

I CONGEDI PARENTALI



Roma, anni Cinquanta. Foto di Franco Pinna. © Archivio Pinna, Roma.

DI MICHELA TASSI E GIULIANA CAPINERI

Indice

Introduzione

1. Verso le politiche a sostegno della genitorialità	pag. 5
2. La Legge 53 dell'8 marzo 2000 e il D.Lgs 151 del 26 marzo 2001	pag. 7
3. I congedi parentali in cifre	pag. 11
4. La conciliazione lavoro e famiglia, le azioni positive. (Decreto interministeriale 15 maggio 2001)	pag. 14
5. Congedi e pubbliche amministrazioni.....	pag. 19
6. Gli "aggiustamenti" del Governo di Centro-Destra	pag. 21
Conclusioni	pag. 22
Riferimenti bibliografici	pag. 25
Appendice	pag. 28

Indice delle tabelle

Tabella 1 - Madri che hanno usufruito di un periodo di astensione facoltativa dal lavoro, per ripartizione geografica (valori percentuali).	Pag. 11
Tabella 2 - Madri che avrebbero voluto restare a casa più a lungo, motivazioni che le hanno indotte a tornare al lavoro (valori percentuali).	Pag. 12
Tabella 3 - Difficoltà nel conciliare famiglia e lavoro, (valori percentuali).	Pag. 13
Tabella 4 - Situazione complessiva progetti art. 9 Legge 8 marzo 2000 n. 53 (sett. 2001- giugno 2004)	pag. 16

Indice dei grafici

Grafico 1 - Progetti presentati e ammessi.	Pag. 17
---	---------

Introduzione

Guarda alla tua vita, parti da te come metro di giudizio, vedrai che ti hanno ritagliata su un certo modello, inchiodata alla maternità come destino, assegnata agli affetti non come una marcia in più ma come alienazione dalla vita pubblica e sequestro nelle mura private d'un padre o marito. Ti hanno iscritta nella loro legge senza ascoltare quel che ne pensavi. Parti da te.

SLOGAN FEMMINISTA DEGLI ANNI '70¹

Le immagini delle donne italiane del secolo appena trascorso, che ci sono pervenute grazie ai media, vanno dalla rappresentazione di ragazze presto sfiorite e di donne già vecchie a quarant'anni, per arrivare, dalla metà del secolo in poi, all'esercito delle intraprendenti operaie, impiegate e professioniste.

Anche se i primi accenni a una legislazione in difesa delle donne si possono trovare in una normativa risalente agli anni dieci del secolo scorso (Legge 520 del 1910 sull'introduzione dell'assicurazione obbligatoria di maternità, passaggio di gestione della Cassa Nazionale di maternità alla Cassa Nazionale di previdenza, discussione alla Camera nel giugno del 1914 di una normativa sulla maternità), occorre arrivare agli anni '70 per avere delle leggi più marcatamente orientate al "femminile", si tratta della L. 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici, della L. 1044 del 1971 avente ad oggetto gli asili nido e della L. 9 dicembre 1977, n. 903 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Rileggendo questo iter in chiave storico-giuridica ci si rende conto che è necessario raffreddare ogni ottimismo, pensiamo alle immagini che ci rimandano, ad esempio, film come *Giovanna*² di Pontecorvo, che racconta la lotta determinata e coraggiosa di un gruppo di operaie tessili contro la decisione della direzione aziendale di licenziare alcune di loro; durante quegli interminabili giorni emergono, oltre al conflitto con il padrone, anche i loro drammi familiari, originati

¹ Rossanda, (1996)

² Pontecorvo G. (1956), *Giovanna*, Italia.

dall'essere mogli, madri e lavoratrici al contempo in una società prettamente patriarcale.

Infatti, nonostante tutto, le donne italiane hanno pagato profumatamente la loro emancipazione: nel 1995, alla Conferenza mondiale delle donne di Pechino, è risultato che le italiane sono le donne che nel mondo occidentale lavorano di più, se si aggiungono, alle ore dedicate all'impiego, le ore del lavoro domestico³.

Sul finire del secolo scorso si è, pertanto, cominciato ad avvertire la necessità di una legge che intervenisse nel campo della maternità e della paternità, del diritto alla cura ed alla formazione, e del coordinamento dei tempi delle città. La causa sostanziale era da individuare nella legislazione sopra menzionata, che risaliva agli anni Settanta e che non si mostrava più capace di cogliere le nuove e profonde trasformazioni che stavano avvenendo, relegando l'Italia a fanalino di coda dell'Unione Europea.

La legge 53 del 2000, che riporta una data tutt'altro che causale, 8 marzo, si presenta come un *corpus* normativo articolato che interviene a modificare e ad integrare parte della disciplina sulla maternità, toccando una vasta tipologia di congedi, tra cui quelli formativi, e arrivando fino al sostegno delle banche del tempo e dei progetti di armonizzazione territoriale degli orari⁴.

L'idea centrale di questo nostro lavoro è spiegare cos'è la legge 53/2000, cosa ha cambiato e quali novità ha introdotto, quali sono stati e quali sono oggi i diversi punti di vista relativamente al tema dei congedi parentali.

Il nostro intento è quello di cercare di affrontare nel modo migliore possibile questo tema, mai abbastanza pubblicizzato, che, oltre apparire ai nostri occhi di notevole importanza, forse perché appartenenti al sesso femminile, offre materiale di conoscenza e di confronto di indubbio valore e spunti di riflessione sulla realtà attuale.

³ Fugenzi, Doni, (2001)

⁴ Lensi (2003)

1. Verso le politiche a sostegno della genitorialità

Di politiche sociali a favore della famiglia in Italia si inizia a parlarne concretamente solo nella seconda metà degli anni '90 con i governi di centro-sinistra. Anche i dati diffusi dalla Commissione Europea nel 1996 sulla distribuzione della spesa sociale corrente per funzione nei paesi dell'Unione Europea, relegavano l'Italia a livelli bassissimi di investimento in politiche per la famiglia e l'infanzia (3.4% della spesa totale, media europea 7.7%)⁵. Basta guardare qualche cifra per rendersi conto che il problema ha iniziato a suscitare maggiore interesse proprio in quel periodo: tra il 1996 e il 2000 le risorse stanziare per le politiche di sostegno alla famiglia sono passate da 13.700 a 23.500 miliardi di lire.

Tra le varie politiche per la famiglia, il Governo nel 2000 ha introdotto una nuova disciplina per armonizzare e conciliare tempi di lavoro e di cura familiare: si tratta della Legge 53/2000, meglio conosciuta come Legge sui Congedi Parentali, dove questi vengono estesi (rispetto alla normativa previgente) anche ai padri e ai genitori adottivi e affidatari e viene ampliato l'arco temporale entro cui usufruirne.

In un certo qual modo questa legge non fa che prendere atto - dando ad essi un'ulteriore forza - di certi mutamenti già intervenuti nei comportamenti delle famiglie di una certa fascia di età, e più in generale della giustificatissima ed ormai consolidata - anche se ancora da incentivare ed assistere - propensione femminile a partecipare sempre di più alla ripartizione del lavoro sociale⁶.

Si tratta di un'enorme conquista sociale: il lavoro di cura dei figli cessa di essere prerogativa delle madri, dal punto di vista legislativo, coinvolgendo anche i padri a cui spetteranno uguali diritti e tutele e ciò costituisce un'opportunità di un nuovo equilibrio tra le varie sfere del quotidiano e, in particolare, tra quella lavorativa e quella familiare; l'occasione, quindi, di considerare il lavoro come una parte della vita, e non come la vita stessa.

