

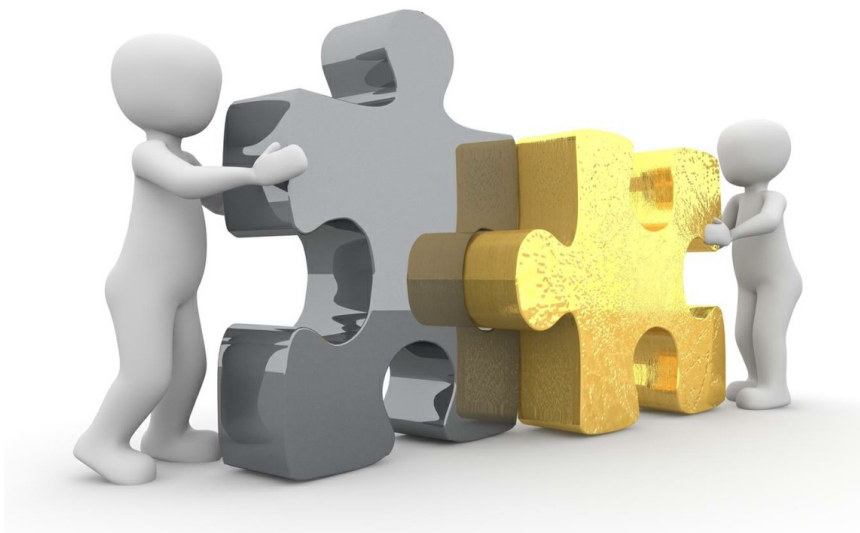


L'iniziativa nasce nell'ambito del Programma regionale Famiglie Sicure, attivato da Regione Lombardia in collaborazione e con il finanziamento del Dipartimento per le Pari Opportunità, a seguito di invito in Conferenza Unificata dell'ottobre 2012



ISTITUZIONE SERVIZI ALLE PERSONE  
VALLI DEL VERBANO

# Networking & Welfare



# NETWORKING & WELFARE

UUID: ed7140e6-6a09-11e6-99d7-0f7870795abd

Questo libro è stato realizzato con StreetLib Write  
( <http://write.streetlib.com> )  
un prodotto di Simplicissimus Book Farm

# Indice dei contenuti

<b>PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>IL NOSTRO PROGETTO</b> .....	<b>5</b>
DIARIO MINIMO .....	7
I PRIMI RISULTATI DEL PROGETTO .....	13
IL NOSTRO PROGETTO È UN VILLAGGIO .....	16
CONCILIARE TEMPI DI VITA: QUALI LE VARIABILI PIÙ RILEVANTI? .....	18
"SLOW WELFARE" PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA .....	22
CARTIERA MERATI: I LAVORATORI SONO TUTTO .....	25
ATTEGGIAMENTI DI FONDO NEI PROGETTI DI CONCILIAZIONE: FIDUCIA VS BISOGNO .....	28
<b>ATTORNO A NOI: STRUMENTI E QUESTIONI APERTE</b> ..	<b>30</b>
GIUGNO 2015: È LEGGE IL DECRETO MISURE PER LA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO .....	31
CONGEDO PARENTALE A ORE .....	34
SMART WORKING .....	37
PART-TIME FEMMINILE E CONCILIAZIONE .....	41

LA VOCE (SEMI-SERIA) DEI PADRI .....	44
EPPUR SI MUOVE...WELFARE AZIENDALE E CONCILIAZIONE NELLA REALTÀ ITALIANA .....	47
CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE .....	50
<b>SITOGRAFIA, DOCUMENTI, RISORSE .....</b>	<b>54</b>

---

# PREMESSA

## *IL PROGETTO NETWORKING AND WELFARE*

*Conciliare i tempi di vita e di lavoro è una dura partita a scacchi. Strategie, alleanze e pianificazione sono indispensabili: non è (quasi mai) una sfida semplice!*

*Anzi, è un tema così complesso, da essere, ormai sempre più spesso, oggetto di leggi e incentivi.*

*Per questo, in questi due anni di progetto, abbiamo cercato di aiutare le lavoratrici e i lavoratori delle PMI del nostro territorio offrendo: informazioni, supporto, buoni per servizi di conciliazione... portando i servizi alla persona proprio all'interno del contesto produttivo!*

*Le aziende sono state il nostro interlocutore diretto, con una modalità di visita "porta a porta".*

*Ha funzionato?*

*Noi crediamo di sì...abbastanza...*

*E in questo e-book vi spieghiamo il perché!*



*[Clicca qui per vedere il video su Youtube](#)*

# IL NOSTRO PROGETTO

*Realizzato con il contributo di Regione Lombardia (ai sensi della D.G.R. n. 1081 del 12.12.2013), il progetto NetWorking and Welfare viene promosso da una partnership all'interno della quale collaborano:*

- *I.S.Pe. Comunità Montana Valli del Verbano, in qualità di capofila*
- *CCS Consorzio Cooperative Sociali ONLUS*
- *Charis Cooperativa Sociale ONLUS*
- *Naturart Cooperativa Sociale ONLUS*
- *FAI Cooperativa Sociale ONLUS Associazione Genitori*
- *A.Ge. Cuveglio*
- *ASCOVOVA Coordinamento Associazioni Volontariato Valcuvia*

*Il progetto, avviato a novembre 2014, si propone di:*

1. *Promuovere un sistema di sensibilizzazione capillare rivolta alle imprese sul tema della conciliazione ed del modello di impresa family friendly*
2. *Sperimentare un sistema locale di “buoni di conciliazione” destinati ai lavoratori, che permettano alle aziende aderenti di valutarne e testarne la concreta efficacia*
3. *Valutare i risultati prodotti dalla sperimentazione delle misure di conciliazione sia in termini di soddisfazione dei lavoratori che del grado di coinvolgimento/rafforzamento*



*delle conoscenze delle aziende*

*Le azioni del progetto Networking and Welfare si declinano in tre direzioni:*

- *Formazione e diffusione delle conoscenze sul tema della Conciliazione dei tempi di vita nella filiera produttiva del distretto della Comunità Montana delle Valli del Verbano.*
- *Attuazione di un sistema sperimentale di incentivi ad aziende e lavoratori che aderiscono al progetto e avviano un micro-piano di conciliazione aziendale.*
- *Porre le basi per una “contaminazione positiva” di buone prassi che fungano da volano per futuri piani di conciliazione territoriale.*

*Questo e-book è tra gli strumenti previsti dal progetto per favorire la diffusione della conoscenza e la divulgazione dei risultati della sperimentazione.*

# DIARIO MINIMO

*Le tappe principali del progetto nella  
visione (molto, molto) soggettiva di  
un operatore*



4 novembre 2014, giovedì:

Avvio del il progetto Networking and Welfare. E' la prima delle giornate di formazione, condotte dalla Cooperativa Pares, sulla Conciliazione Vita Lavoro; panoramica di questioni e normative in prospettiva europea....in Italia c'è ancora molto da fare! (per inciso: oggi è anche il mio compleanno, che sia un segno?)

23 dicembre 2014, martedì:

Ci vediamo assieme a Rosella Boglioni, coordinatrice del Nucleo di Inserimento Lavorativo della Comunità Montana, per pianificare gli incontri nelle prime aziende. Concordiamo contenuti e modalità della proposta.

Si avvicina Natale.

