

# RESPONSABILITÀ SOCIALE DI GENERE

Conciliazione famiglia-lavoro e pari opportunità  
uomo-donna nella piccola impresa





# RESPONSABILITÀ SOCIALE DI GENERE

Conciliazione famiglia-lavoro e pari opportunità  
uomo-donna nella piccola impresa

*Testi a cura di Mariateresa Busatta*

Publicazione realizzata nell'ambito del progetto  
"Politiche rosa per l'impresa socialmente responsabile"  
attuato con il contributo della



**Camera di Commercio  
Belluno**





Pensare alla Responsabilità sociale d'impresa (RSI) come opportunità strategica di innovazione trasversale anche in un momento di crisi: a questa considerazione si ispira il progetto "Politiche rosa per l'impresa socialmente responsabile" - rivolto a tutte le aziende - che l'Unione Artigiani e Piccola Industria di Belluno attua attraverso il gruppo Donne Impresa Belluno allo scopo di promuovere la cultura della Responsabilità sociale di genere nelle piccole imprese. Un principio che - se ben conosciuto e applicato - può diventare strumento di innovazione economica, di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del lavoro e della vita.

La Responsabilità sociale di genere va a interessare sia l'imprenditore/trice come il lavoratore/trice, quindi l'impresa nel suo insieme, volgendo particolare attenzione alle persone che vi operano. Si tratta di azioni positive che riconoscono pari opportunità ai soggetti (uomo-donna) nell'ambito lavorativo in termini di affermazione, di competenze, di gestione del tempo, di conciliazione di ruoli.

La consapevolezza dell'esistenza di opportunità a favore delle aziende - tuttavia poco utilizzate nella pratica talora per carenza di informazione, talora per difficoltà oggettive di applicazione - ha convinto l'UAPI di Belluno a realizzare un'azione specifica, che favorisca la presa di coscienza della problematica, delle relative possibilità di attuazione, nonché la codifica di eventuali interventi già attuati, talvolta in modo inconsapevole, quali riferimenti e stimoli per altre aziende.

**Luigi Curto**

Presidente Unione Artigiani e Piccola Industria di Belluno



*Ma perché parlare di Responsabilità sociale d'impresa e di Responsabilità sociale di genere?*

*Donne Impresa Belluno ha scelto di parlarne perché attraverso questi temi passa la questione della conciliazione dei tempi di lavoro e di cura familiare delle donne che lavorano (imprenditrici e dipendenti) e perché interventi di riduzione di tali problematiche possono tradursi in una leva competitiva per le imprese, anche per quelle di dimensioni più piccole, dove spesso imprenditore e lavoratori sono, di fatto, un tutt'uno e dove si condividono le sorti dell'azienda.*

*Fa parte della strategia di un'azienda decidere di aderire ai principi della responsabilità sociale di impresa, attraverso non solo l'impegno nel campo ambientale o nei comportamenti verso i consumatori, ma anche mediante l'attenzione alle "pari opportunità di genere", che interessano sia il lavoratore, ma pure l'imprenditore. Lo sforzo che va fatto è quello di promuovere queste strategie. A sostegno della diffusione di buone prassi ci sono opportunità che vanno conosciute e proprio a questa diffusione punta l'impegno di Donne Impresa Belluno. Siamo convinte che tanto per i nostri lavoratori, quanto per noi imprenditori, sia possibile implementare nelle nostre aziende politiche che favoriscano la responsabilità di genere e la condivisione di ruoli - quello di genitori, di figli, così come lo sviluppo aziendale o la possibilità di carriera - che purtroppo in molti casi trovano ancora difficoltà e ostacoli.*

*L'implementazione di queste strategie è possibile, andando a utilizzare gli incentivi a disposizione: dobbiamo però conoscerli per applicarli. È questo l'obiettivo primario di questa pubblicazione.*

**Ivana Del Pizzol**

Presidente Donne Impresa Belluno



## PREMESSA

La conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia è da sempre la questione cardine dell'inserimento della donna nel mondo del lavoro. Il lavoro femminile sia autonomo che dipendente - è ormai un assioma - cozza contro le carenze dei servizi pubblici per sostenere le donne nella gestione dei figli e dei familiari anziani o disabili.

Finora, però, l'argomento sembrava essere di interesse pregnante per le lavoratrici dipendenti, oggi, invece la denuncia viene anche dalle imprenditrici, che indicano in tale difficoltà il freno più grande allo sviluppo dell'imprenditoria femminile. Anzi, questo freno spaventa più della stessa crisi economica in atto.

La situazione italiana sta evidenziando carenze e *gap* che durano da anni e che pongono il nostro Paese in grave ritardo rispetto alla media dell'Unione Europea.

Secondo i dati dell'Osservatorio di Confartigianato, l'Italia annovera il record negativo per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro: il tasso di attività delle donne con più di 15 anni di età è del 38,7%, rispetto al 53,1% della media europea.

Preoccupa la carenza di posti negli asili nido: la percentuale di bambini fino a 3 anni che ne fruiscono è del 6,3%, a fronte del 19,6% dei quattro maggiori Paesi europei. Non va meglio per i servizi di cura e assistenza agli anziani. Prendendo in considerazione come indicatore il numero di letti per lungodegenti in ospedali e case di cura ogni 1000 abitanti, con oltre 65 anni, in Italia tale indice è del 15,7%: ben inferiore al 41,4% della media europea.

La stessa fonte indica, anche, una spesa pubblica per la famiglia in Italia pari alla metà di quella media europea: 1,1% del Pil contro il 2,1% della media Ue e una spesa sociale al netto delle pensioni pari al 10,1% del Pil contro il 14,6% della media europea.

Di fronte a tali dati e situazioni, il 91% delle imprenditrici chiede più servizi alla famiglia, visto anche che le imprese femminili stanno contenendo gli effetti della crisi. E se è vero che le piccole imprese rosa sono una risorsa di cui il Paese non può fare a meno, è almeno altrettanto vero che l'attività delle imprenditrici è frenata dalla difficile conciliazione tra famiglia e lavoro. Fare impresa senza che nessuno si prenda cura dei figli piccoli o dei familiari anziani è davvero una sfida difficile: servono politiche per la

famiglia per favorire la diffusione del lavoro delle donne e serve un nuovo modello di *welfare* a misura di lavoratrici autonome.

Tentativi di sostegno alle donne lavoratrici e imprenditrici sono stati predisposti da Governo e Parlamento (leggi n.125/1991 e n.53/2000 *in primis*), ma finora la loro implementazione è rimasta limitata a pochi casi sperimentali, attuati soprattutto nella grande industria, dove l'organizzazione del lavoro permette più facilmente esperienze del genere. La limitatezza dei casi realizzati all'interno delle piccole e piccolissime aziende, invece, è giustificata dalle difficoltà burocratiche, dalla scarsa conoscenza delle opportunità, dalle modalità di accesso ai contributi piuttosto complesse e dai tempi esageratamente lunghi.

Quanto serve è un nuovo modello di *welfare* oltre a incentivi alle aziende che vadano ad attuare azioni positive a favore delle donne imprenditrici e lavoratrici dipendenti. In tale ottica si colloca questo lavoro, che intende diffondere la cultura delle pari opportunità tra uomini e donne che lavorano, con un occhio di riguardo alla posizione delle imprenditrici, credendo che la nuova cultura della Responsabilità sociale di impresa sia un mezzo che agevola l'attuazione di tali politiche, ispirandosi alla Responsabilità sociale di genere.

## LA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

La Commissione Europea ha inserito la questione della responsabilità sociale d'impresa tra le proprie competenze, invitando gli Stati membri a promuoverne il principio. Con il Libro Verde del 2001 ha definito la Responsabilità sociale d'impresa (RSI) come: "l'integrazione volontaria da parte delle imprese delle preoccupazioni sociali e ambientali nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con i vari portatori di interesse (*stakeholders*)".

L'impulso della Commissione Europea mira a diffondere la cultura che fare business e adottare comportamenti responsabili sono elementi sinergici della gestione aziendale.