“... La vera sfida, insomma, è dimostrare che passare da un ruolo all'altro, alternando periodi di lavoro a periodi di congedo, almeno in una fase della vita, può essere un fatto normale e fisiologico del percorso lavorativo di ognuno, che le

⁵ Commissione Europea, "Social protection in Europe", 1999

stesse imprese dovranno imparare a non drammatizzare, purché vengano dati loro i necessari strumenti di gestione. Non è questa, d'altronde, l'altra faccia della flessibilità, di una flessibilità biunivoca che sa guardare anche alle esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie, e non soltanto a quelle delle imprese?"⁷. Non a caso l'articolato di questa legge fu osteggiato proprio da parte confindustriale con l'accusa di gravare troppo le imprese ritenute costrette a farsi carico anche di quelle esigenze private di lavoratori e lavoratrici che, fino ad allora, avevano ignorato⁸, non considerando, invece, come sostiene il Senatore dell'Ulivo Tino Bedin, che tutto ciò costituisce un arricchimento complessivo per la società⁹.

La strada che ha portato all'attuazione della Legge 53, è stata comunque, di per se, tortuosa e lunga. Anzitutto perché è stata messa in pratica in ritardo rispetto agli altri paesi europei, e in secondo luogo perché la suddetta legge è stata il primo, vero, intervento a difesa dei diritti dei genitori.

Se si confrontano le statistiche relative alla natalità in Italia con quelle relative ad altri paesi europei¹⁰, il fatto che l'Italia abbia un tasso di natalità non altissimo non dovrebbe sorprendere. Le politiche sociali a sostegno della famiglia sono relativamente recenti e anche ad oggi, nel 2005, le famiglie fanno sempre meno figli non tanto per una "caduta" della vocazione di genitori, quanto per ragioni di ordine pratico. Non sarà la causa principale, ma il rischio di esclusione dal mercato del lavoro una volta diventate madri, ha spinto molte donne a posticipare la nascita del primo figlio per cercare di stabilizzare prima la propria posizione lavorativa. L'Italia nel 2003¹¹ ha segnato una media di 1,30 figli per famiglia, e i paesi europei che hanno una natalità inferiore sono geograficamente concentrati nell'Europa dell'Est, dove i valori più bassi sono rappresentati dall'1,17 della Slovacchia e 1,18 della Repubblica Ceca. In Italia, disaggregando per regioni¹², il dato

⁶ Del Punta, 2000

⁷ Del Punta, *cit.*

⁸ Convegno del 16 febbraio 2005 tenutosi a Pistoia, *Pari opportunità nel lavoro, maternità e congedi parentali*, a cura della Consigliera di Parità

⁹ Bedin, 1999

¹⁰ Eurostat, 2004

¹¹ I dati Eurostat si fermano al 2003, quindi è l'ultimo anno che si può comparare. In Italia i dati arrivano fino al 2004 e il dato medio è di 1,26 figli per famiglia.

¹² Istat, 2005

più alto è quello del Trentino Alto Adige con una media di 1,47 figli a coppia¹³ e il più basso quello della Sardegna con 1,06¹⁴.

Per cercare di armonizzare la vita professionale e familiare delle donne lavoratrici in tutti i paesi UE, il Consiglio dell'Unione Europea, si è orientato verso un ampliamento delle misure sovranazionali di sostegno non finanziario alla famiglia e dei servizi per l'infanzia¹⁵. Per accrescere la partecipazione femminile al mercato del lavoro, ha infatti emanato la Direttiva 96/34/CE del 3 giugno 1996¹⁶, in attuazione dell'Accordo Quadro a livello europeo sul congedo parentale firmato dalle tre organizzazioni interprofessionali generali Unice, Ceep e Ces il 14 dicembre 1995, indicando non tanto le modalità, quanto le scadenze che gli Stati Membri avrebbero dovuto rispettare per attuare la direttiva comunitaria. Nelle disposizioni finali della Direttiva, si fa esplicito riferimento a un termine ultimo per l'entrata in vigore delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative previste dalla Direttiva: entro e non oltre il 3 giugno 1998, salvo che gli Stati Membri non facciano richiesta per una proroga in caso di difficoltà particolari di attuazione, che comunque non potrà essere superiore a un anno.

Termine che, visibilmente non è stato rispettato dall'Italia che è riuscita a mettere in atto un primo intervento solo nel 2000, con la suindicata Legge 53.

2. La Legge 53 dell'8 marzo 2000 e il D. Lgs 151 del 26 marzo 2001

Nell'introdurre le novità contemplate dalla Legge 53/2000, necessariamente va fatto un richiamo alla normativa previgente in materia di astensione dal lavoro. L'originaria formulazione dei destinatari di tale intervento era contenuta nell'art. 7 della legge 1204/71 e indicava come unico soggetto che poteva fruirne la madre biologica del bambino. Successivamente, con la 903/77 il campo di applicazione fu esteso anche alle lavoratrici madri adottive o affidatarie e ai padri, biologici, adottivi o affidatari.

¹³ In particolare, la provincia di Bolzano che arriva a 1,53 figli a coppia.

¹⁴ Dati ancora riferiti al 2003, per il 2004 si parla rispettivamente di 1,48 per il Trentino e 1,01 per la Sardegna.

¹⁵ DG "Politiche dell'occupazione"

¹⁶ *Gazzetta ufficiale n. L 145 del 19/06/1996, pag. 0004 – 0009*

Il periodo di astensione obbligatoria poteva, ai sensi dell'art. 4 della 1204/71, essere prolungato per ulteriori sei mesi entro il primo anno di vita del bambino e poteva essere goduto in un'unica soluzione oppure frazionatamente, purché la modalità prescelta fosse comunicata in tempo all'imprenditore per poter riorganizzare la propria attività nel periodo di astensione della lavoratrice/lavoratore. Con la normativa del 1977, si estende anche alle madri adottive e affidatarie il diritto di godere degli ulteriori sei mesi di astensione facoltativa dal lavoro entro il primo anno di entrata in famiglia dell'adottato o affidato, purché questo non avesse un'età superiore a tre anni.

Per quanto riguarda i padri, l'art. 7 della suddetta legge prevedeva la possibilità di astenersi dal lavoro solo nel caso in cui la madre avesse espressamente rinunciato a questo suo diritto o il bambino fosse stato affidato in via esclusiva al padre.

La Legge 53 del 2000 prevedeva l'emanazione di un Testo Unico che mettesse ordine nella produzione legislativa vigente e questa esigenza ha portato al Decreto Legislativo del 26 marzo 2001, n. 151, denominato "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, nr. 53" e di seguito indicato semplicemente come TU.

Il contenuto innovativo della 53/2000 rispetto al passato sta già nella terminologia utilizzata: si inizia a parlare di "congedo parentale" e non più di astensione facoltativa, per consentire a entrambi i genitori di conciliare al meglio la vita affettiva con quella lavorativa, chiamandoli a farsi carico in egual misura delle responsabilità domestiche, ivi compresa l'educazione della prole. La prima grossa novità che cattura l'attenzione riguarda i destinatari dell'intervento: non più solo le madri e solo in via secondaria i padri. Con la 53/00 entrambi i genitori sono titolari *iure proprio* del diritto di sospendere la propria attività, indipendentemente dalla condizione del coniuge lavoratore autonomo, dipendente, libero professionista, lavoratore a domicilio o addirittura inoccupato (esempio di madre casalinga), per accudire i figli - biologici, adottivi o affidati - entro termini temporali e modalità prefissate.

In ipotesi di congedo, tanto la lavoratrice madre che il lavoratore padre hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione, nonché a vedersi computare l'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità.