*27 gennaio 2015, martedì:*

Eccoci! Il primo incontro in azienda. E' la Cartiera Merati, di Laveno. Un incontro molto arricchente, l'attenzione ai lavoratori è molto alta: "Le macchine le sposti dove vuoi, i lavoratori bravi non li trovi ovunque...", dice Mara Trombetta, responsabile delle Risorse Umane

Abbiamo la possibilità di distribuire i primi questionari di raccolta dei bisogni dei dipendenti.

*29 gennaio 2015, giovedì:*

Sono passati solo due giorni e siamo già nella seconda azienda: Tecnolettra di Brebbia.

Ottimo: anche qui troviamo disponibilità e ascolto, il progetto sembra essere sul migliore dei binari.

*25 febbraio 2015, mercoledì:*

La collaborazione con le aziende procede per step: il primo è l'incontro informativo sulle tematiche della Conciliazione, il secondo è la distribuzione del questionario di analisi dei bisogni conciliativi ai dipendenti, il terzo sarà il reale avvio di un servizio di work-life balance e dipenderà dalle risposte che ci daranno i lavoratori.

Con alcune aziende ci siamo fermati al secondo passaggio: la distribuzione dei questionari ai dipendenti.

Un po' dispiace non aver continuato a collaborare ma, mi dico, una conoscenza c'è stata e nel futuro, chissà, potrà esserci la possibilità di aprire ancora un po' il varco.

*17 marzo 2015, martedì:*

Abbiamo l'elaborazione dei primi questionari. Ci sono

interessanti dati sull'importanza attribuita al tema della Conciliazione per migliorare la qualità della vita lavorativa e anche indicazioni di bisogni reali dei lavoratori: speriamo di poterli soddisfare.

Intanto, continuiamo a visitare aziende e a cercare di comprendere meglio come agire.

*7 maggio 2015, giovedì:*

Incontro con i partner di rete che collaborano al progetto. Analizzati i risultati dei questionari, restituiti dai lavoratori delle aziende coinvolte, decidiamo:

1. Di proporre, alle imprese visitate dal progetto, uno "Sportello Conciliazione", che aiuti lavoratrici e lavoratori nell'orientamento ai servizi alla persona e nel disbrigo pratiche (es. CUP)
2. Di organizzare un incontro destinato alle aziende, di presentazione del servizio, per il 28 di maggio

Momento di fervore organizzativo: c'è da selezionare l'operatore di sportello e immaginarsi la gestione di un servizio ex novo.

*28 maggio 2015, giovedì:*

Due imprese sono interessate alla sperimentazione dello sportello.

Iniziamo così: forse, dato il periodo estivo e la novità del servizio, partire in sordina non è poi così male...o almeno così ci diciamo.

*14 luglio 2015, martedì:*

Mentre è in corso la sperimentazione dello sportello,

continuiamo i contatti con le imprese.

Oggi siamo alla RSA Menotti Bassani, di Laveno.

C'è interesse verso il progetto, i bisogni di conciliazione del personale (che peraltro è a stragrande maggioranza femminile) sono fortemente percepiti. Distribuiamo i nostri questionari e ne ritireremo, a fine estate, oltre cento...

*29 luglio 2015, mercoledì:*

Incontro con il Direttore della sede di Cocquio Trevisago di Fondazione Sacra Famiglia.

In questo caso, ci inseriamo in un contesto che di conciliazione e welfare aziendale ha già parecchia esperienza...

Molte le idee sul tavolo e i progetti futuri per il work life balance delle lavoratrici e dei lavoratori: dal parrucchiere interno, alla palestra, al podologo...

All'interno del fermento ci inseriamo anche noi: attiveremo il nostro sportello a partire dall'autunno!

*2 ottobre 2015, venerdì:*

Riunione molto operativa con la nostra operatrice di sportello, Chiara Baldassare della Cooperativa Sociale FAI: ha molte idee per incrementare la fruibilità del servizio e farne percepire l'utilità.

Il segreto è la flessibilità: ogni contesto aziendale è un sistema peculiare, un organismo da conoscere e in cui inserirsi con strategie differenziate.

Siamo, peraltro, in partenza con altre tre aziende: ILMA Plastica, di Gavirate, Sacra Famiglia, di Cocquio Trevisago, e RSA Menotti Bassani, di Laveno.

*10 novembre 2015, martedì:*

Chiara Ielmini, responsabile del nostro progetto, è reduce

da un incontro con i funzionari di Regione Lombardia che monitorano i progetti della D.G.R. n. 1081 del 12.12.2013.

Dobbiamo presto pensare ad attribuire il giusto peso allo strumento dei Voucher destinati ai lavoratori: li avevamo previsti da progetto ma non li abbiamo ancora implementati, attendendo di comprendere meglio i bisogni reali del territorio.

E' un momento difficile per il progetto: dobbiamo accelerare sul trasferimento monetario ma non vogliamo rinunciare al lavoro "di contenuto" che stiamo costruendo.

Chiara Ielmini e Rosella Boglioni, di ISPE, lavorano molto per una ridefinizione che risponda a tutte le istanze.

*10 dicembre 2015, giovedì:*

Siamo pronti, anche a livello documentale, per avviare uno sportello presso ILMA Plastica, a Gavirate. A seguito di un'ulteriore indagine svolta presso i dipendenti, l'idea della responsabile delle risorse umane, Dott.ssa Alessandra Caraffini, è quella di partire con una proposta "secca" e molto mirata: lo sportello CUP.

Dai primi riscontri, ha ragione.

La partenza dello sportello in ILMA è più veloce rispetto ad aziende in cui la proposta è stata più flessibile, ma anche a più vaga.

*19 febbraio, venerdì:*

Durante la riunione con i partner di rete, mettiamo a punto la proposta per i Voucher conciliazione, che riguarderanno il sostegno alla frequenza dei Centri Estivi per i figli dei lavoratori del territorio e delle aziende che hanno aderito al progetto.

Pochi giorni fa è nato mio figlio, il terzogenito, mi sento sempre più coinvolto nei temi del Work-Life Balance :-)



# I PRIMI RISULTATI DEL PROGETTO



## **E' bene ricordare che...**

Il blog Networking and Welfare nasce dall'omonimo progetto, promosso dall'ISPE Istituto Servizi alla Persona della Comunità Montana Valli del Verbano. Il progetto è realizzato con il contributo di Regione Lombardia (ai sensi della D.G.R. n. 1081 del 12.12.2013).

## **Che cosa prevede il progetto?**

Networking and Welfare si propone di attuare un sistema sperimentale di incentivi a lavoratori e imprese che avviano un micro-piano di conciliazione aziendale e, in seconda battuta, di valutare tali sperimentazioni.

## **Prima però...**

In primis, però, occorre sensibilizzare il tessuto produttivo locale e comprendere le esigenze di lavoratori e lavoratrici. In questi mesi siamo stati impegnati nelle prime visite, previste dal nostro progetto, alle aziende del territorio della Comunità Montana delle Valli del Verbano.

## **I dati**

Cosa emerge dai questionari distribuiti ai lavoratori e alle lavoratrici?

Bisogna innanzi tutto premettere che si tratta di dati parziali, vedremo e aggiorneremo su questo blog gli sviluppi



della raccolta di informazioni...

Ci si può, ad ogni modo, lanciare nelle prime considerazioni.