Se nel passato uno degli obiettivi principali dell'impresa era soddisfare la proprietà, oggi la gestione aziendale è orientata alla soddisfazione dei clienti portatori di interessi (*stakeholders*): la qualità sociale è sempre più richiesta. La Responsabilità sociale d'impresa dovrebbe, quindi, interagire con tutte le strategie aziendali: dalla produzione (sicurezza nei luoghi di lavoro, minimo impatto ambientale, qualità e sicurezza dei prodotti) alle risorse umane (formazione, carriere) al marketing e alla finanza.

Erroneamente, la Responsabilità sociale di impresa viene ritenuta una prassi riservata alle grandi aziende; di fatto si tratta di una strategia applicabile anche nelle piccole imprese, dove già si riscontra l'adozione di scelte - talvolta inconsapevolmente, senza conoscerne la definizione ufficiale o senza comunicarlo all'esterno - ispirate alla Responsabilità sociale d'impresa.

Per un'impresa comportarsi correttamente ed eticamente, arricchendo le scelte gestionali con comportamenti etici, sociali e ambientali non rappresenta un costo, bensì un vantaggio competitivo con ripercussioni positive sia a livello aziendale sia nel contesto sociale circostante.

Si tratta di una scelta non casuale, né episodica, mentre può essere graduale, mettendo a punto il meccanismo per passi successivi, quali: il codice etico, il bilancio sociale, la certificazione ambientale e quella sociale, che non devono, tuttavia, rimanere atti scritti, ma tradursi in comportamenti virtuosi dell'azienda al proprio interno (con il personale, nella produzione) e verso l'esterno (la clientela, l'ambiente).

Adottare comportamenti socialmente responsabili equivale a creare valore e gettare basi per il successo.

Uno degli ambiti presi in considerazione dalla Responsabilità sociale d'impresa è quello delle pari opportunità uomo-donna, intese come: parità di trattamento e di eguaglianza, assenza di discriminazioni e di ostacoli alla partecipazione in ogni ambito di vita, valorizzazione delle diverse condizioni, bisogni e motivazioni. Anzi, proprio dalla Responsabilità sociale d'impresa può

venire un contributo al raggiungimento delle pari opportunità, nel momento in cui le relazioni uomo-donna vengono inserite tra le pratiche quotidiane dell'azienda, vale a dire introducendo "l'ottica di genere" prima di assumere le diverse decisioni.

La "gestione della differenza di genere" diventa lo strumento per arrivare a innalzare la qualità della vita lavorativa e personale degli uomini e delle donne. Le pari opportunità, da sano principio di rispetto delle persone, diventano così una necessità economica di ottimizzare lo sviluppo professionale di tutta la forza lavoro e di venire incontro alle esigenze di chi lavora.

Si può affermare dunque che la Responsabilità sociale di impresa "conviene".

## LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DI GENERE

L'Unione Europea da anni è impegnata a rimuovere gli ostacoli nei rapporti tra uomini e donne e a favorire la condivisione delle responsabilità familiari in quanto problematica direttamente correlata all'uguaglianza tra i generi. La scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, le differenze retributive tra i due sessi, il persistere del cosiddetto "soffitto di cristallo", che limita l'accesso delle donne a ruoli di spicco, sono alcuni esempi della disuguaglianza ancor oggi presente tra uomini e donne e degli svantaggi di queste ultime. L'UE è più volte intervenuta con propri provvedimenti legislativi (Libro Verde 2001; Agenda sociale 2005-2010) per promuovere la parità tra uomini e donne. Tale condizione è alla base del modello sociale europeo, costruito attraverso politiche volte a migliorare la condizione di vita delle donne, facendo leva su maggiori opportunità di accesso alla formazione, al lavoro, migliori condizioni di lavoro e di conciliazione di tempi di vita e di lavoro.

Il Patto Europeo per la parità di genere emanato dal Consiglio Europeo del 23-24 marzo 2006 rappresenta l'impegno degli Stati membri per l'attuazione di misure volte a colmare i divari, combattere gli stereotipi nel mercato del lavoro e promuovere la conciliazione tra vita familiare e lavorativa.

In Italia l'applicazione di politiche di pari opportunità all'interno delle imprese richiede ancora un percorso di informazione e diffusione di metodologie e buone prassi per mettere in evidenza il legame tra le pari opportunità e la qualità del lavoro.

L'adozione di politiche di pari opportunità tuttora, invece, è valutata con diffidenza e ritenuta, molto spesso, un costo per l'azienda, tralasciando invece di considerare l'altro costo, quello della "non *equality*", in quanto riferita esclusivamente alle donne come categoria svantaggiata, quindi da proteggere, o come categoria di persone a relativa affidabilità sul lavoro per le assenze legate ai carichi familiari.

Diversamente, parlare di pari opportunità nel mondo del lavoro vuol dire rispetto della persona - uomo e donna - come diritto di tutti, ma anche necessità economica che deriva dalla opportunità di ottimizzare le competenze e le abilità di tutta la forza lavoro, venendo incontro alle esigenze di vita di chi lavora (lavoratori dipendenti, professionisti, lavoratori autonomi, ecc.), ai cambiamenti delle organizzazioni del lavoro, delle tecnologie e del sistema economico in genere.

In pratica, significa agire sul piano professionale, quindi all'interno dell'azienda e della sua organizzazione; sul piano personale, vale a dire delle relazioni familiari per la gestione e condivisione del lavoro di cura della famiglia; sul piano sociale, quindi nell'organizzazione dei cosiddetti "tempi e orari della città" e dei servizi sul territorio.

## **Responsabilità sociale d'impresa: obiettivo di pari opportunità**

Proprio nella Responsabilità sociale delle imprese è riposta grande aspettativa per la diffusione degli obiettivi delle pari opportunità uomo-donna, favorendo la parità di trattamento e di uguaglianza, l'eliminazione di discriminazioni, l'abbattimento di ostacoli alla partecipazione in ogni ambito della vita, la valorizzazione delle diversità e dei bisogni. Infatti un'impresa socialmente responsabile non può esimersi dall'applicare tali principi.

Le pari opportunità non devono, infatti, definirsi come “un problema delle donne”, ma devono assurgere a occasioni per migliorare la vita (lavorativa e sociale) sia degli uomini sia delle donne. Gli sforzi dell'Europa per eliminare barriere e discriminazioni che ricadono sulle donne sono parecchi e forti, a cominciare dall'inserimento delle pari opportunità tra i quattro pilastri della Strategia Europea per l'occupazione e il *gender mainstreaming* (cioè, la valutazione del punto di vista delle donne per considerare le ricadute su uomini e donne delle decisioni, delle politiche e delle leggi) quale priorità trasversale nell'elaborazione dei piani nazionali per l'occupazione.

Come le pari opportunità, così la conciliazione dei tempi di lavoro e cura è un altro elemento determinante per l'affermazione delle donne nell'ambito lavorativo. Così come le pari opportunità, anche la conciliazione non deve essere “questione delle donne”, ma estendersi al contesto sociale. È necessario cambiare la conciliazione per migliorare la vita degli uomini e delle donne, partendo dal presupposto che una vita “più agevole” può aumentare la produttività di chi lavora. Oggi le donne lavorano più di un tempo, studiano più di un tempo (si laureano prima, con voti migliori, nei concorsi arrivano prima degli uomini) ma questi risultati non si concretizzano in una condizione, tanto che si può affermare che le donne non stanno nel lavoro come si meriterebbero, intendendo con tale affermazione denunciare una condizione che si ritrova in tutte le tipologie lavorative (lavoro dipendente, lavoro autonomo). Quanto deve mutare è l'organizzazione del lavoro, della società e dei servizi mediando proprio lo sviluppo economico e sociale con il *gender mainstreaming*.

### **Promuovere la Responsabilità sociale di genere**

Promuovere la Responsabilità sociale di genere (RSG) vuol dire mettere in relazione lo sviluppo dell'impresa con il benessere delle persone, delle comunità, delle donne attraverso la diffusione della cultura della pari opportunità e l'abbattimento delle discriminazioni. Per fare questo sono necessarie: la partecipazione attiva delle donne alle decisioni, una politica più attenta al tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, una migliore qualità del lavoro nel contesto ambientale-sociale, con effetti positivi per la competitività aziendale e per l'intera comunità. Responsabilità sociale di genere, infatti, significa implementare nell'organizzazione aziendale prassi che eliminino differenze di comportamento, e relativi effetti, sugli uomini e sulle donne, adottando poli-

tiche che favoriscono pari occasioni di crescita professionale e di carriera, di formazione, di sicurezza e di tutela della salute.

