



La conciliazione dei tempi di vita e le politiche sociali dei comuni



La presente pubblicazione è stata realizzata dall'Area Studi, Ricerche e Banca Dati delle autonomie locali di ANCI sotto il coordinamento di Paolo Testa

in collaborazione con Area sicurezza e legalità, partecipazione, infrastrutture, pari opportunità, politiche ambientali, territorio, sport, associazioni internazionali cooperazione e sviluppo di ANCI sotto il coordinamento di Antonio Ragonesi.

I testi sono a cura di Elisa Filippi, Annalisa Gramigna e Massimo LaNave.

Si ringrazia per la collaborazione Giulia Gandini, ricercatrice ed esperta di politiche sociali.

Indice

Premessa

Introduzione

- 1. La conciliazione dei tempi tra benessere personale e promozione dell'occupazione femminile**
- 2. Conciliare famiglia e lavoro: cosa dicono le norme**
- 3. Gli strumenti di conciliazione dei tempi di vita familiare e lavorativa a disposizione dei Comuni**
- 4. Le iniziative dei Comuni per promuovere la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro**

Premessa

Piero Fassino, Sindaco di Torino, Presidente ANCI

70 anni sono trascorsi dal primo voto libero, democratico a suffragio universale per le italiane e gli italiani. Una data importante per le donne.

I Comuni hanno svolto un'azione pionieristica sul tema delle pari opportunità. A cominciare dal primo voto femminile che si è registrato proprio nelle elezioni amministrative del 1946, dove le donne andarono alle urne in 436 Comuni e poi alle elezioni politiche che hanno dato vita all'Assemblea costituente.

E da qui hanno proseguito, con esperienze di welfare, attraverso la creazione degli asili nido, dei centri anti violenza, delle tante azioni sostegno alle donne fino ad arrivare alla modalità di conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita personale. Esperienze avviate e realizzate sui territori, nelle realtà locali, prima ancora che a livello governativo. Esperienze che proprio i Comuni hanno contribuito in modo fondamentale a far divenire vere e proprie politiche nazionali, che hanno cambiato in meglio il volto del Paese.

E così, in occasione di questo importante anniversario, con questi Quaderni l'ANCI vuole offrire degli strumenti agli amministratori affinché questo patrimonio, osservato, raccolto e studiato, possa essere una base solida per rilanciare l'attività sul come le donne abbiano contribuito, con le loro capacità e il loro protagonismo nella vita pubblica, con la loro sensibilità, con l'impegno quotidiano in ogni parte d'Italia, ad orientare le politiche a favore di tutti i cittadini.

Certamente, è importante rilanciare il tema della partecipazione delle donne alla vita pubblica. È nel vissuto di queste esperienze che troviamo la strada. È da questi contributi che emerge come la sensibilità delle donne abbia inciso sulla qualità della vita di donne e uomini, a vantaggio di tutta la collettività, per il rinnovamento e lo sviluppo sociale ed economico del nostro Paese.

Introduzione

Veronica Nicotra, Segretario Generale ANCI

In questo 2016 si festeggiano i 70 anni del suffragio universale: è l'anniversario dell'anno in cui anche nel nostro Paese le donne finalmente hanno conquistato il diritto di voto.

Festeggiare questi 70 anni significa, per noi, porre l'attenzione su alcuni temi che ancora evidenziano una sostanziale differenza nella parità dei generi: la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la violenza di genere, il trattamento delle donne sui luoghi di lavoro, i servizi a supporto della famiglia e della cura, la presenza delle donne amministratrici comunali ecc.

Per portare l'attenzione su questi temi abbiamo organizzato incontri territoriali, un evento nazionale e 4 quaderni.

I quaderni, in particolare, sono dedicati a quattro temi:

- La conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- La violenza di genere;
- Il bilancio di genere e le pari opportunità;
- Le donne amministratrici.

Ogni quaderno introduce il tema con una fotografia fatta attraverso alcuni dati e indicatori, le principali normative di settore e, soprattutto, presenta esperienze concrete che vedono protagonisti i comuni come realizzatori, capofila o partner.

Questo quaderno è dedicato **alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro**, una questione che riguarda, in generale, la famiglia ma che vede ancora la donna in una situazione particolare essendo l'attore principale del lavoro di cura familiare se è vero che il 72% delle ore di lavoro di cura della coppia con figli sono svolte dalle madri!

Nella seconda parte del quaderno si presentano le normative introdotte, anche dal Jobs Act, per regolare e favorire una migliore conciliazione dei tempi di lavoro e di cura familiare.

Infine, la terza parte del quaderno presenta progetti e iniziative che sono state approntate proprio per far fronte alla questione della conciliazione dei tempi.

Alcuni sono progetti finalizzati ad una sensibilizzazione culturale sul tema, altri invece sono servizi –spesso innovativi- pensati per supportare le famiglie negli interventi di accudimento, educazione o cura.

Gli esempi presentati sono interessanti soprattutto perché dimostrano che è possibile far fronte al problema della conciliazione dei tempi con risposte diverse: la sensibilizzazione sul tema, i servizi e la creazione di nuove occasioni professionali.

1. La conciliazione dei tempi tra benessere personale e promozione dell'occupazione femminile

L'espressione "conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" indica, come suggerisce la radice etimologica della parola, accordare, far coesistere, combinare esigenze ed interessi di due ambiti che sono o appaiono in contrasto: quello della vita privata e familiare e quello della vita lavorativa.

La conciliazione vita-lavoro è oggi un ambito centrale delle politiche sia a livello europeo che nazionale e regionale, allo scopo di promuovere le pari opportunità tra donne e uomini e di sostenere la partecipazione delle donne al mondo del lavoro, ancora ben inferiore a quella degli uomini.

LA DIVERSA PARTECIPAZIONE DI DONNE E UOMINI AL MERCATO DEL LAVORO

Le differenze tra donne e uomini nella partecipazione al mondo del lavoro sono notevoli ed in Italia appaiono più accentuate rispetto alla media europea:

- Il **tasso di attività** delle donne in Italia è infatti del 54,4%, ovvero quasi 20 punti percentuali in meno di quello degli uomini (73,6%);
- nell'UE28, tale tasso è del 66,5% nel caso delle donne e del 78,1 nel caso degli uomini.

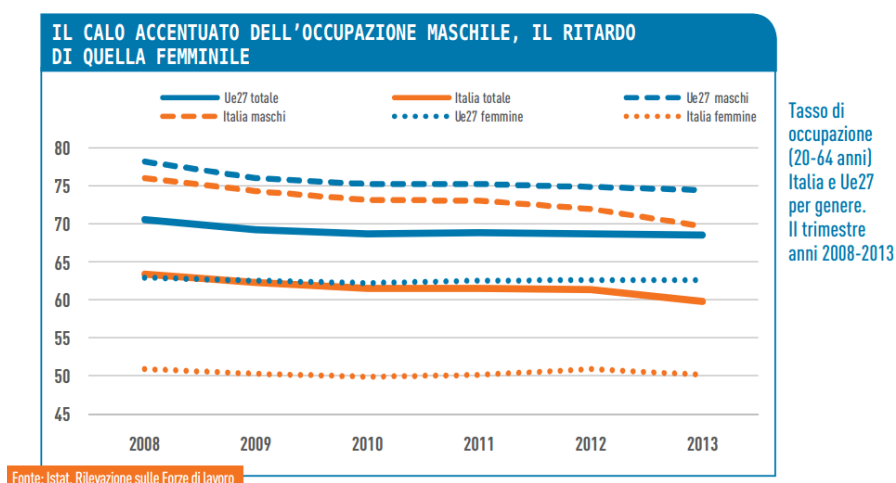
Anche quando le donne sono inserite nel mondo del lavoro, la loro partecipazione è più bassa, con un **tasso di disoccupazione** del 13,8% a fronte di un tasso di disoccupazione maschile dell'11,9%; nell'UE28 la disoccupazione femminile è del 10,3% mentre quella maschile è del 10,1%.

Come ben argomentato nel working paper promosso dall'Osservatorio Nazionale sulla Famiglia in tema di conciliazione¹, la problematica della conciliazione nasce a seguito della rottura dell'equilibrio su cui si fondavano le società capitalistiche democratiche fino agli anni '70. Tale equilibrio si basava sulla netta divisione tra uomini e donne nella distribuzione del lavoro retribuito da un lato e del lavoro di cura non retribuito dall'altro; il primo apparteneva alla sfera maschile (l'uomo *breadwinner*), il secondo alla sfera femminile (la donna *homemaker*). Con l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, tale equilibrio si è rotto ed è emerso *con forza il problema della difficile integrazione dei tempi, delle richieste e dei bisogni della sfera lavorativa e di quella familiare*².

Oltre alle trasformazioni nel mondo del lavoro, alcuni profondi cambiamenti hanno coinvolto anche il sistema familiare: la maggior instabilità coniugale, che rafforza la necessità delle donne di autonomia economica; la lontananza dalla famiglia d'origine, che si verifica a seguito del fenomeno della mobilità, e quindi l'assenza di una rete familiare di sostegno; l'invecchiamento della popolazione, che comporta da un lato un allungamento della vita lavorativa e quindi minor disponibilità di tempo da parte dei nonni, dall'altro lato l'aumento del numero delle persone bisognose di cura.

¹ Quadrelli I., Osservatorio Nazionale sulla Famiglia, *Promuovere la conciliazione tra responsabilità familiari e impegno lavorativo nei luoghi di lavoro*, Working Paper 2, 2012,

² Quadrelli I., Osservatorio Nazionale sulla Famiglia, Op cit., p. 10



Nonostante l'insieme di tali trasformazioni sociali, i sistemi familiare, lavorativo e di welfare continuano ad essere strutturati secondo il modello tradizionale:

- alla condivisione tra i due generi nella partecipazione al lavoro retribuito non corrisponde, in ambito familiare, un'uguale condivisione delle responsabilità di cura (in particolare di minori, anziani ed adulti non autosufficienti) che resta un ambito a carico delle donne: **il 72% delle ore di lavoro di cura della coppia con figli sono svolte dalle madri**³;
- il sistema lavorativo in cui le donne fanno il loro ingresso è organizzato in funzione di un modello di lavoratore maschio, disponibile a tempo pieno e non gravato direttamente da responsabilità di cura verso i propri familiari: su tali elementi si definiscono gli orari di lavoro, i criteri di valutazione della prestazione ed i meccanismi di carriera⁴;
- il modello familista di welfare, cui appartiene il sistema italiano di protezione sociale, si caratterizza per la limitata offerta di servizi pubblici di cura proprio a causa dell'attribuzione di responsabilità, in tale settore, alla famiglia (e in particolare alle donne) che funge da rete di protezione e da fonte di servizi per bambini, malati ed anziani⁵: per quanto riguarda **il tasso di copertura dei servizi educativi per la prima infanzia, ad esempio, a fine 2014 è del 27%** (i servizi con titolarità pubblica

³ Istat, *Indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne*, XI Commissione "Lavoro Pubblico e privato" della Camera dei Deputati, Roma, 8 ottobre 2015, p. 15

⁴ Quadrelli, id. p. 12; Riva E., Zanfrini L. (a cura di), *Non è un problema delle donne. La conciliazione lavorativa come chiave di volta della qualità della vita sociale*, Sociologia del lavoro n. 119, Franco Angeli, Milano 2010, p. 10.

⁵ Sabatinelli S., Da Roit B., *Il modello mediterraneo di welfare tra famiglia e mercato*, in "Stato e Mercato" n. 2/2005, Il Mulino, Bologna 2005, pp. 267-291

<http://scienze politiche.unical.it/bacheca/archivio/materiale/1720/Sociologia%20Economica/De%20Roit-Sabatinelli%20Il%20modello%20mediterraneo%20di%20welfare%20state.pdf>

sono il 56,2% del totale dei servizi)⁶, **ancora lontano dall'Obiettivo di Barcellona del 33% che avrebbe dovuto essere raggiunto entro il 2010.**

Le donne che hanno fatto il loro ingresso nel mondo del lavoro retribuito si ritrovano quindi su un binario caratterizzato da questa “doppia presenza” difficile da gestire, schiacciate tra bisogni ed esigenze del lavoro e della famiglia che sembrano, appunto, inconciliabili. Tale situazione rappresenta un evidente ostacolo alla realizzazione dei progetti di vita delle donne, costituendo un freno alla partecipazione attiva femminile nel lavoro ed anche nella vita politica ed impedendo quindi il pieno realizzarsi delle pari opportunità tra donne e uomini.