Non sono ammessi a godere del congedo parentale i lavoratori e le lavoratrici a domicilio (art. 61 del TU), gli addetti ai servizi domestici (art. 62 TU) e gli addetti ai lavori socialmente utili (art. 65 TU), per i quali è previsto solo il congedo per maternità o paternità e i permessi giornalieri (artt. 39 e 40 TU).

Ulteriore elemento innovativo rispetto alla normativa previgente è il riconoscimento del diritto al congedo per ogni bambino, condizione particolarmente apprezzabile non tanto per i fratelli nati a distanza temporale, quanto per gli eventuali parti gemellari e plurigemellari: ciascun genitore avrà diritto a usufruire di più periodi di congedo parentale in proporzione ai figli nati (art. 32 comma 1).

Fin qui si è parlato della struttura innovativa della 53 del 2000 in termini di destinatari, tralasciando i contenuti del diritto al congedo parentale di cui ci occupiamo adesso.

Una prima, sostanziale, modifica al contenuto del diritto ha riguardato la dilatazione fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino dell'arco temporale entro cui fruire del periodo di sospensione dalla prestazione e anche la durata dell'astensione stessa è stata ampliata a sei mesi per ciascun genitore per un massimo cumulabile di dieci mesi per ogni bambino¹⁷. Inoltre, qualora il padre eserciti il proprio diritto per più di tre mesi, potrà godere di un bonus di un ulteriore mese¹⁸ che estende il periodo della sua legittima astensione fino a sette mesi arrivando a un cumulativo di undici mesi. Stessa condizione in caso di genitore unico: questi potrà usufruire individualmente del totale dei dieci mesi di congedo.

Per poter ricorrere a questa forma di congedo il legislatore non ha previsto alcuna motivazione specifica, dando la possibilità ai genitori di fruirne anche solo per trascorrere del tempo con il figlio nei suoi primi anni di vita. Padre e madre possono usufruire del congedo anche contemporaneamente, purché nel rispetto dei dieci mesi complessivi e dei sei mesi individuali, mentre non possono fruire

¹⁷ cfr. *infra*

¹⁸ Si tratta della c.d. norma promozionale, ovvero possibilità caldeggiata dalla legge, che permette al solo lavoratore padre di disporre di un periodo di congedo più lungo.

contemporaneamente dei permessi per malattia del bambino (art. 47 commi 1 e 2).

Altro aspetto innovativo introdotto dalla 53/2000 è la rivisitazione dell'art. 15 della 1024/71, poi trasposto nell'art. 34 del TU: "a prescindere dalle condizioni di reddito in cui versino, i genitori che fruiscano del congedo parentale entro il terzo anno di vita del bambino hanno diritto, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, a percepire un'indennità pari al 30% della retribuzione e hanno diritto altresì alla contribuzione figurativa". Durante gli ulteriori 4/5 mesi di astensione o nel periodo intercorrente tra il 3° e l'8° anno del bambino, tale indennità spetta soltanto ai soggetti titolari di un reddito inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (art. 34 comma 3 TU), mentre per gli altri soggetti non è prevista alcuna forma di indennità né contribuzione figurativa.

Rimanendo in ambito economico, l'art. 7 della Legge 53¹⁹ ha previsto che il lavoratore che fruisce del congedo parentale possa chiedere, per sostenere le eventuali spese durante il periodo di astensione, un anticipo sul TFR o indennità equipollente accantonata per lui dal datore di lavoro. Per poter godere dell'anticipo sul TFR il requisito minimo di anzianità è di otto anni di servizio presso uno stesso datore, penalizzando così i lavoratori giovani.

Trasferendo l'attenzione sul campo dell'organizzazione del lavoro, il lavoratore, al termine del periodo di congedo parentale, ha diritto a essere reintegrato in azienda nella stessa unità produttiva e posizione che ricopriva all'inizio del congedo stesso. L'art. 18 della Legge 53 richiama il divieto assoluto di licenziamento (trasposto negli art. 54 commi 1, 2, 3 e 5 del TU) se intimato entro il primo anno di vita del bambino, o la nullità del licenziamento (art. 54 comma 6 TU) se questo è intimato in momento successivo a tale data.

Certo, non mancano le lacune, come la tutela insufficiente per le lavoratrici autonome, per le libere professioniste e le collaboratrici coordinate e continuative, dal momento che il fulcro del testo di legge resta il lavoro subordinato.

¹⁹ Ora art. 5 del TU

3. I congedi parentali in cifre

L'Istituto Nazionale di Statistica ha condotto nel 2002 una indagine campionaria sull'astensione facoltativa dal lavoro in seguito alla maternità²⁰.

Il dato medio nazionale di durata dell'astensione dice che la maggioranza delle madri rientra a lavorare entro sei mesi dalla nascita del bambino, e che le donne del Mezzogiorno tendono ad anticipare il rientro al lavoro rispetto a quelle del Nord.

La percentuale delle donne che hanno goduto di un periodo di astensione facoltativa [*Tabella 1*] è sensibilmente più alta al nord (81%) che al centro (73%) o al sud (66%).

In riferimento a quanto prescritto nella Legge 53/2000, che estende anche ai padri il diritto di godere di periodi di astensione facoltativa dal lavoro, le statistiche parlano di cifre piuttosto basse di fruizione di congedi parentali da parte degli uomini: in una indagine campionaria del 2003, la percentuale dei padri che avevano fruito del congedo era "solo" il 20%²¹.

Tabella 1 - Madri che hanno usufruito di un periodo di astensione facoltativa dal lavoro, per ripartizione geografica (valori percentuali)

<i>Ripartizione</i>	Nord	Centro	Mezzogiorno	Italia
si	81.3	72.9	65.6	76.1
no	18.7	27.1	34.4	23.9

Fonte: Istat, 2003

La motivazione prevalente [*Tabella 2*] che ha indotto le madri a rientrare al lavoro dopo la nascita del figlio è legata a esigenze economiche (51.2% media nazionale, con particolare concentrazione al nord 53.6%), seguita dal fatto che il lavoro ne richiedeva la presenza (23.8% media nazionale con particolare concen-

²⁰ "Le strategie di conciliazione e le reti formali e informali di sostegno alle famiglie con figli piccoli", di S. Prati, M. Lo Conte, V. Talucci (2003).

²¹ Osservatorio Nazionale sulle famiglie e le politiche sociali, 2003

trazione al sud 29.5%) e dal fatto che hanno già usufruito del periodo massimo di astensione (17.5% media nazionale con particolare concentrazione al nord 18.9%).

Tabella 2 - Madri che avrebbero voluto restare a casa più a lungo, motivazioni che le hanno indotte a tornare al lavoro (valori percentuali)

	Nord	Centro	Mezzogiorno	Italia
Usufruito del periodo massimo di astensione	18.9	17.6	14.4	17.5
Esigenze economiche	53.6	50.1	46.6	51.2
Lavoro richiedeva la sua presenza	21.0	24.7	29.5	23.8
Problemi con i colleghi	1.2	2.3	2.1	1.6
Minori opportunità di carriera	2.7	1.3	3.8	2.7
Usufruire congedo in futuro	1.1	2.2	0.6	1.2
Altro	1.3	1.6	2.6	1.7

Fonte: Istat, 2003

Come già precedentemente accennato, esiste un'alta percentuale di donne che perdono il lavoro dopo la nascita dei figli o che lo abbandonano spontaneamente per dedicarsi completamente alla famiglia. Ma molto spesso, la decisione di lasciare il lavoro è solo una decisione momentanea, in quanto un allontanamento prolungato aumenterebbe le difficoltà di reinserimento nel mondo del lavoro e il rischio di rimanerne escluse a lungo.

