



Unione europea
Fondo sociale europeo



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Provincia di Bologna
Assessorato Istruzione, Formazione, Lavoro,
Politiche per la Sicurezza sul Lavoro

RISCRIVERE IL LAVORO AL FEMMINILE



Manuale di buone pratiche in azienda a sostegno delle pari opportunità di genere

“Analisi e progettazione di politiche attive del lavoro finalizzate alla promozione della risorsa femminile nel contesto produttivo”
Rif. P.A. 2006-5013 /F.S.E. Ob.3 E1



Istituto per la Ricerca Sociale

RISCRIVERE IL LAVORO AL FEMMINILE

Manuale di buone pratiche in azienda a sostegno delle pari opportunità di genere

Presentazione	pag. 7
Introduzione	pag. 8
Le tipologie di strumento	
1 Flessibilità del lavoro	
1.1 Ampliamento della flessibilità in entrata – Progetto Era (Conform)	pag. 18
1.2 Azioni integrate per la sperimentazione di nuove articolazioni di orario di lavoro (Confesercenti)	pag. 19
1.3 Banca ore e orario multi-periodale – Progetto Era (Conform)	pag. 20
1.4 Banca Ore individuale (G.D, Ducati)	pag. 21
1.5 Flessibilità orari di lavoro per genitori e percorso di rientro dalla maternità (DHL)	pag. 22
1.6 Flessibilità oraria (G.D, Ducati)	pag. 23
1.7 Modifica concordata dell'orario di lavoro (Ducati)	pag. 24
1.8 Orario di lavoro mensile (Grünenthal Italia)	pag. 25
1.9 Part-time a tempo (Ducati)	pag. 26
1.10 Part-time orizzontale, verticale, misto (G.D)	pag. 27
1.11 Part-time reversibile – Progetto Era (Conform)	pag. 28
1.12 Concita: sperimentazioni di flessibilità degli orari (Italiana Assicurazioni)	pag. 29
1.13 Utilizzo flessibile delle ferie individuali (G.D)	pag. 30
2 Organizzazione del lavoro	
2.1 Agevolare la presenza femminile nei reparti di produzione (Ducati)	pag. 32
2.2 Incremento presenza femminile tra il personale viaggiante automobilistico (A.T.C.M. Modena)	pag. 33
2.3 Isole del tempo (Coop Lombardia)	pag. 34
2.4 Job Splitting (Brembo)	pag. 35
2.5 Orari ad Isole (Coop Adriatica)	pag. 36
2.6 Telelavoro – Progetto Era (Conform)	pag. 37
2.7 Telelavoro per genitori (Solvay Chimica Italia)	pag. 38
3 Gestione e valorizzazione della risorsa femminile in azienda	
3.1 Assegno per favorire rientro della mamma al lavoro (Ranstad Italia)	pag. 40
3.2 Bollino rosa "S.O.N.O - Stesse Opportunità, Nuove Opportunità"	pag. 41
3.3 Diversity Management (IBM)	pag. 42
3.4 Festa della mamma che lavora (Ducati)	pag. 43
3.5 Gender Diversity (IBM)	pag. 44
3.6 Giornate dei bambini (IBM)	pag. 45
3.7 Norma antidiscriminatoria (CGIL)	pag. 46
3.8 Portale di contatto (IBM)	pag. 47
3.9 Sondaggio conciliazione (Unicredit)	pag. 48
3.10 Sondaggi periodici (IBM)	pag. 49
3.11 Training on-line (IBM)	pag. 50
3.12 Modulo formativo "Welcome back!" (Unicredit)	pag. 51
3.13 Equal Opportunity (Pirelli & C.)	pag. 52
3.14 Woman in technology (IBM)	pag. 54

4 Servizi di supporto	
4.1 Agenzia disbrigo pratiche (IBM)	pag. 56
4.2 Asilo nido aperto all'azienda e al territorio (G.D)	pag. 57
4.3 Asili nido aziendali e territoriali (Unicredit)	pag. 58
4.4 Asilo nido aziendale a gestione pubblica (Ducati)	pag. 60
4.5 Asilo nido aziendale (C.M.S.)	pag. 61
4.6 Baby sitter a domicilio (Coop. La Cascina)	pag. 62
4.7 Campagne di prevenzione presidio medico (IBM)	pag. 63
4.8 Club IBM (IBM)	pag. 64
4.9 Consulente per la conciliazione (Ferrovie Nord Milano)	pag. 65
4.10 Convenzione con asilo nido (Pirelli & C.)	pag. 66
4.11 Organizzazione gite per lavoratori e le loro famiglie (Grünenthal Italia)	pag. 67
4.12 Palestra aziendale (Jansess Cilag)	pag. 68
4.13 Servizio di assistenza sociale (G.D)	pag. 69
4.14 Servizio lavanderia interno (Jansess Cilag)	pag. 70
4.15 Servizio Risorse Umane telefonico (IBM)	pag. 71
4.16 Servizio sanitario interno (G.D)	pag. 72
4.17 Sportello bancario interno (IBM)	pag. 73
4.18 Servizio trasporto per lavoratori (Jansess Cilag, IBM)	pag. 74
5 Sensibilizzazione e informazione	
5.1 Buone pratiche del welfare aziendale (G.D)	pag. 76
5.2 Comitato Pari Opportunità (Università degli Studi di Bologna)	pag. 77
5.3 Parent Kit (IBM)	pag. 78
5.4 Percorsi conoscitivi sui temi delle Pari Opportunità (Università degli Studi di Bologna)	pag. 79
5.5 Promozione nelle scuole (Ducati)	pag. 80
5.6 Sistema famiglia (Canon Italia)	pag. 81
5.7 Valorizzazione della risorsa femminile, la conciliazione e la promozione delle pari opportunità di genere in G.D (G.D)	pag. 82

La normativa di riferimento

Premessa	pag. 84
- Legge 53/00 "Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"	pag. 86
- Legge 125 in materia di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna	pag. 90
Normativa nazionale sugli asili aziendali	pag. 95
Normative regionali	
1 - Lombardia	pag. 96
2 - Puglia	pag. 98
3 - Emilia-Romagna	pag.100
4 - Piemonte	pag.102

Glossario	pag.106
------------------	---------

Presentazione

Anche in un contesto territoriale come quello della provincia di Bologna, caratterizzato da livelli di occupazione femminile (con un tasso del 66%) che già da alcuni anni hanno superato gli obiettivi del Consiglio Europeo per il 2010 (60%), e in linea ormai con i più evoluti paesi europei, il tema delle pari opportunità nell'accesso al lavoro e la possibilità di ottenere uguali condizioni lavorative sul piano contrattuale, retributivo e dello sviluppo di carriera, rimane di pregnante attualità.

Anche le informazioni tratte dagli archivi delle persone in cerca di lavoro iscritte ai Centri per l'Impiego della Provincia mostrano in modo evidente le maggiori difficoltà delle donne nella ricerca di lavoro (che rappresentano il 60% delle persone iscritte), soprattutto per quelle con più elevati livelli di scolarizzazione.

Ciò costituisce, tuttavia, anche un indice del permanere di fenomeni di "autosegregazione formativa", laddove coorti non marginali di ragazze continuano ad orientarsi (o meglio a essere orientate) verso scelte di istruzione fortemente penalizzanti per ciò che riguarda gli sbocchi lavorativi.

Allo stesso modo la più alta incidenza di donne disoccupate nella classe di età 35-44 anni (3 punti percentuale in più rispetto ai maschi) non può non venire imputata alle difficoltà, che gravano ancora quasi esclusivamente sulle donne, di conciliare i tempi di vita e di lavoro, soprattutto per l'accudimento di figli piccoli e di genitori anziani.

La verità è che, nonostante gli indubbi passi avanti compiuti in questi anni anche a livello culturale e il supporto dell'apparato normativo, la struttura economica e produttiva del nostro paese, sia pur con non poche eccezioni, non pare essersi adeguata in modo conseguente, continuando a riprodurre, sulla base di archetipi, modelli ancora molto poco orientati ad una piena valorizzazione della risorsa femminile.

Tale valorizzazione risponderebbe non solo a ragioni di tipo "etico", ma anche economico, visto che ormai appare universalmente riconosciuto che è proprio laddove si registra una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro e pari trattamenti che si trovano i più elevati livelli di produttività e sviluppo.

Dal punto di vista della partecipazione al lavoro, nel nostro contesto territoriale l'impressionante aumento dell'occupazione femminile (con un tasso passato dal 50,3% nel 1995 al 66,1% nel 2007) ha inciso in modo sostanziale sulle ottime performance della nostra economia.

Ragionare in termini di pari opportunità di accesso in tutti i settori produttivi e in tutte le posizioni professionali è insomma condizione determinante per favorire lo sviluppo economico e sociale del territorio.

In questa ottica, la progettazione di politiche attive del lavoro finalizzate a promuovere la risorsa femminile nel contesto produttivo, obiettivo del progetto promosso dall'Assessorato al Lavoro della Provincia di Bologna, si colloca tra gli strumenti di sviluppo locale.

Paolo Rebaudengo

Assessore all'Istruzione, Formazione, Lavoro, Politiche per la Sicurezza sul Lavoro della Provincia di Bologna

Responsabile del progetto

Daniela Oliva

Coordinamento operativo

Daniela Piccinini

Gruppo di lavoro

Carmen Amerise

Daniela Loi

Flavia Pesce

Rossella Riccò

Manuela Samek Lodovici

Cristina Tajani

Gruppo di lavoro

sulla sperimentazione aziendale

Daniela Piccinini

Gelsomina Cassino

Consulente per la normativa

Maurizia Migliori

Progetto grafico

Paola Cappelli

Introduzione

La Guida che segue rappresenta uno dei prodotti¹ del progetto “**Servizi per la progettazione e attuazione di politiche attive del lavoro finalizzate alla promozione della risorsa femminile nel contesto produttivo**”, finanziato dal Servizio Lavoro della Provincia di Bologna con le risorse del Fondo Sociale Europeo.

Il progetto si è proposto l’obiettivo generale di “promuovere la risorsa femminile nel contesto produttivo” attraverso l’identificazione di strumenti e pratiche che potessero rappresentare un elemento di guida per il sistema della domanda e dell’offerta di lavoro nell’affrontare le questioni legate all’armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro e alle pari opportunità di genere.

Si tratta di una questione di particolare interesse e significatività anche per un territorio come quello relativo alla provincia di Bologna e, più in generale, all’Emilia-Romagna, che ha già superato l’obiettivo del 60% di occupazione femminile previsto per il 2010 dalla Strategia Europea dell’Occupazione e che, quindi, apparentemente, non sembrerebbe presentare problematiche particolari in tale ambito.

Va, tuttavia, ricordato che la presenza di un contesto normativo favorevole e pur mutati atteggiamenti culturali e sociali non sembrano avere intaccato, nella sostanza, la struttura organizzativa, sociale ed economica della società italiana, anche nelle regioni che mostrano i più avanzati livelli di sensibilità su questi temi.

Esistono ancora, infatti, fenomeni di scarsa valorizzazione dei percorsi di istruzione e formazione scelti, per lo più, dalle ragazze e giovani donne così come permangono discriminazioni sul lavoro specialmente legate alla maternità e alle difficoltà di “conciliare” tra vita familiare e vita professionale. Non c’è dubbio, infatti, che l’armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro continui a rimanere, sostanzialmente, un problema quasi esclusivo delle donne, non solo nelle rappresentazioni maschili, ma anche in quelle femminili, del problema.

Anche in quei contesti locali dove l’obiettivo di promuovere una partecipazione attiva al lavoro appare già superato e consolidato, si pone, quindi, ancora, con forza, il problema, da un lato, di garantire una equilibrata partecipazione femminile in tutti i settori produttivi (superamento della cosiddetta “segregazione orizzontale”) e, dall’altro, di garantire pari opportunità nell’acquisizione di condizioni lavorative qualificate sul piano contrattuale, della carriera e delle retribuzioni (cosiddetta “segregazione verticale”).

1) Il progetto, oltre alla realizzazione di questa Guida operativa sugli strumenti che è possibile mettere in campo per promuovere e migliorare la presenza delle donne in azienda, ha anche previsto:

- La sperimentazione di uno strumento di sensibilizzazione e promozione della risorsa femminile all’interno dell’azienda G.D. di Bologna (società del Gruppo COESIA) che ha aderito al progetto (vedi lo strumento censito “Valorizzazione della risorsa femminile, la conciliazione e la promozione delle pari opportunità di genere in G.D.”);
- La realizzazione di un seminario di sensibilizzazione su queste tematiche (vedi lo strumento censito “Buone pratiche del welfare aziendale”, seminario realizzato all’interno della G.D., con la partecipazione di un gruppo di aziende esterne, interessate alla conoscenza di buone pratiche sul tema);
- La realizzazione di un seminario finale, pubblico, di restituzione dei risultati del progetto organizzato presso la sede della Provincia di Bologna;
- La redazione di un Rapporto finale di sintesi del progetto, comprensivo dei materiali predisposti nel corso della sperimentazione e dei seminari.

La progettazione di **politiche attive del lavoro finalizzate a promuovere la risorsa femminile nel contesto produttivo**, obiettivo, come prima ricordato, strategico del progetto, ha, quindi, il senso di affrontare in maniera ampia e diversificata il problema delle pari opportunità di genere, tenendo nel giusto conto anche il persistere di modelli e valori diversi di rappresentazione del lavoro, sia nelle donne che negli uomini. Dunque, politiche con un’attenzione alla **dimensione dell’offerta di lavoro**, finalizzate alla “conciliazione” allo scopo di trovare equilibri accettabili tra condizione familiare e lavorativa, ma anche politiche con un’attenzione alla **dimensione della domanda di lavoro**, finalizzate a utilizzare le diverse opportunità previste dalla normativa², a identificare modelli organizzativi più efficaci ed efficienti nella valorizzazione del capitale umano di cui dispongono così come politiche del lavoro finalizzate al superamento di quei fenomeni di segregazione orizzontale e verticale prima ricordati.

È proprio per questo che la Guida che qui presentiamo si vuole caratterizzare come uno **strumento operativo per quanti (lavoratori e aziende) hanno esigenze e/o la disponibilità di utilizzare/applicare strumenti di armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro e strumenti per superare situazioni di discriminazione all’interno dei contesti produttivi**.

Così come vuole **contribuire a rafforzare l’assunto che vede nella garanzia di pari opportunità** di accesso a tutti i settori del mercato del lavoro e alle posizioni professionali più qualificate non solo una scelta di tipo etico, ma anche **una scelta di tipo economico e sociale**, finalizzata alla ricerca di un maggiore sviluppo dei contesti locali, elemento, questo, che vale la pena richiamare, soprattutto, nei confronti delle aziende e degli operatori economici.

Là dove troviamo una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro e dove troviamo una più equa distribuzione delle donne nei diversi contesti produttivi, si registrano, infatti, indici economici di maggiore produttività e sviluppo. I risultati di numerose analisi e ricerche³ mostrano che un approccio **gender** allo sviluppo (locale e non) consente di perseguire contemporaneamente istanze di efficienza e di equità poiché le politiche di pari opportunità consentono di “utilizzare meglio” la risorsa femminile evitandone il sotto-utilizzo o l’allocazione inefficiente, così come migliori condizioni di sviluppo locale offrono maggiori e più eque **chances** di partecipazione, inclusione e scelta nei diversi ambiti in cui si esprime la vita sociale degli individui, uomini e donne.

Non solo. Il 2007 è stato l’**Anno europeo delle pari opportunità per tutti**. Dal punto di vista dell’approccio concettuale al problema, della metodologia e degli strumenti, questo progetto si può porre anche come una **possibile occasione per ipotizzare politiche analoghe anche a favore di altri gruppi sociali mal rappresentati all’interno del mercato del lavoro e del sistema socio-economico**. Infatti, la gestione della differenza di genere contiene in sé quasi tutte le problematiche (dalla complessità del riconoscimento, alla valorizzazione e al rispetto dei soggetti diversi) di quello che viene chiamato il “Managing Diversity”, cioè leggere e gestire la diversità secondo una logica di gestione e valorizzazione della risorsa umana in tutte le sue specificità estendendo, così, l’approccio utilizzato rispetto al genere anche ad altre diversità presenti in azienda (talenti meno omologati, persone mature, stranieri, disabili, etc.).

2) Normativa sia nazionale che regionale (cfr., ad esempio, l’art. 9 della Legge 53/2000 o l’art.14 della Legge regionale n. 17/2005 dell’Emilia-Romagna su conciliazione tra tempi di lavoro e di cura, che prevede la possibilità di ricorrere a diversi strumenti di natura finanziaria, formativa e organizzativa).

3) Per una sintesi della letteratura sulla relazione tra pari opportunità di genere e sviluppo locale, cfr. Oliva D., Pesce F., Samek Lodovici M., Sviluppo locale e pari opportunità. Una metodologia di analisi e valutazione, paper presentato al Congresso Nazionale dell’Ass.ne Italiana di Valutazione, Reggio Calabria, 10-11 Aprile 2003; IRS, Provincia Autonoma di Bolzano, Le priorità trasversali nella programmazione FSE 2000-2006 analizzate in un’ottica di genere, Franco Angeli, 2004; IRS, Regione Umbria, “Guida alle pari opportunità di genere e al mainstreaming di genere nel Fondo Europeo di sviluppo regionale-FESR, nel Fondo Sociale Europeo-FSE, nel Fondo Europeo Agricolo di Orientamento e di Garanzia-FEOGA, nello strumento finanziario di orientamento della pesca-SFOP, 2004.

In questo contesto, lo strumento che qui si propone è stato costruito **a partire dall'analisi di realtà già sperimentate** (in particolare, nel sistema produttivo locale) **in modo da offrire un possibile "inventario" di azioni di armonizzazione** (conciliazione, nel linguaggio comunitario) **e promozione della risorsa femminile e le prime informazioni utili per poterle riprodurre nel proprio contesto aziendale**. L'indicazione dell'azienda in cui è stato censito lo strumento ha, infatti, il senso di offrire l'opportunità di un approfondimento con quanti hanno concretamente messo in pratica lo strumento censito. In alcuni casi, lo strumento segnalato rappresenta un'esperienza unica nel contesto nazionale. In altri casi, invece, l'indicazione dell'azienda non è esaustiva rispetto ad esperienze analoghe che possono essere state realizzate sul territorio locale o nazionale. Ciò che interessava in questa Guida, infatti, non era la realizzazione di un censimento puntuale di tutto ciò che è stato realizzato su queste tematiche, ma **offrire una prima ricognizione finalizzata ad esemplificare la ricchezza e la diversità dei dispositivi che possono essere messi in campo**.

In particolare, non si è voluto effettuare una ricognizione delle buone pratiche aziendali per le quali ci sono, tra l'altro, già esempi nella letteratura⁴, quanto, piuttosto, una **ricognizione di specifici strumenti**, alcuni dei quali molto semplici e a costo zero per l'azienda, in grado, però, di evidenziare un'attenzione nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici che, a volte, affronta in maniera esplicita il tema della diversità di genere, a volte, opera in una logica più generale di welfare aziendale, in entrambi i casi, nella consapevolezza che "migliorare" e "facilitare" la vita dei lavoratori significa garantire maggiore produttività e un più efficace sviluppo dell'azienda.

In dettaglio, la Guida presenta 60 dispositivi censiti in diverse aziende della provincia di Bologna e non. L'intento, come già evidenziato, non era quello di realizzare un censimento esaustivo, ma di rappresentare concreti e semplici strumenti, la più parte dei quali sostanzialmente di facile replicabilità. La matrice alla fine di questa introduzione sintetizza le tipologie di strumenti rilevati e le aziende in cui sono stati applicati.

Anche le schede, in quanto tali, non hanno la pretesa di essere esaustive. Si è ritenuto infatti opportuno, non solo privilegiare la realizzazione di una Guida molto dinamica e di facile lettura ma, soprattutto, **privilegiare la metodologia di scambio di buona pratica, offrendo l'opportunità di contatti diretti tra aziende intenzionate a replicare tali dispositivi**.

Nel corso del progetto, infatti, si è concretamente testata la disponibilità di molte aziende ad affrontare in maniera condivisa problematiche che non possiamo genericamente ricondurre solo ad una più efficace gestione del personale e ad una sensibilità crescente nel riconoscere connessioni tra la vita di una singola impresa e il contesto locale nel quale si trova ad operare.

Gli strumenti censiti sono stati, per facilità di lettura, organizzati secondo alcune tematiche di riferimento:

1. Flessibilità del lavoro;
2. Organizzazione del lavoro;
3. Gestione e valorizzazione della risorsa femminile in azienda;
4. Servizi di supporto;
5. Sensibilizzazione e informazione;

⁴ A titolo esemplificativo: **Imprese e qualità del lavoro femminile: esperienze e buone pratiche**, a cura di Elisabetta Canarini, Cofimp, Quaderni di pari opportunità, Regione Emilia-Romagna, 2003.

Una prima, generale, considerazione riguarda il fatto che buona parte dei dispositivi censiti sono destinati, indifferentemente, a tutti i lavoratori, anche se, altrettanto spesso, vengono utilizzati in prevalenza da donne. Ciò significa, in altri termini, che i modelli culturali, societari, ma anche aziendali, continuano a ritenere che le donne abbiano/debbono avere un ruolo privilegiato nei servizi di cura familiare. Ma significa, anche, che tali modelli sono, di fatto, condivisi da buona parte delle donne che accettano di aderire a questi modelli richiedendo, anzi, un ulteriore supporto in tale direzione. Supporto che, se da un lato, facilita la "conciliazione" del lavoro professionale con il lavoro di cura, parallelamente contribuisce a consolidare tale modello di comportamento.

Non è questa la sede per disquisire sull'ambiguo impatto delle politiche e degli strumenti di conciliazione nel favorire le pari opportunità di genere. Tuttavia, si vuole richiamare l'attenzione a utilizzare una doppia chiave di lettura degli strumenti censiti, distinguendo tra quelli che riguardano l'intera platea dei lavoratori e quelli che, invece, sono espressamente indirizzati alle lavoratrici.

Del resto, anche l'approccio finora adottato a livello comunitario, riconosce l'importanza di contemplare sia interventi diretti alle sole donne (azioni di pari opportunità di genere), sia interventi indiretti (mainstreaming di genere). La pratica aziendale sembra ripercorrere tale approccio privilegiando, per ragioni abbastanza intuitive, interventi che coinvolgono tutti i lavoratori. Per questo motivo appaiono di particolare interesse tutte quelle iniziative che, invece, si pongono in maniera esplicita il tema dei bisogni differenti e delle differenti soluzioni per lavoratori e per lavoratrici.

Una seconda, conseguente, considerazione riguarda una sostanziale distinzione tra strumenti che si pongono, come finalità principale, quella di armonizzare i tempi di vita e di lavoro e strumenti che si pongono, invece, la finalità di valorizzare, a diversi livelli, la presenza femminile in azienda. Le due finalità non sono ovviamente in contrasto o incoerenti tra di loro (supportare una maggiore "conciliazione" tra lavoro di cura e lavoro professionale consente una più ampia partecipazione e permanenza nel mercato del lavoro e ciò rappresenta, indirettamente, una valorizzazione della "donna lavoratrice"). Tuttavia, evidentemente, si tratta di due finalità che sottostanno a logiche diverse e hanno potenzialità di impatto differenti rispetto al raggiungimento di una condizione consolidata di pari opportunità.

Entrando brevemente nel merito, gli strumenti che abbiamo ricondotto alla macrotipologia **"Flessibilità del lavoro"** sono una rappresentazione abbastanza esemplificativa di come gli orari di lavoro possano essere modificati in funzione delle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici. I dispositivi introdotti sono orientati a rendere meno rigide le forme contrattuali (come mostrano le diverse forme di utilizzo del part-time), i tempi di entrata e di uscita quotidiani, l'organizzazione oraria della prestazione lavorativa, fino alle modalità di utilizzo delle ferie. Il lavoro di ricognizione ha messo in luce come, sostanzialmente, quella della flessibilità degli orari (più o meno accentuata) rappresenti una pratica ormai abbastanza consolidata e di onere relativo per le aziende. L'introduzione di questi strumenti, avendo una natura individualizzata (ovvero, che riguarda il singolo lavoratore e non prevede una riorganizzazione dei processi produttivi) non pare condizionata da fattori strutturali quali la dimensione d'impresa, il settore di attività o il tipo di produzione, anche se, ovviamente prevede l'accettazione di una certa flessibilità nell'erogazione della prestazione professionale da parte del lavoratore. In linea generale, si tratta di una tipologia di strumenti che hanno la finalità essenziale di armonizzare i tempi individuali di vita e di lavoro. Senz'altro più rari i casi in cui alla finalità di "conciliazione" dei tempi si affianca l'obiettivo di mantenere aggiornata la professionalità della lavoratrice o, più raramente, del lavoratore in un'ottica di mantenimento del know-how professionale e di non penalizzazione della carriera. Come già evidenziato, si tratta anche di dispositivi che vengono genericamente rivolti a tutti i lavoratori, anche se i maggiori utilizzatori ne sono le donne.