La differenza di genere diventa, così, una strategia aziendale strettamente collegata alla qualità, spostando il focus dalla situazione delle donne alla qualità della vita lavorativa e personale di uomini e donne.

Le azioni positive, nell'ambito della Responsabilità sociale di genere, possono giungere fino al "bilancio di genere", attraverso il quale è inteso raggiungere la massima equità, valutando gli effetti prima di decidere una spesa e dopo averla fatta. Non vuol dire, però, fare bilanci distinti per uomini e donne e nemmeno che le donne devono essere il centro di interesse.

La Responsabilità sociale di genere va, dunque, vista come elemento di competitività, come attenzione agli *stakeholders* (clienti e dipendenti) che quindi potrebbero scegliere l'azienda perché "sensibile" a tali problematiche o come miglior ambiente lavorativo.

Ad esempio un buon "piano di conciliazione" che preveda *part time* reversibile, telelavoro per alcuni mesi, orario flessibile, contributi per il nido può rappresentare elemento positivo - per una scelta a favore dell'azienda. Saremmo di fronte a un caso di aziende *family friendly*, vale a dire di un'azienda che in un'ottica di Responsabilità sociale di impresa oltre a favorire l'utilizzo da parte dei lavoratori e lavoratrici dei vari benefici previsti per legge (permessi, congedi parentali, ..) promuove azioni che agevolano la "conciliazione".

### **La Responsabilità sociale di genere nella piccola impresa**

Simili interventi sono applicabili anche nella piccola e micro impresa, dove - magari inconsapevolmente, ma per quel rapporto molte volte quasi familiare tra imprenditore e dipendente, che considera il lavoratore un capitale dell'impresa - spesso vengono adottate simili scelte, ma non codificate e quindi non riconosciute. E va rimarcato un principio: che destinatari di tali benefici non sono solo i lavoratori dipendenti, ma possono esserlo anche gli stessi imprenditori, così come offerto dalle leggi al riguardo emanate da Stato e Regioni, che prevedono incentivi specifici, qualora vengano messe in campo simili azioni.

È per questo che resta necessaria una forte azione informativa al riguardo sui vantaggi che l'implementazione di tali prassi può portare, per far diventare una "normalità" ciò che qualcuno attua perché più lungimirante o sensibile.

La necessità di incentivare la diffusione di tali prassi è nota sia a livello europeo che locale. Non a caso, dall'Unione Europea come da alcuni Stati membri, sull'onda delle sollecitazioni del Consiglio di Lisbona (c.d. strategia di Lisbona), sono stati istituiti premi, riconoscimenti, loghi da assegnare ad aziende che sanno combinare il fare business, le politiche del personale e l'organizzazione del lavoro con i bisogni degli uomini e donne, intesi come lavoratori e come soggetti sociali.

## LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Pari opportunità e conciliazione delle esigenze di cura familiare e lavorative sono due cardini su cui incentrare azioni per l'attuazione della Responsabilità sociale di genere.

In Italia ci sono alcune leggi - in particolare la n. 53/2000 e la n. 69/2009 che modifica l'art. 9 ex legge n. 53/2000 - che prevedono la possibilità di avviare azioni positive per la conciliazione sperimentando nuove modalità organizzative e gestionali dei tempi di lavoro o servizi, attraverso progetti finanziabili. Casi aziendali già realizzati - uno di questi è rappresentato da un'impresa artigiana bellunese - possono risultare di riferimento e stimolo per le altre aziende. Ma, alla luce dell'esperienza conseguita, resta necessario spingere sulla volontà delle aziende a sperimentare nuove modalità organizzative compatibili con i bisogni produttivi e con quelli di chi lavora.

I principali strumenti che in Italia prevedono il finanziamento di misure di flessibilità, di politiche di conciliazione e di pari opportunità sono:

- Legge n. 53 dell' 8 marzo 2000
- Legge n. 69 del 18 giugno 2009, art. 38
- Legge n. 125 del 10 aprile 1991
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, art. 44

### **Legge 8 marzo 2000, n. 53**

*“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città”*

Si tratta di una legge che va a interagire sulle problematiche che interessano l'intera vita del lavoratore, nell'ottica della conciliazione.

Infatti promuove un equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

- l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori portatori di handicap
- l'istituzione del congedo per la formazione continua
- il coordinamento dei tempi di funzionamento della città

L'obiettivo di tale legge è quello di agevolare la conciliazione dei tempi di vita familiare e professionale attraverso il finanziamento di progetti che introducano nuove modalità organizzative e gestionali dei tempi di lavoro o servizi capaci di qualificare l'azienda come *family friendly*.

Attraverso contributi a fondo perduto consente alle imprese di introdurre particolari forme di flessibilità della prestazione lavorativa, di programmi di formazione per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo il pe-

riodo di congedo di maternità e paternità, di progetti per la sostituzione del titolare di impresa al fine di favorire l'equilibrio tra il tempo di vita e di lavoro delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri. Beneficiari sono i dipendenti delle aziende private, gli imprenditori e i lavoratori autonomi.

### **Legge 18 giugno 2009, n. 69 - art. 38**

*“Modifica dell'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53”*

Introduce una nuova formulazione dell'art. 9 della L. n. 53/2000 per aggiornare lo strumento per renderlo più consono alle esigenze dell'utenza. Le novità riguardano, così come indicato nel sito del Dipartimento Politiche per la famiglia:

1. la nuova rubrica, più rispondente alla varietà di azioni positive previste
2. l'ampliamento dei soggetti proponenti (compresi quelli multipli, es. le ATI)
3. le condizioni di accesso a misure previste da parte dei destinatari finali delle stesse che sono state rese uniformi
4. un particolare interesse nei confronti dei progetti che introducono sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e/o dei risultati, con la finalità di promuovere meccanismi che evitino la marginalizzazione dei soggetti i quali, per esigenze di conciliazione, utilizzino misure di flessibilità dell'articolazione della prestazione lavorativa
5. l'estensione delle tipologie di azione volte a favorire il reinserimento di lavoratrici e lavoratori dopo un periodo di congedo
6. l'introduzione di servizi innovativi e di reti territoriali
7. la possibilità per i soggetti autonomi di finanziare una collaborazione (e non più solo una sostituzione)

*Al momento di andare in stampa con questa pubblicazione, tuttavia, resta impossibile valutare l'efficacia della legge in quanto si è in attesa del decreto di attuazione, in fase di esame della Conferenza unificata Stato - Regioni e autonomie locali, che definisce i criteri e le modalità per la concessione dei contributi previsti, in particolare, la percentuale delle risorse da destinare a ciascuna tipologia progettuale, l'importo massimo finanziabile e la durata delle azioni progettuali. Tale provvedimento dovrà inoltre passare l'esame del Consiglio di Stato e della Corte dei Conti prima di divenire attuabile.*

### **Legge 10 aprile 1991, n. 125**

*“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*

La legge n. 125/91 ha l'obiettivo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza tra gli uomini e le donne nel lavoro.

Tale legge oggi risulta confluita nel Codice delle pari Opportunità tra Uomo e donna (D.Lgs. 198 dell'11 aprile 2006) di seguito riportato.

## **D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198**

*“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*

Le disposizioni di tale decreto sono volte a eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che porti alla compromissione o all’impedimento del riconoscimento, godimento o esercizio dei diritti umani, delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Il decreto regola la promozione delle politiche di pari opportunità; la Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna; il Comitato per l’attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici; i/le Consiglieri/e di parità; il Comitato per l’imprenditoria femminile; le pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali e in quelli economici; le azioni positive.

