



Istituto per la Promozione dei Lavoratori
AFI - IPL

PIANETA CONCILIAZIONE: DONNE, LAVORO E FAMIGLIA IN ALTO ADIGE

**MANUALE CON INFORMAZIONI UTILI E PROPOSTE OPERATIVE
PER LA POLITICA E LA QUOTIDIANITÀ**

Documentazione n. 36
Anno 15
Dicembre 2010

SILVIA VOGLIOTTI, NICOLETTA INGUSCI E IRENE CONTE

Impressum

Edito da: AFI-IPL Istituto per la promozione dei lavoratori
Ente pubblico di studi, ricerche e formazione in materia di lavoro
via del Ronco 5/B/7 – 39100 Bolzano
Telefono: 0471-061950/51 Fax: 0471-061959
e-mail info@afi-ipl.org
www.afi-ipl.org

Supplemento alla rivista n. 2/2010 “Dimension Arbeit – Dimensione Lavoro”
Registrato presso il Tribunale di Bolzano n. 23/1996 s.t.

Coordinatrice del progetto e redazione: Silvia Vogliotti

Autrici: Irene Conte (capitoli 1 e 6), Nicoletta Ingusci (capitoli 2 3 4, 5, 7, 8, 9, 10 e 11) e Silvia Vogliotti (capitoli 3, 4, 6, 8, 9, 10 e 11).

Layout e stampa: Tipografia Alto Adige, Bolzano

Responsabile ai sensi della legge: Ottilia Mair, Presidente della Giunta di Istituto

La pubblicazione è proprietà dell'AFI-IPL: L'Istituto si riserva i diritti di utilizzo. Riproduzione parziale o totale del contenuto, diffusione e utilizzazione dei dati, delle informazioni, delle tabelle e dei grafici autorizzata soltanto con la citazione della fonte.

INDICE

PREFAZIONE. CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO IN ALTO ADIGE: UNA SFIDA POSSIBILE?	5
PREMESSA. CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO IN ALTO ADIGE: IL RUOLO DEL SINDACATO	6
INTRODUZIONE	7
1. IL LAVORO FEMMINILE IN ALTO ADIGE	9
1.1. Introduzione	9
1.2. La situazione altoatesina – un po’ di dati	9
1.3. L’occupazione femminile in Alto Adige	11
2. TUTELA DELLA MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI IN ITALIA	16
2.1. Introduzione: dalle previsioni costituzionali alle leggi in vigore	16
2.2. La maternità per le lavoratrici del settore privato	16
2.2.1. Congedo di maternità – astensione obbligatoria	16
A) Lavoratrici con contratto a tempo indeterminato	16
B) Lavoratrici con contratto a tempo determinato	17
C) Lavoratrici Co.co.co e con contratto a progetto	17
D) Disoccupate	17
E) Per le occupate in agricoltura e le collaboratrici domestiche ci sono disposizioni differenti?	17
2.2.2. Congedo di paternità – astensione obbligatoria	17
2.2.3. Congedo parentale – astensione facoltativa	18
2.2.4. Che cosa devo fare se mio figlio/mia figlia si ammala?	18
2.2.5. Che diritti ho come lavoratrice madre?	18
2.3. La maternità nel pubblico impiego locale	19
2.3.1. Che cosa devo fare se mio figlio/mia figlia si ammala?	19
2.3.2. Aspettativa non retribuita per motivi di famiglia	20
2.4. Riepilogando: Pubblico e privato a confronto	20
2.5. La maternità con figli portatori di handicap	20
A) Prolungamento del congedo parentale	20
B) Riposo giornaliero di due ore	21
C) Permesso retribuito di 3 giorni per assistenza al figlio	21
D) Permessi per figli con più di tre anni	21
E) Permesso per figli maggiorenni	21
F) Congedo retribuito di due anni per assistenza a figli con handicap	22
3. TRASFERIMENTI MONETARI E POLITICA FISCALE PER LE FAMIGLIE CON FIGLI	23
3.1. Introduzione: trasferimenti monetari alle famiglie versus imposizione fiscale	23
3.2. I trasferimenti monetari dell’ente pubblico in Alto Adige	23
A) L’assegno statale al nucleo familiare per lavoratori dipendenti	23
B) L’assegno statale al nucleo familiare con almeno tre figli minorenni	24
C) L’Assegno provinciale al nucleo familiare	24
D) L’Assegno regionale al nucleo familiare	24
E) Riepilogando	25
F) Previdenza sociale regionale	25
3.2.1. Dove mi posso informare?	26
3.3. La politica fiscale per la famiglia in Italia	26
4. I SERVIZI PER LA PRIMA INFANZIA IN ALTO ADIGE	29
4.1. Introduzione	29
4.2. L’offerta di servizi per la prima infanzia: Quanti posti in asilo nido sarebbero necessari?	29
4.3. Informazioni pratiche:	30
4.4. Quanto si spende in Alto Adige per la prima infanzia?	31
A) Il costo a carico della famiglia	31
B) Il costo a carico dell’Ente pubblico	31
5. TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO	32
5.1. Introduzione	32
5.2. L’uso del tempo di uomini e donne in Italia	32
Approfondimenti:	35
5.3. I tempi delle città: alcuni progetti locali	35
6. IL DIFFERENZIALE SALARIALE DI GENERE E LE PENSIONI FEMMINILI	36
6.1. Introduzione	36

6.2.	La normativa sulla parità retributiva tra uomini e donne in Italia ed in Europa	36
6.3.	Cosa dicono i dati? Quanto guadagnano le donne rispetto agli uomini?	36
	A) Gender pay gap in Italia e in Europa	36
	B) Gender pay gap in Alto Adige	39
	BOX: Perché è importante colmare il divario retributivo fra uomo e donna?	40
6.4.	I fattori della discriminazione in sintesi	40
6.5.	Dal differenziale retributivo al differenziale pensionistico	41
7.	LE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ IN ITALIA	43
7.1.	Introduzione	43
7.2.	Il codice delle pari opportunità	43
7.3.	Pari opportunità in Europa – Le tappe	44
8.	CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO IN AZIENDA	45
8.1.	Introduzione	45
8.2.	Conciliare lavoro e famiglia nelle aziende: come?	45
8.3.	Come finanziare la conciliazione tra famiglia e lavoro?	47
8.4.	Dove chiedere informazioni e consulenza?	47
	A) Il ruolo dei sindacati e degli Enti bilaterali	47
	B) Sportello di informazione e consulenza della Camera di Commercio di Bolzano	47
	C) L’Audit famiglia e lavoro	47
	C1) Come funziona l’Audit	48
8.5.	Cosa fare concretamente in azienda per la conciliazione famiglia-lavoro	48
8.6.	L’azienda “Family Friendly”	49
8.6.1.	Vantaggi per tutti	49
8.7.	Il dubbio! Conciliare è sempre conveniente per l’azienda?	50
9.	CONTRATTARE LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA – LAVORO NELLE AZIENDE	51
9.1.	Introduzione	51
9.2.	Cos’è la contrattazione aziendale? Cosa può disciplinare?	51
9.3.	Alcune best practices italiane	52
9.3.1.	Il tempo di lavoro (Banca delle ore e part-time)	52
9.3.2.	La formazione	53
9.3.3.	Welfare aziendale	53
9.3.4.	Ambiente e salute	53
9.3.5.	Maternità e paternità	53
9.3.6.	Pari opportunità	54
9.4.	Conclusioni	54
10.	MODELLI WORK-CARE IN EUROPA: LE POLITICHE PUBBLICHE PER LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO	55
10.1.	Introduzione	55
10.2.	I principali modelli europei di stato sociale per le famiglie	55
10.3.	Le politiche di conciliazione: i 4 fattori determinanti	57
	A) Fattori politici e fattori istituzionali	57
	B) I fattori legislativi e l’offerta di lavoro femminile	57
	C) I fattori culturali: erosione del tradizionale modello familiare	57
10.4.	Il welfare state per le famiglie in Austria, Germania, Francia ed Italia	57
10.4.1.	I differenti mix di misure di sostegno delle famiglie e della conciliazione famiglia-lavoro	57
10.4.2.	Strutture per la prima infanzia, tassi di fertilità e occupazione femminile	57
10.4.3.	I diversi congedi parentali in Austria, Germania e Francia	59
10.5.	Il modello svedese	61
10.6.	Per approfondimenti:	62
11.	CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO IN ALTO ADIGE: PROPOSTE OPERATIVE	63
11.1.	Introduzione: Conciliazione in un periodo di crisi	63
11.2.	Quale obiettivo di conciliazione famiglia-lavoro?	63
11.3.	Politiche per la conciliazione: alcune proposte operative	63
11.4.	Il modello di scelta individuale	64
GLOSSARIO		65
INDIRIZZI UTILI		67
BIBLIOGRAFIA		68

PREFAZIONE. CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO IN ALTO ADIGE: UNA SFIDA POSSIBILE?

Negli ultimi anni, uno dei nodi centrali delle politiche familiari è diventato quello della conciliazione con il mondo del lavoro, passando da un approccio orientato a sostenere l'equilibrio tra lavoro e famiglia (work-family balance), ad un modello di sviluppo che si basa sull'armonizzazione tra vita lavorativa e vita privata (work-life balance). Si è quindi ampliato il campo del "privato", andando oltre la famiglia e i compiti di cura, per comprendere come tutti gli aspetti della conciliazione possono concorrere positivamente a migliorare la qualità della vita delle persone, fuori e dentro le famiglie.

L'ampliamento e la complessità del tema, la necessità di chiamare in gioco differenti interlocutori (famiglie, imprese, sindacati, terzo settore, enti locali), di porsi su più livelli di pensiero e di azione, rinviano alla necessità di un approccio di approfondimento e di studio necessariamente interdisciplinare.

Ecco quindi l'idea dell'Istituto per la promozione dei lavoratori (AFI-IPL), che da anni svolge ricerche in questo ambito, di raccogliere in una pubblicazione le diverse tematiche del work-life balance.

Leggendo questa pubblicazione mi pare emerga chiaramente l'urgenza di un ripensamento culturale rispetto su come si voglia sostenere le nostre famiglie, in un contesto sociale totalmente differente dal passato e caratterizzato da una crescente presenza delle donne nel mondo del lavoro.

Parlando di conciliazione tra vita e lavoro bisogna evitare però una "femminizzazione" del problema: trattare la questione della conciliazione come esclusiva delle donne rischia di divenire controproducente, di non consentire un'effettiva equità di genere, di non garantire le pari opportunità (anche per gli uomini nell'occuparsi della sfera privata), di non far comprendere la portata reale del problema, nonché di strutturare politiche di conciliazione connesse a basse prospettive di carriera.

La conciliazione va considerata, invece, una questione di famiglia, vale a dire una tematica che riguarda ciascun individuo nella trama di relazioni in cui è inserito, sia in ambito familiare, sia nel più complesso ambito sociale e professionale. Ciò è in sintonia e fortemente connesso con la grande attenzione riservata in questi ultimi anni al tema della paternità e della condivisione dei compiti di cura.

Sono convinto che la costruzione di quello che potremmo definire il "nuovo modello di conciliazione vita-lavoro" possa avvenire unicamente attraverso la collaborazione e la costruzione di "reti" tra i diversi pilastri interessati alla tematica: le famiglie, le parti sociali, le istituzioni locali ed il terzo settore. Credo che questo volume possa essere anche uno strumento per capire come la strada giusta da percorrere sia quella di smettere di porre i due soggetti – famiglia e mondo del lavoro – in antitesi.

Il mio personale augurio è che questa pubblicazione possa servire in particolare alle parti sociali e al mondo politico nel comprendere come sostenere la conciliazione tra vita e lavoro sia una delle chiavi del successo sociale ed economico del "modello Alto Adige".

Buona lettura a tutte e a tutti!

Dott. Ing. Roberto Bizzo

Assessore provinciale all'innovazione, informatica, lavoro, cooperative, finanze e bilancio

PREMESSA. CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO IN ALTO ADIGE: IL RUOLO DEL SINDACATO

La conciliazione tra famiglia e lavoro, ovvero vita professionale e vita privata (secondo la più recente definizione), è un tema di enorme importanza per una società, come la nostra, in cui sta emergendo un modello organizzativo che punta alla parità tra uomini e donne e ad una equa condivisione delle responsabilità e dei lavori di cura all'interno della famiglia.

Con questa pubblicazione - in cui sono contenute una serie di informazioni sui diversi aspetti concernenti questa tematica - l'AFI-IPL vuole promuovere la percezione e la conoscenza dell'importanza della conciliazione per la politica locale (nella speranza che a livello nazionale venga promossa una vera politica per la famiglia che vada oltre sporadiche iniziative) nonché offrire spunti affinché la conciliazione diventi un elemento portante della politica aziendale e dell'agire sindacale. Nelle aziende, nelle famiglie e nell'ente pubblico deve venir sviluppato un nuovo concetto di famiglia, di organizzazione del lavoro e di benessere familiare, affinché i diversi bisogni possano venir conciliati nel migliore dei modi.

Proprio per il ruolo sociale che il sindacato riveste esso gioca una funzione essenziale per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Permettere alle donne di inserirsi nel mercato del lavoro e di utilizzare al meglio le competenze acquisite in sempre più lunghi percorsi formativi, nel momento in cui vengono ridotti sia gli ostacoli al loro accesso al mercato del lavoro, che i rischi di rimanerne escluse qualora decidano di dedicare tempo alla famiglia.
- Trasmettere alle imprese una cultura pro-conciliazione nonché permettere loro di utilizzare le competenze professionali e sociali delle donne, nel rispetto dei loro bisogni familiari, promuovendo altresì la responsabilizzazione dei padri in seno alla famiglia, nonché valorizzare il ruolo degli enti bilaterali (nella nostra provincia ci sono già parecchi esempi positivi di possibili "vie" da percorrere)
- Sviluppare un modello di equa distribuzione delle responsabilità familiari e di cura, per permettere anche ai padri di creare una relazione affettiva coi loro figli, di sperimentare la cura e l'educazione dei propri figli, nonché di condividere l'arricchente e profonda esperienza dell'essere genitori.
- Approcciare le politiche sociali in modo che vengano messi al centro i bisogni dei bambini e il ruolo della famiglia, nella consapevolezza che la promozione del benessere sociale costituisce intorno alla famiglia, nella consapevolezza che la promozione del benessere sociale costruisce intorno alla famiglia una rete di diritti, servizi e di supporti ma anche di valori, che ispirano lo sviluppo di forti politiche di gender mainstreaming e dei tempi della città.
- Promuovere quelle iniziative - siano esse di singoli cittadini ma soprattutto delle parti sociali, sia a livello aziendale che concernenti politiche di sviluppo regionale - in grado di sviluppare nuove soluzioni organizzative che favoriscono la conciliazione e possano rappresentare dei punti fermi nel rafforzamento della coesione sociale.

Spero che le informazioni che trarrete da questa pubblicazione possano essere utili a tutti quelli che si sentono investiti a vario titolo dalla tematica, e che contribuiranno a migliorare la conciliazione famiglia-lavoro nelle imprese e nella società civile.

Tila Mair
(Presidente della Giunta di Istituto)

Introduzione

In una fase di crisi economica che vede sempre più lavoratori (maschi) uscire dal mercato del lavoro a seguito di licenziamenti, potrebbe sembrare demagogico continuare a parlare di conciliazione tra famiglia e lavoro. E' proprio ora che - invece - risulta importante sostenere un modello familiare dove entrambi i partner lavorano o dove la donna è occupata almeno part-time. Le famiglie che negli anni passati hanno conciliato al meglio lavoro e famiglie, e quindi possono ora contare su due redditi, sono quelle che meno risentiranno dell'attuale congiuntura economica.

Ecco perché **la conciliazione famiglia-lavoro risulta un tema fortemente attuale**, per cui l'AFI-IPL ha voluto elaborare una pubblicazione che fotografi lo stato dell'arte, con informazioni pratiche sui temi legati alla conciliazione, nonché con proposte operative su come agire in futuro a tutti i livelli.

Per favorire la conciliazione lo Stato **tutela la maternità** con periodi di astensione obbligatoria e ha introdotto un **sistema di congedi** facoltativi più o meno retribuiti (capitolo 2). L'Ente pubblico (nazionale e locale) può sostenere le famiglie anche attraverso un sistema di **trasferimenti monetari** diretti (capitolo 3), mettendo a disposizione **servizi per la cura di bambini ed anziani** (capitolo 4), ma anche attraverso **l'imposizione fiscale**, ovvero con un sistema di detrazione e/o deduzioni per le spese legate ai carichi familiari (capitolo 3). Il sistema di welfare esistente in Italia per quanto concerne la famiglia e la conciliazione risulta a livello europeo

come uno dei meno evoluti proprio in rapporto ai servizi per bambini ed anziani, nonché in relazione alla possibilità per le madri di mantenere un'occupazione.

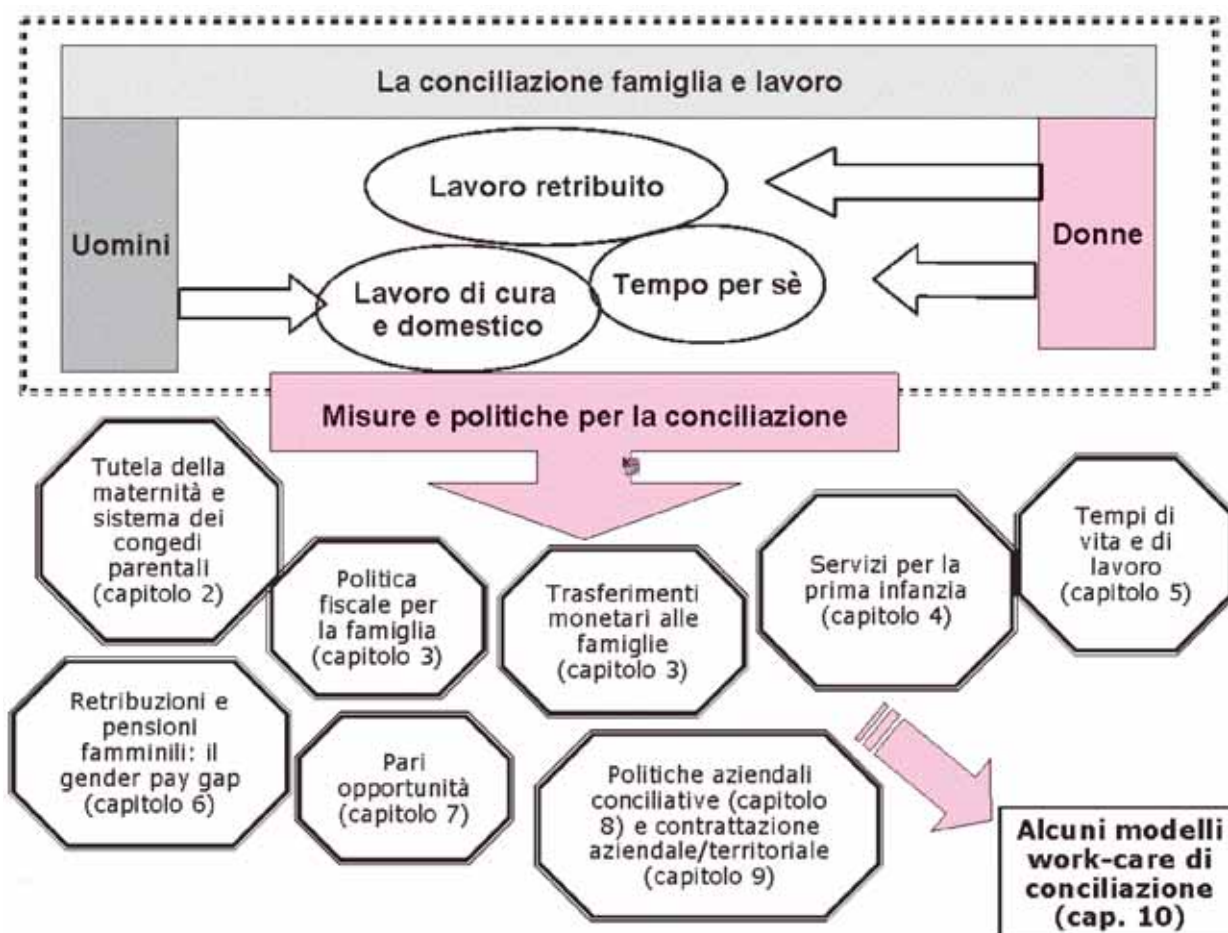
Oltre a queste misure e strumenti la conciliazione tra vita privata e vita professionale a livello di welfare, può e deve venir sviluppata anche **nelle imprese** (capitolo 8), con un sistema di orari flessibili, un'organizzazione del lavoro e dei benefits per i dipendenti con figli, prevedendo quindi nella contrattazione aziendale e/o territoriale delle facilitazioni per i dipendenti e le dipendenti con carichi familiari (capitolo 9).

Obiettivo della conciliazione dev'essere quello di **armonizzare i tempi di vita coi tempi di lavoro** (capitolo 5), garantendo **pari opportunità** a donne e uomini nel campo professionale (capitolo 7), atte anche ad attenuare il divario retributivo (**gender pay gap**) ancora presente tra i due sessi (capitolo 6).

La prima parte di questa pubblicazione (capitoli da 1 a 9), vuol quindi "fotografare" lo stato attuale delle varie politiche di conciliazione attuale a livello locale, mentre nel capitolo 10 del presente lavoro, vengono presentati **alcuni modelli work-care**, ovvero come alcuni paesi europei gestiscono congedi parentali, servizi per la prima infanzia e trasferimenti monetari per le famiglie.

Il rapporto termina con un capitolo dedicato a **suggerimenti operativi e proposte** (capitolo 11), nonché con un glossario dei termini chiave utilizzati, un elenco di indirizzi utili ed i riferimenti bibliografici.

Tabella 1: La pubblicazione in sintesi



1

Il lavoro femminile in Alto Adige

"Che cosa sarebbe l'umanità, signore, senza la donna? Sarebbe scarsa, signore, terribilmente scarsa."

Samuel Langhorne Clemens

1.1 Introduzione

Molte importanti ricerche hanno ormai messo in luce il ruolo del lavoro femminile nell'economia dei diversi paesi occidentali. Sul tema è stata posta grande

attenzione dagli organismi comunitari, i quali hanno messo in atto una strategia comune (**Strategia di Lisbona**), che impegna i singoli Paesi al graduale perseguimento di precisi obiettivi, tra i quali spicca il **raggiungimento di un tasso di occupazione femminile pari al 60% entro il 2010**.

