



Le azioni positive

Nel 2000 il D.Lgs. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144" appronta risorse e mezzi per migliorare l'efficacia degli organismi di parità in sintonia anche con il decentramento delle politiche attive del lavoro, la diffusione della programmazione negoziata, il monitoraggio delle misure a sostegno dell'impiego; ciò risulta in sintonia anche con l'introduzione del tentativo obbligatorio di conciliazione e con la riforma del processo del lavoro. Tra l'altro, definisce cosa sono le Azioni positive: interventi, realizzabili nei luoghi di lavoro o in ambito territoriale, che hanno lo scopo di eliminare le disparità per le donne nell'accesso al lavoro, nello sviluppo della carriera e nelle situazioni di mobilità.

Legge n. 53 8 marzo 2000

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

La legge 53 ha attuato la direttiva europea n.96/34 del 1996 riguardante i congedi parentali e disciplina la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro nel nostro Paese. Ad essa va abbinato il decreto legislativo n.151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art.15 della legge 53/2000.



**Newsletter del
CENTRO RISORSE DONNE
SUD EST BARESE**

Redazione:

Maria Ancona
Angela Candela
Cristina Di Modugno
Giuliana Ingellis
Giovanna Magistro
Margherita Manghisi
Tiziana Marchitelli
Pia Murro
Marina Pietroforte
Giulia Sannolla
Annita Simone

Entrambi i genitori, lavoratori subordinati, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per 10-11 mesi.

E' superato il divieto di alternanza dei congedi parentali per i genitori. E' assicurata così la compresenza dei genitori all'interno del nucleo familiare.

Il congedo parentale dura fino all'ottavo anno di vita del figlio, con il mantenimento economico del 30% della retribuzione fino a tre anni di età del figlio o fino agli otto in caso di famiglie a basso reddito.

Per i dipendenti pubblici l'erogazione della retribuzione è garantita per intero nel primo mese di congedo, grazie alle clausole della contrattazione collettiva.

Per i permessi giornalieri è prevista la copertura previdenziale.

I permessi giornalieri vengono raddoppiati in caso di parto plurimo, con possibile distribuzione tra i due genitori.

In caso di genitori adottivi o affidatari se il minore al momento dell'ingresso in famiglia ha età compresa tra i sei e i dodici anni, i genitori possono usufruire del congedo parentale per i tre anni successivi.

Come previsto dalla normativa comunitaria in caso di gravi problemi famigliari, come decesso infermità del coniuge o di un parente convivente il lavoratore ha diritto al congedo parentale.

La legge prevede per i lavoratori e le lavoratrici tre giornate di permesso retribuito in un anno e congedi non retribuiti della durata massima di due anni per un'intera vita lavorativa.

La legge prevede forme di sostegno alla flessibilità di orario per le imprese con meno di 50 dipendenti.

La flessibilità di orario viene vista come un'integrazione al congedo parentale.

La legge prevede erogazione di contributi orientati al sostegno delle azioni positive di flessibilità nelle imprese di piccole dimensioni.

Le azioni positive previste dalla legge possono consistere in forme di flessibilità degli orari di lavoro o nella sua organizzazione.

Esempi di azioni positive sono il part-time reversibile, il telelavoro, il lavoro a domicilio, la banca delle ore, la flessibilità dei turni, l'orario concentrato, la flessibilità di entrata e di uscita.

Le azioni positive sono da destinare in via prioritaria ai genitori con bambini di età otto anni o di dodici in caso di figli adottivi o affidati.

Al termine del congedo parentale è prevista la formazione al rientro al lavoro.

Sono previsti congedi per la formazione continua e l'astensione da lavoro per motivi formativi. Si tratta di congedi non retribuiti.

Per congedi non retribuiti la legge prevede l'utilizzazione dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Il lavoro si concilia con la vita personale se esistono forme di congedo parentale o di flessibilità degli orari, ma essi non hanno effettiva utilità se non esiste il coordinamento dei servizi.

Il coordinamento dei servizi comunali e della città è necessario per garantire ai lavoratori "prestatore del servizio" la possibilità di essere "utente del servizio".