*In particolare, all’art. 44 stabilisce i finanziamenti, inserendo qui quanto già previsto dalla legge n. 125 del 1991.*

## BUONE PRASSI DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI

*L'obiettivo di questa pubblicazione mira alla più ampia diffusione della cultura della Responsabilità di genere attraverso l'applicazione del gender mainstreaming e di azioni positive per le pari opportunità tra uomo e donna e per la conciliazione dei tempi.*

*Consci, però, che il miglior metodo per risultare efficaci è quello di esemplificare il più possibile le opportunità esistenti, l'attenzione ora passa all'esame di casi concreti realizzati ai sensi delle norme vigenti in materia. E poiché questo lavoro resta indirizzato prevalentemente al mondo imprenditoriale femminile, l'analisi si soffermerà, con un occhio di riguardo, sulle occasioni offerte alle titolari di impresa e sui modelli da loro posti in essere.*

Un primo punto di riferimento per l'attuazione di azioni positive a favore di una migliore gestione delle responsabilità professionali e familiari anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro è rappresentato dalla legge n. 125 del 1991. Una legge, tuttavia, che non ha trovato l'atteso riscontro a causa dell'esiguità dei fondi e a una scarsa convinzione nell'adesione, tanto che per una decina d'anni i risultati sono stati decisamente insoddisfacenti per quanto attiene la conciliazione dei tempi.

Con la legge n. 53 del 2000 (vedi Appendice), normalmente definita come la "legge sui congedi parentali", invece, si registra il vero "cambio di passo" - sia di contenuti che culturale - visto che apre la strada a nuovi e moderni interventi per la diffusione della conciliazione dei tempi di lavoro e di cura familiare. Infatti, la legge intende "promuovere un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione". Allo scopo viene a riconoscere:

- il diritto a conciliare responsabilmente la professione e gli obblighi di famiglia; il soddisfacimento delle esigenze dei singoli soggetti: dalla maternità/paternità alla cura di familiari portatori di handicap, alla formazione e studio (*permessi per frequenza corsi*)
- il valore della maternità e paternità (*introduce la possibilità di congedi per i figli anche in capo ai padri*)
- la possibilità di introdurre modelli di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, che meglio rispondano ai cambiamenti della società, intesa come aziende e lavoratori
- la possibilità di sostituzione dell'imprenditore/trice o lavoratore autonomo con altro imprenditore o lavoratore autonomo. Questa possibilità è particolarmente significativa per le piccole imprese, perché offre un'opportunità finora impensabile di forme di flessibilità anche per il titolare di piccola impresa in occasione di maternità o di gestione di figli piccoli.

La legge, dunque, offre le condizioni perché lavoratori, aziende, parti sociali e istituzioni possano concorrere all'applicazione di buone prassi di conciliazione,

attraverso azioni positive prevalentemente basate sulla flessibilità.

La legge n. 53 è una legge “cardine”, perché pone le condizioni per l’applicazione nella grande e nella piccola impresa; a favore dei lavoratori e degli imprenditori/trici, di uomini e di donne, di lavoratori giovani e meno giovani e, soprattutto, stanziando finanziamenti per la realizzazione degli interventi.

La legge, poi, per l’attuazione di casi di flessibilità d’orario identifica diverse tipologie di intervento, tutte finanziabili - previa presentazione di progetti - totalmente o parzialmente a seconda del giudizio espresso dalla Commissione tecnica di valutazione, insediata presso il ministero competente:

**TIPOLOGIA A:** per l’implementazione di modelli flessibilità, quali: telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata e in uscita, ecc.

**TIPOLOGIA B:** programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori al rientro di assenze per maternità o parentali, mirate soprattutto all’aggiornamento professionale collegato a processi innovativi o a riorganizzazioni interne all’azienda durante il periodo di assenza.

**TIPOLOGIA C:** progetti per la sostituzione dell’imprenditore/trice titolare di impresa o del lavoratore autonomo con altro imprenditore o lavoratore autonomo durante un periodo di astensione obbligatoria o di congedi parentali. Proprio quest’ultima tipologia è quella che riconosce una speciale attenzione verso le piccole imprese con la riserva del 50 per cento della somma annua stanziata.

**TIPOLOGIA D:** introdotta dalla Finanziaria 2007. Aggiunge alle misure già previste la possibilità di finanziare “interventi e azioni per ... lavoratori ... con figli minori e disabili a carico ovvero con anziani non autosufficienti a carico” e inoltre l’elevazione dell’età dei figli minori; l’estensione dei beneficiari alle Ulss e alle Asl. Tuttavia, anche per questa legge, molto apprezzabile nei contenuti, meno per la complessità delle procedure e per la lungaggine dei tempi, non mancano appunti in negativo, malgrado interventi del Ministero, concretizzatisi in una guida alla compilazione e in circolari esplicative con particolare riferimento ai soggetti che possono presentare la domanda, alla durata delle azioni, ai documenti da presentare.

Ma a giugno 2009 l’art. 9 della legge n. 53/2000 è stato abrogato dall’art. 38 della legge n. 69 del 18 giugno 2009 (*vedi Appendice*). Il nuovo quadro normativo pur riprendendo i precedenti contenuti, estende ulteriormente i beneficiari (*associazioni di imprese, consorzi, associazioni temporanee di impresa, nonché la partecipazione di enti locali, dirigenti*), non fissa la riserva dei fondi destinata ai progetti presentati da titolari di impresa, lavoratori autonomi e liberi professionisti (*precedentemente era il 50%*) e rimanda a un decreto del Presidente del Consiglio e del Ministero delegato alle Politiche per la famiglia la quota annuale da destinare agli interventi (*prima l’importo era fissato nella legge*). Le osservazioni poste nel passato sull’incertezza e la lungaggine delle proce-

dure, ora possono essere estese all'art. 38 della legge 69 del 2009, in quanto a distanza di molti mesi la norma non è ancora operativa, perché in attesa del decreto di attuazione della Conferenza unificata Stato-Regioni, condizione che impedisce anche qualsiasi valutazione sulla sua efficacia.

Malgrado le difficoltà sopra segnalate, la legge n. 53/2000 ha registrato un buon utilizzo dei finanziamenti previsti dall'art. 9, anche in Veneto. Il maggior utilizzo è andato per progetti di flessibilità di orario a favore di personale dipendente (tipologia A e B), adottati prevalentemente dalle aziende di dimensioni più grandi. In sintesi, esempi di buone prassi di conciliazione dei tempi adottate in Veneto ai sensi della legge n. 53/2000 hanno permesso l'introduzione di forme di flessibilità quali: *part time*, orario concentrato, telelavoro, flessibilità nei turni, flessibilità nelle ferie, isole di lavoro, organizzazione di attività di formazione al rientro da congedi. In taluni casi i progetti hanno previsto anche l'addestramento al telelavoro, l'acquisizione di software per la gestione dei turni, attività di divulgazione e comunicazione. I progetti riguardanti, invece, la tipologia C, quella "per la sostituzione dell'imprenditore/trice titolare di impresa o di lavoratore autonomo", inizialmente hanno faticato a decollare, mentre poi hanno trovato consensi. I progetti di questa tipologia non sono presentati soltanto da donne: risale al 2006 il progetto di un imprenditore di Verona, che ha deciso di farsi sostituire da un collega per dedicare il proprio tempo alla figlia, un caso che fa scuola!

Per quanto è dato sapere, invece, in provincia di Belluno finora si è registrato solo un progetto (art. 9, lett.c), presentato nel 2008 da un'imprenditrice artigiana operante nel settore dell'estetica che, alla nascita del secondo figlio, ha scelto di privilegiare la cura dei figli all'azienda, dove ha introdotto una "sostituta".

Si è trattato di un'esperienza positiva per le ricadute a livello personale e familiare dell'imprenditrice, senza conseguenze da segnalare sul fronte aziendale, malgrado il settore di operatività dell'impresa, dove la fidelizzazione tra cliente e professionista è molto determinante. Un'esperienza, purtroppo, limitata nel tempo (*solo 12 mesi, termine massimo previsto per legge*) e troppo incerta nei tempi di approvazione e di liquidazione dei contributi.