1.2. La situazione altoatesina un po' di dati

Secondo l'Indagine continua sulle forze di lavoro dell'Istat, in Alto Adige nel 2008 le donne appartenenti alle forze di lavoro risultano essere 103.600, di queste 100.500 si dichiarano occupate, mentre 3.100 sono in cerca di un'occupazione. Confrontando i dati con quelli degli ultimi anni, si nota che il numero di quest'ultime è sostanzialmente stabile e che, invece, **il numero delle donne occupate risulta in continuo aumento**. Ciò è da ricondurre in parte ad una sempre maggiore partecipazione alla vita lavorativa delle cittadine straniere.

Osservando il grafico 1, emerge inoltre che **più di tre quarti delle lavoratrici (78.900) svolgono un lavoro alle dipendenze** e che le lavoratrici autonome (21.500) sono soprattutto imprenditrici, libere professioniste e lavoratrici in proprio (11.500), mentre le coadiuvanti familiari sono 8.600 e le parasubordinate, ovvero coloro che sono impiegate tramite un con-

tratto di collaborazione coordinata e continuativa o occasionale, 1.400. Per quanto riguarda la stabilità del posto di lavoro delle lavoratrici dipendenti risulta che **il 16,9% ha un contratto di lavoro a tempo determinato**.

Le donne appartenenti alle non forze di lavoro sono 103.500 e si dividono in casalinghe (46,7%), ritirate dal lavoro (29,9%), studentesse (15,9%) e donne in altra condizione (7,6%).

In sintesi:

100.500 sono le donne occupate in Alto Adige nel 2008 per un tasso di occupazione femminile pari al 61,7% che raggiunge l'obiettivo della strategia di Lisbona con due anni di anticipo. Di queste il 37,2% svolge un lavoro part-time.

Le donne in cerca di occupazione sono invece 3.100 per un tasso di disoccupazione pari al 3,0%.

Il settore economico che occupa più donne è quello dei servizi con l'84,7% delle occupate, segue l'industria (9,7%) e infine l'agricoltura (5,6%).

Definizioni:

Forze di lavoro (o **popolazione attiva**): popolazione in età lavorativa (ovvero di almeno 15 anni) che risulta occupata o in cerca di occupazione.

Occupati: persone di almeno 15 anni che dichiarano di possedere un'occupazione (occupati dichiarati) o che dichiarano di aver effettuato almeno un'ora di lavoro nella settimana di riferimento dell'indagine, anche se non si autodefiniscono occupati (altre persone con attività lavorativa).

Persone in cerca di occupazione: persone di almeno 15 anni che non si dichiarano occupati, che si dichiarano in cerca di occupazione e che sono disponibili ad accettare un lavoro entro due settimane.

Grafico 1: La situazione delle donne nel mercato del lavoro altoatesino (a) - 2008.



Fonte: ISTAT - ASTAT

(a) I valori assoluti sono arrotondati al centinaio e, pertanto non sempre la somma delle singole cifre corrisponde al totale.

Per meglio capire come le donne si rapportino al mercato del lavoro nelle diverse fasi della loro vita, è utile osservare i **tassi specifici di attività per classi di età** e confrontarli con quelli maschili.

Si osservi innanzitutto nel grafico 2 come varia il tasso di attività totale a seconda delle classi di età: esso descrive una curva con la forma di una U rovesciata. Nella fascia d'età 15-19 anni il tasso di attività è pari al 20,0% e indica che in tale fascia d'età 20 persone su 100 sono occupate o stanno cercando un'occupazione. In questa fascia d'età il tasso è così basso poiché molti giovani sono ancora studenti. Infatti nelle due classi d'età successive, età nelle quali la maggior parte dei giovani entra nel mondo del lavoro, i tassi di attività sono notevolmente aumentati: passano al 67,9% nella classe dai 20 ai 24 anni e arrivano al 83,5% in quella dai 25 ai 29 anni. Nella fasce d'età successive l'incremento del tasso è lieve e raggiunge il suo valore più alto tra i 45 e i 49 anni (89,4%). Dopodiché il tasso inizia a diminuire inizialmente in maniera lieve, poi più marcatamente. In tali classi d'età, infatti, le persone iniziano

a ritirarsi dal lavoro ed ad andare in pensione.

Confrontando le curve dei tassi di attività maschili e femminili, risulta subito evidente come in **tutte le classi di età i tassi specifici di attività maschili siano superiori a quelli femminili** e in particolare che i tassi maschili tra i 30 e i 54 anni siano prossimi al 100%. Ciò sta ad indicare che sono quasi unicamente le donne a rinunciare al proprio lavoro quan-

Definizione:

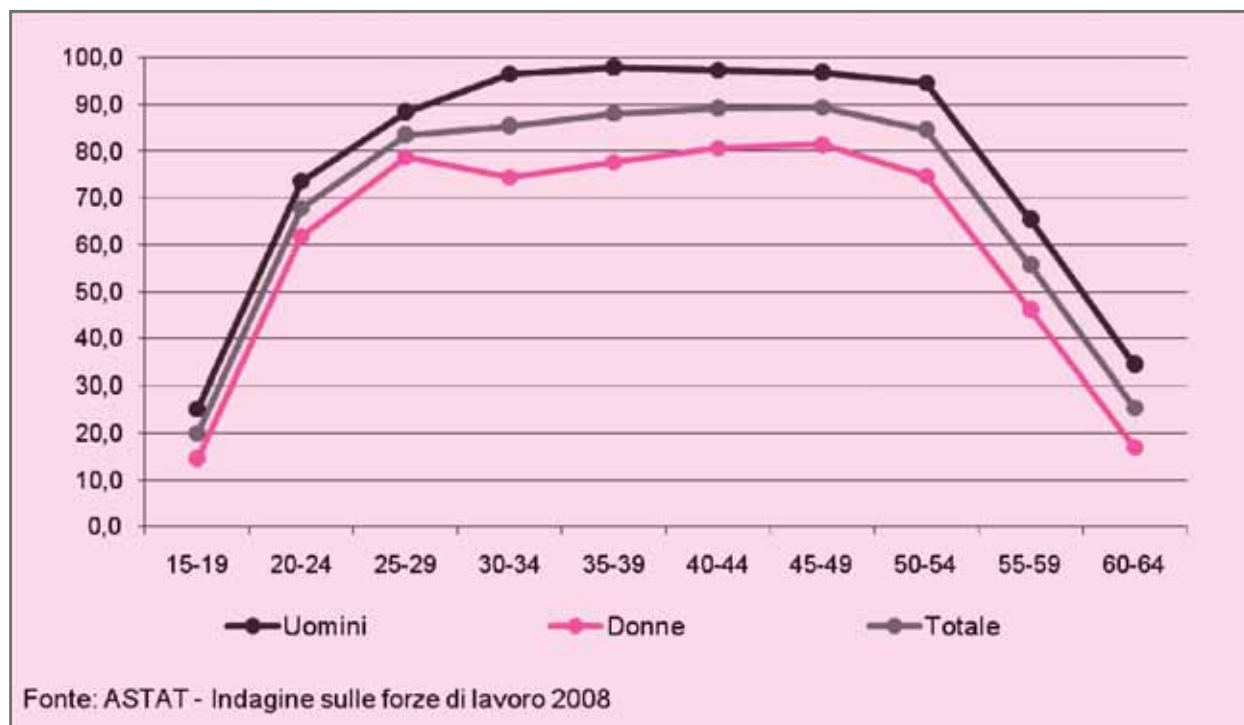
Tasso specifico di occupazione (per sesso, per classi d'età): corrisponde al rapporto tra il numero degli occupati appartenenti ad uno specifico gruppo demografico (ad esempio le donne, gli appartenenti alla classe d'età 30-34 anni) e l'ammontare complessivo della popolazione residente tra i 15 e i 64 anni di quel gruppo.

do sopraggiungono i vari impegni familiari quali, ad esempio, la cura dei figli. A riprova di questa ultima affermazione si osservi anche la diminuzione del tasso nella classe d'età tra i 30 e i 34 anni, fascia d'età in cui le donne nel complesso partoriscono più figli. Tale flessione non si verifica, invece, nei tassi maschili.

Dal grafico si osserva, inoltre, che sotto i 20 anni la presenza femminile nel mondo del lavoro altoatesino è molto bassa. Questo dato letto insieme agli alti tassi di frequenza scolastica, mostra che le ragazze preferiscono studiare e rinviando l'entrata nel mondo

del lavoro ad un momento successivo. Il valore più alto del tasso di attività femminile si ha tra i 45 e i 49 anni, dopo tale fascia d'età diminuisce sensibilmente.

Grafico 2: Tassi specifici di attività femminili e maschili per classi d'età in Alto Adige – 2008.



1.3. L'occupazione femminile in Alto Adige

Con lo scopo di fare dell'Unione Europea l'economia più competitiva del mondo e di pervenire alla piena occupazione entro il 2010, durante il Consiglio europeo di Lisbona del 2000 i capi di Stato o di governo hanno avviato una strategia detta "di Lisbona". Uno degli obiettivi di tale strategia riguardava proprio l'occupazione femminile e consisteva nell'aumentare il tasso di occupazione femminile al 57% entro il 2005 e al 60% entro il 2010.

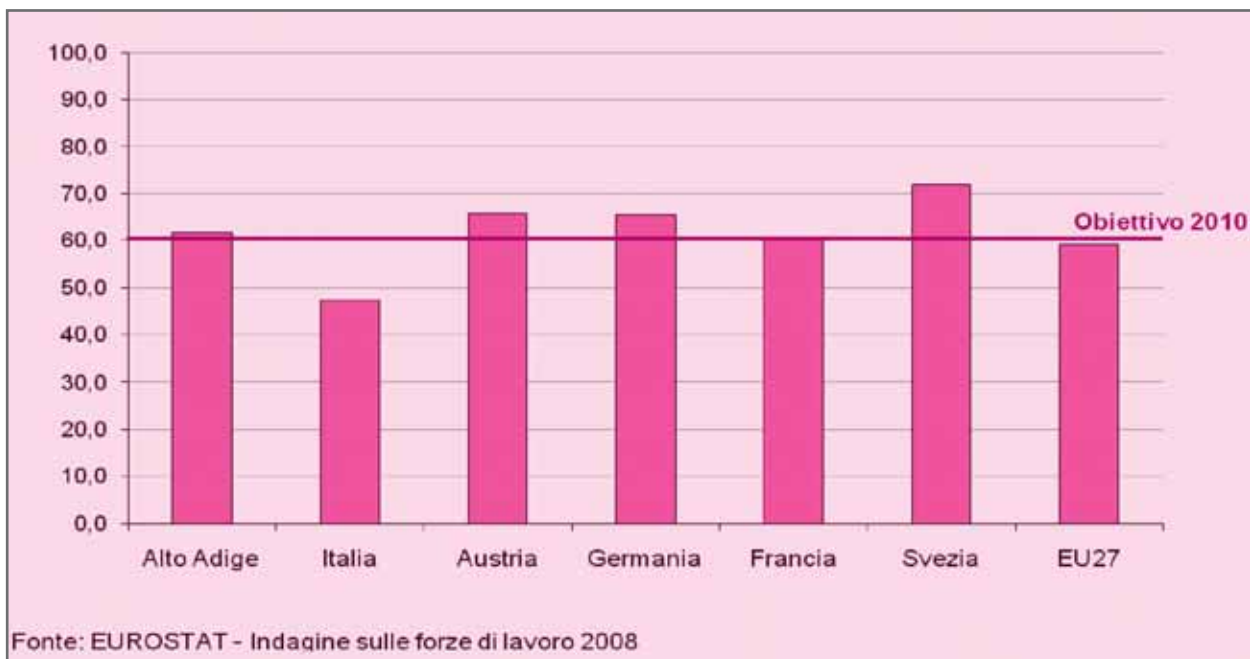
Come si osserva nel grafico 3, il tasso specifico di occupazione femminile altoatesino ha già superato l'obiettivo del 60%. Anche la Francia nel 2008

ha raggiunto l'obiettivo del 60%, mentre Austria e Germania già da anni l'hanno superato e nel 2008 il loro tasso di occupazione femminile è intorno al 65%. Da notare è la Svezia con tassi sempre superiori al 70%. In Italia, invece, il tasso di occupazione femminile è basso: seppur negli ultimi anni sia stato sempre in aumento, nel 2008 raggiunge appena il 47,2%

Definizione:

Tasso specifico di occupazione (per sesso, per classi d'età): corrisponde al rapporto tra il numero degli occupati appartenenti ad uno specifico gruppo demografico (ad esempio le donne, gli appartenenti alla classe d'età 30-34 anni) e l'ammontare complessivo della popolazione residente tra i 15 e i 64 anni di quel gruppo.

Grafico 3: Tasso specifico di occupazione femminile - confronto internazionale - 2008

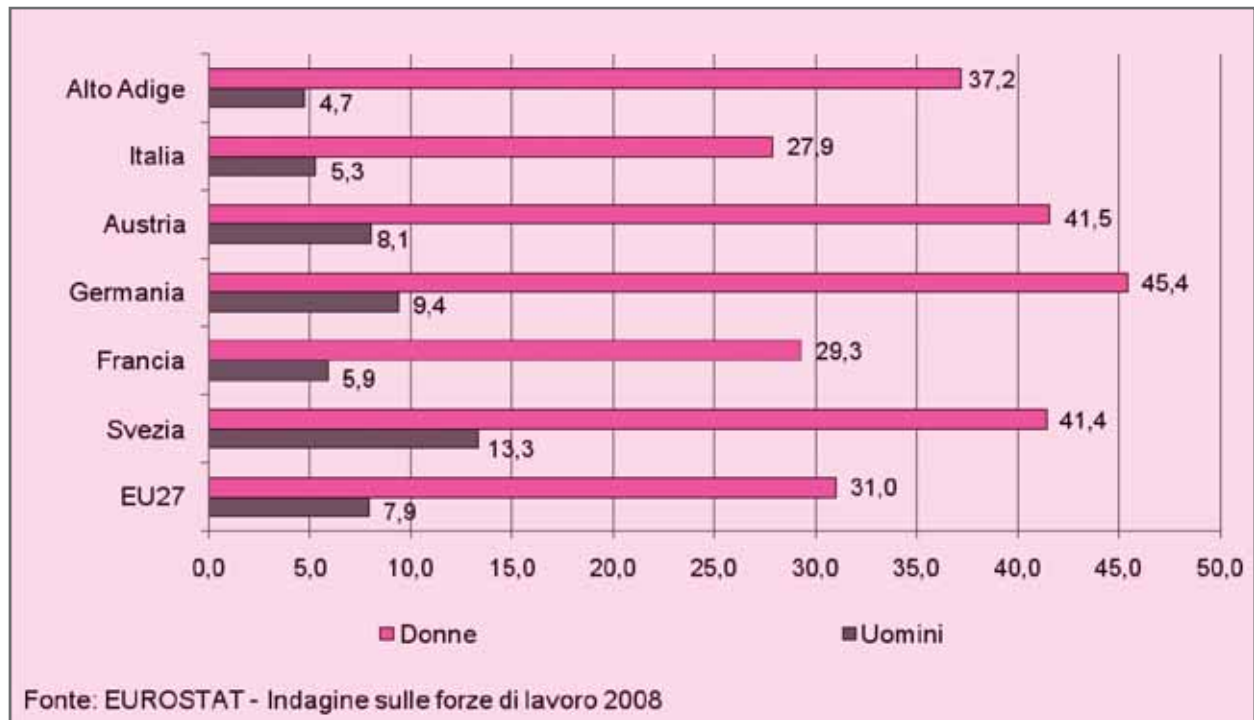


In Alto Adige nel 2008 sul totale di occupati e occupate, il 18,6% è a tempo parziale. Analizzando per sesso (grafico 4), emergono delle **grandi differenze tra uomo e donna sia riguardo la percentuale degli occupati part-time, che riguardo la motivazione alla base di questa scelta**: il 37,2% (37.400) delle donne lavora part-time, contro il 4,7% (6.400) degli uomini. La maggior parte delle donne (25.800) fa questa scelta per motivi familiari, 6.400 danno un'altra motivazione o non rispondono, mentre 5.200 dichiarano di non aver trovato un'occupazione a

tempo pieno. Gli uomini che lavorano part-time per motivi familiari sono invece solo 600, 1.500 sono quelli che non hanno trovato un posto a tempo pieno, mentre la maggioranza (4.300) indica altri motivi o non risponde.

Da un confronto fra vari paesi europei, si nota che quasi la metà (45,4%) delle donne tedesche lavora part-time e che il paese con la percentuale più alta di uomini occupati a tempo parziale è la Svezia (13,3%).

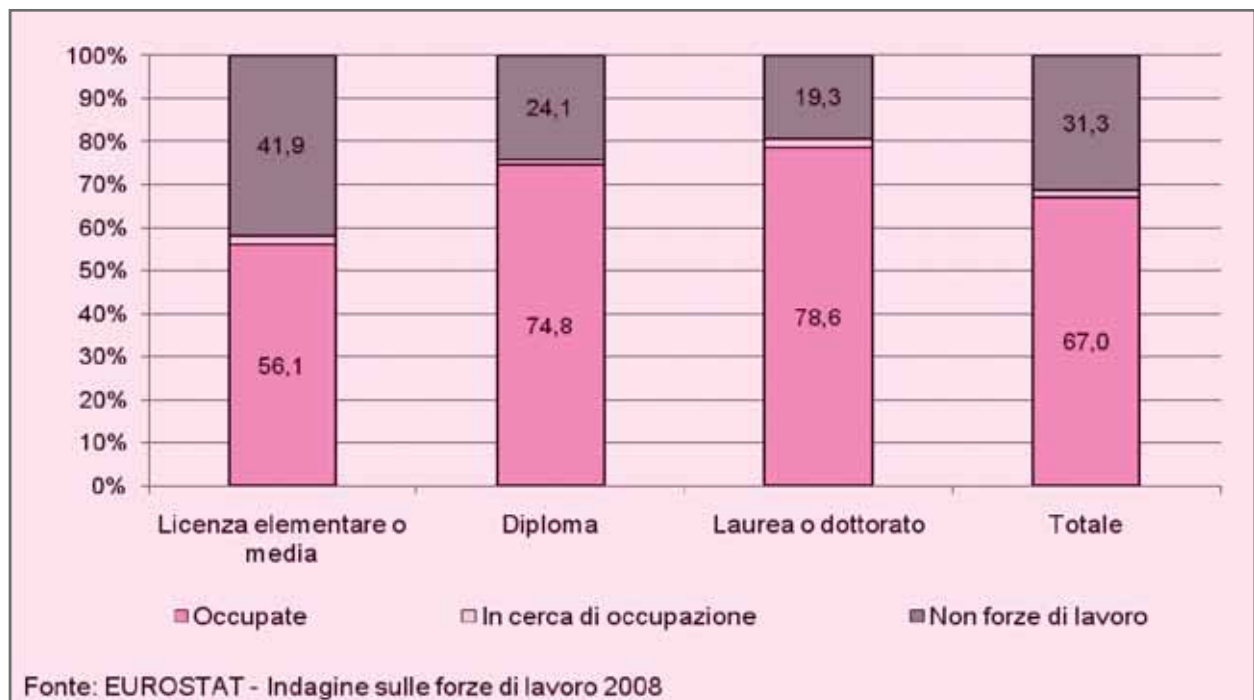
Grafico 4: Occupati part-time per sesso - confronto internazionale - 2008 - valori percentuali.



Esiste una relazione tra occupazione e livello d'istruzione: come si nota dal grafico 5 la percentuale di donne con un alto livello di istruzione che risultano occupate, è più alta rispetto alla percentuale delle occupate con un basso livello di istruzione: il 78,6%

delle donne in possesso della laurea o del dottorato risulta occupata contro il 56,1% delle donne con la licenza elementare o media.

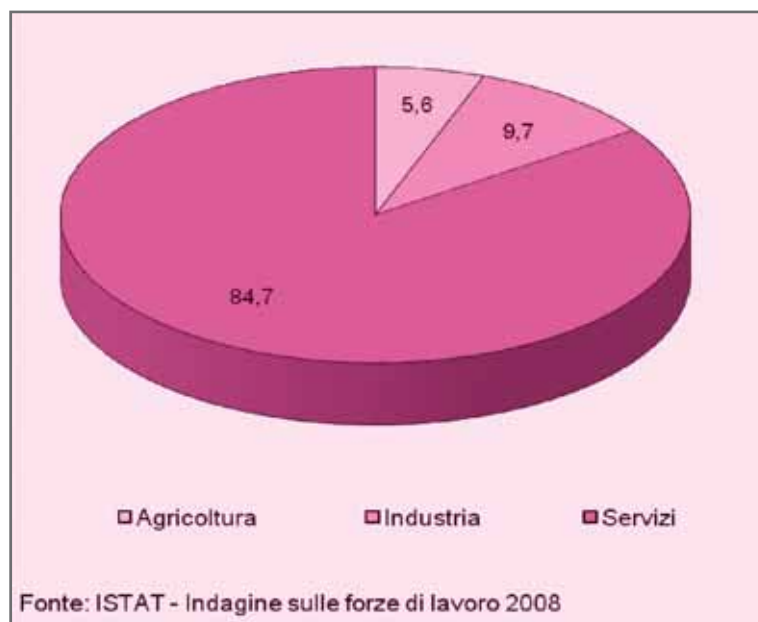
Grafico 5: Popolazione femminile tra i 25 e i 64 anni d'età residente in Alto Adige per livello d'istruzione e per condizione professionale - 2008 - valori percentuali



Per quanto riguarda il **settore economico**, osservando il grafico 6, si nota che le donne lavorano prevalentemente nel settore dei servizi (84,7%), il 9,7% nell'industria e il 5,6% nell'agricoltura. Nel settore agricolo le occupate sono prevalentemente delle lavoratrici autonome, mentre negli altri settori la maggior parte lavora alle dipendenze.

Differenziando tra settore pubblico e privato, emerge che il settore pubblico riveste un ruolo importante nel mercato del lavoro delle donne: secondo i dati dell'Ufficio osservazione del mercato del lavoro, infatti, le occupate alle dipendenze in tale settore sono il 40,2% del totale delle lavoratrici dipendenti.