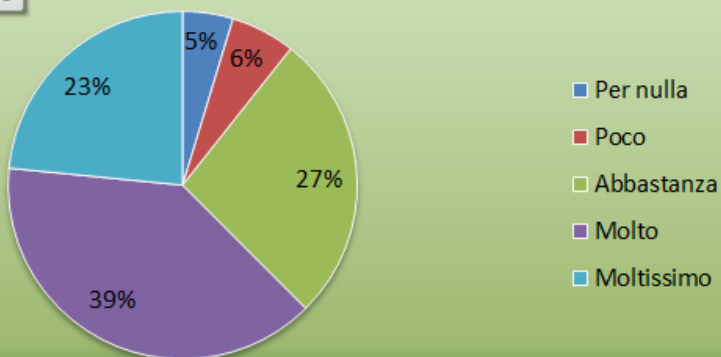
Le realtà visitate sono tutte afferenti all'ambito produttivo industriale delle piccole e medie imprese. Alcune, magari grazie allo stimolo di una turnistica più impegnativa, hanno già evidenziato una sensibilità e un'esperienza nella tema della conciliazione dei tempi di vita (vedi l'esempio di Cartiera Merati), molte altre sono più vergini rispetto al tema.

Il quadro che emerge dai dati qualitativi sembrerebbe caratterizzato da un pendolarismo di breve/brevissima tratta: i lavoratori e le lavoratrici della Valle risiedono vicino al luogo di lavoro. Inoltre, rispetto agli strumenti conciliativi, una grande importanza rivestono le reti familiari, ancora, per lo più, intatte e funzionali.

Tra i dati quantitativi raccolti ne rileviamo e proponiamo due, particolarmente indicativi: la convinzione che le misure di conciliazione possono migliorare la qualità del lavoro e la buona percentuale di persone consapevoli che la conciliazione dei tempi non è un problema solo femminile.

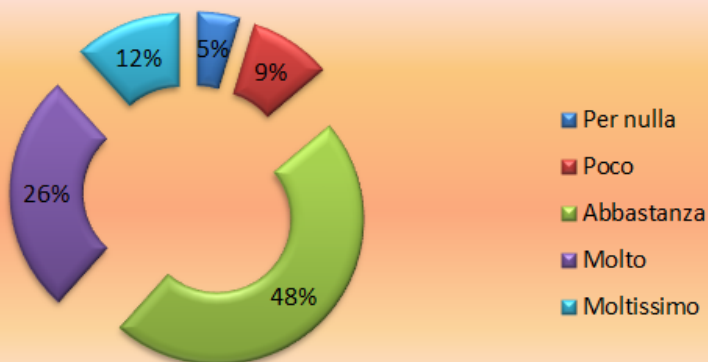
## Favorire la conciliazione famiglia-lavoro nelle imprese consente di migliorare la qualità del lavoro

Area del grafico



## Poichè molti uomini cominciano a condividere le responsabilità famigliari, le misure di conciliazione dovrebbero essere destinate ad entrambi

Area del grafico



# IL NOSTRO PROGETTO È UN VILLAGGIO

## *Conciliazione e metafore*



Una metafora consiste in un mezzo di rappresentazione di un pensiero, di un concetto, di un'associazione di idee.

Le metafore, lungi dall'essere soltanto una costruzione linguistica e retorica, svolgono un ruolo fondamentale nell'aiutarci a pensare. Per qualcuno, addirittura, il pensiero e il linguaggio si sviluppano interamente grazie alle metafore (G. Lakoff). Allora, durante un incontro di formazione organizzato dall'ASL di Varese, ci abbiamo provato anche noi. Volendo pensare il nostro progetto come un Villaggio, come lo immagineremmo? Un'isola, tanti campanili, un tessuto produttivo sempre meno industriale Una valle chiusa, collegata, nemmeno troppo agevolmente, alla Svizzera, da una parte, e al capoluogo Varese, dall'altra. L'affinità del nostro territorio di progetto con l'ambiente insulare è immediata...un'isola, poi, senza un vero centro, con tanti campanili, molto diversi, anche piccolissimi, che rappresentano i trentaquattro Comuni della Comunità Montana Valli del Verbano.

Il tessuto produttivo è sempre meno industriale, molte le

aziende chiuse o in crisi, mentre resistono le attività di scambio, i supermercati, i centri commerciali.

I partner di progetto sono “lampadine accese”, impegnati nel confronto e nel pensiero per progettare azioni di sensibilizzazione. Gli operatori sono “in cammino”, casa per casa; la metodologia di progetto per la ricerca di aziende aderenti è, infatti, centrata sul “porta a porta”: la conoscenza diretta e l’impegno fiduciario per portare i contenuti della Conciliazione, del Work life balance, direttamente negli uffici direzionali delle imprese.



*Il nostro progetto è un villaggio...per come rappresentato dall'équipe degli operatori!*

# CONCILIARE TEMPI DI VITA: QUALI LE VARIABILI PIÙ RILEVANTI?



La prima metà del 2015 ha significato, per il progetto Networking and Welfare, un periodo denso di presentazioni alle aziende del territorio.

Le imprese, in prevalenza manifatturiere ma anche del settore dei servizi, ci hanno ricevuto, ascoltato e hanno condiviso con noi valutazioni e considerazioni rispetto al tema della Conciliazione dei tempi di vita. Quali sono, allora, le variabili più rilevanti che sembrano emergere dai colloqui? Che cosa incide maggiormente nella difficoltà di conciliazione percepita dai lavoratori?

## **Variabili organizzative, relazionali e di contesto**

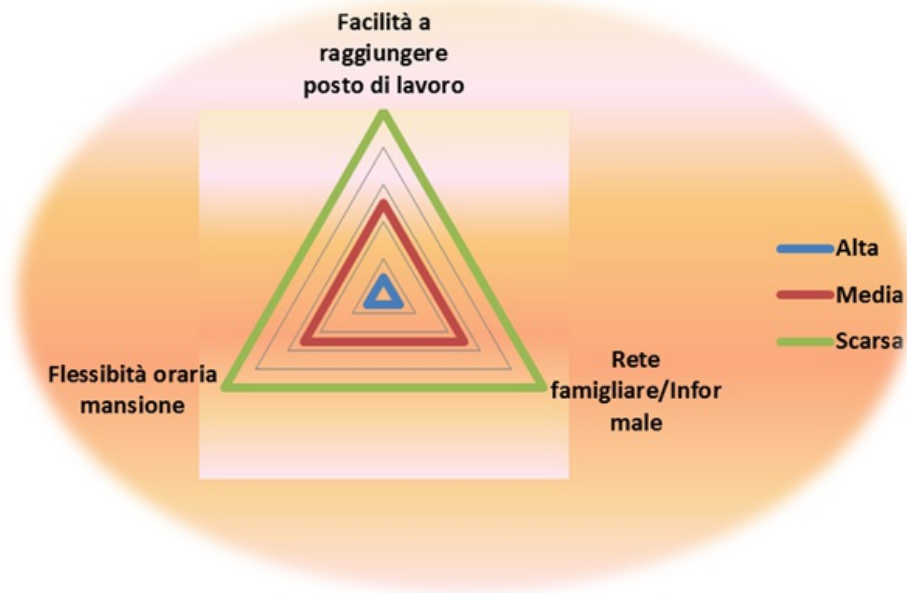
*La flessibilità oraria:* la mansione in cui si è impegnati, il prodotto/servizio caratteristico dell'impresa, le peculiarità del ciclo produttivo, determinano una maggiore o minore flessibilità oraria per il lavoratore e la lavoratrice. All'interno della singola azienda possono co-esistere posizioni caratterizzate da flessibilità (magari per le mansioni impiegatizie) o alta rigidità oraria (per esempio per gli operai o i tecnici di un impianto a ciclo continuo).