Per quanto riguarda l'impatto sul mondo del lavoro, le conseguenze non sono evidenti solamente al livello dei tassi di inattività e di disoccupazione ma anche e soprattutto nelle modalità lavorative delle donne, queste infatti:

- molto più degli uomini, sono presenti tra i lavoratori part-time (32,2% per le donne contro l'8,4% per gli uomini nel 2014⁷) e con contratti atipici (nel 2009, il 61,5% delle donne ha avuto un percorso interamente standard contro il 69,1% degli uomini⁸);
- per le donne con meno di 65 anni il tasso di interruzione dell'attività lavorativa per motivi familiari è del 22,4% (contro il 2,9% per gli uomini) e sale al 30% per le madri⁹.

Tali elementi sono un indice evidente delle difficoltà che le donne incontrano nel partecipare pienamente, alla pari degli uomini, al mondo del lavoro e comportano rilevanti conseguenze sia sul piano della retribuzione annua (il divario retributivo di genere è del 6,7%, a vantaggio degli uomini¹⁰) sia su quello pensionistico (le donne percepiscono in media una pensione mensile di 1.095 euro contro i 1.549 euro per gli uomini¹¹).

⁶ Istituto degli Innocenti, *Monitoraggio del Piano di Sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia, Rapporto al 31 dicembre 2014*, pp. 33-35

⁷ Eurostat, data base online (<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>)

⁸ Istat, *Indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne*, 2015, Op. cit., p. 15

⁹ Istat, *Indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne*, 2015, Op. cit., p. 15

¹⁰ Commissione Europea, *Colmare il divario retributivo di genere nell'Unione Europea*, 2014, p. 11

¹¹ Istat, *Indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne*, 2015, Op. cit., p. 5

2. Conciliare famiglia e lavoro: cosa dicono le norme

Per quanto riguarda il piano normativo un primo contributo fondamentale alla promozione della conciliazione è venuto dalla Legge n. 53 del 2000, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e per il coordinamento dei tempi delle città" che mira a promuovere un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione. Mediante tale strumento normativo, si è voluto rispondere alle esigenze di conciliazione tra famiglia e vita lavorativa, promuovendo azioni articolate prevalentemente su tre livelli:

- ∞ sul piano culturale, dove viene promosso un maggior coinvolgimento dei padri nella gestione familiare, attraverso un meccanismo di incentivazione dell'uso dei congedi parentali per la cura dei figli;
- ∞ sulle politiche dei tempi delle città, in cui gli enti locali sono chiamati ad esercitare funzioni essenziali per il bilanciamento dei tempi e la qualità della vita delle persone e delle famiglie;
- ∞ sul piano aziendale, in cui si promuove la sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro.

Dell'anno successivo è il Testo Unico sui congedi parentali (D. Lgs. 151/2011) che tutela e sostiene la maternità e la paternità disciplinando *"i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità."* (art. 1 co. 1).

Il Testo Unico è stato oggetto di diversi aggiornamenti con l'intenzione di migliorare le tutele riconosciute e per rendere concrete le condizioni per l'attuazione di questi disposti normativi cercando di agire sui limiti di tipo culturale. Tra questi aggiornamenti il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 22 dicembre 2012 ha introdotto nuove indicazioni riguardo il lavoro delle donne prevedendo in particolare la sperimentazione del congedo obbligatorio e facoltativo del padre oltre che contributi economici per favorire il rientro nel mondo del lavoro della madre. L'art. 4 prevede inoltre che *"La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'art. 4, comma 24, lettera b), della legge n. 92 del 2012."*

Questa misura è stata prorogata per il 2016 dalla Legge di Stabilità (L. 208/2015). Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per il 2016, a due giorni di congedo obbligatorio dal lavoro entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio. Può anche usufruire di 2 giorni facoltativi che vengono però scalati dal computo di quelli della madre. Per i congedi, sia obbligatori che facoltativi, è riconosciuta un'indennità del 100% della retribuzione a carico dell'INPS.

L'ultimo intervento significativo sul tema della conciliazione dei tempi è quello del Jobs Act che, con il Decreto Legislativo 80/2015, ha introdotto *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183."* Il Decreto 80 allarga i benefici già previsti dal Decreto 151/2001 e in particolare:

- Congedo di maternità

La prima novità riguarda il caso in cui il parto avvenga prima del termine. Si dice, infatti, che il congedo non goduto si aggiunge al periodo di congedo dopo il parto anche se la somma totale supera i 5 mesi. La seconda novità riguarda il caso in cui neonato debba essere ricoverato: la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Queste disposizioni valgono anche nei casi di adozione o affidamenti (Art. 4). Inoltre si prevede che l'indennità di maternità (obbligatoria) sia dovuta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

- Congedo di paternità

L'art. 5 estende il congedo di paternità anche ai lavoratori autonomi o liberi professionisti che potranno ora fruire del congedo al posto della madre e ricevere la conseguente indennità.

Altra estensione per il padre riguarda i casi di adozione o affidamento: il congedo (non retribuito) normalmente riconosciuto alla madre durante l'assenza per le procedure di adozione spetta, alle stesse condizioni, al padre qualora la madre non sia lavoratrice. Nei casi di adozione internazionale sarà l'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione a certificare la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

- Congedi parentali

La normativa attuale ha ampliato la possibilità dei congedi parentali dagli 8 anni del bambino ai 12: *“Per ogni bambino, nei primi suoi **dodici anni di vita**, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo.”*

Stessa età viene elevata per i congedi nel caso di minori con handicap grave (art. 8) e nel caso di adozione e affidamento (art. 10).

Fino ad oggi il periodo di congedo era indennizzato al 30% della retribuzione fino al compimento dei 3 anni del figlio. L'articolo 9 innalza il limite ai 6 anni mentre nel caso di minore con handicap grave (art. 3 comma 3 legge 104/1992) l'indennità è valida per tutto il periodo di congedo.

Le disposizioni vengono estese anche ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti. Inoltre il Decreto precisa che l'indennità di maternità spetta alle madri libere professioniste (le lavoratrici dipendenti già ne beneficiano) anche nei casi di adozione o affidamento (domanda all'ente previdenziale di riferimento entro 180 giorni dall'ingresso in famiglia del minore).

- Frazionamento orario o giornaliero del congedo parentale

Ogni genitore può scegliere la fruizione giornaliera o oraria (art. 7); nell'articolo che fa questo riferimento sono indicati dettagli tecnici per calcolare la fruizione su base oraria e si precisa che la fruizione oraria non è cumulabile con altri permessi o riposi. Rimangono esclusi da questa opportunità il personale del comparto sicurezza e difesa, soccorso pubblico e i vigili del fuoco.

- Lavoro notturno

Nella normativa precedente il Decreto 80/2015 era già previsto che alcune categorie di lavoratori non potessero essere obbligati allo svolgimento del lavoro notturno. Ora il Decreto 80 aggiunge una fattispecie:

“la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.” (art. 11).

- Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Questa è una disposizione totalmente nuova che riguarda le lavoratrici vittime di violenza di genere (art. 24). In questo caso le misure di conciliazione e di sostegno introdotte sono:

- viene introdotto uno specifico congedo per le donne dipendenti dei settori pubblici e privati che abbiano subito violenze di genere tali da essere inserite in percorsi di protezione, con intera retribuzione per tre mesi, copertura previdenziale e maturazione delle ferie;
- viene previsto il diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per le collaboratrici a progetto vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione certificati;
- è previsto il diritto di trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno in un rapporto a tempo parziale a richiesta della lavoratrice.

Il Decreto 80/2015 prevede, inoltre, agevolazioni per il **telelavoro**: *“I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.” (art. 23).*

3. Gli strumenti di conciliazione dei tempi di vita familiare e lavorativa a disposizione dei Comuni

Per far fronte alla complessità del tema diventa fondamentale attuare misure di conciliazione che sappiano creare interazioni positive fra i tre sistemi complessi:

- ∞ quello delle relazioni familiari e di genere;
- ∞ quello dei luoghi di lavoro;
- ∞ quello del territorio e della sua rete di servizi.

Per quanto riguarda **il sistema familiare**, la promozione della condivisione del lavoro di cura tra donne e uomini è tra i primi passi da compiere. In effetti, se l'impatto negativo dei modelli tradizionali dell'organizzazione del lavoro e del sistema di welfare ricade principalmente sulle donne in gran parte è proprio a causa dello squilibrio interno alla famiglia. Con ciò non si vuole deresponsabilizzare i soggetti attivi negli altri due sistemi, nei quali è urgente un cambiamento di rotta, ma preme sottolineare la minor importanza che viene generalmente conferita alle trasformazioni del sistema familiare negli interventi di conciliazione. Alcuni dei progetti presentati di seguito vanno in tale direzione ed indicano che è possibile agire anche nell'ambito delle relazioni private. **Gli interventi possibili a livello di sistema familiare sono generalmente di sensibilizzazione ed informazione**, sia nei confronti della cittadinanza che nei confronti, ad esempio, di educatori/trici ed insegnanti, nell'ottica di porre delle nuove e migliori basi per le generazioni future. I progetti che fanno riferimento a questo primo sistema sul quale intervenire, sono inseriti nella sezione *"Progetti di sensibilizzazione e informazione"*.

Quanto all'ambito dei **luoghi di lavoro**, le politiche di conciliazione coinvolgono nella maggior parte dei casi aziende ed organismi privati. Le azioni attuate in tal caso sono sia di riorganizzazione del sistema lavorativo, nell'ottica di una maggior flessibilità per andare incontro alle diverse esigenze personali dei dipendenti, sia di erogazione dei cosiddetti **servizi di "welfare aziendale"**. Tuttavia anche i Comuni, in quanti enti datori di lavoro, possono attuare simili strumenti per sostenere i/le propri/e dipendenti a conciliare esigenze familiari e professionali. I principali interventi che possono essere realizzati in tale ambito riguardano:

- organizzazione oraria (flessibilità in entrata ed uscita, part-time, telelavoro, banca delle ore, ecc.);
- servizi aziendali (asili-nido, servizi ricreativi per bambini ed adolescenti, lavanderie, ecc.);
- benefit ed indennità (convenzione con servizi pubblici, rimborsi spese di cura, ecc.);
- supporti alle carriere di chi ha impegni di cura (counseling, bilanci di competenze, formazione non residenziale, ecc.).

Per quanto riguarda l'ambito dell'organizzazione oraria, e del part-time in particolare, è necessario porre attenzione a che le politiche di conciliazione non si trasformino in misure di ri-segregazione e marginalizzazione del lavoro femminile. In altri termini, il part-time non dovrebbe diventare la modalità tipica del lavoro delle donne, in quanto in tal caso non si tratterebbe di conciliazione al fine delle pari opportunità di genere ma di una riproposizione della suddivisione dei ruoli tra uomini e donne. Anche in quest'ambito sono stati raccolti alcuni esempi nella sezione *"Progetti di conciliazione nei luoghi di lavoro"*.