Grafico 6: Occupate per settore economico – 2008 – valori percentuali



Come già accennato all'inizio del presente capitolo, nel 2008 le altoatesine in cerca di occupazione sono 3.100. **Il tasso di disoccupazione femminile risulta quindi pari al 3,0%.**

Confrontandolo con i tassi di disoccupazione di altri paesi europei e delle regioni vicine (grafico 7), esso risulta essere tra i più bassi: solo il Tirolo ha un tasso leggermente inferiore (2,8%), mentre quelli dell'Unione Europea e dell'Italia sono oltre il doppio (rispettivamente il 7,5% e l'8,5%). Interessante è anche calcolare il tasso di disoccupazione giovanile, ovvero

delle persone tra i 15 e i 24 anni compresi, in quanto può essere considerato come un indicatore della difficoltà a trovare lavoro della parte della popolazione più giovane e quindi con poca esperienza lavorativa: nel 2008 tale tasso per le donne risulta pari all'8,3%.

Definizione:

Tasso di disoccupazione femminile: corrisponde al rapporto tra il numero delle donne in cerca di occupazione e il numero delle donne appartenenti alle forze di lavoro.

Grafico 7: Tasso di disoccupazione femminile – confronto internazionale – 2008 – valori percentuali



Tra i fattori che influiscono positivamente sulla partecipazione delle donne con famiglia al mondo del lavoro, figurano incentivi aziendali e pubblici, come i servizi di assistenza ai bambini e il contratto part-time (orario ridotto), che permettono una migliore conciliazione famiglia e lavoro. Nonostante ciò, sono ancora presenti degli ostacoli

e delle difficoltà, se si considera che ogni anno, in media, 600 giovani madri si dimettono dal loro impiego nel primo anno di vita del bambino. Se ne deduce quindi, che gli interventi sinora attivati, se pur numerosi, non sembrano ancora del tutto sufficienti per rispondere adeguatamente al crescente bisogno di conciliare lavoro e famiglia.

Per approfondire:

Rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Bolzano 2008.

Rapporto dell'Osservatorio mercato del lavoro.

Scaricabile dal sito:

<http://www.provincia.bz.it/lavoro/mercato-del-lavoro/929.asp>

Occupazione in provincia di Bolzano – 2008, Collana n. 152, Astat. Scaricabile all'indirizzo:

http://www.provincia.bz.it/astat/it/938.asp?redas=yes&astatpubl_action=4&astatpubl_article_id=135966

Il sito dell'Osservatorio mercato del lavoro mette a disposizione tutta una serie di dati:

<http://www.provincia.bz.it/lavoro/mercato-del-lavoro/171.asp>

Sul sito dell'Astat sono disponibili ulteriori dati sul mercato del lavoro:

<http://www.provincia.bz.it/astat/it/lavoro.asp>

¹ Vedesi i due studi dell'AFI-IPL:

Vogliotti S., Pighin E. (2003), Maternità e lavoro. Una ricerca sulle neo mamme dimesse in Alto Adige, Documentazione AFI-IPL n. 23, Bolzano, ottobre 2003.

Vogliotti S. (2006), Il rientro al lavoro dopo la maternità. Un'analisi longitudinale tra aspettative e realtà. Documentazione AFI-IPL n. 29, Bolzano, Marzo 2006.

2 Tutela della maternità e congedi parentali in Italia

2.1 Introduzione: dalle previsioni costituzionali alle leggi in vigore

Nella Costituzione Italiana, la fonte primaria dell'ordinamento giuridico, si trovano già diversi principi che tutelano la donna e la maternità nell'ambito del lavoro. L'art. 37, infatti, sancisce che "le condizioni di lavoro devono consentire alla donna di adempiere alla sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione". Secondo la Costituzione italiana la funzione della madre all'interno della famiglia è di notevole rilievo e quindi è bisognosa di tutele specifiche. Nei decenni successivi una serie di provvedimenti normativi hanno concretizzato il principio presente nella Carta costituzionale, introducendo anche il concetto di paternità.

- Nel 1971, con la L. 1204, viene varata una norma per la tutela della maternità delle lavoratrici dipendenti, con l'introduzione di permessi per allattamento e col divieto di licenziamento entro il primo anno di vita del bambino.
- Nel 1975; con la L. 151, viene varata la riforma del diritto di famiglia che introduce la parità tra uomini e donne nell'ambito familiare, la potestà sui figli viene trasferita a entrambi i genitori, che

hanno identici diritti e doveri.

- Nel 1997, con la L. 903, si ottiene la più importante svolta culturale nei confronti delle donne, si passa dal concetto di tutela per la donna lavoratrice al principio del diritto di parità nel campo del lavoro. Vengono introdotte norme più avanzate in materia di maternità e primi elementi di condivisione fra i genitori nella cura dei figli.
- Nel 2000, con la L. 53, riguardante i congedi parentali, viene riconosciuto al padre lavoratore dipendente il diritto autonomo al congedo parentale, anche nel caso in cui la madre non ne abbia diritto (ad esempio la disoccupata o la colf) ed estende il diritto al congedo parentale, seppure in forma limitata, anche alle lavoratrici autonome.
- Nel 2001, con la L. 151, vengono sistematizzate in un unico testo normativo le disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità.

In Sintesi

La legge italiana prevede una serie di congedi, ovvero, di periodi di assenza dal lavoro, per i neogenitori. Per la mamma è previsto un **congedo di maternità obbligatorio** nel periodo prima e dopo il parto (per complessivi 5 mesi). Sono inoltre previsti dei **congedi parentali facoltativi** (fruibili anche dal padre) con una retribuzione sostanzialmente ridotta.

2.2 La maternità per le lavoratrici del settore privato

2.2.1 Congedo di maternità - astensione obbligatoria

E' il congedo obbligatorio previsto per la lavoratrice, la cui durata e le cui condizioni variano a seconda del contratto di lavoro della donna. Alle donne in

A) Lavoratrici con contratto a tempo indeterminato

Il periodo complessivo di astensione obbligatoria dal lavoro è pari a 5 mesi.

stato di gravidanza è fatto divieto assoluto di lavorare durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

Trattamento economico congedo di maternità

Durante l'astensione obbligatoria l'azienda versa alla lavoratrice un'indennità che a seconda del contratto collettivo varia dall'80% al 100% della retribuzione. Le indennità sono pagate dal datore di lavoro, che è poi rimborsato dall'INPS. L'astensione obbligatoria è concessa anche in caso di adozione e affidamento.

Generalmente, l'astensione inizia due mesi prima della data di nascita prevista. La lavoratrice può ritardare di un mese l'assenza dal lavoro prima della nascita, se questo non comporta rischi per la salute (certificazione medica del SSN/della locale ASL). In questo caso il periodo di congedo dopo il parto si prolunga a quattro mesi. E' anticipato a tre mesi prima della data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'a-

vanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli, oppure è posticipato a sette mesi successivi il parto, nell'ipotesi in cui si svolgano mansioni pericolose, faticose e in luoghi malsani e non ci sia possibilità di essere spostati ad altre mansioni. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti prima del parto sono aggiunti ai giorni successivi di congedo.

- Esempio: Tizia deve partorire il 20 marzo, la sua astensione inizia il 20 gennaio ma partorisce il 20 febbraio, in questo caso il mese di congedo non goduto, verrà aggiunto ai tre mesi successivi al parto.

B) Lavoratrici con contratto a tempo determinato

Il periodo complessivo di astensione obbligatoria dal lavoro è pari a 5 mesi se il periodo di maternità obbligatoria decorre entro 60 giorni dalla scadenza del contratto;

Se invece i 60 giorni dalla scadenza del contratto sono superati, è necessario avere il diritto all'indennità di disoccupazione.

C) Lavoratrici Co.co.co e con contratto a progetto

Il periodo complessivo di astensione obbligatoria dal lavoro è pari a 5 mesi, per i 2 mesi prima e i 3 mesi dopo il parto

I requisiti essenziali per ottenere il congedo, in queste tipologie di contratti, è che risultino 3 mesi di contribuzione nei 12 mesi prima dell'inizio del periodo di maternità obbligatoria. Durante questo periodo l'azienda versa alla lavoratrice un'indennità pari al 30% della retribuzione, per 3 mesi e entro il primo anno di vita del figlio.

D) Disoccupate

Il diritto all'indennità di maternità spetta anche alle madri disoccupate nei seguenti casi:

- la madre dalla decorrenza dell'astensione

obbligatoria (7° o 8° mese di gravidanza) non risulta essere disoccupata da più di 60 giorni;

- nel caso il termine di 60 giorni di disoccupazione fosse superato, la richiedente deve ricevere l'assegno di disoccupazione;
- qualora la richiedente ha svolto un'attività che non permette la maturazione del diritto all'assegno di disoccupazione (perché non ne sono previsti i versamenti contributivi), dall'ultima occupazione non devono essere trascorsi più di 180 giorni. Ulteriore requisito è la maturazione di 26 settimane (6 mesi) contributive negli ultimi due anni.
- In tal caso il pagamento dell'indennità avviene tramite l'INPS.

E) Per le occupate in agricoltura e le collaboratrici domestiche ci sono disposizioni differenti?

Le occupate in agricoltura e le collaboratrici domestiche devono indirizzare la loro richiesta direttamente all'INPS. Per il diritto all'indennità di maternità, per le lavoratrici madri occupate in agricoltura, con contratto di lavoro determinato, devono risultare nell'arco dell'anno corrente o dell'anno precedente almeno 51 giorni lavorati.

2.2.2. Congedo di paternità - astensione obbligatoria

Il diritto di **astensione obbligatoria**, di cui è naturale destinataria la madre, si estende al padre lavoratore, che ne beneficia in alternativa alla madre per tutta la durata spettante a quest'ultima o per la parte residua che le sarebbe spettata.

Il padre ne ha diritto nel caso in cui:

- la madre sia deceduta;
- la madre sia affetta da grave infermità;
- la madre abbia abbandonato il figlio;
- il padre abbia ottenuto l'affidamento esclusivo del figlio.

Trattamento economico congedo di paternità

Durante il congedo di paternità l'azienda versa al lavoratore un'indennità che va dall'80% al 100% della retribuzione a seconda del contratto collettivo applicato. Le indennità sono pagate dal datore di lavoro, che è poi rimborsato dall'INPS. La contribuzione ai fini pensionistici è del 100%.

2.2.3. Congedo parentale astensione facoltativa

Entro l'ottavo anno di vita del figlio ogni genitore può richiedere sei mesi di congedo parentale (nel caso di un genitore solo questo congedo può essere elevato fino a 10 mesi). Ai padri che fanno richiesta di un congedo parentale di minimo 3 mesi, il periodo di congedo cui ha diritto è elevato di un altro mese, per un totale di 7 mesi (per cui il congedo complessivo sale a 11 mesi). Si tratta di una previsione di favore chiaramente volta ad incoraggiare una più equa ripartizione delle responsabilità familiari e la cura dei figli - in termini di tempo sottratto al lavoro - da parte dei padri, compito tradizionalmente gravante sulle donne.

Il congedo parentale deve essere comunicato all'azienda **in forma scritta**, 15 giorni prima. Il congedo parentale può essere frazionato nel tempo.

Chi ha diritto alla astensione facoltativa?

- I collaboratori domestici non possono usufruire del

2.2.4. Che cosa devo fare se mio figlio/mia figlia si ammala?

Posso usufruire di un **congedo per malattia del figlio/della figlia**; trattasi di un periodo di astensione dal lavoro riconosciuta ad entrambi i genitori lavoratori. Il congedo ha la seguente durata:

- per figli/e di età inferiore a 3 anni, per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio (attestata da certificato medico).
- per figli/e di età superiore a 3 anni e fino a 8 anni, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, alternativamente, e per ogni figlio.

2.2.5. Che diritti ho come lavoratrice madre?

A) La lavoratrice-madre **non può essere licenziata** dalla data del concepimento (300 giorni prima della data presunta del parto) fino al compimento del primo anno di vita del bambino. Il rapporto di lavoro interrotto può essere ripristinato mediante ricorso **entro 90 giorni** dal licenziamento anche se l'azienda non fosse stata informata della gravidanza della dipendente licenziata. L'azienda però risponde di eventuali danni causati dal licenziamento solo se è dimostrato che l'azienda era stata informata della gravidanza. Per questo motivo è consigliabile inoltrare sempre per tempo i certificati medici (tramite raccomandata).

B) Gli **esami medici prenatali** sono considerati permessi retribuiti. Occorre informare l'azienda della visita medica specialistica e presentare la documentazione giustificativa che attesti la visita.

C) Durante il periodo di gestazione la dipendente ha il diritto di astenersi dallo svolgere lavori pesanti. Quando, per motivi organizzativi, non è possibile affidare alla dipendente mansioni diverse, questa può richiedere l'a-

Trattamento economico congedo parentale

L'astensione facoltativa dà diritto, fino al terzo anno di vita del bambino, ad un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo, tra i genitori, di 6 mesi. Per i periodi successivi a 6 mesi l'indennità è pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

congedo parentale -astensione facoltativa.

- Chi non percepisce l'indennità di maternità dall'INPS, in ogni caso può farsi accreditare il periodo di assenza per la maternità obbligatoria di cinque mesi ai fini previdenziali. I congedi parentali invece devono essere riscattati, se non sono stati indennizzati.

Trattamento economico congedo malattia del figlio/della figlia

Il congedo per malattia di un figlio o figlia non dà diritto a retribuzione, ma i giorni di astensione sono computati nell'anzianità di servizio, con esclusione degli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Il periodo è coperto per intero ai fini pensionistici, da contribuzione figurativa fino al terzo anno di vita del bambino, mentre successivamente la copertura è calcolata con specifici criteri.

astensione anticipata. Occorre, però, il permesso da parte dell'Ufficio tutela sociale del lavoro.

D) **Permesso per l'allattamento:** alla madre lavoratrice spettano due permessi giornalieri di un'ora per l'allattamento, riunibili anche in un unico permesso di due ore, durante il primo anno di vita del bambino, se l'orario di lavoro giornaliero è di almeno sei ore. Altrimenti il permesso si riduce ad un'ora al giorno. Queste ore vengono regolarmente retribuite al 100%. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati.

Trattamento economico del preavviso in caso di dimissione e disoccupazione

In caso di dimissione della lavoratrice nel periodo di tutela dal licenziamento per maternità (inizio gravidanza - primo anno di vita del figlio), l'azienda deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso. Le dimissioni per essere valide devono essere comunicate anche all'Ufficio tutela sociale del lavoro. In questi casi la lavoratrice ha diritto all'indennità di disoccupazione.

2.3. La maternità nel pubblico impiego locale

Nel settore pubblico locale (che comprende Amministrazione provinciale, Comuni, Case di riposo, Comunità comprensoriali, Sanità, Istituto

per l'edilizia sociale, Azienda di soggiorno di Bolzano e Merano) la normativa a tutela dei diritti dei genitori stabilisce in linea generale trattamenti di miglior favore, non solo dal punto di vista del trattamento economico corrisposto, ma anche dal punto di vista delle tutele. Le lavoratrici del Pubblico impiego locale possono – infatti - scegliere tra diverse alternative:

1° alternativa	Durata	Trattamento economico	Termini di preavviso
Congedo parentale	<ul style="list-style-type: none"> • 3 mesi la madre e 3 mesi il padre, più altri 5 mesi per uno dei genitori (tot. Max 3+3+5=11). 	<ul style="list-style-type: none"> • per 8 mesi al 30%; • per 9 – 11 mesi al 20 %; • in caso di unico genitore, in caso di minori con handicap ed in caso di parto plurimo, al 30% per tutto il periodo; • viene conteggiato nella progressione di carriera; • non viene conteggiato per le ferie e la tredicesima. 	<ul style="list-style-type: none"> • preavviso di 15 giorni, se è meno di un mese; • preavviso di 30 giorni, se oltre un mese.
Aspettativa per il personale con prole	<ul style="list-style-type: none"> • al massimo 24 mesi entro 8° anno di vita del bambino; • in caso di parto plurimo il permesso per ogni figlio oltre il primo è pari a 12 mesi 	<ul style="list-style-type: none"> • non retribuita; • non viene conteggiato per la progressione di carriera e neppure per le ferie e la tredicesima. 	<ul style="list-style-type: none"> • preavviso di minimo 30 giorni (aumentabile nel contratto di comparto fino ad un massimo di 60 giorni).

2° alternativa			
Permesso per motivi educativi	<ul style="list-style-type: none"> • 24 mesi immediatamente dopo il congedo di maternità o paternità; • in caso di parto plurimo il permesso per ogni figlio oltre il primo è pari a 12 mesi. 	<ul style="list-style-type: none"> • 24 mesi al 30% • per la progressione di carriera, viene conteggiato nella misura intera per un figlio e nella misura di 8 mesi per ogni altro figlio; • non viene conteggiato per le ferie e la tredicesima. 	<ul style="list-style-type: none"> • preavviso di 30 giorni.

2.3.1. Che cosa devo fare se mio figlio/ mia figlia si ammala?

Ho diritto ad un **congedo straordinario per malattia del figlio/della figlia**. Per ogni figlio in stato di malattia spetta, fino all'ottavo anno di vita dello stesso, un congedo straordinario retribuito a favore dei genitori di complessivamente 60 giorni lavorativi,

anche frazionabili in ore. I giorni sono proporzionalmente ridotti in caso di part-time. I genitori possono fruire contemporaneamente del predetto congedo straordinario in caso di grave malattia del figlio e nell'ambito del contingente complessivo. In caso di ricovero del figlio/della figlia in ospedale, le ferie ordinarie sono considerate interrotte (occorre la richiesta scritta ed il certificato medico).

2.3.2. Aspettativa non retribuita per motivi di famiglia

Dopo il permesso per motivi educativi o dopo l'aspettativa il personale con prole può essere collocato in aspettativa non retribuita per motivi familiari per

non più di tre anni. Il personale non di ruolo può fruire della predetta aspettativa fino ad un massimo di 30 giorni all'anno e limitatamente alla durata del rapporto di servizio. Tale aspettativa non è utile per la progressione giuridica ed economica e per il trattamento di quiescenza e di previdenza.

2.4. Riepilogando: pubblico e privato a confronto

Dopo il permesso per motivi educativi o dopo l'aspettativa il personale con prole può essere collocato in aspettativa non retribuita per motivi familiari per

non più di tre anni. Il personale non di ruolo può fruire della predetta aspettativa fino ad un massimo di 30 giorni all'anno e limitatamente alla durata del rapporto di servizio. Tale aspettativa non è utile per la progressione giuridica ed economica e per il trattamento di quiescenza e di previdenza.

Settore Privato

5 mesi di maternità obbligatoria
retribuzione: 80% - 100%
contributi 100%

Congedo parentale:

durata: 10 mesi (11, solo se il padre prende almeno tre mesi);

retribuzione: 6 mesi al 30% fino al 3° anno. Per tutti gli altri periodi di congedo fruiti oltre i sei mesi l'indennità è dovuta solo se il proprio reddito personale annuo non è superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione. I singoli contratti collettivi (CCNL) possono però prevedere indennità e/o durate superiori.

Settore Pubblico locale

5 mesi maternità obbligatoria
retribuzione 100%
contributi 100%

Congedo parentale:

durata: massimo 11 mesi
retribuzione: 8 mesi al 30%
3 mesi al 20%;

Aspettativa per personale con prole:

24 mesi entro l'8° anno non retribuita.

Oppure

Permesso per motivi educativi:

24 mesi dopo la maternità obbligatoria

retribuzione: 30%

L'Aspettativa e il congedo parentale non possono superare il periodo massimo di 31 mesi per figlio.

Elaborazione AFI-IPL

2.5. La maternità con figli portatori di handicap

In caso di figli portatori di handicap si applicano particolari disposizioni (previste dal Decreto legislativo 151/2001 e dalla Legge 104/1992):

A) Prolungamento del congedo parentale

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap grave, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale. Sono escluse le lavoratrici a domicilio e le collaboratrici domestiche.

Requisiti:

- Il/la richiedente deve essere lavoratore/trice dipendente. Se ambedue i genitori lavorano, hanno

Promemoria

Alla domanda bisogna allegare la seguente documentazione:

- Certificato della commissione medica ASL
- Autocertificazione sulla composizione della famiglia (stato di famiglia)
- Autocertificazione che il figlio è in vita
- Autocertificazione che il figlio non è ricoverato in un istituto specializzato.

entrambi diritto al congedo, ma non nello stesso periodo.

- L'handicap del bambino deve essere documentato dalla commissione medica dell'ASL.
- Il bambino non deve essere ricoverato presso istituti specializzati.
- Occorre inoltrare la domanda del prolungamento del congedo all'INPS e al datore di lavoro.

Particolarità: Se un genitore ha già usufruito del prolungamento del congedo, l'altro genitore conserva comunque il diritto al congedo parentale ordinario, che può richiedere fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino.

B) Riposo giornaliero di due ore

In alternativa al prolungamento del congedo parentale, i genitori di figli con handicap possono usufruire del riposo giornaliero di due ore, se l'orario di lavoro giornaliero è di almeno sei ore, e di un'ora, se l'orario di lavoro è sotto le sei ore.

Requisiti: I genitori che chiedono i riposi devono inoltrare la domanda all'INPS e al datore di lavoro. La documentazione da allegare è la stessa richiesta per il congedo. I riposi vanno concordati con l'azienda.

Particolarità

- I riposi non possono essere richiesti contemporaneamente da entrambi i genitori. Il genitore, che non usufruisce del riposo, può però contemporaneamente ricorrere al congedo parentale ordinario.

C) Permesso retribuito di 3 giorni per assistenza al figlio

Alternativamente al riposo giornaliero di due ore la lavoratrice madre (o il lavoratore padre) può usufruire del permesso retribuito di tre giorni al mese per assistere il figlio con handicap. Valgono gli stessi requisiti del riposo giornaliero di due ore.

E) Permesso per figli maggiorenni

Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap la lavoratrice madre (o il lavoratore padre) ha diritto a tre giorni di permesso mensile se convive con il figlio. Se il figlio non convive con il genitore richiedente, il permesso può essere concesso purché l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva. Il permesso spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto..

Trattamento economico - prolungamento del congedo parentale

Il congedo parentale concesso fino al compimento del terzo anno di vita del bambino viene indennizzato al 30% della retribuzione. Questo periodo è computato nell'anzianità di servizio ed è coperto da contribuzione previdenziale, ma non relativamente alla tredicesima e alle ferie.