Per le madri che decidono di riprendere a lavorare dopo il congedo, il rientro comporta spesso difficoltà nella conciliazione delle esigenze familiari con gli orari di lavoro. A tale scopo, nel novembre del 2000, con la Legge-Quadro n. 328 che riforma i servizi sociali, tra cui quelli per l'infanzia e l'assistenza, al comma 3 dell'art.16 si definiscono priorità orientate a "politiche di conciliazione tra il tempo di lavoro e il tempo di cura, promosse anche dagli enti locali ai sensi della legislazione vigente"²².

Le difficoltà maggiori di conciliazione sono date dalla rigidità dell'orario di lavoro, seguite dallo svolgimento di turni, lavoro serale o pomeridiano o ancora durante il fine settimana [**Tabella 3**].

Tabella 3 - Difficoltà nel conciliare famiglia e lavoro, (valori percentuali)

Quali aspetti le causano difficoltà?	
Lavoro a turni, pomeridiano o serale, durante il fine settimana	26.8
Rigidità dell'orario di lavoro	44.4
Periodi di ferie troppo brevi o impossibilità di sceglierli	1.2
Frequenti trasferte in altre città	2.0
Difficoltà nel raggiungere il posto di lavoro	5.8
Lavoro troppo faticoso	6.3
Lavoro troppo coinvolgente, è difficile fare uno stacco	4.4
Altro	4.9
Rifiuta	4.2
Totale	100.0

Fonte: Istat, 2003

La risposta si trova in forme di lavoro più flessibile come il part time, utilizzato dal 43% delle madri al centro-nord e dal 31% di quelle del sud, anche se spesso questa forma contrattuale viene associata a una maggiore precarietà, e nell'alleggerimento del carico familiare grazie alla rete informale di aiuti (sostegno di nonni e baby sitter) o di servizi pubblici e privati (iscrizione dei figli al nido). Nel nostro paese la rete di aiuto informale ha sempre avuto un certo rilievo e per decenni il modello di welfare italiano si è basato proprio sulla disponibilità della famiglia a sostenere al suo interno e fuori dalle mura domestiche i soggetti più vulnerabili tra cui le donne nel loro ruolo di madri e lavoratrici.

Tale rete di aiuti informali è più diffusa nel Nordest (28,4%) probabilmente perché qui le opportunità per le donne sono maggiori: emerge infatti una situazione di maggiore sviluppo dell'occupazione femminile, maggiore utilizzo del part-time, una maggiore presenza di nidi e servizi sociali, maggiore utilizzo di baby sitter e di aiuti informali. Diametralmente opposta è la situazione al Sud (19,2%): livelli minori di occupazione femminile, minore diffusione del part-time e maggiore diffusione del lavoro a tempo determinato, minore consistenza degli aiuti informali e minore diffusione di servizi sociali e baby sitter.

²² Calafà, 2001

Le donne del Nordest, anche se sono più sovraccariche di lavoro rispetto a quelle del Sud, appaiono maggiormente supportate nel ruolo di madri.

In merito alle forme contrattuali utilizzate per “conciliare” i due ruoli della donna, ci sarebbe da operare una piccola precisazione. La Riforma del Mercato del Lavoro non ha comportato, in fin dei conti, solo una flessibilità “amica” che permetta di conciliare il lavoro con le responsabilità familiari, ma anche una forma di precarietà “cronica” per chi non ha un contratto di lavoro dipendente ma vive di contratti atipici. Questi non prevedono infatti alcuna misura di protezione della maternità o di sostegno alla conciliazione, o se li hanno sono talmente irrisori da rivelarsi inutilizzabili. Una madre lavoratrice atipica, infatti, difficilmente potrà permettersi di astenersi dal lavoro per un tempo prolungato: l’assegno di maternità è troppo basso e “deve” salvaguardare la propria collocazione professionale (rischio di essere sostituita durante il periodo di astensione e non vedersi rinnovato il contratto al rientro)²³.

4. La conciliazione lavoro e famiglia, le azioni positive. (Decreto interministeriale 15 maggio 2001)

Tale progettazione è sicuramente una questione complessa in quanto coinvolge differenti soggetti e interessi: il mercato del lavoro, l’organizzazione aziendale e del lavoro, la gestione delle risorse umane, la divisione dei ruoli all’interno della famiglia, le politiche attive del lavoro e le politiche sociali, l’organizzazione dei servizi di cura, insieme ai soggetti che animano tali ambiti (uomini, donne, sindacati, decisori, direttori del personale, esperti di organizzazione e gestione delle risorse umane, operatori dei servizi, ecc.). Oltre ad incontrare le difficoltà tipiche delle questioni complesse, la conciliazione presenta un’ulteriore difficoltà: si tratta di un argomento scarsamente conosciuto e considerato, in quanto mette in gioco la diversità di genere.

L’introduzione - o anche il semplice parlare - di tale argomento in contesti aziendali incontra una serie di ostacoli, non solo di carattere economico e produttivo, ma anche e soprattutto legati ad un sostanziale disinteresse, attribuibile ad una lettura riduttiva in chiave esclusiva di policy al femminile.

²³ Saraceno, 2003

Questa presunta vocazione femminile delle politiche di conciliazione ha causato un ulteriore problema, ossia quello di distogliere l'attenzione dalle opportunità di finanziamento che da qualche tempo sono disponibili, che però sono largamente sottoutilizzate. Risorse che forse risulterebbero più interessanti se l'attenzione fosse posta sulla conciliazione come necessità aziendale e sui vantaggi della flessibilità del lavoro e delle organizzazioni in favore delle persone.

Nella speranza che la flessibilità organizzativa originata ed indirizzata alla conciliazione tra lavoro e famiglia possa tradursi in una opportunità anche aziendale, occorre considerare uno strumento prezioso quale è l'articolo 9 della Legge 8 marzo 2000, intitolato "Flessibilità di orario". Tale strumento mette a disposizione delle aziende notevoli risorse finanziarie, a carico del Fondo per l'Occupazione, volte a favorire la metabolizzazione di forme e modalità organizzative in grado di conciliare le esigenze dei lavoratori, uomini e donne, all'interno dei contesti lavorativi.

Il progetto in esame mira ad un riequilibrio nella distribuzione dei compiti di cura, dei figli ma anche di altri familiari, sostenendo economicamente le imprese intenzionate a sviluppare forme di flessibilità allo scopo di consentire parimenti a uomini e donne una reale ed equa distribuzione dei carichi familiari.

In particolare si parla di azioni positive, e sono previste tre tipologie di azione:

- a) progetti articolati per consentire al lavoratore padre o alla lavoratrice madre di usufruire di particolari forme di flessibilità di orario;
- b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo (di maternità, paternità o parentale);
- c) progetti che consentono la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo²⁴.

Alla base di ogni progetto deve essere presente, un accordo sindacale, che deve recepire puntualmente il progetto al fine di garantire il rispetto delle esigenze

²⁴ In appendice sono stati riportati dei progetti finanziati, uno per ogni tipologia.

dei lavoratori e delle lavoratrici, compatibilmente con le esigenze di flessibilità aziendale.

Considerando la complessità dell'intento, che richiede da parte dell'impresa una disponibilità a compiere un cambiamento radicale, e il periodo effettivo di funzionamento (settembre 2001²⁵ – ottobre 2004), possiamo affermare che l'andamento registrato, dopo un tiepido inizio dovuto al perdurante rumore di fondo, è stato di segno positivo e tuttora in continua crescita.