Le tipologie di strumenti censiti nell'ambito della macroarea **“Organizzazione del lavoro”** includono, invece, un intervento più diretto dell'azienda sui processi organizzativi, anche quando la misura ha una connotazione e un effetto strettamente individuali (ad esempio, il telelavoro). Si tratta, per lo più, di interventi che incidono sull'organizzazione di specifici reparti produttivi e, i casi più ridotti di applicazione, sono certamente da ricondursi all'influenza di variabili strutturali quali la dimensione di impresa, il settore e la tipologia di prodotto. Alcuni di questi dispositivi, infatti, possono essere di difficile applicazione in aziende dimensionalmente ridotte o dove il tipo di processo produttivo risulta meno scomponibile.

È interessante osservare come, in questa macroarea, parliamo di strumenti che non hanno solo una finalità di tipo “conciliativo” tra i tempi di lavoro e di vita, ma anche di natura strettamente economica e produttiva. Il telelavoro, ad esempio, può rispondere a esigenze di migliore armonizzazione dei tempi delle lavoratrici e dei lavoratori, ma può anche, contestualmente, rispondere ad esigenze di maggiore produttività aziendale (ad esempio, nel caso di aziende o lavoratori che si trovano in contesti geografici marginali). Analogo discorso può essere fatto con gli esempi di organizzazione del lavoro “ad isole”, piuttosto che di “job splitting”. Da evidenziare, a tale proposito, come esigenze aziendali di migliore e maggiore produttività abbiano condotto, in uno dei casi esaminati, ad una valorizzazione della “diversità” connessa alla tipologia di lavoro femminile aprendo reparti di produzione tradizionalmente e rigorosamente maschili alle lavoratrici e riservando ad esse la responsabilità di alcune specifiche parti del processo produttivo nel quale operavano con una qualità della prestazione ritenuta sostanzialmente migliore per la precisione richiesta. Questa tipologia di strumenti, per sua natura coinvolge tutti i lavoratori di un reparto produttivo, anche se gli esempi citati si riferiscono a reparti che vedono una prevalente, quando non esclusiva, presenza femminile (una eccezione, ovviamente, è data dal caso citato che aveva come finalità quella di agevolare la presenza femminile in settori produttivi “maschili”).

Quest'ultimo esempio, inoltre, si avvicina, concettualmente, a quelle tipologie di interventi che abbiamo genericamente chiamato di **“Gestione e valorizzazione della risorsa femminile in azienda”**. In questo caso, come si può intuire, la finalità dei dispositivi introdotti non è tanto quella di armonizzare i tempi di vita e di lavoro quanto, piuttosto, quello di valorizzare le potenzialità lavorative connesse alla “differenza” femminile. Ci troviamo, dunque, in contesti aziendali dove il tentativo è stato, in un'ottica di **diversity management**, quello di valorizzare le potenzialità di lavoro connesse alle “differenze” (di genere, in questo caso), ma anche quello di modificare modelli e stereotipi culturali, ad esempio, attraverso un consolidamento dell'immagine della “mamma che lavora”. Dunque, in questa macroarea troviamo un'ampia diversificazione di strumenti che vanno dalla valorizzazione dei “talenti differenti”, all'applicazione del principio di non discriminazione, al tentativo di modificare modelli e rappresentazioni stereotipate. In questa macroarea, troviamo strumenti la cui applicazione può essere negativamente condizionata da variabili quali le dimensioni di impresa (ad esempio, il sondaggio periodico sulle esigenze delle lavoratrici). Nella più parte dei casi censiti, tuttavia, si tratta di dispositivi che possono essere facilmente applicati in tutti i contesti aziendali, senza la presenza di particolari oneri finanziari.

I molteplici e differenziati dispositivi che troviamo sotto la denominazione di **“Servizi di supporto”** ci riportano ad esaminare una serie di interventi aziendali che sono finalizzati a migliorare la vita dei lavoratori e delle lavoratrici. Si tratta di servizi veri e propri che hanno non solo un impatto dal punto di vista dell'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro (ad esempio, gli asili nido) e, come tali, sono fruiti, in primis, dalle lavoratrici, ma si tratta, in molti casi, di servizi di natura più generale che hanno il senso di migliorare complessivamente la vita di tutti i lavoratori risparmiando loro, come si suol dire “tempo e fatica” (servizi di trasporto, sanitari, bancari, di lavanderia, ecc.). Se può essere intuitivo comprendere l'importanza, in un'ottica di genere, della presenza di un asilo nido aziendale, può essere forse meno intuitivo apprezzare la rilevanza, a questo fine, della palestra aziendale. Tuttavia, l'esperienza empirica e la letteratura insegnano come la decisione di partecipare al mercato del lavoro

da parte delle donne sia condizionata anche da valutazione di natura più generale e riconducibili ad una scelta di “benessere individuale”. In altri termini, la decisione di non presentarsi sul mercato del lavoro (o di uscirne, ad esempio, con la nascita del primo figlio) è spesso supportata dalla convinzione che il lavoro obblighi a scegliere tra doveri famigliari, di cura e necessità di vita sociale e relazionale. Dunque, i servizi che l'azienda offre nella direzione del “risparmio di tempo” o, addirittura, nell'offerta di servizi di “wellness” supportano positivamente la donna nel permanere in una condizione lavorativa.

Infine, alcuni strumenti di **“Sensibilizzazione e informazione”** riportano all'obiettivo, da un lato, di modificare immagini e rappresentazioni sociali stereotipate, dall'altro, di creare condizioni di welfare aziendale. È interessante osservare che, pur meno numerosi di altri, tali dispositivi rappresentano, per le aziende, veri e propri investimenti culturali nella direzione di valorizzare le differenze, eliminare le discriminazioni, supportare i lavoratori e le lavoratrici nei momenti più rilevanti della loro vita (vedi, ad esempio, il “Parent kit”) e creare le condizioni per il massimo benessere aziendale (e, dunque, anche una migliore e maggiore produttività).

Accanto alle schede che raccolgono i dispositivi censiti, la Guida comprende anche **schede di sintesi della normativa nazionale** che supporta finanziariamente parte degli strumenti presentati e alcune delle **normative regionali** più significative sul tema della conciliazione tra vita privata e lavorativa e sulle pari opportunità di genere. Anche in questo caso non vi era l'ambizione di proporre una lettura esaustiva di tutta la normativa in materia, ma di **esemplificare quegli strumenti legislativi** che, più di altri, hanno dato e stanno dando un contributo significativo alla messa in atto di interventi e iniziative quali quelle che abbiamo raccolto.

Segue, infine, un **glossario** al cui interno è possibile trovare una descrizione della terminologia più corrente su questa tematica. È interessante evidenziare come il linguaggio abitualmente utilizzato fra coloro che si occupano di politiche del lavoro in un'ottica di genere a livello nazionale ed europeo sia non sempre riconosciuto in ambito aziendale (valga per tutti il termine “conciliazione” che ha il senso, in questo ambito, di “armonizzazione” e non di accordo legale).

Uno strumento come quello del glossario si caratterizza, quindi, per la sua utilità e la sua efficacia per la promozione e la diffusione delle pari opportunità di genere che, ne siamo convinte, passa anche attraverso la “contaminazione” di contesti diversi e la condivisione dei significati, oltre che dalla consapevolezza dei vantaggi reciproci che la valorizzazione delle differenze può comportare non solo per i lavoratori e le lavoratrici, ma anche per le aziende.

Mapa degli interventi

TIPOLOGIA DI STRUMENTO	AZIENDE CHE HANNO IMPLEMENTATO LO STRUMENTO						
1 - FLESSIBILITÀ DI ORARIO	Confesercenti	Conform	DHL	Ducati Motor Holding	G.D	Grünenthal Italia	Italiana Assicurazioni
Ampliamento flessibilità in entrata		●					
Azioni integrate per la sperimentazione di nuove articolazioni di orario	●						
Banca ore e orario multi-periodale		●					
Banca ore individuale				●	●		
Flessibilità orari di lavoro per genitori e percorsi di rientro dalla maternità			●				
Flessibilità oraria				●	●		
Modifica concordata orario di lavoro				●			
Orario di lavoro mensile						●	
Part-time a tempo				●			
Part-time orizzontale, verticale, misto					●		
Part-time reversibile		●					
Concita: sperimentazioni di flessibilità degli orari per conciliare i tempi di vita...							●
Utilizzo flessibile delle ferie					●		

TIPOLOGIA DI STRUMENTO	AZIENDE CHE HANNO IMPLEMENTATO LO STRUMENTO						
2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	A.T.C.M. Modena	Brembo	Conform	Coop Adriatica	Coop Lombardia	Ducati Motor Holding	Solvay Chimica Italia
Agevolare la presenza femminile nei reparti di produzione						●	
Incremento della presenza femminile tra il personale viaggiante automobilistico	●						
Isole del tempo					●		
Job splitting		●					
Orari ad isole				●			
Telelavoro Progetto Era			●				
Telelavoro per genitori							●

TIPOLOGIA DI STRUMENTO	AZIENDE CHE HANNO IMPLEMENTATO LO STRUMENTO						
3 - GESTIONE E VALORIZZAZIONE DELLA RISORSA FEMMINILE IN AZIENDA	A.T.C.M. Modena	CGIL	Ducati Motor Holding	IBM	Pirelli & C.	Ranstad Italia	UniCredit Banca
Assegno per favorire il rientro della mamma al lavoro						●	
Bollino Rosa S.O.N.O.	●						
Diversity Management				●			
Festa della mamma che lavora			●				
Gender Diversity				●			
Giornate dei bambini				●			
Norma antidiscriminatoria		●					
Portale di contatto				●			
Sondaggio Conciliazione							●
Sondaggi periodici				●			
Training On-line				●			
Modulo formativo							●
Equal Opportunity					●		
Woman in technology				●			

TIPOLOGIA DI STRUMENTO	AZIENDE CHE HANNO IMPLEMENTATO LO STRUMENTO									
4 - SERVIZI DI SUPPORTO	C.M.S.	Coop La Cascina	Ducati Motor Holding	Ferrovie Nord Milano	G.D	Grünenthal Italia	IBM	Janssen Cilag	Pirelli & C.	UniCredit Banca
Agenzia disbrigo pratiche							•			
Asili nido (diverse tipologie)	•		•		•				•	•
Baby sitter a domicilio		•								
Campagne di prevenzione presidio medico							•			
Club IBM							•			
Consulente per la conciliazione				•						
Organizzazione gite per i lavoratori e le loro famiglie						•				
Palestra aziendale								•		
Servizio di assistenza sociale					•					
Servizio lavanderia interno										
Servizio R. U. telefonico							•			
Servizio Sanitario interno					•					
Servizio trasporto lavoratori							•	•		
Sportello bancario interno							•			

TIPOLOGIA DI STRUMENTO	AZIENDE CHE HANNO IMPLEMENTATO LO STRUMENTO				
5 - SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE	Canon Italia	Ducati Motor Holding	G.D	IBM	Università di Bologna
Promozione nelle scuole		•			
Parent Kit				•	
Seminario "Buone Pratiche"			•		
Sistema famiglia	•				
Sperimentazione dispositivi di conciliazione			•		
Comitato Pari Opportunità					•
Percorsi formativi					•



1

Flessibilità del lavoro

1.1 - Ampliamento della flessibilità in entrata – Progetto Era

Riferimenti normativi e/o contrattuali	L. 53/00
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
	Attuale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Ufficio Personale e Ufficio di Coordinamento del Progetto Era
Breve descrizione dei contenuti	La flessibilità oraria sperimentata in Conform, all'interno del Progetto Era, consente di aumentare la fascia temporale in cui è possibile prendere servizio da una a due ore: è possibile così entrare dalle 8.30 alle 10.30. L'ampliamento della flessibilità è estesa anche alla pausa pranzo, che può avere una durata minima di mezz'ora fino ad una durata massima di due ore, consentendo ai dipendenti una migliore organizzazione dei propri tempi di lavoro per far fronte alle incombenze quotidiane.
Processo di attuazione dello strumento	Lo strumento di ampliamento della flessibilità in entrata ed in pausa pranzo non richiede particolari strumenti di attuazione. Chi usufruisce dello strumento deve darne comunicazione al proprio responsabile.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Attualmente sono coinvolte nelle sperimentazioni, previste dal Progetto Era, 66 dipendenti dell'Area Nord, madri o padri di figli minori e persone che hanno necessità di assistere familiari con gravi infermità.
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	Conform S.r.l. - Via F. Gentile, 135 - Roma
Dimensione aziendale	da 50 a 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Genova e Bologna

1.2 - Azioni integrate per la sperimentazione di nuove articolazioni di lavoro

Riferimenti normativi e/o contrattuali	L. 53/00
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento comunitario (FSE 2000 – Ob. 3 – Asse E1 Rif. P.A. 223/224)
	Attuale: Nessun finanziamento necessario
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Dirigenza aziendale di ogni Associazione Confesercenti
Breve descrizione dei contenuti	Ispirato alla legge 53/00, che promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura e di formazione, è stato realizzato dal 2000 al 2002 il progetto "Azioni integrate per la sperimentazione di nuove articolazioni di lavoro per lavoratrici e lavoratori del sistema Confesercenti" nelle sedi di Bologna, Imola, Cesena e Parma e finanziato dal FSE, che ha individuato nuove articolazioni di orario di lavoro più favorevoli ai bisogni di conciliazione dei tempi di vita personale e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori. Il progetto si è articolato in più fasi: - la ricerca quantitativa per la progettazione di un "nuovo piano dei tempi di lavoro"; - attivazione dell'azione positiva; - sperimentazione/messa in campo; - la verifica/monitoraggio; - la messa a punto. La soluzione adottata e condivisa dalle singole realtà coinvolte è stata quella di sperimentare una flessibilità in entrata ed in uscita per tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Processo di attuazione dello strumento	Per attivare un'azione che fosse il più largamente possibile condivisa sono stati coinvolti tutti e tre gli attori del processo: dipendenti, soci e azienda. Sono emerse alcune criticità legate sia alle strategie di tipo conservativo dei responsabili delle associazioni, sia al clima culturale nel quale si è sviluppato l'intervento. La resistenza al cambiamento ha interessato gli stessi lavoratori e lavoratrici, beneficiari dell'intervento, poiché non tutti risultavano essere soddisfatti delle proposte di orario scaturite, per altro, dalle loro stesse indicazioni espresse durante la fase della ricerca. È stata allora sperimentata una nuova articolazione di lavoro fondata su una maggiore libertà di scelta individuale: quella della flessibilità di orario in entrata ed in uscita che consente di conciliare maggiormente esigenze familiari con esigenze lavorative.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutta la popolazione aziendale
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	CONFESERCENTI - Ass.ne di categoria - Via Don G. Bedetti, 26 – Bologna
Dimensione aziendale	da 50 a 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Bologna, Imola, Cesena, Parma

1.3 - Banca ore e orario multi-periodale – Progetto Era

Riferimenti normativi e/o contrattuali	L. 53/00
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
	Attuale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Ufficio Personale e Ufficio di Coordinamento del Progetto Era
Breve descrizione dei contenuti	All'interno del Progetto Era, realizzato da Conform per facilitare la conciliazione dei tempi di lavoro e tempi di vita dei propri dipendenti, è in corso di sperimentazione la banca ore combinata con l'orario multi-periodale. Questo strumento permette ai dipendenti di organizzare il proprio lavoro su base trimestrale anziché su base giornaliera. Ciò consente di pianificare le giornate lavorative di settimana in settimana, rispettando la propria media oraria che viene però calcolata su base trimestrale. Ad esempio, se c'è la necessità di restare a casa per problemi familiari per una settimana, si può organizzare la propria assenza senza ricorrere a giornate di ferie, recuperando le ore di assenza nel trimestre di riferimento.
Processo di attuazione dello strumento	La libertà di pianificare le giornate lavorative di settimana in settimana necessita di un costante raffronto tra il dipendente che usufruisce dello strumento, il responsabile ed i colleghi, in modo da permettere una più puntuale distribuzione del lavoro in azienda. La programmazione delle giornate lavorative deve essere comunicata per tempo al responsabile di servizio e all'ufficio di coordinamento del progetto.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Attualmente sono coinvolte nelle sperimentazioni, previste dal Progetto Era, 66 dipendenti dell'Area Nord, madri o padri di figli minori e persone che hanno necessità di assistere familiari con gravi infermità.
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	Conform S.r.l. - Via F. Gentile, 135 - Roma
Dimensione aziendale	da 50 a 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Genova e Bologna

1.4 - Banca Ore individuale

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Contratto Integrativo Aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Nessun finanziamento necessario
	Attuale: Nessun finanziamento necessario
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	La Banca Ore è un istituto introdotto dal CCNL Metalmeccanici del 1999 che consente di accantonare le ore di straordinario effettuate in un apposito conto. Il/la lavoratore/trice può usufruire, entro i due anni successivi all'anno in corso, delle ore accumulate effettuando riposi compensativi. Questa attività può essere molto utile ai/alle lavoratori/trici che possono attingere da questo speciale conto per usufruire di tempo da dedicare alle necessità familiari. La Banca Ore è uno strumento di flessibilità che nasce da una duplice esigenza: quella aziendale di introdurre flessibilità per rispondere a picchi produttivi e quella personale del/della lavoratore/trice di conciliare meglio vita privata e vita lavorativa. Nel CCNL Metalmeccanici è prevista una franchigia di 32 ore che può essere superata da un accordo sindacale.
Processo di attuazione dello strumento	Non sono necessari particolari strumenti e risorse per l'implementazione dell'attività. È necessario che il dipendente comunichi, tramite apposito modulo, alla direzione del personale la volontà di accantonare le ore di straordinario.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutta la popolazione aziendale
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	G.D S.p.A. - Via Battindarno, 91 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Via Battindarno e di Via Cristoforo Colombo - Bologna Sedi di Anzola dell'Emilia (BO)
Azienda e Sede Legale	Ducati Motor Holding - Via C. Ducati 3- Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Via C. Ducati 3 - Bologna

1.5 - Flessibilità orari di lavoro per genitori e percorso di rientro dalla maternità

Riferimenti normativi e/o contrattuali	L. 53/00 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - Contratto Integrativo Aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.) Attuale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Direzione del Personale e responsabili di gestione di risorse a tutti i livelli aziendali (direttori di funzione, dirigenti, funzionari, quadri, coordinator e supervisor).
Breve descrizione dei contenuti	Per favorire la risoluzione di problemi personali e/o familiari il personale di staff gode di flessibilità di un'ora e mezza in entrata con recupero nell'arco del mese. Per favorire la gestione di problemi personali e/o familiari il personale non di staff (con figli fino a 8 anni o 12 anni se affidatari o adottivi) gode di mezz'ora di flessibilità in ingresso con recupero nella settimana successiva. Per favorire la gestione di problemi legati ai figli o alla famiglia il personale part-time può concentrare l'orario in particolari periodi dell'anno, mentre il personale full time può usufruire della banca ore. Per facilitare il rientro in azienda dalla maternità il progetto prevede un "percorso mamma" con l'attivazione di iniziative specifiche.
Processo di attuazione dello strumento	<ul style="list-style-type: none"> • Identificazione di un gruppo di lavoro per la pianificazione delle azioni volte ad attuare il progetto; • progettazione e costruzione del materiale informativo; • individuazione e attuazione delle modifiche all'organizzazione tecnica e amministrativa; • formazione dei responsabili di gestione delle risorse; • comunicazione ai dipendenti della nuova gestione dei tempi e delle possibilità offerte dal "percorso mamma"; • monitoraggio e valutazione.
Area/popolazione aziendale coinvolta	590 destinatari potenziali individuati

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	Dhl International S.r.l. - Loc. Milanofiori Rozzano (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Milanofiori Rozzano (MI) Sede di Redecesio di Segrate (MI)

N.B. Caso già pubblicato sui Quaderni Spinn 2005

1.6 - Flessibilità oraria

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Contratto Integrativo Aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Nessun finanziamento necessario Attuale: Nessun finanziamento necessario
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	Questo intervento consente al/la lavoratore/trice di usufruire di un orario flessibile in ingresso e di conseguenza in uscita. Il/la lavoratore/trice può anticipare/posticipare l'orario di ingresso in azienda e, trascorse le 8 ore di lavoro previste da contratto, può anticipare/posticipare l'orario di uscita. Nelle aziende, diverse possono essere le flessibilità (un quarto d'ora o mezz'ora) a seconda dei settori di appartenenza e dell'organizzazione del lavoro. Questa attività consente di migliorare la conciliazione tra i tempi dedicati alla cura della famiglia e i tempi di lavoro. I dipendenti che hanno l'esigenza di uscire prima dal lavoro, per accudire ad esempio i propri figli, possono entrare al mattino prima dell'orario "normale" di ingresso per anticipare al pomeriggio l'uscita, senza essere costretti a prendere permessi. Questa attività va dunque a vantaggio del lavoratore/trice che può meglio organizzare i propri tempi di vita e di lavoro e dell'azienda che, con orari di ingresso e di uscita scaglionati, può ridurre le assenze e le richieste di permessi dei dipendenti.
Processo di attuazione dello strumento	L'introduzione della flessibilità in entrata e in uscita è frutto sia di richieste sindacali, sia di una decisione aziendale. Non sono necessari particolari strumenti e risorse per l'implementazione dell'attività. - Alla fine degli anni '90 la Direzione Risorse Umane G.D ha attivato, su spinta sindacale, una serie di consultazioni con i responsabili delle aree aziendali per verificare la possibilità e le modalità di introduzione della flessibilità d'orario. Inizialmente i responsabili delle aree aziendali intravedevano alcune difficoltà nelle entrate scaglionate dei lavoratori e ritenevano più utile un unico momento di inizio dell'attività lavorativa. La Direzione Risorse Umane ha mediato con la R.S.U. per un'applicazione condivisa della flessibilità. - Alla Ducati l'attivazione dell'intervento è stata preceduta da un confronto tra Direzione Aziendale e sindacato.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutta la popolazione aziendale ad esclusione dei lavoratori che effettuano dei turni avvicendati.

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	G.D S.p.A. - Via Battindarno, 91 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Via Battindarno e di Via Cristoforo Colombo - Bologna Sedi di Anzola dell'Emilia (BO)
Azienda e Sede Legale	Ducati Motor Holding S.p.A. - Via C. Ducati, 3 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Via C. Ducati, 3 - Bologna

1.7 - Modifica concordata dell'orario di lavoro

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Nessun finanziamento necessario
	Attuale: Nessun finanziamento necessario
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane - Direzione del Personale
Breve descrizione dei contenuti	È possibile concordare con l'azienda una modifica dell'orario di lavoro per fare fronte a particolari esigenze di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi da dedicare alla cura della famiglia. A richiedere di modificare temporaneamente l'orario sono soprattutto donne che solitamente richiedono di anticipare l'orario per far fronte alle esigenze familiari.
Processo di attuazione dello strumento	Il/la lavoratrice che intende concordare una modificazione dell'orario di lavoro deve rivolgersi prima al caporeparto della sua area di riferimento, che verificherà la fattibilità della modifica in base alle esigenze dell'organizzazione del lavoro, e successivamente all'Ufficio Personale.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutta la popolazione aziendale ad esclusione dei lavoratori delle linee di montaggio.

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	Ducati Motor Holding S.p.A. - Via C. Ducati, 3 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Via C. Ducati, 3 - Bologna

1.8 - Orario di lavoro mensile

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
Fonti di finanziamento	Iniziale: Nessun finanziamento necessario
	Attuale: Nessun finanziamento necessario
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane - Ufficio Personale
Breve descrizione dei contenuti	Fissazione dell'orario lavorativo su base mensile da gestirsi in base ad esigenze congiunte lavoratore/impresa.
Processo di attuazione dello strumento	Ogni lavoratore deve garantire 4 ore di lavoro giornaliero con possibilità di flessibilità in entrata e uscita. Alla fine del mese ognuno deve avere un ammontare di ore di lavoro effettuate che può oscillare da -8 ore a +12 ore rispetto all'orario contrattuale previsto che è di 37,45 hh settimanali rapportate a mese. Eventuali ore lavorate in meno o in più verranno recuperate nel mese successivo.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Staff Centrali

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	Grünenthal Italia - via Vittor Pisani 16 - Milano
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di via Vittor Pisani 16 - Milano Sede di via Correggio 43 - Milano

1.9 - Part-time a tempo

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Contratto Integrativo Aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Nessun finanziamento necessario Attuale: Nessun finanziamento necessario
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane - Ufficio Personale
Breve descrizione dei contenuti	La Ducati utilizza il part-time come strumento per consentire ai lavoratori, ma soprattutto alle lavoratrici che maggiormente lo richiedono, di modificare il proprio contratto di lavoro da full-time a part-time, anche oltre il superamento del limite massimo complessivo del 4% previsto dal CCNL. È possibile richiedere tale modificazione per esigenze familiari riferite alla maternità e alla necessità di assistenza temporanea a parenti di primo e secondo grado non autosufficienti (previa presentazione di documentazione apposita), per una durata massima complessiva di 36 mesi, allo scadere dei quali viene ripristinato il contratto a tempo pieno.
Processo di attuazione dello strumento	La procedura prevede che il/la dipendente avanzi la richiesta al responsabile di riferimento che procede ad una prima verifica. Nel caso di una valutazione positiva il/la dipendente avanza formalmente la richiesta all'Ufficio Personale che dà l'avvio alle pratiche burocratiche per la modificazione del contratto da full-time a part-time.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti le dipendenti in rientro dalla maternità e i dipendenti con necessità di assistenza temporanea a parenti di primo e secondo grado non autosufficienti.