- Entro il primo anno di vita del bambino i riposi non possono essere usufruiti in concomitanza con il permesso per allattamento. Il genitore può però richiedere il riposo anche quando l'altro genitore usufruisce del congedo. Per il secondo e terzo anno di vita del figlio i riposi decadono, se un genitore usufruisce del congedo parentale.

Trattamento economico dei riposi giornalieri

I riposi giornalieri sono indennizzati al 100%. Le ore sono in parte coperte da contribuzione previdenziale. Esiste comunque la possibilità di versare contributi previdenziali volontari o di riscattare questi periodi. Le ore di riposo sono computate nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima.

D) Permessi per figli con più di tre anni

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap, la lavoratrice madre o il lavoratore padre ha diritto a tre giorni di permesso mensile. I genitori possono disporre dei permessi anche suddividendoli tra di loro. Il permesso spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Per questi permessi non serve convivere con il figlio portatore di handicap.

Trattamento economico del congedo retribuito di due anni

L'indennità percepita dal/la richiedente è calcolata sul reddito della stessa, il congedo è indennizzato fino ad un importo massimo di retribuzione annua di 36.152 euro. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro. I periodi del congedo, come per la maternità, sono coperti da contribuzione figurativa.

F) Congedo retribuito di due anni per assistenza a figli con handicap

Requisiti: Il figlio con handicap non deve essere ricoverato in un istituto specializzato. Occorre un certificato dell'ASL che confermi la gravità dell'handicap. La domanda va presentata sessanta giorni prima della fruizione del congedo. Ad ogni cambiamento di periodo del congedo deve essere fatta una nuova domanda. Il genitore non richiedente deve dichiarare di non aver usufruito del congedo oppure, se ne ha usufruito, comunicarne la durata.

Maggiorenni con handicap: Il congedo spetta solo se entrambi i genitori lavorano. Se non convivono con il maggiorenne portatore di handicap, il/la richiedente deve provare di assistere la persona con handicap continuativamente per il periodo del congedo.

Informazioni generali:

I genitori di figli con handicap hanno diritto ad assegni familiari e deduzioni fiscali più alti. L'assegno al nucleo familiare regionale per nuclei familiari con figli portatori di handicap spetta già a partire dal primo figlio.

Particolarità: Il congedo può essere usufruito anche in modo non continuativo o a giorni suddivisi per padre e madre. Durante il periodo di congedo di un genitore, l'altro genitore non può richiedere il riposo giornaliero di due ore o i tre giorni di permesso mensili.

Minori con handicap: Il congedo retribuito può essere concesso anche se il/la richiedente non convive con il figlio/la figlia con handicap. Il permesso spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Attenzione:

A decorrere dal 1.1.2001 in caso di scomparsa dei genitori, anche i fratelli o le sorelle di persone con handicap hanno diritto a fruire del congedo retribuito per un periodo massimo di due anni per assisterle. Il fratello o la sorella possono usufruire del congedo solo se convivono con la persona maggiorenne con handicap.

Importante:

I congedi e i permessi descritti in questo capitolo possono essere usufruiti anche dai genitori adottivi o affidatari.

3 Trasferimenti monetari e politica fiscale per le famiglie con figli

3.1. Introduzione: trasferimenti monetari alle famiglie versus imposizione fiscale

La Costituzione italiana (art. 31) enuncia il principio per cui "la Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose". L'impegno del welfare state è - quindi - quello di garantire, con l'uso di risorse pubbliche, agevolazioni economiche a favore delle famiglie, attraverso **trasferimenti monetari diretti alle famiglie** nonché con misure di redistribuzione della ricchezza nazionale a mezzo dell'imposizione fiscale.

Il welfare italiano è improntato ad un modello che sostiene più gli anziani (pensionati) che le famiglie (con figli). A livello locale la Provincia Autonoma di Bolzano e la Regione Trentino -Alto Adige hanno previsto speciali sussidi a favore delle famiglie, ad integrazione di quelli statali, che da un lato rappresentano il riconoscimento di un'attività educativa ed assistenziale dei genitori e dall'altro hanno per obiettivo il sostegno di famiglie a basso reddito.

Uno strumento indiretto per considerare i carichi familiari è, invece, quello dell'imposizione fiscale (paragrafo 3.3), che in Italia vede **un'imposizione personale e progressiva**, che a parità di reddito familiare sfavorisce le famiglie monoreddito rispetto a quelle dove lavorano entrambi i coniugi, ma incentiva il lavoro del secondo coniuge (di norma la donna).

3.2. I trasferimenti monetari dell'ente pubblico in Alto Adige

A) L'assegno statale al nucleo familiare per lavoratori dipendenti

L'assegno al nucleo familiare per lavoratori dipendenti erogato dall'INPS (oppure da altro ente di appartenenza) spetta a lavoratori dipendenti con figli minorenni. Il Governo stabilisce ogni anno i limiti di reddito. Il periodo di erogazione decorre dal 1° luglio fino al 30 giugno dell'anno successivo; l'assegno viene erogato in base ai giorni lavorati. L'importo dell'assegno spetta per intero se i giorni lavorativi setti-

manali sono almeno sei o se le ore di lavoro settimanali sono almeno 24.

Chi può richiedere l'assegno? Possono richiedere l'assegno i lavoratori dipendenti, coloro che percepiscono l'indennità di disoccupazione, le persone iscritte nelle liste di mobilità o in Cassa integrazione e i pensionati, genitori separati, coppie non sposate e genitori soli che lavorano nel settore privato,

Requisiti Il diritto all'assegno al nucleo familiare si ottiene con un reddito complessivo di almeno il 70% da lavoro dipendente o pensione. Viene sempre considerato il reddito dell'anno precedente. L'assegno dipende dal reddito della famiglia e dai componenti del nucleo familiare: più basso è il reddito della famiglia e maggiore è il numero dei figli, più alto sarà l'assegno.

CHE COSA FARE?

A partire dal 1 luglio di ciascun anno, bisogna presentare la domanda al proprio datore di lavoro. Oltre alla domanda bisogna presentare lo stato di famiglia (o autocertificazione) e la dichiarazione dei redditi.

Attenzione: la richiesta va ripresentata ogni anno e ad ogni cambio di posto di lavoro. I pensionati da lavoro dipendente devono inoltrare domanda direttamente all'istituto di previdenza competente.

Novità: il coniuge a carico può richiedere l'erogazione diretta a suo favore dell'assegno familiare, in alternativa al partner lavoratore dipendente. In tal caso occorre allegare alla domanda per l'assegno l'apposito modello e consegnarla al datore di lavoro del coniuge.

Gli assegni familiari anche per i "nuovi" comunitari:

Anche i cittadini/le cittadine dei 10 nuovi Paesi membri UE che lavorano in Italia possono ricevere gli assegni familiari. È possibile richiedere l'assegno retroattivamente (dalla data di entrata nell'UE), anche per i componenti del nucleo familiare residenti all'estero. Il reddito familiare lordo complessivo non deve però superare il limite prefissato.

Documentazione necessaria:

- Stato di famiglia attuale;
- Stato di famiglia storico;
- Certificato di cittadinanza;
- Certificato di matrimonio;
- Certificato di nascita dei figli;
- Dichiarazione da parte del genitore non richiedente, che la famiglia non riceve assegni familiari da altri enti o Stati.

La documentazione deve essere tradotta in lingua tedesca o italiana e autenticata dal consolato italiano.

B) L'assegno statale al nucleo familiare con almeno tre figli minorenni

L'assegno statale al nucleo familiare spetta alle famiglie con almeno tre figli minorenni.

La domanda per l'assegno statale può essere presentata solo da un genitore. Possono richiedere l'assegno i cittadini dell'UE residenti in Italia. Per ricevere l'assegno statale il reddito familiare non deve superare un certo limite. Questo limite varia a seconda dei componenti del nucleo familiare. Il patrimonio viene trasformato in reddito tramite un apposito metro di calcolo. Vengono considerati casi di difficoltà come invalidità o di portatori di handicap.

A quanto ammonta l'assegno? L'assegno viene erogato sulla base dell'ISE, l'indicatore della situazione economica della famiglia, e corrisposto per 13 mensilità.

Requisiti: Qualora il requisito della presenza di almeno tre figli minori si verifichi successivamente al primo gennaio, il diritto decorre dal primo giorno del mese in cui il requisito è raggiunto. Il diritto cessa dal primo giorno del mese successivo a quello in cui viene a mancare il requisito relativo alla composizione del nucleo familiare.

Cosa fare? Rivolgetevi ai patronati e portate la seguente documentazione: **redditi, estratto catastale, rendite catastali e depositi bancari** di tutti i componenti del nucleo familiare che risultano sullo stato di famiglia, inoltre (per le detrazioni) pagamenti di mutui, contratti di locazione, certificato di invalidità nonché carta d'identità e le coordinate bancarie. La richiesta va rinnovata ogni anno. Il richiedente può presentare la domanda a partire dal 1° gennaio dell'anno per il quale si richiede l'assegno fino al 31 gennaio dell'anno successivo

C) L'Assegno provinciale al nucleo familiare

In Alto Adige - in aggiunta agli assegni familiari statali - Provincia e Regione erogano due diversi assegni ai nuclei familiari, con diversi importi, limiti di reddito e di patrimonio. **Il primo di questi contributi è l'assegno al nucleo familiare**, che consiste in un sussidio economico mensile, per l'assistenza e l'educazione dei bambini nei primi 3 anni di vita (ovvero fino al compimento del terzo anno di adozione per i figli adottati). Ha diritto al contributo: ogni bambino fino al compimento del terzo anno di vita, purché viva anagraficamente insieme ai propri genitori o affidatari (ovvero i figli devono comparire sullo stato di famiglia del richiedente).

Promemoria

L'assegno provinciale al nucleo familiare (attualmente di 100 euro mensili) spetta ad ogni bambino fino al compimento dei 3 anni, indipendentemente dal fatto che i genitori percepiscano l'assegno al nucleo familiare statale e/o regionale;

Se una famiglia ha 2 bambini, al di sotto dei 3 anni, le spettano mensilmente 200 €.

Il genitore che richiede il contributo deve:

- avere la cittadinanza italiana o di un paese dell'Unione Europea;
- avere la residenza in Alto Adige;
- avere la residenza da 5 anni in Alto Adige per i cittadini extracomunitari;
- avere il reddito familiare annuale, comprensivo della valutazione della situazione patrimoniale, non superiore a 80.000 €.

D) L'Assegno regionale al nucleo familiare

Il secondo contributo locale per le famiglie è rappresentato dall'assegno regionale al nucleo familiare, un compenso economico straordinario correlato a criteri di valutazione economica. Viene corrisposto a famiglie a partire dal primo figlio fino al compimento del settimo anno di età ovvero a partire dal secondo figlio fino al compimento del diciottesimo anno dei figli (se risultano ancora a carico della famiglia).

1) Requisiti:

- almeno 1 figlio di età inferiore ai 18 anni a carico della famiglia;
- residenza da 5 anni nella regione del Trentino - Alto Adige;
- oppure certificato di residenza storica da almeno 15 anni nella regione - anche con interruzione - ma almeno 1 anno prima della presentazione della domanda;
- il reddito e il patrimonio familiari non devono superare i limiti previsti

2) Il diritto sussiste fino:

- a quando almeno 2 figli minori di 18 anni risultino a carico della famiglia;
- compimento del settimo anno di età, nel caso di un solo figlio;
- senza limiti di età, se la famiglia ha a carico un figlio diversamente abile (invalidità superiore al 76%)

L'importo dell'assegno varia in base al numero dei figli minorenni che vivono a carico della famiglia, dal reddito e dalla situazione patrimoniale della famiglia. Per il 2008 le fasce di reddito sono state adeguate al tasso d'inflazione. Tale aumento sarà applicato con effetto retroattivo su tutte le domande a partire dal 1.1.2008, anche i singoli importi sono stati aumentati del 4,55% con effetto dal 1.7.2008.

E) Riepilogando

Contributo	Beneficiari	Corrisposto da	Importo	Domanda
Assegno provinciale al nucleo familiare Legge provinciale 10/04	Cittadini residenti nella Provincia Autonoma di Bolzano, Italiani e Comunitari da almeno 1 giorno, Extracomunitari- da almeno- 5 anni	Provincia Autonoma di Bolzano	100 € mensili, dalla nascita (o dall'adozione) fino al compimento del 3° anno di vita. Limite massimo di reddito e patrimonio per poterne usufruire 80.000 € annui familiari	Da rinnovare ogni anno presso l'Ufficio Previdenza ed assicurazioni sociali, Palazzo 12, Via Canonico Michael Gamper 1, 39100 Bolzano, telefono 0471 418314/09/16, E-mail: previdenza@provincia.bz.it.
Assegno regionale al nucleo familiare Legge regionale 01/05	Cittadini residenti in Regione Trentino Alto Adige da almeno 5 anni,	Regione attraverso la Provincia	Varia in relazione alla composizione del nucleo familiare e del reddito e patrimonio	Da rinnovare ogni anno presso l'Ufficio Previdenza ed assicurazioni sociali, Palazzo 12, Via Canonico Michael Gamper 1, 39100 Bolzano, telefono 0471 418314/09/16, E-mail: previdenza@provincia.bz.it.
Assegno familiare statale DPR 797/55 Legge 153/88	I lavoratori e lavoratrici dipendenti i pensionati e le pensionate la cui pensione deriva da lavoro dipendente	Istituto di Previdenza Obbligatoria (INPS; INAIL; INPDAP, pubbliche amministrazioni)	Varia in relazione alla composizione del nucleo familiare e del reddito.	Al proprio datore di lavoro o al proprio ente pensionistico. Si può presentare in qualunque momento dell'anno. Si deve rinnovare il 1 luglio di ogni anno.
Assegno statale al nucleo familiare con almeno 3 figli minorenni Legge 448/98	Cittadini italiani e comunitari nel cui nucleo familiare convivano almeno 3 figli minorenni	Provincia Autonoma di Bolzano (ne resto d'Italia dai Comuni)	Importo fisso mensile. Accessibilità alla prestazione in base al valore ISEE della famiglia	Entro il 31.01 dell'anno x relativamente all'importo e alla composizione dell'anno precedente (x-1) NON è retroattivo

F) Previdenza sociale regionale

Con la Legge regionale N° 1 del 18 febbraio 2005 la Regione - oltre alle prestazioni economiche - ha introdotto anche sostegni alla contribuzione previdenziale nonché sostegni alla previdenza complementare. Vediamoli nel dettaglio:

1) Copertura previdenziale dei periodi di assistenza ai figli

La Regione sostiene la copertura previdenziale di madri e padri che, trascorso il congedo parentale, rinunciano al lavoro per dedicarsi alla cura dei loro figli e continuano a versare contributi previdenziali volontari. Il contributo può raggiungere 3.500 euro annui, per massimo 12 mesi (15 mesi, qualora l'altro genitore usufruisca del congedo parentale per almeno tre mesi). In caso di lavoro part-time il contributo previdenziale annuo massimo è di 1.750 euro. Il contributo spetta a coloro che risiedono, da almeno 5 anni, in Regione o che possano far valere una residenza storica (anche con interruzioni) di almeno 15 anni, di cui almeno un anno ininterrottamente prima della presentazione della domanda.

2) Copertura previdenziale dei periodi di assistenza a non autosufficienti

La Regione sostiene la copertura previdenziale di coloro che lasciano il lavoro o passano al part-time per assistere familiari gravemente non autosufficienti.

Attenzione:

- i dipendenti pubblici non possono richiedere questo sostegno
- bisogna essere in possesso dell'autorizzazione a versare volontariamente i contributi previdenziali, rilasciata dall'INPS (requisiti: cinque anni di contributi versati complessivamente oppure tre anni di contributi negli ultimi cinque anni) e delle ricevute dei versamenti effettuati
- non può chiedere questo sostegno il titolare di una rendita diretta.

ti con un contributo massimo di 3.500 euro annui, se continuano a versare contributi previdenziali volontari. Chi continua a lavorare part-time, può richiedere il rimborso fino alla metà dell'importo del contributo, ovvero 1.750 euro. Il contributo spetta a coloro che

risiedono da almeno 5 anni in Regione o che possano far valere una residenza storica (anche con interruzioni) di almeno 15 anni, di cui almeno un anno ininterrottamente prima della presentazione della domanda.

3) Contributi per la previdenza complementare

Le persone casalinghe che non hanno i requisiti per la prosecuzione volontaria INPS, ma che sono iscritte ad un fondo di previdenza complementare, possono richiedere un contributo per i versamenti volontari al fondo nella misura di al massimo 500 euro annui per dieci anni. A seconda del reddito, il contributo sui versamenti al fondo spetta per il 50, per il 40 o per il 30% fino all'importo massimo di 500 euro. È stato confermato il contributo per sostenere la prosecuzione volontaria di persone casalinghe. Coloro che hanno maturato cinque anni di contributi nella vita lavorativa oppure tre anni di contributi negli ultimi cinque anni antecedenti la presentazione della domanda e che versano contributi previdenziali volontari, possono richiedere il rimborso di una parte dei contributi versati.

Con la nuova legge regionale è stato inoltre introdotto anche un sostegno alla copertura previdenziale per lavoratori e lavoratrici atipici/precari. Questa novità però non è ancora entrata in vigore in Provincia di Bolzano. Si attende l'esito della sperimentazione dell'intervento in Trentino.

Consiglio:

Oltre alla prosecuzione volontaria dei contributi previdenziali presso l'INPS esiste una seconda possibilità per poter usufruire del contributo regionale per i periodi di assistenza e cura dei figli o di familiari non-autosufficienti: il versamento in un fondo di previdenza complementare. Il vantaggio consiste nel fatto di dover versare solo i 3.500 euro richiesti per vedersi riconosciuto l'intero importo del sostegno.

3.2.1. Dove mi posso informare?

- I moduli per richiedere i contributi locali si possono scaricare al sito: <http://www.provincia.bz.it/politiche-sociali/servizi/modulistica.asp> - oppure recandosi presso l'Ufficio Previdenza ed assicurazioni sociali, Palazzo 12, Via Canonico Michael Gamper 1, 39100 Bolzano, telefono 0471 418314/09/16, E-mail: previdenza@provincia.bz.it.
- "Informa Famiglie" è un opuscolo informativo per le famiglie che fornisce una panoramica sui pro-

grammi di formazione, assistenza e consulenza, sui sussidi economici e sulle disposizioni in materia di diritto del lavoro per le famiglie in Alto Adige. Scaricabile dal sito: <http://www.provincia.bz.it/cultura-tedesca/famiglia/1196.asp>

- Ulteriori informazioni si trovano nel sito della Ripartizione famiglia e politiche sociali: <http://www.provincia.bz.it/politiche-sociali/temi/sostegno-famiglie.asp>

3.3. La politica fiscale per la famiglia in Italia

Per sostenere le famiglie lo Stato può puntare su trasferimenti monetari diretti (p.es. con gli assegni familiari di cui al paragrafo 3.2.3.) ovvero fare leva sulla politica fiscale, con un sistema di deduzioni dal reddito o dalle imposte.

Come viene tassata la famiglia in Italia? Il sistema fiscale italiano prevede una **tassazione individuale**: l'imposta si applica al reddito di ciascun membro della famiglia e si tiene conto della presenza di familiari a carico con detrazioni dall'imposta o con deduzioni dall'imponibile², mentre l'aliquota su cui si calcola l'imposta cresce al crescere del reddito (**imposizione progressiva**).

Proprio la progressività dell'imposta personale sul reddito rende la scelta tra tassazione individuale o familiare una questione tanto complessa quanto delicata. La scelta dell'unità impositiva, famiglia o individuo, influisce infatti su diversi comportamenti economici e sociali di individui e famiglie (tra gli altri rispetto all'elusione fiscale, alle scelte matrimoniali o di convivenza, e all'offerta di lavoro dei due coniugi). Prendiamo ad esempio una **famiglia-tipo composta da 2 coniugi e 2 figli (di 2 e 5 anni)**, residente in Trentino Alto Adige, proprietaria di un'abitazione principale in cui vive, che nel 2009 ha un reddito derivante da lavoro dipendente di 40.000 €, e spese detraibili al 19% (spese sanitarie, interessi passivi sulla prima casa e assicurazione sulla vita) pari a 3.000 €. A parità di reddito e ammontare delle spese detraibili vogliamo vedere quanto pagano di IRPEF 3 diverse famiglie, la famiglia Rossi dove lavora solo il padre (famiglia monoreddito) e due famiglie bi-reddito, con però una diversa ripartizione del reddito totale tra i due coniugi.

² In Italia attualmente il limite fiscale di reddito lordo è di 2.840,51 € per persone a carico (coniuge, figli ecc.). Dal 2005 sono previste delle deduzioni familiari variabili, la cosiddetta "no tax family", con importi che partono per il coniuge da 3.200 €, per figlio/a sopra i tre anni da 2.900 €, per figlio/a sotto i tre anni da 3.450 € e da 3.700 € per figli con handicap. Gli importi deducibili diminuiscono, se il reddito aumenta, cossichè ai redditi alti non spettano deduzioni.

Tabella 2: L'imposizione fiscale (IRPEF) per tre diverse tipologie di famiglia

Reddito imponibile annuo	Imposta annua	Aliquota media	Reddito mensile netto	Reddito familiare mensile netto
Famiglia Rossi: Padre lavoratore dipendente, madre casalinga a carico, due figli a carico al 100% al padre Padre 40.000 Madre 0	8.677 0	21,69% 0	2.377 0	2.377
Famiglia Bianchi: Entrambi coniugi sono lavoratori dipendenti, figli a carico al 50% cadauno Padre 20.000 Madre 20000	2.364 2.364	11,82% 11,82%	1.451 1.451	2.902
Famiglia Verdi: Entrambi coniugi sono lavoratori dipendenti, figli a carico al 100% al padre ³ Padre 30.000 Madre 10.000	5.078 0	16,93% 0	2.049 833	2.912

Elaborazione AFI-IPL dal sito www.irpef.info

Con l'attuale sistema italiano di tassazione l'ammontare dell'imposta dovuta dipende, quindi, dal modo in cui il reddito si ripartisce tra i due coniugi ed è crescente al crescere della concentrazione del reddito.