Il sistema dell'organizzazione e dei servizi territoriali costituisce il terzo ambito di intervento per le politiche di conciliazione, a specifica titolarità dei Comuni in qualità di enti locali. E' infatti in questo settore che i Comuni generalmente attuano interventi di conciliazione. A questo livello, l'obiettivo è quello di creare una rete di servizi locali che, per modalità ed orari di erogazione, siano integrati sinergicamente tra di loro e con le esigenze degli altri due sistemi, quello lavorativo e quello familiare. Le principali linee di intervento in quest'ambito riguardano:

- ∞ I servizi per l'infanzia: oltre all'aumento del numero dei posti disponibili, importante in tale settore è anche offrire una maggior flessibilità e copertura dei servizi stessi in orari, giorni della settimana o periodi dell'anno attualmente non coperti. La flessibilità oraria dei servizi di cura dei bambini diventa tanto più urgente in quanto la percentuale di lavoratori con orari di lavoro flessibili e atipici è in continuo aumento. Inoltre, alcuni comuni, per rafforzare l'offerta di servizi per la prima infanzia hanno previsto l'erogazione di voucher per usufruire del servizio di baby-sitting da parte di personale accreditato.
- ∞ I servizi di cura per anziani ed adulti non autosufficienti: gli interventi in tale ambito in un'ottica di conciliazione sono meno frequenti rispetto ai servizi per l'infanzia, nonostante l'invecchiamento della popolazione stia portando sempre più in primo piano la problematica della cura agli anziani.
- ∞ Le politiche dei tempi, ovvero quell'insieme di azioni mirate a migliorare la qualità della vita dei cittadini e la qualità urbana, attraverso ad esempio l'armonizzazione degli orari dei servizi pubblici e privati con gli orari di lavoro, la semplificazione delle procedure amministrative e l'introduzione di servizi informatizzati e connessi in rete, il sostegno alla mobilità e al sistema dei trasporti locali.
- ∞ L'informazione e l'orientamento sulle pratiche ed i servizi a favore della conciliazione, attraverso la creazione di sportelli ad hoc che offrano alle donne consulenze mirate a facilitare la costruzione di un progetto professionale e ad orientarsi tra i servizi territoriali in un'ottica di conciliazione tra tempi lavorativi e tempi di cura familiare.

4. Le iniziative dei Comuni per promuovere la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

Nelle pagine che seguono sono presentati esempi di interventi di promozione della conciliazione attuati dai Comuni (in qualità di capofila o, in alcuni casi, di partner di progetto)¹².

Gli esempi presentati sono suddivisi in tre gruppi:

- ∞ *Progetti di sensibilizzazione e informazione.* Tra questi si trova il progetto “New Faces – New Fatherhood Concepts in European Cities” che mira a promuovere l’uso dei congedi parentali da parte dei padri, una tematica che richiede una sensibilizzazione non solo dei diretti interessati ma anche delle aziende. Ciò a testimoniare che gli interventi di conciliazione necessitano molto spesso di azioni integrate sui diversi sistemi sociali chiamati in causa;
- ∞ *Progetti di conciliazione nei luoghi di lavoro.* Tra gli esempi rientrano in questo ambito di azione i progetti “Oasi Possibili” del Comune di Genova e “Mamme in Comune” del Comune di Alessandria. In entrambi i casi infatti si è trattato di interventi i/le cui destinatari/e sono stati i/le dipendenti del Comune: a Genova agendo in materia di riorganizzazione e flessibilità oraria e ad Alessandria, in cui le beneficiarie del progetto sono state specificatamente le donne in fase di pre/post maternità, attuando anche azioni di sostegno psicosociale. Per quanto riguarda il sistema del mondo del lavoro, i Comuni possono porsi anche come promotori e sostenitori della conciliazione intra-aziendale. E’ questo il caso del progetto coordinato, dal Comune di Napoli, “PIC – Premio alle Imprese per la Conciliazione”;
- ∞ *Progetti di servizi territoriali.* Si tratta sia di servizi all’infanzia, di servizi di cura per anziani e adulti non autosufficiente, di azioni mirate a migliorare l’organizzazione e gli spostamenti dei cittadini sulla base di scelte sugli orari della città e di servizi di informazione e orientamento. Per rafforzare l’offerta di servizi per la prima infanzia alcuni comuni hanno previsto l’erogazione di voucher per usufruire del servizio di baby-sitting da parte di personale accreditato. La prima iniziativa realizzata in Italia in tal senso è stata attuata dalla Provincia di Arezzo in partenariato con 6 comuni dell’area sociosanitaria aretina, nell’ambito del progetto “Mary Poppins”, poi replicata in altre zone d’Italia, come nel caso del Comune di Parma e del progetto “Una casa in più” (sono progetti che si trovano di seguito nella sezione “Progetti di Servizi Territoriali”). Sui servizi di cura per anziani e adulti non autosufficienti viene indicato il progetto “Universo Donna”, attuato dal Comune di Navelli (AQ) in partenariato con il Comune de l’Aquila dove è stato attivato un centro diurno per anziani ed uno per disabili, oltre ad azioni di rafforzamento della popolazione anziana autosufficiente, di sostegno alle famiglie e di formazione per responsabili dei servizi socio-assistenziali. Sulle politiche dei tempi viene presentato un recente esempio di implementazione di azioni sperimentali nell’ambito dei Piani dei Tempi e degli Spazi da parte di 23 comuni pugliesi. Infine un esempio di servizio di orientamento e informazione è “Empowerment per donne” attivato nei Comuni di Bolzano e Merano.

12 Alcuni dei progetti sono stati direttamente segnalati dai Comuni in occasione dell’evento organizzato da Anci per celebrare i 70 del suffragio universale.

Infine tra i progetti di promozione della conciliazione presentati nell'ultima parte del Quaderno sono state inserite due iniziative che, nonostante siano nate dal basso ad opera di organismi del privato sociale, sono state sostenute dall'amministrazione comunale per l'aspetto innovativo sperimentato. Si tratta del progetto "L'alveare", realizzato nel Comune di Roma, il quale ha affiancato, alla creazione di uno spazio di co-working, un servizio per la prima infanzia, riprendendo quindi un'iniziativa nata nell'ambito del welfare aziendale e riproponendola anche ai lavoratori autonomi. Il caso invece del progetto "Io concilio", attuato nel Comune di Milano, rappresenta un'iniziativa a costo zero di collaborazione tra genitori di alcune scuole in vista di una miglior conciliazione dei tempi, proponendo azioni di reciproco aiuto.

Progetti di sensibilizzazione e informazione

Educare alla (condivisione del lavoro di) cura

Ente attuatore/capofila : Consiglio delle Donne del Comune di Bergamo

Area di implementazione : Comune di Bergamo

Periodo di realizzazione : 2007/2009

Partenariato : Consigliera di Parità della Provincia, l'Assessorato Pari Opportunità del Comune di Bergamo e l'Ufficio Scolastico Provinciale di Bergamo

Finanziamento : Provincia di Bergamo e Comune di Bergamo

Obiettivo : Diffondere una cultura della parità di genere e della condivisione tra i generi del lavoro di cura.

Descrizione: In vista di un cambiamento delle mentalità e dei comportamenti in materia di condivisione del lavoro di cura, il progetto riconosce l'importanza di lavorare sulle nuove generazioni, a partire dai primi anni di vita, fase in cui si formano le identità di genere ed i ruoli ad esse legati, fino alla fase dell'adolescenza, in cui si rafforzano le differenze di genere ed i relativi stereotipi sociali e culturali. Pertanto il progetto ha previsto dapprima una formazione per educatori/educatrici ed insegnanti e successivamente delle attività sperimentali con i bambini e gli/le studenti/studentesse delle scuole coinvolte. La formazione per educatori/educatrici ed insegnanti, che ha coinvolto scuole di ogni ordine e grado (dai servizi per la prima infanzia fino a scuole secondarie superiori), è stata animata da sociologi ed esperti/e di identità e relazioni di genere ed ha previsto quattro moduli sul concetto di lavoro di cura, sugli stereotipi di genere, sull'identità maschile e sulla cura di sé e degli altri. Nel corso della seconda annualità di progetto, un percorso formativo specifico è stato inoltre organizzato per un gruppo di tirocinanti della Facoltà di Scienze della Formazione. In una fase successiva, gli stessi educatori ed insegnanti coinvolti nella formazione hanno realizzato attività laboratoriali con i propri alunni per superare gli stereotipi di genere e promuovere una nuova concezione della cura di sé e degli altri. Nelle attività con i bambini più piccoli sono stati coinvolti anche i genitori, mentre i laboratori con gli studenti delle scuole secondarie superiori sono stati realizzati da animatori esterni, per permettere una maggior libertà di espressione da parte degli studenti.

Fonti principali:

- ∞ Rapporto di progetto:
www.comune.bergamo.it/upload/bergamo_e cm8/gestionedocumentale/Identit%C3%A0%20di%20genere_784_9824.pdf
- ∞ Articolo sul progetto pubblicato sulla Rivista "Bambini", febbraio 2009
www.comune.bergamo.it/upload/bergamo_e cm8/gestionedocumentale/Educare%20alla%20cura_7864.pdf

San Giuliano Milanese Città amica

Ente attuatore/capofila : Comune di San Giuliano Milanese

Area di implementazione : Comune di San Giuliano Milanese

Periodo di realizzazione : autunno 2007 – autunno 2009

Partenariato : Per la realizzazione del Progetto, il Comune ha avviato collaborazioni e partenariati con dirigenti scolastici, l'associazionismo cittadino, il Distretto sociale e l'ASF (Azienda Speciale per i Servizi Sociali e Farmaceutici).

Finanziamento : Regione Lombardia

Obiettivo. Il progetto è stato finalizzato a sostenere la conciliazione dei tempi delle famiglie agendo su diversi livelli: culturale, informativo, di offerta di servizi.

Descrizione. Il progetto "Città amica" ha previsto l'implementazione di tre azioni sperimentali contenute nel Piano comunale dei Tempi e degli Orari (PTO): "Genitori +", "L'altra scuola", "A scuola a piedi". Tali azioni, così come l'intero PTO, sono state elaborate sulla base di un'indagine telefonica che ha coinvolto 800 cittadini/e per identificare i bisogni relativi alla conciliazione vissuti sul territorio comunale.

L'azione "Genitori +" ha avuto l'obiettivo di sensibilizzare gli stakeholders e promuovere la condivisione, all'interno della famiglia, dei ruoli e delle responsabilità di cura, nonché di informare i genitori sulla normativa vigente in materia di conciliazione famiglia/lavoro e sui servizi pubblici disponibili. A tal fine, sono stati realizzati:

- 4 incontri formativi rivolti alle educatrici dell'asilo nido comunale e delle scuole dell'infanzia presenti sul territorio in materia di conciliazione e di differenze di genere;
- 8 incontri di accompagnamento alla genitorialità, per i genitori con figli di 0-3 anni, sulle tematiche della cura dei figli piccoli, della genitorialità condivisa, della conciliazione, della condivisione del lavoro domestico e di cura tra uomini e donne;
- 1 incontro informativo rivolto ad educatori e dipendenti comunali, in qualità di personale di sostegno alla genitorialità e alla famiglia, sul tema "Maternità e conciliazione fra leggi e cultura"
- 1 guida per genitori ("Il tempo per essere genitori") in cui sono presentati la normativa in materia di maternità/paternità e conciliazione (L 53/2000) ed i servizi comunali per l'infanzia e la conciliazione.

"L'Altra scuola" ha inteso affrontare il problema costituito dalle vacanze scolastiche per i genitori lavoratori proponendo delle attività ricreative a tempo pieno per i bambini di 3-12 anni in occasione delle festività natalizie e pasquali.

Infine, "A scuola a piedi" ha previsto l'organizzazione di un Pedibus una volta alla settimana per accompagnare i bambini a scuola collettivamente, guidati da volontari delle associazioni locali e dalla Polizia locale, "liberando" in tal modo il tempo dei genitori e riducendo il traffico automobilistico.

Il progetto “San Giuliano Milanese Città Amica”, in particolare per l’azione “Genitori +”, è stato vincitore del premio “Miglior progetto di sostegno alla genitorialità” del Premio Famiglia-Lavoro della Regione Lombardia, II edizione (2009).

Fonti principali:

- ∞ Annoni S. (a cura di), *Sei anche tu per la famiglia? Imprese e Pubbliche Amministrazioni family friendly in Lombardia. L’esperienza del Premio Famiglia-Lavoro, II edizione*, ALTIS e Regione Lombardia, 2010
www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/Documents/Documentazione/EDIZIONE2009.pdf

New Faces – New Fatherhood Concepts in European Cities

Ente attuatore/capofila : EUROCITIES (network delle principali città europee)

Area di implementazione : per la componente italiana, i comuni di Bologna e di Trento

Periodo di realizzazione : 2005/2006

Partenariato: per la componente italiana, i Comuni di Bologna, Roma e Trento e l'Università di Trento; per la componente europea, Council of European Municipalities and Regions (CEMR), Regional Social Welfare Resource Centre (BSZF, Budapest - Ungheria), Comune di Aarhus (Danimarca), Comune di Gijon (Spagna), Cultura Animi Foundation (Sofia - Bulgaria), ISAI (Finlandia), Strategy Transnational-Chemnitz (Germania), VbFF-Chemnitz (Germania), Verwey- Jonker Institute (Paesi Bassi).