### **Il caso bellunese**

DITTA: **Artestetica di Pieruzzo Iva**, impresa individuale artigiana

TITOLO PROGETTO: sostituzione di un'imprenditrice estetista neo mamma

SEDE: Limana (BL)

ATTIVITÀ: Estetica

DURATA: 12 mesi

TIPOLOGIA PROGETTO: lettera C

ANNO: 2008

PROGETTO: in occasione della seconda maternità, la titolare ha scelto un sostituto d'impresa, al fine di arrivare a una migliore conciliazione del tempo

di lavoro e di quello dedicato alla famiglia. L'azienda è una ditta individuale con una dipendente in carico. L'arrivo di un secondo figlio per la titolare impone una maggiore disponibilità di tempo da destinare all'ambito familiare. Per non interrompere l'attività, che nel caso della ditta significherebbe anche l'interruzione del rapporto in essere con la dipendente e l'interruzione di un servizio alla collettività, la titolare avvia il progetto denominato "Sostituzione di un'Estetista mamma", che vede la sostituzione della titolare per alcune giornate alla settimana per un periodo di un anno.

*(Fonte: progetto realizzato con l'assistenza tecnica dell'UAPI di Belluno)*

### **I primi casi realizzati nel Veneto art. 9, lett. C (L.n. 53/2000)** - settore artigianato -

DITTA: **Salone Scanagatta Renata**, impresa individuale artigiana

TITOLO PROGETTO: Sostituzione di una neo mamma parrucchiera

SEDE: Zugliano (VI)

ATTIVITÀ: Acconciatura

DURATA: 24 mesi

TIPOLOGIA PROGETTO: lettera C

ANNO: 2006

PROGETTO: alla terza gravidanza e priva di assistenza familiare (nonni), la titolare ha deciso di ridurre la propria presenza in azienda, introducendo la propria sostituta per un certo numero di ore alla settimana.

La scelta ha permesso una migliore conciliazione dei tempi di cura della famiglia e dei tempi di lavoro.

*(Fonte: intervista telefonica)*

DITTA: **Marco Ambrosi**, impresa individuale artigiana

TITOLO PROGETTO: Un po' di tempo per stare con la mia bambina

SEDE: Verona

ATTIVITÀ: fotografia

DURATA: 24 mesi

TIPOLOGIA PROGETTO: lettera C

ANNO: 2006

PROGETTO: il titolare della ditta con dipendenti, che opera prevalentemente con agenzie di pubblicità che lavorano per aziende di rilevanza nazionale, ha deciso di dedicare più tempo alla propria bambina.

Grazie al progetto presentato, va ad attuare la sostituzione di se stesso, per alcune mansioni, con un libero professionista.

*(Fonte: "Vita professionale e vita familiare azioni per la conciliazione", Consigliera di parità della Provincia di Verona)*

## Casi realizzati nel Veneto art. 9, lett. C (L.n. 53/2000)

- ultimi bandi -

Titolo progetto	Titolare progetto
<b>Bando febbraio 2009</b>	
Professione forense al femminile	Katia Ercole
Poter vivere la maternità con serenità	Minium di Gottoli Sara
La cooperazione nella conciliazione	Fratres società cooperativa sociale
<b>Bando ottobre 2008</b>	
Come arginare il rischio di fuoriuscire dal mercato del lavoro e vivere appieno il primo anno di vita di mio figlio	Baccari Gina
Decompressione	Baldo avv. Elisabetta
Brava mamma, buon avvocato	Bargelloni avv. Francesca
Beatrice con Luca e Andrea	Beatrice snc di Michelato Stefania e Plichero Alessandra
Mamma commercialista <i>part time</i>	Calzavara Cristina
Mamma al 90%, avvocato al 10%	Crestoni Lorenza
Progetto di sostituzione di professionista legale nelle attività di studio delle pratiche e redazioni di atti	Dal Cengio avv. Paola Studio legale
Collaborazione professionale per redazione atti	Diamante avv. Ambretta
Sostituire l'avvocato per non sostituire la mamma	Gaigher Erika
Azione positiva di sostegno professionale a un avvocato, mamma di due figli minori	Grillone avv. Romualda
Lavorare meglio, delegare meglio, vivere meglio	Ruggeri avv. Roberta
Progetto di affiancamento e/o sostituzione di due giovani avvocati ai due associati	Studio legale Rizzato Bertuzzo & Tessaro

Fonte: [www.politichefamiglia.it](http://www.politichefamiglia.it) - graduatorie progetti ammessi - L. n. 53/2000 - art. 9, lett. C

Prima di concludere val la pena di evidenziare altre opportunità previste dalla legge n. 53/2000 di sicura utilità per le piccole imprese:

- lo sgravio contributivo del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per lavoratori assunti a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi della legge n. 1204/1971 (legge per la tutela della maternità). L'opportunità è riservata alle aziende con meno di venti dipendenti (*art. 10*), che la pratica attesta farne ricorso in maniera diffusa.

- la possibilità per il padre lavoratore di usufruire dei permessi di astensione anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente e, quindi, imprenditrice o lavoratrice autonoma (*art. 13*): un fenomeno più difficile da monitorare, per potere esprimere una valutazione sull'efficacia della conciliazione.

## GLOSSARIO: 10 PAROLE DA RICORDARE

1. Azione positiva
2. Azienda *women friendly*
3. Bilancio sociale di genere
4. Conciliazione dei tempi di lavoro e di vita
5. *Empowerment*
6. *Gender mainstreaming*
7. Responsabilità sociale d'impresa
8. Responsabilità sociale di genere
9. *Stakeholders*
10. Soffitto di cristallo

### **Azione positiva**

Una misura volta a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di un obiettivo: nel caso, le pari opportunità uomo donna.

Il concetto di azione positiva trova fondamento nel nostro ordinamento nell'articolo 3 della Costituzione.

Le "azioni positive" nel 1984 sono indicate da una Raccomandazione del Consiglio dei ministri della Comunità europea come lo strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e in tutti i settori lavorativi.

In Italia tale Raccomandazione viene recepita nel 1991 dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna".

### **Azienda *women friendly*** (azienda "amica delle donne")

È l'azienda che investe sulla risorsa femminile adottando politiche e/o misure per il conseguimento del miglior equilibrio tra gli impegni di cura familiare e gli impegni di lavoro o professionali. È, dunque, l'azienda che riesce a coniugare i risultati aziendali con i benefici sociali.

### **Bilancio di genere**

Attraverso l'adozione del "bilancio di genere" è inteso raggiungere la massima equità, valutando gli effetti prima e dopo di decidere una spesa.

### **Conciliazione tempi di lavoro e tempi di vita**

Armonizzazione dei diversi tempi (di lavoro, di vita, di cura familiare) come possibilità offerta e non come "capacità da equilibrista" dei singoli soggetti nello svolgere compiti di ordine familiare e lavorativo (lavoratore, genitore, figlio, ecc.).

Anche equilibrio tra i diversi tempi della vita di un soggetto: il tempo di lavoro,

il tempo per la cura, il tempo per la formazione, il tempo per sé e per le relazioni sociali, i tempi delle città.

### ***Empowerment***

Terminologia anglosassone derivante dal verbo *to empower*, che significa “favorire l’acquisizione di potere, rendere in grado di ...”.

Viene usata con riferimento alla potenzialità femminile di realizzarsi, di valorizzarsi, di rafforzare la propria identità e prendere decisioni, integrandosi al miglioramento dei processi sociali e allo sviluppo.

In sintesi, significa l’aver voce in capitolo nei centri decisionali, della politica, dell’economia, oltre che nella famiglia e nella società.

### ***Gender mainstreaming (GM)***

Definizione della Commissione europea: “L’integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra uomini e donne e mobilitare tutte le politiche e le misure d’ordine generale sensibilizzandole alle necessità di raggiungere la parità, tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all’atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione” (1998).

### ***Responsabilità sociale d’impresa (RSI)***

Secondo quanto indicato nel Libro Verde dell’UE, è: “l’integrazione volontaria da parte delle imprese delle preoccupazioni sociali e ambientali nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con i vari portatori di interesse (*stakeholders*)”.

In pratica, la RSI è l’insieme di azioni volontarie che l’impresa mette in atto nei suoi rapporti con le parti coinvolte, oltrepassando gli obblighi di legge.

### ***Responsabilità sociale di genere (RSG)***

L’implementare nell’organizzazione aziendale di politiche che favoriscono pari occasioni - a uomini e donne - di crescita professionale e di carriera, di formazione, di sicurezza e di tutela della salute.

Si tratta di prassi che, prevalentemente ma non necessariamente, tendono a dare risposte a bisogni di conciliazione e pari opportunità a sostegno delle donne.