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	Ducati Motor Holding S.p.A. - Via C. Ducati, 3 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Via C. Ducati, 3 - Bologna

1.10 - Part-time orizzontale, verticale, misto

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Accordi sindacali
Fonti di finanziamento	Iniziale: Nessun finanziamento necessario Attuale: Nessun finanziamento necessario
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	In G.D l'utilizzo di rapporti di lavoro part-time è attivato al fine di consentire ai dipendenti, ma soprattutto alle donne, da cui è maggiormente utilizzato, di conciliare i tempi di lavoro con la gestione dei carichi familiari (cura dei bambini, familiari anziani e/o non autosufficienti). L'azienda applica varie tipologie di rapporto a tempo part-time: <ul style="list-style-type: none"> • di tipo orizzontale: quando la riduzione dell'orario di lavoro è riferita all'orario normale giornaliero. Dunque, si lavora tutti i giorni, ma per un orario inferiore. Ad esempio si lavora 4 ore per 5 giorni per un totale di 20 ore settimanali, invece delle 8 ore per 5 giorni per un totale di 40 ore settimanali; • di tipo verticale: quando l'attività lavorativa si svolge a tempo pieno, ma solo in alcuni giorni nel corso della settimana. Ad esempio, si lavora solo alcuni giorni la settimana (8 ore per 3 giorni lavorativi, o anche 6 ore per 4 giorni lavorativi, per un totale di 24 ore settimanali); • di tipo misto: quando vengono utilizzate entrambe le tipologie di part-time. Ad esempio si lavora alcune giornate ad orario ridotto (orizzontale) e alcune giornate ad orario normale (verticale).
Processo di attuazione dello strumento	La procedura prevede che il/la dipendente avanzi la richiesta al responsabile di riferimento che procede ad una prima verifica. Nel caso di una valutazione positiva il/la dipendente avanza formalmente la richiesta alla Direzione Risorse Umane che dà l'avvio alle pratiche necessarie alla modifica del contratto da full-time a part-time.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti i dipendenti che, nel limite percentuale previsto, ne facciano richiesta e ad esclusione dei turnisti.

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	G.D S.p.A. - Via Battindarno, 91 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Via Battindarno e di Via Cristoforo Colombo - Bologna Sedi di Anzola dell'Emilia (BO)

1.11 - Part-time reversibile – Progetto Era

Riferimenti normativi e/o contrattuali	L. 53/00
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
	Attuale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Ufficio Personale e Ufficio di Coordinamento del Progetto Era
Breve descrizione dei contenuti	Per essere più presenti a casa, i dipendenti - donne e uomini con figli minori e persone con familiari infermi da assistere - possono richiedere temporaneamente la riduzione dell'orario di lavoro da full-time a part-time. I dipendenti possono usufruire dello strumento per un periodo limitato, che corrisponde alla durata di 24 mesi del Progetto Era che Conform sta realizzando per venire incontro alle esigenze di conciliazione dei tempi dei propri dipendenti dell'Area Nord.
Processo di attuazione dello strumento	L'azienda, dopo la presentazione del progetto, ha somministrato un questionario per verificare i particolari bisogni di conciliazione dei propri dipendenti (80% è composto da donne). In questa fase gli/le interessati/e a fruire dello strumento hanno avanzato la richiesta all'ufficio di coordinamento del progetto. Il dipendente che intende ritornare al tempo pieno deve darne comunicazione all'Ufficio di Coordinamento del Progetto 30 giorni prima del rientro.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Attualmente sono coinvolte nelle sperimentazioni, previste dal progetto Era, 66 dipendenti dell'Area Nord, madri o padri di figli minori e persone che hanno necessità di assistere familiari con gravi infermità.
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	Conform S.r.l. - Via F. Gentile, 135 - Roma
Dimensione aziendale	da 50 a 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Genova e Bologna

1.12 - Concita: sperimentazioni di flessibilità degli orari per conciliare i tempi di vita con la professionalità e lo sviluppo delle competenze

Riferimenti normativi e/o contrattuali	L. 53/00
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
	Attuale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Direzione del Personale.
Breve descrizione dei contenuti	Il progetto Concita ha previsto la messa a punto di un menù di flessibilità oraria cui le lavoratrici ed i lavoratori potranno attingere a seconda delle proprie esigenze di conciliazione dei tempi.
Processo di attuazione dello strumento	Di fianco al pacchetto di flessibilità, rispetto al quale i destinatari del progetto potranno personalizzare il proprio orario lavorativo, l'azienda promuove dei moduli di formazione attraverso i quali i beneficiari dell'intervento possano sfruttare al meglio le potenzialità del progetto Concita.
Area/popolazione aziendale coinvolta	- 65 persone individuate - 100 potenziali
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	Italiana Assicurazioni S.p.A. (Gruppo Reale Mutua) - Via M.U.Traiano, 18 - Milano
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Milano

N.B. Caso già pubblicato sui Quaderni Spinn 2005

1.13 - Utilizzo flessibile delle ferie individuali

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Contratto Integrativo Aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Nessun finanziamento necessario
	Attuale: Nessun finanziamento necessario
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	La G.D consente ai propri dipendenti di utilizzare in modo flessibile le ferie e i permessi, a quarti d'ora. L'intervento permette una migliore gestione dei tempi, nel caso in cui si abbia bisogno di assentarsi dal lavoro anche solamente per poco tempo, senza consumare per questo un'intera giornata di ferie.
Processo di attuazione dello strumento	Non sono necessarie particolari risorse o strumenti per l'attuazione dell'attività. È evidente tuttavia che maggiori sono le dimensioni aziendali, dunque più personale è impiegato, maggiori sono le possibilità di utilizzare le ferie in maniera flessibile, permettendo comunque il normale svolgimento del lavoro, nonostante le assenze.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutta la popolazione aziendale

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	G.D S.p.A. - Via Battindarno, 91 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Via Battindarno e di Via Cristoforo Colombo - Bologna Sedi di Anzola dell'Emilia (BO)



2

Organizzazione del lavoro

2.1 - Agevolare la presenza femminile nei reparti di produzione

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Nessun riferimento
Fonti di finanziamento	Iniziale: Nessun finanziamento necessario
	Attuale: Nessun finanziamento necessario
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane - Ufficio Personale
Breve descrizione dei contenuti	Nonostante la produzione in un'azienda del settore meccanico sia prettamente maschile, la Ducati promuove la presenza delle donne anche in produzione in sottogruppi che svolgono il lavoro di preparazione dei kit necessari al lavoro sulla linea di montaggio.
Processo di attuazione dello strumento	Non sono necessari particolari mezzi o strumenti per l'attuazione dell'intervento.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Donne occupate nei reparti produttivi.

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	Ducati Motor Holding S.p.A. - Via C. Ducati, 3 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Via C. Ducati, 3 - Bologna

2.2 - Incremento della presenza femminile tra il personale viaggiante automobilistico

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento Regione Emilia-Romagna con il contributo del F.S.E. e finanziamento F.S.E. tramite la Provincia di Modena
	Attuale: Finanziamento F.S.E. tramite la Provincia di Modena e autofinanziamento
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane ed Esercizio Automobilistico
Breve descrizione dei contenuti	La buona pratica attivata punta alla riconfigurazione della professionalità del conducente di autobus: una professionalità che diventa patrimonio anche delle donne (che anzi conferiscono alla stessa un valore aggiunto generalmente apprezzato dalla clientela) e che viene interpretata in termini di flessibilità organizzativa da parte dell'impresa. Il superamento della connotazione "maschile" della specifica attività, oltre a valorizzare il lavoro femminile, consente ad A.T.C.M. un diverso approccio al mercato del lavoro e lo sfruttamento delle sinergie realizzabili tra i diversi modelli organizzativi del full time e del part time (quest'ultimo spesso più congeniale alle lavoratrici donne). La gestione secondo logiche "di qualità" della buona pratica è ora perseguita grazie anche al percorso intrapreso per ottenere la certificazione "Bollino Rosa - S.O.N.O." (vedi scheda a pag.37), essendo A.T.C.M. stata inserita dal Ministero nel relativo progetto sperimentale.
Processo di attuazione dello strumento	A.T.C.M., in collaborazione con un ente formativo esterno (Modena Formazione), ha attivato in via preliminare il progetto regionale "Tempi delle aziende/tempi delle donne: modelli per un'occupazione femminile", orientato alla ricerca e sperimentazione di modelli contrattuali che favoriscano l'inserimento lavorativo delle donne; quindi una serie di percorsi di informazione, promozione e formazione, per lo più rivolti a donne disoccupate e finalizzati alla copertura di posti di lavoro nella funzione di operatore di esercizio, prevalentemente con contratto di lavoro part-time. Il risultato ottenuto è stato moltiplicato grazie al fatto che il vedere con una sempre maggior frequenza alla guida dei bus personale femminile incentiva altre donne ad accedere a questa attività. Oltre all'assunzione delle donne che hanno fruito degli specifici interventi formativi, A.T.C.M. ha anche predisposto un percorso selettivo agevolato per l'assunzione di altre donne candidate alla mansione.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Attualmente sono in servizio complessivamente 52 donne con mansioni di Operatore di Esercizio (poco più del 10% del totale del personale viaggiante automobilistico), di cui 21 con contratto part time. Le donne assunte grazie agli specifici interventi formativi organizzati dall'azienda sono fin qui state 37.

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	A.T.C.M. S.p.A. - Strada Sant'Anna, 210 - Modena
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Depositi aziendali vari

2.3 - Isole del tempo

Riferimenti normativi e/o contrattuali	L. 53/00 Contratto Integrativo Aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.) Attuale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Direzione del Personale e Responsabile Relazioni con il Personale
Breve descrizione dei contenuti	Dopo una fase di monitoraggio delle esigenze familiari e personali delle destinatarie dell'intervento (da parte di consulenti esterni), il personale coinvolto viene diviso in due gruppi che, supportati dai consulenti, sono in grado di autogestirsi i tempi di lavoro su quattro settimane. Rimane l'obbligo per le lavoratrici di svolgere almeno 10 ore di lavoro settimanali.
Processo di attuazione dello strumento	Il carattere complesso del modello organizzativo prevede una prima fase di sperimentazione che riguarda la barriera casse in virtù del nastro orario di attività, della variabilità dei flussi e dell'eterogeneità delle precedenti collocazioni orarie del personale.
Area/popolazione aziendale coinvolta	I destinatari della sperimentazione sono 40 addette.

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	Coop Lombardia - V.le Famagosta, 75 - Milano
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Ipercoop di Vignate

N.B. Caso già pubblicato su Coop Lombardia, Bilancio Sociale 2006, Il Guado, Corbetta, Maggio 2007

2.4 - Job Splitting

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Contratto Integrativo Aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Nessun finanziamento necessario Attuale: Nessun finanziamento necessario
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Direzione Risorse Umane e Organizzazione
Breve descrizione dei contenuti	Orario di lavoro che prevede la copertura di una singola posizione lavorativa con la prestazione, part-time, di due dipendenti, che si distribuiscono il lavoro in modo da coprire le 8 ore giornaliere.
Processo di attuazione dello strumento	Ferma restando l'alternanza sui turni, l'implementazione avviene previa verifica delle condizioni individuali e contestuali idonee.
Area/popolazione aziendale coinvolta	In linea teorica non sono previsti limiti di utilizzo per mansione/categoria

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	Brembo S.p.A. - Via Brembo, 25 - Curno (BG)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Curno (BG)

2.5 - Orari ad isole	
Riferimenti normativi e/o contrattuali	Accordo sindacale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane – Ufficio Personale
Breve descrizione dei contenuti	<p>Gli Orari ad Isole sono un sistema di organizzazione che introduce elementi di flessibilità e di modulazione dell'orario che consente di affrontare i temi della conciliazione considerando come prioritarie le esigenze delle persone. Ciascuna delle lavoratrici coinvolte ha la possibilità di decidere un proprio orario in relazione alle necessità familiari e sociali, concordando le modifiche con le proprie colleghe di lavoro. Dopo un'analisi della situazione preesistente sono state raggruppate le interessate che volontariamente hanno deciso di aderire agli Orari ad Isole in gruppi di 15-20 persone, secondo una logica di complementarietà degli orari. La concertazione degli orari avviene con il supporto di un'animatrice che ha il compito di monitorare e coordinare il gruppo.</p> <p>L'intervento intende rispondere a tre esigenze: quelle di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita dei dipendenti; quelle di conciliazione delle esigenze dei dipendenti ed esigenze aziendali; quelle di accrescere il grado di soddisfazione del cliente.</p>
Processo di attuazione dello strumento	<p>L'intervento è stato attuato dopo diversi incontri con i rappresentanti sindacali e dopo numerose assemblee che riportavano gli esiti degli incontri e spiegavano le filosofie dell'intervento. Sono stati informati i soci attraverso un giornalino mensile e una rivista di consumo. Il progetto si è articolato in tre fasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) l'analisi del contesto; 2) realizzazione delle Isole, l'individuazione delle partecipanti da parte del responsabile di reparto e la formazione degli attori coinvolti; 3) monitoraggio del funzionamento del servizio da parte del responsabile del punto vendita (responsabile di servizio).
Area/popolazione aziendale coinvolta	Lavoratrici del settore Casse
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	Coop Adriatica - Via Villanova, 29/7 - Villanova di Castenaso (BO)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Ipermercati di Coop Adriatica

2.6 - Telelavoro – Progetto Era	
Riferimenti normativi e/o contrattuali	L. 53/00
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
	Attuale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Ufficio Personale e Ufficio di Coordinamento del Progetto Era
Breve descrizione dei contenuti	Al fine di sostenere la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura l'azienda ha applicato lo strumento del telelavoro che consente a madri o padri con figli minori o a persone con problemi di assistenza di familiari con gravi infermità di svolgere la propria attività lavorativa da casa, attraverso gli strumenti dell'informatizzazione e comunicazione. Lo strumento è una della 4 azioni previste dal Progetto Era, finanziato con la L. 53/00 e della durata di 24 mesi che Conform sta realizzando per armonizzare tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti dell'Area Nord. Gli effetti positivi, emersi dall'attività di monitoraggio del progetto, non riguardano solo i/le fruitori/trici, ma più in generale l'azienda poiché diminuisce l'assenteismo e si percepisce un clima di maggiore serenità.
Processo di attuazione dello strumento	L'azienda, dopo la presentazione del progetto, ha somministrato un questionario per verificare i particolari bisogni di conciliazione dei propri dipendenti (80% è composto da donne). In questa fase gli interessati a fruire dello strumento hanno avanzato la richiesta all'ufficio di coordinamento del progetto. Sono state predisposte le postazioni di telelavoro a casa dei dipendenti: collegamenti ADSL/sim card (per le zone senza copertura ADSL) e noleggio di PC. Il dipendente che intende essere reintegrato in azienda deve dare comunicazione all'Ufficio di Coordinamento del Progetto Era 30 giorni prima del rientro.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Attualmente sono coinvolte nelle sperimentazioni, previste dal progetto Era, 66 dipendenti dell'Area Nord, madri o padri di figli minori e persone che hanno necessità di assistere familiari con gravi infermità. In particolare stanno fruendo del telelavoro 3 dipendenti.
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	Conform S.r.l. - Via F. Gentile, 135 - Roma
Dimensione aziendale	da 50 a 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Genova e Bologna

2.7 - Telelavoro per genitori

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Contratto Integrativo Aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento nazionale (fondi interprof., L.53/00, L.125/91, ecc.) Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Direzione del Personale e responsabili di gestione delle aree a cui afferiscono i lavoratori coinvolti.
Breve descrizione dei contenuti	Per favorire la conciliazione di problemi personali e/o familiari con le responsabilità professionali, la neo madre o il neo padre possono scegliere di telelavorare entro i 15 mesi di età del bambino per una durata di almeno 6 mesi. Possono, inoltre, fare richiesta di telelavoro anche lavoratori che non siano neo-genitori.
Processo di attuazione dello strumento	Il progetto è partito con un finanziamento pubblico (Progetto Armonia del Ministero del Lavoro). Al termine del finanziamento l'azienda ha deciso di consolidare la pratica tramite contratto aziendale. La procedura stabilita è la seguente: <ul style="list-style-type: none"> - I lavoratori interessati al telelavoro devono fare richiesta all'azienda. - L'azienda verifica, entro un mese dalla richiesta, la "telelavorabilità" della funzione svolta dal lavoratore richiedente. - Una volta accertata la possibilità del telelavoro l'azienda si fa carico di installare una postazione adeguata presso il domicilio del lavoratore. - Al lavoratore che svolge attività di telelavoro viene riconosciuta un'indennità forfettaria (circa 40 euro) per le spese di elettricità e riscaldamento sostenute presso il proprio domicilio. - L'azienda s'impegna a riconoscere ai telelavoratori possibilità di carriera e di formazione uguali agli altri lavoratori.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Potenzialmente tutta la popolazione aziendale. Il numero dei lavoratori di volta in volta coinvolti è funzione delle richieste pervenute alla direzione.
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	Solvay Chimica Italia S.p.A. - Via Turati, 12 - Milano
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Via Turati - Milano Altre sedi sul territorio nazionale

Le tipologie di strumento

3

Gestione e valorizzazione
della risorsa femminile in azienda

3.1 - Assegno per favorire il rientro della mamma al lavoro	
Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane – Ufficio Personale
Breve descrizione dei contenuti	Contributo di 250 euro al mese per facilitare il sostenimento di spese per asilo nido al fine di consentire alle mamme un più facile rientro al lavoro.
Processo di attuazione dello strumento	Il contributo netto, dietro presentazione di fattura, viene erogato nella busta paga del dipendente, sommandosi alla retribuzione netta del dipendente stesso. Il contributo decade con l'iscrizione del bimbo alla scuola materna.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Il contributo spetta a tutti i dipendenti (sia uomini che donne, assunti a tempo determinato o indeterminato) che abbiano figli iscritti all'asilo nido.
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	Ranstad Italia S.p.A. - Via Gasparotto, 1 - Milano
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Milano Tutte le filiali sul territorio

3.2 - Bollino rosa S.O.N.O. (Stesse Opportunità Nuove Opportunità)	
Riferimenti normativi e/o contrattuali	FSE 2000-2006 - Programma Operativo Nazionale Ob. 3 Azioni di sistema e Programma Operativo Nazionale - Ob. 1 Assistenza tecnica e azioni di sistema
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento comunitario
	Attuale: Finanziamento comunitario
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	In fase di sperimentazione
Breve descrizione dei contenuti	Il progetto intende valorizzare la presenza femminile nei contesti lavorativi, pubblici e privati, attraverso l'assegnazione del "Bollino rosa", rilasciata dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Il progetto attiva un sistema di certificazione sperimentale che va a premiare le aziende che si distinguono per avere adottato interventi volti alla rimozione degli ostacoli e delle discriminazioni che determinano differenziali salariali di genere.
Processo di attuazione dello strumento	La sperimentazione parte con un numero mirato di aziende (circa quaranta) che scelgono volontariamente di partecipare al progetto. Le aziende saranno affiancate dal Ministero nelle fasi di verifica e/o costruzione dei requisiti per la certificazione. Il processo di valutazione e di auditing si baserà su un sistema di indicatori messi a punto da esperti del Ministero. Le aziende che avranno ottenuto la certificazione potranno utilizzare il "Bollino Rosa S.O.N.O. Stesse Opportunità, Nuove Opportunità". La sperimentazione permetterà di mettere a punto il modello e mettere a regime la certificazione e l'assegnazione del "Bollino rosa".
Area/popolazione aziendale coinvolta	In fase di sperimentazione
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Aziende coinvolte	Sono state selezionate per la sperimentazione del sistema di certificazione "Bollino Rosa" 36 aziende di varie classi dimensionali. La lista delle aziende è consultabile sul sito del Ministero del Lavoro: http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/News/20071012aziendebollinorosa.htm

3.3 - Diversity Management	
Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	<p>L'azienda adotta una strategia di Diversity Management: mira a valorizzare le diversità presenti in azienda attraverso la promozione di un ambiente inclusivo che permetta a ciascuno di esprimere pienamente le proprie potenzialità.</p> <p>È stata creata la figura del Diversity and Inclusion leader che costituisce il punto di riferimento in impresa per ciò che concerne il tema della Diversity and Inclusion.</p>
Processo di attuazione dello strumento	Vengono realizzati interventi di informazione, sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli per diffondere e promuovere buone prassi collegate al principio di pari opportunità inteso nel senso più ampio del termine (le aree di attenzione coperte sono infatti: le differenze di genere, abilità, cultura, età, orientamento sessuale e bilanciamento vita/lavoro).
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti i dipendenti
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	IBM Italia S.p.A. - Circonvallazione Idroscalo - Segrate (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Segrate Tutte le filiali sul territorio

3.4 - Festa della mamma che lavora	
Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane - Direzione del Personale
Breve descrizione dei contenuti	Da qualche anno la Ducati organizza la Festa della mamma che lavora per promuovere la valorizzazione della risorsa femminile in azienda. Le dipendenti possono portare per un giorno i propri figli all'interno dell'azienda per mostrare loro dove si recano quotidianamente le proprie mamme e, nei limiti del possibile, in cosa consiste il loro lavoro. All'interno della mensa vengono organizzate attività ricreative.
Processo di attuazione dello strumento	La giornata della Festa della mamma che lavora è un'iniziativa promossa a livello nazionale da Job24-Sole24Ore, con la partnership del Ministero delle Pari Opportunità e del Corriere della Sera. La Direzione aziendale ha deciso di aderire all'iniziativa. Non sono necessari particolari strumenti per l'implementazione dell'intervento.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutte le dipendenti con figli
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	Ducati Motor Holding S.p.A. - Via C. Ducati, 3 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Via Ducati

3.5 - Gender Diversity	
Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	<p>Obiettivo in IBM è il continuo e costante aumento della presenza femminile in azienda.</p> <p>A tal fine, viene realizzato un monitoraggio costante della presenza femminile in azienda, posto all'attenzione del top management.</p>
Processo di attuazione dello strumento	<p>Vengono periodicamente monitorate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la presenza femminile sul totale dipendenti; • la presenza femminile a livello manageriale; • la presenza femminile a livello di top management; • la % femminile di risorse tecniche "critiche" e di talenti. <p>Questo permette di intervenire, se necessario, con azioni correttive (es. indagini sulle cause di trend negativi, interviste, specifici programmi di coaching, mentoring e/o formazione per i "talenti al femminile").</p>
Area/popolazione aziendale coinvolta	Analisi da parte della funzione Risorse Umane sui dati delle dipendenti (donne).
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	IBM Italia S.p.A. - Circonvallazione Idroscalo - Segrate (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Segrate Tutte le filiali sul territorio

3.6 - Giornate dei bambini	
Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	Organizzazione di un pomeriggio in cui sono state aperte le "porte" dell'azienda ai figli dei dipendenti.
Processo di attuazione dello strumento	<p>Ai dipendenti è stata data la possibilità di portare i propri figli in azienda e di far loro vedere il posto in cui lavorano.</p> <p>Nel corso del pomeriggio sono state organizzate delle iniziative di intrattenimento ed animazione per i figli accompagnate da una ricca merenda.</p>
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti i dipendenti
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	IBM Italia S.p.A. - Circonvallazione Idroscalo - Segrate (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Segrate, Roma, Vimercate

3.7 - Norma antidiscriminatoria	
Riferimenti normativi e/o contrattuali	Statuto dell'Organizzazione
Fonti di finanziamento	Iniziale: Nessun finanziamento necessario
	Attuale: Nessun finanziamento necessario
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Organismi dirigenti a tutti i livelli.
Breve descrizione dei contenuti	La norma statutaria prevede che nella composizione degli organismi dirigenti dell'organizzazione la composizione di genere rispetti la regola del 60% e 40%. Questo al fine di favorire e incentivare la presenza femminile con compiti di direzione.
Processo di attuazione dello strumento	L'applicazione della norma risponde a vincoli statuari. La discussione interna all'organizzazione ha sollevato l'ipotesi di un innalzamento del vincolo a 50% e 50%.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti i membri di organismi dirigenti.
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	CGIL - Confederazione Italiana Generale del Lavoro - Roma
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Roma Tutte le sedi territoriali

3.8 - Portale di contatto	
Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	<p>Il portale permette di mantenere il contatto fra l'impresa e il lavoratore/lavoratrice che si assenta dal lavoro per lunghi periodi di tempo (maternità, malattia, periodo sabbatico) in modo da continuare ad avere informazioni su cosa sta accadendo nel contesto aziendale. In questo modo si mantiene alto il senso di appartenenza all'impresa, di continuità con il lavoro e di motivazione dei lavoratori.</p> <p>Nel portale c'è una sezione dedicata alle Risorse Umane, che fornisce informazioni ai dipendenti su tutti i servizi a loro disposizione (oltre ad informazioni strettamente legate al lavoro, contiene informazioni relative agli "eventi della vita" - matrimonio, nascita di un figlio, salute, ergonomia, work-life balance, convenzioni, hobby, iniziative culturali e consulenza fiscale).</p>
Processo di attuazione dello strumento	Il dipendente può accedere da casa al portale ed essere così aggiornato su ciò che accade in azienda avendo la possibilità di ottenere informazioni "utili" concernenti sia la sfera lavorativa che quella extra-lavorativa.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti i dipendenti
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	IBM Italia S.p.A. - Circonvallazione Idroscalo - Segrate (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Segrate Tutte le filiali sul territorio