Finanziamento: Commissione Europea, Gender Equality Programme 2001-2005

Obiettivo: Sostenere le amministrazioni locali nella promozione dell'utilizzo dei congedi paterni e di quelli parentali da parte dei padri, in un'ottica di paternità attiva, di conciliazione tra la sfera lavorativa e quella familiare e di uguaglianza di genere.

Descrizione: Il progetto si è basato su un approccio di lotta agli stereotipi di genere legati al lavoro di cura ed ha previsto la realizzazione di una serie di azioni di informazione e sensibilizzazione organizzati, per quanto riguarda la componente italiana, dai comuni partner nelle città di Bologna e Trento. In particolare nella prima città le attività sono state organizzate dal comune di Bologna con il supporto del comune di Roma, mentre nella seconda dal comune di Trento e dall'Università di Trento. Le azioni realizzate sono state le seguenti:

- ∞ Campagna di comunicazione: produzione di materiale di sensibilizzazione sulla normativa nazionale e sulle opportunità locali in materia di congedo parentale, diffuso presso i servizi locali destinati alle famiglie e all'infanzia e attraverso comunicati stampa pubblicati sui giornali locali e su alcuni siti internet;
- ∞ Organizzazione di un workshop rivolto agli uomini che stanno per diventare o sono appena diventati padri, con la partecipazione di rappresentanti istituzionali, del mondo della ricerca, dei servizi socio-sanitari e della società civile, per discutere di paternità in una prospettiva di *work-life balance*, ovvero di equilibrio tra la sfera lavorativa e quella privata;
- ∞ Elaborazione, assieme agli altri partner internazionali, di una guida teorico-pratica destinata alle amministrazioni locali, per l'organizzazione di workshop di sensibilizzazione ad una nuova paternità e all'utilizzo dei congedi da parte dei padri (la guida è scaricabile al seguente indirizzo: <http://web.unitn.it/files/download/17844/newfacesanglais.pdf>)

Fonti principali:

- ∞ Pagina web dedicata al progetto presso il sito dell'Università di Trento: <http://web.unitn.it/en/rucola/17844/new-faces-new-fatherhood-concepts-european-cities>

Progetti di conciliazione nei luoghi di lavoro

In ... tempo: in Comune arriva il welfare aziendale

Ente attuatore/capofila: Comune Crema (CR)

Periodo di realizzazione : da dicembre 2015

Partenariato: Consorzio Arcobaleno, Cooperativa Koala, Cooperativa Iride sono alcuni dei soggetti fornitori di quei servizi già da tempo in funzione per i dipendenti dell'Azienda Ospedaliera di Crema e Comunità Sociale Cremasca.

Obiettivo: Offrire ai dipendenti benefit erogando servizi di conciliazione famiglia-lavoro. L'adozione di tale modello di welfare aziendale risponde alla continua erosione del salario accessorio dei dipendenti pubblici. Il progetto di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro va incontro anche alla progressiva diminuzione delle risorse messe a disposizione dei Comuni, riallargando le maglie di una contrattazione aziendale irreggimentata e irrigidita, convinti che le performance aziendali dipendono anche dal grado di soddisfazione dei dipendenti.

Descrizione: I dipendenti del Comune (che non avrà spese aggiuntive) potranno beneficiare di un maggiordomo aziendale per le loro commissioni in orario di servizio: andare in posta, in tintoria, a fare la spesa. Potranno avvantaggiarsi di un servizio di stireria e di baby sitting, continuativo o occasionale, a prezzi estremamente calmierati e pulizie straordinarie presso le loro abitazioni.

Fonti principali:

∞ Pagina dedicata dal sito del Comune: <http://www.comune.crema.cr.it/node/4458>

O.A.S.I. P.O.ssibili

Organizzazione Aziendale Sperimentale Innovativa per le Pari Opportunità

Ente attuatore/capofila : Comune di Genova, Direzione personale e organizzazione e Assessorato alle pari opportunità

Area di implementazione : Comune di Genova, Ambito Territoriale Sociale del Municipio Medio Ponente

Periodo di realizzazione : Maggio 2008 – Ottobre 2009

Partenariato : non identificato

Finanziamento: Ministero del Lavoro, Salute e Previdenza Sociale

Obiettivo: Applicazione di un nuovo modello organizzativo all'interno dell'ente comunale

Descrizione. La sperimentazione di un nuovo modello organizzativo è stata realizzata su una realtà "campione", l'Ambito Territoriale Sociale del Medio Ponente

- ∞ Formazione di un Gruppo Guida incaricato di gestire il progetto e realizzare la sperimentazione. Il Gruppo Guida, composto da 10 persone tra cui la Dirigente ed operatori dell'ambito risorse umane e formazione ed una componente del Comitato Pari Opportunità, assieme ad altri 18 dipendenti che si occupano degli istituti di conciliazione hanno seguito una formazione di 48 ore su tematiche di genere ed organizzazione in ottica di genere; nel corso della formazione è stata anche condotta un'analisi organizzativa approfondita sulle modalità di funzionamento degli uffici coinvolti nella sperimentazione
- ∞ Formazione di 37 dipendenti dell'Ambito Territoriale Sociale (ATS). Tale formazione, della durata di 32 ore e a cui hanno partecipato 32 donne, ha avuto l'obiettivo di promuovere il cambiamento e superare le resistenze insite in ogni trasformazione. Attraverso un'alternanza di moduli teorici e pratici, le tematiche trattate sono state la gestione del cambiamento, l'analisi dei fabbisogni e del contesto organizzativo, l'individuazione di ruoli e mansioni, la simulazione della possibile riorganizzazione del lavoro, il rafforzamento delle competenze personali ed emotive allo scopo di consolidare le relazioni tra il singolo ed il gruppo dei colleghi. La possibilità per i dipendenti di proporre loro stessi una riorganizzazione degli orari di lavoro è stato un elemento centrale della formazione.
- ∞ Formazione di Vertici e quadri. 10 tra vertici e quadri delle direzioni direttamente coinvolte nel progetto hanno partecipato ad un percorso formativo al fine di creare il consenso e la disponibilità a sostenere ed attuare il cambiamento organizzativo in ottica di genere (moduli su "L'ottica di genere nelle organizzazioni", "Change management", "Internal marketing"). In seguito sono stati organizzati due seminari, cui hanno partecipato una sessantina di vertici e quadri sulla storia ed evoluzione delle politiche di pari opportunità, la normativa attuale, il concetto di *mainstreaming* con esempi di buone prassi, il bilancio sociale di genere e le politiche dell'UE in materia.
- ∞ La sperimentazione del nuovo orario di lavoro. I tre percorsi formativi hanno condotto all'effettiva sperimentazione, a partire dal mese di luglio 2009, di nuovi orari di lavoro che tengano in considerazione le esigenze dei dipendenti, del sistema organizzativo e degli utenti. Le

modalità orario avviate a sperimentazione sono state: orario giornaliero di 7 ore senza pausa; la possibilità di computare gli orari su archi plurisettimanali; la possibilità di slittamento dell'orario del mattino sul pomeriggio. Coloro che hanno i nuovi orari sono state 10 dipendenti donne, ma il cambiamento organizzativo ha coinvolto tutto il personale, con una razionalizzazione dell'uso degli spazi e degli strumenti di lavoro.

Fonti principali:

- ∞ Comune di Genova, *Oasi Possibili. Organizzazione Aziendale Sperimentale Innovativa per le Pari Opportunità* (http://www.comune.genova.it/sites/default/files/oasi_-_guida1.pdf)

PIC – Premio alle Imprese per la Conciliazione

Ente attuatore/capofila : Comune di Napoli

Area di implementazione : Comune di Napoli

Periodo di realizzazione : Dicembre 2013 – in corso di realizzazione

Partenariato : Gesco – Gruppo di Imprese Sociali, APE- Agenzia per la Promozione della Cooperazione Sociale, Fondazione Brodolini

Finanziamento :POR Campania FSE 2007/2013 - Asse II – Obiettivo F1

Obiettivo: Promuovere l'adozione, da parte delle imprese locali, di misure e servizi volti a migliorare la qualità della vita delle dipendenti in materia di conciliazione dei tempi tra vita lavorativa e vita familiare.

Descrizione: Il Progetto PIC è una componente del più vasto Programma *Donne per lo Sviluppo Urbano* del Comune di Napoli, finalizzato a promuovere l'occupazione e l'imprenditorialità delle donne attraverso il miglioramento delle opportunità e delle condizioni di accesso e partecipazione alla vita economica, politica e sociale, contrastando le discriminazioni e le disparità determinate dalle differenze sul piano personale, economico, culturale, etnico e territoriale. PIC mira a realizzare nel territorio comunale un insieme di azioni e strumenti che supportino le aziende nell'ideazione e adozione di misure e servizi per la conciliazione dei tempi delle donne lavoratrici, nonché a validarne l'efficacia tramite la sperimentazione in azienda. L'ottica assunta dal Progetto è quella per cui il tema della conciliazione non vada più inteso come ricerca di soluzioni per le esigenze personali, ma sia condizione necessaria per il miglioramento delle condizioni di vita di tutti e per la crescita competitiva del territorio. A tal fine, il Progetto ha realizzato le seguenti attività:

- ∞ Mappatura delle pratiche di conciliazione realizzate dalle imprese locali e degli ostacoli incontrati;
- ∞ Catalogazione delle buone pratiche di conciliazione ed elaborazione di una Carta dei Servizi da diffondere presso gli stakeholders (lavoratori e lavoratrici, imprese, associazioni datoriali e sindacali);
- ∞ Realizzazione di due cicli di incontri per sensibilizzare le imprese ed i lavoratori/lavoratrici in materia di conciliazione e sviluppo territoriale; le specifiche tematiche affrontate dai 3 seminari previsti per ogni ciclo sono state:
 - La responsabilità sociale e il *diversity management* nelle differenti funzioni aziendali: costi e benefici dell'integrazione delle diversità e principi etici all'interno della visione strategica d'impresa;
 - Valorizzazione dei talenti, cicli di vita e conciliazione, gestione delle risorse umane, *diversity management* e *work life balance*: ricaduta su commitment, job satisfaction, assenteismo e intentional turnover;
 - Misure di conciliazione a disposizione delle imprese, rassegna delle buone pratiche, benefici per le aziende e per i dipendenti.
- ∞ Accompagnamento alle imprese per lo sviluppo di piani di conciliazione, elaborati attraverso un processo partecipativo e congiunto tra imprese e donne lavoratrici;

- ∞ Realizzazione di un vademecum per la conciliazione;
- ∞ Finanziamento di misure e servizi di conciliazione attuati dalle imprese situate nel territorio comunale, attraverso la pubblicazione di un bando per l'assegnazione del Premio "Impresa & Conciliazione". Le destinatarie dei servizi di conciliazione sono le lavoratrici delle imprese partecipanti, sia dipendenti che con contratti di lavoro atipici, che si trovino nella condizione di dover assistere parenti e affini, sino al terzo grado di parentela, appartenenti alle seguenti categorie: minori con età fino a 12 anni; diversamente abili; malati cronici non autosufficienti o terminali, anziani non autosufficienti. Le tipologie di servizi finanziabili sono:
 - servizi di nursing, baby parking, ludoteche, campi estivi, altri servizi per l'infanzia;
 - servizi di assistenza domiciliare e di assistenza/intrattenimento presso centri diurni per disabili e anziani non autosufficienti;
 - attività educative integrative per gli alunni delle scuole primarie (ad es. doposcuola, refezione scolastica, pre-scuola, corsi di lingua, laboratori teatrali etc.);
 - servizi di navetta / bus / taxi per persone non autosufficienti per accompagnamento presso medici, centri diurni o altre servizi del territorio.