### ***Soffitto di cristallo (glass ceiling)***

Barriera invisibile costituita da strutture e organizzazioni a marcata presenza maschile che di fatto impediscono alle donne l’accesso alle posizioni di spicco.

“Romper il soffitto di cristallo” è il modo per definire la prima volta in cui una donna assume una carica elevata (es: in Parlamento, in magistratura, in una professione).

### **Stakeholders** (*Portatori di interessi*)

Soggetti “portatori di un interesse” nei confronti di un’attività produttiva, in grado di condizionare scelte strategiche e operative. Si distinguono:

- *stakeholders interni*: proprietà, azionisti, lavoratori, management
- *stakeholders esterni*: coloro che esercitano dall’esterno un’influenza sulle vicende dell’impresa (Stato, sindacati, opinione pubblica)
- *stakeholders primari*: soggetti o gruppi che hanno una relazione contrattuale con l’impresa (fornitori, dipendenti, clienti, azionisti)
- *stakeholders secondari*: soggetti e/o gruppi essenziali per lo sviluppo dell’impresa (mass media, movimenti d’opinione, comunità locali, associazioni).

Legge 18 giugno 2009, n. 69

### **“Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile”**

- OMISSIS -

#### **Art. 38.**

*(Modifica dell'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53)*

1. L'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, è sostituito dal seguente:

«Art. 9. - *(Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro)*. - 1. Al fine di promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, è destinata annualmente una quota individuata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato alle politiche per la famiglia, al fine di erogare contributi in favore di datori di lavoro privati, ivi comprese le imprese collettive, iscritti in pubblici registri, di aziende sanitarie locali, di aziende ospedaliere e di aziende ospedaliere universitarie i quali attuino accordi contrattuali che prevedano le seguenti tipologie di azione positiva:

a) progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali *part time* reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;

b) programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione;

c) progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori. Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni di imprese, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituenti, che insistono sullo stesso territorio, e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei piani per l'armonizzazione dei tempi delle città.

2. Destinatari dei progetti di cui al comma 1 sono lavoratrici o lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità.

3. Una quota delle risorse di cui al comma 1, da stabilire con il provvedimento di cui al comma 4, è, inoltre, impiegata per l'erogazione di contributi in favore di progetti che consentano ai titolari di impresa, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, per esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori ovvero disabili, di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali.

4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato alle politiche per la famiglia, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali e con il Ministro per le pari opportunità, sentita la Conferenza unificata, nei limiti delle risorse di cui al comma 1, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al presente articolo e, in particolare, la percentuale delle risorse da destinare a ciascuna tipologia progettuale, l'importo massimo finanziabile per ciascuna tipologia progettuale e la durata delle azioni progettuali. In ogni caso, le richieste dei contributi provenienti dai

soggetti pubblici saranno soddisfatte a concorrenza della somma che residua una volta esaurite le richieste di contributi dei soggetti privati.

5. Le risorse di cui al comma 1 possono essere, in misura non superiore al 10 per cento, destinate alle attività di promozione delle misure in favore della conciliazione, di consulenza alla progettazione, di monitoraggio delle azioni da effettuare anche attraverso reti territoriali».

2. I commi 1255 e 1256 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, sono abrogati.

Legge 8 marzo 2000, n. 53

**"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"**

pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 60 del 13 marzo 2000

Capo I - PRINCIPI GENERALI

**Articolo 1.**

*(Finalità).*

1. La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

- a) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap;
- b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;
- c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

**Articolo 2.**

*(Campagne informative).*

1. Al fine di diffondere la conoscenza delle disposizioni della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale è autorizzato a predisporre, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, apposite campagne informative, nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio destinati allo scopo.

Capo II - CONGEDI PARENTALI, FAMILIARI E FORMATIVI

**Articolo 3.**

*(Congedi dei genitori).*

1. All'articolo 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, dopo il terzo comma è inserito il seguente:

"Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'articolo 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 7 e al comma 2 dell'articolo 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'articolo 7 e dal comma 2 dell'articolo 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino".

2. L'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

Art. 7. - 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera c), della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo".

3. All'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, infine, i seguenti commi:

"Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di riscatto ovvero di versamento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera b), dell'articolo 15.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre".

4. L'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

"Art. 15. – 1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

2. Per i periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7, comma 1, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

a) fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;

b) fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'articolo 7, comma 4, è dovuta:

a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa;

b) successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dal comma 2, lett. b).

4. Il reddito individuale di cui al comma 2, lettera b), è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente assicuratore della malattia presso il quale la lavoratrice o il lavoratore è assicurato e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa".

5. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Nei confronti delle lavoratrici a domicilio e delle addette ai servizi domestici e familiari, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dal comma 4 del presente articolo, si applicano limitatamente al comma 1.

#### **Articolo 4.**

*(Congedi per eventi e cause particolari).*

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

#### **Articolo 5.**

*(Congedi per la formazione).*

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4,

comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

#### **Articolo 6.**

*(Congedi per la formazione continua).*

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.

2. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.

4. Le regioni possono finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. Per le finalità del presente comma è riservata una quota, pari a lire 30 miliardi annue, del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede annualmente, con proprio decreto, a ripartire fra le regioni la predetta quota, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

#### **Articolo 7.**

*(Anticipazione del trattamento di fine rapporto).*

1. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente legge, e di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

2. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile

1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del citato decreto legislativo n. 124 del 1993, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge.

3. Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, sono definite le modalità applicative delle disposizioni del comma 1 in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

#### **Articolo 8.**

*(Prolungamento dell'età pensionabile).*

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti dall'articolo 5, comma 1, possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

### Capo III - FLESSIBILITÀ DI ORARIO

#### **Articolo 9.**

*(Misure a sostegno della flessibilità di orario).*

Abrogato

### Capo IV - ULTERIORI DISPOSIZIONI A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

#### **Articolo 10.**

*(Sostituzione di lavoratori in astensione).*

1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificata dalla presente legge, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

2. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificati dalla presente legge, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

3. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di un lavoratore a tempo determinato, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 2.

#### **Articolo 11.**

*(Parti prematuri).*

1. All'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, infine, i seguenti commi:

"Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto".

## **Articolo 12.**

*(Flessibilità dell'astensione obbligatoria).*

1. Dopo l'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è inserito il seguente:  
"Art. 4-bis. - 1. Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro".
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce, con proprio decreto da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni dell'articolo 4-bis della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, introdotto dal comma 1 del presente articolo.
3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, provvede, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ad aggiornare l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

## **Articolo 13.**

*(Astensione dal lavoro del padre lavoratore).*

1. Dopo l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sono inseriti i seguenti:  
"Art. 6-bis. - 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
  2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.
  3. Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui agli articoli 6 e 15, commi 1 e 5, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni.
  4. Al padre lavoratore si applicano altresì le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, per il periodo di astensione dal lavoro di cui al comma 1 del presente articolo e fino al compimento di un anno di età del bambino.
- Art. 6-ter. - 1. I periodi di riposo di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:
- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
  - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
  - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente".

## **Articolo 14.**

*(Estensione di norme a specifiche categorie di lavoratrici madri).*

1. I benefici previsti dal primo periodo del comma 1 dell'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, sono estesi, dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche alle lavoratrici madri appartenenti ai corpi di polizia municipale.

## **Articolo 15.**

*(Testo unico).*

1. Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo è delegato ad emanare un decreto legislativo recante il testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) puntuale individuazione del testo vigente delle norme;
- b) esplicita indicazione delle norme abrogate, anche implicitamente, da successive disposizioni;
- c) coordinamento formale del testo delle disposizioni vigenti, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;
- d) esplicita indicazione delle disposizioni, non inserite nel testo unico, che restano comunque in vigore;
- e) esplicita abrogazione di tutte le rimanenti disposizioni, non richiamate, con espressa indicazione delle stesse in apposito allegato al testo unico;
- f) esplicita abrogazione delle norme secondarie incompatibili con le disposizioni legislative raccolte nel testo unico.

2. Lo schema del decreto legislativo di cui al comma 1 è deliberato dal Consiglio dei ministri ed è trasmesso, con apposita relazione cui è allegato il parere del Consiglio di Stato, alle competenti Commissioni parlamentari permanenti, che esprimono il parere entro quarantacinque giorni dall'assegnazione.

3. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1 possono essere emanate, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al medesimo comma 1 e con le modalità di cui al comma 2, disposizioni correttive del testo unico.

#### **Articolo 16.**

*(Statistiche ufficiali sui tempi di vita).*

1. L'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) assicura un flusso informativo quinquennale sull'organizzazione dei tempi di vita della popolazione attraverso la rilevazione sull'uso del tempo, disaggregando le informazioni per sesso e per età.

#### **Articolo 17.**

*(Disposizioni diverse).*

1. Nei casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla presente legge, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta di astensione o di congedo o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. All'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è aggiunto, infine, il seguente comma:

"Al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 4 della presente legge le lavoratrici hanno diritto, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti".

3. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dalla presente legge.

4. Sono abrogate le disposizioni legislative incompatibili con la presente legge ed in particolare l'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

#### **Articolo 18.**

*(Disposizioni in materia di recesso).*

1. Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui agli articoli 3, 4, 5, 6 e 13 della presente legge è nullo.

2. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

## Capo V - MODIFICHE ALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104

### **Articolo 19.**

*(Permessi per l'assistenza a portatori di handicap).*

1. All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 3, dopo le parole: "permesso mensile" sono inserite le seguenti: "coperti da contribuzione figurativa";
- b) al comma 5, le parole: ", con lui convivente," sono soppresse;
- c) al comma 6, dopo le parole: "può usufruire" è inserita la seguente: "alternativamente".

### **Articolo 20.**

*(Estensione delle agevolazioni per l'assistenza a portatori di handicap).*

1. Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di *handicap*, ancorché non convivente.

## Capo VI - NORME FINANZIARIE

### **Articolo 21.**

*(Copertura finanziaria).*

1. All'onere derivante dall'attuazione delle disposizioni degli articoli da 3 a 20, esclusi gli articoli 6 e 9, della presente legge, valutato in lire 298 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede, quanto a lire 273 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52, concernente il Fondo per l'occupazione; quanto a lire 25 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1 della legge 28 agosto 1997, n. 285.
2. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

## Capo VII - TEMPI DELLE CITTÀ

### **Articolo 22.**

*(Compiti delle regioni).*

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le regioni definiscono, con proprie leggi, ai sensi dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, qualora non vi abbiano già provveduto, norme per il coordinamento da parte dei comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, nonché per la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale, secondo i principi del presente capo.
2. Le regioni prevedono incentivi finanziari per i comuni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse del Fondo di cui all'articolo 28, ai fini della predisposizione e dell'attuazione dei piani territoriali degli orari di cui all'articolo 24 e della costituzione delle banche dei tempi di cui all'articolo 27.
3. Le regioni possono istituire comitati tecnici, composti da esperti in materia di progettazione urbana, di analisi sociale, di comunicazione sociale e di gestione organizzativa, con compiti consultivi in ordine al coordinamento degli orari delle città e per la valutazione degli effetti sulle comunità locali dei piani territoriali degli orari.
4. Nell'ambito delle proprie competenze in materia di formazione professionale, le regioni promuovono corsi di qualificazione e riqualificazione del personale impiegato nella progetta-

zione dei piani territoriali degli orari e nei progetti di riorganizzazione dei servizi.

5. Le leggi regionali di cui al comma 1 indicano:

a) criteri generali di amministrazione e coordinamento degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici della pubblica amministrazione, dei pubblici esercizi commerciali e turistici, delle attività culturali e dello spettacolo, dei trasporti;

b) i criteri per l'adozione dei piani territoriali degli orari;

c) criteri e modalità per la concessione ai comuni di finanziamenti per l'adozione dei piani territoriali degli orari e per la costituzione di banche dei tempi, con priorità per le iniziative congiunte dei comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti.

6. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono secondo le rispettive competenze.

### **Articolo 23.**

*(Compiti dei comuni).*

1. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti attuano, singolarmente o in forma associata, le disposizioni dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, secondo le modalità stabilite dal presente capo, nei tempi indicati dalle leggi regionali di cui all'articolo 22, comma 1, e comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. In caso di inadempimento dell'obbligo di cui al comma 1, il presidente della giunta regionale nomina un commissario *ad acta*.

3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono attuare le disposizioni del presente capo in forma associata.

### **Articolo 24.**

*(Piano territoriale degli orari).*

1. Il piano territoriale degli orari, di seguito denominato "piano", realizza le finalità di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), ed è strumento unitario per finalità ed indirizzi, articolato in progetti, anche sperimentali, relativi al funzionamento dei diversi sistemi orari dei servizi urbani e alla loro graduale armonizzazione e coordinamento.

2. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti sono tenuti ad individuare un responsabile cui è assegnata la competenza in materia di tempi ed orari e che partecipa alla conferenza dei dirigenti, ai sensi della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni.

3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono istituire l'ufficio di cui al comma 2 in forma associata.

4. Il sindaco elabora le linee guida del piano. A tale fine attua forme di consultazione con le amministrazioni pubbliche, le parti sociali, nonché le associazioni previste dall'articolo 6 della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, e le associazioni delle famiglie.

5. Nell'elaborazione del piano si tiene conto degli effetti sul traffico, sull'inquinamento e sulla qualità della vita cittadina degli orari di lavoro pubblici e privati, degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, delle attività commerciali, ferme restando le disposizioni degli articoli da 11 a 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, nonché delle istituzioni formative, culturali e del tempo libero.

6. Il piano è approvato dal consiglio comunale su proposta del sindaco ed è vincolante per l'amministrazione comunale, che deve adeguare l'azione dei singoli assessorati alle scelte in esso contenute. Il piano è attuato con ordinanze del sindaco.

### **Articolo 25.**

*(Tavolo di concertazione).*

1. Per l'attuazione e la verifica dei progetti contenuti nel piano di cui all'articolo 24, il sindaco istituisce un tavolo di concertazione, cui partecipano:

a) il sindaco stesso o, per suo incarico, il responsabile di cui all'articolo 24, comma 2;

b) il prefetto o un suo rappresentante;

- c) il presidente della provincia o un suo rappresentante;
- d) i presidenti delle comunità montane o loro rappresentanti;
- e) un dirigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni non statali coinvolte nel piano;
- f) rappresentanti sindacali degli imprenditori della grande, media e piccola impresa, del commercio, dei servizi, dell'artigianato e dell'agricoltura;
- g) rappresentanti sindacali dei lavoratori;
- h) il provveditore agli studi ed i rappresentanti delle università presenti nel territorio;
- i) i presidenti delle aziende dei trasporti urbani ed extraurbani, nonché i rappresentanti delle aziende ferroviarie.

2. Per l'attuazione del piano di cui all'articolo 24, il sindaco promuove accordi con i soggetti pubblici e privati di cui al comma 1.

3. In caso di emergenze o di straordinarie necessità dell'utenza o di gravi problemi connessi al traffico e all'inquinamento, il sindaco può emettere ordinanze che prevedano modificazioni degli orari.

4. Le amministrazioni pubbliche, anche territoriali, sono tenute ad adeguare gli orari di funzionamento degli uffici alle ordinanze di cui al comma 3.

5. I comuni capoluogo di provincia sono tenuti a concertare con i comuni limitrofi, attraverso la conferenza dei sindaci, la riorganizzazione territoriale degli orari. Alla conferenza partecipa un rappresentante del presidente della provincia.

#### **Articolo 26.**

*(Orari della pubblica amministrazione).*

1. Le articolazioni e le scansioni degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione devono tenere conto delle esigenze dei cittadini che risiedono, lavorano ed utilizzano il territorio di riferimento.

2. Il piano di cui all'articolo 24, ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, può prevedere modalità ed articolazioni differenziate degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione.

3. Le pubbliche amministrazioni, attraverso l'informatizzazione dei relativi servizi, possono garantire prestazioni di informazione anche durante gli orari di chiusura dei servizi medesimi e, attraverso la semplificazione delle procedure, possono consentire agli utenti tempi di attesa più brevi e percorsi più semplici per l'accesso ai servizi.