3.9 - Sondaggio interno "Donne in UniCredit Banca"

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Direzione del Personale
Breve descrizione dei contenuti	<p>L'iniziativa di ascolto promossa da UniCredit Banca attraverso il sondaggio "Donne in UniCredit Banca" si traduce in un impegno concreto di attenzione dell'azienda al tema delle Pari Opportunità. Il sondaggio, realizzato in forma anonima, è rivolto alla popolazione femminile della Banca e si pone l'obiettivo di raccogliere opinioni e contributi su aree tematiche che incidono realmente sulla vita professionale. Il questionario è composto da 16 domande raggruppate in 4 macro aree d'indagine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sviluppo e crescita professionale - Soddisfazione/Motivazione - Equità - Conciliazione Famiglia/Lavoro (maternità, part-time) <p>I risultati costituiscono una base di partenza per la realizzazione di azioni positive volte a valorizzare la componente femminile e a rafforzare una cultura aziendale fondata sui principi dell'Equità e del Rispetto. Il sondaggio, insieme alle altre iniziative di ascolto (come l'annuale indagine di clima), costituisce una prassi aziendale. Questa si basa sulla convinzione "culturale" che il confronto, se positivo per le persone, lo è soprattutto per l'azienda, favorendo la nascita di idee nuove e soluzioni più "performanti".</p>
Processo di attuazione dello strumento	<p>Il sondaggio, realizzato nel mese di marzo 2007, è stato finanziato interamente con fondi aziendali. Per garantire la riservatezza dei dati la gestione del sondaggio è stata affidata ad una società esterna, leader mondiale nelle ricerche aziendali, che ogni anno cura l'indagine di clima per le società del Gruppo. Significativa è stata la partecipazione al sondaggio, più del 60% della popolazione femminile ha aderito all'iniziativa. I risultati, attualmente in corso di elaborazione, costituiranno una prima base per i lavori della "Commissione Pari Opportunità", istituita nel febbraio 2007. La Commissione è composta dai rappresentanti aziendali e delle organizzazioni sindacali interne all'azienda e ha l'obiettivo di proporre azioni positive in tema di Pari Opportunità.</p>
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutte le dipendenti

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	UniCredit Banca S.p.A. - Via Zamboni, 20 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Bologna - Via Zamboni Tutte le sedi/filiali UniCredit Banca

3.10 - Sondaggi periodici

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	<p>Vengono periodicamente realizzati dei sondaggi anonimi per valutare l'evoluzione delle esigenze dei dipendenti. I sondaggi sono realizzati su un campione di personale rappresentativo di tutti i dipendenti. Di particolare interesse il sondaggio sul "Bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata" in cui viene verificata l'evoluzione delle esigenze dei dipendenti in merito a gestione/bilanciamento lavoro/vita, conoscenza/utilizzo di soluzioni di lavoro flessibile, cura dei figli o degli adulti non autosufficienti. Queste verifiche permettono di adattare, ridisegnare ed indirizzare le iniziative aziendali presenti e future e, allo stesso tempo, fanno sentire i dipendenti maggiormente coinvolti nelle decisioni aziendali.</p>
Processo di attuazione dello strumento	I dipendenti facenti parte del campione compilano un apposito questionario.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti i dipendenti

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	IBM Italia S.p.A. - Circonvallazione Idroscalo - Segrate (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Segrate Tutte le filiali sul territorio

3.11 - Training On-Line	
Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	Molti corsi di aggiornamento e di formazione sono forniti in formato "virtuale" (e-learning) per permettere ai dipendenti di seguirli con la massima flessibilità. I corsi tradizionali in aula sono spesso preceduti o integrati da moduli on-line.
Processo di attuazione dello strumento	Questo tipo di formazione permette ad ogni dipendente di avere accesso alla formazione quando lo ritiene più opportuno, avendo la possibilità di tenere conto dell'organizzazione della propria giornata (lavorativa e non).
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti i dipendenti
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	IBM Italia S.p.A. - Circonvallazione Idroscalo - Segrate (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Segrate Tutte le filiali sul territorio

3.12 - Modulo formativo "Welcome Back!"	
Riferimenti normativi e/o contrattuali	Fondi interprofessionali
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
	Attuale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Direzione del Personale - Unità Organizzativa Formazione
Breve descrizione dei contenuti	Il corso ha la finalità di accompagnare e supportare la risorsa che rientra dal lavoro dopo una lunga assenza ad inserirsi nel nuovo contesto organizzativo anche attraverso un'informazione strutturata e completa riguardante i principali cambiamenti aziendali. Principali contenuti da sviluppare: - rapporto fra vita e lavoro: cosa è cambiato ed eventuali criticità di impatto professionale; - l'atteggiamento verso il cambiamento; - rilancio sul piano emotivo e motivazionale; - piano di auto-analisi e auto-apprendimento per il recupero del gap di competenza; - nuova strategia organizzativa e di mercato; - focus sui prodotti di recente lancio e sulle principali iniziative commerciali; - novità principali sugli strumenti di comunicazione della banca; - nuovi sistemi di gestione e sviluppo professionale.
Processo di attuazione dello strumento	Il corso viene erogato presso le sedi delle direzioni territoriali e secondo due modalità: 2 gg. per i dipendenti con orario di lavoro full time e 3 mattine (8.30-13.30) per i part-time. La docenza è mista: interna ed esterna.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutta la popolazione aziendale
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	UniCredit Banca S.p.A. - Via Zamboni, 20 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Bologna - Via Zamboni Tutte le sedi/filiali UniCredit Banca

3.13 - Equal Opportunity

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Nessun riferimento
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento) Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane - Ufficio Equal Opportunity Manager
Breve descrizione dei contenuti	Il Progetto Pari Opportunità di Gruppo si colloca nell'ambito della gestione sostenibile del Gruppo Pirelli. Il Progetto nasce nel 2005 con l'obiettivo di garantire pari opportunità di crescita professionale in tutte le funzioni ed ambiti del Gruppo, senza distinzione di sesso, stato civile, orientamento sessuale, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, colore della pelle, origine etnica, nazionalità, età e condizione di diversa abilità. Con ciò aiutando l'azienda nel suo complesso a gestire il tema della "Diversity" in modo avanzato ed efficace nel raggiungimento dei risultati aziendali.
Processo di attuazione dello strumento	Il "punto zero" per approcciare la gestione proattiva delle Pari Opportunità in azienda è la costituzione di uno Steering Committee Equal Opportunities , organismo di alto livello avente responsabilità di indirizzo e presidio dei piani aziendali in tema di Pari Opportunità. Contestualmente, al fine di guidare l'implementazione operativa del Progetto Pari Opportunità all'interno del Gruppo, di perseguire un maggiore equilibrio organizzativo e di monitorare l'evoluzione delle Pari Opportunità presso tutte le Affiliate, è stato nominato un Equal Opportunities Manager di Gruppo . La struttura organizzativa si è completata nel corso del 2006 con la nomina degli Equal Opportunities Managers di Paese , responsabili dell'evoluzione e dell'indirizzo delle Equal Opportunities a livello locale. Al fine di garantire completa tutela ai principi di parità di trattamento enunciati dalla Dichiarazione, Pirelli ha introdotto presso le proprie Affiliate le Procedure Interne di Segnalazione e Tutela delle Pari Opportunità . Il Progetto prevede l'impegno del Gruppo in due principali aree di azione : la prima è quella della gestione delle risorse umane , che si vuole sempre più ispirata al principio di valorizzazione delle differenze, garantendo pari opportunità di crescita professionale; la seconda area di azioni riguarda il bilanciamento lavoro - vita privata dei lavoratori. A tale scopo l'azienda si è impegnata ad avviare specifiche "azioni positive" nell'ambito di selezione, sviluppo, formazione, dialogo verso la comunità interna, andamento salariale. Selezione - Istituzione, per la ricerca di personale a qualsiasi livello organizzativo, di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna; - monitoraggio del rispetto delle pari opportunità durante i colloqui di selezione, attraverso la compilazione di una cartolina di feedback (breve questionario anonimo) da parte dei candidati a seguito dei colloqui medesimi; - implementazione, a livello di paese, di meccanismi di controllo periodico delle assunzioni, monitorati dall'Equal Opportunities Manager; - promozione di misure mirate nelle aree funzionali di maggior disequilibrio numerico al fine di aumentare nel medio periodo la presenza femminile.

	<p>Sviluppo Monitoraggio quantitativo/qualitativo del rispetto delle pari opportunità nei seguenti ambiti: - offerta d'iniziativa di formazione, di esperienze di mobilità internazionale, di nuove opportunità di ruoli; - fasi di analisi e valutazione connesse ai percorsi di carriera, quali ad esempio quelle relative a promozioni di livello, ad interventi retributivi, ecc..</p> <p>Formazione - Organizzazione di specifici moduli di formazione volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze.</p> <p>Informazione e comunicazione verso la comunità interna - Redazione di una brochure illustrativa dei principali contenuti del progetto, tradotta in 12 lingue e distribuita sia in versione digitale che cartacea ad ogni lavoratore del Gruppo; - inserimento di una sezione dedicata alle Pari Opportunità nell'opinion survey di Gruppo; - sezione Intranet dedicata al Progetto; - indirizzo e-mail dedicato; - relazioni con le rappresentanze sindacali locali.</p> <p>Andamento salariale - Analisi periodica dell'andamento salariale per genere/ruolo ricoperto al fine di individuare la sussistenza di eventuali pay gaps</p> <p>La seconda area di azioni, evidentemente connessa più strettamente alle realtà socio-economiche tipiche dei singoli paesi nei quali operiamo, concerne le iniziative di work-life balance e si sostanzia nell'impegno assunto dal Gruppo a prestare sempre maggiore attenzione alle esigenze che, di volta in volta, potranno emergere.</p> <p>Una tipica azione in tal senso consiste nella creazione di asili nido (vedi scheda relativa a pagina 58) annessi all'azienda o nelle vicinanze della stessa, anche tramite partnership e convenzioni, o contribuzioni aziendali al fine di ridurre i costi a carico delle famiglie dei dipendenti. Tali strutture sono già attive presso alcune Affiliate del Gruppo.</p>
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti i dipendenti
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	Pirelli & C. S.p.A. - Viale Sarca, 222 - Milano
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Tutte le Sedi

3.14 - Women in Technology

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	<p>Women in Technology è una comunità di donne con competenze tecniche che ha costituito un network in cui si promuove il confronto, il supporto e le attività di mentoring per altre donne in IBM al fine di favorire il loro sviluppo in professioni tecniche.</p> <p>Attualmente ci sono 40 donne che fanno da mentor ad altre donne.</p> <p>Questo network di donne è molto coinvolto anche in attività con l'esterno: un esempio di queste iniziative è l'esperienza nelle scuole per incentivare l'interesse nei confronti degli studi tecnici e scientifici (specialmente fra ragazze 10-12 anni).</p>
Processo di attuazione dello strumento	<p>Il gruppo di donne "Women in Technology" studia percorsi di crescita e sviluppo e fornisce sostegno e mentoring a colleghe con meno esperienze in azienda.</p> <p>In un contesto ancora a predominanza maschile, questo network permette alle donne con competenze tecniche e potenzialità di sostenersi a vicenda, di condividere buone prassi e trovare modelli di riferimento al femminile.</p>
Area/popolazione aziendale coinvolta	Del gruppo Women in Technology fanno parte le dipendenti che ricoprono professioni tecniche che scelgono di far parte del network.

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	IBM Italia S.p.A. - Circonvallazione Idroscalo - Segrate (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Segrate Tutte le filiali sul territorio



4

Servizi di supporto

4.1 - Agenzia disbrigo pratiche

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	In azienda esiste uno sportello interno che espleta pratiche per conto dei dipendenti (molte fornite a titolo gratuito, mentre alcune richiedono il pagamento di una piccola spesa di agenzia).
Processo di attuazione dello strumento	I lavoratori possono andare, durante l'orario di ufficio, presso lo sportello di disbrigo pratiche per richiedere che vengano espletate per loro conto (o per conto dei loro famigliari) pratiche quali: pagamenti bollette, rinnovo documenti, ritiro esami e referti medici, visti e permessi, pratiche automobilistiche, pratiche di prefettura, pratiche di questura, pratiche di tribunale, certificati vari.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti i dipendenti

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	IBM Italia S.p.A. - Circonvallazione Idroscalo - Segrate (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Segrate, Roma, Vimercate

4.2 - Asilo nido aperto all'azienda e al territorio

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Accordo con il Comune di Bologna
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Presidenza - Risorse Umane - Comunicazione
Breve descrizione dei contenuti	L'asilo nido aziendale della G.D intende offrire un sostegno alle famiglie dei propri dipendenti, ma anche contribuire ad incrementare i servizi per l'infanzia presenti sul territorio, riservando annualmente una quota, definita con il Comune di Bologna, ai bambini iscritti alle liste comunali. Il nido può ospitare in tutto 60 bambini e rimane aperto tutto l'anno.
Processo di attuazione dello strumento	La costruzione del nido è sostenuta totalmente dall'azienda. Un accordo tra GD e Comune di Bologna ha individuato due aree oggetto di permuta, una di proprietà dell'azienda ed una di proprietà del Comune, per consentire alla G.D la costruzione dell'asilo nei pressi della sede aziendale.
Area/popolazione aziendale coinvolta	I figli dei dipendenti e i bambini del quartiere, da 6 a 36 mesi di età.

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	G.D S.p.A. - Via Battindarno, 91 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Via Battindarno - Bologna

4.3 - Asili nido aziendali e territoriali UniCredit Banca

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento) Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Direzione del Personale
Breve descrizione dei contenuti	<p>La realizzazione di servizi di supporto alla famiglia attraverso gli asili aziendali rappresenta un segnale concreto della sensibilità dell'azienda verso le necessità che emergono dal contesto sociale. UniCredit Banca ha fatto della responsabilità sociale un principio guida nello sviluppo della sua attività e crede che questa si esprima anche attraverso la proposta di soluzioni che rendono più agevole coniugare famiglia e lavoro. Un ambiente di lavoro più sereno, una migliore qualità della vita: questo è l'impegno che UniCredit Banca condivide e che l'ha portata alla realizzazione di asili nido aziendali.</p> <p>L'esperienza di successo inizia nel 2003 con la realizzazione del nido aziendale "L'isola incantata" nella città di Torino. L'asilo nido è composto da 30 posti ed è dedicato a bambini, con un'età dai 12 ai 36 mesi, figli di dipendenti di tutte le aziende del Gruppo.</p> <p>Un'ulteriore elemento che va incontro alle esigenze lavorative dei dipendenti, riguarda l'offerta del servizio di 12 mesi l'anno con orari giornalieri molto ampi: dal lunedì al venerdì, dalle 8 alle 19.</p> <p>Accanto all'esperienza di Torino e di altri 2 asili aziendali realizzati a Milano dalle aziende del Gruppo, in maggio 2007 è stata replicata l'iniziativa con l'inaugurazione nella città di Modena di un nido aziendale territoriale.</p> <p>Il nido è realizzato in una struttura convenzionata con il Comune e ne beneficiano non solo i figli dei dipendenti delle aziende del Gruppo (20 posti), ma anche i piccoli iscritti alle graduatorie comunali. Il nido, dedicato a 30 bambini dai 12 ai 36 mesi, garantisce un'apertura su 12 mesi l'anno e un servizio fino alle 18.00.</p> <p>Altro esempio innovativo di nido aziendale territoriale è l'asilo di San Bortolo in Vicenza inaugurato nel mese di giugno 2007, presso la struttura dell'Unità Locale Socio-Sanitaria del comune di Vicenza. Questo asilo rappresenta un eccellente esempio di compartecipazione tra azienda e enti locali del territorio (USL e Comune) per l'offerta di servizi per la prima infanzia. La struttura di San Bortolo, mette a disposizione 36 posti di cui 15 riservati ai dipendenti delle aziende del Gruppo.</p> <p>L'asilo, aperto 11 mesi l'anno, ospita bambini dai 3 ai 36 mesi, garantendo un servizio altamente qualificato e con un'ampia flessibilità di orario (dal lunedì al venerdì dalle 6.30 alle 18.30).</p>

Processo di attuazione dello strumento	<p>L'asilo di Torino è stato realizzato in strutture di proprietà di UniCredit Banca ed è composto da un'area coperta di 300 mq. È stato realizzato un ambiente accogliente con spazi per le attività educative e per il riposo, strumenti multimediali nonché un ampio giardino di 400 mq con scivoli e giochi per i bambini. Il progetto del nido è stato interamente auto-finanziato dall'azienda, che provvede annualmente alla copertura dei costi di manutenzione e degli oneri relativi alle utenze. Il costo della retta a carico del dipendente è più favorevole rispetto a quella di mercato.</p> <p>L'offerta educativa, affidata ad una società esterna specializzata, è garantita nel rispetto degli standard previsti dalla normativa della regione Piemonte in materia di servizi socio-assistenziali e conforme ai principi guida raccomandati dall'amministrazione Comunale di Torino.</p> <p>L'asilo di Modena, situato in una struttura di proprietà aziendale, presenta caratteristiche analoghe a quello di Torino in termini di: ampiezza, organizzazione degli spazi e servizi offerti. Anche in questo caso, la struttura è finanziata con fondi aziendali e la gestione è affidata ad un'azienda esterna specializzata.</p> <p>Per l'asilo aziendale di San Bortolo in Vicenza, UniCredit Banca ha stipulato una convenzione con l'USL locale, proprietaria della struttura. Alla realizzazione dell'asilo ha contribuito anche il Comune di Vicenza, al quale viene riservata una quota dei posti disponibili.</p> <p>La convenzione stipulata con UniCredit Banca prevede un costo comprensivo di un canone annuale e di una quota parte della retta prevista.</p> <p>La gestione dell'asilo è affidata alla USL che garantisce anche una prestazione gratuita e continuativa del servizio di pediatria.</p>
Area/popolazione aziendale coinvolta	Le iniziative sono rivolte a tutti i dipendenti delle aziende del Gruppo. Negli asili di Modena e Vicenza il servizio è offerto anche a utenti del comune di Modena e Vicenza.
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	UniCredit Banca S.p.A. - Via Zamboni, 20 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Bologna - Via Zamboni Sedi di Modena, Torino, Vicenza

4.4 - Asilo nido aziendale a gestione pubblica

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Accordo con il Comune di Bologna
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento), Finanziamento locale (comuni, assoc. di categoria, ecc.) Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento) Finanziamento locale (comuni, assoc. di categoria, ecc.)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane - Ufficio Personale
Breve descrizione dei contenuti	L'asilo nido aziendale a gestione pubblica nasce da un progetto tra la Ducati Motor e il Comune di Bologna. È la prima esperienza realizzata in Emilia-Romagna di nido comunale costruito nei pressi di una realtà produttiva, alle cui spese partecipa anche l'azienda. Il servizio è rivolto a tutte le famiglie del territorio con una quota rilevante (circa 2/3) dei 60 posti riservata ai figli dei/le lavoratori/trici dell'azienda in età compresa tra i 12 e i 36 mesi. Per stabilire tale quota da richiedere al Comune l'azienda ha realizzato un sondaggio tra i/le lavoratori/trici che ha ritenuto poter essere interessati dal progetto per ragioni anagrafiche. I vantaggi sono pressoché identici a quelli del nido aziendale per i dipendenti e per l'azienda.
Processo di attuazione dello strumento	La costruzione del nido è cofinanziata dal Comune e dall'azienda. L'azienda contribuisce mettendo a disposizione il terreno e circa 600 mila euro e, inoltre, partecipa annualmente alle spese di gestione del nido. Il Comune, invece, provvede ad acquisire il terreno, ad espletare tutte le procedure amministrative necessarie per la gestione del servizio, la costruzione dei locali, la fornitura degli arredi e delle attrezzature, l'assegnazione del personale educatore e collaboratore. La realizzazione del nido aziendale a gestione pubblica può presentare dei tempi molto lunghi di realizzazione.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutta la popolazione aziendale

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	Ducati Motor Holding S.p.A. - Via C. Ducati, 3 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Via C. Ducati, 3 - Bologna

4.5 - Asilo nido aziendale

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Nessun riferimento
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento) Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane - Ufficio Personale
Breve descrizione dei contenuti	CMS ha realizzato un asilo nido aziendale con l'intento di contribuire a migliorare la qualità della vita di lavoratrici e lavoratori mettendo a disposizione una struttura realizzata secondo le tecniche più innovative e tale da consentire la miglior accoglienza dei bambini e il soddisfacimento delle esigenze proprie dei loro primissimi anni di vita. L'asilo nido aziendale avvantaggia i dipendenti in termini di garanzia di un posto per i loro figli e nipoti, di coincidenza dell'orario di apertura e chiusura con l'impegno professionale, di facilità di trasporto in una struttura vicina al luogo di lavoro, di maggior tranquillità. A suo tempo CMS ha diffuso un questionario presso i dipendenti per conoscere il loro punto di vista sulla possibile iniziativa, le loro esigenze, il numero di bambini che avrebbero potuto essere ospiti dell'asilo. La struttura, di 530 mq, sorge nelle immediate adiacenze della "casa di campagna" di proprietà aziendale; realizzata totalmente in legno, con tipologie costruttive collaudate in altri Paesi da tempo attenti alle esigenze dell'infanzia sia in termini di sicurezza che di "calore" ambientale. È realizzata in Bioedilizia, con materiali ecologici certificati e struttura in legno coibentata che consente, anche grazie a pannelli solari e riscaldamento a pavimento, di risparmiare energia. Con l'obiettivo di rispondenza a criteri di sostenibilità ambientale, vengono utilizzati materiali naturali anche per gli arredi e per i giochi. È prevista una gestione professionale all'altezza delle esigenze e degli obiettivi: sono coinvolti Educatori Professionali e diverse aree aziendali che assicurano la gestione della struttura sia in termini di progetto pedagogico che di funzionalità quotidiana.
Processo di attuazione dello strumento	Poiché l'apertura dell'asilo è avvenuta il 10 settembre 2007, il risultato iniziale è stato ottimo avendo iniziato l'anno educativo 2007/08 con la totale copertura dei posti disponibili. Sono state inoltre raccolte iscrizioni in numero superiore alla disponibilità. Non sono stati pochi i problemi burocratici e amministrativi che via via si sono presentati dall'avvio del progetto, ma possono ormai essere considerati superati. L'intera realizzazione (progettazione, adempimenti burocratici, costruzione) è durata circa 1 anno.
Area/popolazione aziendale coinvolta	L'asilo nido assicura la disponibilità di posto ai figli dei dipendenti delle aziende del Gruppo, ma anche ai nipoti in via diretta. Anche altri bimbi residenti nel Comune di Marano sul Panaro e nei comuni limitrofi, potranno esservi accolti. Numero totale di bambini : 35 (età 11 mesi/36 mesi)

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	C.M.S. S.p.A. - Via P. Miani, 254 - Marano sul Panaro (MO)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede Centrale - Marano sul Panaro (MO)

4.6 - Baby sitter a domicilio

Riferimenti normativi e/o contrattuali	L. 53/00 Contratto Integrativo Aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.) Attuale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Amministrazione, Direzione del Personale
Breve descrizione dei contenuti	Per agevolare il rientro al lavoro pomeridiano e la gestione dei periodi di sospensione scolastica, i lavoratori e le lavoratrici della Cooperativa possono usufruire di un servizio di baby-sitting a domicilio a prezzo agevolato.
Processo di attuazione dello strumento	I lavoratori possono richiedere il servizio delle baby sitter a domicilio, messe a disposizione da una società cooperativa che opera nel settore ed ha una propria organizzazione di baby sitter e operatori nell'educazione. Durante tutto il progetto l'azienda e i sindacati firmatari dell'accordo monitorano l'attività tramite somministrazione di questionari di gradimento.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Il numero dei destinatari individuati è di 47 lavoratori e lavoratrici.