Fonti principali:

- ∞ Catalogo "In Pratica – Idee alla pari": <http://ideeallapari.it/pratica/186/>
- ∞ Pagina web del progetto:
www.comune.napoli.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/23681

Progetti di servizi territoriali

Servizio di Sportello "Empowerment per donne"

Ente attuatore/capofila : Comuni di Bolzano e Merano

Area di implementazione : Comuni di Bolzano e Merano

Periodo di realizzazione : Il servizio è attivo a Bolzano da novembre 2009 e a Merano da marzo 2015.

Partenariato : Lo sportello presso il Comune di Merano è gestito in partenariato con la Rete Donne – Lavoro.

Finanziamento:-Per il comune di Bolzano: Assessorato alla Cultura e Pari Opportunità del Comune e Commissione Provinciale Pari Opportunità della Provincia Autonoma; per il comune di Merano: Assessorato alle politiche femminili del Comune.

Obiettivo: Sostenere la partecipazione femminile al mercato del lavoro

Descrizione: Lo Sportello “Empowerment per donne”, presente nei due comuni altoatesini, “facilita l'accesso e l'uso dei servizi educativi, sociali, culturali, lavorativi e sanitari per le famiglie (donne) tramite lo sviluppo delle competenze d'orientamento sul territorio. Nel contempo rafforza le competenze di auto-aiuto e di autopromozione, serve a dare strumenti migliori per presentarsi alla pari nel mercato del lavoro e promuove la parità di genere”. Lo sportello propone sia lavoro individuale che lavoro di gruppo: un accompagnamento ed un supporto alle donne che vogliono entrare o rientrare nel mercato del lavoro, dando un’attenzione particolare alle categorie maggiormente in difficoltà. Si rivolge alle donne che hanno concluso un periodo di maternità o donne over 45 che per altri motivi sono rimaste escluse dal mondo del lavoro. Lo sportello offre, attraverso percorsi sia individuali che di gruppo: accoglienza ed informazioni; orientamento al mondo del lavoro; orientamento ai servizi territoriali, in un’ottica di conciliazione tra tempi lavorativi e tempi di cura familiare; orientamento all’auto-imprenditorialità; rafforzamento delle competenze di auto-aiuto e di autopromozione.

Nel Comune di Bolzano lo Sportello, inizialmente attivo un giorno a settimana, è ora aperto tre volte a settimana, segnando un aumento delle beneficiarie dalle 45 del 2010 alle 150 del 2013. Nel Comune di Merano invece il neo-sportello è attualmente attivo un giorno a settimana.

Fonti principali:

- ∞ Bolzano: <http://www.donne-lavoro.bz.it/288d7946.html>,
http://www.comune.bolzano.it/stampa_context.jsp?area=295&ID_LINK=426&page=14309
- ∞ Merano: <http://www.donne-lavoro.bz.it/288d8969.html>

Una casa in più

Ente attuatore/capofila: Comune di Parma

Area di implementazione: Comune di Parma

Periodo di realizzazione: gennaio 2013 – in corso

Finanziamento : fondi comunali

Obiettivo : Sostenere i genitori nella conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, attraverso il rafforzamento della disponibilità dei servizi di cura ai bambini in età prescolare (0-6 anni), al fine di favorire la permanenza o il rientro delle donne nel mercato del lavoro.

Descrizione. Il progetto si fonda sulla considerazione della presenza, da un lato, delle difficoltà familiari di conciliare l'accudimento dei figli in età prescolare (0-6 anni) con le esigenze lavorative e, dall'altro, di persone disponibili ad accogliere e prendersi cura di bambini piccoli presso il proprio domicilio. Le attività di progetto hanno previsto quindi:

- la costituzione di un apposito "Albo di Assistenti alle iniziative di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura", basata sulla verifica di determinati criteri personali, professionali e relazionali delle candidate, nonché di criteri legati alla propria abitazione, e sulla disponibilità delle stesse candidate a svolgere attività di formazione ed aggiornamento;
- l'erogazione di contributi economici per le famiglie che si avvalgono del servizio delle Assistenti iscritte all'Albo;
- il monitoraggio del servizio erogato alle famiglie da parte delle "Assistenti alla conciliazione", tramite l'erogazione di questionari di soddisfazione ai genitori ed il controllo del registro delle presenze e degli orari di frequenza dei bambini accolti;
- l'organizzazione di una formazione obbligatoria di 20 ore annuali per le assistenti iscritte all'albo sul progetto educativo e pedagogico da realizzare con i bambini;
- l'organizzazione di incontri trimestrali di confronto tra i genitori dei bambini coinvolti nel progetto.

Il servizio offerto da "Una casa in più" non vuole configurarsi come una forma sostitutiva dei Servizi educativi per l'Infanzia e si rivolge pertanto a quei genitori che necessitano di un sostegno in maniera non continuativa (alcune ore al giorno, alcuni giorni alla settimana o periodi limitati di utilizzo continuativo). Destinatario del progetto sono pertanto le famiglie, con un valore ISEE compreso tra 7.500 e 28.000 euro, che presentano:

- esigenze particolari di accudimento dei figli per impegni lavorativi considerati "non ordinari": lavori saltuari, a chiamata, flessibili, incarichi temporanei, orari disagiati di lavoro, attività organizzate per turni, lavoro nei giorni festivi, ecc.;
- impossibilità ad accedere ai servizi comunali per l'infanzia per: mancanza di posti disponibili a fronte della presentazione di regolare domanda; necessità per i genitori di riprendere il lavoro già nei primi mesi di vita del bambino o nei casi in cui il bambino nasca oltre il termine previsto per fare domanda per i servizi educativi; recente trasferimento nel Comune di Parma e conseguente impossibilità ad

accedere ai servizi educativi essendo le iscrizioni già chiuse;

- una condizione di difficoltà, su segnalazione del Servizio Sociale Territoriale, anche in deroga ai parametri reddituali previsti.

Qualora le esigenze di conciliazione siano legate al mancato accesso ai Servizi per l'infanzia, l'utilizzo del servizio offerto può avvenire con modalità continuative fino all'eventuale inserimento del bambino/a nel Servizio per l'infanzia.

Le famiglie beneficiarie, selezionate sulla base del valore dell'ISEE tra coloro che hanno risposto al bando pubblicato annualmente, ricevono un contributo economico per il periodo gennaio – dicembre di ogni anno da impiegare per coprire parte delle spese del servizio di accudimento del figlio. Il costo orario del servizio non può essere superiore a 6 € l'ora ed è rimborsabile, per un massimo di 100 ore mensili, in una percentuale variabile a seconda dell'ISEE familiare: al 70% per ISEE fino a 10.000 euro, 50% per ISEE fino a 20.000 euro, 40% per ISEE fino a 28.000 euro.

Fonti principali:

- ∞ Pagina web del progetto:

www.famigliaparma.it/famiglia/famiglia.asp?ID=207&page=1&direct=true&IdMenu=117

Implementazione di azioni sperimentali nell'ambito dei Piani dei Tempi e degli Spazi

Ente attuatore/capofila : 23 comuni / ambiti territoriali della Regione Puglia, di cui:

- 5 nella provincia di Foggia: Vico del Gargano, San Severo, Manfredonia, Foggia, Cerignola, Troia;
- 3 nella provincia di Barletta-Andria-Trani: Margherita di Savoia, Trani, Canosa di Puglia);
- 7 nella provincia di Bari: Bari, Bitonto, Triggiano, Conversano, Altamura, Gioia del Colle, Putignano;
- 1 nella provincia di Taranto: Martina Franca;
- 1 nella provincia di Brindisi: Ostuni;
- 5 nella provincia di Lecce: Lecce, Martano, Galatina, Poggiardo, Casarano.

Area di implementazione : l'insieme dei comuni coinvolti nei 23 Ambiti territoriali

Periodo di realizzazione : a partire dal 2013

Finanziamento : FESR e FSE Regione Puglia 2007 – 2013; FAS (Fondo per le Aree Sottoutilizzate)

Obiettivi. Razionalizzare l'organizzazione dei tempi delle città e migliorare le condizioni di fruizione quotidiana dei servizi al fine di sostenere le pari opportunità fra uomini e donne e favorire la qualità della vita attraverso la conciliazione dei tempi di lavoro, di relazione, di cura parentale e del tempo per sé.

Descrizione. L'elaborazione dei Piani dei Tempi e degli Spazi da parte dei comuni pugliesi si situa nell'ambito della politica regionale di promozione delle pari opportunità e della conciliazione, delineata attraverso le leggi regionali n. 19/2006 (Disciplina del sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini di Puglia) e n. 7/2007 (Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia). Nel 2009 la Regione Puglia aveva finanziato, a seguito di avviso pubblico, 28 Ambiti Territoriali, sui 45 totali a livello regionale, per la redazione di Studi di Fattibilità dei Piani Territoriali dei Tempi e degli Spazi. Nel 2013, 23 ambiti territoriali sono stati finanziati per poter attuare in via sperimentale una delle azioni previste nei Piani. Di seguito sono presentate le tipologie di azioni implementate:

- Pedibus (12 azioni)
- Sportelli amministrativi virtuali (6 azioni)
- Flessibilità dei tempi di apertura dei servizi educativi e scolastici (5 azioni)
- Sostegno alla mobilità delle categorie deboli della popolazione, in particolare di anziani e disabili (5 azioni)
- Rimodulazione dell'orario degli sportelli comunali: (3 azioni)
- Apertura di un Ufficio dei Tempi: (3 azioni)

Fonti principali:

- ∞ Catalogo “In Pratica – Idee alla pari”: <http://ideeallapari.it/pratica/237/>
- ∞ Sito web dei Piani dei Tempi e degli Spazi realizzati dai comuni pugliesi:
<http://www.pariopportunita.regione.puglia.it/web/guest/piani-dei-temi-e-degli-spazi>

Mary Poppins. Un nuovo approccio per conciliare casa e lavoro

Ente attuatore/capofila: Provincia di Arezzo

Area di implementazione: Comuni di Arezzo, Castiglion Fibocchi, Monte San Savino, Capolona, Civitella in Valdichiana e Subbiano (zona sociosanitaria aretina).

Periodo di realizzazione : 2004 – 2008

Partenariato : Comuni di implementazione del Progetto

Finanziamento : POR Toscana 2000-2006 – FSE, Ob. 3, Misura E1

Obiettivi. Il progetto ha perseguito un duplice obiettivo: da un lato, sostenere la conciliazione tra vita familiare e lavorativa dei genitori, in particolare delle mamme, con figli di 0-13 anni, favorendo l'acquisto di servizi per l'infanzia, a carattere non educativo, accessori a quelli già presenti sul territorio; da un altro lato, promuovere l'occupazione regolare di donne e uomini disoccupati svolgendo servizi per le famiglie che beneficiano dei buoni per l'acquisto dei servizi per l'infanzia. Si tratta quindi un progetto di raccordo tra politiche sociali e politiche del lavoro.

Descrizione. Il progetto Mary Poppins ha voluto sperimentare un modello di erogazione di servizi domiciliari ai minori prevedendo la costituzione di un apposito elenco zonale di operatori assistenziali domiciliari all'infanzia, la messa in contatto tra tali operatori/trici e le famiglie beneficiarie, il rimborso parziale dei servizi per l'infanzia acquistati dalle famiglie tramite buoni (voucher). I servizi previsti sono stati di diverso tipo, da quelli di cura (ad esempio, nutrire, lavare e vestire il minore) a quelli di accompagnamento (a scuola, ad attività sportive, presso medici, al parco giochi, ecc.); non sono stati inclusi invece servizi di lavoro domestico o di sostegno scolastico. Il costo del servizio è stato di 7 euro l'ora, con un rimborso sotto forma di buono di 4 euro l'ora.

La fase di definizione del servizio si è basata su un lavoro di concertazione tra i diversi partner di progetto ed altri attori locali: la Provincia, i Comuni, le Zone sociosanitarie, le associazioni, i sindacati, esperti del settore, dirigenti regionali competenti in materia di servizi educativi, di politiche del lavoro, di formazione e di politiche sociali. I criteri stabiliti per la partecipazione al progetto sono stati i seguenti:

- nel caso degli operatori/trici, il possesso di uno dei titoli di studio previsti dalla normativa regionale in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale, lavoro (LR. 32/02) o, in assenza, di aver seguito un percorso formativo o avere esperienze pregresse tali da permettere di svolgere adeguatamente le mansioni previste, oltre alla firma di un codice deontologico che prevede, tra le altre cose, l'impegno a svolgere venti ore annue di aggiornamento gratuito;
- nel caso delle famiglie beneficiarie, si è stabilito di tener conto della situazione familiare (situazioni di complessità familiare, presenza di disabili, anziani non autosufficienti, età e numero dei figli e reddito familiare), della situazione lavorativa dei genitori (tipo di attività svolta, impegno orario, necessità relative a trasferte professionali), della presenza di una rete parentale in grado di supportare la famiglia nei servizi integrativi per i minori.