*Disponibilità della rete familiare/informale:* poter avere aiuto

da genitori, nonni, amici è sicuramente un fattore facilitante nell'organizzare le proprie strategie di conciliazione. Considerazioni sociologiche ed esperienza vissuta ci dicono che le reti informali si sono indebolite rispetto al passato, ma ci sono enormi variazioni e sfumature.

*Facilità a raggiungere il posto di lavoro:* sia in termini di distanza che di disponibilità di mezzi (privati e pubblici). Più energie e tempo sono impegnati nel viaggio, più la conciliazione diviene difficoltosa.

Le tre variabili (più altre specifiche e personali, quali la gravità del carico di cura, differente da famiglia a famiglia) possono essere messe in relazione a creare un “poligono conciliativo” che è caratterizzato da un'area tanto più vasta quanto più le difficoltà delle lavoratrici e dei lavoratori sono intense.



*La massima difficoltà conciliativa si ha con scarsa flessibilità oraria, seria difficoltà a raggiungere il posto di lavoro, carenza di rete familiare/informale di appoggio*

### **Quali possibilità per le nostre azioni?**

Ogni progetto deve fare i conti con le proprie possibilità, i limiti di tempo e di budget, i confini di mandato... Non potendo, naturalmente, incidere sulle variabili poc'anzi analizzate, cosa ci resta da fare? Bè, in realtà, il campo è amplissimo ed è rappresentato dalla Cultura della conciliazione che caratterizza ogni singola impresa e che può essere il fattore decisivo per facilitare cambiamenti funzionali nella dimensione macro, ossia nelle politiche della Direzione del personale, e nella dimensione micro: quegli scambi e quella disponibilità tra colleghi che, più volte, ci sono stati indicati come fondamentali per rendere possibile, nel quotidiano, la

Conciliazione tra tempi di vita.



# "SLOW WELFARE" PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA



C'è molta retorica attorno all'innovazione sociale, uno story telling che porta spesso a considerare come “buono a priori” lo strumento inedito, meglio se basato sulla tecnologia e “veloce”. Anche le politiche e i servizi per la conciliazione vita-lavoro spesso scontano tale pre-giudizio.

I Voucher, i Buoni, i portali on-line, lo Smart-working... sono tutte ottime idee...peccato, però, che a volte non raggiungano i destinatari!

Capita così che i bandi pubblici basati sulla voucherizzazione vadano deserti e che il lavoro agile sia fruibile solo dal ceto impiegatizio di aziende illuminate.

Fallimenti? Sì e no, dipende.

Il punto è che accanto all'innovazione, alla tecnologia, alla velocità, al “fast welfare” che semplifica (troppo?) la complessità della realtà, è assolutamente necessario tenere in vita strumenti più tradizionali, basati su un rapporto di fiducia che si costruisce solo in presenza (ancora lontani dalla virtualità) e investendoci molto, molto tempo.

Il Tempo è, in concreto, il concetto chiave.

Lo Slow Welfare (potremmo chiamarlo così ?) è uno stile

d'intervento basato sulla personalizzazione, sulla costruzione della stima reciproca, di spazi in cui con-vivere un'esperienza, sulla qualità della relazione, sulla complessità.

In che modo potremmo riuscire a creare una vera cultura della conciliazione?

Andando nei reparti produttivi e proponendo una soluzione a misura del singolo contesto: alle aziende, quelle piccole e medie imprese che ancora non si pongono il tema del Work Life Balance ai lavoratori, che tutt'oggi non vivono come legittimi i problemi della conciliazione vita lavoro.

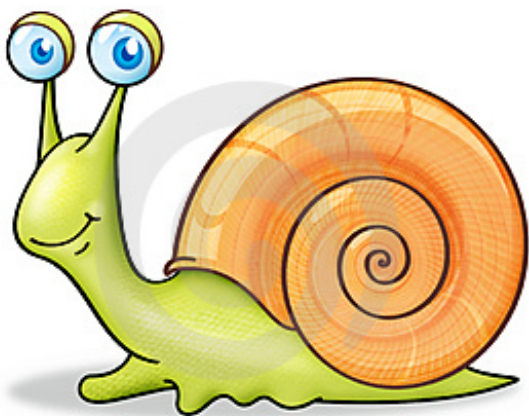
Allora, una volta che il tema "Conciliazione" assume i connotati del volto di un operatore presente in azienda, sarà più facile aderire a modalità di servizio "fast e smart".

L'esperienza del progetto Networking and Welfare si sta concretizzando in uno "Sportello Conciliazione" itinerante in più aziende del territorio.

Nelle due ore di presenza nell'impresa, l'operatrice di sportello è a disposizione dei dipendenti per informazioni, suggerimenti, orientamenti, facilitazioni e agevolazioni riguardanti la Conciliazione dei tempi di vita.

L'avvio è lento, c'è una certa diffidenza iniziale ma il primo obiettivo, centrato, è esserci e assicurare una presenza costante: da lì, da un "esserci" che è già un'importante messaggio, parte tutto, la fiducia si guadagna e i lavoratori si avvicinano al servizio.

Lentamente, certo...è Slow Welfare...



# CARTIERA MERATI: I LAVORATORI SONO TUTTO



“Le macchine le sposti dove vuoi, i lavoratori bravi non li trovi ovunque...”, ci dice Mara Trombetta, responsabile delle Risorse Umane della Cartiera Merati, a Laveno Mombello. Laveno Mombello L’azienda, che occupa circa sessanta persone, produce Cartafeltro e Cartoncino per tubi ed esporta in molti paesi.

E’ un’azienda a conduzione familiare che ha sempre avuto molta attenzione per le esigenze dei propri lavoratori. *“Non ci sono mai stati problemi ad accordare permessi per motivi familiari e, nel tempo, si è sviluppata una solidarietà tra gli stessi lavoratori per cui nessuno si pone il problema di cambiare turno o lavorare qualche ora in più al posto del collega in permesso”.*

Un buon clima aziendale, misure conciliative spontanee che potrebbero essere potenziate a seguito dell’adesione al progetto Networking&Welfare, proposto da I.S.Pe. Istituto Servizi alla Persona della Comunità Montana Valli del Verbano. *“Lavoriamo a ciclo continuo”* continua Mara Trombetta, *“posso immaginare che i maggiori problemi di conciliazione riguardino i fine settimana, anche perché sempre più spesso capita che entrambi i coniugi siano occupati in lavori che non prevedono riposi domenicali: per esempio*

*RSA o Supermercati...”.*

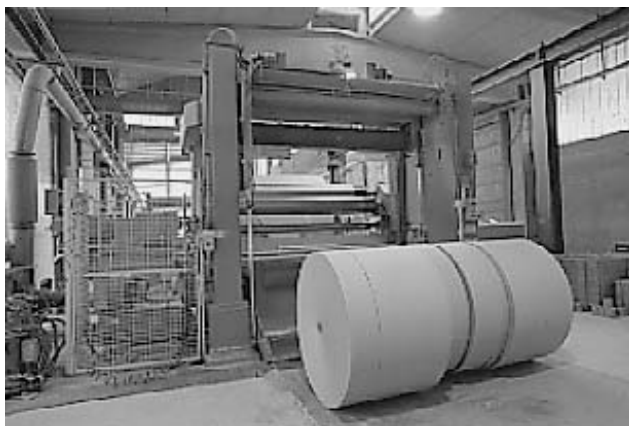
Si apre quindi un problema legato alla cura, dei figli piccoli, certo, ma forse e anche più urgentemente degli anziani non autosufficienti.