A parità di reddito l'imposizione è maggiore per i nuclei monoreddito (la famiglia Rossi paga 8.677 € l'anno di imposta, rispetto ai 4.728 € della famiglia Bianchi dove il reddito è perfettamente ripartito tra i coniugi, e ai 5.078 € della famiglia Verdi dove il reddito del marito è molto superiore a quello della moglie). In questo senso, quindi, la **tassazione individuale penalizza le famiglie monoreddito ma incentiva invece la scelta del secondo coniuge (la donna) di offrire lavoro sul mercato.** La tassazione individuale è invece neutrale rispetto allo stato civile, nel senso che l'imposta dovuta dai singoli non varia a seconda che il contribuente si sia single, sposato o convivente, ad eccezione delle detrazioni per il coniuge a carico di cui possono usufruire solo i coniugati.

In altri paesi europei (Francia e Germania per esempio) vige invece un **sistema di tassazione familiare**, per cui la base imponibile è il reddito della famiglia, ovvero prima di applicare le imposte si sommano i redditi di tutti i componenti la famiglia (figli compresi)⁴. Il metodo di calcolo dell'imposta è poi differente.

Cosa è il quoziente familiare francese? Il reddito dei singoli componenti la famiglia viene sommato e poi diviso per un quoziente, che si ottiene attribuendo a ciascun individuo un coefficiente (1 per il coniuge, 0,5 per il primo e secondo figlio, 1 per terzo e quarto figlio ecc.). A questa "parte" si applica l'aliquota dovuta. L'imposta totale si ottiene moltiplicando l'imposta così calcolata per il quoziente.

Il sistema francese integra il quoziente con un generoso sistema di assegni per i figli, anche se solo a partire dal secondo figlio.

Cosa è lo splitting tedesco?

Lo splitting prevede che i redditi percepiti dai due coniugi vengano sommati e il totale così determinato venga diviso in due parti uguali, a ciascuna delle quali viene applicata l'aliquota corrispondente.

Sono però previsti degli assegni (Kindergeld⁵) e/o delle detrazioni fiscali per i figli.

Gli effetti che i diversi tipi di tassazione hanno su scelte di vita, sull'imposta dovuta per tipologia familiare e sull'offerta di lavoro (femminile), sono riassunti nella tabella sottostante⁶,

³ Attualmente si può imputare al coniuge con reddito maggiore il carico fiscale dei figli al 100%, il che abbassa l'aliquota media proprio del

⁴ Una panoramica completa sui diversi sistemi fiscali presenti in Europa è fornita da ISFOL (Partecipazione al mercato del lavoro e tassazione su base individuale, SFOL, Dossier del mercato del lavoro).

⁵ Il Kindergeld in Germania dal 1 gennaio 2009 ammonta a 164 € mensili per il primo e per il secondo figlio, a 170 € per il terzo figlio, mentre dal quarto figlio in poi corrisponde a 195 € mensili.

⁶ La tabella è una rielaborazione degli schemi di Rapallini (2006) e Isfol (op.cit).

Tabella 3: Effetti della tassazione individuale e di quella familiare (con imposta progressiva)

Tipologia di tassazione	Scelte di vita (stato civile)	Tipologia familiare	Offerta di lavoro (femminile)
Tassazione individuale (Italia)	Neutrale rispetto alle scelte di matrimonio o convivenza	Penalizza le famiglie mono-reddito (con coniuge a carico) rispetto alle famiglie con due redditi Penalizza (relativamente) la famiglia bireddito dove il reddito dei due coniugi è concentrato ⁷ .	Neutra rispetto all'offerta di lavoro del secondo coniuge
Tassazione familiare con lo splitting (Germania)	Incentiva il matrimonio (ma risulta neutrale se applicata anche alle coppie di fatto) Penalizza i single	Avvantaggia le famiglie bireddito con redditi molto diversi tra i due coniugi	Riduce l'offerta di lavoro del secondo coniuge. Il secondo reddito genera – infatti – un aumento del carico fiscale maggiore che in caso di tassazione individuale ⁸ .
Tassazione familiare con il quoziente familiare (Francia)⁹	Incentiva il matrimonio (ma risulta neutrale se applicata anche alle coppie di fatto) Penalizza i single coppie di fatto Penalizza i single	Avvantaggia le famiglie bireddito con redditi molto diversi tra i due coniugi Avvantaggia le famiglie ad alto reddito (il quoziente riduce la progressività dell'imposta). Avvantaggia le famiglie ad alto reddito (il quoziente riduce la progressività dell'imposta).	Riduce l'offerta di lavoro del secondo coniuge. Il secondo reddito genera – infatti – un aumento del carico fiscale maggiore che in caso di tassazione individuale maggiore che in caso di tassazione individuale

Elaborazione AFI-IPL 2009

In Italia negli ultimi anni si discute a livello sia scientifico¹⁰ che politico in che modo un'eventuale adozione del quoziente familiare possa rispondere ai due problemi caratteristici del nostro Paese, ossia la bassa partecipazione femminile alla forza-lavoro e la

bassa natalità¹¹. Ma la complessità della tematica del tipo di imposizione (in tema di equità fiscale, di gettito fiscale, di composizione delle aliquote e degli scaglioni di reddito, tanto per citarne alcune) rende il dibattito molto articolato e complesso¹².

⁷ A parità di reddito familiare si paga più imposta tanto più simili sono i due redditi; si pagano meno imposte se i redditi dei coniugi sono di importi molto differenti.

⁸ In Italia il 90% dei nuclei familiari vede la donna avere un reddito minore dell'uomo, quindi il carico fiscale maggiore "ricade" sul reddito femminile, disincentivando così l'offerta di lavoro della donna.

⁹ In **Francia**, dove il quoziente familiare rappresenta l'architrave della politica familiare, il beneficio fiscale aumenta per le coppie che scelgono di avere almeno tre figli (in Francia, infatti, il coefficiente è pari a 1 per il terzo e quarto figlio, solo 0,5 per i primi il primo e secondo), mentre il coefficiente assegnato al coniuge (pari a 1) non incentiva la partecipazione femminile al mercato del lavoro, che evidentemente viene perseguita con altri strumenti di welfare.

¹⁰ Vedasi in particolare i contributi scientifici di Chiara Saraceno (Alcune considerazioni in tema di quoziente familiare), e Ruggero Rapolini (Il sostegno ai redditi monetari delle famiglie) contenuti nel sito www.nelmerito.com, nonché il già citato documento dell'ISfol.

¹¹ Per incentivare l'occupazione femminile **occorrerebbe assegnare al coniuge a carico un basso valore del coefficiente individuale** (p.es. 0,5, il che ridurrebbe il beneficio fiscale per le famiglie monoreddito che invece è tipico del quoziente), e un valore pari ad 1 per il secondo coniuge che lavora. **Per incentivare la natalità occorrerebbe invece assegnare un elevato valore (pari all'unità) al coefficiente attribuito dal secondo figlio in poi**, il che aumenterebbe il beneficio fiscale per le famiglie che scelgono di non fermarsi al figlio unico. Per approfondire il modello proposto dall'ISFOL vedasi il loro dossier, pag. 26-36.

¹² In Europa in tema di sistema fiscale si possono individuare differenti policy mix di tassazione. In merito è interessante in contributo fornito dal Dossier dell'ISFOL (op.cit), pp. 12-13.

4 I servizi per la prima infanzia in Alto Adige

4.1 Introduzione

In Alto Adige la politica per la famiglia si ispira ad un obiettivo di "sostegno attivo alla famiglia", cercando quindi di operare su piani diversi in modo da consentire ai genitori di conciliare la vita familiare con l'attività professionale. L'Amministrazione provinciale persegue **un piano di sostegno integrato**, che accanto al supporto materiale alle famiglie con figli, punta anche al miglioramento dell'offerta infrastrutturale e dei servizi nel campo dell'assistenza alla prima infanzia.

Una politica della famiglia sostenibile significa staccarsi dall'alternativa "più assistenza" o "più denaro" e avvicinarsi ad un mix di trasferimenti finanziari, servizi, infrastrutture e politica del tempo.

Al centro della politica adottata in Alto Adige c'è dunque l'impegno di rispondere correttamente al bisogno delle famiglie, tenendo conto delle diverse esigenze delle donne, degli uomini e dei bambini. Occorre quindi **dare possibilità di scelta alle persone**, consentendo loro di decidere in modo più autonomo possibile come gestire la conciliazione tra famiglia, lavoro e quale stile di vita familiare condurre.

4.2. L'offerta di servizi per la prima infanzia: quanti posti in asilo nido sarebbero necessari?

Il Piano sociale provinciale evidenzia chiaramente le problematiche attuali in tema di offerta di servizi per la prima infanzia, rilevando che:

„Nonostante il fortissimo impegno degli anni scorsi, l'offerta di posti di accoglienza per la prima infanzia continua a rimanere troppo limitata e non copre il fabbisogno esistente, soprattutto per bambini tra 0 e 3 anni (...). L'attuale offerta di assistenza all'infanzia va potenziata e adeguata alla domanda. Per conciliare meglio gli impegni familiari con quelli professionali è necessario perseguire un'offerta più adeguata di assistenza all'infanzia, in particolare rendendo più flessibili gli orari di disponibilità degli asili nido (...)" (Piano sociale provinciale 2007-2009).

Nel 2007, in Alto Adige, il 9,4% dei bambini tra 0 e 3 anni (ovvero circa 1.500 bimbi) aveva un posto in una struttura di assistenza per la prima infanzia. In Pro-

vincia si registra, tuttavia, una "domanda insoddisfatta" di posti di assistenza per la prima infanzia; vi erano – infatti – altri 307 bambini in lista di attesa per

Diamo i numeri (anno 2006):

1.523 bambini hanno un posto in un nido pubblico, in una microstruttura o presso una Tagesmutter in Alto Adige;

307 sono in lista d'attesa per il nido pubblico

931 i nuovi posti che la Provincia di Bolzano progetta entro il 2015;

Da **300 a 351 €** il costo mensile per la famiglia nei nidi comunali;

Da **268 a 640 €** il costo mensile per la famiglia di una microstruttura.

(Fonte: Statistiche sociali 2008)

un posto in un nido pubblico, senza considerare tutte le famiglie che non hanno neppure provato a fare richiesta (la cosiddetta "domanda inespressa"), essendo appunto consapevoli delle lunghe liste di attesa, per l'assenza di un nido pubblico nel Comune di residenza; sono famiglie che verosimilmente hanno optato per soluzioni alternative (asili nido privati, Tagesmütter, rete informale e nonni). In un confronto con gli stati limitrofi si nota come l'Alto Adige (con 9,4 posti ogni 100 bambini da 0 a 3 anni) abbia un valore leggermente migliore della media italiana (7), ma inferiore a quello austriaco e tedesco, mentre la Francia con un tasso di copertura del 27% risulta uno dei paesi più vicini all'obiettivo posto dall'Unione europea di avere 33 posti ogni 100 bambini tra 0 e 3 anni.

Tabella 4: Percentuale di bambini tra 0 e 3 anni con un posto in un servizio di assistenza alla prima infanzia – anno 2007

Paese/Regione	% di bambini (0-3 anni) in servizi formali di cura
Italia	7
Francia	27
Germania	13,5
Austria	11,8 (0-2 anni)
Alto Adige	9,4

Elaborazione AFI-IPL su fonte Provincia autonoma di Bolzano - Statistiche sociali 2008 per l'Alto Adige e dati OCSE per Italia, Francia, Austria e Germania.

Tabella 5: Calcolo del fabbisogno per i servizi di assistenza alla prima infanzia (0-3 anni) in Alto Adige

Servizi di assistenza alla prima infanzia (0-3 anni)	Posti attualmente disponibili (9,4% dei bambini)	Obiettivo 2015 (15% dei bambini)
Asili nido	578	Situazione attuale: 1.127 posti disponibili Obiettivo per il 2015: 1.430 posti
Asili nido aziendali	87	Fabbisogno: + 303 posti
Microstrutture	462	
Servizio Tagesmuetter	372	Situazione attuale: 372 posti disponibili Obiettivo per il 2015: 1.000 posti Fabbisogno: + 628 posti
Totale	1499	Situazione attuale: 1.499 Obiettivo per il 2015: 2.430 posti Fabbisogno + 931 posti

Fonte: Elaborazione AFI-IPL su dati del Piano sociale-provinciale 2007/2009.

4.3. Informazioni pratiche:

In Alto Adige l'offerta assistenziale per la prima infanzia (0-3 anni) ha conosciuto una forte espansione quantitativa negli ultimi anni, ed attualmente si articola nelle seguenti tipologie¹³:

- asilo nido (comunale)
- microstrutture private per la prima infanzia
- servizio di assistente domiciliare all'infanzia (Tagesmütter).

La tabella sottostante esemplifica le principali caratteristiche di queste tre diverse tipologie di strutture.

Tabella 6: Caratteristiche dei servizi di assistenza alla prima infanzia in Alto Adige (2009)

Tipologia di struttura	Presupposto d'accesso	Costo per la famiglia	Informazioni
Asilo nido comunale per bambini/e dai tre mesi ai tre anni (presente nei comuni di Bolzano, Bressanone, Laives e Merano)	<ul style="list-style-type: none"> • residenza nel comune dove ha sede la struttura (salvo casi particolari) • l'ammissione avviene in base ad una graduatoria che tiene conto della situazione lavorativa, reddituale e della composizione della famiglia, nonché di condizioni particolari di disagio (sovraffollamento, inabitabilità, stati di malattia, ecc.).. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tariffa di partecipazione ai costi da parte delle famiglie in base a reddito e patrimonio familiare (ammontare stabilito dalla Giunta comunale) • Agevolazione tariffaria per famiglie meno abbienti 	<p>Per Bolzano: Azienda Servizi Sociali di Bolzano, Ufficio Servizi alla Famiglia, vicolo Gummer 5, 39100 Bolzano, tel. 0471/400944, fax 0471/400936, - famiglia@aziendasociale.bz.it,</p> <p>Per il Comune di Merano: Ufficio Assistenza, via Portici 192, 39012 Merano, tel. 0473/250400-411-413, fax 0473/237690, e-mail: info@comune.merano.bz.it;</p> <p>Per il Comune di Bressanone: Struttura organizzativa 5.1, Ufficio Assistenza, asili nido e scuole materne, P.zza Duomo 13, 39042 Bressanone, tel. 0472/0362030-031, fax 0472/062032, bressanone@gvcc.net.</p> <p>Per il Comune di Laives: Ufficio Servizi generali, via Pietralba 24, 39055 Laives, tel. 0471/595700, fax 0471/595777, laives@gvcc.net.</p> <p>Ulteriori informazioni sul sito: http://www.provincia.bz.it/politiche-sociali/minori-famiglie/asili-nido.asp</p>
La microstruttura per la prima infanzia è una struttura socio-pedagogica privata per bambini dai 3 mesi a tre anni.	<ul style="list-style-type: none"> • I criteri di accesso, le modalità di formazione delle graduatorie e delle liste d'attesa, sono definiti dal Comune responsabile del servizio. • Vi è la sottoscrizione di un contratto tra la famiglia del bambino assistito e l'ente privato erogatore del servizio. 	<ul style="list-style-type: none"> • La tariffa oraria massima è stabilita dall'ente privato che offre il servizio (minimo 0,52 € all'ora). • Agevolazione tariffaria per famiglie meno abbienti (fino ad un massimo di 6 € l'ora). 	<p>Il servizio di microstruttura viene svolto su tutto il territorio provinciale in 23 comuni (in 36 diverse strutture) da enti privati.</p> <p>Indirizzi degli enti sul sito: http://www.provincia.bz.it/politiche-sociali/minori-famiglie/asili-nido.asp</p>
Servizio Tagesmutter (assistenza domiciliare all'infanzia): persone collegate a cooperative sociali che assistono professionalmente nelle proprie abitazioni fino a 6 bambini	<ul style="list-style-type: none"> • I rapporti fra Tagesmutter, famiglia del bambino assistito e cooperativa sociale alla quale l'assistente è collegata, sono regolati da un apposito disciplinare d'onere sottoscritto dalle parti. 	<ul style="list-style-type: none"> • La tariffa oraria massima è stabilita dall'ente privato che offre il servizio. • Agevolazione tariffaria per famiglie meno abbienti (massimo di 6 € all'ora per un massimo di 160 ore mensili per figlio/a) 	<p>Le famiglie che intendono usufruire di tale servizio possono rivolgersi direttamente alle 5 associazioni/cooperative che svolgono questo servizio su tutto il territorio provinciale.</p> <p>Indirizzi degli enti sul sito: http://www.provincia.bz.it/politiche-sociali/minori-famiglie/asili-nido.asp</p>

¹³ L'offerta si completa con gli asili aziendali, a cui possono accedere i figli dei dipendenti di quella specifica impresa, a cui però non ci riferiamo nel presente capitolo.

4.4. Quanto si spende in Alto Adige per la prima infanzia?

A) Il costo a carico della famiglia

Quando spende una famiglia per un posto in un asilo nido o in una microstruttura? Per una frequenza di 8 ore giornaliere per 20 giornate mensili la retta di fre-

quenza a carico della famiglia per gli asili nido comunali (stabilita annualmente dalla rispettiva Giunta comunale) varia dai 300 € di Bolzano ai 351 € di Merano, mentre decisamente più care sono le microstrutture, il cui costo a carico della famiglia varia dai 268,8 € di Bressanone ai 640 € di Marebbe, Naturno, Silandro e Varna, passando per i 400 € di Merano, i 512 € di Laives e i 560 € di Bolzano.

Tabella 7: Rette mensili di frequenza a carico della famiglia (in €) – anno educativo 2008-2009

Frequenza standard (8 ore al giorno per 20 giorni al mese)	Asilo nido comunale	Microstruttura privata
Bolzano	300	560
Bressanone	310	268,8
Laives	340	512
Merano	351	400

Fonte: Astat

Nel 2008 le famiglie altoatesine hanno speso per i tre servizi di nido comunale, microstruttura e servizio Tagesmütter ben 3,5 milioni di euro. Rispetto al totale dei costi le famiglie hanno contribuito per il 22,2% alla spesa totale, ovvero poco più di un quinto del costo è a carico delle famiglie dei bambini frequentanti (vedi grafico 1).

B) Il costo a carico dell'Ente pubblico

Nel 2008 i posti disponibili in Alto Adige erano 1.527

con un tasso di copertura del 9,4% (ovvero 9,4 posti ogni 100 bambini tra 0 e 36 mesi). Come mostra la tabella 4 la spesa complessivamente erogata dall'ente pubblico ammontava a 15,649 milioni di euro annuali, di cui 6,150 milioni di lire spesi dalla Provincia, 5,676 milioni di euro dai Comuni altoatesini, oltre a 3,471 milioni di euro spesi dalle famiglie e 0,351 milioni di euro di altri soggetti.

Tabella 8: Spesa annua complessiva per servizi per la prima infanzia in provincia di Bolzano per tipologia di spesa e soggetto- anno 2008

Tipologia servizio	Spesa della Provincia	Spesa dei Comuni	Spesa delle famiglie	Spesa di altri soggetti	Totale spesa
Servizio Tagesmütter	1.441.075	0	1.107.193	218.959	2.767.227
Asili nido comunali	2.948.288	3.837.761	944.506	132.928	7.863.483
Microstrutture private	1.760.581	1.838.181	1.419.452	0	5.018.214
Totale	6.149.944	5.675.942	3.471.151	351.887	15.648.924

La spesa complessiva per singolo posto-bambino raggiungeva – quindi - i 7.744,5 euro annuali (ovvero 649,63 € mensili).

Come evidenzia il grafico sottostante le famiglie coprono il 22,2% dei costi totali, i Comuni il 36,3%, mentre la Provincia si accolla i maggiori costi contribuendo per il 39,3% della spesa complessiva.

Grafico 8: Suddivisione dei costi dei servizi per la prima infanzia in provincia di Bolzano per soggetto - anno 2008



¹⁴ Nel calcolo non sono compresi i posti disponibili presso gli asili nido aziendali, il cui presupposto di accesso è il fatto che un genitore lavori per quella determinata impresa.

5 Tempi di vita e tempi di lavoro

*"Sia ringraziato il cielo che ci ha dato la donna!"
Eleanor Roosevelt*

5.1. Introduzione

Con l'incremento nei tassi di occupazione femminile e il conseguente indebolimento del modello tradizionale di divisione dei ruoli familiari (caratterizzato dall'uomo responsabile di procurare le risorse economiche e la donna dedita alle cure della casa e dei figli) è cresciuta, anche in Italia, l'attenzione per i problemi connessi alla necessità di conciliare ruoli diversi.

Il problema della conciliazione tra tempi diversi esiste in tutti i paesi sviluppati e coinvolge tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere e dall'età. Tuttavia, a causa della diseguale distribuzione del carico di lavoro domestico e di cura, all'interno della famiglia, **la difficoltà di conciliare è avvertita soprattutto dalle donne**, in modo particolare nella fase del ciclo di vita immediatamente successiva alla nascita dei figli. Le donne continuano ad accollarsi le mag-

giori responsabilità di cura dei figli e degli altri familiari, indipendentemente dal regime di welfare e dalle specifiche politiche familiari e per l'infanzia adottate a livello politico.

5.2. L'uso del tempo di uomini e donne in Italia

L'indagine sull'uso del tempo (curata in Italia dall'Istat) è considerata a livello internazionale una fonte di informazioni cruciali ai fini dell'analisi della conciliazione lavoro-famiglia ed in particolare della divisione del lavoro tra uomini e donne. Conciliare ruoli diversi significa, sostanzialmente, conciliare tempi diversi: tempi per il lavoro, tempi per la famiglia, tempi per sé.

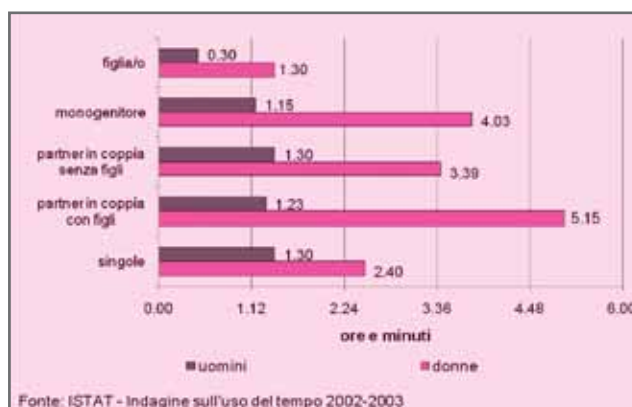
Tabella 9: Uso del tempo della popolazione occupata di 20-64 anni per sesso ed attività svolte in un giorno medio settimanale (in ore).