Soluzioni per una realtà che cambia

Le politiche per la conciliazione rappresentano un importante elemento di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali dei Paesi occidentali. Esse hanno soprattutto il compito di fornire e proporre strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentano a ciascuno - donne e uomini - di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno di società complesse conciliando il ruolo "produttivo" e quello "riproduttivo". In attuazione delle disposizioni della legge n. 53/2000, la Regione Puglia interviene con la Legge Regionale n.7 del 21 marzo 2007 "Norme per le politiche di genere e la conciliazione vita-lavoro in Puglia".



In questo numero:

Concilia? Sì, grazie. **P.1**

Cosa dice l'Europa **P.2**

La Conciliazione in Italia **P.3**

La Legge n. 53/2000 **P.4**

Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

Le politiche di conciliazione si riferiscono ad una serie di azioni volte a migliorare l'organizzazione lavorativa o la qualità della vita in quei contesti in cui la donna e l'uomo svolgono attività professionali e di cura; in particolare cercano di creare presupposti e soluzioni normative o pratiche per soddisfare e venire incontro alle esigenze di vita familiare (es. assistenza agli anziani, bambini ecc.).

Nelle politiche nazionali ed europee il termine conciliazione è oggi una delle parole chiave all'intersezione delle politiche del lavoro e delle pari opportunità ed è legato all'evoluzione dei ruoli rispettivi delle donne e degli uomini delle società a capitalismo avanzato.

In particolare la questione della conciliazione è legata alla partecipazione femminile al lavoro, seppure con differenze importanti nei diversi Paesi europei nei tempi, nei livelli e nella velocità con cui le donne sono state coinvolte.

Tuttavia, la conciliazione dei tempi è una questione sociale: è ormai convinzione ampiamente condivisa che conciliare i tempi della vita familiare e quelli dell'attività lavorativa non è una questione privata tra lavoratore/trice e impresa, ma coinvolge la società nel suo complesso, istituzioni comprese.

Men che meno è una questione che interessa unicamente le donne.

Le politiche di conciliazione non interessano esclusivamente le famiglie, ma anche le stesse organizzazioni lavorative, la sfera privata e pubblica in generale, con un impatto evidente politico e sociale poiché mirano al riequilibrio dei carichi di cura familiare e organizzazione del lavoro e dei tempi della città, incluso il coordinamento dei servizi di interesse pubblico.

In questo numero della newsletter presentiamo anche l'evoluzione legislativa delle politiche di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, citando le principali linee guida e direttive europee per poi arrivare alla legislazione in Italia, fermandoci sugli aspetti fondamentali delle stesse. Inoltre analizziamo in breve la legislazione della Regione Puglia in tema di conciliazione, attraverso la presentazione della legge principale n.7 del 2007 che affronta in maniera diretta la conciliazione dei tempi tra famiglia-lavoro-città.

Infine, è disponibile un elenco significativo degli interventi normativi a livello europeo e nazionale con funzione di guida all'evoluzione legislativa in tema di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.



Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea Nizza 2000

“La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, lavoro e retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sotto rappresentato.” (art. 23, comma 1-2 “Parità tra uomini e donne”).

“E' garantita la protezione della famiglia sul piano giuridico, economico e sociale. Al fine di poter conciliare vita familiare e professionale, ogni individuo ha diritto di essere tutelato contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio.” (art. 33, comma 1-2, “Vita familiare e vita professionale”).



La Road Map indica la Tabella di marcia per il 2006-2010.

L'uguaglianza di genere e la conciliazione sono principi riconosciuti dalla Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea

I quadro comunitario di riferimento del tema della conciliazione risulta estremamente variegato e composito: comprende l'affermazione dei diritti fondamentali dei cittadini e l'insieme di misure di armonizzazione normativa di settore - di stampo antidiscriminatorio per lo più - cui si affiancano una nutrita serie di altri strumenti che concorrono a delimitare un perimetro di intervento alquanto ampio in ambito economico, occupazionale e dei servizi.

In Europa si afferma, in buona sostanza, una visione integrata del principio d'eguaglianza tra dimensione privata e pubblica di uomini e di donne.

La Direttiva 96/34/CE del 1996 è stata la prima a considerare l'importanza dell'impiego da parte degli Stati membri di strumenti che favoriscano, per la donna, la conciliazione dei tempi della vita professionale con quella familiare. Si tratta di un accordo quadro sul congedo

parentale e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore, considerato un importante strumento per conciliare la vita professionale e quella familiare.