Un'altra esigenza sentita è quella inerente al disbrigo di pratiche personali, anche semplici, come il ritiro esami sanitari o l'utilizzo dell'ufficio postale.

Si tratta d'incombenze per cui, spesso, è inevitabile usufruire di ferie e permessi: *“Un servizio di disbrigo pratiche, aiutando i lavoratori anche a utilizzare le potenzialità dei servizi online, sarebbe molto utile. Magari si potrebbe creare uno sportello itinerante condiviso con altre aziende del territorio. Addirittura, in futuro, si potrebbe pensare a una rete tra aziende che, pagando un'ora a ogni dipendente, consenta di creare una banca del tempo comune. Un blog potrebbe mettere in rete le aziende e facilitare la condivisione”.*

Anche se, oggi, non è facile fare rete tra aziende, la crisi economica spinge sempre più verso l'esclusiva attenzione alla sopravvivenza quotidiana: *“La crisi economica spinge ad un'involuzione del pensiero e delle relazioni. Secondo me, invece”* ci dice ancora la signora Mara Trombetta, *“la crisi è un'opportunità per trovare soluzioni alternative al nostro abituale modo di vedere e di gestire le questioni personali e non. L'unione delle varie abilità e disponibilità delle aziende e dei lavoratori stessi, a mio avviso, dà la possibilità di sperimentare nuove strade e trovare alternative”.*

Chissà che il nostro progetto, per quanto limitato, possa aiutare a porre un tassello in un mosaico più ampio di collaborazione inter-aziendale sul tema della conciliazione dei tempi di vita.



*La Cartiera Merati di Laveno Mombello (Va)*

# ATTEGGIAMENTI DI FONDO NEI PROGETTI DI CONCILIAZIONE: FIDUCIA VS BISOGNO



Il concetto “atteggiamento di fondo” si riferisce, con varie sfumature secondo le scuole di pensiero, a quel processo della coscienza che dispone le risposte (effettive e potenziali) di ogni individuo al suo ambiente sociale.

In concreto i nostri atteggiamenti di fondo, frutto di una costruzione che è sia individuale sia sociale, ci guidano nell’interpretazione del significato di una situazione e ci dispongono alla relativa risposta.

Ad esempio, atteggiamenti di fondo positivi verso la vita in generale sono tipici di persone ottimiste e fiduciose che, generalmente, saranno caratterizzate da risposte di apertura alle situazioni nuove.

Bene, uno degli apprendimenti del progetto Networking and Welfare riguarda proprio l’atteggiamento di fondo necessario agli operatori per realizzare un intervento, una proposta di Conciliazione Vita Lavoro che coinvolga aziende e lavoratori.

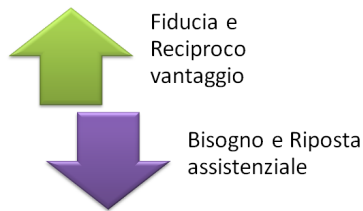
E’, infatti, necessario superare l’atteggiamento, tipico del

tradizionale intervento sociale alla persona, basato sulla dinamica

**Rilevazione del Bisogno -> Risposta** (*assistenziale e asimmetrica*).

Quel che funziona, nel far percepire la strategia di Conciliazione come un'opzione interessante, è invece la proposta, da parte dell'operatore/consulente, di un cambiamento di atteggiamento di fondo: interventi basati sulla fiducia reciproca, che siano mutualmente vantaggiosi (per l'azienda, per il lavoratore, per la società).

Quindi:



Fiducia e Vantaggio reciproco sono caratteristici di un atteggiamento di fondo molto più simile a quello tipico del Mercato (di qualunque tipo di Mercato si parli): non è certo semplicissimo, per un operatore sociale, abituato a differenti dinamiche, compiere un tale cambiamento di ottica...ma tant'è, bisogna provarci!



# ATTORNO A NOI: STRUMENTI E QUESTIONI APERTE

# GIUGNO 2015: È LEGGE IL DECRETO MISURE PER LA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO



## **26 Giugno 2015**

Aggiornamenti sullo stato di attuazione del Jobs Act: è stato pubblicato il Decreto attuativo, previsto dalla Riforma del Lavoro, inerente alla Conciliazione dei tempi di vita che, ora, è legge dello stato.

Diverse le novità, anche potenzialmente interessanti...teniamo però i piedi per terra: l'impianto della decreto è sperimentale per il 2015.

Dal 2016? Bisognerà valutare le risorse economiche a disposizione!

Di seguito le novità più importanti.

### **Congedo parentale**

In base all'articolo 7 del Decreto i lavoratori e le lavoratrici potranno chiedere il congedo parentale per i primi 12 anni di vita del figlio, non più solo per i primi otto; passa da otto a dodici anni di vita del figlio anche il congedo dei genitori di

bambini con disabilità.

La possibilità di fruizione del congedo retribuito al 30% dello stipendio passa dai tre anni del bambino ai sei.

Estesa a tutti i lavoratori la possibilità di richiedere il congedo parentale a ore, anche se il contratto collettivo non lo prevede. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente a quello di inizio del congedo parentale.

Modificati anche i termini di preavviso per la comunicazione del congedo al datore di lavoro: dai quindici giorni abituali si passa a cinque, se il congedo parentale è su base oraria, il preavviso minimo è invece di due giorni.

### **Congedo di Maternità**

Il decreto consente, in caso di parti prematuri, di aggiungere i giorni di maternità non goduti prima del parto a quelli successivi alla nascita, anche se la somma totale supera i cinque mesi. Esteso il diritto all'indennità di maternità anche se durante il congedo interviene licenziamento per giusta causa (prima, il diritto all'indennità era garantito solo in caso di cessazione attività o scadenza del contratto).

### **Lavoratori autonomi**

Finalmente, pian pianino, ci si accorge che esiste un esercito di lavoratrici e lavoratori non sufficientemente tutelati verso cui indirizzare qualche attenzione...

In materia di congedo di paternità al posto della madre c'è l'estensione anche ai casi in cui la madre, o il padre, o entrambi, siano lavoratori autonomi.

Le lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata INPS avranno diritto all'indennità anche se le aziende non hanno versato i contributi previdenziali.

Per gli autonomi in arrivo novità anche in materia di adozioni e affidamenti: è istituita una Gestione Separata INPS

per le lavoratrici autonome che scelgono l'adozione internazionale e non hanno altre forme di previdenza obbligatorie (con un'indennità per i primi cinque mesi di ingresso del minore in famiglia). Inoltre le lavoratrici autonome percepiranno l'indennità di maternità, anche in caso di adozione o affidamento, con condizioni parificate alle lavoratrici dipendenti.

### **Telelavoro**

I datori di lavoro, privati, che utilizzeranno il telelavoro per venire incontro alle necessità di cure parentali dei dipendenti potranno escludere gli stessi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi, per l'applicazione di particolari normative e istituti.

La novità del Decreto pubblicato riguarda la stabilizzazione di tale norma che, a differenza del resto dell'impianto di riforma, non è soggetta alle clausole di salvaguardia finanziaria.

### **Donne vittime di violenza**

Viene introdotto un congedo per le donne vittime di violenza di genere e inserite in percorsi di protezione: si prevede la possibilità per le lavoratrici dipendenti di imprese private di astenersi dal lavoro, per un massimo di tre mesi garantendo l'intera retribuzione e gli altri istituti connessi.

Viene anche introdotto il diritto di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale a richiesta della lavoratrice.