	MASCHI	FEMMINE
Attività fisiologiche	11,15	11,08
Lavoro retribuito	6,09	4,32
Lavoro familiare	1,1	3,53
Istruzione/Formazione	0,02	0,04
Tempo libero	3,37	2,52
Spostamenti e viaggi finalizzati	1,43	1,29
Totale (ore nella giornata)	24	24

L'analisi del tempo dedicato al lavoro familiare, non fa che chiarire la dimensione delle differenze per sesso e ruolo. Per le donne il passaggio dalla condizione di single a quella di partner in coppia accresce il carico di lavoro familiare di un'ora, in assenza di figli, e di oltre due ore e mezza in presenza di figli. La situazione per gli uomini è visibilmente diversa, entrare a fare parte di una coppia per gli uomini significa ridurre il tempo per il lavoro familiare (grafico 1).

Come mostra il grafico 9 **il tempo libero di cui dispongono le donne è sempre inferiore a quello degli uomini, qualunque sia la condizione familiare.** In particolare, vivere in coppia con figli per le donne occupate significa contare su appena 2h42' di tempo libero, mentre gli uomini riescono a disporre di oltre un'ora in più (3h48').

Grafico 9: Tempo di lavoro familiare delle persone occupate per sesso e ruolo nella famiglia in un giorno medio settimanale (in ore e minuti).



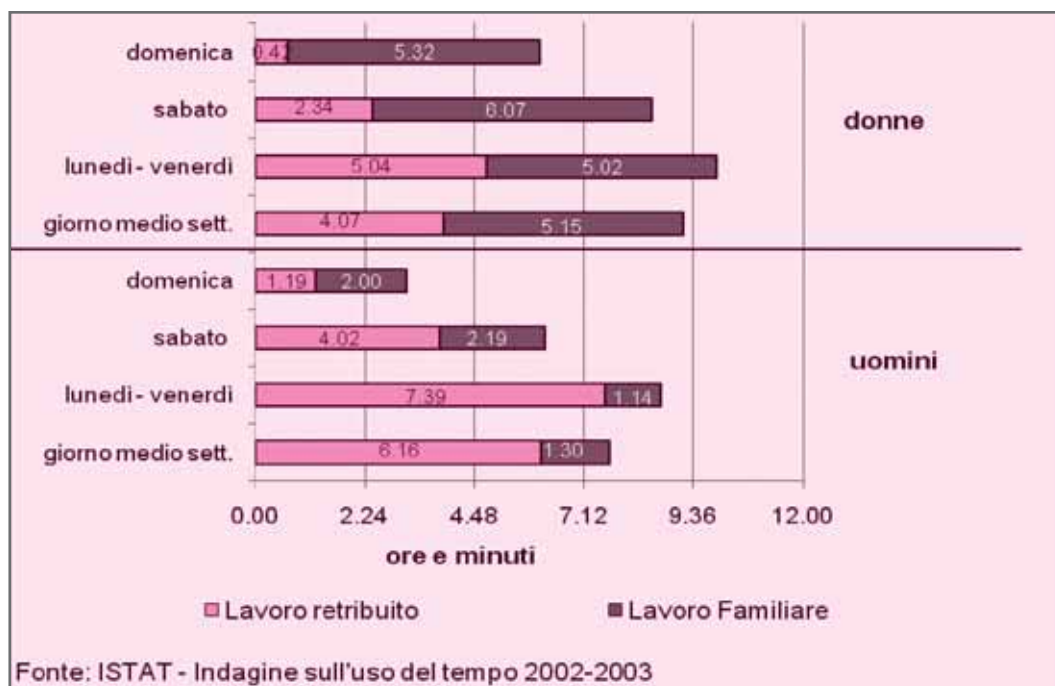
Il Gap di genere nel lavoro familiare determina un carico di lavoro complessivo (retribuito e familiare) per le donne molto più elevato rispetto agli uomini, e

con maggiore evidenza quando si vive in coppia (grafico 10).

Grafico 10. Tempo libero delle persone occupate per sesso e ruolo nella famiglia in un giorno medio settimanale (in ore e minuti).

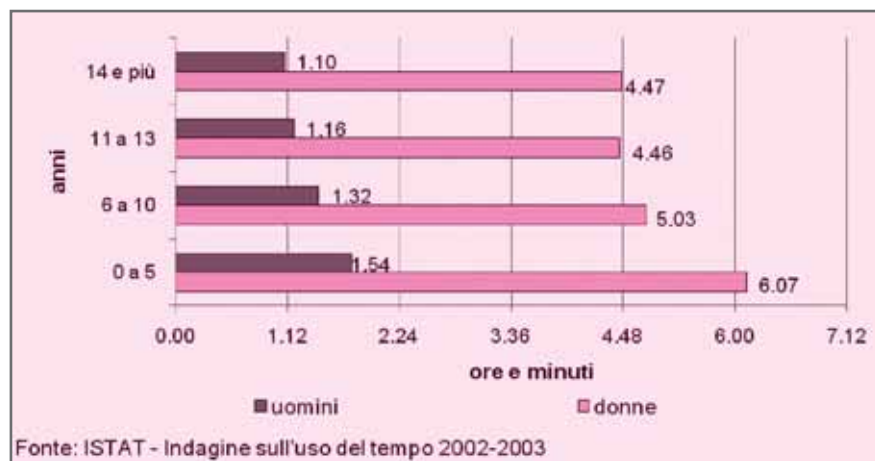


Grafico 11. Tempo di lavoro totale retribuito e familiare delle persone occupate in coppia con figli per sesso e tipo di giorno (in ore e minuti).



Avere un figlio in età prescolare significa per le madri dedicare al lavoro 1h15' in più del tempo impiegato per le stesse attività in presenza di figli maggiori di 13 anni (grafico 12). Tuttavia, buona parte del tempo liberato dal lavoro di cura al crescere dei figli viene assorbito dall'incremento di impegno per le attività domestiche.

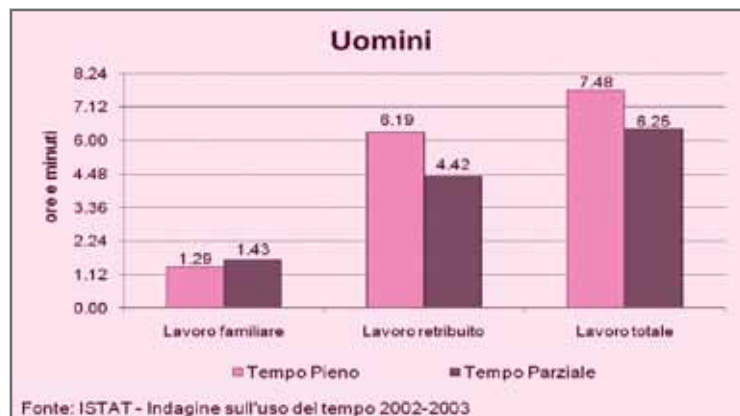
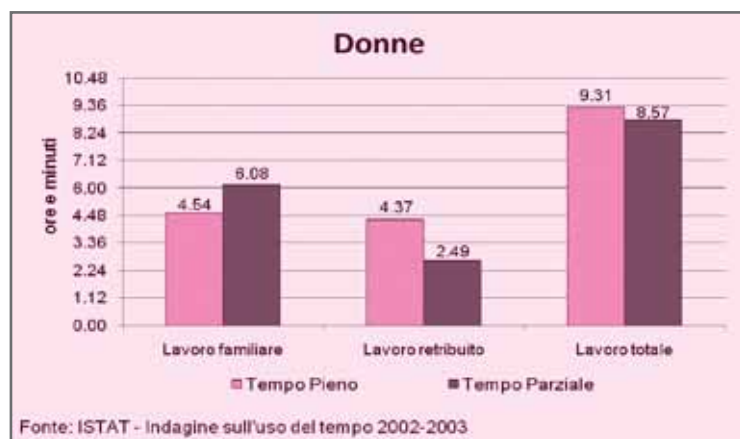
Grafico 12. Tempo di lavoro familiare delle persone occupate in coppia con figli per sesso ed età dei figli in un giorno medio settimanale (in ore e minuti).



Ovviamente lavorare part-time o full-time significa trovarsi a gestire differenti carichi di lavoro. Alla riduzione del tempo di lavoro retribuito si associa, infatti, un incremento di quasi pari entità del tempo dedicato alle attività domestiche e di cura, che passa da 4h54' delle madri occupate a tempo pieno a 6h08' delle madri occupate a tempo parziale (grafico 13).

SI DEDUCE CHE: i tempi obbligati condizionano la vita quotidiana delle donne molte più di quella degli uomini. In particolare sono i carichi di lavoro familiare ad originare la differente organizzazione degli altri tempi di vita (vedi tabella sottostante). Le differenze nei carichi di lavoro familiare compaiono già durante l'infanzia e l'adolescenza, si acquisiscono nell'età adulta e persistono fino alle età più avanzate, ripercuotendosi su tutta l'organizzazione della quotidianità a tempo parziale (grafico 13).

Grafico 13. Tempo dedicato al lavoro delle persone in coppia con figli, per sesso, regime orario e tipo di lavoro in un giorno medio settimanale (in ore e minuti)



SI DEDUCE CHE: i tempi obbligati condizionano la vita quotidiana delle donne molte più di quella degli uomini. In particolare sono i carichi di lavoro familiare ad originare la differente organizzazione degli altri tempi di vita (vedi tabella sottostante). Le differenze nei carichi di lavoro familiare compaiono già durante l'infanzia e l'adolescenza, si acquisiscono nell'età adulta e persistono fino alle età più avanzate, ripercuotendosi su tutta l'organizzazione della quotidianità

Tabella 10. Numero di ore dedicate al lavoro domestico in Alto Adige - in %

Quanto tempo dedica mediamente in settimana al lavoro domestico?	0 ore	Fino a 10 ore	Tra 10 e 30 ore	Tra 30 e 40 ore	Più di 40 ore
SESSO					
Maschio	34,9	51,6	12,6	0,5	0,4
Femmina	7,6	27,5	36,8	12,6	15,5
CONDIZIONE PROFESSIONALE					
Popolazione attiva	23	43,2	26,2	3,7	3,8
Casalinga	3,3	11,3	25,7	15,5	44,2
Studente (15 anni e più)	27	67,5	5,6	/	/
In altra condizione	52,7	12,4	21,2	4	9,7
Persona ritirata dal lavoro	15,2	32,6	30,7	14,6	6,9
ZONA DI RESIDENZA					
Comuni urbani	14,7	43,5	28,8	6,6	6,5
Comuni rurali	25,9	35,9	21,9	6,8	9,4

Fonte: Astat Multiscopo sulle famiglie 2008 pag. 34
<http://www.provincia.bz.it/astat/it/famiglie-aspetti-sociali/510.asp>

APPROFONDIMENTI:

Per scaricare l'indagine ISTAT sull'uso del tempo in Italia: http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20040308_00/volume.pdf

Per scaricare l'indagine Astat sull'uso del tempo in Alto Adige: http://www.provincia.bz.it/astat/it/famiglie-aspetti-sociali/510.asp?redas=yes&Verhalten-Lebensstile_action=4&VerhaltenLebensstile_article_id=102284

5.3. I tempi delle città: alcuni progetti locali

A partire dalla metà degli anni Ottanta è cresciuta in Italia la consapevolezza che conciliare i tempi di cura parentale, gli orari di lavoro e il tempo per sé non è (più) un problema privato, bensì rappresenta una problematica di rilevanza pubblica, che riguarda l'intera collettività. Per conciliare i diversi "tempi" delle persone bisogna, quindi, agire sull'organizzazione dei tempi delle città, sul coordinamento dei servizi di interesse pubblico e sull'offerta di servizi organizzati in base agli orari.

Negli ultimi decenni, a seguito di vari interventi legislativi - fino ad arrivare alla legge 53/2000 - **la conciliazione dei tempi è diventata - quindi - un diritto dei cittadini e l'armonizzazione dei tempi delle città un dovere dei Comuni italiani.** Il progetto pubblico di trasformazione urbana - caratterizzato da un nuovo modo di affrontare i problemi della pianificazione e del progetto urbano sensibili al tempo - che ne consegue è noto in Europa come "**Tempi della città**".

La città di Bolzano è stata fra le prime, già a partire dal 1993, a sviluppare progetti innovativi in questo settore con l'iniziativa denominata proprio "Tempi della città". Tale progetto mira a migliorare la qualità della vita dei cittadini e la qualità urbana, attraverso la progettazione e la realizzazione di interventi sui tempi e gli orari della città. Le iniziative agiscono su due diversi livelli, tra loro complementari, da un lato per una migliore conciliazione dei tempi famigliari, dei tempi di lavoro e dei tempi per sé, e dall'altro per una migliore organizzazione degli orari dei servizi pubblici e per un miglior uso spaziale e temporale della città. Attualmente esiste nel Comune di Bolzano un assessore alle politiche temporali e una unità speciale inter-settoriale denominata "Progetto Tempi della Città".

Ulteriori informazioni: **Progetto Tempi della Città di Bolzano**, piazza del Grano 2, Bolzano, Tel. 0471 997 464/462, Fax 0471 997 408, tempi.citta@comune.bolzano.it.

Sito del progetto: http://www.comune.bolzano.it/context.jsp?ID_LINK=771&area=154

Nel **Comune di Merano** le prime iniziative e gli interventi sui tempi volti a migliorare la qualità di vita e la qualità urbana, hanno portato alla creazione, nell'ottobre del 1998, della **Banca del tempo di Merano**, la prima del suo genere in Alto Adige. Nel 2009 l'Amministrazione comunale di Merano si è mobilitata affidando ad un esperto l'incarico di **elaborare un Piano dei tempi della città** che sia in grado di conciliare i tempi di lavoro, quelli per la famiglia e per il tempo libero tenendo conto delle diverse esigenze di tutti gli utenti.

6 Il differenziale salariale di genere e le pensioni femminili

*"E' una calunnia parlare di sesso debole a proposito di una donna."
Gandhi*

6.1. Introduzione

La parità retributiva è una delle componenti fondamentali dell'uguaglianza tra uomini e donne nel mercato del lavoro, che purtroppo rimane ancora

In sintesi:

Una donna dovrebbe lavorare 418 giorni di calendario per guadagnare quanto un uomo guadagna in un anno.

Per differenziale retributivo di genere ("gender pay gap" in inglese) si intende la differenza delle retribuzioni orarie medie delle donne e degli uomini. In tutta Europa, le donne percepiscono in media una retribuzione inferiore del 17% circa rispetto a quella degli uomini. Il gender pay gap è collegato a una serie di fattori giuridici, sociali ed economici che vanno oltre la mera questione di una pari retribuzione per uno stesso lavoro.

un obiettivo da raggiungere sul piano pratico. Per misurare l'uguaglianza retributiva tra i generi si usa il **"differenziale retributivo di genere" (gender pay gap)**, che prende in considerazione la differenza, in media, tra la remunerazione oraria lorda di un lavoratore e quella di una lavoratrice. Le **cause di questo differenziale sono molteplici e complesse**, dato che bisogna separare fattori oggettivi, legati da un lato alle **differenze e alle scelte individuali** (età, istruzione, formazione continua, esperienza lavorativa), dall'altro al posto di lavoro (settore di occupazione, tipologia contrattuale, inquadramento, anzianità lavorativa, indennità percepite, interruzioni di carriera ecc.), mentre la parte di gap non spiegabile da questi elementi viene ricondotta a **fattori discriminatori** sia diretti che indiretti, legati in tal caso proprio al sesso.

6.2. La normativa sulla parità retributiva tra uomini e donne in Italia ed in Europa

La Costituzione italiana riconosce fin dalla sua origine la parità retributiva tra i sessi: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore" (Art. 37 della Costituzione). **In Italia la parità retributiva**

è **garantita** sulla carta dal divieto di discriminazione sul lavoro, da iniziative volte a realizzare concretamente la parità tra i sessi e dall'imposizione alle imprese di controllare il rispetto delle disposizioni sulle pari opportunità. Storicamente è stata proprio l'Europa – attraverso il diritto comunitario - a prendere l'iniziativa nel promuovere i vari aspetti della parità di genere, tra cui quella retributiva, proprio quando la quasi totalità dei paesi aderenti all'Unione europea era inattiva o addirittura contraria. Il Trattato della Comunità europea esplicita, infatti, un principio generale di non discriminazione (non solo retributiva) fra i lavoratori dei due sessi (art. 141, n. 1 e 2 del Trattato). La **parità retributiva è definita**

Lo slogan europeo: Pari retribuzione per lavoro di pari valore

La discriminazione retributiva tra uomo e donna è illegale! Nell'Unione europea vale il principio di **pari retribuzione per lavoro di pari valore** ("equal pay for equal work").

in senso ampio (comprensiva non solo di quella minima o normale, ma di qualsiasi compenso corrisposto direttamente o indirettamente, in denaro o in natura, dal datore di lavoro): il termine di "riferimento" è **"parità di retribuzione per lavoro di pari valore"**.

6.3. Cosa dicono i dati? Quanto guadagnano le donne rispetto agli uomini?

A) Gender pay gap in Italia e in Europa

Secondo i dati dell'Unione europea, nel 2006 il **differenziale salariale in Italia è appena del 4,4%**, mentre quello europeo è pari al 17,4%, ma come si calcola questo differenziale? Cosa indica? E da cosa dipende?

Il divario salariale è dato dalla **differenza tra il salario orario medio degli uomini e il salario orario medio delle donne**, espressa in percentuale rispetto al salario orario medio degli uomini e **indica, pertanto, quanto in percentuale le donne guadagnano in meno rispetto agli uomini**. Il gap salariale tra uomini e donne dovrebbe dipendere esclusivamente da **caratteristiche individuali** (età e livello di istruzione), da **caratteristiche occupazionali** (posizione professionale, tipologia di lavoro,

anzianità lavorativa, settore di lavoro e dimensione aziendale) o dalla **diversa produttività**.

Quando, invece, le differenze di retribuzione tra uomini e donne non sono riconducibili alle caratteristiche di cui sopra, ovvero quando a parità di caratteristiche individuali, occupazionali e produttività le retribuzioni degli uomini e delle donne sono diverse, il divario salariale è imputabile a **comportamenti discriminatori**, non facilmente individuabili, ma vietati per legge. La differenza spiegabile coi fattori oggettivi viene denominata "**differenziale retributivo razionale**", mentre la restante quota non imputabile o comunque non spiegabile da fattori oggettivi costituisce la vera "**discriminazione retributiva**", che va combattuta.

Nel confrontare tra loro i differenziali di diversi paesi, bisogna tenere conto però di come si distribuiscono gli occupati e le occupate secondo i fattori oggettivi appena menzionati. Il **differenziale italiano rispetto a quello europeo sembra infatti un dato positivo, in realtà nasconde alcuni problemi legati al mercato del lavoro italiano**. In Italia, data la **bassa partecipazione delle donne poco istruite e qualificate al mercato del lavoro** (come si è visto nel capitolo 1), il salario medio femminile risulta più alto perché prossimo a quello delle donne più istruite. Come si nota nel grafico sottostante il 59,5% delle occupate ha un diploma di scuola superiore o una laurea, mentre gli uomini

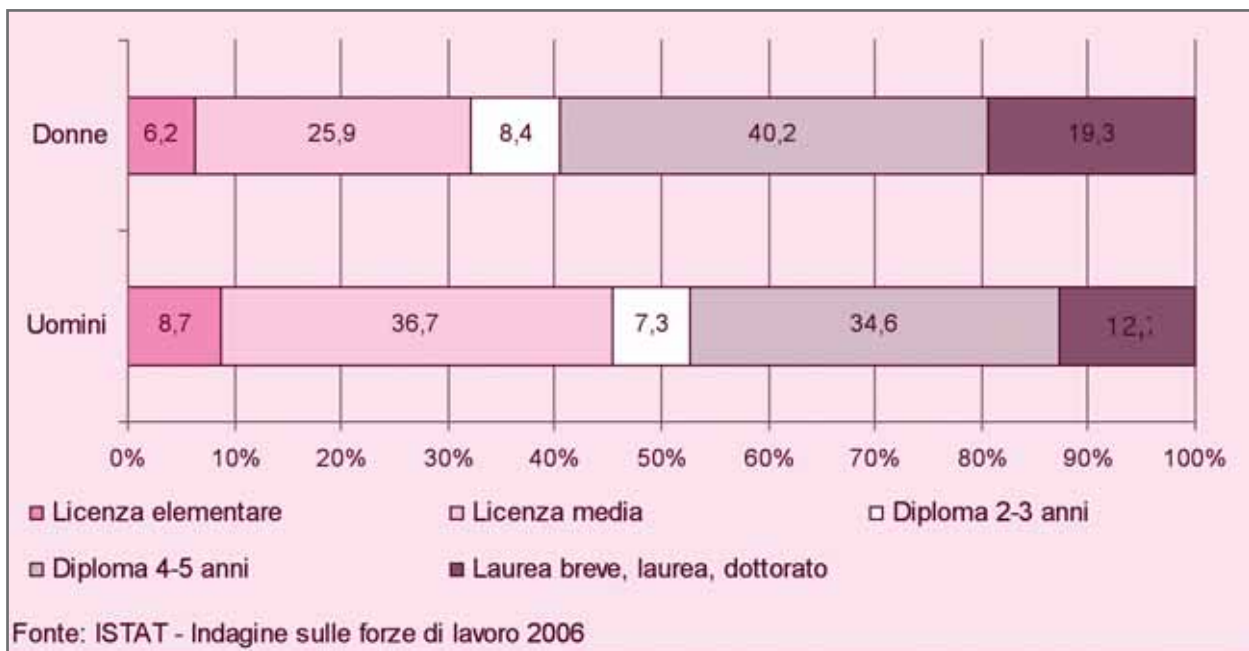
sono più equamente ripartiti tra quelli con bassa istruzione e quelli maggiormente più istruiti. Di conseguenza, il differenziale tra uomini e donne si riduce. **Se il divario retributivo dipendesse solo dal livello d'istruzione esso dovrebbe, invece, essere a favore delle donne**, ovvero il salario medio femminile sarebbe maggiore di quello maschile. Questo fatto è uno dei motivi per cui il differenziale italiano è apparentemente così basso.