Azioni di comunicazione ed informazione. Un'iniziale campagna di comunicazione svolta sul territorio dei

comuni coinvolti, realizzata attraverso la distribuzione di materiale informativo presso scuole, medici di base, ecc., oltre ad uno spot di promozione del progetto trasmesso sulle reti televisive locali, ha permesso di informare i due target del progetto (genitori e potenziali operatori/trici) sui contenuti del progetto e sulle opportunità da esso offerte. E' stato inoltre istituito uno sportello informativo presso il Centro Pari Opportunità della Provincia di Arezzo, con funzione anche di raccordo tra i diversi soggetti.

Erogazione del servizio. Le mamme assegnatarie dei buoni sono state 580, per un totale di 145.157 buoni erogati. Gli operatori/trici iscritti all'elenco zonale sono stati 496; di questi, 286 hanno partecipato ad un apposito corso di formazione, preliminare all'iscrizione, poiché inizialmente non in possesso dei requisiti formativi richiesti.

Il progetto ha rappresentato il primo esempio a livello nazionale di riconoscimento di un servizio domiciliare per minori a carattere non educativo, integrativo dei servizi tradizionali.

Fonti principali:

- ∞ Banca dati delle buone prassi di Italia Lavoro:
<http://bancadati.italialavoro.it/bdds/ViewScheda.action?product=BUONEPRASSI&uid=4b0194a1-aece-414b-bfd0-22b3d73421a9&title=scheda>
- ∞ Romano V. (a cura di), *Mary Poppins. Un approccio nuovo per conciliare casa e lavoro*, in "Banca Dati Buone Prassi", Italia Lavoro 2008
http://bancadati.italialavoro.it/bdds/download?fileName=C_21_BuonePrassi_389_documenti_itmName_0_documento.pdf&uid=357cf323-4dfd-4834-ae66-96c22cb54897

Nidocasa. Il nido a domicilio

Ente attuatore/capofila: Comune di Bologna

Obiettivi. L'obiettivo è offrire una risposta personalizzata e flessibile alle famiglie di bambini compresi tra i 0 e i 3 anni.

Descrizione. Nidocasa è un servizio al domicilio dei bambini di età compresa fra i 6 e i 36 mesi residenti nel Comune di Bologna. È fondato su l'auto-organizzazione delle famiglie che, riunite fino a gruppi di tre, decidono di affidare collettivamente la custodia e la cura dei propri figli ad un'educatrice/ore qualificata, per un ammontare massimo di 40 ore settimanali e minimo di 20 (di cui 1 per attività di formazione del personale ed organizzazione del servizio) e articolate secondo le specifiche esigenze.

L'affidamento del servizio all'educatrice viene svolto presso una delle abitazioni delle famiglie in forza di una scrittura privata tra le famiglie stesse "committenti" e l'educatrice, o tra le famiglie e le forme associative che operano in ambito socio educativo. Attualmente è attivo un progetto nido casa. La Legge regionale vigente prevede iniziative di conciliazione autonomamente attivate dalle famiglie e che si svolgono presso l'abitazione dei bambini pur non essendo soggette ad alcun tipo di autorizzazione.

I termini e le modalità di presentazione delle richieste e i criteri di assegnazione del contributo vengono resi noti in concomitanza di un avviso pubblico dedicato, disposto dall'Amministrazione in relazione alle risorse disponibili.

Fonti principali:

∞ Pagina del sito web: <http://www.comune.bologna.it/istruzione/servizi/3:3080/4222/>

TempoDonnaCittàScuola

Sperimentazione servizi innovativi di conciliazione

Ente attuatore/capofila: Comune di Avellino

Area di implementazione: Comune di Avellino

Periodo di realizzazione: Avviato a luglio 2014

Partenariato: MIUR – Ufficio Scolastico Provinciale di Avellino, A.I.R. Autoservizi Spa, Confimprenditori Avellino, Cooperativa sociale “Althaea”, Cooperativa sociale “Ambra”, Associazione di Volontariato “La Casa sulla Roccia”, Associazione Irpina “Noi con Loro”, Associazione “Pro_muovere”.

Finanziamento: POR Campania FSE 2007/2013 – Asse II – Obiettivo F2

Obiettivo: Favorire la promozione di un sistema territoriale integrato di interventi che sostengano la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e alleggeriscano i carichi familiari, per sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Descrizione: Il progetto, dopo una prima fase di indagine sui bisogni di conciliazione delle famiglie (in particolare delle donne), ha previsto la sperimentazione di servizi dedicati a bambini, anziani e disabili e di nuovi orari di apertura di alcuni esercizi commerciali. Accanto a tali servizi è stata inoltre attivata una serie di interventi per la sensibilizzazione dell’utenza e per la concertazione per l’attuazione del progetto in condivisione con la partnership e con il territorio. Il progetto si è strutturato in 3 assi di intervento:

- ∞ Monitoraggio informativo. L’indagine ha analizzato, da un lato, l’organizzazione temporale delle scuole e, dall’altro, le esigenze dei lavoratori/lavoratrici degli istituti scolastici coinvolti e delle famiglie i cui figli frequentano i suddetti istituti scolastici. Attraverso la distribuzione di un questionario sono state raccolte informazioni sui ritmi della vita quotidiana degli alunni e delle loro famiglie tra scuola, casa, lavoro e servizi, nonché sulla mobilità in città, l’articolazione oraria delle scuole e le possibili modificazioni. I dati raccolti hanno permesso di strutturare i nuovi servizi di conciliazione sulla base delle effettive esigenze dei vari attori coinvolti.
- ∞ Servizi innovativi di conciliazione. Attraverso il coinvolgimento di due istituti scolastici, l’uno situato in posizione periferica e l’altro centrale, che comprendono un asilo nido, una scuola dell’infanzia e una scuola primaria, sono stati erogati servizi di assistenza per i bambini, gli anziani e le famiglie. Per quanto riguarda il primo target, sono stati attivati due servizi di accoglienza e intrattenimento per l’infanzia in orari/giorni extra-scolastici: in un caso si è trattato della fascia oraria prescolare e post-scolare nei giorni di normale apertura della scuola, nell’altro caso invece il servizio è stato offerto il sabato mattina. I due istituti scolastici hanno accolto anche un servizio di assistenza a chiamata per i familiari anziani o disabili delle famiglie in difficoltà, nonché uno sportello di sostegno al nucleo familiare. Nella scelta dei destinatari, avvenuta mediante procedure di Avviso a cura delle Scuole, è stata data priorità a soggetti svantaggiati, con particolari esigenze di conciliazione (disabili, madri nubili, donne in difficoltà).
- ∞ Orari di apertura degli esercizi commerciali. Al fine di sostenere le donne nella gestione dei tempi, una sperimentazione è stata inoltre realizzata sugli orari di apertura di alcuni esercizi commerciali, che

hanno previsto un'estensione nell'arco temporale della "pausa pranzo" o aperture serali.

Fonti principali:

- ∞ Catalogo "In Pratica – Idee alla pari": <http://ideeallapari.it/pratica/237/>
- ∞ Sito ufficiale di progetto: <http://www.tdcs.it/>

Qui Donna. Diritti e Risposte

Ente attuatore/capofila: Regione Veneto

Area di implementazione: ambito regionale

Partenariato: Il progetto QUI Donna è promosso dalla Regione Veneto Assessorato ai Diritti Umani e alle Politiche di Genere, in collaborazione con la Camera di Commercio di Vicenza, attraverso la Fondazione Giacomo Rumor – Centro Produttività del Veneto e Unioncamere del Veneto.

Gli sportelli QUI Donna si avvalgono e trovano un'importante appoggio nella collaborazione con i Comuni di: Abano Terme, Borgoricco, Cavaso del Tomba, Crocetta del Montello, Dueville, Este, Fossalta di Portogruaro, Gazzo, Malo, Mira, Montebelluna, Noventa Vicentina, Occhiobello, Padova, Paese, Pieve di Cadore, Ponte nelle Alpi, Ponte San Nicolò, Preganziol, Schio, Silea, Thiene, Treviso, Venezia, Verona, Vicenza, Villafranca.

Finanziamento: La Regione del Veneto finanzia le attività dei Centri della Rete Qui Donna, attraverso i bandi annuali.

Obiettivo: Descrizione: I Centri della Rete Qui Donna, detti anche QUID, sono caratterizzati da un comune denominatore in termini di prestazioni fornite al cittadino. Sono degli uffici dedicati, spesso degli sportelli, aperti al pubblico in orari definiti, che offrono servizi di primo livello (informativi), rappresentando il punto di riferimento più vicino e accessibile sul territorio e, spesso, sono consorziati con altre realtà (come ad esempio le Camere di Commercio o le Aziende ULSS) per fornire servizi e consulenza di secondo livello (più specialistica). I servizi forniti ai cittadini, uomini e alle donne, italiane e straniere, sono completamente gratuiti. La Regione fornisce un coordinamento istituzionale, certificando l'offerta a 360° (contrariamente ad altre realtà, dove i servizi sono necessariamente "settoriali"), controllando periodicamente l'attività e la qualità dei servizi, riconosciuta dal finanziamento erogato e garantita dal marchio registrato Qui Donna. Il monitoraggio sulle strutture viene realizzato periodicamente per verificare l'offerta di servizi di informazione e consulenza e quindi per garantire gli standard previsti.

Si tratta di attività di informazione, consulenza, sostegno e counselling che sono orientati a cinque possibili ambiti di intervento:

- legale
- occupazionale e di inserimento lavorativo
- imprenditoriale
- culturale e formativa
- psicologica e sanitaria
- di conciliazione delle tematiche familiari e di lavoro.

Ogni realtà comunale personalizza il servizio:

- ∞ Presso il **Comune di Treviso** presso lo Sportello donna è possibile ottenere consulenza specialistica su varie tematiche: supporto in casi di violenza, maternità, lavoro e impresa. Inoltre lo Sportello si

rivolge alle donne straniere offrendo loro, per esempio, iniziative formative. Per svolgere al meglio il servizio di supporto lo Sportello si avvale di una rete territoriale che coinvolge molti attori: dalle istituzioni sanitarie, ai Centri per l'impiego; dai Sindacati alla Questura e ai Carabinieri.

- ∞ Anche il **Comune di Thiene** ha uno Sportello Donna che offre: prima accoglienza mediante colloqui individuali; •ascolto e sostegno psico-sociale, relativamente a problematiche femminili e/o relazionali, con l'obiettivo di orientare la donna nell'acquisizione di strumenti atti al superamento del disagio vissuto; •sostegno dell'autonomia economica attraverso colloqui di orientamento e supporto professionale (aiuto nella stesura di curriculum vitae, contatti con agenzie occupazionali, con il Centro per l'impiego, con il terzo settore ecc.); •informazione e formazione sul tema della violenza sulle donne ; incontri, attività e corsi sul benessere della donna, della famiglia e della genitorialità; mostre o giornate a tema ; lavoro di rete, in sinergia con i servizi socio-sanitari del territorio ; organizzazione e gestione di corsi per volontari.
- ∞ Uno Sportello Donna è organizzato anche dai **Comuni di Silea, Carbonera, Spresiaono e San Biagio di Callalta**: si tratta di una partnership che vede Silea come capofila. In questo contesto lo Sportello Donna svolge un ruolo di osservatorio sulla condizione femminile nei vari aspetti che la contraddistinguono: maternità, relazione di coppia, conciliazione famiglia-lavoro, ecc. al fine di intercettarne i bisogni, garantire l'accesso alle informazioni e alle opportunità presenti e stimolare la risposta della rete dei servizi competenti. Presso ciascun comune è presente un punto informativo in cui un'operatrice si occupa dell'accoglienza delle donne che ne fanno richiesta e offre informazioni e supporto, inoltre lo sportello offre la possibilità di richiedere una consulenza legale con un'avvocata specificatamente preparata sulle tematiche inerenti il progetto.