Le collaboratrici a progetto (peraltro non più previste dal 2016, in virtù di un altro dei decreti approvati), hanno diritto alla sospensione del contratto per un massimo di tre mesi.

# CONGEDO PARENTALE A ORE



Una delle novità più interessanti del Jobs Act e, in particolare, del Decreto attuativo inerente la Conciliazione dei tempi di vita riguarda la possibilità di fruire del congedo parentale solo per alcune ore della giornata.

Tale opzione, già prevista per alcuni Contratti Collettivi, viene estesa a tutti i lavoratori dipendenti. La procedura per la richiesta all'INPS è telematica e l'Istituto, tramite la Circolare n.152 del 18/08/2015, chiarisce le modalità di richiesta.

Quindi, anche in assenza di contrattazione che disciplini il congedo parentale “a ore”, i lavoratori dipendenti possono fruire del congedo in misura pari alla metà dell’orario medio giornaliero (riferito al mese di lavoro precedente).

La misura ha carattere sperimentale e, sino al 31/12/2015, la richiesta all'Inps è presentata mediante un'apposita domanda online, diversa da quella in uso per la richiesta del congedo parentale giornaliero o mensile (che ovviamente rimangono attivi).

Le ore di congedo parentale sono coperte da contribuzione figurativa fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o fino al 12° anno di ingresso del minore in caso di adozione o affidamento).

Nella domanda di congedo parentale ad ore il genitore

dichiara:

- se il congedo è richiesto in base alla contrattazione di riferimento oppure in base al criterio generale previsto dall'art. 32 del T.U.;
- il numero di giornate di congedo parentale da fruire in modalità oraria;
- il periodo all'interno del quale queste giornate intere di congedo parentale saranno fruite.

**Nota bene:** l'INPS chiarisce che:

- la domanda è presentata in relazione a singolo mese solare. Quindi, ad esempio, se si intende fruire di congedo parentale ad ore, sia nel mese di novembre che nel mese di dicembre, dovranno essere presentate due distinte domande, una per ciascun mese;
- la domanda di congedo può riguardare anche giornate di congedo parentale fruite in modalità oraria in data antecedente alla presentazione della domanda stessa;
- a regime, la domanda di congedo parentale dovrà essere presentata all'Istituto prima dell'inizio del congedo, al limite anche lo stesso giorno di inizio di fruizione. Sono due, invece, i giorni di pre-avviso che il genitore deve osservare per le comunicazioni al datore di lavoro, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Per finire, ecco i tre canali aperti per la presentazione delle domande:

1. **WEB:** il servizio è disponibile tra i servizi OnLine dedicati al Cittadino presenti sul sito dell'INPS ([www.inps.it](http://www.inps.it)); in particolare, una volta effettuato l'accesso

- tramite PIN, il cittadino dovrà selezionare le voci “Invio Domande di prestazioni a Sostegno del reddito”, “Maternità”, “Acquisizione domanda”;
2. CONTACT CENTER INTEGRATO: contattando il numero verde 803164, gratuito da rete fissa, o il numero 06164164 da telefono cellulare.
  3. PATRONATI: attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.



# SMART WORKING



Una Giornata del Lavoro Agile di grande successo, quella del 25 marzo 2015.

Secondo gli organizzatori hanno aderito 144 aziende, 300 uffici e 8.200 lavoratrici e lavoratori in tutta Italia, con un aumento del 40% rispetto al 2014.

Durante la giornata, #lavoroagile15 è stato tra i primi cinque hastag di Twitter in Italia.

Che cosa è la Giornata del Lavoro Agile?

Si tratta di una sperimentazione lanciata lo scorso anno dal Comune di Milano, che si propone di verificare l'impatto dell'introduzione di modelli organizzativi flessibili su lavoratori, imprese e ambiente.

Durante la giornata, i lavoratori e le lavoratrici delle imprese e delle amministrazioni aderenti, lavorano da casa, dai co-working, da dove vogliono...ma non dall'ufficio.

Il lavoro "agile" è sostanzialmente un lavoro flessibile, dove il concetto di flessibilità è declinato soprattutto sul lavoratore, il quale viene facilitato nella conciliazione dei propri tempi di vita e lavoro. Home working, telelavoro, coworking sono tutte modalità di ri-organizzazione dello spazio e del tempo lavorativo che possono essere ricompresi nel "lavoro agile" e che aiutano la conciliazione tra i tempi di vita.



I vantaggi attesi sono da ricercarsi in più ambiti:

- Facilitazione nella gestione degli impegni familiari per il lavoratore
- Diminuzione dei costi di gestione per le imprese
- Riduzione dell'impatto ambientale e dell'inquinamento da trasporto privato

Una logica win-win-win in cui vincono tutti.



La Giornata del lavoro agile è l'occasione per riflettere sulle pratiche di Smart Working.

Secondo i dati dell'Osservatorio Smart Working riguardanti il 2014, il 67% delle aziende italiane ha già attivato iniziative in questa direzione, ma solo l'8% ha implementato un modello di smart working integrato, articolato in supporti tecnologici digitali, nuovi comportamenti, policy organizzative e modifiche nei layout fisici degli spazi.

Eppure, sempre secondo le proiezioni dell'Osservatorio (promosso della School of Management del Politecnico di Milano), l'adozione di modelli di lavoro Smart può aumentare la produttività delle aziende per un valore di 27 miliardi di euro

e ridurre i costi fissi di 9 miliardi di euro.

Il ruolo della pubblica amministrazione può essere importante nella sensibilizzazione e nel sostegno al mondo del lavoro per superare le resistenze.

Se le perplessità delle imprese riguardano la produttività e l'organizzazione, quelle dei lavoratori e delle lavoratrici sono inerenti al rischio di disordine e d'isolamento lavorativo.

Forse anche con questa chiave si può leggere il successo degli spazi di co-working, che consentono di lavorare vicino a casa, avendo a disposizione connessione, attrezzatura (stampanti, fax) ed evitando il rischio dell'alienazione domestica.

*“L'idea di stare in casa l'ho esclusa, perché ci ho provato anni fa, in diversi momenti della mia vita. Per lavorare in casa bisogna organizzarsi. Finiva che durante il giorno facevo di tutto e poi lavoravo di notte. Poi non ti vesti, passi la giornata in pigiama.”*  
(G.M. coworker milanese, dal blog La Nuvola del Lavoro).

Per il 2016, Il Comune di Milano si impegna a portare al Governo la proposta di una Giornata Nazionale del Lavoro Agile!





# PART-TIME FEMMINILE E CONCILIAZIONE

## *Numeri ed interrogativi*



Il part-time per le lavoratrici è da sempre considerato uno degli strumenti più funzionali per favorire la conciliazione lavoro famiglia e, di conseguenza, anche l'occupazione femminile.

Il fenomeno ha delle dimensioni quantitative, sulle quali abbiamo a disposizione qualche dato, e dimensioni qualitative, con interrogativi tutt'oggi assolutamente aperti.