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	La Cascina Soc. Coop. a r.l. - Roma
Dimensione aziendale	da 50 a 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Roma

N.B. Caso già pubblicato sui Quaderni Spinn 2005

4.7 - Campagne di prevenzione presidio medico

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento) Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Presidio Medico di sede (Ufficio infermeria interno)
Breve descrizione dei contenuti	Il presidio medico in sede organizza periodicamente delle campagne interne di prevenzione (es. vaccinazione antinfluenzale, visite dermatologiche, visite oncologiche, check-up cardiovascolari, check-up senologici, paptest, visite ortopediche) e campagne di donazione sangue. Le attività svolte dal presidio medico si svolgono durante l'orario di lavoro e sono fruibili gratuitamente dai dipendenti. Sull'intranet aziendale è presente un portale on-line dedicato alla salute, all'ergonomia, al benessere e alla nutrizione.
Processo di attuazione dello strumento	I lavoratori che desiderano effettuare un controllo, partecipare ad una campagna di prevenzione o effettuare una donazione di sangue possono rivolgersi al presidio medico interno.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti i dipendenti

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	IBM Italia S.p.A. - Circonvallazione Idroscalo - Segrate (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Segrate, Roma, Vimercate

4.8 - Club IBM	
Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	<p>Dietro il versamento di un piccolo contributo i dipendenti hanno a disposizione una tessera che dà loro diritto ad una serie di convenzioni (es. asili nido, scuole/vacanze/corsi di lingua per i figli, negozi di abbigliamento, agenzie di viaggio e tour operator).</p> <p>Il Club promuove attività ricreative e culturali per dipendenti IBM e per i loro famigliari.</p> <p>Attraverso il portale interno i dipendenti possono creare network di interesse e di hobbies (es. cucina etnica, danza, poesia...)</p>
Processo di attuazione dello strumento	<p>Attraverso l'adesione al Club, i dipendenti possono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • usufruire di sconti in specifiche aree; • usufruire di servizi a prezzi agevolati; • intessere relazioni sociali e coltivare passioni ed interessi personali coinvolgendo anche i propri famigliari.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti i dipendenti
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	IBM Italia S.p.A. - Circonvallazione Idroscalo - Segrate (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Segrate Tutte le filiali sul territorio

4.9 - Consulente per la conciliazione	
Riferimenti normativi e/o contrattuali	L. 53/00 Contratto Integrativo Aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
	Attuale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Amministrazione, Direzione del Personale
Breve descrizione dei contenuti	Il progetto prevede la creazione di una figura denominata "Consulente per la conciliazione tra lavoro e vita familiare" che manterrà i rapporti con le lavoratrici ed i lavoratori durante i congedi parentali e ne seguirà il ritorno al lavoro definendo specifici percorsi di aggiornamento. Il "Tutor di reingresso" affiancherà, poi, le persone che rientrano al lavoro.
Processo di attuazione dello strumento	L'azienda predispone un vademecum per informare i lavoratori e le lavoratrici delle opportunità del progetto. A seconda delle richieste vengono istituite le figure di accompagnamento. Il progetto prevede un momento informativo preliminare uguale per tutti al rientro al lavoro e percorsi differenziati per le singole mansioni.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Il numero dei destinatari potenziali è stato individuato dall'azienda in numero di 15.
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	Ferrovie Nord Milano S.p.a. - P.le Cadorna, 14 - Milano
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Tutte le sedi

N.B. Caso già pubblicato sui Quaderni Spinn 2005

4.10 - Convenzione con asilo nido

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Nessun riferimento
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento) Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane - Ufficio Personale
Breve descrizione dei contenuti	<p>Tra le azioni positive attivate dal Gruppo Pirelli nell'ambito del progetto Equal Opportunity, l'Asilo Nido Interaziendale "Bambini Bicocca" rappresenta un' iniziativa finalizzata a dare ascolto ad un'esigenza concreta: migliorare la qualità di vita dei propri lavoratori e favorire un rientro dalla maternità più sereno ed in tempi più rapidi.</p> <p>L'asilo ha iniziato a funzionare nel settembre del 2005, è ospitato in un'ala completamente ristrutturata e rinnovata della Scuola Elementare Sandro Pertini, messa a disposizione dal Comune di Milano sulla base di una Convenzione che prevede uno scambio di servizi.</p> <p>L'asilo è progettato per ospitare fino a 72 bambini, è aperto da settembre a giugno, dal lunedì al venerdì dalle 8.00 alle 17.00, ma l'orario può essere prolungato su richiesta dei genitori. A seconda delle richieste l'apertura può essere estesa anche al mese di luglio</p> <p>Pirelli, Pirelli Real Estate e Deutsche Bank sono convenzionate con il Consorzio Bambini Bicocca ed hanno contribuito alla realizzazione della struttura.</p> <p>Il Comune ha a disposizione 25 posti per i bambini residenti, 20 sono riservati all'Università Bicocca, mentre l'accordo stipulato da Pirelli prevede che 17 posti dell'Asilo Nido Interaziendale "Bambini Bicocca", siano riservati ai figli dei dipendenti Pirelli, per i quali l'azienda si impegna a contribuire nella misura del 50% della retta.</p>
Processo di attuazione dello strumento	È inoltre in fase di realizzazione da parte della Pirelli & C. Real Estate S.p.A., un Asilo Nido Aziendale in grado di ospitare 30/35 bambini. Il servizio sarà fruibile anche da parte dei figli di dipendenti delle altre consociate milanesi del Gruppo.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Dipendenti Pirelli della sede di Milano Bicocca (circa 2000 persone).
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	Pirelli & C. S.p.A. - Viale Sarca, 222 - Milano
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede Pirelli di Milano Bicocca

4.11 - Organizzazione gite per lavoratori e loro famiglie

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento) Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane - Ufficio Personale
Breve descrizione dei contenuti	Organizzazione di eventi aziendali a carattere sociale aperti a familiari/accompagnatori dei dipendenti (gite sociali, eventi sportivi, eventi culturali..). Gli eventi, della durata massima di una giornata, vengono organizzati fuori dagli orari lavorativi o in giorni non lavorativi. La partecipazione all'evento è libera e gratuita per il dipendente e i suoi famigliari/accompagnatori.
Processo di attuazione dello strumento	Prenotazione della partecipazione all'evento entro le date indicate, con predefinito limite massimo del numero di accompagnatori ammessi per dipendente
Area/popolazione aziendale coinvolta	Staff Centrali e Personale di Stabilimento
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	Grünenthal Italia - Via Vittor Pisani, 16 - Milano
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Via Vittor Pisani 16 - Milano Sede di Via Correggio 43 - Milano Sede di Via di Vittorio 2 - Origgio

4.12 - Palestra aziendale

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Contratto Integrativo Aziendale Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane - Servizi Generali
Breve descrizione dei contenuti	Servizio di palestra gratuito per i lavoratori. La palestra è situata al piano terra dell'azienda dotata di attrezzature varie e completa di docce e spogliatoi
Processo di attuazione dello strumento	Apertura 3 volte/settimana al mattino (dalle 7.00 alle 9.30) e poi tutte le sere dopo la fascia rigida dell'orario di lavoro (dalle 17.00 alle 20.30) - Presenza di trainers sia per le attività libere che per i corsi
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti i lavoratori e le lavoratrici di sede (tipici e atipici) su presentazione del certificato medico che consente di fare attività sportiva

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	Janssen Cilag S.p.A. - Via M. Buonarroti, 23 - Cologno Monzese (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Cologno Monzese (MI)

4.13 - Servizio di assistenza sociale

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale Accordi sindacali
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	Il servizio di assistenza sociale interno alla G.D offre informazioni e consulenza ai/alle lavoratori/trici relativamente a previdenza (pensioni, contributi, riscatti, invalidità ecc.), a sanità e a problematiche personali e del nucleo familiare (es. familiari disabili ecc.). L'assistenza sociale svolge servizi anche relativi alle pratiche burocratiche (raccolta e consegna documentazione agli uffici preposti). Questo servizio attivo durante l'orario di lavoro consente ai/alle lavoratori/trici di risolvere queste problematiche all'interno dell'azienda, utilizzando dunque tempo di lavoro e risparmiando tempo di vita privata. Negli stabilimenti decentrati il servizio è disponibile una/due volte al mese o su appuntamento.
Processo di attuazione dello strumento	L'attivazione del servizio, attraverso un investimento economico aziendale, ha voluto garantire al suo interno un utile supporto operativo, venendo incontro alle necessità dei dipendenti.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutta la popolazione aziendale.

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	G.D S.p.A. - Via Battindarno, 91 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Via Battindarno e Via Cristoforo Colombo - Bologna Sedi di Anzola dell'Emilia (Bo)

4.14 - Servizio lavanderia interno

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Contratto Integrativo Aziendale Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Nessun finanziamento necessario
	Attuale: Nessun finanziamento necessario
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane - Servizi Generali
Breve descrizione dei contenuti	Servizio di lavanderia a domicilio Ritiro e riconsegna a domicilio dei capi da lavare – fornitura ai dipendenti di una sacca per l'inserimento dei capi.
Processo di attuazione dello strumento	All'interno dell'azienda c'è un'area di servizi generali in cui i lavoratori possono portare, una volta a settimana, la sacca con i capi da lavare (non c'è un giorno fisso, sulla base delle necessità dei singoli lavoratori) Il pagamento del servizio è a carico del lavoratore/trice in base all'utilizzo effettivo. Il pagamento può essere effettuato di volta in volta oppure una volta al mese, viene versato dai lavoratori per l'ammontare dovuto al servizio generale dell'impresa che poi provvede a pagare la lavanderia che effettua concretamente il servizio.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	Janssen Cilag S.p.A. - Via M. Buonarroti, 23 - Cologno Monzese (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Cologno Monzese (MI)

4.15 - Servizio di Risorse Umane telefonico

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	Esiste un numero telefonico, attivo tutto il giorno, al quale i dipendenti possono rivolgersi per chiedere informazioni riguardanti normative fiscali, di lavoro, scadenze, salari, informazioni relative a "eventi della vita". Le richieste possono anche essere inoltrate ad una casella e-mail dedicata.
Processo di attuazione dello strumento	Viene fornito ai dipendenti una possibilità di accesso telefonico ad informazioni non solo relative alla sfera lavorativa, ma anche a quella extra-lavorativa.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti i dipendenti

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	IBM Italia S.p.A. - Circonvallazione Idroscalo - Segrate (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Tutte le sedi

4.16 - Servizio sanitario interno

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale Accordi sindacali
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	Il servizio sanitario interno consente al/alla lavoratore/trice della G.D di usufruire, durante l'orario di lavoro, di numerosi servizi all'interno dell'azienda, non solo per ciò che concerne l'assistenza alle problematiche di salute in relazione al lavoro, ma anche altri servizi sanitari (es. prelievi ematici, terapie e richieste di visite specialistiche). Questo intervento comporta un notevole risparmio di tempo per i dipendenti che possono evitare di rivolgersi all'esterno. Affiancato al servizio, predisposto a mezzo del Medico Aziendale interno e con presenza quotidiana full-time di infermiere professionale, l'azienda si è fatta carico di un'assicurazione sanitaria integrativa per il dipendente ed il relativo nucleo familiare.
Processo di attuazione dello strumento	L'attivazione del servizio sanitario interno prevede, attraverso un investimento economico, a garantire stabilmente la presenza di un medico e di un infermiere all'interno dell'azienda nonché l'esistenza della Polizza Sanitaria Integrativa.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutta la popolazione aziendale.

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	G.D S.p.A. - Via Battindarno, 91 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Via Battindarno e Via Cristoforo Colombo - Bologna Sedi di Anzola dell'Emilia (Bo)

4.17 - Sportello bancario interno

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Direzione aziendale
Breve descrizione dei contenuti	Presenza di uno sportello bancario interno all'azienda.
Processo di attuazione dello strumento	I lavoratori hanno la possibilità di trovare all'interno dell'azienda uno sportello bancario a cui possono accedere durante l'orario di lavoro.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti i dipendenti

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	IBM Italia S.p.A. - Circonvallazione Idroscalo - Segrate (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Segrate, Roma, Vimercate

4.18 - Servizio trasporto lavoratori

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Contratto Integrativo Aziendale Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane - Servizi Generali
Breve descrizione dei contenuti	La Janssen Cilag ha organizzato un servizio navetta gratuito dagli uffici con destinazione Metropolitana (Linea verde) e viceversa. L'IBM ha fornito un servizio gratuito di navetta aziendale tutti i giorni ad orario continuato per permettere ai dipendenti di risolvere il problema del trasporto e del posteggio. Il servizio collega l'azienda con una o alcune specifiche zone della città facilmente raggiungibili con i mezzi pubblici.
Processo di attuazione dello strumento	Il servizio copre le fasce orarie dell'orario di flessibilità sia in entrata ed in uscita
Area/popolazione aziendale coinvolta	Per Janssen Cilag: tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti + i lavoratori con contratti atipici. Per IBM: tutti i dipendenti

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	Janssen Cilag S.p.A. - Via M. Buonarroti, 23 - Cologno Monzese (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Cologno Monzese (MI)
Azienda e Sede Legale	IBM Italia S.p.A. - Circonvallazione Idroscalo - Segrate (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Segrate, Roma, Vimercate



5

Sensibilizzazione e informazione

5.1 - Buone pratiche del welfare aziendale

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Normative comunitarie
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento comunitario Attuale: Finanziamento comunitario
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	Il seminario è stata un'occasione nuova di confronto, scambio e disseminazione di esperienze tra aziende private della provincia di Bologna e non che negli ultimi anni hanno avviato al loro interno politiche di benessere a favore dei propri dipendenti, in particolare delle donne, volte a migliorare il clima aziendale, la coesione, le esigenze di armonizzazione lavoro-famiglia. Il seminario ha voluto costituire, attraverso alcuni casi proposti (case study – buone pratiche a confronto), uno strumento di osservazione e di riflessione per le aziende, teso a dimostrare la fattibilità delle azioni di armonizzazione ed i positivi mutamenti organizzativi derivanti dalla progettazione e dalla messa in atto di servizi di benessere aziendale.
Processo di attuazione dello strumento	La giornata, che si è svolta in azienda, è stata organizzata dalla G.D e da una società di consulenza esterna, nell'ambito di un progetto comunitario di valorizzazione della risorsa femminile in azienda. Hanno partecipato al seminario alcune imprese private della provincia di Bologna e non. All'interno del seminario sono state presentate alcune testimonianze e buone pratiche di stimolo alla discussione tra i partecipanti. Gli interventi sono stati animati e coordinati dalla società di consulenza.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Manager aziendali, Risorse Umane e coloro che hanno seguito processi di implementazione di servizi o sono stati coinvolti in azioni "positive" attente agli aspetti della vita degli individui, lavorativa e privata.

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	G.D S.p.aA. - Via Battindarno, 91 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Via Battindarno

5.2 - Comitato Pari Opportunità

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Dal 1987 tutte le Università hanno previsto l'istituzione dei Comitati per le Pari Opportunità (CPO). L'Università di Bologna ha provveduto alla costituzione del proprio con il Decreto Rettorale n. 1818 del 13/01/2004 (durata triennale). Il Regolamento sulla costituzione e funzionamento del Comitato (DR. n. 370/1193 del 22/10/2002) ha attribuito al CPO il compito prioritario di garantire e di promuovere azioni positive e misure atte a creare condizioni di parità sostanziale delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ateneo.
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento) Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Il CPO è uno strumento autonomo, eletto da tutto il personale dell'ateneo ogni 3 anni. È composto da 8 persone, 4 donne e 4 uomini. Il presidente è nominato fra questi dal Rettore dell'Università.
Breve descrizione dei contenuti	Il Comitato può pertanto: <ul style="list-style-type: none"> • promuovere indagini, ricerche e analisi; • organizzare iniziative culturali e scientifiche, anche in collegamento con i Comitati di altre P. A.; • formulare proposte all'Amministrazione e alle Organizzazioni sindacali su temi specifici; • rendersi promotore di azioni dirette alla diffusione della cultura della pari opportunità. Il CPO vede nella cultura della prevenzione sia un momento di auto-diagnosi, che il presupposto fondamentale per favorire al meglio azioni ed interventi mirati al benessere organizzativo. E in linea con gli orientamenti di altre esperienze nazionali e internazionali si è focalizzato verso 2 indirizzi principali di analisi e di studio. <ol style="list-style-type: none"> 1) Da un lato indagini legate al tema della Salute (safety) e della Sicurezza (security) nei luoghi di lavoro; 2) dall'altro azioni mirate a comprendere meglio situazioni di diversità nell'ambiente del lavoro. Tali azioni non sono sostitutive rispetto a quelle potenzialmente attivabili da altri Uffici o Servizi dell'Ateneo di Bologna, ma al contrario vanno con esse coordinate, ricercando la condivisione con le Strutture stesse.
Processo di attuazione dello strumento	Si è effettuato un survey, "Benessere e Qualità della Vita Organizzativa: Aiutaci ad Aiutarti", svolto fra tutti i dipendenti dell'ateneo e i cui risultati sono stati analizzati e utilizzati dall'amministrazione. La legge 165/2001 prevede che le amministrazioni garantiscano la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. Si sono sviluppati percorsi di formazione del personale tecnico amministrativo e docente. Si è cercato di creare un ponte di incontro tra culture diverse ed eliminare la dicotomia che si è venuta creando nel pensiero occidentale tra cultura alta e cultura bassa e di favorire la interculturalità.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti i dipendenti (circa 7000 tra personale docente e tecnico-amministrativo)

Aziende che hanno implementato lo strumento

Azienda e Sede Legale	Università degli Studi di Bologna - Via Zamboni, 33 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Tutte le Sedi dell'Ateneo di Bologna

5.3 - Parent Kit	
Riferimenti normativi e/o contrattuali	Prassi aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	<p>Dono di un kit a tutti i neo-genitori contenente materiale informativo sul primo anno di vita dei bambini per aiutarli nell'affrontare questa nuova fase di vita.</p> <p>Il "parent kit" viene distribuito al dipendente (uomo o donna) nel momento in cui comunica la nascita del figlio/a.</p>
Processo di attuazione dello strumento	Quando il dipendente comunica all'azienda di essere diventato genitore (padre o madre), riceve dall'IBM attraverso posta interna, un "Parent kit" sul primo anno di vita del bambino che contiene: un libro sui primi 12 mesi del bambino, una serie di cd e dvd sull'essere padre e essere madre, un documento informativo sulla gestione e il bilanciamento tra vita privata e lavorativa per le mamme e i papà ed un gadget per il bimbo/a (al momento il materiale fornito è in lingua inglese).
Area/popolazione aziendale coinvolta	Tutti i dipendenti
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	IBM Italia S.p.A. - Circonvallazione Idroscalo - Segrate (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Tutte le sedi

5.4 - Percorsi conoscitivi di sensibilizzazione sui temi delle Pari Opportunità e Interculturalità	
Riferimenti normativi e/o contrattuali	Nessun riferimento
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
	Attuale: Finanziamento aziendale (autofinanziamento)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Comitato Pari Opportunità dell'Ateneo di Bologna
Breve descrizione dei contenuti	<p>Le tematiche affrontate possono subire modifiche ad ogni edizione proposta annualmente, ma principalmente vertono sui seguenti argomenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. INTRODUZIONE E STORIA DELLE PARI OPPORTUNITÀ 2. DISCRIMINAZIONI E "DIFFERENZE" 3. PROSPETTIVE PSICOLOGICHE DELL'INTERCULTURALITÀ 4. LAVORO & DIRITTI: IL FENOMENO DEL MOBBING ED ALTRI ABUSI SUI LUOGHI DI LAVORO 5. EQUILIBRIO TRA FAMIGLIA E LAVORO 6. AZIONI POSITIVE: MIGLIORARE L'AMBIENTE DI LAVORO
Processo di attuazione dello strumento	I corsi, della durata di 34 ore (per 3 ore settimanali) vengono riproposti annualmente con alcune modifiche nel programma e rilasciano attestati di frequenza
Area/popolazione aziendale coinvolta	Ogni edizione è rivolta a 200 unità tra il personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo bolognese
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	Università degli Studi di Bologna - Via Zamboni, 33 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Tutte le Sedi dell'Ateneo di Bologna

5.5 - Promozione nelle scuole

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Contratto Integrativo Aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Nessun finanziamento necessario
	Attuale: Nessun finanziamento necessario
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Responsabile della Formazione - Amministrazione
Breve descrizione dei contenuti	Nell'ambito del Codice Etico, al fine di valorizzare sul piano etico la responsabilità di impresa ed in stretto rapporto con la rete dell'associazionismo e del volontariato, l'azienda si rende disponibile ad effettuare presso istituti scolastici di vario grado e anche a forte presenza femminile, con impiego del proprio personale dipendente, interventi formativi mirati soprattutto alla sicurezza stradale, alla prevenzione dei sinistri con particolare riferimento al settore motociclistico e alla promozione del lavoro industriale.
Processo di attuazione dello strumento	Interventi nelle scuole su richiesta
Area/popolazione aziendale coinvolta	Responsabile della Formazione - Amministrazione
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	Ducati Motor Holding S.p.A. - Via C. Ducati, 3 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Via C. Ducati, 3 - Bologna

5.6 - Sistema famiglia

Riferimenti normativi e/o contrattuali	L. 53/00 Contratto Integrativo Aziendale
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
	Attuale: Finanziamento nazionale (fondi interprof.,L.53/00,L.125/91, ecc.)
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Amministrazione, Direzione del Personale
Breve descrizione dei contenuti	Il progetto è finalizzato a promuovere la sensibilizzazione alle tematiche di conciliazione dei tempi con azioni di informazione mirate a tutto il personale; facilitare il reinserimento lavorativo dopo i periodi dei congedi di maternità/paternità tramite percorsi di accompagnamento, formazione e informazione; creare un servizio "personal-family friendly" aziendale per consolidare l'attenzione sui bisogni di conciliazione.
Processo di attuazione dello strumento	L'istituzione dei servizi descritti sarà accompagnata da un'azione di monitoraggio e valutazione per tutta la durata del progetto, con il supporto di esperti. Al termine del progetto è previsto un seminario di valutazione generale.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Il numero dei destinatari potenziali è stato individuato dall'azienda in numero di 437.
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	Canon Italia S.p.A. - Via Milano, 8 - San Donato Milanese (MI)
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sede di Via Milano, 8 - San Donato Milanese (MI)

N.B. Caso già pubblicato sui Quaderni Spinn 2005

5.7 - Valorizzazione della risorsa femminile, la conciliazione e la promozione delle Pari Opportunità di genere in G.D

Riferimenti normativi e/o contrattuali	Nessun riferimento
Fonti di finanziamento	Iniziale: Finanziamento comunitario Attuale: Finanziamento comunitario
Aree aziendali che gestiscono lo strumento	Risorse Umane
Breve descrizione dei contenuti	<p>La sperimentazione, realizzata da una società esterna, ha l'obiettivo generale di preparare e realizzare momenti di sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e la promozione della risorsa femminile nel contesto aziendale. La sperimentazione coinvolge un gruppo di dirigenti, che compone il "Gruppo guida", e tutti i quadri aziendali donna, che compongono il "Gruppo di lavoro".</p> <p>Il "Gruppo guida" ha il compito di elaborare le linee strategiche del progetto e di partecipare all'ideazione di strumenti ad hoc per migliorare la cultura organizzativa interna a supporto della valorizzazione delle differenze di genere in azienda. La composizione di tale gruppo garantisce la coerenza e la condivisione del progetto su tutti i livelli aziendali e rinforza la sensazione dell'importanza che l'azienda attribuisce ai temi del genere e delle Pari Opportunità.</p> <p>Il "Gruppo di lavoro" ha invece il compito di aumentare il livello di consapevolezza personale rispetto alle criticità di genere rilevate, verificare le eventuali situazioni di disagio personale nei diversi settori aziendali.</p>
Processo di attuazione dello strumento	Lo strumento prevede una serie di incontri iniziali tra i referenti tecnici dell'azienda e la consulenza esterna per concordare la pista operativa da percorrere, coerentemente con gli impegni assunti nei confronti dell'Ente finanziatore (Provincia di Bologna) ed in linea con le aspettative aziendali. La fase sperimentale prevede 3 o 4 incontri con il "Gruppo guida" e 4 laboratori-focus con il "Gruppo di lavoro", più un incontro conclusivo.
Area/popolazione aziendale coinvolta	Gruppo dirigente e Quadri aziendali
Aziende che hanno implementato lo strumento	
Azienda e Sede Legale	G.D S.p.A. - Via Battindarno, 91 - Bologna
Dimensione aziendale	oltre i 250 dipendenti
Unità locali dove è stato applicato il dispositivo	Sedi di Via Battindarno e Via Cristoforo Colombo - Bologna Sedi di Anzola dell'Emilia (Bo)

La normativa di riferimento

Premessa

La promozione delle risorse femminili nei contesti aziendali richiede una volontà esplicita in tal senso da parte di chi nell'impresa riveste ruoli direttivi.

Tale volontà necessita però di essere supportata dalla conoscenza dei principali strumenti normativi che, a livello nazionale e regionale, permettono ed incentivano la realizzazione di azioni migliorative delle condizioni di lavoro delle donne, aprendo nuovi scenari di opportunità.

Nel corso degli anni, si è passati dalle normative esclusivamente tese a tutelare la maternità in costanza di rapporto di lavoro, ad una nuova ottica che richiede di affrontare e disciplinare aspetti nuovi, quali la promozione delle carriere, il ricorso alla formazione ed in generale le problematiche della conciliazione tra vita professionale e lavorativa.

Le schede di approfondimento che seguono, realizzate per soddisfare le esigenze conoscitive dei datori di lavoro (aziende), sintetizzano i contenuti più rilevanti in riferimento alle principali normative nazionali e ad alcuni esempi di normative regionali, particolarmente interessanti sotto il profilo della realizzazione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Sul presupposto che la conoscenza delle tipologie di intervento, che la legislazione attuale consente di realizzare, possa fungere da stimolo per future sperimentazioni nelle imprese, le leggi sono state analizzate per gli aspetti concernenti la valorizzazione delle risorse femminili nei contesti aziendali, così da fornire strumenti quanto più possibile fruibili e a carattere operativo.

In linea con tali obiettivi, le schede forniscono informazioni sulle condizioni di applicabilità delle norme, i possibili attuatori degli interventi, le risorse disponibili, le modalità di concessione dei contributi etc., rinviando per un'informazione più dettagliata ai documenti completi.