CAMPAGNA EUROPEA PER LA PARITÀ RETRIBUTIVA

Il 3 marzo 2009 la Commissione europea lanciò una campagna **contro la disparità di salario tra uomini e donne** per ridurre la differenza di retribuzione tra donne e uomini. Il sito internet, in 22 lingue, ospiterà documentazione sul divario salariale tra uomini e donne, con informazioni su ciò che può essere fatto e sulle buone pratiche nei paesi europei, nonché materiale multimediale. **L'eliminazione del divario retributivo tra uomini e donne** è una delle principali preoccupazioni evidenziate nella "Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (2006-2010)" della Commissione europea.

Visita il sito della campagna:
<http://ec.europa.eu/social/>

Grafico 14: Occupati per sesso e per titolo di studio in Italia - 2006.
Valori percentuali



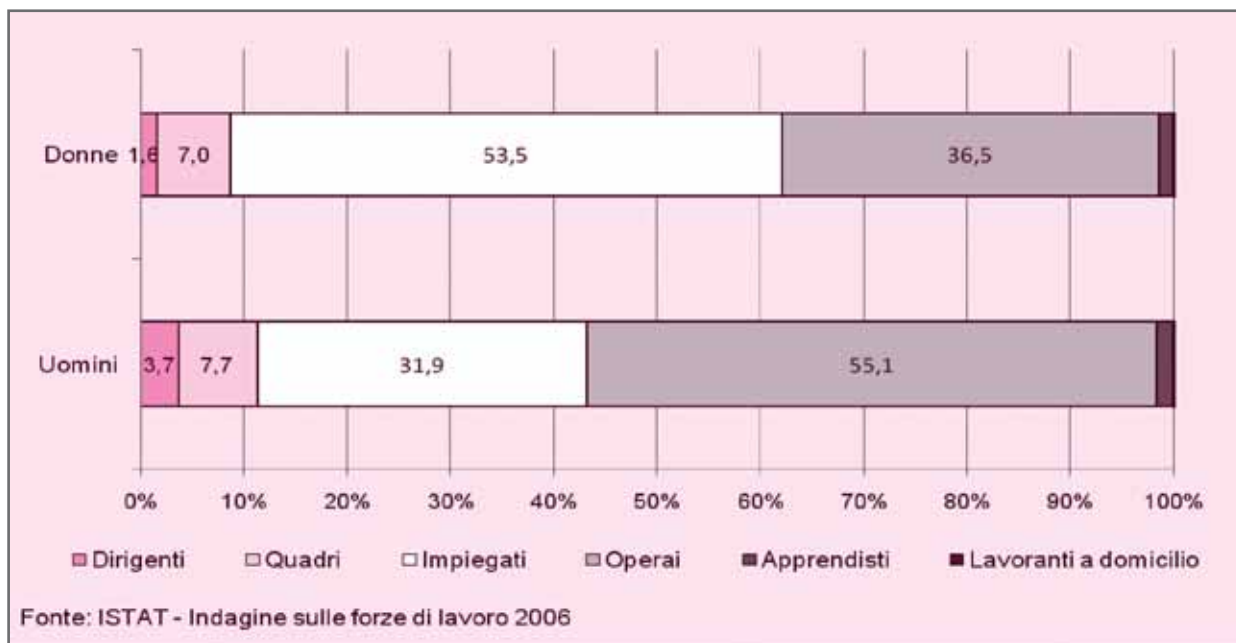
Inoltre bisogna considerare che **le donne più qualificate e istruite difficilmente progrediscono nella carriera**. Il grafico 15 mostra che sono molto poche le donne dirigenti e quadri, mentre essendo

le donne più istruite degli uomini ci si dovrebbe aspettare che la percentuale di donne nelle posizioni di comando sia maggiore di quella degli uomini. Di conseguenza abbiamo differenziali salariali cre-

scenti di pari passo con il livello di istruzione e di qualifica. Le donne non riescono quindi a progredire nella carriera, arrivando raramente a salire fino ai vertici delle aziende; tale fenomeno è noto proprio come “**segregazione verticale**”.

Per “**segregazione orizzontale**” si intende invece la diversa distribuzione di uomini e donne per settore di attività economica e tipo di occupazione. Anche questo fenomeno è presente nel mercato del lavoro italiano: dal grafico 16 si nota - infatti - che la

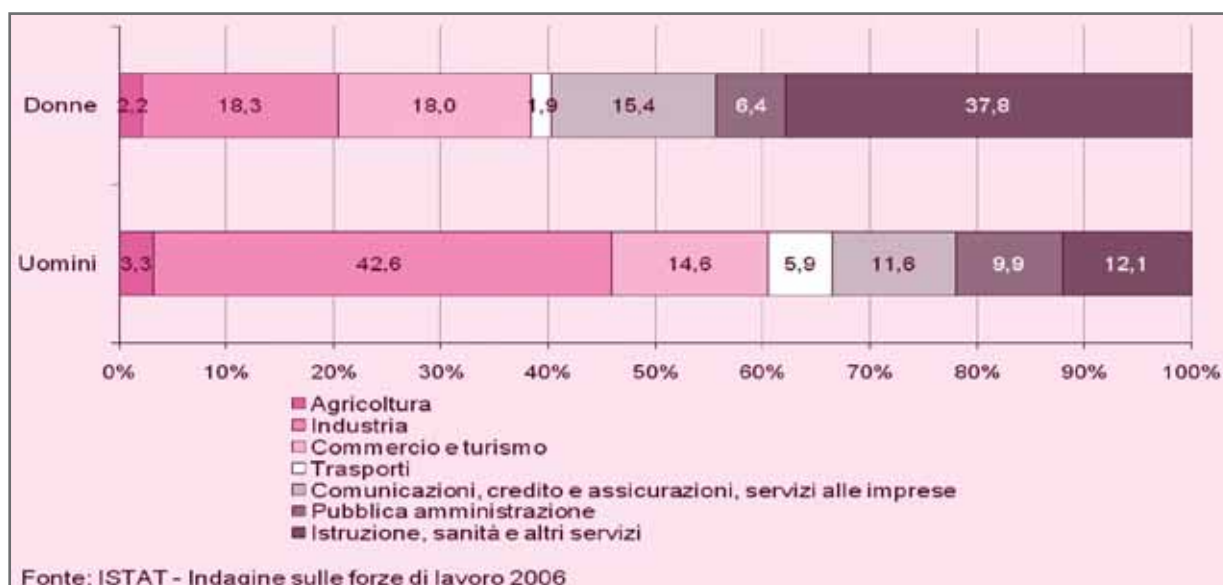
Grafico 15: Occupati dipendenti per sesso e per posizione nella professione in Italia - 2006. Valori percentuali



più alta percentuale (37,8%) di donne occupate alle dipendenze si trova nel settore istruzione, sanità ed altri servizi, mentre degli uomini vi risulta occupato soltanto il 12,1%. Gli uomini invece sono maggiormente occupati nel settore dell'industria (42,6%), mentre le donne ivi occupate sono il 18,3%. Questa

è una delle caratteristiche del mercato del lavoro italiano che contribuiscono ad aumentare il divario retributivo tra i due sessi, in quanto **i settori nei quali si concentrano maggiormente le donne, sono quelli meno remunerati.**

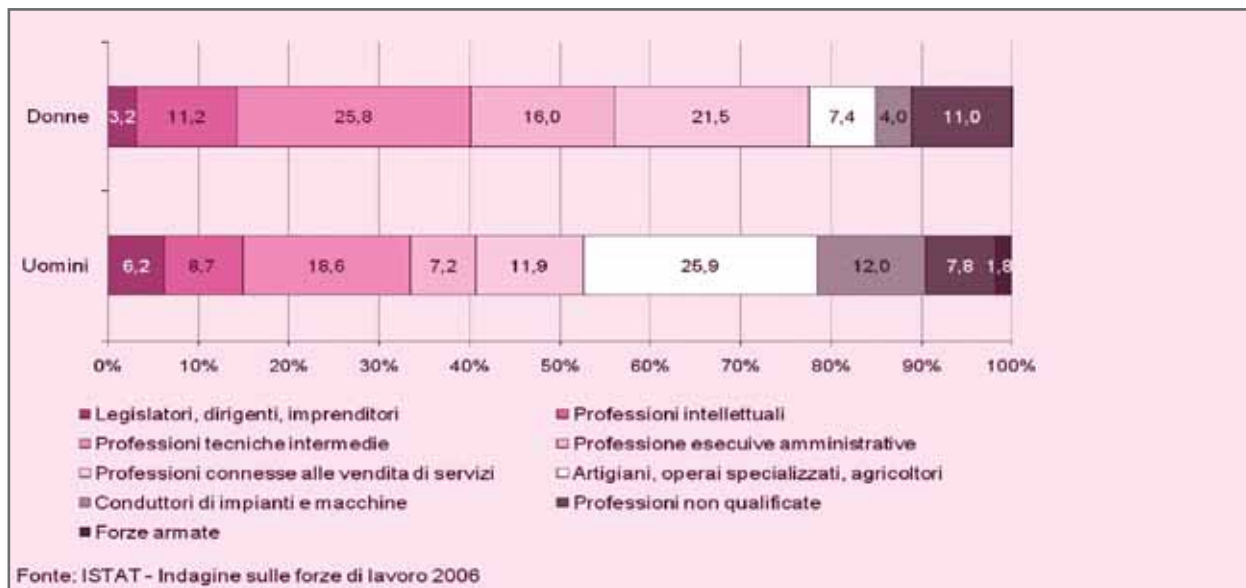
Grafico 16: Occupati dipendenti per sesso e settore di attività economica in Italia - 2006. Valori percentuali



Confrontando nel grafico 17 le differenze nella distribuzione degli occupati e delle occupate per tipologia di professione, si nota come uomini e donne svolgano professioni differenti: le donne sono occupate maggiormente in professioni tecniche intermedie (25,8%), professioni connesse alla vendita di servizi (21,5%) e professioni esecutive amministrative (16,0%), mentre in confronto la percentuale degli uomini occupati in tali professioni è minore

(rispettivamente 18,6%, 11,9% e 7,2%). Le professioni tipicamente maschili sono invece l'artigiano, l'operaio e l'agricoltore (25,9% degli uomini contro il 7,4% delle donne) e il conduttore di impianti e macchine (12,0% contro il 4,0%). Secondo questo punto di vista, le donne sono impiegate in professioni maggiormente retribuite rispetto agli uomini e questo fa diminuire il divario salariale tra i due sessi.

Grafico 17: Occupati per sesso e per tipo di professione in Italia - 2006.
Valori percentuali



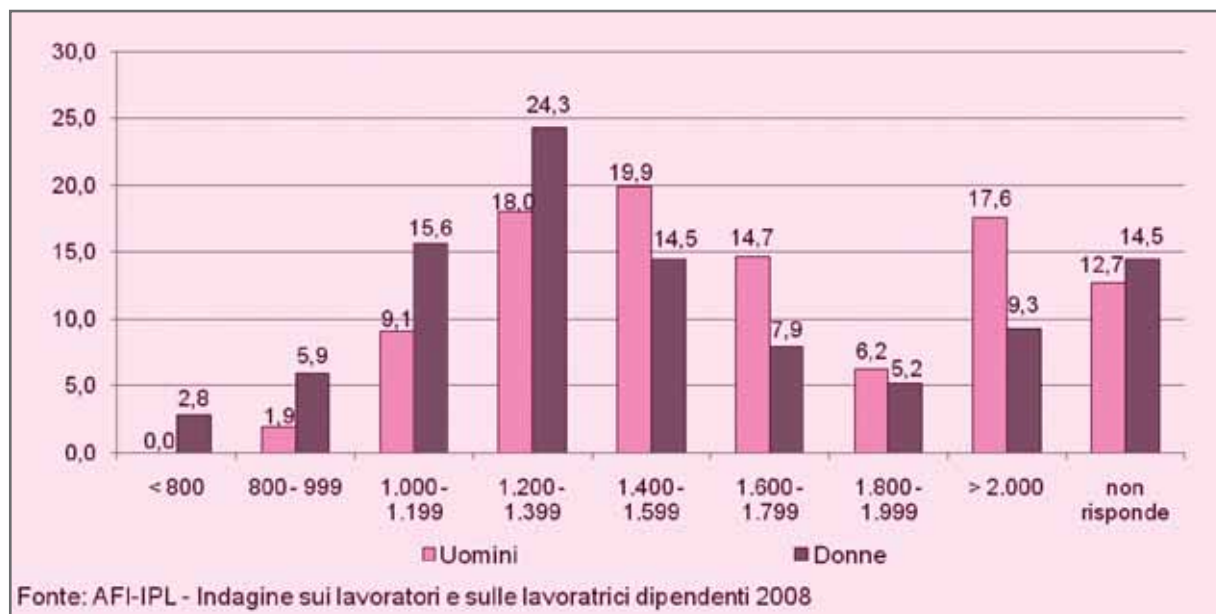
Concludendo, si può affermare che in prospettiva mano mano che le **generazioni di donne giovani entreranno nel mercato del lavoro** (con livelli di istruzione media superiore rispetto ai loro coetanei uomini) il **"gender pay gap" dovrebbe ridursi visibilmente**. Già oggi - però - **se il differenziale salariale dipendesse solo da fattori oggettivi esso dovrebbe essere a favore delle donne**, ovvero in media il salario orario femminile dovrebbe essere più alto di quello maschile, dato che mediamente le donne sono più istruite. I dati (vedesi il grafico 1) mostrano - infatti - che nel 2006 avevano un diploma di scuola superiore o la laurea ben il 59,5% delle donne occupate, rispetto al 47,3% degli uomini occupati. Il fatto, invece, che attualmente si registri un differenziale salariale a sfavore delle donne indica che le differenze retributive dovute a fattori soggettivi - e quindi a comportamenti discriminatori - sono particolarmente rilevanti.

Per affrontare il problema c'è - quindi - bisogno di una visione ampia, che metta al centro il lavoro delle donne come fattore produttivo e la parità uomo-donna sul mercato del lavoro come obiettivo generale.

B) Gender pay gap in Alto Adige

L'AFI-IPL ha svolto nel 2008 un'indagine sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti, intervistando un campione rappresentativo di lavoratori e lavoratrici. Dalle risposte degli intervistati emerge come - anche considerando solo i dipendenti a tempo pieno - le differenze di genere in termini retributivi siano molto marcate. Infatti l'8,7% delle donne altoatesine con contratto di lavoro full-time percepisce meno di 1000 euro al mese rispetto all'1,9% degli uomini. La situazione si capovolge nelle classi più elevate di reddito, soprattutto nella classe sopra i 2.000 euro, dove si trovano solo il 9,3% delle donne a fronte del 17,6% degli uomini. Tale differenza di genere è dovuta non solo a fenomeni "discriminatori" nei confronti delle donne. Infatti, le donne sono occupate prevalentemente, oltre che nel pubblico impiego, in settori con livelli retributivi inferiori alla media, come il commercio, il turismo ed i servizi alle persone. Tuttavia, i differenziali retributivi permangono anche all'interno dei settori, quindi non è sbagliato parlare di una quota di "discriminazione" dovuta al fatto che, a parità di caratteristiche produttive, le donne vengono pagate meno degli uomini (anche in Alto Adige).

Grafico 18: Reddito netto mensile (solo lavoratori full-time) per sesso in Alto Adige (in euro) - 2008
Valori percentuali



6.4. I fattori della discriminazione in sintesi

Il divario di retribuzione per sesso è dovuto a molteplici fattori, spesso complessi e correlati tra di loro. Vediamo in breve quali sono:

A) Discriminazione diretta: si ha quando le lavoratrici ricevono un salario inferiore rispetto a colleghi uomini che svolgono lo stesso lavoro. Questa discriminazione è vietata dalla legge italiana (dove vige il principio di pari retribuzione per lo stesso lavoro). Ma questo fattore spiega soltanto in minima parte l'esistenza del divario di retribuzione fra uomini e donne.

B) Sottovalutazione delle competenze femminili: le competenze delle donne vengono valutate meno rispetto a quelle "tipicamente maschili". I lavori che richiedono competenze, qualifiche o esperienze simili tendono a essere scarsamente retribuiti e sottovalutati se svolti principalmente da donne anziché da uomini. Inoltre, anche la valutazione del rendimento e, conseguentemente, il livello di retribuzione e l'avanzamento di carriera possono essere oggetto di discriminazioni a vantaggio degli uomini.

C) Segregazione del mercato del lavoro: Donne e uomini tendono tuttora a lavorare in settori ed ambienti diversi (segregazione orizzontale), ed inoltre all'in-

BOX: Perché è importante colmare il divario retributivo fra uomo e donna?

- è **vantaggioso sia per i datori di lavoro che per i lavoratori** perché: crea lavori di qualità, attira i lavoratori migliori e di maggior talento, crea un clima lavorativo favorevole, aumenta produttività e competitività dell'impresa;
- **garantisce vantaggi a tutti i settori economici;** competenze e capacità delle donne sono necessarie per lo sviluppo economico e sociale;
- **contribuisce a creare una società maggiormente equa** (accresce l'indipendenza economica delle donne e riduce il rischio di povertà in età adulta)

terno dello stesso comparto o della stessa azienda le donne svolgono principalmente professioni meno retribuite e meno considerate, a livelli inferiori nella gerarchia aziendale (segregazione verticale). Le donne sono sottorappresentate nelle posizioni manageriali e direttive.

D) Tradizioni e stereotipi: sebbene in alcuni casi le scelte personali abbiano un ruolo, le tradizioni e gli stereotipi possono ad esempio influenzare la scelta formativa e degli indirizzi di studio e, conseguentemente, le carriere professionali intraprese da donne giovani e adulte. Malgrado il 55% degli studenti universitari sia rappresentato da donne, queste costituiscono una minoranza in campi quali la matematica, l'informatica e l'ingegneria. Ne consegue un

numero minore di donne impiegate in lavori scientifici e tecnici, un fattore che in molti casi porta le donne a lavorare in settori dell'economia meno considerati e meno retribuiti. A causa di tali tradizioni e stereotipi, ci si aspetta – inoltre - che le donne riducano il proprio orario di lavoro o abbandonino il mercato del lavoro per occuparsi dell'assistenza ai bambini o agli anziani.

E) Conciliazione tra vita professionale e vita privata: il compito di prendersi cura dei familiari a carico viene principalmente assunto dalle donne; a usufruire di congedi parentali sono molto più spesso le donne rispetto agli uomini. Questa situazione, unita alla carenza di strutture assistenziali per bambini e anziani, fa sì che molte donne si vedano spesso costrette (perlomeno temporaneamente) ad abbandonare il mercato del lavoro. Le donne ricorrono più frequentemente degli uomini al lavoro part-time per riuscire a conciliare le responsabilità professionali con quelle familiari. Di conseguenza le donne sono soggette a più interruzioni di carriera o hanno un orario di lavoro ridotto rispetto agli uomini. Ciò può incidere negativamente sulla loro carriera professionale o sulle loro prospettive di promozione: un fattore, questo, che si traduce anche in percorsi lavorativi meno gratificanti in termini finanziari.

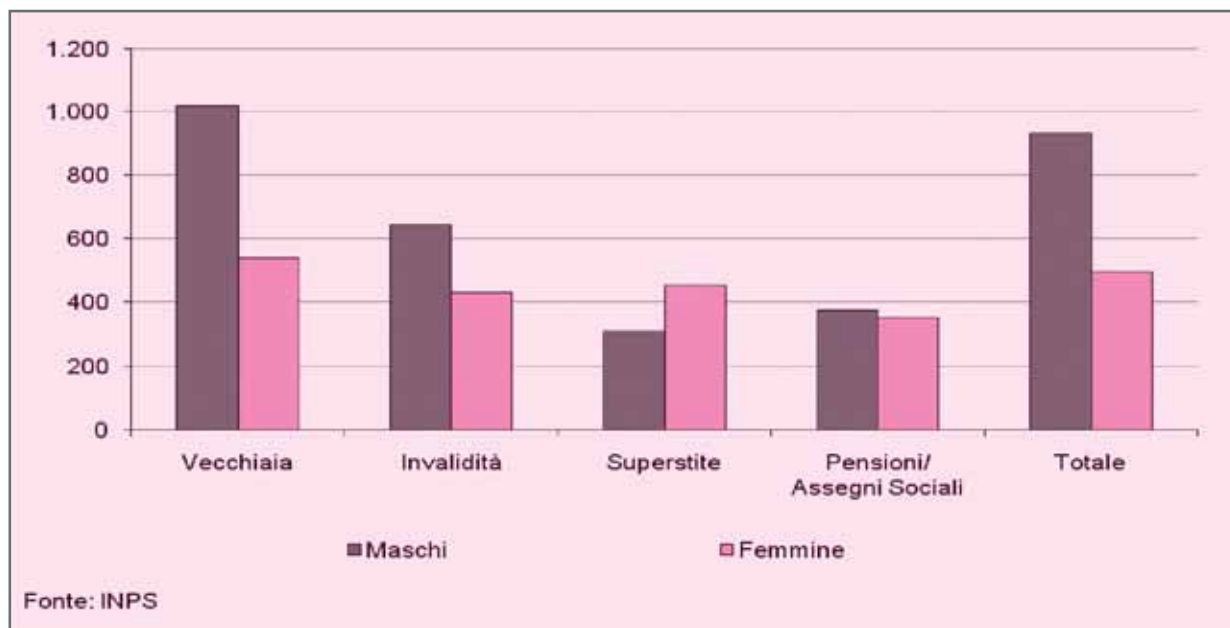
6.5. Dal differenziale retributivo al differenziale pensionistico

Dal differenziale retributivo a sfavore delle donne al differenziale pensionistico il passo è breve; gli effetti del divario retributivo tra uomini e donne lungo tutto l'arco della vita si traducono, inevitabilmente, in pensioni più basse per le donne, che quindi risultano maggiormente esposte al rischio di povertà in età adulta. Al momento di andare in pensione, infatti, le donne avranno versato meno contributi previdenziali degli uomini e quindi avranno pensioni mediamente inferiori.

Come noto il sistema contributivo italiano prevede che l'ammontare della pensione sia proporzionale alla somma dei contributi versati nell'arco della vita lavorativa, per cui retribuzioni inferiori portano a pensioni più basse, senza considerare inoltre che la vita professionale delle donne è più breve di quella degli uomini (vanno in pensione prima, hanno spesso percorsi lavorativi più instabili e interruzioni lavorative dovute a maternità o cura di persone anziane).