Il dato veramente rilevante, in quanto dimostra un trend in crescita, è costituito dall'aumento dei progetti approvati dalla Commissione di valutazione e dunque ammessi a finanziamento, ai 13 progetti approvati nel 2001 se ne sono aggiunti ben 86 nel giro di due anni; un incremento clamoroso riguarda anche i progetti presentati, che tocca il 150% tra la prima e la seconda annualità, seguendo successivamente ad un ritmo meno incalzante: una crescita del 10% nel 2003 [*Tabella 4*]

Tabella 4 - Situazione complessiva progetti art. 9 legge 8 marzo 2000 n. 53 (sett. 2001 – giugno 2004)

Anno	Numero Progetti presentati	Numero Progetti finanziati	N. progetti ammessi con finanziamento totale	N. progetti ammessi con finanziamento parziale	Importi Ammessi a Finanziamento €
2001	34	13	7	6	432.613,80
2002	86	39	24	15	4.360.627,23
2003	94	47	15	32	3.216.700,21
2004 ²⁶	128	46	9	37	2.272.724,57
TOTALE	342	145	55	90	10.282.665,81

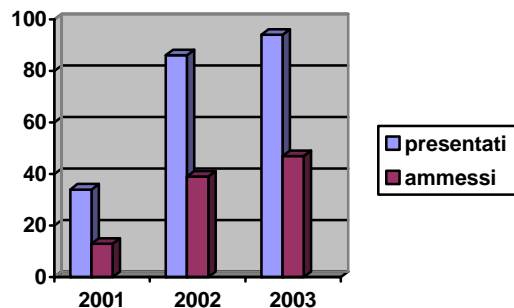
Fonte: MLPS, Direzione Generale del Mercato del Lavoro, Divisione IV, ottobre 2004

Un esito confortante ci perviene, quindi, se consideriamo il divario tra il numero dei progetti presentati e il numero dei progetti ammessi, un rapporto approvato/presentato in continuo incremento, che passa dal 40% nel 2001, al 45% nel 2002 e al 50% nel 2003. [*Grafico 1*]

²⁵ Una doverosa precisazione sulla data di partenza, che non è il 2000, anno di emanazione della legge, bensì il 2001, anno di emanazione del decreto interministeriale di attuazione dell'art. 9.

²⁶ I dati relativi all'anno 2004 sono privi della scadenza di ottobre ancora in corso di valutazione.

Grafico 1 - Progetti presentati e ammessi



Fonte: MLPS, Direzione Generale del Mercato del Lavoro, Divisione IV, ottobre 2004

Tali dati dimostrano che le richieste di finanziamento pervenute al Ministero del Lavoro sono migliorate dal punto di vista dei difetti di carattere formale, mancanza dei requisiti di base, incompletezza della documentazione previste, ecc, ma sono aumentante in maniera abbastanza marcata le ammissioni a finanziamento parziale, in quanto le proposte progettuali sembrano essere ancora deficitarie sul piano della definizione dei costi, ovvero la maggior parte delle riduzioni nei finanziamenti riguarda alcune di voci di costo per nulla significative nell'ambito delle azioni finanziabili con l'art. 9 della legge 53/2000, magari sovvenzionabili con altri strumenti di finanziamento²⁷, oppure non finanziabili affatto, ad esempio, il costo sostenuto dall'azienda per la sostituzione dei dipendenti in congedo ordinario.

I fattori che segnano in negativo la redazione dei progetti, sono attribuibili ad una matrice comune, la sostanziale estraneità della conciliazione rispetto ai temi classici dell'organizzazione aziendale e del lavoro, e sono suddivisibili in due diverse tipologie: i problemi relativi alla definizione delle azioni e i problemi relativi alla definizione dei costi.

Alcuni punti di debolezza ricorrenti sono:

²⁷ Ad esempio, la richiesta di realizzazione di un asilo nido aziendale che è di pertinenza di un altro strumento di finanziamento, quello previsto dal Decreto 16 maggio 2003 siglato dal Ministero del e dal Ministro delle Pari Opportunità che ha appunto istituito un fondo di rotazione per la realizzazione di asili aziendali.

- difficoltà ad individuare, in maniera esaustiva, le esigenze di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa presenti nel contesto aziendale e ad individuarne le eventuali problematiche in termini organizzativi;
- visione della conciliazione come problema solamente femminile;
- tendenza ad interpretare la conciliazione come legata ad esigenze di cura dei figli, trascurando le esigenze di cura di familiari anziani.

I finanziamenti sono da considerarsi in favore di aziende che, ai sensi dell'art. 9, applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità. Un particolare riguardo è riservato alla piccole e medie imprese (ossia alle aziende come meno di 50 dipendenti calcolati sulla base media del semestre precedente la presentazione) alle quali è riservato il 50% della somma annua disponibile. La somma totale dei contributi disponibili deve essere così suddivisa:

- 60% della quota annuale deve essere destinato al finanziamento di progetti di cui alla lettera a);
- 20% della quota annuale deve essere destinato al finanziamento di progetti di cui alla lettera b);
- 20% della quota annuale deve essere destinato al finanziamento di progetti di cui alla lettera c).

Per ottenere il finanziamento, i progetti devono contenere almeno una delle tipologie di azioni positive precedentemente descritte. Le azioni devono essere attuate in applicazioni di accordi. Per le azioni di cui alle lettere a) e b) gli accordi devono essere stipulati con le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello provinciale o aziendale. I progetti di cui alla lettera c), vista la loro peculiarità e il loro carattere sperimentale, devono essere individuate in-tese a livello nazionale e/o territoriale tra le associazioni datoriali.

Le azioni positive, dunque, per essere finanziate, devono introdurre forme di flessibilità indirizzate ad agevolare il tempo di lavoro delle lavoratrici o dei lavoratori con il tempo di vita degli stessi, da intendersi, in via prioritaria, ma non esclusiva, con riferimento alla cura dei figli, anche adottivi o in affidamento²⁸.

La somma messa a disposizione per l'anno 2001, ammonta ad 80 miliardi di lire di cui, rispettivamente, 40 miliardi rassegnati dall'anno 2000 e 40 miliardi per

l'anno 2001; le somme messe a disposizione annualmente e non utilizzate saranno rassegnate per i progetti dell'anno successivo.

Le regioni che si sono dimostrate in questo senso più attive sono l'Emilia Romagna, la Toscana, la Lombardia, il Piemonte e il Veneto.

Gli esempi di progetti portati a termine, alcuni visibili in appendice, sono stati vissuti con soddisfazione sia da parte dei lavoratori padri/madri, sia da parte delle aziende proponenti, le quali hanno trovato giovamento da una migliore conciliazione della vita familiare con la vita lavorativa.

Gli esiti positivi sono dimostrabili in termini di miglioramento del clima aziendale, che diviene disteso ed accogliente, portando, di conseguenza, risultati positivi dovuti ad aumenti della produzione grazie ad una riduzione delle assenze ed a un rafforzamento della dimensione motivazionale. Infine, occorre non dimenticare i vantaggi che le aziende traggono sul piano del ritorno di immagine e di conseguenza sul piano del rapporto con il cliente esterno²⁹.

5. Congedi e pubbliche amministrazioni

Ugualmente applicabili al pubblico impiego sono gli articoli della legge n. 53/2000, vuoi per esplicita previsione contenuta nella norma (v., ad esempio, l'art. 4, comma 2: "i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati ..."), vuoi in virtù del principio generale contenuto nell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993, come modificato dal D. Lgs. n. 80/1998, che estende la disciplina relativa al rapporto subordinato di impresa al rapporto di lavoro pubblico. Tale processo di armonizzazione ha avuto definitivo compimento con il D. Lgs. n. 151/2001, che, eccetto qualche norma specifica delle amministrazioni pubbliche, non presenta più differenze sostanziali fra lavoro privato e lavoro pubblico ai fini dell'applicazione dell'intera normativa sui congedi parentali. Nonostante vi sia un'esplicita espressione del legislatore nell'art. 2, comma 1, lett. e) che si riferisce indifferentemente ai lavoratori di amministrazioni pubbliche e di privati datori di lavoro, non significa che ci sia una totale assimilazione fra i due settori. Perman-

²⁸ Per ulteriori dettagli, come la modalità di erogazione dei contributi, si veda in appendice il Decreto Ministeriale del 15 maggio 2001.