Per quanto concerne la normativa a carattere nazionale, particolare attenzione è stata prestata alla Legge n. 53 del 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”**, per il decisivo supporto fornito all'implementazione di misure a sostegno della formazione dei lavoratori e delle lavoratrici e della flessibilità sul lavoro.

Altrettanta rilevanza è stata attribuita alla Legge n. 125 del 1991 **“in materia di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”**, per le sue finalità di tutela delle lavoratrici contro le discriminazioni sul luogo di lavoro e per la legittimità che attribuisce alla realizzazione di azioni positive per il raggiungimento della parità di condizioni fra uomini e donne sul lavoro, riservando alle azioni una linea di finanziamento apposita.

Le schede che seguono, riportano anche alcune leggi nazionali ed alcuni esempi di normativa regionale (Lombardia) di supporto alla creazione di asili nido aziendali.

Particolarmente interessanti, per le linee di intervento proposte, sono, inoltre, le leggi regionali che prevedono il finanziamento di programmi di formazione professionale indirizzati alle donne (di aggiornamento e riconversione professionale), per favorire il reinserimento lavorativo dopo l'interruzione dell'attività lavorativa per maternità e/o motivi di cura di un componente del nucleo familiare; incentivano forme organizzative aziendali che adottano il telelavoro, il part-time o ridefiniscono gli orari di lavoro in ottica di conciliazione; realizzano politiche attive per la stabilizzazione del lavoro. Queste ultime, particolarmente rilevanti sul presupposto che gli interventi nei confronti dei lavoratori atipici riguardano da vicino le donne, in quanto molto spesso impiegate in forme di lavoro non standard, sono promosse dalla L.R n. 17 del 2005 **“Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro”** emanata in Emilia-Romagna, che sostiene processi aziendali di trasformazione

organizzativa e di innovazione tecnologica finalizzati alla stabilizzazione di quote di lavoratori.

Si segnala che è istituito il Fondo per il finanziamento del Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007 (le risorse consistono in 1.548 milioni di euro per il 2008, 1.520 per il 2009, 3.048 per gli anni 2010 e 2011, 1.898 dal 2012).

Il Protocollo prevede misure per sostenere l'occupazione femminile e favorire l'integrazione delle donne nel mondo del lavoro, tra cui incentivi e sgravi fiscali per misure di conciliazione tra lavoro e vita privata quali la flessibilità degli orari di lavoro e per il part time; rafforzamento dei servizi per l'infanzia e gli anziani non autosufficienti a sostegno delle scelte delle donne nel lavoro; definizione di una priorità di accesso al fondo microcredito; utilizzo dei fondi comunitari con priorità alle donne. Tali misure verranno inserite in un collegato alla Legge finanziaria 2008, la cui approvazione è prevista entro fine anno.

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha promosso inoltre un progetto volto a sviluppare interventi di politica attiva per l'occupazione di qualità delle donne, per l'emersione del lavoro non regolare e per la rimozione di ostacoli e discriminazioni che determinano differenze salariali di genere nel mondo del lavoro, nell'ambito dell'**“Anno contro le discriminazioni di genere, razza e origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale”**, promosso dall'Unione Europea per il 2007.

Il progetto (vedi anche relativa scheda nella macrotipologia **“Gestione e valorizzazione della risorsa femminile in azienda”**) si propone di comprendere il complesso fenomeno dei differenziali retributivi e di valorizzare la presenza delle donne nei contesti lavorativi attraverso la centralità del punto di vista di genere.

Per questo il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha indetto un Avviso pubblico di manifestazione d'interesse per la partecipazione alla sperimentazione di un sistema di certificazione di qualità delle imprese in materia di pari opportunità di genere nell'ambito del progetto **“Bollino Rosa S.O.N.O. - Stesse Opportunità Nuove Opportunità”**, aperto a tutte le aziende pubbliche e private e finalizzato allo sviluppo di un sistema premiante per le aziende che adottano politiche di non discriminazione e di valorizzazione delle competenze femminili, che scadeva il 1 ottobre u.s..

Il processo di certificazione sarà attivato all'interno di una logica di **“eccellenza”** :

- le aziende interessate verranno certificate prendendo in considerazione la loro **“catena del valore”** in materia di pari opportunità;
- le aziende saranno accompagnate dal Ministero nelle diverse fasi di verifica e/o costruzione dei requisiti per la certificazione;
- il processo di valutazione, in tutte le sue fasi, sarà costruito in base a criteri di trasparenza, equità e imparzialità di giudizio;
- l'audit si svilupperà attraverso una verifica guidata ed organizzata da auditor;
- il processo di valutazione e audit delle aziende verrà effettuato tramite un sistema di indicatori, messi a punto da un gruppo multidisciplinare di esperti del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Alla fine del percorso di analisi le aziende che avranno conseguito i requisiti potranno utilizzare il marchio di qualità **“S.O.N.O - Stesse Opportunità Nuove Opportunità”**, rilasciato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Possono partecipare alla sperimentazione le aziende che hanno adottato strategie in materia di pari opportunità/conciliazione:

- Parità retributiva e superamento dei differenziali di genere;
- Processi di stabilizzazione e politiche assunzionali;
- Qualificazione e progressione di carriera;
- Conciliazione;

o che hanno partecipato a progetti o programmi nazionali o comunitari in materia di pari opportunità:

- Progetti finanziati dalla legge 53 /2000
- Progetti finanziati dalla legge 125/1991
- Progetto EQUAL
- Progetti di F.S.E
- Progetti a finanziamento di Enti locali
- Progetti a finanziamento privato

LEGGE 53/00 - Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città	
D.M. 15 maggio 2001 "Modalità e criteri di concessione dei contributi"	
Ambiti di intervento rilevanti per le aziende	A. Misure a sostegno della formazione dei lavoratori e delle lavoratrici B. Misure a sostegno della flessibilità del lavoro
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> Lavoratrici Datori di lavoro
Contenuti specifici per ambiti di intervento - A. Misure a sostegno della formazione dei lavoratori e delle lavoratrici	
Congedi per la formazione continua (art. 6)	<p>I lavoratori hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. La Legge indica alcune tipologie di progetto formativo per cui si possono richiedere i finanziamenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> progetti di formazione predisposti dall'azienda attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali. progetti di formazione presentati secondo un'autonoma scelta del lavoratore progetti di formazione che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro
Condizioni di applicabilità	<p>La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce:</p> <ul style="list-style-type: none"> il monte ore da destinare ai congedi i criteri per l'individuazione dei lavoratori le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.
Risorse disponibili	<ul style="list-style-type: none"> I progetti di formazione dei lavoratori che rientrano nei piani aziendali o territoriali (tipologia 1) possono essere finanziati attraverso il Fondo interprofessionale per la formazione continua istituito dalla legge n. 196 del 1997. I progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori e i progetti che, sulla base di accordi contrattuali, prevedono quote di riduzione dell'orario di lavoro sono finanziati dalle Regioni mediante il Fondo per l'occupazione. È nello specifico riservata una quota che, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, viene annualmente ripartita fra le regioni.
Contenuti specifici per ambiti di intervento - B. Misure a sostegno della flessibilità del lavoro a fini di conciliazione	
Azioni positive per la flessibilità (art. 9 modificato dall'art. 1, comma 1254, L. 27 dicembre 2006 "legge finanziaria 2007")	<p>Sono previsti incentivi ed agevolazioni finanziarie per le aziende che, sottoscrivendo appositi accordi contrattuali, presentino:</p> <ol style="list-style-type: none"> progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre e/o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento e/o in adozione un minore, di usufruire di particolare forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile di entrata ed uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a otto anni di età o fino ai 12 anni di età, e fino a 15 anni in caso di adozione e/o affidamento e di disabilità del minore; Programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo (periodo non inferiore a 60 giorni di assenza dal lavoro, salva diversa previsione inserita negli accordi collettivi).

	<p>c) Progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo. Le imprese che assumono unità a tempo determinato per sostituire lavoratori o lavoratrici in congedo hanno diritto a sgravi contributivi fino al 50%;</p> <p>d) "Interventi ed azioni volti a favorire la sostituzione, il reinserimento, l'articolazione della prestazione lavorativa e la formazione dei lavoratori con figli minori e disabili a carico, ovvero con anziani non autosufficienti a carico". Questa nuova opportunità di finanziamento ha come conseguenza che le tipologie di intervento sono estese anche, ad esempio, alla realizzazione di azioni sperimentali volte a favorire l'accesso ad asili aziendali e a quelle misure dirette a qualificare l'azienda in funzione di un miglioramento delle azioni positive per la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia.</p>
Termini e condizioni per la presentazione dei progetti	
Presupposti di ammissibilità del finanziamento	<p>Le azioni positive devono essere attuate in applicazione di accordi.</p> <p>In riferimento alle tipologie di progetto a), b), d), gli accordi devono essere stipulati con le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello provinciale o aziendale. L'accordo collettivo deve essere di secondo livello, aziendale o territoriale, e deve indicare:</p> <ul style="list-style-type: none"> la procedura generale che consenta alle esigenze di flessibilità dei lavoratori di essere soddisfatte in via prioritaria rispetto alle esigenze della azienda; fornire soluzioni dirette a specifiche esigenze di flessibilità dei singoli lavoratori le modalità di realizzazione del progetto <p>In riferimento ai progetti della tipologia C:</p> <ul style="list-style-type: none"> devono essere individuate intese a livello nazionale e/o territoriale tra le associazioni datoriali, in considerazione del loro carattere sperimentale i programmi o i progetti ammessi al finanziamento devono prevedere la sostituzione del titolare di impresa o della lavoratrice o lavoratore autonomo con altro imprenditore o lavoratore autonomo.
Modalità di presentazione delle domande	<ul style="list-style-type: none"> Le domande devono essere redatte in conformità al modello scaricabile dal sito del Ministero delle Politiche per la famiglia (http://www.governo.it/Presidenza/politiche_famiglia/) entro il 10 febbraio, 10 giugno, 10 ottobre. Il termine per la presentazione è rappresentato dalla data di arrivo del progetto all'Amministrazione e non da quella del timbro postale di partenza del plico. I progetti dovranno essere inviati in originale, corredati da due copie e indirizzati alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia, via della Mercede 9, 00187 Roma. Alla domanda deve essere allegato: <ol style="list-style-type: none"> L'accordo sindacale – presupposto indispensabile per l'ammissibilità al finanziamento per i progetti di cui alle lettere a), b) e d) – che, come previsto dall'art. 2 del decreto interministeriale 15 maggio 2001, deve essere di secondo livello, aziendale o territoriale; L'intesa nazionale o territoriale tra le associazioni datoriali, presupposto indispensabile per l'ammissibilità al finanziamento per i progetti di cui alla lettera c);

Modalità di presentazione delle domande	<p>3) La dichiarazione di non avere contemporaneamente richiesto finanziamenti ai sensi dell'art. 44 del d.lgs. 198/2006 – già art. 2 della L. 125/91 – (per tutte le tipologie di intervento);</p> <p>4) Una copia del CCNL applicato nell'azienda, su supporto informatico o cartaceo, per i progetti di cui alle lettere a), b) e d);</p> <p>5) Dichiarazione di autorizzazione al trattamento dei dati (per tutte le tipologie di intervento);</p> <p>6) Certificato della Camera di Commercio, ovvero copia dell'atto costitutivo o statuto, con esclusione dei soggetti pubblici (per tutte le tipologie di intervento);</p> <p>7) Documentazione attestante la regolarità contributiva e assicurativa (per tutte le tipologie di intervento);</p> <p>8) Coordinate bancarie (per tutte le tipologie di intervento);</p> <p>9) Codice fiscale (per tutte le tipologie di intervento);</p> <p>10) Visura camerale (lettera c);</p> <p>11) Parametri di riferimento per il compenso del sostituto (lettera c);</p> <p>12) Nel caso di lavoratore autonomo, elementi e documenti attinenti la propria attività (lettera c);</p> <p>13) In caso di adesione a una sperimentazione promossa dalle autonomie locali, allegare la documentazione relativa (per tutte le tipologie di intervento).</p> <p>Inoltre le informazioni da riportare nella sezione "Preventivo delle spese" devono essere necessariamente accompagnate dalla compilazione dello "Schema per la definizione del piano dei costi" utilizzando il modello riferito alla tipologia prescelta, anch'esso scaricabile dal sito sopraindicato.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nella richiesta deve essere espressamente indicata la valenza di azione positiva del progetto e, quindi, l'innovazione apportata rispetto alla disciplina contrattuale nazionale vigente nell'azienda
Soggetti finanziabili	Tutte le aziende, comprese quelle sanitarie. Il 50% delle risorse sono riservate alle aziende con meno di 50 dipendenti
Risorse disponibili	Attualmente i progetti non sono più finanziati dal Fondo per l'occupazione, bensì dal Fondo per le politiche della famiglia. È destinata una quota fino a 40 milioni di euro all'anno. Della somma totale dei contributi disponibili: <ul style="list-style-type: none"> - il 60% della quota annuale viene destinato al finanziamento dei progetti della tipologia a) - il 20% della quota annuale viene destinato per il finanziamento dei programmi della tipologia b) - 20% della quota annuale viene destinato al finanziamento dei progetti della tipologia c)
Criteri di selezione dei progetti	<ul style="list-style-type: none"> • La valutazione dei progetti avviene quadrimestralmente. Nell'ambito di ciascun quadrimestre di riferimento, i progetti sono ammessi al finanziamento secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande fino a concorrenza della somma pari ad un terzo della quota annuale disponibile (i progetti esclusi dal criterio cronologico di presentazione della domanda potranno essere ripresentati nel quadrimestre successivo). • È attribuito titolo preferenziale ai progetti derivanti da accordi stipulati nell'ambito di sperimentazioni pilota promosse dalle autonomie locali, finalizzate a creare una rete di supporto alla contrattazione in materia. • È attribuito titolo preferenziale ai progetti di formazione finalizzati al reinserimento del lavoratore dopo il congedo (tipologia B), che prevedono, oltre all'aggiornamento professionale collegato ad eventuali processi di innovazione o modifiche organizzative dell'azienda, il rientro della lavoratrice o del lavoratore nella medesima unità produttiva, con le mansioni precedentemente svolte.

Condizioni e modalità di erogazione dei contributi	<ul style="list-style-type: none"> • Costituisce condizione essenziale per l'erogazione del contributo, la concreta realizzazione dei progetti ammessi al finanziamento, cioè la fruizione da parte dei destinatari delle forme di flessibilità previste. • Il contributo concesso è erogato per il 25% all'ammissione del progetto, mentre il saldo del contributo viene corrisposto, dopo le opportune verifiche del Ministero, a conclusione di tutte le azioni programmate, in rapporto alle spese sostenute nei limiti della somma ammessa al finanziamento, e a seguito di idonea certificazione, sottoscritta congiuntamente dal responsabile aziendale o dal dirigente e dai lavoratori interessati, e dichiarazione sindacale di conformità al progetto concordato, rilasciata dalla struttura stipulante l'accordo. • I progetti possono anche essere finanziati parzialmente. <p>Le risorse annuali non utilizzate per il finanziamento dei progetti sono automaticamente riassegnate per il finanziamento dei progetti dell'anno successivo.</p>
Spese ammissibili	Analisi dei fabbisogni e studi di fattibilità, spese di progettazione, formazione, strumenti di flessibilità, sostituzione di personale, costi aggiuntivi del lavoro, installazione di postazioni per tele-lavoro, acquisto di relativi software etc. Per il dettaglio dei costi ammissibili in riferimento alle singole tipologie di azioni positive finanziabili si v. all. 2
Costi inammissibili	<ul style="list-style-type: none"> • gli oneri finanziari, ad esclusione della fidejussione relativa all'anticipo previsto per il progetto, gli interessi debitori, gli aggi, gli altri oneri meramente finanziari; • le ammende, le penali e le spese per le controversie legali conseguenti a violazioni di impegni contrattuali che hanno dato origine a sanzioni amministrative e per le azioni di tutela degli interessi lesi; • le spese per infrastrutture, grandi attrezzature ed elaboratori di tipo mainframe.
Durata dei progetti	I progetti di azioni positive possono essere articolati in fasi temporali nel limite massimo di ventiquattro mesi . Per i progetti riferiti alle tipologie b) e c) , in considerazione della natura delle azioni cui sono riferite, sono necessarie alcune precisazioni aggiuntive, che comportano una ulteriore delimitazione dei termini temporali cui riferire la durata dell'azione. La durata dei programmi di formazione al rientro – lettera b) – deve essere proporzionata alle effettive esigenze, in relazione alle mansioni svolte e alla posizione ricoperta in azienda, del lavoratore/trice in rientro da un congedo parentale, e quindi alla durata dello stesso.
Consigli pratici per la compilazione dei progetti	<p>È opportuno che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il piano dei costi non sia esorbitante; - essere chiari e formulare delle azioni che rispondono ad esigenze di conciliazione rilevate ed aderenti alla realtà; - fornire dati utili per lett c): costo di sostituzione; curriculum del sostituto; livello di reddito del soggetto che chiede la sostituzione tenendo conto che è una misura di welfare e, quindi, non garantisce lo stesso livello di reddito; - è necessario ridurre l'impegno professionale a favore degli impegni familiari. La finalità non è quella di potenziare la performance economica dell'azienda; - per le azioni di cui alla lett b), curriculum dei docenti e rispetto della circolare 41 del 5/12/03 del Ministero del lavoro per giustificare le voci di costo; - gli enti pubblici devono presentare il piano triennale di azioni positive; - con la lettera d) si possono finanziare anche servizi per favorire l'accesso ai servizi scolastici da parte dei figli dei dipendenti.

Legge 10 aprile 1991, n. 125 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro
(modificata dal D.Lgs 190/2000 (art. 7) e dal D. Lgs 11/04/2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna")

e
D. M. 15 marzo 2001 "Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento
dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro, di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125"

Ambiti di intervento rilevanti per le aziende	<p>A. Tutela delle lavoratrici contro le discriminazioni sul luogo di lavoro (definizione di discriminazione diretta ed indiretta, prescrizioni specifiche per i datori contro la discriminazione etc..)</p> <p>B. Realizzazione di azioni positive per il raggiungimento della parità di condizioni fra uomini e donne sul lavoro (definizione delle procedure e condizioni di finanziamento delle azioni positive e definizione della copertura finanziaria)</p>
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratrici • Aziende
Contenuti specifici per ambiti di intervento - A. Tutela delle lavoratrici contro le discriminazioni sul luogo di lavoro	
Discriminazione diretta	«Costituisce discriminazione diretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. »
Nota esplicativa	La definizione di discriminazione diretta è stata recentemente (D. Lgs 145/2005) ampliata fino a ricomprendere anche i "patti". L'introduzione del principio di comparazione, inoltre, rende molto più chiara la violazione della parità di trattamento. Grazie a questa modifica tutte le conseguenze negative di decisioni prese dalle aziende al rientro da gravidanza e maternità divengono discriminazioni dirette
Discriminazione indiretta	«Si ha discriminazione indiretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.»
Nota esplicativa	La definizione di discriminazione indiretta elenca tutte le fattispecie che possono produrla, sottolineando inoltre che tali fattispecie possono anche "potenzialmente" produrre discriminazione ("mettono o possono mettere ..."). In questo modo, viene rafforzata quella parte della legge 125/91 che inverte l'onere della prova a carico del datore di lavoro, che dovrà oggettivamente dimostrare che non si produce discriminazione.
Contenuti specifici per ambiti di intervento - B. Realizzazione di azioni positive per il raggiungimento della parità di condizioni fra uomini e donne sul lavoro	
Cosa è un'azione positiva	Può essere una misura di vario tipo (ad es. formativo o inerente la flessibilità degli orari di lavoro, o di sensibilizzazione sulle problematiche del genere femminile in azienda etc..) purché finalizzata a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne sul lavoro.

Soggetti ammessi al finanziamento	<p>I soggetti finanziabili sono i datori di lavoro pubblici e privati, le cooperative e i loro consorzi, i centri di formazione professionale accreditati, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, le associazioni.</p> <p>Possono farsi promotori delle azioni: il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, le consigliere di parità, i centri per la parità e le pari opportunità nazionali, locali e aziendali, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale</p>
Nota esplicativa	<p>L'adozione di azioni positive è in via generale volontaria.</p> <p>Il legislatore ha adottato, in altri termini, un modello a doppio binario: per il settore pubblico, coattivo (devono entro un anno dall'entrata in vigore della legge adottare piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne), e per quello privato, volontario</p>
Obiettivi delle azioni positive contenute nel programma-obiettivo "Per la promozione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete." approvato dal Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro per il 2007.	
Obiettivi delle azioni positive	<p>Si tratta di azioni positive che hanno l'obiettivo di:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promuovere, al proprio interno, la presenza delle donne negli ambiti dirigenziali e gestionali mediante la realizzazione di specifici percorsi formativi volti all'acquisizione di competenze di vertice e/o di responsabilità e l'attuazione di buone prassi per un piano di concreto inserimento nelle strutture esecutive; 2. Modificare – in un'ottica di parità e pari opportunità – l'organizzazione del lavoro, del sistema di valutazione delle prestazioni e del sistema premiante aziendale sperimentando e attuando azioni integrate che producano effetti concreti misurabili e documentabili in termini di: <ul style="list-style-type: none"> • conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro; • superamento della discriminazione di genere; • riduzione del differenziale retributivo tra donne e uomini; • progressione delle carriere femminili anche per un'equa distribuzione degli incarichi dirigenziali (i progetti dovranno prevedere almeno due delle azioni sopraelencate). 3. Sostenere iniziative atte a: <ul style="list-style-type: none"> • stabilizzare l'occupazione delle lavoratrici in situazione di precarietà, in particolare di giovani neo laureate e neo diplomate, favorendone la crescita professionale anche attraverso percorsi formativi qualificanti e riallineamento delle competenze; • agevolare il reinserimento lavorativo di donne uscite dal mercato del lavoro a seguito di maternità, attraverso azioni di selezione, formazione, orientamento e accompagnamento; • agevolare l'inserimento e/o il reinserimento lavorativo di donne di età maggiore di 45 anni attraverso azioni di selezione, formazione, riqualificazione, orientamento e accompagnamento. 4. Consolidare imprese a titolarità e/o prevalenza femminile nella compagine societaria attraverso: <ul style="list-style-type: none"> • studi di fattibilità per lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi e mercati; • azioni di supervisione, supporto e accompagnamento (secondo la tecnica del mentoring) al ruolo di imprenditrice; • counselling alla gestione di impresa;

Obiettivi delle azioni positive	<ul style="list-style-type: none"> • formazione altamente professionalizzante rivolta alla titolare o alla compagine societaria; • iniziative tra più imprese femminili per la definizione e la promozione dei propri prodotti/servizi anche attraverso la fruizione in comune di servizi di supporto; l'affermazione di marchi; la creazione di sistemi consorziati di distribuzione e promozione nel mercato. <p>(I progetti dovranno prevedere almeno due delle azioni sopraelencate).</p> <p>5. Promuovere la qualità della vita personale e professionale anche attraverso la rimozione degli stereotipi, in un'ottica di pari opportunità, con azioni di sistema integrate che producano effetti concreti sul territorio, concordate e attuate da almeno tre tra i seguenti differenti soggetti, ognuno secondo le proprie specificità: associazioni di genere, organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali, enti pubblici, ordini professionali.</p>
Nota esplicativa	<p>A titolo esemplificativo, le azioni positive possono, quindi, essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • strategiche: produttive di mutamenti effettivi dei processi gestionali e organizzativi delle aziende tradizionalmente limitanti le donne; • simboliche: finalizzate all'inserimento delle donne a livelli di responsabilità o a lavori storicamente loro preclusi. Pur permettendo a poche persone di ottenere un vantaggio effettivo rispetto a un ruolo prima esclusivo dell'altro sesso, sono fortemente rappresentative; • di sensibilizzazione: attività formative e di informazione volte a diffondere la politica di promozione della figura e del ruolo femminile nell'azienda e a combattere in maniera incisiva le discriminazioni indirette; • di natura risarcitoria: che propongano soluzioni alle discriminazioni femminili nel mondo del lavoro, particolarmente in riferimento alle retribuzioni e alla carriera.
Destinatari/i delle azioni positive	<ul style="list-style-type: none"> • per il punto 1: occupate/i, iscritte/i, associate/i; • per il punto 2: occupate/i; • per il punto 3: lavoratrici in situazione di precarietà, disoccupate madri, donne di età maggiore di 45 anni e giovani neolaureate e neodiplomate; • per il punto 4: imprese femminili attive da almeno due anni (con documentazione probante che lo attesti), preventivamente identificate e indicate nel progetto; • per il punto 5: persone che risiedono nell'ambito del territorio/i espressamente indicato/i nel progetto.
Azioni positive di formazione professionale	<p>Sono finanziabili anche azioni positive di formazione professionale a favore delle donne (autorizzate dalla legge n. 845/1978 ed approvate dal FSE). Per esse è destinata una quota del Fondo di rotazione (istituito dalla legge 845/1978), ripartita tra le Regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati e determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica (CIPE). La finalizzazione dei progetti di formazione alla realizzazione di azioni positive, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego o scaduto tale termine dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento</p>
Requisiti del soggetto richiedente	<p>Il soggetto richiedente deve essere costituito da almeno 2 anni, non aver riportato condanne penali e, se azienda, non essere stata sottoposta a procedure concorsuali negli ultimi 5 anni (A tal fine deve essere presentata apposita dichiarazione sostitutiva). Se la natura giuridica del soggetto richiedente prevede l'iscrizione ad albi specifici, deve essere prodotta relativa certificazione.</p>

