fatta salva normativa contrattuale, la volontà delle aziende di valutare, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, l'accoglimento di richieste di trasformazione del rapporto di lavoro motivate dalla causale di assistenza ai figli e/o familiari ammalati.

Orario di lavoro: l'azienda verificherà con le RSU la fruizione delle ore inserite nell'istituto della Banca delle ore ex CCNL 21.12.1999

ACCORDO BANCA POPOLARE FRIULADRIA, Pordenone, 5 aprile 2002

- Tempo parziale: in sede di applicazione aziendale e compatibilmente con le esigenze di servizio, si conferma la disponibilità ad aderire il più possibile all'accoglimento delle richieste prevedendo di:

valutare favorevolmente le richieste di part-time avanzate dai lavoratori studenti e dalle lavoratrici al termine del periodo di astensione per maternità. In quest'ultimo caso, qualora la richiesta sia effettuata al rientro dalla maternità, il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà concesso per un periodo massimo fino a due anni, eventualmente rinnovabile con scadenza annuale.

-Permessi per motivi familiari e personali: per quanto riguarda i permessi ex art. 48 CCNL si valuterà la possibilità di concedere su motivata richiesta del dipendente, periodi di aspettativa non retribuita per una durata fino a 12 mesi, eccezionalmente prorogabili a 18 mesi, anche frazionabili in più periodi di durata non inferiore al mese

PROTOCOLLO D'INTESA LLOYD ADRIATICO S.p.a e OO.SS, Trieste, 13 luglio 2001

Permessi: le disposizioni tengono conto di quanto disposto in materia di permessi dalla c.d. "legge sui congedi parentali", del 8 marzo 2000 n. 53, cui il protocollo rinvia per tutto quanto non riportato.

Con effetto dal 1 agosto 2001 vengono modificati e sostituiti i seguenti punti del "Regolamento" dell'orario flessibile:
fermo restando il numero delle ore settimanali di lavoro e la distribuzione giornaliera di cui all'art. 98 del C.C.N.L, l'adozione dell'orario flessibile consiste nel lasciare ai collaboratori la possibilità di scegliere liberamente quando iniziare e terminare l'attività lavorativa entro i limiti stabiliti.
Sono previste delle esclusioni alle fasce di rigidità tra queste sono comprese le lavoratrici madri che usufruiscono dei "riposi per allattamento, di cui all'articolo 10 della legge n. 1204/71, fino al compimento di un anno d'età da parte dei figli.
Part-time
presupposto di ammissione per ragioni attinenti a: necessità di assistere i genitori, il coniuge, i figli ed altri familiari gravemente ammalati o handicappati, alla necessità di accudire i figli di età scolare fino al compimento del 13 anno d'età; fondati motivi personali.
Prestazioni di lavoro supplementare
L'impresa ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari, nell'osservanza di quanto previsto dalle norme vigenti (Decreto legislativo n. 61 del 2000 e decreto legislativo n. 100 del 2001) ed entro i limiti annuali fissati dal CCNL per determinate causali. Il ricorso è ammesso nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita ad un periodo mensile medio, da utilizzare nell'arco di più di una settimana. In tale ipotesi si prevede una maggiorazione forfettaria del 10% sulla retribuzione lorda dovuta per singola ora di lavoro supplementare prestata.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE HELP PHONE s.r.l, Udine, 19 settembre 2002

Lavoro a tempo parziale:

L'utilizzo dei lavoratori a tempo parziale – del quale è riconosciuta l'utilità sociale per il soddisfacimento delle esigenze espresse dalle fasce deboli del mercato del lavoro locale – è considerato dalle parti come indispensabile per la migliore organizzazione dei turni continuativi di lavoro. Il numero massimo dei rapporti a tempo parziale, non può superare il 60% del complesso del personale non direttivo in servizio nell'azienda nel mese in corso.

L'azienda si impegna a raccogliere le richieste avanzate dal personale a tempo parziale di trasformazione a tempo pieno del contratto e viceversa, secondo l'ordine cronologico di presentazione e, compatibilmente con le esigenze di carattere organizzativo, prioritariamente rispetto all'assunzione a tempo indeterminato di altri lavoratori a tempo pieno o a tempo parziale per le stesse mansioni svolte dal lavoratore a tempo pieno o a tempo parziale in relazione alla specificità della mansione nell'ambito dell'attività aziendale.

Turni di lavoro:

per le prestazioni prestate dai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale in turni cadenti nella giornata di domenica, non spettano compensi aggiuntivi rispetto alla normale retribuzione e all'indennità di turno

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE, GENETREL S.p.a.,

1 maggio 2004

Viene introdotto in via sperimentale l'orario flessibile per il personale amministrativo a full time e per determinate fasce orarie.

Ferma la necessità del consenso del dipendente per la riduzione o l'aumento dell'orario settimanale, l'Azienda, per i moduli orari ridotti, terrà conto di criteri oggettivi quali carichi di famiglia e anzianità di servizio.