²⁹ Natoli, 2005

gono alcune differenze sul piano normativo e sul piano economico: per quest'ultimo ambito nel settore privato gli oneri vengono sopportati, per la gran parte, dagli enti previdenziali, mentre nel settore pubblico sono gli stessi enti pubblici che si accollano tali oneri.

Per quanto concerne la disciplina inerente il periodo di congedo di maternità, l'applicazione delle modifiche introdotte dalla legge n. 53/2000 non contiene aspetti di particolare rilievo rispetto a quanto già riportato nei paragrafi precedenti: permane nel rapporto di lavoro con le amministrazioni pubbliche sul tema dei congedi parentali, la previsione secondo cui i primi 30 giorni di congedo sono considerati di permesso retribuito³⁰ e dunque non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e retribuiti per intero. I contratti del settore pubblico prevedono, inoltre, che il datore di lavoro corrisponda l'intera retribuzione fissa e ricorrente, compresa la retribuzione di posizione, il salario di produttività, l'indennità di amministrazione, l'indennità di posizione organizzativa, oltre alle quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa. Rispetto al settore privato, fino al terzo anno di età del bambino trenta giorni all'anno sono retribuiti³¹.

Per quanto riguarda il profilo previdenziale, il periodo di congedo parentale è interamente coperto da contribuzione figurativa, indipendentemente dal trattamento retributivo percepito (retribuzione intera per i primi 30 giorni; 30% della retribuzione per i periodi di congedo successivi al primo mese, se fruiti entro il compimento del terzo anno di vita del bambino; nessun trattamento retributivo, in caso di astensione tra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino, salvo il caso di particolari condizioni reddituali definite all'art. 34, comma 3, del T.U., per il quale è comunque dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione).

E' possibile, anche per i lavoratori pubblici, fruire di un'anticipazione del TFR ma necessita tuttavia di passaggi ulteriori ai fini della sua concreta applicabilità: in particolare, è richiesta l'emanazione di un apposito decreto interministeriale che fissi le modalità applicative delle disposizioni in materia di anticipazioni

³⁰ Già contenuta nei previgenti contratti collettivi.

³¹ www.rassegnasindacale.it

alle amministrazioni pubbliche, come disposto dall'art. 7, comma 3, della legge n. 53/2000, cui espressamente rinvia l'art. 5 del T.U.³².

6. Gli "aggiustamenti" del Governo di Centro-Destra

Nel maggio del 2001 le elezioni politiche consegnano il Governo in mano a una coalizione di centro-destra guidata da Silvio Berlusconi. Rispetto alla – seppur giovane – normativa del 2001 che disciplinava i congedi per maternità, paternità e parentali, il Governo Berlusconi è intervenuto in più riprese, la più incisiva delle quali si identifica nel Decreto Legislativo n. 115 del 23 aprile 2003³³.

Prima di arrivare al Decreto 115/2003, il Governo ha modificato in meglio – con decreto del 2 aprile 2002 – alcuni aspetti di carattere previdenziale, prevedendo per le lavoratrici a progetto (ex D.Lgs. 276/2003) iscritte alla gestione separata Inps l'erogazione di una indennità per cinque mesi pari all'80% del reddito professionale. Sempre a proposito di lavoratrici a progetto, il governo di centro-destra è intervenuto anche il D. Lgs. 276/2003 riconoscendo all'articolo 66, la possibilità di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 180 giorni, vedendosi prorogato di diritto il contratto per il periodo corrispondente.

Tornando sul Decreto Legislativo 115/2003, i congedi parentali sono stati toccati qui solo marginalmente. Gli interventi meritevoli di nota in materia riguardano il secondo comma dell'articolo 22, dedicato all'indennità di maternità spettante alla lavoratrice³⁴, il primo comma dell'art. 69 che introduce, anche per le lavoratrici autonome, il diritto al trattamento previdenziale (di cui all'art. 35 TU) e l'introduzione del comma 1 bis che estende lo stesso diritto anche ai genitori adottivi ed affidatari. Infine, l'ultimo intervento – in ordine temporale – sui congedi parentali operato dal governo Berlusconi riguarda le libere professioniste: ai sensi della Legge 289/2003 (che va a modificare l'art. 70 del TU del 2001), in realtà le modificazioni apportate sono inerenti solamente all'aspetto fiscale che riguarda le lavoratrici autonome iscritte ad una cassa di previdenza, alle quali è ri-

³² Lovo, (2001).

³³ Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 121 del 27 maggio 2003

³⁴ Questa, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, viene erogata - secondo la nuova modifica- con le stesse modalità e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

conosciuta una indennità per cinque mesi pari all'80% - come già stabilito anche nel TU del 2001 - del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo³⁵.

Conclusioni

Ancora oggi, nel 2005, quando la società patriarcale è ormai un ricordo - almeno per il mondo occidentale - ci si rende conto che tutto sommato - e nonostante tutti gli sforzi fatti per togliere alla donna la prerogativa di "madre e moglie casalinga" - di tali tutele hanno usufruito soprattutto, e come sempre, le madri: è l'organizzazione sociale e culturale del nostro Paese che lo impone.

Spesso tale scelta è determinata dalla minore retribuzione percepita dalle donne e, quindi, dal minor sacrificio economico familiare da sopportare nel corso del predetto periodo di congedo parentale.

La domanda che sorge spontanea è: cosa ha indotto il legislatore a ritenere che il riconoscimento in capo al padre lavoratore subordinato del diritto individuale di assentarsi dal posto di lavoro per accudire il bambino possa cambiare la cultura del nostro Paese ed indurre lo stesso a fare quello che già gli era concesso, sia pure a titolo alternativo, dalla l. n.903 del 1977?

L'obiettivo del legislatore di evitare la discriminazione femminile, nei termini di accesso al lavoro, attribuendo anche ai padri la facoltà di congedarsi, non è stato raggiunto. I dati di una ricerca economica, condotta dall'Inps della Lombardia datata 2003, parlano chiaro: a fronte di 33.000 madri lavoratrici lombarde che hanno fruito di questa tipologia di congedo, troviamo un risicatissimo numero di lavoratori padri, 1.250.³⁶

E inoltre, se si pensa alla tendenza in atto, ovvero l'aumento vertiginoso di un lavoro sempre più flessibile: fino a che punto necessita di congedi una prestazione lavorativa in regime di part-time, di contratti a termine o di lavoro interinale?

³⁵ I dettami del TU del 2001, "reddito percepito e denunciato ai fini fiscali" è sostituito dalle parole "del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo" con la L. 289/2003.

³⁶ Capponi M. (2004).

Aurora Riccardi, al proposito, si pone e ci pone una domanda “spinosa”: “non si sta piuttosto, ancora una volta, favorendo chi ha già un posto di lavoro?”³⁷

Critica anche la posizione di De Pasquale, che commenta così: “La legge 53 non ha centrato il suo obiettivo, le donne continuano a dover scegliere tra maternità e carriera mentre gli uomini scelgono semmai in base al portafogli. Solo un diverso sistema di supporto alla maternità fatto di asili, scuole, servizi efficienti, potrebbe veramente cambiare questo stato di cose. Non mi sembra che siamo nella direzione giusta”³⁸.