Modalità specifiche di ammissione al finanziamento (annuali)	<p>Entro il 31 maggio di ogni anno, il Comitato elabora il Programma-Obiettivo con l'indicazione delle tipologie di progetti di azioni positive finanziabili nell'anno, la tipologia dei soggetti ammessi e i criteri di valutazione</p>
Modalità di presentazione della domanda e del progetto di azioni positive	<ul style="list-style-type: none"> • Il progetto di azioni positive va accompagnato da apposita domanda di ammissione ai benefici economici. La domanda di ammissione al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi a progetti di azioni positive deve essere inoltrata al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale – Segreteria tecnica Comitato Nazionale di Parità, Div. I Direzione Generale, Tutela delle Condizioni di Lavoro via Fornovo, 8 - 00192 Roma dal 1 Ottobre entro il 30 Novembre di ogni anno. • La domanda va presentata in duplice copia (di cui una in bollo) e deve contenere indicazione dei soggetti proponenti e le finalità, vanno indicati i tempi e le fasi di realizzazione del progetto. • Alla domanda va allegato oltre al progetto di azioni positive anche, a pena di improcedibilità d'ufficio, la documentazione (in duplice copia) richiesta per certificare i requisiti del soggetto richiedente, ad eccezione della documentazione già in possesso dell'Amministrazione procedente o detenuta istituzionalmente da altre pubbliche amministrazioni. Va allegata anche la documentazione pertinente alla natura del soggetto richiedente (statuto e/o atto costitutivo, misura camerale etc..e un sintetico curriculum dell'attività svolta negli ultimi 2 anni • Il progetto, a pena di improcedibilità, deve essere compilato in base al Programma Obiettivo dell'anno di riferimento, redatto secondo il modello (All. 3), sottoscritto dal legale rappresentante del soggetto attuatore e pervenire in duplice copia a mezzo di AR con ricevuta di ritorno con espressa indicazione della tipologia di finanziamento prescelta. I progetti di una certa durata possono essere articolati per fasi temporali, per ciascuna delle quali devono essere indicati i relativi costi.
Tempi di realizzazione delle azioni	<ul style="list-style-type: none"> • L'attuazione dei progetti di azioni positive deve avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione alle spese. I tempi di realizzazione delle azioni non possono superare complessivamente i 2 anni. Sono comunque finanziabili anche progetti di breve durata, che si esauriscono nell'arco di un semestre. • Non possono essere concesse più di due proroghe e, comunque, per un periodo complessivo non superiore al 40% della durata inizialmente stabilita.
Criteri di erogazione dei contributi	<ul style="list-style-type: none"> • L'attività istruttoria e le relative decisioni sono definite entro 6 mesi dal ricevimento della domanda • I progetti di azioni positive (ad eccezione di quelli di formazione professionale) sono ammessi al finanziamento o rimborso con provvedimento del MLPS. È necessario il previo parere del Comitato per l'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi/progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di formazione professionale • Hanno priorità nell'accesso al beneficio i progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale • Se il progetto viene finanziato solo parzialmente, devono essere indicati i costi ridotti e/o non ammessi ed indicate le motivazioni • Il beneficiario deve dare immediata notifica dell'avvio dell'iniziativa alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio. I contributi sono erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni positive o di sue singole parti • Il progetto finanziato non può essere modificato senza il previo parere favorevole del Comitato nazionale di Parità. In caso contrario, non verranno riconosciute le relative spese.

Modalità di finanziamento	<p>Il finanziamento è erogato in due quote secondo due possibili modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prima quota del 10% all'avvio delle attività (previa verifica ispettiva della Dir. Provinciale del Lavoro) e saldo (90%) a conclusione delle azioni (previa verifica amministrativo – contabile della Dir. Provinciale del Lavoro e valutazione del progetto ad opera del Comitato nazionale di Parità) • Prima quota pari al 80% all'avvio delle attività (previa verifica ispettiva della Dir. Provinciale del Lavoro e presentazione di apposita fideiussione o polizza assicurativa pari all'importo del finanziamento) e saldo (20%) a conclusione dei lavori (previa verifica amministrativo – contabile della Dir. Provinciale del Lavoro e valutazione del progetto ad opera del Comitato nazionale di Parità) <p>La verifica ispettiva per l'erogazione della prima quota, dovrà accertare anche la validità dei dati contenuti nella domanda di ammissione, mentre la verifica per l'erogazione del saldo sarà contabile – amministrativa.</p>
Costi inammissibili	<ul style="list-style-type: none"> • I costi in preventivo devono far riferimento, per quanto possibile, alle circolari del MLPS emanate in riferimento alle azioni cofinanziate dal FSE. • Non sono ammessi a rimborso le spese di mancata produzione, per l'acquisto di macchinari e/o attrezzature, borse di studio o indennità orarie, ristrutturazioni di impianti, fideiussioni e le spese dovute a modifiche del progetto di azioni positive non autorizzate dal Comitato Nazionale di Parità
Decadenza dal finanziamento	<p>È prevista la decadenza dal beneficio e la restituzione delle somme, eventualmente già riscosse, per mancata attuazione del progetto.</p> <p>In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata. La valutazione è effettuata dal Comitato Nazionale di Parità in base ai criteri del decreto del MLPS del 15 marzo del 2001</p>
Obbligo di rapporto	Il soggetto attuatore deve inviare al Comitato nazionale di Parità apposita relazione finale attestante gli obiettivi raggiunti ed i costi sostenuti per consentire la valutazione del progetto e l'erogazione del saldo
Procedure di controllo	Il Comitato nazionale di Parità, oltre alle verifiche iniziali e finali, può in ogni momento disporre ulteriori controlli
Copertura finanziaria	A decorrere dal 1991 è definita una quota di finanziamento nazionale.

NORMATIVA NAZIONALE SUGLI ASILI AZIENDALI

Testo Unico delle Imposte sui redditi (D.P.R. 917/1986)	Prevede agevolazioni fiscali per i datori di lavoro . In particolare, le somme erogate dai datori di lavoro ai dipendenti per la frequenza di asili nido non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente (art. 48) e le spese sostenute dai datori di lavoro per la realizzazione di opere o servizi utilizzabili dai dipendenti (per esempio asili nido aziendali) sono deducibili per un ammontare complessivo pari al 5 per mille (art. 65).
Legge Tremonti Bis (L. 383/2001)	Stabiliva quale agevolazione, in generale, l'esclusione dal reddito d'impresa o di lavoro autonomo del 50% della differenza tra l'ammontare complessivo degli investimenti in beni strumentali effettuati nel periodo d'imposta in corso alla data di entrata in vigore della legge, successivamente al 30 giugno 2001, e la media aritmetica degli investimenti effettuati nei cinque periodi d'imposta precedenti, escludendo dal calcolo della media il più alto dei cinque valori. In particolare, prevedeva che l'incentivo fosse applicato anche alle spese, al netto di eventuali contributi, sostenute dall'imprenditore per servizi, utilizzabili dal personale dipendente, di assistenza negli asili nido ai bambini di età inferiore ai tre anni e alle spese di formazione e aggiornamento del personale.
Legge finanziaria 2002 (L. 448/2001)	<p>L'art. 70 della legge ha istituito un Fondo per gli asili nido nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.</p> <p>Entro il 30 settembre di ogni anno il Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, provvede con decreto alla ripartizione tra le Regioni delle risorse del Fondo.</p> <p>Le Regioni, a loro volta, provvedono a ripartire le risorse finanziarie tra i Comuni che ne fanno richiesta per la costruzione e la gestione degli asili nido nonché di micro-nidi nei luoghi di lavoro. La legge stabilisce (comma 6) che le spese di partecipazione alla gestione dei micro-nidi e dei nidi nei luoghi di lavoro sono deducibili dall'imposta sul reddito dei genitori e dei datori di lavoro per un importo complessivamente non superiore a 2.000,00 euro per ciascun figlio/bambino ospitato negli stessi.</p> <p>La legge ha stanziato risorse per 300 milioni di euro per il triennio 2002-2004. Il 50% di esse sono state trasferite alle Regioni, mentre la quota restante, confluita nel Fondo nazionale per le politiche sociali, verrà trasferita in occasione del riparto del fondo stesso.</p>
Legge finanziaria 2003 (L. 289/2002)	L'art. 91 istituisce a partire dall'anno 2003 il Fondo di rotazione per il finanziamento dei datori di lavoro che realizzano, nei luoghi di lavoro, servizi di asilo nido e micro-nidi, di cui all'articolo 70 della legge 448/2001. Per gli anni 2003, 2004, 2005 la legge ha stanziato 10 milioni di euro, mentre per gli anni successivi la quota da attribuire al predetto Fondo è stabilita con Decreto del Ministro del Lavoro.

LOMBARDIA

Legge n. 23 /1999 - POLITICHE REGIONALI PER LA FAMIGLIA
(Modificata con L.R. del 28.3.2000, n. 19 e L.R. 2 Febbraio 2001, n. 3)

Ambiti di intervento rilevanti per la promozione delle risorse femminili in azienda	Potenziamento dei servizi socio-educativi, agevolazioni per l'acquisto di strumenti tecnologicamente avanzati per soggetti portatori di handicap, formazione professionale, interventi socio-sanitari
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> • Donne in reinserimento lavorativo post-maternità • Associazioni familiari e organizzazioni del privato sociale • Imprese
Alcune tipologie di azione	<p>È prevista l'adozione di iniziative innovative ad opera di associazioni ed organizzazioni del privato sociale (preferibilmente con l'intervento dei comuni) tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'organizzazione di servizi nido presso la sede di imprese pubbliche e private per i figli dei lavoratori (previa convenzione con l'impresa) • il finanziamento regionale di programmi di formazione professionale rivolti alle donne, (prioritariamente, di aggiornamento e riconversione professionale) per favorire il reinserimento lavorativo dopo l'interruzione dell'attività lavorativa per maternità e/o motivi di cura di un componente del nucleo familiare; • la promozione regionale di iniziative sperimentali per favorire la stipula di accordi tra le organizzazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali che consentano la sospensione dell'attività lavorativa per ragioni di assistenza e di cura ai familiari e ai figli
Modalità di finanziamento degli interventi	<p>Sono emanate annualmente specifiche Delibere della Giunta Regionale contenenti le modalità operative per la predisposizione del bando di cofinanziamento dei progetti realizzabili ai sensi della legge.</p> <p>Il bando individua i criteri per l'ammissione a contributo e regola le procedure e le modalità per la presentazione dei progetti per l'anno di riferimento.</p>
<p>Legge Regionale 28 settembre 2006 n. 22 IL MERCATO DEL LAVORO IN LOMBARDIA</p>	
Ambiti di intervento rilevanti	Qualità, tutela e sicurezza del lavoro (Capo VIII)
Destinatari	• Aziende
Alcune tipologie di azione	<p>Interventi di Formazione (Art. 21)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promozione di interventi periodici di bilancio delle competenze per lavoratori e lavoratrici • Promozione di interventi di formazione continua • Promozione di interventi di formazione volti alla riqualificazione, aggiornamento o riconversione • Promozione di interventi specifici di formazione a distanza • Sostegno agli interventi di formazione finalizzati al reinserimento lavorativo di persone oltre i 45 anni di età, anche mediante incentivi all'assunzione

Ambiti di intervento rilevanti	<p>Azioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (Art. 22)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sostegno alle azioni di sistema a favore dell'inserimento e della permanenza al lavoro delle donne • Promozione, mediante l'impiego di voucher e di altri incentivi economici: <ul style="list-style-type: none"> - dello sviluppo di servizi domiciliari, asili aziendali ed altri strumenti di cura e assistenza alla famiglia - di piani aziendali e territoriali volti alla ridefinizione degli orari di lavoro, delle città e dei modelli di organizzazione del lavoro, anche mediante ricorso al lavoro part-time o al tele-lavoro in ottica di conciliazione - di misure a favore delle persone, in particolare delle donne, che rientrano nel mercato del lavoro dopo lunghi periodi di assenza per impegni di cura familiare, anche mediante l'impiego del contratto di inserimento al lavoro (art. 54 ex L. 276/03) - di azioni positive per favorire l'utilizzo di congedi parentali - di azioni di orientamento e informazione per favorire l'utilizzo degli incentivi per la realizzazione di azioni positive sulla flessibilità stabilite dall'art. 9 della L. 53/2000 - di azioni positive finalizzate al superamento di ogni disparità per l'accesso al lavoro, alla formazione e alla progressione di carriera, nonché azioni concrete di riduzione del differenziale tra tasso di occupazione maschile e tasso di occupazione femminile, attraverso azioni positive
Copertura finanziaria	È istituito un fondo regionale per le politiche attive costituito da fondi nazionali vincolati alle politiche attive, risorse regionali e comunitarie della programmazione 2007 - 2013
<p>DGR n. 17851 (Giugno, 2004) - Assegnazione del finanziamento alle ASL e al Comune di Milano per la realizzazione o gestione di asili nido e micro-nido nei luoghi di lavoro ai sensi dell'Art. 70 Legge n. 448/2001 (Legge finanziaria 2002)</p>	
Ambiti di intervento rilevanti	Realizzazione o gestione di asili o micro-nidi nei luoghi di lavoro o nelle immediate vicinanze per favorire la conciliazione delle esigenze familiari e professionali dei lavoratori con figli
Beneficiari intermedi	• ASL Lombarde e Comune di Milano
Beneficiari finali	• Aziende lombarde pubbliche e private che presentano richiesta ai Comuni della Lombardia
Tipologie di azione	<ul style="list-style-type: none"> • nuove costruzioni nonché acquisto e/o ristrutturazione (anche arredi) di immobili per la realizzazione di nidi e/o micro-nidi aziendali • Gestione (per l'anno 2004) di nidi o micro-nidi in fase di avvio entro il 30 novembre 2004 o avviati (anche con la L.R. 23/99 per i mesi dell'anno 2004 non finanziati dalla stessa legge). I datori di lavoro possono gestire i nidi e micro-nidi direttamente o attraverso società di servizi
Requisiti dei nidi e micro-nidi aziendali	<ul style="list-style-type: none"> • Le strutture attivate devono destinare ai figli dei dipendenti un numero di posti superiore al 50% • Capacità ricettiva micro-nidi (fino a 10 posti), nidi (11 -60) • Possesso dell'autorizzazione al funzionamento (in caso di contributo per la gestione di strutture già attive)

Iter del finanziamento	<ul style="list-style-type: none"> • I singoli comuni Lombardi, promuovono la realizzazione delle iniziative presso le aziende del proprio territorio, favorendo anche l'associazionismo aziendale e fornendo consulenza per la predisposizione delle domande di contributo. • Le aziende inoltrano le loro richieste ai comuni che raccolgono i progetti e li presentano alle ASL territorialmente competenti (tranne quando l'azienda si trovi nel Comune di Milano, in questo caso è lo stesso a svolgere i compiti sopra deputati alle ASL). • Le ASL il Comune di Milano, per la parte di sua competenza, procedono all'istruttoria (verifica dei requisiti richiesti) e alla valutazione dei progetti. Hanno la priorità i progetti di gestione rispetto ai progetti di costruzione/ristrutturazione • Le ASL ed il Comune di Milano predispongono e deliberano le graduatorie dei progetti ritenuti ammissibili corredate da una proposta di piano delle assegnazioni e le trasmettono alla Regione. A seguito dell'assenso regionale, avviene l'erogazione dei finanziamenti alle ASL e al Comune di Milano. Le ASL erogano le quote di contributo ai Comuni e questi alle aziende
Criteri e modalità di erogazione del contributo	<ul style="list-style-type: none"> • Erogazione di quote per posto realizzato o gestito (2.500 Euro/annui per bambino frequentante) • In caso di finanziamento per la costruzione/ristrutturazione, viene erogato il 60% dopo l'assenso regionale al piano delle assegnazioni proposto dalle ASL o dal Comune di Milano e dopo aver ricevuto il certificato di inizio lavori e il 40% (saldo) a seguito di autorizzazione al funzionamento della struttura da parte della Provincia • In caso di finanziamento per la gestione (strutture già in possesso dell'autorizzazione), viene erogato il 70%, rapportato ai mesi di funzionamento dell'anno 2004, dopo l'assenso regionale al piano delle assegnazioni proposto dalle ASL o dal Comune di Milano e dopo aver ricevuto l'autocertificazione di avvenuto avvio, ed il 30% (saldo) a seguito della trasmissione da parte delle aziende dell'elenco dei frequentanti effettivi, rispetto ai quali verrà effettuato effettivo conguaglio.

PUGLIA

Legge regionale n. 7/2007

"Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in puglia"

Obiettivi della legge	<p>La legge persegue diverse finalità tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • favorire la qualità della vita attraverso la conciliazione dei tempi di lavoro, di relazione, di cura parentale, di formazione e del tempo per sé; • promuovere l'impiego qualificato delle donne nelle pubbliche amministrazioni e nelle imprese private in attuazione del principio di responsabilità sociale, favorendone la progressione di carriera e la presenza negli organi di direzione; • promuovere lo sviluppo e la diffusione della società dell'informazione, favorendo l'uso delle nuove tecnologie della comunicazione, anche attraverso l'incentivazione di forme organizzative che adottino il telelavoro; • promuovere e sostenere iniziative volte a superare gli stereotipi di genere;
Ambiti di intervento rilevanti	Interventi a sostegno dell'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi e di promozione del valore sociale della maternità e della paternità (Titolo III)

Destinatari finali	• Lavoratori ed imprese
Alcune tipologie di azione	<p>I Patti sociali di genere (Art. 15)</p> <p>La Regione promuove la stipula, nell'ambito della stesura del piano sociale di zona, di accordi territoriali (c.d. Patti sociali di genere) tra Province, Comuni, organizzazioni sindacali e imprenditoriali, sistema scolastico, aziende sanitarie locali e consultori per azioni a sostegno della maternità e della paternità e per sperimentare formule di organizzazione dell'orario di lavoro nelle pubbliche amministrazioni e nelle imprese private, che favoriscano la riconciliazione tra vita professionale e vita privata e promuovano una equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi.</p>
Finalità dei Patti sociali	<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere e divulgare con azioni mirate la cultura della conciliazione e la corresponsabilizzazione dei padri nella cura e nella crescita dei figli e nei lavori di cura; • promuovere e diffondere l'utilizzo dei congedi di maternità e parentali in una logica territoriale di equilibrio tra la fruizione dei congedi e la disponibilità di servizi di cura; • promuovere processi di contrattazione decentrata per estendere alle lavoratrici e ai lavoratori precari le tutele riconosciute ai lavoratori a tempo indeterminato; • promuovere corsi di aggiornamento per donne e uomini che rientrano dopo il congedo obbligatorio e facoltativo di maternità e parentale; • favorire l'utilizzo del part-time per motivi parentali anche attraverso l'attivazione di meccanismi di incentivazione economica; • favorire l'inserimento lavorativo delle donne in particolari condizioni di disagio, quali madri sole con figli minori di tre anni, donne immigrate, famiglie mono-parentali con carichi di cura; • realizzare 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 in base all'art. 6 legge 53/2000.
Modalità di realizzazione degli interventi	• Vengono definite apposite linee guida per l'accompagnamento alla definizione dei progetti mirati, che definiscono anche le modalità del concorso all'attuazione degli obiettivi dei Patti da parte delle organizzazioni del volontariato e della cooperazione sociale, degli ordini e delle associazioni professionali, delle associazioni di categoria, delle associazioni e dei movimenti femminili
Risorse disponibili e copertura finanziaria	<ul style="list-style-type: none"> • La Giunta regionale, per perseguire gli obiettivi posti dai Patti sociali, promuove la massima integrazione tra le risorse finanziarie comunitarie per quanto riguarda gli investimenti, le risorse nazionali destinate alle politiche di conciliazione e di inclusione, altre risorse locali finalizzate al perseguimento degli stessi scopi e le risorse apportate dal sistema degli enti locali, delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali • Per gli interventi per la conciliazione vita-lavoro nel sistema privato sono previste: <ul style="list-style-type: none"> - risorse FESR 2007/13 assegnate Asse "Inclusione sociale e servizi per la qualità della vita e l'attrattività territoriale" per la linea di intervento "Interventi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"; - Risorse art. 9 legge 53/2000 e legge 296/06 art. 1 comma 1250 e seguenti.

EMILIA-ROMAGNA	
Legge Regionale sul lavoro n. 17/2005 "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro"	
Obiettivi della legge	Contribuire alla promozione dell'occupazione ed alla sua qualità, alla valorizzazione delle competenze e dei saperi delle persone , all'affermazione dei loro diritti nelle attività lavorative e nel mercato del lavoro e all'attuazione del principio delle pari opportunità, in quanto fondamenti essenziali per lo sviluppo economico e sociale del territorio. La valorizzazione delle competenze e dei saperi delle persone costituisce la strategia prioritaria per le politiche di sviluppo economico e rappresenta un riferimento essenziale per la complessiva programmazione regionale. La legge persegue diverse finalità specifiche tra cui: <ul style="list-style-type: none"> • promuovere la piena occupazione, una migliore qualità del lavoro e la regolarità e la sicurezza del lavoro; • favorire l'acquisizione di condizioni lavorative continuative e stabili che contribuiscano alla qualità della vita dei lavoratori, contrastando le forme di precarizzazione del lavoro; • qualificare le competenze professionali, al fine di favorire la crescita, la competitività, la capacità di innovazione delle imprese e del sistema economico-produttivo e territoriale; • superare le discriminazioni fra uomini e donne nonché le altre forme di discriminazione nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale e di carriera • favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e di cura; • favorire le condizioni per l'esercizio pieno, durante tutto l'arco della vita, del diritto alla formazione;
Ambiti di intervento rilevanti	A. Politiche attive del lavoro per la stabilizzazione del lavoro (dall'art. 8 all'art. 13) B. Politiche attive del lavoro per la conciliazione tra lavoro e impegni familiari (art. 14)
Destinatari finali	• Datori di lavoro (aziende) e lavoratori
Contenuti specifici per ambiti di intervento - A. Politiche attive del lavoro per la stabilizzazione del lavoro	
Assegni formativi individuali e percorsi formativi	Sono concessi assegni per favorire l'occupazione dei lavoratori non subordinati attraverso il rafforzamento delle loro competenze.
Incentivi alle imprese per la stabilizzazione	Sono concessi incentivi alla trasformazione di rapporti di lavoro a forte rischio di precarizzazione in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Le priorità e le modalità per la concessione di tali incentivi verranno stabiliti alla luce del piano annuale per l'occupazione dalla giunta regionale.
Processi aziendali di trasformazione organizzativa	La Regione e le Province sostengono i processi aziendali di trasformazione organizzativa e di innovazione tecnologica finalizzati alla stabilizzazione di quote di lavoratori.
Criteri per l'erogazione degli incentivi	La Giunta Regionale stabilisce, sulla base delle previsioni del piano regionale del lavoro (annuale): <ul style="list-style-type: none"> • i criteri per l'assegnazione da parte delle Province, mediante procedimento ad evidenza pubblica, degli incentivi finalizzati alla trasformazione delle situazioni ad elevato rischio di precarizzazione in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. • le condizioni che comportano elevato rischio di precarizzazione, nonché le caratteristiche, dimensionali, settoriali e territoriali delle imprese.