#### **Articolo 27.**

*(Banche dei tempi).*

1. Per favorire lo scambio di servizi di vicinato, per facilitare l'utilizzo dei servizi della città e il rapporto con le pubbliche amministrazioni, per favorire l'estensione della solidarietà nelle comunità locali e per incentivare le iniziative di singoli e gruppi di cittadini, associazioni, organizzazioni ed enti che intendano scambiare parte del proprio tempo per impieghi di reciproca solidarietà e interesse, gli enti locali possono sostenere e promuovere la costituzione di associazioni denominate "banche dei tempi".

2. Gli enti locali, per favorire e sostenere le banche dei tempi, possono disporre a loro favore l'utilizzo di locali e di servizi e organizzare attività di promozione, formazione e informazione. Possono altresì aderire alle banche dei tempi e stipulare con esse accordi che prevedano scambi di tempo da destinare a prestazioni di mutuo aiuto a favore di singoli cittadini o della comunità locale. Tali prestazioni devono essere compatibili con gli scopi statutari delle banche dei tempi e non devono costituire modalità di esercizio delle attività istituzionali degli enti locali.

#### **Articolo 28.**

*(Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città).*

1. Nell'elaborare le linee guida del piano di cui all'articolo 24, il sindaco prevede misure per l'armonizzazione degli orari che contribuiscano, in linea con le politiche e le misure nazionali,

alla riduzione delle emissioni di gas inquinanti nel settore dei trasporti. Dopo l'approvazione da parte del consiglio comunale, i piani sono comunicati alle regioni, che li trasmettono al Comitato interministeriale per la programmazione economica (CIPE) indicandone, ai soli fini del presente articolo, l'ordine di priorità.

2. Per le finalità del presente articolo è istituito un Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città, nel limite massimo di lire 15 miliardi annue a decorrere dall'anno 2001. Alla ripartizione delle predette risorse provvede il CIPE, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

3. Le regioni iscrivono le somme loro attribuite in un apposito capitolo di bilancio, nel quale confluiscono altresì eventuali risorse proprie, da utilizzare per spese destinate ad agevolare l'attuazione dei progetti inclusi nel piano di cui all'articolo 24 e degli interventi di cui all'articolo 27.

4. I contributi di cui al comma 3 sono concessi prioritariamente per:

*a)* associazioni di comuni;

*b)* progetti presentati da comuni che abbiano attivato forme di coordinamento e cooperazione con altri enti locali per l'attuazione di specifici piani di armonizzazione degli orari dei servizi con vasti bacini di utenza;

*c)* interventi attuativi degli accordi di cui all'articolo 25, comma 2.

5. La Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è convocata ogni anno, entro il mese di febbraio, per l'esame dei risultati conseguiti attraverso l'impiego delle risorse del Fondo di cui al comma 2 e per la definizione delle linee di intervento futuro. Alle relative riunioni sono invitati i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, per la solidarietà sociale, per la funzione pubblica, dei trasporti e della navigazione e dell'ambiente, il presidente della società Ferrovie dello Stato spa, nonché i rappresentanti delle associazioni ambientaliste e del volontariato, delle organizzazioni sindacali e di categoria.

6. Il Governo, entro il mese di luglio di ogni anno e sulla base dei lavori della Conferenza di cui al comma 5, presenta al Parlamento una relazione sui progetti di riorganizzazione dei tempi e degli orari delle città.

7. All'onere derivante dall'istituzione del Fondo di cui al comma 2 si provvede mediante utilizzazione delle risorse di cui all'articolo 8, comma 10, lettera *f)*, della legge 23 dicembre 1998, n. 448.

## INDIRIZZI INTERNET

### Istituzioni

Dipartimento Politiche per la famiglia

[www.politichefamiglia.it](http://www.politichefamiglia.it)

Regione Veneto - Imprenditoria femminile

[www.regione.veneto.it/Bandi+Avvisi+Concorsi/Bandi/Fondo+Rotazione+imprenditoria+femminile.htm](http://www.regione.veneto.it/Bandi+Avvisi+Concorsi/Bandi/Fondo+Rotazione+imprenditoria+femminile.htm)

Regione Veneto - Commissione regionale Pari opportunità

[www.regione.veneto.it/Temi+Istituzionali/Organi+di+Garanzia/PariOpportunita/Commissione+Regionale/](http://www.regione.veneto.it/Temi+Istituzionali/Organi+di+Garanzia/PariOpportunita/Commissione+Regionale/)

Regione Veneto - Consigliera di parità

[www.regione.veneto.it/Temi+Istituzionali/Organi+di+Garanzia/PariOpportunita/Consigliera++Parità.htm](http://www.regione.veneto.it/Temi+Istituzionali/Organi+di+Garanzia/PariOpportunita/Consigliera++Parità.htm)

Regione Veneto - Progetti finanziati

[www.regione.veneto.it/Temi+Istituzionali/Organi+di+Garanzia/PariOpportunita/Contributi-finanziamenti.htm](http://www.regione.veneto.it/Temi+Istituzionali/Organi+di+Garanzia/PariOpportunita/Contributi-finanziamenti.htm)

**Progetti finanziati dalla Regione Veneto**

[www.regione.veneto.it/Temi+istituzionali/Organi+di+Garanzia/PariOpportunita](http://www.regione.veneto.it/Temi+istituzionali/Organi+di+Garanzia/PariOpportunita)

**Progetti finanziati dall'Unione Europea**

[www.europportunita.it/bandi/](http://www.europportunita.it/bandi/)

[www.europa.eu](http://www.europa.eu)

[www.eurosportelloveneto.it](http://www.eurosportelloveneto.it)

**Progetti legati alla Responsabilità sociale di impresa**

[www.csr.unioncamere.it](http://www.csr.unioncamere.it)

[www.bl.camcom.it](http://www.bl.camcom.it)

[www.bilanciosociale.it](http://www.bilanciosociale.it)

[www.csreurope.org](http://www.csreurope.org)

[www.ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsability/index\\_eu.htm](http://www.ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsability/index_eu.htm)

## CONTATTI

**Camera di Commercio di Belluno** [www.bl.camcom.it](http://www.bl.camcom.it)

**Unione Artigiani e Piccola Industria di Belluno** [www.unartbelluno.org](http://www.unartbelluno.org)

## DONNE IMPRESA BELLUNO

Donne Impresa Belluno fa riferimento a tutte le donne - titolari, socie e collaboratrici - che operano nelle aziende associate all'Unione Artigiani e Piccola Industria di Belluno.

È l'espressione territoriale di Confartigianato Donne Impresa.

Si occupa di problematiche al femminile nell'ambito aziendale e non solo.

L'attività del Gruppo si sviluppa attraverso i canali della promozione e della formazione dell'imprenditoria femminile, oltre a sostenere la diretta partecipazione delle imprenditrici all'attività sindacale, economica e sociale nel sistema associativo dell'Unione Artigiani e Piccola Industria di Belluno - Confartigianato, nonché il loro accesso alle cariche elettive nell'ottica di una politica di pari opportunità. Alcune imprenditrici fanno già parte di Organismi e Commissioni esterne in rappresentanza dell'Unione Artigiani e Piccola Industria di Belluno.

**Segreteria:** p.le Resistenza 8 - 32100 Belluno - tel. 0437 933203/201 - fax 0437 933122  
e-mail: [uffstampa@unartbelluno.org](mailto:uffstampa@unartbelluno.org) - [www.unartbelluno.org](http://www.unartbelluno.org)

## INDICE

PREMESSA	pag. 7
LA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA	pag. 9
LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DI GENERE	pag. 11
LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	pag. 14
BUONE PRASSI DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI	pag. 17
GLOSSARIO: 10 PAROLE DA RICORDARE	pag. 22
APPENDICE	
Legge n. 69 del 18 giugno 2009, art. 38	pag. 25
Legge n. 53 dell'8 marzo 2000	pag. 27
INDIRIZZI INTERNET	pag. 38

Finito di stampare nel mese di aprile 2010  
presso DOLOMITI STAMPA - Santa Giustina (BL)



Publicazione realizzata nell'ambito  
del progetto "Politiche rosa per  
l'impresa socialmente responsabile"  
attuato con il contributo della



**Camera di Commercio  
Belluno**