L’Italia è, infatti, uno dei paesi europei a più basso tasso di occupazione femminile, nonostante l’aumento verificatosi nel numero di occupati degli ultimi anni sia dovuto all’incremento dell’occupazione femminile. Allo stesso tempo, molte donne continuano ad abbandonare il lavoro alla nascita del primo figlio e talvolta anche solo dopo il matrimonio. I dati più recenti sulle forze di lavoro indicano che, tra le nubili dai 30 ai 39 anni, il tasso di attività è di poco inferiore a quello dei loro coetanei: 89,7%. Il tasso diminuisce di ben 11 punti nel caso delle coniugate senza figli e di 23 punti tra le coniugate con figli, il cui tasso di attività scende quindi al 56%. Con tassi di attività più bassi, le donne coniugate con figli hanno viceversa tassi di disoccupazione più alti non solo degli uomini, ma anche delle donne senza figli³⁹.

Anche Livia Turco è del parere che occorre migliorare la legge 53/2000 “prevedendo una maggior tutela dei lavori atipici e discontinui ed intermittenti, attraverso l’incremento dell’assegno di maternità, sollecitando la responsabilità sociale delle imprese nel promuovere la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, attraverso una riduzione delle aliquote contributive per quelle che promuovono forme di flessibilità tese a conciliare lavoro e famiglia”⁴⁰.

Probabilmente ci sono anche aspetti meno materiali, ovvero legati ad aspetti più culturali. Il fatto è che in Italia non abbiamo ancora raggiunto una visione di intercambiabilità dei ruoli familiari e di conseguenza dei lavori di cura, di cui la

³⁷ Riccardi A. (2000).

³⁸ De Pasquale, (2005)

³⁹ Saraceno (2003)

⁴⁰ Turco L. (2005)

donna continua a farsi carico, ora come in passato. Ci sono ancora vecchi stereotipi da abbattere a fronte di nuovi modelli familiari che tentano di affermarsi⁴¹.

La legge 53/2000 è stata pensata per venire incontro alle donne e alle imprese, per dare loro la possibilità di lavorare e di avere figli, senza essere costrette a dover scegliere, ma questo sarà sempre più difficile in un Stato in crisi incapace di offrire servizi adeguati. Molto originali, a proposito, alcuni progetti alternativi, che possono aiutare le donne/mogli/madri che sono determinate a tenersi il posto di lavoro: il primo esempio è stato attuato dal comune di Roma e si chiama, SPORTELLO FUORI ORARIO, e prevede di fornire un servizio serale, cioè fino alle 22.00, per il rilascio di certificati e documenti, ottimo per chi lavora e non può utilizzare i servizi negli orari tradizionali di apertura; il secondo esempio è LA BANCA DEL TEMPO INTERETNICA, realizzata a Rimini e destinata alle famiglie italiane e straniere: la novità è che in questa banca non si deposita denaro ma tempo da barattare⁴².

Abbiamo inserito questi esempi perché secondo noi, in un momento critico come questo, valorizzare tali iniziative può costituire un valido aiuto alle donne.

⁴¹ Capponi M., *cit.*

⁴² www.palazzochigi.it/cmparita

Riferimenti Bibliografici

Bedin T. (1999), *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*, in www.euganeo.it/tinobedin/i-t36.htm

Calafà L. (2001), *L'art. 9 della legge n. 53/2000: la conciliazione tra incentivi e azioni positive*, in Del Punta R. e Gottardi D. (a cura di), "I nuovi congedi. Commento alla Legge 8 marzo 2000, nr. 53", Edizioni Il Sole 24 Ore, Milano

Capponi M. (2004), *Maternità e Paternità nel Lavoro*, Convegno del 19 marzo 2004.

Cgil (2005), *Le donne e le conquiste del'900*, www.cgiltoscana.it

Consiglio Unione Europea (1996), *Direttiva 96/34/CE del 3 giugno 1996 concernente l'Accordo Quadro sul congedo parentale concluso dall'Unice, Ceep e Ces*

Costa S. (2003), *Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione*, Istat, Roma

Del Punta R. (2000), *La nuova disciplina dei congedi parentali, familiari e formativi*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", Giuffrè, Milano, nr. 2, p. 155.

De Pasquale (2005), *Donne, lavoro, carriera*, in "Rassegna sindacale" del 24 febbraio 2005.

Fargion V. (1998), *Stato e previdenza in Italia: linee evolutive dell'intervento pubblico in prospettiva comparata*, in G. Freddi, "Scienza dell'amministrazione e politiche pubbliche", Carocci, Roma

Fargion V. (2002) *La sfida dell'Eurowelfare*, in "Europa e Regione", n. 50, pp.87-112.

Fargion V. (2004), *Tra Scilla e Cariddi. Le politiche sociali dei governi di centro-sinistra*, in "Polis", nr. 3, pp.383-412

Fugenzi, Doni, (2001), *Il secolo delle donne, L'italia del Novecento al femminile*, Editori Laterza, Bari, p.149

Gavio F. e Lelleri R. (2004), *La fruizione del congedo parentale in Italia. Monitoraggio della Legge 53/2000, anni 2002 e 2003*

- Ghera (1997), *Diritto del lavoro*, Cacucci Editore, Bari.
- Gottardi D. (2000), *Le politiche di conciliazione nell'ordinamento giuridico in Italia. I congedi parentali e di cura nella Legge n. 53 dell'8 marzo 2000*, www.cpo.cnr.it
- Inps (2005), "Congedo Parentale", www.inps.it
- Lovo M. (2001), *Congedi e amministrazioni pubbliche*, in Del Punta R. e Gottardi D. (a cura di), "I nuovi congedi. Commento alla Legge 8 marzo 2000, nr. 53", Edizioni Il Sole 24 Ore, Milano
- Lensi C. (2003), *Lavoro, Maternità, Congedi parentali*, Ricerca svolta per l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia, www.provincia.pistoia.it
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2005), *Congedi Parentali. Opportunità, Diritti, Specificità*, www.welfare.gov.it
- Natoli G. (a cura di) (2005), *Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia*, Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, Quaderni Spinn, Publi-max, Roma, cap. I.
- Pocar F., Viarengo I. (2001), *Diritto comunitario del lavoro*, Cedam, Padova.
- Prati S., Lo Conte M. e Talucci V. (2003), *Le strategie di conciliazione e le reti formali e informali di sostegno alle famiglie con figli piccoli*, Istat, Roma
- Riccardi A. (2000), *I congedi parentali*, in "Massimario di Giurisprudenza del lavoro", Edizioni Il Sole 24 Ore, Milano.
- Rizzi E. (2005), *Solo il 20% dei padri utilizza i congedi parentali*, in "Rassegna Sindacale" del 24 febbraio 2005, www.rassegna.it
- Rossanda R. (1996), *Note a margine*, Bollati Boringhieri, Torino, p.112
- Sabbatini L.L. (2004), *Come cambia la vita delle donne*, Istat, Roma
- Saraceno C. (2003), *Le donne tra responsabilità lavorative e familiari*, www.lavoce.info
- Saraceno C.(2003), *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative: paradossi ed equilibri imperfetti*, in "Polis" n° 2, Il Mulino, Bologna.
- Turco L. (2005), *Un welfare delle persone, delle famiglie e delle generazioni. Priorità, risorse e vincoli per un patto tra le generazioni*, www.dsonline.it

Vallauri M.L. (2001), *I congedi parentali*, in Del Punta R. e Gottardi D. (a cura di), "I nuovi congedi. Commento alla Legge 8 marzo 2000, nr. 53", Edizioni Il Sole 24 Ore, Milano

www.palazzochigi.it/cmparita

Appendice A

Esempi di progetti ammessi a finanziamento ex art. 9 Legge 8 marzo 2000 n. 53

Tipologia a): progetti articolati per consentire al lavoratore padre o alla lavoratrice madre di usufruire di particolari forme di flessibilità di orario

CONSORZIO ICARO

Titolo progetto	TELELAVORO
Settore attività	Servizi alle imprese
Ragione sociale	Società cooperativa a r.l.
Regione/Provincia	Puglia/Foggia
Numero dipendenti	4
Composizione organico M/F	1 M – 3 F
Numero destinatari individuati	2
Numero destinatari potenziali	2
Composizione destinatari M/F	2F
Tipologia di azione	Lettera A
Durata del progetto	24 mesi

Descrizione dell'azione

Esigenze

Il progetto ha inteso consentire alle madri lavoratrici dipendenti del Consorzio di risolvere il problema dei rientri pomeridiani in ufficio e dei periodi di vacanze scolastiche, evitando che le madri dovessero sacrificare la carriera o il lavoro di cura. Il telelavoro ha consentito alle lavoratrici la possibilità di essere presenti e protagoniste nel proprio lavoro, riducendo nel contempo le difficoltà nell'accudire i figli.