Fonti principali:

- ∞ Pagina web dedicata al progetto: <http://www.quidonna.veneto.it/>
- ∞ Segnalazione ricevuta dal Comune e pagina web del Comune di Treviso: <http://www.comune.treviso.it/sociale-servizi-alla-persona/condizione-femminile-spazio-donna/>
- ∞ Segnalazione ricevuta dal Comune e locandina del Comune di Thiene: <http://www.comune.thiene.vi.it/alfstreaming-servlet/streamer/resourceId/379b9824-eee0-410b-9bd9-c8a13d7d28d6/SportelloDonna>
- ∞ Segnalazione ricevuta dai Comuni di Silea, Carbonera, Spresiaono e San Biagio di Callalta

Tavolo Lavoro Conciliazione e Salute delle donne

Ente proponente : Comune di Faenza (RA)

Area di implementazione : La Provincia di Ravenna

Periodo di realizzazione: Dal 2009

Partenariato: Iniziale accordo tra Comune di Ravenna, Provincia di Ravenna, le Consigliere di Parità provinciali, i sindacati Cgil Cisl e Uil, il Comitato imprenditoria femminile della Camera di Commercio e l'Ausl di Ravenna. In seguito hanno aderito all'accordo la Direzione Provinciale del Lavoro di Ravenna, i Comuni di Solarolo, Lugo e Faenza. Aderirà a breve anche l'Unione dei Comuni della Bassa Romagna. Invitato permanente al Tavolo è Inail.

Obiettivo: Il Tavolo ha il compito di tenere vivo nell'agenda e nella programmazione politica il tema della conciliazione e mettere insieme e coordinare i tanti soggetti che sul territorio si occupano di conciliazione, di servizi, di lavoro e di discriminazioni.

Descrizione: Il Tavolo è soprattutto un tavolo operativo e dopo una prima ricognizione dei servizi esistenti ha sostenuto alcune iniziative seminariali, di comunicazione e di promozione sui temi e sulle normative collegate ai temi della conciliazione.

La collaborazione con l'Inail ha portato alla realizzazione di alcuni seminari di analisi degli infortuni femminili sul lavoro verificatisi nel territorio, sugli infortuni, sulla salute e sicurezza nel settore e nelle professioni sanitarie e da ultimo un seminario sulla disabilità acquisita vista in chiave di genere. Con la collaborazione della Direzione Provinciale del Lavoro di Ravenna sono emersi i dati relativi alle dimissioni delle lavoratrici madri nell'anno di vita del figlio/figlia, oltre a quelli dei provvedimenti di astensione anticipata per maternità e gravidanza a rischio o per lavori a rischio;

Tra le iniziative che il Comune di Faenza svolge sui temi della conciliazione dei tempi di vita ci sono iniziative informative e di sensibilizzazione sulla parità di genere. Inoltre il Comune ha promosso la costituzione dell'Associazione **Banca del Tempo** che consente ai cittadini di scambiarsi un oggetto prezioso: il tempo. Questa Banca particolare conta, ad oggi, circa 150 iscritti.

Fonti principali:

- ∞ Segnalazione ricevuta dal Comune di Faenza riguardo le iniziative sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro e sull'esperienza della Banca del Tempo
- ∞ Pagina web dedicata al progetto: <http://www.comune.faenza.ra.it/Guida-ai-servizi/Parit-opportunita/Servizi/La-Conciliazione-dei-tempi-di-vita-e-di-lavoro/Tavolo-lavoro-conciliazione-e-salute-delle-donne>
- ∞ Pagina web della Banca del Tempo: <http://www.bancadeltempo-faenza.it/index.htm>

Oasi delle mamme e dei bambini

Ente proponente : Comune di Rho (MI)

Area di implementazione: territorio comunale

Periodo di realizzazione: Dal 2013

Obiettivo: Lo spazio per neomamme e bambini è una struttura volta a far sentire la città di Rho amica delle mamme e dei bambini.

Descrizione: Si tratta di uno spazio studiato al centro della città per assicurare riservatezza in un ambiente particolarmente accogliente e organizzato per l'allattamento e il cambio dei piccoli. E' un luogo dedicato e attrezzato che dispone anche di uno scaldabiberon.

Fonti principali:

- ∞ Segnalazione ricevuta dal Comune
- ∞ Pagina web dedicata al progetto: <http://www.comune.rho.mi.it/Eventi-e-Notizie/in-Evidenza/A-Rho-LOasi-delle-mamme-e-dei-bambiniun-angolo-di-quiete-nella-citta>

Attenzioni Congiunte

Ente proponente : Comune Cuneo

Periodo di realizzazione: 2014 – giugno 2016

Partenariato: Sono 18 i soggetti partner tra scuole, associazioni e cooperative.

Finanziamento: Il progetto è finanziato dalla Regione Piemonte e dal Comune di Cuneo

Obiettivo: Gli obiettivi del progetto sono:

- ∞ Implementare il sistema servizi prima infanzia
- ∞ Sviluppare servizi integrativi rivolti ai bambini e famiglie
- ∞ Rinforzare e sviluppare le competenze genitoriali
- ∞ Sostenere e formare i genitori e gli operatori prima infanzia
- ∞ Promuovere e sensibilizzare a una cultura dell'infanzia e ai diritti dei bambini

Descrizione:

Sistema Infanzia: rappresenta l'insieme delle azioni che contribuiranno a costruire nella città di Cuneo un Sistema dei Servizi dell'Infanzia, in cui i diversi soggetti, elaboreranno: 1) Buone prassi di collaborazione attraverso tavoli di lavoro (es. Continuità didattica); 2) Un piano di comunicazione per divulgare i prodotti, le diverse iniziative progettuali e i servizi per la prima infanzia presenti nel territorio.

Servizi Integrativi: tale ambito comprende azioni che offrono nuovi servizi rivolti alla prima infanzia o integrano/aumentano l'offerta già presente. Prevede: 1) L'implementazione dell'Asilo nido estivo (Centro Estivo), con l'aumento della capacità del servizio in termini di maggiore utenza (aumento fino a 40 bambini) e maggior flessibilità in quanto non più vincolato alla frequenza dei nidi comunali (aperto a tutte le richieste). 2) La realizzazione di nidi e scuole aperte, sia in termini di conoscenza/orientamento al servizio, sia come estensione dell'offerta dei servizi. 3) La realizzazione di spazi aperti rivolti a genitori e bambini dove proporre laboratori condotti da personale interno ed esperti.

Formazione Consulenza: si ripartisce in due macro-aree di attività. Le prime, che mirano al sostegno, al rinforzo e allo sviluppo delle competenze genitoriali, sono di carattere consulenziale individuale e/o di piccolo gruppo: sportello di counseling rivolto a genitori e operatori della prima infanzia gestito da un counselor/pedagogista, percorsi laboratoriali, gruppi di discussione e confronto condotti da figure professionali. Le seconde, rivolte a una platea più ampia di partecipanti, prevedono incontri di carattere formativo /informativo su tematiche di interesse e un seminario con esperti rivolto a tutta la cittadinanza. Le tematiche e i percorsi laboratoriali saranno definiti in dettaglio nei tavoli di lavoro e all'interno della cabina di regia progettuale (educativo/relazionale, sanitario, psicologico, pediatrico, rapporto tra figure adulte e tra adulto e bambino;

Promozione: l'ambito è costituito dalle azioni finalizzate a promuovere e sensibilizzare famiglie e cittadinanza a una cultura dell'infanzia e ai diritti dei bambini. Le modalità adottate, non solo favoriranno il coinvolgimento delle famiglie, ma rappresenteranno un concreto sostegno alle stesse.

Fonti principali:

- ∞ Segnalazione ricevuta dal Comune
- ∞ Pagina web dedicata al progetto: <http://www.comune.cuneo.gov.it/socio-educativo/prima-infanzia/progetto-attenzioni-congiunte.html>

Lo Sportello Ricomincio da Qui

Ente proponente: Comune Spinea (VE)

Area di implementazione: territorio comunale

Finanziamento: Il progetto è finanziato dal Comune

Obiettivo: Aiutare chi cerca lavoro ad orientarsi verso sportelli istituzionali e rafforzare l'autostima.

Descrizione:

Si tratta di un servizio di ascolto che offre un supporto informativo di sostegno per chi cerca lavoro. E' uno sportello gestito da volontarie che sono presenti nelle strutture comunali tutti i giovedì pomeriggio. Lo scopo è aiutare il disoccupato indirizzandolo in modo mirato verso le strutture istituzionali e private presenti nel territorio. Ricomincio da qui organizza anche varie iniziative di sensibilizzazione in collaborazione anche con il Centro d'Ascolto Attilio Scocco che è attivo nel settore con "Sportello Ascolta Lavoro".

Fonti principali:

Pagina web dedicata al progetto: <http://www.comune.cuneo.gov.it/socio-educativo/prima-infanzia/progetto-attenzioni-congiunte.html>

Badando

Ente attuatore/capofila: ASC InSieme (Azienda Servizi per la Cittadinanza - Azienda speciale Interventi Sociali Valli del Reno, Lavino e Samoggia) ente pubblico per la gestione dei Servizi alla Persona dell'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia

Periodo di realizzazione: 2005-2016

Obiettivi. *Badando* risponde al bisogno delle famiglie di trovare un supporto al lavoro di cura nei confronti dell'anziano parzialmente o totalmente non autosufficiente, garantendo un Servizio di assistenza ed un sostegno alla famiglia nelle operazioni di stipula del contratto con la cosiddetta "badante" ed è stato inserito nel rapporto 2009 della Regione Emilia Romagna quale progetto innovativo nelle politiche sociali. Obiettivi centrali del progetto sono: favorire la domiciliarità degli anziani, aumentare la qualificazione del lavoro di cura delle assistenti familiari, consapevoli che il miglioramento della qualità assistenziale può costituire un miglioramento della qualità di vita dell'anziano/a stesso, mettere a sistema l'assistenza familiare privata integrandola nei servizi comunali (presa in carico e tutoraggio), favorire l'emersione del lavoro nero delle "badanti".

Descrizione. Il progetto prevede la presa in carico delle famiglie per la lettura del bisogno e l'individuazione di un progetto di cura adeguato; la disponibilità di una lista unica distrettuale di assistenti familiari permette, infatti, di effettuare un abbinamento adeguato tra bisogni della famiglia e caratteristiche della cosiddetta badante, e di accompagnare la famiglia nelle fasi della stipula del contratto. Permane, poi, durante tutta la durata del rapporto di lavoro, un'attenta azione di tutoraggio e monitoraggio dell'intervento di assistenza familiare.

Fonti principali:

- ∞ Segnalazione ricevuta dal Comune
- ∞ Pagina del sito web: <http://www.ascinsieme.it/index.php/content/view/full/67a00e2h/progetto-badando>

L'alveare – Il coworking con spazio baby

Ente attuatore/capofila : Associazione Città delle mamme

Area di implementazione : Comune di Roma

Periodo di realizzazione : Settembre 2013 – in corso

Partenariato: L'alveare è patrocinato dall'Assessorato alla Pari Opportunità del Comune di Roma e dal V municipio; i locali dello spazio di coworking e spazio baby sono stati concessi in convenzione dal Comune di Roma Capitale - Dipartimento promozione, sviluppo e riqualificazione delle periferie.

Finanziamento: L'alveare nasce come progetto innovativo inizialmente finanziato da ItaliaCamp e Unicredit (*Call for social ideas*); successivamente è stata costituita una cooperativa di produzione lavoro per la gestione del servizio.

Obiettivo : Oltre agli obiettivi tipici del coworking (produrre un valore sociale ed economico aggiunto attraverso la condivisione di spazi ed idee), l'Alveare nasce con lo specifico intento di permettere ai neogenitori di tornare a lavorare dopo la nascita del bambino condividendo un luogo di lavoro e contemporaneamente un luogo di accudimento e cura.