Ma qual è attualmente il documento nel quale la Commissione europea ha prefissato gli obiettivi e individuate strategie da attuare da parte degli Stati membri in materia di Gender Equality?



È la **Road Map**, meglio conosciuta come Tabella di marcia per il periodo 2006-2010.

L'anno 2006 la legislazione europea segna un passaggio ulteriore con la redazione della Road Map (Mep) per le pari opportunità per gli anni 2006-2010, si basa sull'esperienza della strategia quadro in tema di parità tra donne e uomini relativa al periodo 2001-2005 e

combina l'avvio di nuovi interventi con il potenziamento delle attività che hanno avuto risultati positivi, infine ha lo scopo di individuare strategie coerenti con gli obiettivi di Lisbona. Rappresenta una tabella di marcia per il raggiungimento da parte degli Stati Membri di alcuni punti importanti individuati durante il Consiglio di Lisbona che ha fissato degli obiettivi in campo occupazionale, individuando tra le politiche di intervento quelle di riconciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare nella sua accezione più ampia.

A tal fine si indicano le seguenti strategie:

1. Politiche volte a stabilire orari di lavoro flessibili per donne e uomini
2. Aumentare i servizi di custodia.

Migliorare le politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare per donne e uomini, con una divisione equa delle responsabilità domestiche e familiari tra i due sessi di genere.



ITALIA: DALLA PARITÀ ALLA CONCILIAZIONE

La Costituzione italiana afferma l'uguaglianza dei diritti dei cittadini, la parità e le pari opportunità per tutti, senza distinzione di sesso. Promuove il pieno rispetto di tali principi attraverso interventi normativi orientati allo sviluppo di misure, all'istituzione di organismi e figure per la parità, oltreché strumenti di contrasto alle discriminazioni. Le fondamenta della normativa che approfondisce il tema della parità di genere, ed in particolare in tema di conciliazione, affondano quindi nella Costituzione italiana.

L'articolo 3 della Costituzione sancisce la pari dignità sociale dei cittadini, eguali davanti alla legge, “senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.” L'articolo 37, nel titolo riguardante i rapporti economici, pone le basi al diritto di conciliazione di attività di cura e attività di lavoro della donna; difatti afferma che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore, sancisce che le condizioni di lavoro devono

consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. L'articolo 117, introdotto dalla legge costituzionale n. 3 del 18.10.2001, sancisce la competenza regionale in tema di parità di genere, stabilendo che le “leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive”.



Parità - Pari Opportunità - Conciliazione... in cammino

La legislazione discendente dai dettami della Costituzione e in applicazione delle direttive europee, affronta in maniera sempre più specifica e concreta, il difficile rapporto femminile tra maternità e partecipazione al mercato del lavoro e sviluppa strumenti volti a favorire direttamente il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro attraverso azioni positive.

Il tema della conciliazione si è evoluto durante il percorso legislativo nazionale a partire dagli anni '70, nel clima storico del movimento di emancipazione femminile. Ricordiamo le leggi: n.1204/71 (Tutela delle lavoratrici madri, poi abrogata con il dlgs 151/2001), n.903/77 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), n.285/97 (Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza), n.125/91 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro).

Cosa sono le politiche temporali?

“Le Politiche temporali urbane indicano un insieme di azioni mirate a migliorare la qualità della vita dei cittadini e la qualità urbana, attraverso la progettazione e la realizzazione di interventi sui tempi e gli orari della città. Lo scopo di questi interventi è una migliore conciliazione dei tempi familiari, dei tempi di lavoro e dei tempi per sé, una più efficace organizzazione degli orari dei servizi pubblici e dell'uso spaziale e temporale della città. Le politiche temporali urbane sono nate in Italia alla fine degli anni '80 in virtù dei cambiamenti degli stili di vita e delle esigenze derivate dal crescente ingresso delle donne nel mondo del lavoro. Le misure di conciliazione tra tempo di lavoro, tempi di cura della famiglia, tempi di vita sono diventate un elemento chiave per garantire l'uguaglianza di opportunità tra uomini e donne.”

Risoluzione del Consiglio europeo e dei ministri del lavoro e della politica sociale, riuniti in occasione del Consiglio europeo del 6 giugno 2000, relativa alla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare. [GUCE Serie C n. 218 31.7.2000]