Articolazione

L'azione positiva realizzata è consistita nella concessione del telelavoro a quattro lavoratrici madri, in periodi diversi, dando la possibilità alle lavoratrici di scegliere se proseguire con questa modalità lavorativa anche al termine del progetto. Nel corso delle attività progettuali è stato sottoposto alle dipendenti un questionario di valutazione dal quale è emerso sia il gradimento verso questa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, che sarà portata avanti anche oltre i termini del progetto, sia l'interesse per la possibilità ventilata che anche i padri lavoratori possano usufruire di tale opportunità. Le azioni previste si sono concluse il 01.07.2004.

Obiettivi

Gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti, con riferimento alla reale attuazione di politiche family-friendly all'interno del Consorzio, alla possibilità concreta per i lavoratori padri di condi-

vedere con la lavoratrice madre la cura dei figli e alla possibilità di proseguire nelle innovazioni apportate grazie al progetto, anche dopo la scadenza dello stesso.

Tipologia b): programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo di (maternità, paternità o parentale)

LA RINASCENTE S.P.A.

Titolo progetto	AUCHAN UN SERVIZIO AZIENDALE FAMILY - FRIENDLY
Settore di attività	Grande distribuzione organizzata
Ragione sociale	Società per azioni
Regione/provincia	Lombardia/Lodi
Numero dipendenti	395
Composizione organico M/F	117 M – 278 F
Numeri destinatari individuati	25
Numero destinatari potenziali	395
Composizione destinatari M/F	--
Tipologia d'azione	Lettera B
Durata del progetto	12 mesi

Descrizione dell'azione

Esigenze

Il progetto, che è stato attuato dalla sede di Lodi della società, è intervenuto sul reinserimento lavorativo di alcune dipendenti al termine del periodo di maternità e congedo parentale grazie alla riprogettazione della loro presenza sul luogo di lavoro.

Articolazione

E' stato realizzato un percorso di formazione che ha riguardato gli aggiornamenti tecnici sul lavoro ma anche le normative concernenti le pari opportunità, la conciliazione familiare e la lettura di genere delle organizzazioni del lavoro. Il progetto ha concretizzato anche elementi della tipologia A, nel senso della riorganizzazione dell'assetto aziendale, tramite la sperimentazione di un "Punto di competenza personal family-friendly", un servizio aziendale utile a favorire la conciliazione tra impegni di vita familiare e professionale dei/delle dipendenti tramite la diffusione di tutte le informazioni relative alle possibilità offerte dalla normativa, dalle risorse istituzionali, dalle buone prassi e delle soluzioni individuate ai diversi problemi di conciliazione. Il progetto si è avvalso della collaborazione di esperti esterni, della Consigliera provinciale di Parità e dell'appoggio dell'Assessorato pari opportunità della provincia di Lodi.

L'accordo sindacale era stato stilato con le RSU dell'ipermercato. E' stata effettuata un'azione di monitoraggio e valutazione nel corso di tutto il progetto, la cui efficacia è stata garantita dal gruppo di promozione del progetto, con il supporto di esperti/e esterni all'azienda, che hanno redatto il Rapporto finale di osservazione relativo a tutto il percorso progettuale.

Obiettivi

Il progetto è terminato in data 31/12/03 come previsto al momento dell'approvazione. Nel

corso del seminario finale di diffusione dei risultati (11/02/04) sono stati presentati i risultati conseguiti nelle tre fasi del percorso, tra di essi: il Punto di competenza personal-family-friendly, che ha portato ad una migliore comprensione da parte dell'azienda delle esigenze e dei bisogni di conciliazione dei propri dipendenti; la soddisfazione delle lavoratrici circa gli interventi formativi loro diretti a supporto del rientro dai congedi di maternità, paternità e parentali.

Particolarmente importante per il conseguimento dei risultati si è rivelata l'attività di informazione/sensibilizzazione svolta durante l'intero percorso sia verso l'interno dell'azienda che verso l'esterno. Il progetto ha rappresentato un'importante occasione per sperimentare e rafforzare la convinzione che insieme si possa gestire la ricerca di soluzioni meno ostili fra lavoro e vita privata, che sia possibile creare ambienti di lavoro family-friendly e che si possa perseguire un miglior risultato aziendale, con attenzione alle pari opportunità nel lavoro.

Tipologia C): progetti che consentono la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

**DITTA INDIVIDUALE INSTALLAZIONE E MANUTENZIONE IMPIANTI ELETTRICI
DI MARCELLO GIUNTA**

Titolo progetto	IL MAMMO
Settore di attività	Artigianato
Ragione sociale	Ditta individuale
Regione/Provincia	Liguria/Genova
Numero dipendenti	1
Composizione organico M/F	1 M
Numero destinatari individuati	1
Numero destinatari potenziali	1
Composizione destinatari M/F	1 M
Tipologia di azione	Lettera C
Durata del progetto	24 mesi

Descrizione dell'azione

Esigenze

Il progetto si proponeva di conciliare le esigenze di rapporto personale del genitore di una bimba di due anni, titolare di un'attività artigianale con moglie impegnata nel lavoro di insegnante, con l'impegnativa gestione di un lavoro di tipo artigianale. In particolare, si è inteso ovviare alla consuetudine che la bambina, nei primi anni di vita, venisse a contatto quasi esclusivamente con figure femminili, evitando altresì che fosse solo la madre a rinunciare alla propria carriera o attività per accudirla.

Articolazione

Il progetto si è sostanziato nella sostituzione del titolare dell'impresa per alcuni giorni la settimana, da dedicare a fasi delicate quali l'inserimento scolastico della figlia, considerando peraltro la difficoltà di sospendere l'attività lavorativa per lunghi periodi. E' stato effettuato un monitoraggio puntuale del progetto, a cadenza semestrale, con elaborazione e somministrazione di questionari di valutazione e colloqui sia nei confronti degli insegnanti della bambina, al fine di apprezzare i benefici dell'attività sull'inserimento scolastico, sia nei confronti dei clienti, per misurare il gradimento del sostituto del titolare. Le azioni previste si sono concluse in data 30.06.2004.

Obiettivi

Gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti, in considerazione del fatto che sono risultati più che soddisfacenti sia dal punto di vista dell'inserimento e della frequenza scolastica della bambina, che è proseguita senza particolari problemi, sia per quanto riguarda i rapporti familiari, considera-

to che il titolare ha potuto dedicare più tempo alla famiglia e alla figlia nella fase di crescita più delicata, nonché dal punto di vista dell'attività lavorativa del titolare, che non ha risentito dei momenti di assenza. Si è realizzata inoltre una proficua collaborazione con il sostituto, che potrebbe continuare anche oltre il termine del progetto⁴³

⁴³ Natoli, *cit.*