Descrizione. Nei locali del coworking, oltre ai tradizionali spazi di lavoro e relativi servizi (connessione internet, stampante, ecc.), è presente un'area dove i bambini dai 4 ai 36 mesi sono accolti e seguiti da educatrici professionali. L'Alveare si rivolge non solo a quei lavoratori/lavoratrici che non hanno un luogo fisso di lavoro (professionisti, collaboratori, ecc.), ma si propone anche come soluzione per le aziende sprovviste di nido che vogliono attivare il telelavoro, ad esempio per il periodo di rientro dalla maternità delle lavoratrici dipendenti. L'Alveare offre in effetti i vantaggi di un nido aziendali anche per quei genitori che lavorano in maniera autonoma, facendo risparmiare i tempi di spostamento per raggiungere l'asilo nido e permettendo alle neomamme di proseguire l'allattamento nonostante la ripresa del lavoro. Sono offerti inoltre diversi servizi che mirano alla conciliazione dei tempi, ad esempio spesa a domicilio, servizi di disbrigo pratiche, tintoria e stireria. Le tariffe per usufruire di servizi de L'Alveare sono contenuti, grazie anche alla convenzione con il comune di Roma per l'utilizzo del locale: ad esempio una postazione in coworking ed il servizio di accoglienza del bambino per 5 ore al giorno ha un prezzo mensile di 400 euro; diverse opzioni orarie e giornaliere sono possibili.

Fonti principali: Sito del progetto: <http://www.lalveare.it/>

Io concilio

Famiglia, lavoro, momenti per te. Conciliare tutto è difficile, ma non impossibile”

Ente attuatore/capofila : Associazione Radiomamma

Area di implementazione : Comune di Milano

Periodo di realizzazione : a partire dal 2012

Partenariato : Assessorato al Benessere, Qualità della Vita, Sport e tempo libero del Comune di Milano

Finanziamento : non identificato

Obiettivo : Identificare e implementare, a costo zero, pratiche di conciliazione dei tempi con il coinvolgimento attivo e propositivo delle famiglie.

Descrizione: Il progetto, che ha coinvolto i genitori di 5 scuole del quartiere Navigli (2 asili nido, 2 scuole per l'infanzia ed 1 scuola primaria), si basa sulla creazione di una rete di mutuo-aiuto tra famiglie in una prospettiva di quartiere e basandosi sulla scuola come spazio di socializzazione tra genitori. Un focus group realizzato nel luglio 2012 con un gruppo di mamme ha permesso di avviare una prima riflessione sulle problematiche di conciliazione incontrate dalle famiglie e di porre le basi del Progetto. In seguito è stato distribuito un questionario, sia direttamente ai genitori delle 5 scuole coinvolte che attraverso il sito internet dell'associazione attuatrice per coinvolgere l'insieme dei cittadini, al fine di identificare i principali ostacoli alla conciliazione famiglia/lavoro/tempo per sé nonché delle proposte per superarli. I risultati di questa ricerca di terreno sono poi stati resi pubblici attraverso modalità che hanno tenuto in considerazione il poco tempo a disposizione dei genitori: cartelloni affissi davanti alle scuole, newsletter ed altri strumenti offerti dai social media. I risultati della ricerca sono stati presentati in modo tale da mettere in evidenza anche le specificità di problemi e possibili soluzioni per diverse categorie di genitori: lavoratori/trici full-time, part-time, liberi professionisti, in cerca di lavoro, non lavoratori/trici perché dediti alla famiglia.

La fase di sperimentazione di nuove pratiche di conciliazione, così come suggerite dai genitori attraverso i questionari, ha condotto a:

- L'apertura all'interno delle scuole di uno spazio settimanale per la socializzazione tra genitori e la discussione delle comuni problematiche di conciliazione;
- La promozione dello scambio tra genitori di "servizi salva-tempo": passaggi offerti da altri genitori per accompagnare o riprendere i figli a/dalla scuola; accogliere a casa propria, a turno, un altro bambino quando i genitori di questo hanno bisogno di tempo libero il pomeriggio o la sera; fare la spesa per un altro genitore, ecc. Gli incontri di socializzazione nelle scuole hanno permesso di creare un clima di fiducia tra genitori, elemento indispensabile per poter poi attivare il mutuo-aiuto attraverso i "servizi salva-tempo".
- L'elaborazione di uno "strumento di conciliazione pronto per l'uso": i genitori possono scaricare dal sito internet del progetto la tabellina "delegami" per lo scambio di favori tra genitori, nella quale ogni genitore esprime, per giorno settimanale ed orario, le proprie disponibilità a svolgere

un servizio per un'altra famiglia ed i propri bisogni di ricevere aiuto da un'altra famiglia. In tal modo, disponibilità ad aiutare e bisogno di essere aiutati possono facilmente incrociarsi.

- La mappatura dei servizi di conciliazione già presenti sul territorio comunale.
- L'elaborazione di un compendio di problemi e soluzioni alla conciliazione "Dritte di conciliazione da genitore a genitore", sempre aggiornabile con nuovi problemi e nuove soluzioni attraverso il contributo dei genitori;
- L'elaborazione della "Roadmap di quartiere", in cui i genitori hanno evidenziato ostacoli urbanistici e possibili soluzioni, poi proposte all'Assessorato partner di progetto, per migliorare la mobilità nel quartiere e dunque risparmiare tempo ed aumentare la sicurezza.

Fonti principali:

∞ <http://www.radiomamma.it/ioconcilio>

∞ http://www.ambitosestosg.net/pdf/conciliazione/piano_oggi/Radiomamma.pdf

∞ <http://www.prospettivesocialiesanitarie.it/scambi/io-concilio-un-progetto-pilota-sui-navigli-a-milano/>

Bibliografia

- ∞ Annoni S. (a cura di), *Sei anche tu per la famiglia? Imprese e Pubbliche Amministrazioni family friendly in Lombardia. L'esperienza del Premio Famiglia-Lavoro, II edizione*, ALTIS e Regione Lombardia, 2010 (<http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/Documents/Documentazione/EDIZIONE2009.pdf>)
- ∞ Carobbio M. – Consigliera di Parità Prov. di Pesaro e Urbino, Bulzinetti A. (a cura di), *Azioni Positive di Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro*, nell'ambito del progetto "Per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro" (POR FSE Marche 2000-2006), Pesaro 2008 (<http://www.soroptimistfano.it/documenti/Allegato%206-12.pdf>)
- ∞ Città di Alessandria (a cura di), *Esigenze di conciliazione tra cura dei figli e vita professionale: l'esperienza di Mamme in comune* (http://extranet.regione.piemonte.it/fp-lavoro/centrorisorse/catalogo/persone/repertorio/alessandria/dwd/pubblicazione_finale.pdf)
- ∞ Cittalia/ANCI, *I comuni e le politiche familiari. Spunti di analisi e di proposta*, 2010
- ∞ Cnel / Istat, *Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*, cap. III in "BES 2014. Il Benessere Equo e Sostenibile in Italia", 2014
- ∞ Cnel / Istat, *Qualità dei servizi*, cap. XII in "BES 2014. Il Benessere Equo e Sostenibile in Italia", 2014
- ∞ Cnel/Istat, *UrbES. Il benessere equo e sostenibile nelle città*, 2014
- ∞ Commissione Europea, *Colmare il divario retributivo di genere nell'Unione Europea*, 2014 (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_it.pdf)
- ∞ Comune di Genova, *Oasi Possibili. Organizzazione Aziendale Sperimentale Innovativa per le Pari Opportunità* (http://www.comune.genova.it/sites/default/files/oasi_-_guida1.pdf)
- ∞ Consiglio delle donne del Comune di Bergamo (a cura di), *Identità di genere e condivisione del lavoro di cura* (http://www.comune.bergamo.it/upload/bergamo_ecm8/gestionedocumentale/Identit%C3%A0%20di%20genere_784_9824.pdf)
- ∞ Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (a cura di), *Idee alla pari – Catalogo online* (<http://ideeallapari.it/>)
- ∞ Filippi F. (a cura di) - Centro Maderna, documentazione, formazione e ricerca sulla condizione anziana, *Dossier assistenti familiari o "badanti*, Luglio 2008, p. 15 http://www.cestim.it/argomenti/19lavoro-economia/19lavoro_CENTRO_MADERNA-dossier_ASSISTENTI_FAMILIARI_BADANTI.pdf
- ∞ Gruppo di lavoro del Dipartimento per le Pari Opportunità – Regione Campania, *La ricognizione delle buone pratiche in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*, 2013
- ∞ Istat, *Tendenze demografiche e trasformazioni sociali. Nuove sfide per il sistema di welfare*, cap. IV in "Rapporto annuale 2014 – La situazione del Paese", 2014
- ∞ Istat, *Indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne*, XI Commissione "Lavoro Pubblico e privato" della Camera dei Deputati, Roma, 8 ottobre 2015 (<http://www.istat.it/it/archivio/170065>)
- ∞ Istituto degli Innocenti, *Monitoraggio del Piano di Sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia, Rapporto al 31 dicembre 2014*
- ∞ Madama I., Maino F., *La conciliazione famiglia-lavoro. Le reti territoriali in Lombardia*, cap. 10° in: 2WEL – Centro di Ricerca e Documentazione L. Einaudi, "Primo rapporto sul secondo welfare in Italia", 2013

- ∞ Maino F., Ferrara M. (a cura di), *Primo rapporto sul secondo welfare in Italia 2013*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino 2013
- ∞ Meters - Studi e ricerche per il sociale, *Buone prassi in conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi familiari*, nell'ambito del progetto N.E.T.T.IN.G. – Nuove Energie sul Territorio per la Tutela e l'Integrazione di Genere
- ∞ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (a cura di), *Territori concilianti*, Azione 2, Equal II fase, 2007 (<http://parita.regione.emilia-romagna.it/sociale/approfondimenti/documentazione/conciliazione/territori-concilianti>)
- ∞ Provincia di Torino (a cura di), *La conciliazione lavoro-famiglia in Italia e in Europa*. Compendio di documentazione, 2008
- ∞ Quadrelli I., Osservatorio Nazionale sulla Famiglia, *Promuovere la conciliazione tra responsabilità familiari e impegno lavorativo nei luoghi di lavoro*, Working Paper 2, 2012
- ∞ Regione Lombardia, Consigliera di Parità Regionale - a cura di Lezano A., *La conciliazione tra spazio privato e spazio pubblico. Ricognizione sulle buone pratiche per la conciliazione tra vita e lavoro in Lombardia*, 2010
- ∞ Regione Puglia, *La conciliazione vita lavoro in Puglia. Strumenti*, in "IV rapporto sulla condizione delle donne in Puglia", Dicembre 2014 (<http://www.pariopportunita.regione.puglia.it/documents/10180/20673/IV+Rapporto+Condizione+femminile+2014/1e45310f-4c3d-452e-a57d-a231bbebc5dd>)
- ∞ Romano V. (a cura di), *Mary Poppins. Un approccio nuovo per conciliare casa e lavoro*, in "Banca Dati Buone Prassi", Italia Lavoro 2008 http://bancadati.italialavoro.it/bdds/download?fileName=C_21_BuonePrassi_389_documenti_itemName_0_documento.pdf&uid=357cf323-4dfd-4834-ae66-96c22cb54897
- ∞ Sabatinelli S., Da Roit B., *Il modello mediterraneo di welfare tra famiglia e mercato*, in "Stato e Mercato" n. 2/2005, Il Mulino, Bologna 2005, pp. 267-291 <http://scienze politiche.unical.it/bacheca/archivio/materiale/1720/Sociologia%20Economica/De%20Roit-Sabatinelli%20Il%20modello%20mediterraneo%20di%20welfare%20state.pdf>
- ∞ Vogliotti S., Vattai S., *Le politiche della famiglia in un confronto europeo*, IPL, Bolzano 2015
- ∞ Zampano F. - Servizio politiche di Benessere Sociale e Pari Opportunità della Regione Puglia, *I Piani dei Tempi e degli spazi. L'esperienza della Regione Puglia*, Bari 18 Marzo 2013 (<http://docslide.it/documents/i-piani-dei-tempi-e-degli-spazi-lesperienza-della-regione-puglia.html>)

distribuito in occasione del convegno:



STATI GENERALI

delle Amministratrici

COME CAMBIA IL POTERE GRAZIE ALLE **DONNE**