L'assegnazione di una diversa articolazione dell'orario che comprenda il pomeriggio del sabato dopo le ore 14,00, sarà effettuata sulla base di esigenze organizzative di copertura. I lavoratori destinatari verranno individuati preliminarmente tra quelli neo assunti, inoltre tra quelli in servizio, ricercando il consenso degli interessati, si terrà conto di criteri oggettivi quali altra attività lavorativa (in considerazione della prestazione lavorativa apart-time), carichi di famiglia ed anzianità di servizio.

Possibilità di richiedere, in alternativa ai compensi previsti dal contratto, un corrispondente riposo compensativo.

Part-time

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time: per particolari ragioni di ordine familiare quali la necessità di assistere parenti stretti (genitori, figli, coniuge o altre persone conviventi ammalate o handicappate) ovvero che abbiano figli di età non superiore ai sei anni o per gravi motivi personali.

La durata non potrà essere inferiore a due anni. La richiesta di rientro a tempo pieno non sarà attuata ove il dipendente dimostri il perdurare delle analoghe ragioni che avevano dato titolo alla concessione. In tal caso il rapporto a part-time si prorogherà per uno o più periodi di tempo pari a due anni.

Lavoro supplementare

E' previsto inoltre un rimborso per le rette di degenza nel caso di parto naturale o cesareo, in alternativa,in caso di ricorso al Servizio sanitario Nazionale, verrà concessa una diaria surrogatoria di euro 75 giornaliere per un massimo di tre giorni.

VALLE D'AOSTA

ACCORDO AZIENDALE AZIENDA U.S.L. DELLA VALLE D'AOSTA, 8 GIUGNO 2004 (Progetto di azioni positive per la flessibilità ai sensi dell'articolo 9 della l. 8 marzo 2000, n. 53)

Il progetto prevede la seguente articolazione:

1) Progetto orari di lavoro per favorire la conciliazione;

2) Azioni formative ed accompagnamento a supporto dei rientri di maternità, paternità, congedi parentali;

3) Creazione di competenze e strumenti dedicati alla gestione organizzativa della conciliazione

PROGETTO "SPERIEMENTIAMO IL NIDO" AZIENDA U.S.L. DELLA VALLE D'AOSTA, 8 GIUGNO 2004 (Progetto di azioni positive per la flessibilità ai sensi dell'articolo 9 della l. 8 marzo 2000, n. 53),

Progetto di sperimentazione concepito al fine di creare un servizio in grado di sostenere una reale armonizzazione di tempi di vita e lavoro, soprattutto delle donne lavoratrici in un'azienda sanitaria e pertanto si caratterizza per la estrema flessibilità di erogazione differenziandosi dall'offerta attuale dei servizi per l'infanzia.

Intervento:

- Selezionare e formare gli educatori (anno 2004);
- Adempimenti propedeutici all'apertura del servizio (definizione criteri d'accesso, calcolo delle rette, ecc.);
- Gestione funzionale del servizio in sperimentazione (anno 2005).

PIEMONTE

ACCORDO FINDER Spa, ALMESE, OTTOBRE 2001 (in attuazione dell'articolo 9 della legge n. 53/2000 "introduzione di azioni positive mediante la disciplina del part-time reversibile)

L'accesso al part-time viene così regolamentato:

- Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, motivate dalla necessità di assistere i propri figli fino agli 8 anni di età e 12 in caso di figli adottivi o motivate da gravi motivi familiari, così come definiti dall'articolo 2 del regolamento di attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000, avranno la priorità in ordine al loro accoglimento rispetto alle richieste diversamente motivate.
- Le richieste di trasformazione per gravi motivi familiari saranno prese in considerazione in misura non superiore al 10% del totale delle richieste.

– ACCORDO LANIFICIO FRATELLI CERRUTI Spa, BIELLA, LUGLIO 2002

(modalità organizzative utili ai fini della conciliazione, nel quadro del progetto LAFF-Laboratorio per un'azienda più Family -Friendly)

Nell'intento di sperimentare forme di intervento utili al sostegno della famiglia, tale accordo prevede:

- Banca ore: per entrambi i genitori con bambini fino a 6 anni d'età e per coloro che devono prendersi cura di parenti anziani fino al 2°, una parte delle ore di recupero di flessibilità verranno fatte confluire nella "banca delle ore".
- Flessibilità orario: per i genitori con bambini fino a 6 anni che siano comandati al lavoro nella giornata di sabato in regime di flessibilità, oppure con orario 5x8 e riposo

settimanale a scorrimento, è inoltre previsto il parziale rimborso delle spese sostenute per l'assistenza dei figli nel giorno specifico, secondo le seguenti modalità:
a) 50% del costo sostenuto per l'assistenza in strutture pubbliche o private, qualora entrambi i genitori siano dipendenti dell'azienda e siano entrambi comandati al lavoro in quella giornata;
b) 25% del costo sostenuto per l'assistenza in strutture pubbliche o private, qualora solo un genitore sia dipendente dell'azienda e sia comandato al lavoro nella giornata di sabato.