### **I numeri**

Dall'articolo di Giuliano Cazzola (dal sito tematico di ADAPT, l'associazione per lo studio del mondo del Lavoro fondata da Marco Biagi) traiamo alcune evidenze. Esiste una correlazione molto stretta tra i livelli dell'occupazione femminile e quelli del lavoro part time, ciò è evidente soprattutto in paesi in cui la cultura della conciliazione lavoro-famiglia è più avanzata: *“In Danimarca, a fronte di un tasso di occupazione femminile del 71,1%, la percentuale di rapporti di lavoro a tempo parziale è pari al 39%; in Svezia al 40,4%, rispetto ad un tasso*

*d'impiego del 70,3%; in Olanda del 76,5% rispetto ad un tasso del 69,3%; in Germania si tratta rispettivamente del 45,5% sul 66,1% ...in Portogallo, Grecia, Spagna e Italia a tassi di occupazione rispettivamente del 61,1%, 48,1%, 52,3%, 46,1% corrispondono percentuali a tempo parziale del 15,5%, 10,4%, 23,2%, 29%”.*

Numeri e percentuali presentano anche interessanti correlazioni con le età delle lavoratrici: *“Le ventenni tra la fine degli anni novanta e i primi anni duemila sono entrate nel mercato del lavoro prevalentemente a tempo pieno, mentre le trentenni e quarantenni che sono passate da uno stato di disoccupazione nel 1995 a uno di occupazione nel 2003, hanno trovato lavoro a part time. Dai 40 ai 55 anni si rafforza sempre più l’effetto sostituzione del tempo parziale rispetto al full time”.*

### **Le questioni**

Quanta parte di contratti part time riguarda una scelta volontaria della lavoratrice?

Le indagini effettuate negli ultimi decenni dimostrerebbero che, nei paesi dove più qualificata è la conciliazione, più diffusi i servizi alle persone a più avanzate le economie, le donne lavorino, con alti tassi di occupazione, accettando volontariamente rapporti d’impiego part time.

Perché? E per quale motivo, in paesi meno sviluppati in tema di cultura conciliativa e servizi, con economie meno dinamiche, più alto è il tasso di part-time involontario?

E’ solo questione di cultura e rappresentazioni sociali (della famiglia, del lavoro, della conciliazione)?



# LA VOCE (SEMI-SERIA) DEI PADRI



Ventimila persone hanno risposto all'indagine del Corriere della Sera su "Lavoro e Maternità" (ne parliamo anche qui). Prendiamo spunto dai risultati del sondaggio per introdurre una questione che, sempre più prepotentemente, si affaccia in ogni illuminata proposta politica di Work Life Balance: il ruolo dei padri.

Nell'indagine del Corriere i padri hanno parlato chiaro.

Uno su due è favorevole a tre mesi di paternità obbligatoria.

Un dato clamoroso.

Eppure i congedi dei papà stanno crescendo col contagocce.

Perché?

La risposta: discriminazioni in azienda. E minor reddito.

La famiglia non si può permettere di perdere lo stipendio maschile, di solito il più alto.

Perciò serve una misura forte: 15 giorni di congedo obbligatorio per i padri retribuito all'80% come per le madri.

Facendo i calcoli sul giorno di paternità obbligatorio, previsto dalla legge Fornero e pagato al 100%, questa misura potrebbe costare sui 100 milioni. La legge Fornero va rivista e potenziata.

Intanto i padri ci provano, per qualcuno.

Fanno solo il loro dovere di genitori, per altri.

Se ne è parlato, tra il serio e il faceto, anche al Tempo delle Donne, primo ottobre 2015, in Triennale, a Milano.

Durante la manifestazione, Claudio Rossi Marcelli ha affrontato in particolare cinque “momenti topici” che rendono bravo un papà:

1. Il Week End fuori (...Se lui parte per dieci giorni in Cina, è un viaggio di lavoro. Anche se il lavoro ne durava due e lui ci ha aggiunto cinque giorni di trekking nel Guanxi, è comunque un viaggio di lavoro e la moglie se la deve cavare da sola, senza lamentarsi. Se una mamma ha la spudorata idea di prendersi un weekend di libertà con le amiche, magari perfino in qualche spa a un'ora di macchina da casa, il marito che resta con i figli viene sommerso da messaggi «hai bisogno di aiuto», inviti a cena, piatti pronti, biglietti di ringraziamento e offerte di pulizie a casa da tutti i parenti di lei. E se il giorno dopo manda i figli a scuola in pigiama, be', ma pure voi cosa pretendete da quel poveraccio!...)
2. Il cambio dei pannolini
3. L'uscita di scuola
4. La cucina
5. I ricordi

Conclude Rossi Marcelli: *“In realtà il ruolo materno e quello paterno per fortuna si stanno lentamente mischiando e di padri che fanno i papà – e non i «mammi» – se ne vedono sempre di più. Solo che dobbiamo smetterla di lodarli come fossero dei martiri perché non sono dei santi ma solo dei genitori che fanno i genitori”*





# EPPUR SI MUOVE...WELFARE AZIENDALE E CONCILIAZIONE NELLA REALTÀ ITALIANA



Eppur si muove...diceva Galileo...

E la lentezza del movimento percepito molto inficiava la credibilità della sua Teoria presso le persone comuni.

Eppur si muove, molto lentamente, ma si muove...

Si potrebbe, volendo, così descrivere anche la “tendenza” legislativa italiana che, dopo le misure conciliative previste dal Jobs Act (ne parliamo qui), propone altre timide aperture in Legge di Stabilità sui temi del Welfare Aziendale e della Conciliazione Lavoro Famiglia.

La bozza in via di approvazione presso le Camere prevede, infatti, una revisione e un’attualizzazione del trattamento fiscale di favore previsto per i benefit erogati dalle aziende ai dipendenti in materia di Welfare aziendale (li illustra nel dettaglio SecondoWelfare).

La tematica conciliativa, almeno nelle intenzioni, è centrata su misure che incoraggino la corresponsabilità del padre nella cura della famiglia.

Certo, l’emendamento approvato nei giorni scorsi in

Senato, si limita a portare a due (udite, udite) i giorni di congedo obbligatorio da parte dei padri in occasione del parto (più altri due giorni facoltativi)...siamo ben lontani dal modello scandinavo, d'accordo...ma vogliamo essere ottimisti e pensare all'orientamento futuro.

Secondo una ricerca condotta dal Sirc e riportata da La 27ora:

*I padri italiani dedicano in media ai loro figli soltanto trentotto minuti al giorno (mentre le madri ne dedicano 4 ore e 45 minuti), e contro i 42 minuti al giorno per i papà spagnoli e tedeschi, e 64 per gli svedesi. ....*

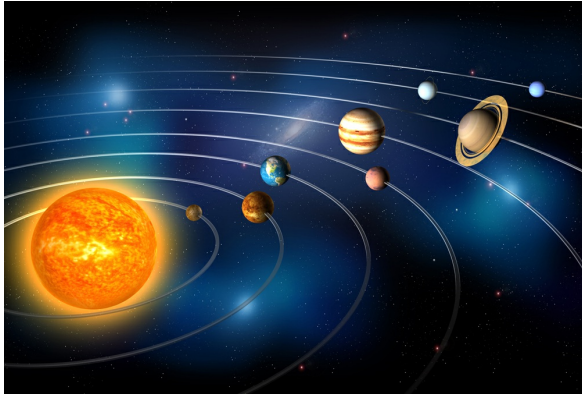
*I congedi parentali con cui i padri sono pagati al 30% sono stati usati in misura molto limitata: per essere efficace il congedo deve essere individuale, non trasferibile e ben retribuito.*

*Minore la perdita economica, maggiore la probabilità che il padre prenda il congedo, anche se ne ha diritto.*

Quindi: in attesa d'interventi legislativi che hanno la lentezza del cambiamento culturale, chi può faccia di più!