Contenuti specifici per ambiti di intervento - B. Politiche attive del lavoro per la conciliazione tra lavoro e impegni familiari	
Incentivi	Si tratta di contributi economici erogati ai lavoratori ed ai datori di lavoro finalizzati, tra i vari obiettivi, a favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e di cura e rivolti a vari target tra cui, in via prioritaria, alle persone (anche di età superiore ai 45 anni) che rientrano nel mercato del lavoro dopo prolungati periodi di assenza, anche per motivi di cura familiare .
Assegni di servizio	Sono concessi assegni di servizio volti a favorire l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro, nonché gli sviluppi di carriera di persone a rischio di esclusione per carichi di cura . Si tratta di contributi che le lavoratrici, ma anche i lavoratori, potranno ottenere per poter acquistare servizi (quali quelli prestati da baby sitter e assistenti familiari per genitori anziani) che sarebbero altrimenti obbligati a svolgere in prima persona, ovviamente, però, rinunciando al lavoro fuori casa.
Assegni di servizio per gli atipici	Per i lavoratori occupati in forme diverse da quelle del lavoro subordinato, possono essere previsti (sulla base di criteri operativi definiti dalla Giunta regionale) assegni di servizio per l'acquisizione di prestazioni lavorative , che sostituiscano l'impegno dell'interessato, a seguito di maternità o paternità ovvero di certificate esigenze di cura ed assistenza personali o delle persone a suo carico.
Progetti specifici di conciliazione	È previsto, in relazione ad accordi fra le parti sociali, il sostegno a progetti specifici di conciliazione tra tempi di lavoro e di cura , da realizzare nei diversi ambiti produttivi, per la messa a disposizione di servizi territoriali di supporto alla conciliazione, con particolare riferimento all'organizzazione dell'orario di lavoro, all'utilizzo del lavoro a tempo parziale e del telelavoro;
Processi di riorganizzazione del lavoro	È previsto, in relazione ad accordi fra le parti sociali, il sostegno nei processi di riorganizzazione del lavoro che prevedano l'utilizzo del part-time (su richiesta del lavoratore) , a fini di conciliazione e per promuovere condizioni di pari opportunità di accesso, permanenza e progressione di carriera nel mercato del lavoro
Modalità di gestione ed erogazione di incentivi ed assegni di servizio	<ul style="list-style-type: none"> • Le politiche attive del lavoro (incentivi, assegni etc.), in coerenza con gli indirizzi regionali, sono realizzate in via generale dalle Province • I criteri generali di concessione, sospensione e revoca degli incentivi e degli assegni di servizio sono definiti dalla Giunta Regionale • Per garantire modalità di gestione degli interventi più efficaci, possono essere previste, previa intesa con le parti sociali e specifica convenzione, forme di raccordo con gli enti bilaterali costituiti sulla base dei contratti collettivi nazionali.
Revoca degli incentivi	È previsto che le Amministrazioni che abbiano concesso gli incentivi, possano revocarle con conseguente restituzione di quanto percepito nei seguenti casi: <ul style="list-style-type: none"> • mancato rispetto da parte dei beneficiari degli interventi delle disposizioni normative in materia di lavoro (principio di non discriminazione e obblighi relativi alla sicurezza nei luoghi di lavoro) • mancata realizzazione degli scopi per i quali gli incentivi sono stati assegnati, o la realizzazione a condizioni diverse da quelle stabilite da norme di legge o di contratto collettivo determinano

PIEMONTE	
Legge regionale n. 43 del 29 ottobre 1992	
Informazione, promozione, divulgazione di azioni positive per la realizzazione di pari opportunità tra uomo e donna	
Obiettivi della legge	Predisporre le condizioni tecniche e operative per promuovere e favorire l'adozione di "azioni positive", ossia misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità nell'accesso al lavoro e nel lavoro.
Obiettivi delle azioni positive	<p>a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità</p> <p>b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;</p> <p>c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;</p> <p>d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;</p> <p>e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;</p> <p>f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro e dei tempi dell'organizzazione sociale, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;</p> <p>g) attuare nei confronti del personale regionale azioni positive nel settore della formazione, della progressione di carriera, dell'organizzazione del lavoro attraverso la predisposizione di programmi annuali di intervento.</p>
Soggetti attuatori	Le azioni positive possono essere promosse dai Consiglieri di parità, dalla Commissione regionale pari opportunità, dalle Commissioni provinciali e comunali pari opportunità, dalle Consulte femminili, dai centri per la parità a livello locale ed aziendale, dai datori di lavoro pubblici e privati , dai centri di formazione professionale e dalle organizzazioni sindacali.
Destinatari finali	Datori di lavoro (aziende) e lavoratori
Ambiti di intervento rilevanti	<p>Politiche attive del lavoro (art. 10)</p> <p>La Regione si impegna ad attuare interventi nei confronti di donne di età superiore ai 25 anni che vogliono:</p> <p>a) inserirsi per la prima volta nel mondo del lavoro;</p> <p>b) ritornare sul mercato del lavoro dopo un periodo di fuoriuscita dallo stesso per motivi di diversa natura;</p> <p>c) intraprendere attività lavorative autonome individuali o in forma di cooperativa.</p> <p>Specifiche normative di settore di intervento regionale prevedono azioni per la realizzazione di quanto previsto</p>

Incentivi economici	La Regione dà priorità, nella concessione di provvidenze ed incentivi economici, agli Enti ed alle imprese che attuino al proprio interno azioni positive a favore delle donne . Per avvalersi di tale priorità gli Enti e le imprese debbono presentare alla Regione progetti o documentazione di azioni positive.
Sistemi informativi e di consulenza sulle azioni positive	<p>In Regione Piemonte esistono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • una struttura informativa, istituita nell'ambito del Settore Lavoro e Occupazione, che opera per la promozione e diffusione delle informazioni disponibili sulle azioni positive. Nello specifico, programma e organizza la raccolta, l'elaborazione e la diffusione di dati e progetti relativi al tema "donne e mercato del lavoro", finalizzandoli alla promozione, sviluppo e divulgazione delle "azioni positive" • un apposito sportello di informazione e consulenza denominato "sportello donna", istituito presso la Commissione regionale pari opportunità, che opera in collaborazione con la struttura informativa sulle pari opportunità. Lo sportello donna acquisisce le informazioni relative alle leggi 125/1991, 215/1992 e alla normativa regionale, nazionale ed europea in materia di parità e provvede alla loro divulgazione. Promuove, inoltre, attraverso le strutture regionali, la raccolta dei progetti di azioni positive realizzati negli Enti locali ed Enti pubblici piemontesi.

Norme della Regione Piemonte per la creazione di asili nido aziendali	
Delibera Giunta Regionale n. 50-13233 del 3 agosto 2004	
L.R. n. 27/94 - Criteri per la concessione di contributi regionali a sostegno degli interventi di realizzazione di micro-nidi	
A fianco della normativa nazionale operano diverse norme agevolative promosse a livello locale dalle Regioni e dai Comuni, volte a sostenere iniziative innovative da parte dei privati , preferibilmente con l'intervento dei Comuni, e finalizzate ad organizzare servizi nido presso la sede delle imprese a favore dei figli dei lavoratori.	
ITER del finanziamento	La Legge n. 448/2001 (legge finanziaria 2002) ha istituito il Fondo per gli asili nido, oggetto di ripartizione fra le varie Regioni. La Legge Regionale n. 27/1994 (art. 4) ha stabilito che per l'assegnazione dei contributi è necessario approvare preventivamente i criteri di assegnazione dei contributi medesimi. Su queste basi la Dgr n. 50-13233 del 3 agosto 2004 ha recentemente definito ed approvato gli obiettivi e i criteri per la presentazione e la selezione delle domande per l'assegnazione dei contributi a sostegno degli interventi di "realizzazione di micro-nidi"
Obiettivi della DGR	Concessione di contributi per l'incremento dei servizi destinati alla prima infanzia (fra 0 e 3 anni), in particolare per quei comuni che non presentano le potenzialità necessarie per realizzare asili nido tradizionali.
Tipologie di intervento	1) Realizzazione di un nuovo micro-nido; 2) Potenziamento di strutture educative - scolastiche esistenti e funzionanti con l'inserimento di un micro-nido.
Beneficiari del finanziamento	<ul style="list-style-type: none"> • Comuni singoli o associati, Comunità Montane e Comunità Collinari • Enti gestori dei servizi socio assistenziali, Aziende Sanitarie Locali e Ospedaliere • Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza, organizzazioni non lucrative di utilità sociale e cooperative sociali, • Enti assistenziali pubblici o privati, fondazioni e altri enti di carattere privato

Risorse finanziarie	Risorse derivanti dal trasferimento del "fondo nazionale asili nido anno 2004 – art. 70 L. 448/2001. Ulteriori risorse recuperate dalle economie di spesa derivanti dal bando promosso, per l'anno 2003, con D.G.R. n. 80-9710 del 16 giugno 2003.
Misura dei contributi	I contributi sono assegnati nella misura del 75% del costo totale dell'intervento fino ad un costo massimo ammissibile di: <ul style="list-style-type: none"> • euro 650.000 per gli interventi che prevedono anche l'acquisto dell'immobile necessario per la realizzazione del micro-nido • euro 400.000 per tutti gli altri interventi; • euro 250.000 per organizzazioni non lucrative di utilità sociale e cooperative sociali, enti assistenziali pubblici o privati, fondazioni e altri enti di carattere privato
Criteri di erogazione	L'erogazione del contributo avviene a rate: <p>1° rata, pari al 30% del contributo, a seguito di dichiarazione di accettazione delle condizioni stabilite dalla DGR di concessione del contributo regionale;</p> <p>2° rata, pari al 30% a seguito dello stato di avanzamento dei lavori;</p> <p>3° rata, pari al 30% a seguito del conto finale dei lavori;</p> <p>4° rata, pari al 10% dopo il certificato di collaudo o di regolare esecuzione.</p>
Spese ammissibili	Opere edili e impiantistiche, arredi ed attrezzature necessarie per il funzionamento dei servizi; le spese per la sicurezza degli impianti, la prevenzione incendi e il superamento delle barriere architettoniche; le spese per l'acquisto dell'immobile oggetto dell'intervento; gli oneri accessori (IVA, verifiche tecniche dello stato di fatto, certificazioni, perizie, ecc.
Requisiti strutturali e gestionali	I requisiti strutturali e gestionali dei nidi sono definiti dalla Dgr n. 28-9454 del 26 maggio 2003
Tempi	La domanda ha previsto come scadenza il 29 ottobre 2004 Attualmente non risultano disponibili finanziamenti Regionali e Comunali o fondi europei per la creazione e l'apertura di nuovi spazi per la prima infanzia all'interno delle aziende.



Glossario

A	<p>Analisi di genere: consiste in un esame sistematico dei ruoli, delle relazioni e dei processi, focalizzato sulle disuguaglianze fra donne e uomini nel potere, nel reddito e nel lavoro in tutte le società. L'analisi di genere è fondamentale per orientare azioni e interventi verso una prospettiva di pari opportunità fra uomini e donne.</p> <p>Analisi di contesto: analisi approfondita dell'ambito socio-economico o del contesto organizzativo aziendale nel quale si intende realizzare l'intervento.</p> <p>Analisi SWOT: si tratta di una tecnica di analisi definita nell'ambito della definizione delle strategie imprenditoriali, oggi usata comunemente anche per la definizione degli interventi strategici dai policy makers.</p> <p>Tale analisi considera i fattori di forza (S-Strenghts), i fattori di debolezza (W-weaknesses), le opportunità (O-Opportunities) e le minacce (T-Threats) nella definizione delle strategie di intervento e perviene normalmente ad una griglia che riassume i diversi fattori considerati in relazione agli obiettivi che lo stesso intervento si propone di perseguire.</p> <p>Approccio duale: vedi "Dual approach".</p> <p>Armonizzazione tra vita professionale e vita familiare: vedi "Conciliazione tra vita professionale e vita familiare".</p> <p>Autosegregazione formativa: fenomeno per cui le donne tendono a replicare stereotipi femminili iscrivendosi a percorsi di scuola e formazione tradizionalmente a prevalente presenza femminile (liceo socio-psico pedagogico, lettere, ecc.).</p> <p>Azioni positive: misure indirizzate ad un gruppo particolare con l'obiettivo di eliminare e prevenire la discriminazione, o compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti.</p>
B	<p>Buona prassi: indica un'azione che produce un cambiamento nella cultura, nei comportamenti, nell'organizzazione sociale. Si tratta di un cambiamento che deve rimuovere le discriminazioni basate sugli stereotipi sessuali e produrre pari opportunità nell'esercizio dei diritti di cittadinanza, a favore del riequilibrio fra partecipazione al lavoro produttivo e riproduttivo per donne e uomini. È un'azione innovativa che richiede assunzione di responsabilità diretta delle persone coinvolte nei processi di cambiamento affinché affermino politiche di genere visibili, condivisibili, comunicabili e capaci di produrre sinergie trasferibili in altri contesti.</p>
C	<p>Coaching/Mentoring: metodologie ritenute particolarmente favorevoli per sostenere lo sviluppo personale/professionale delle donne, che consentono l'apprendimento, la sperimentazione e lo sviluppo delle potenzialità individuali e di nuove abilità mediante un processo in cui una persona (Patrocinatore/mentore/tutor) appoggia lo sviluppo e la carriera di un'altra persona (patrocinato).</p> <p>Concertazione : una forma di dialogo e di confronto tra soggetti istituzionali, autonomie territoriali, autonomie funzionali e soggetti sociali (sindacati, associazioni di categoria, organizzazioni economiche e imprenditoriali, imprese cooperative, partiti, ecc.), teso alla risoluzione di problematiche generali o settoriali in ambito territoriale locale, in modo da realizzare strategie il più possibile condivise e partecipate.</p> <p>Conciliazione tra vita professionale e vita familiare: modalità organizzative che permettono di coniugare al meglio gli orari di lavoro e le esigenze temporali del lavoro di cura, di formazione, di vita. Includono i congedi parentali, le soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione diversa, in grado di permettere al soggetto di ricoprire i diversi ruoli sociali. Vedi anche: "Armonizzazione tra vita professionale e vita familiare".</p> <p>Congedo di maternità: astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice per maternità.</p> <p>Congedo di paternità: astensione obbligatoria dal lavoro del lavoratore padre per nascita o adozione di figlio/a, fruito in alternativa al congedo di maternità.</p> <p>Congedo parentale: si intende la possibilità da parte di entrambi i genitori di astenersi dal lavoro facoltativamente e anche contemporaneamente entro i primi 8 anni di vita del/della figlio/a.</p>

D	<p>Dati disaggregati in base al sesso: raccolta e classificazione di dati e di informazioni statistiche per genere al fine di consentire un'analisi comparativa di genere.</p> <p>Desegregazione del mercato del lavoro : la riduzione o eliminazione della segregazione (orizzontale e verticale) di uomini e donne nel mercato del lavoro.</p> <p>Differenziale retributivo tra i sessi: la differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne imputabile sia alla segregazione (per settore e per mansione), sia alla discriminazione diretta.</p> <p>Direttive sulla parità di trattamento: direttive comunitarie che allargano l'ambito di applicazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne (che inizialmente, nel Trattato di Roma, riguardava solo la retribuzione). Il principio è stato esteso ad ambiti quali l'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e alle condizioni di lavoro, ai regimi obbligatori di sicurezza sociale, a coloro che esercitano un'attività economica, alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e a coloro che fruiscono di un congedo parentale.</p> <p>Discriminazione salariale: sistematica disparità nella remunerazione dei diversi gruppi di lavoratori (ad esempio tra uomini e donne) come conseguenza di caratteristiche individuali non correlate alla produttività.</p> <p>Discriminazione diretta: trattamento sfavorevole nei confronti di una persona rispetto ad un'altra in ragione dell'appartenza ad un sesso.</p> <p>Discriminazione indiretta: impatto marcatamente penalizzante che una legge, un regolamento, una politica o una prassi apparentemente neutri, esercitano sui rappresentanti di un determinato sesso (ad esclusione dei casi in cui la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi).</p> <p>Discriminazione positiva: qualsiasi misura rivolta ad un gruppo particolare e finalizzata ad eliminare o prevenire la discriminazione o compensare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti. Vedi anche "Azione positiva".</p> <p>Disparità di genere (gender gap): disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini, relativamente ai livelli di partecipazione, condizioni di accesso, diritti, retribuzione o prestazioni d'altro genere.</p> <p>Doppia presenza: definizione della condizione della donna adulta come partecipe di più sfere di esperienze e più ambiti di lavoro e di vita. Si parla di duplice o multipla appartenenza e anche di una sovrapposizione di funzioni per la donna, a causa del tempo impiegato per la famiglia, per lo studio, per il mercato, per sé.</p> <p>Dual approach: approccio che mira a favorire l'attuazione sia di azioni positive, sia di azioni di mainstreaming (vedi anche "Approccio duale", "Azione positiva" e "Mainstreaming").</p>
E	<p>Empowerment: il processo che permette l'accesso alle risorse e lo sviluppo delle capacità individuali per partecipare attivamente al mondo economico, sociale e politico. Letteralmente "accrescere il potere", consiste nella crescita costante, progressiva e consapevole delle potenzialità delle donne, accompagnata da una corrispondente crescita di autonomia, autostima ed assunzione di responsabilità. Sono così definite le politiche tese ad aumentare il senso di potere personale delle donne e ad individuare e valorizzare le competenze femminili, così da promuovere la piena partecipazione delle donne al potere economico, politico e sociale del Paese.</p>
F	<p>Family friendly: espressione che si riferisce a quelle politiche, servizi o strumenti che consentono di rendere compatibili le esigenze lavorative con quelle familiari.</p> <p>Flessibilità: può indicare forme contrattuali diverse dal lavoro dipendente a tempo pieno oppure prestazioni lavorative erogate con orario convenzionale diverso da quello standard. Coniugato al termine "conciliazione", indica modalità di prestazione lavorativa che mettono insieme esigenze di flessibilità aziendali con esigenze dei tempi di cura, formazione e vita di lavoratrici e lavoratori tipici e non standard.</p>
G	<p>Gender gap: vedi "Disparità di genere".</p> <p>Gender budgeting: si tratta di bilanci ai quali è stata applicata un'analisi di genere. In pratica, si prevede la necessità di esplicitare gli aspetti di genere nelle scelte sottintese al bilancio e di monitorare l'utilizzo e l'allocazione delle risorse finanziarie sotto il profilo dell'eliminazione delle disuguaglianze e della discriminazione di genere.</p> <p>Gender oriented: con riferimento specifico alle politiche/interventi, si intende l'attenzione sistematica ad obiettivi che considerino la dimensione e le pari opportunità di genere.</p>

I	<p>Impatto: conseguenza risultante per i destinatari diretti a seguito della partecipazione all'intervento oppure conseguenza indiretta su altri destinatari favoriti o penalizzati dall'intervento.</p> <p>Impatto di genere: consiste nell'esame degli effetti differenti, per donne e uomini, di determinati interventi, in modo da neutralizzare gli effetti discriminanti e promuoverne, invece, quelli di eguaglianza tra i generi.</p> <p>Impatto potenziale: impatto positivo, negativo o nullo che la politica o l'intervento potrebbe avere sui possibili beneficiari.</p> <p>Impatto potenziale diretto di genere: valuta in che modo gli interventi possano agire sulle diverse categorie di donne beneficiarie (scomposizione del target).</p> <p>Impatto potenziale indiretto di genere: valuta gli effetti potenziali delle politiche ed interventi sulla società in generale, identificando quali variabili possono avere un effetto indiretto sulla popolazione femminile.</p> <p>Indicatore: misura sintetica, quantitativa o qualitativa, frutto del rapporto tra due variabili, in grado di fornire la rappresentazione di fenomeni e di riassumerne l'andamento.</p> <p>Indicatori di contesto: volti a misurare l'evoluzione del contesto di riferimento della politica analizzata.</p> <p>Indicatori di processo: forniscono informazioni su tutto il percorso di erogazione del servizio. Possono essere suddivisi in indicatori di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - programmazione: forniscono informazioni sulle dimensioni e le caratteristiche dell'offerta di servizi; - domanda: forniscono informazioni sulle dimensioni e le caratteristiche del target di utenti raggiungibili/raggiunti; - efficacia interna: forniscono informazioni sulla qualità/adeguatezza del percorso di erogazione. <p>Indicatori di risultato (o di output/efficacia esterna): descrivono le azioni prodotte dagli interventi erogati.</p> <p>Indicatori di impatto: misurano la capacità degli interventi erogati di modificare il bisogno iniziale. Si distinguono in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indicatori di impatto lordo: misure sintetiche relative al risultato delle azioni dopo un certo periodo di tempo, senza considerare l'influenza di variabili individuali e di contesto; - indicatori di impatto netto: misurano i risultati effettivi delle azioni, cioè quelli dovuti esclusivamente all'operare dell'azione stessa, prendendo in considerazione - nel determinare gli esiti dell'azione - anche l'influenza di variabili individuali e di contesto. <p>Indicatori di efficienza: misurano il rapporto tra le attività realizzate, i risultati conseguiti e le risorse impiegate.</p> <p>Indice di dissimilarità: differenze tra la percentuale di donne e uomini occupati in un dato settore.</p> <p>Indici di eterogeneità: misura del grado di concentrazione delle donne nei diversi settori o professioni.</p>
L	<p>Lavoro di cura: comprende tutte quelle attività, sia retribuite che non retribuite, che hanno come finalità la persona umana. Il suo svolgimento, indipendentemente dal possedere o meno un profilo professionale stretto e dall'essere pagate o meno, comporta sempre una relazione con un'altra persona. È parte del lavoro domestico familiare e ne costituisce l'elemento connettivo, quello che lo dota di senso.</p>
M	<p>Mainstreaming di genere: assumere in ogni situazione, azione, il diverso punto di vista di uomini e donne. L'intento perseguito è quello di promuovere le pari opportunità tra donne e uomini e di mobilitare tutte le politiche e misure generali per raggiungerla e attuarla (vedi "Prospettiva di genere").</p> <p>Mobbing: Pratica di comportamento all'interno di un'organizzazione che si traduce in atti frequenti orientati al danneggiamento psicologico di un soggetto, da parte di altri soggetti, in posizione superiore, inferiore o di parità, al fine di estromettere il/la "mobbizzato/a" dal contesto lavorativo. È un tipico esempio di discriminazione diretta.</p> <p>Molestie Sessuali: comportamento indesiderato di natura sessuale o altro comportamento basato sul sesso che reca pregiudizio alla dignità delle donne e degli uomini sul lavoro; in ciò rientrano i comportamenti sia dei superiori, sia dei colleghi.</p>

O	<p>Occupazione irregolare e precaria: occupazione avente carattere occasionale e, in generale, non disciplinata da adeguato contratto o disposizioni in materia di retribuzione o protezione sociale.</p> <p>Orientamento: le attività di orientamento hanno l'obiettivo di favorire le scelte formative e professionali che i soggetti compiono durante la vita. È un processo continuo volto a fornire a giovani e adulti la capacità di correlare professionalità e aspettative alla realtà del mercato del lavoro e delle professioni.</p> <p>Output: risultati ottenuti al termine di un intervento (politica, progetto).</p> <p>Outcome: impatto di un intervento (politica, progetto).</p>
P	<p>Parità di Retribuzione per lavoro di pari valore: una pari retribuzione per un lavoro di pari valore è attribuita senza discriminazione motivata dal sesso o dello stato civile in relazione a tutti a tutti gli aspetti salariali e a tutte le condizioni retributive (Art.141, ex 119, del Trattato Unione Europea).</p> <p>Parità di trattamento tra donne e uomini: consiste nell'assicurare l'assenza di discriminazioni, dirette o indirette, in base al sesso.</p> <p>Pari opportunità di genere: insieme di iniziative e norme tendenti al superamento di condizioni sfavorevoli alla realizzazione di un'effettiva parità uomo-donna in nei diversi ambiti di vita e di lavoro.</p> <p>Partecipazione equilibrata di uomini e donne: s'intende la suddivisione del potere e delle posizioni decisionali tra gli uomini e le donne in ogni ambito della vita. Costituisce un'importante condizione per la parità tra gli uomini e le donne.</p> <p>Prospettiva di genere: ottica di cui tenere conto nella pianificazione di interventi e politiche, sulla base di uno studio sistematico di ruoli, relazioni e processi legati alle disuguaglianze tra uomini e donne rispetto al reddito, al lavoro, etc... che non si limiti soltanto all'analisi dei ruoli o delle professioni normalmente legati all'universo femminile (vedi "Mainstreaming di genere").</p>
Q	<p>Quota: una proporzione definita di posti o risorse riservati ad un gruppo specifico, generalmente sulla base di determinate regole o criteri, volti a correggere un precedente squilibrio, di solito per quanto concerne le posizioni decisionali o l'accesso alla formazione o ai posti di lavoro.</p>
S	<p>Segregazione occupazionale: concentrazione dell'occupazione femminile in determinati settori di attività e/o in alcune specifiche professioni. Essa si definisce orizzontale se tale concentrazione avviene in determinati settori o professioni; verticale se riguarda la posizione di uomini e donne nei livelli gerarchici di una professione.</p> <p>Specificità di Genere: caratteristiche specifiche di ciascuno dei due generi che determinano differenze riscontrabili in tutti gli ambiti della sfera pubblica e privata.</p> <p>Stereotipo: una caratteristica o insieme di caratteristiche associate ad una categoria o gruppo sulla base di una limitata ed inadeguata informazione o conoscenza. Incasellando le persone in quella categoria o gruppo, si ascrive loro individualmente le caratteristiche associate a quella categoria o gruppo.</p>
T	<p>Tetto di cristallo (cell ceiling): barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.</p> <p>Trattamento Preferenziale: s'intende il trattamento di un individuo o di un gruppo di individui che determina un miglioramento sul piano dei benefici, dell'accesso, dei diritti, delle opportunità o dello status rispetto ad altri individui o gruppi. Esso può essere usato in modo positivo se implica un'azione positiva volta a eliminare una precedente prassi discriminatoria o può avere valenza negativa se intende mantenere differenziali o vantaggi di un individuo / gruppo di individui rispetto ad altri.</p>
U	<p>Uguaglianza di genere: equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità (vedi "Pari opportunità di genere").</p> <p>Utenza indiretta: popolazione che ogni progetto/intervento può coinvolgere, non come destinataria immediata delle azioni, ma in relazione alla quale è possibile identificare diversi tipi e livelli di impatto.</p>
V	<p>Valutazione d'impatto di genere: valutazione delle differenti ricadute degli interventi e delle politiche sulle donne e sugli uomini.</p>

Finito di stampare nel mese di Novembre 2007

Tipografia F.lli Cava
Castel S. Pietro Terme (BO)