Può, per esempio, Intesa San Paolo, che prevede, nel nuovo contratto, un aumento del 10% della quota retribuita dei congedi parentali se a usufruirne è il padre, tre giorni di permessi (non retribuiti) in più ai padri per la malattia del figlio, aspettativa aziendale per puerperio e parto gemellare estesa anche al padre.

*Tante briciole, dicevano i saggi anziani, fan pan grattato...*



# CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE



Il benessere, si sa, non è legato solo al reddito a disposizione.

Da tempo è in corso un dibattito per superare e rendere più complesse le indagini sul livello di vita delle popolazioni, superando un approccio esclusivamente basato sul PIL (Prodotto Interno Lordo). In questo alveo si inserisce la misurazione del BES, il Benessere Equo e Sostenibile.

Il progetto BES è nato da un'iniziativa congiunta del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro e dell'Istat per valutare dimensioni sociali e ambientali del benessere (comprese considerazioni rispetto disegualianza di accesso e sostenibilità nel tempo).

Tra le tematiche considerate c'è anche la Conciliazione Lavoro/Famiglia, inserita nella terza delle dodici dimensioni ricomprese dal rapporto BES. Ecco i Concetti di Base della dimensione Lavoro e Conciliazione Tempi di Vita:

*Possedere un lavoro adeguatamente remunerato e ragionevolmente sicuro e rispondente alle competenze, costituisce un'aspirazione universale delle persone contribuendo in modo decisivo al loro benessere. Se la mancanza di una "buona occupazione" ha senza dubbio un impatto negativo sul livello di benessere, un impatto simile può avere una cattiva*

*distribuzione degli impegni lavorativi che impedisca di conciliare tempi di lavoro e tempi di vita familiare e sociale. Le sotto-dimensioni e gli indicatori scelti per rappresentare questo dominio intendono rispondere a tale approccio e, quindi, illustrare il contributo che la condizione lavorativa può dare al benessere di una società sviluppata quale quella italiana.*

Più nello specifico, ecco la sotto-dimensione Conciliazione dei tempi di lavoro e di vita:

*Questa dimensione è volta a indagare la gestione dei tempi di lavoro e di vita in relazione agli impegni familiari. La compatibilità tra l'occupazione delle donne e la loro funzione riproduttiva è un obiettivo cruciale delle politiche del lavoro. La qualità dell'occupazione di un paese si misura anche sulla possibilità che le donne con figli riescano a conciliare i lavori di cura familiare con il lavoro retribuito.*

Ed, infine, gli indicatori considerati nelle indagini:

- *Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli: Tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età 0-5 anni sul tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli per 100.*
- *Quota di popolazione di 15-64 anni che svolge più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o familiare: Percentuale di persone di 15-64 anni che svolgono più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o familiare sul totale delle persone di 15-64 anni.*
- *Indice di asimmetria del lavoro familiare: Tempo dedicato al lavoro familiare dalla donna sul totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner per 100.*

Ma cosa dice l'ultimo rapporto BES, relativo al 2014 e presentato a dicembre 2015, rispetto alla Conciliazione dei tempi di vita in Italia?

*Il divario di genere nella partecipazione al mercato del lavoro, pur continuando a ridursi a seguito della maggiore caduta dell'occupazione nei comparti a prevalenza maschile, resta tra i più alti d'Europa.*

*Anche la qualità del lavoro è peggiore per le donne, più spesso occupate nel terziario e in professioni a bassa specializzazione (in particolare le straniere).*

*Il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e il tasso di quelle senza figli è molto basso benchè in miglioramento di 2,1 punti nell'ultimo anno.*

*Nel 2014, su 100 occupate senza figli le madri lavoratrici con bambini piccoli sono solamente 77.*

*Al crescere del livello d'istruzione le differenze nella partecipazione al mercato del lavoro tra le donne con o senza figli tendono a ridursi: il rapporto tra i due tassi varia, infatti, dal 56,8% per le donne con al massimo la licenza media al 94,5% per le laureate.*

*Si conferma per le donne straniere la maggiore difficoltà a conciliare il lavoro e la cura dei figli in quanto possono fare meno affidamento sul supporto delle reti di parentela.*

*Difatti, il rapporto tra il tasso di occupazione delle madri con figli piccoli e quello delle donne senza figli è solo il 51,3% (contro l'82% per le italiane).*

*Malgrado i segnali favorevoli della congiuntura economica, la qualità del lavoro continua a peggiorare soprattutto in termini di lavoro non adeguato al titolo di studio e di part time involontario.*

Rispetto agli indicatori strettamente inerenti alla Conciliazione, il Rapporto lamenta l'assenza di misurazione precedenti al 2014; maggiori considerazioni critiche potranno, quindi, venire solo a partire dai prossimi rapporti, quando si potranno effettuare raffronti storici tra gli indicatori individuati.

## IL PART TIME COME STRATEGIA AZIENDALE E NON COME STRUMENTO DI CONCILIAZIONE

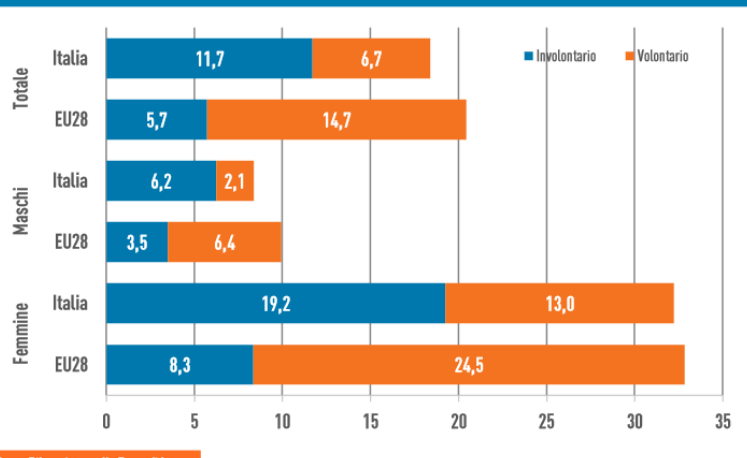


FIGURA 2. Occupati *part time* involontario e volontario in Italia e Eu 28. Valori percentuali su 100 occupati. Anno 2014

Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro



# SITOGRAFIA, DOCUMENTI, RISORSE

## *Sitografia*

*Il nostro Blog*

<https://networkingandwelfare.wordpress.com/>

*La 27ora, il tempo per sopravvivere tra casa e lavoro*

<http://27esimaora.corriere.it/>

*Percorsi di Secondo Welfare*

<http://www.secondowelfare.it/>

*La nuvola del lavoro*

<http://nuvola.corriere.it/>

*Adapt Associazione fondata da Marco Biagi*

<http://www.adapt.it/>

*LaVoce.info*

<http://www.lavoce.info/>

*Istat Istituto Italiano di Statistica*

<http://www.istat.it/it/>

## *Normativa*

[DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 80](#)

*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00094)*

[Circolare INPS n. 152 del 18/08/2015](#)

*Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9 della legge delega n. 183 del 2014 (Jobs Act) Fruizione del congedo parentale in modalità oraria*

*Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Ministero dell'economia e delle finanze 22 dicembre 2012*

*Congedo obbligatorio del padre lavoratore*

*Legge 8 marzo 2000, n. 53*

*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura, alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città (in GU, 13 marzo 2000, n. 60)*

### ***Risorse***

*Lombardia 2020 - Libro Verde sulla Conciliazione Lavoro Famiglia*

*Consiglio europeo, 26 maggio 2011, Conciliazione tra lavoro e vita familiare nel contesto dei cambiamenti demografici*