I dati attualmente disponibili per l'Alto Adige evidenziano questo differenziale pensionistico di genere, come mostra il grafico sottostante: l'importo medio mensile delle pensioni di vecchiaia e anzianità erogate dall'INPS agli uomini ammonta a 1.016,5 euro, mentre quello delle donne è la metà, ovvero 537,5 euro.

Grafico 19: Pensioni medie mensili erogate dall'INPS per sesso in Alto Adige – 2008.



Per fortuna la situazione è destinata a cambiare nei prossimi decenni, dato che le donne entrano sempre più spesso nel mercato del lavoro, sono sempre più istruite e disposte a lavorare, e le misure di conciliazione famiglia-lavoro che, seppure a fatica, si stanno introducendo nella gestione dei tempi, permetteranno anche alla componente femminile di ottenere carriere sempre meno intermittenti e quindi un livello di contribuzione sempre maggiore, e conseguentemente pensioni via via crescenti man mano che passano le generazioni.

Certo che non possiamo dimenticare le generazioni di uomini e donne "precari", che attualmente hanno dei tassi di contribuzione bassi e carriere molto discontinue, ma questo è tutto un altro discorso di estrema rilevanza sociale, tema che però esula dalla presente pubblicazione.

7 Le politiche di pari opportunità in Italia

*"Spesso si riesce a vedere un'opportunità solo dopo che è stata colta da qualcun altro."
Edward De Bono*

7.1. Introduzione

Le politiche di pari opportunità **fra uomini e donne sono un insieme d'interventi istituzionali, finalizzati ad eliminare gli ostacoli alla partecipazione politica, economica e sociale, dovuti all'appartenenza ad uno dei due sessi.** Esse partono, quindi, dal presupposto di una disegualianza esistente, a svantaggio delle donne, che deve essere superata con strumenti normativi e di controllo, nonché con iniziative di riequilibrio di opportunità e poteri.

Lo sviluppo di queste politiche in Italia è stato fortemente ritardato rispetto ad altri paesi per ragioni storiche e culturali. Solo negli anni Settanta la legislazione riconosce il principio della parità nelle diverse sfere della vita sociale, dalla famiglia al lavoro, e istituisce i primi organismi espressamente finalizzati a perseguire l'uguaglianza di opportunità, all'inizio con funzioni consultive e quindi anche di iniziativa e di controllo.

Il passaggio successivo è quello dalla fase delle garanzie a quello delle **azioni positive**, che si realizza dalla fine degli anni Ottanta con le leggi e le istituzioni destinate a favorire l'acquisizione di responsabilità e la partecipazione ai processi decisionali. Il Comitato Nazionale di Parità, presso il Ministero del Lavoro (1983), la **Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità** creata nel 1984 e dotata di funzioni precise solo nel 1990, la **Consigliera di Parità** l'anno successivo, fino all'istituzione nel 1996 di un Ministro e di un Dipartimento ad hoc, sono solo i più noti tra gli organismi di riferimento, che si moltiplicano nei diversi livelli territoriali, mentre canali di finanziamento specifici vengono destinati ai programmi di azioni positive: nel mondo del **lavoro** con la legge 125 del 1991, **nell'imprenditoria** con la legge 215 del 1992, nella **formazione** soprattutto con il Fondo Sociale Europeo.

7.2. Il codice delle pari opportunità

Un grande passo avanti è stato compiuto dal momento in cui il legislatore italiano ha deciso di procedere alla raccolta della normativa in materia di pari opportunità con la promulgazione del decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006,

In sintesi

Il principio di uguaglianza tra i sessi è, ormai, l'elemento cardine della democrazia e del rispetto della persona, tuttavia, la sua applicazione concreta incontra, spesso, notevoli difficoltà a causa di pregiudizi e condizionamenti culturali ancora ben radicati nella società. La parità fra gli uomini e le donne è un principio fondamentale riconosciuto dalla nostra Costituzione e dal diritto comunitario. L'occupazione è uno dei settori in cui l'Unione europea ha svolto un ruolo trainante per garantire le pari opportunità e le parità di trattamento tra uomo e donna. Il mondo femminile costituisce ormai il maggiore bacino di risorse umane per un mercato del lavoro che ha sempre più bisogno di qualità e di innovazione, in considerazione anche del primato, quantitativo e qualitativo, raggiunto dalle donne in tutti i gradi dell'istruzione superiore, anche nelle discipline tecniche e nei corsi di formazione più complessi e specifici.

recante il **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**. Il codice raccoglie e sistematizza le norme sulle pari opportunità in questi ambiti:

- nei rapporti economici (ovvero la normativa inerente le discriminazioni sul lavoro basate sul sesso di appartenenza, le molestie e le molestie sessuali in ambito lavorativo, l'esercizio d'impresa femminile);
- nei rapporti etico-sociali (ovvero rapporti tra coniugi disciplinati dal Codice Civile e normativa sul contrasto della violenza nelle relazioni familiari);
- nei rapporti politici (ovvero la normativa sull'accesso alla carica di componente del Parlamento Europeo ecc.);
- negli organismi di parità (ovvero le norme che disciplinano il funzionamento dei diversi organismi di Parità, tra cui Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed eguaglianza di opportunità tra lavoratrici e lavoratori, Consigliere e Consiglieri di Parità, Comitato per l'imprenditoria femminile);

Codice delle pari opportunità: scarica il testo completo dal sito <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/06198dl.htm>

7.3. Pari opportunità in Europa - Le tappe

In Italia lo sviluppo delle politiche di pari opportunità viene favorito in modo sostanziale dalle azioni dell'Unione Europea in termini di legislazione, finanziamenti e indirizzi di programmazione.

Prendendo atto del persistere di forti disuguaglianze, l'Unione Europea sviluppa, a partire dagli inizi degli anni '80, una serie di programmi d'azione per le pari opportunità.

- l'istituzione della Commissione per i diritti della donna nel 1984;
- l'assunzione della prospettiva del mainstreaming¹⁵ della dimensione di genere. Ciò significa che il principio delle pari opportunità dovrà operare in tutte le politiche e azioni comunitarie (1995 – 2000);
- l'integrazione delle politiche comunitarie, e stimolare azioni specifiche a favore delle donne, al fine di eliminare il persistere di determinate disparità (2001- 2005);
- il sostegno agli stati membri nella lotta contro la violenza sulle donne e i bambini, programma denominato Daphne (2000)
- la promozione delle organizzazioni attive nel campo dell'uguaglianza di genere (2004).

Al tempo stesso l'Unione ha deciso fin dal 1996 di integrare la politica sulle pari opportunità nel filone più importante del proprio intervento finanziario, che è finalizzato alla coesione economica e sociale dei paesi dell'Unione Europea, promuovendo così la programmazione dei cosiddetti **Fondi Strutturali Europei**, nel periodo 2000-2006, attribuendo alle pari opportunità una funzione strategica e vincolante.

La valutazione dello stato di avanzamento della strategia comunitaria è scandita dalle **Relazioni annuali sulla parità**, che dal 2000 vengono presentate dalla Commissione al Consiglio Europeo, al Parlamento, al Comitato Economico e Sociale Europeo ed al Comitato delle Regioni per illustrare i progressi registrati dall'Unione europea nel corso dell'anno precedente. Contestualmente alla Relazione annuale 2006, la Commissione Europea ha pubblicato un documento di ampio respiro, che definisce un percorso strategico quinquennale per combattere le disparità ancora esistenti in tutti i settori della vita civile: tale documento, noto come Road Map o tabella di marcia, rivisita la Strategia Quadro 2001-2005, riaffermando il valore dell'uguaglianza di genere sia attraverso politiche di **gender mainstreaming**, sia attraverso l'adozione di misure specifiche. La **Road Map** ha lo scopo di combattere le disparità tra uomini e donne, individuandone ragioni specifiche quali: l'assenza di condizioni flessibili di lavoro e servizi di cura, la persistenza di stereotipi di genere e l'ineguale divisione delle responsabilità familiari.

Essa individua **sei settori di intervento prioritari per**

Tappe compiute dalle Istituzioni Europee in tema di parità:

- 1957: Trattato di Roma richiede un'eguale retribuzione tra lavoratori uomini e donne;
- 1992: Trattato di Maastricht comprende un accordo sulle politiche sociali che regola le pari opportunità nel mercato del lavoro e nel trattamento dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 1999: Trattato di Amsterdam rafforza notevolmente la base giuridica tra uomini e donne;
- 2000: La Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea esplicita i principi di uguaglianza, sancisce il divieto di discriminazione e promuove la parità.

le politiche di genere per il periodo 2006-2010:

Nel quadro della stessa Road Map si collocano anche il progetto di creazione di un Istituto Europeo di Genere, e la proposta di un Patto Europeo per l'uguaglianza di genere, iniziative che confermano l'impegno degli Stati membri a realizzare una sostanziale uguaglianza tra uomini e donne. L'Istituto Europeo, operativo dal 2008, ha il compito di istituire e coordinare una Rete europea per lo scambio di informazioni e sensibilizzare i cittadini, ma anche diffondere buone prassi e fornire consulenze a enti pubblici e privati nonché raccomandazioni alle istituzioni europee.

Anche la celebrazione nel 2007 dell'Anno Europeo delle Pari opportunità per tutti, con l'intento di sensibilizzare la società sulle discriminazioni e sul valore positivo della diversità, ha contribuito a lanciare messaggi ai popoli e soprattutto ai governi sul molto lavoro che resta da fare per assicurare una vera parità.

I nuovi Fondi Strutturali per il periodo 2007-2013 confermano e sviluppano il principio del mainstreaming in tutte le fasi di programmazione, attuazione e valutazione delle attività.

Un nuovo programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale, denominato Progress, destinato a sostenere finanziariamente la realizzazione degli obiettivi dell'Unione europea nel settore dell'occupazione e degli affari sociali, si occupa di sostenere da un lato l'applicazione efficace del principio della parità fra uomini e donne, e dall'altro realizzare una migliore integrazione della dimensione di genere nelle politiche dell'Unione.

Per ulteriori approfondimenti visita i siti:

- <http://www.pariopportunita.gov.it/>
- <http://www.kila.it/le-pari-oppportunit-in-italia-e-in-europa.html>
- http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_it.htm

Storia dell'Unione europea:

- http://europa.eu/about-eu/eu-history/index_it.htm
- <http://www.comunitaeuropea.com/storia/>

¹⁵ Ovvero l'introduzione del principio delle pari opportunità quale Leitmotiv di ogni decisione politica in tutti i campi d'azione. Vedi anche il glossario alla fine della presente pubblicazione.

8

Conciliare famiglia e lavoro in azienda

"Sono le azioni che contano. I nostri pensieri, per quanto buoni possano essere, sono perle false fintanto che non vengono trasformate in azioni."
Mahatma Gandhi

8.1. Introduzione

Le crescenti esigenze di flessibilità inducono le aziende a trovare **soluzioni organizzative e di modulazione degli orari sempre più flessibili**. Innovando il sistema organizzativo, le imprese private riescono così a rispondere alle sollecitazioni di un mercato sempre più globale e interdipendente, caratterizzato da una concorrenza sempre maggiore e da clienti che richiedono prodotti e servizi su misura e in tempo molto brevi.

Il primo campo dove la flessibilità agisce è proprio quello delle risorse umane. Le aziende fanno bene, quindi, a coinvolgere in questi processi di modernizzazione e di sviluppo i propri dipendenti, valorizzando al meglio il potenziale lavorativo, maschile e femminile, e riconoscendo e rafforzando le competenze che permettono di gestire nuovi ruoli in contesti sempre più complessi e mutevoli.

Uno dei problemi più importanti da affrontare di pari passo con l'implementazione di nuovi modelli organizzativi in azienda è quello della **conciliazione tra lavoro e famiglia, ossia di coniugare al meglio le esigenze produttive e di mercato con quelle individuali e familiari dei/delle dipendenti**.

In sintesi

La conciliazione tra lavoro e famiglia è una problematica individuale ma assume una valenza collettiva di fronte alle regolamentazioni contrattuali ed aziendali che ne definiscono le condizioni. Tra le parti sociali e all'interno delle aziende aumenta la consapevolezza del fatto che il "benessere personale" dei propri lavoratori e lavoratrici assume un ruolo determinante per la loro performance professionale. Il lavoratore e la lavoratrice che, anche con l'aiuto dell'azienda, hanno trovato soluzioni soddisfacenti per la gestione quotidiana delle incombenze della vita familiare, infatti, contribuiscono meglio allo sviluppo e alla produttività dell'impresa. Il vantaggio competitivo di un'azienda risiede, quindi, anche nella capacità di disporre, organizzare e motivare le risorse umane occupate in azienda, in ottica più "family friendly".

Per approfondire:

Vogliotti S. (a cura di) (2004): **Linee guida per la conciliazione di lavoro e famiglia nelle aziende**. Iniziativa Comunitaria Equal "Gender competency: nuove forme di lavoro e di servizi" – IT-G-BOL-001, agosto 2004.

8.2. Conciliare lavoro e famiglia nelle aziende: come?

La conciliazione di lavoro e famiglia è un fenomeno che investe quindi, **vari ambiti aziendali**, dall'organizzazione interna del lavoro alle competenze, dalle politiche aziendali agli aspetti contrattuali. Non si può prescindere dalla **situazione di fatto** esistente all'interno della realtà d'impresa, dalle problematiche presenti, dalle soluzioni adottate, per arrivare in un'ultima analisi a delineare **possibili iniziative conciliative**. Fare conciliazione in azienda significa, quindi, agire su diverse aree.

Area	Azioni concrete in azienda
Organizzazione del lavoro e orari di lavoro	
L'azienda deve innanzitutto fare un quadro della situazione degli orari, delle modalità di lavoro e della distribuzione del lavoro in azienda. Solo successivamente può pensare ad azioni concrete in senso conciliativo. Spesso aiuta anche fare un sondaggio interno sulle esigenze dei dipendenti.	<ul style="list-style-type: none"> • Corsi e seminari in orario di lavoro • Orari flessibili per i dipendenti • Determinazione da parte dei dipendenti dei turni di lavoro • Part – time per lavoratori e lavoratrici con carichi familiari • Job-sharing • Telelavoro • Orario continuato • Settimana corta • Orari flessibili in entrata e in uscita
Cultura della conciliazione	
Il management aziendale, nelle scelte interne, tiene conto delle esigenze familiari dei propri dipendenti, considerando la conciliazione non solo una problematica femminile, ma anche maschile.	<ul style="list-style-type: none"> • Politiche di gestione del personale che favoriscono la permanenza dei lavoratori (basso turn-over): • colloqui periodici, • congedi e permessi per motivi familiari • formazione per donne in maternità, • contatto costante col personale in aspettativa, • programmi per il rientro in azienda dopo un periodo di congedo, • programmazione delle ferie in base alle esigenze familiari; • Formazione interna per tutti i dipendenti, anche quelli a part-time e in aspettativa; Programmi di formazione per manager in ottica conciliativa, • Adozione di bilanci di competenze, per sottolineare i cambiamenti in atto e la crescita professionale delle persone.
Aspetti contrattuali	
Molti contratti collettivi nazionali di lavoro consentono margini di intervento per la contrattazione aziendale e/o territoriale proprio nella conciliazione famiglia-lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione di istituti "conciliativi" (part-time, job-sharing, orari flessibili, telelavoro, orario concentrato, fondi per finanziare corsi di aggiornamento e riqualificazione post-maternità, voucher per servizi di prima infanzia ecc.).
Servizi ai dipendenti/trasferimenti monetari (indennità e benefits)	
Offrire dei servizi ai dipendenti o dei benefits di natura economica aumenta decisamente la loro produttività, il loro attaccamento all'azienda, riduce il turn-over e quindi i costi di nuovi reclutamenti e di formazione di neo-dipendenti. Posso essere anche servizi per il tempo libero o trasferimenti monetari per lavoratori e lavoratrici in particolare difficoltà.	<ul style="list-style-type: none"> • Sostegno monetario a dipendenti con carichi familiari (bambini e/o anziani non autosufficienti) • Permessi brevi e aspettative per personale con carichi familiari • Reperimento di fondi esterni da parte dello Stato (p.es. legge 53-2000) o dell'Ente pubblico locale. • Fringe benefits per dipendenti (asilo nido, mensa aziendale, servizio di trasporto, anticipo TFR, borse di studio per figli di dipendenti ecc.).

Elaborazione AFI-IPL

8.3. Come finanziare la conciliazione tra famiglia e lavoro?

La normativa italiana prevede incentivi monetari per le imprese che sviluppano azioni positive per una migliore conciliazione di vita familiare e vita lavorativa; l'**art 9 della legge n. 53/2000** finanzia azioni positive per la flessibilità di aziende private, in applicazione di accordi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Destinatari di queste azioni positive sono le lavoratrici madri ed i lavoratori padri, compresi quelli adottivi o affidatari. I progetti finanziabili devono rientrare in una delle tre tipologie sotto indicate:

- Consentire alla lavoratrice madre o lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, di usufruire di **particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro** (part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario concentrato) con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad 8 anni di età o fino a 12 anni, in caso di affidamento o di adozione;
- Prevedere **programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo**;
- Individuare progetti che consentano la sostituzione del **titolare di impresa o del lavoratore autonomo, in periodo di astensione obbligatoria o di congedo parentale**, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

8.4. Dove chiedere informazioni e consulenza?

A) Il ruolo dei sindacati e degli Enti bilaterali

Nello sviluppo di buone pratiche ed azioni positive i sindacati devono giocare un ruolo forte e propositivo. Le RSU (rappresentanze sindacali unitarie) possono in tal senso rappresentare i punti di contatto all'interno delle aziende, e vanno sostenute con la dovuta formazione ed informazione. Attraverso la contrattazione decentrata (di cui parleremo approfonditamente nel capitolo 9) e il sistema degli Enti bilaterali ove presenti, le organizzazioni sindacali possono – infatti - dare incisività a misure aziendali conciliative, finalizzate al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e della flessibilità dei tempi di lavoro. Il sindacato può quindi rappresentare un grande bacino di idee nel proporre strumenti, servi-

zi e prestazioni nell'ambito della conciliazione famiglia-lavoro.

B) Sportello di informazione e consulenza della Camera di Commercio di Bolzano

L'**iniziativa "Impresa che concilia lavoro e famiglia"** è un progetto della Camera di Commercio di Bolzano e della Giunta provinciale dell'Alto Adige. **Lo scopo dell'iniziativa è la sensibilizzazione delle imprese altoatesine per questo tema fondamentale e la promozione dell'orientamento alla famiglia all'interno delle aziende.** Ciò comporta dei vantaggi per l'impresa e per i dipendenti: è una situazione win-win (cioè di vantaggio per ambo le parti). I vantaggi sia dal punto di vista sociale che da quello economico rafforzano la convenienza per l'impresa di introdurre misure family-friendly al suo interno, e permettono ad ogni impresa di trovare soluzioni adeguate. Queste soluzioni sono indicate alle imprese in sessioni di consulenza personali. In questo modo ogni impresa trova delle soluzioni adatte per mettere in pratica le misure che conciliano lavoro e famiglia.

La Camera di Commercio mette a disposizione i seguenti servizi:

- colloqui gratuiti d'informazione e consulenza;
- consulenze specialistiche gratuite;
- contatti con esperti e imprese best practice;
- informazioni sulle sovvenzioni.

Sito della Camera di commercio:

<http://www.camcom.bz.it>

C) L'Audit famiglia e lavoro

L'**Audit è un processo di valutazione sistematica che permette di verificare la politica di gestione del personale e di individuare obiettivi e provvedimenti per migliorare le possibilità di conciliazione tra famiglia-lavoro nelle organizzazioni.** L'Audit famiglia e lavoro è stato elaborato in Germania nel 1995, su incarico della Fondazione utilità Hertie Francoforte e sull'esempio del Family Friendly Index americano. A partire dal 1998 l'Audit è stato adottato come strumento di implementazione delle politiche familiari dal Ministero del Welfare austriaco.

Dal 2004 l'Audit è stato introdotto in via sperimentale anche in Alto Adige con un progetto transnazionale finanziato dalla Commissione europea, ed ora è sperimentato anche in Trentino (con 18 organizzazioni certificate). In Alto Adige le prime aziende ad essere certificate sono state il Comune di Bolzano, la ditta Hoppe ed il Laboratorio di Analisi dell'Azienda Sanitaria. La Provincia di Bolzano detiene da gennaio 2010 la licenza esclusiva con la Hertie Stiftung fino a dicembre 2013 per il territorio provincia-

le¹⁶. La Ripartizione Artigianato, industria e commercio della Provincia di Bolzano è quindi attualmente il licenziatario del marchio "Audit Famiglia e lavoro" per l'Alto Adige, in collaborazione con la Camera di Commercio di Bolzano.

Link al sito della Camera di commercio:

http://www.camcom.bz.it/it-IT/SVILUPPODIMPRESA/Conciliazione_lavoro_famiglia/audit_famiglia_e_lavoro.html

C1) Come funziona l'Audit

L'individuazione delle iniziative che si intendono adottare viene effettuata da un gruppo di lavoro interno, sufficientemente rappresentativo degli "interessi in gioco". Il gruppo di lavoro è assistito da auditori accreditati che utilizzano uno strumento di rilevazione composto da una serie di domande volte ad esplicitare la situazione dell'organizzazione rispetto alla conciliazione tra famiglia e lavoro. Gli auditori e il valutatore sono consulenti esterni accreditati dall'Ente istituzionale detentore della licenza dopo aver partecipato ad un corso di formazione specifico.

Gli auditori assistono le organizzazioni nell'implementazione dell'intero processo di Audit e predispongono la documentazione delle attività svolte,

che verrà analizzata dal valutatore prima di essere presentata al Consiglio dell'Audit che rilascerà il certificato di base. In particolare l'Audit:

- E' uno strumento di attuazione della Responsabilità sociale d'Impresa;
- Risponde ai bisogni reali delle persone, delle organizzazioni e della comunità territoriale;
- Non considera la conciliazione un fattore solo femminile.

Per approfondire: Studio Associato Equalitas (a cura di) (2007): **L'Audit famiglia e lavoro: una conciliazione possibile**. Milano, Franco Angeli.

8.5. Cosa fare concretamente in azienda per la conciliazione famiglia-lavoro

Le tipologie di azioni che un'impresa può offrire sono di molteplice natura, si va da azioni che agiscono sul tempo, ovvero liberano tempo per la famiglia o lo rendono più flessibile, ad azioni che comportano benefits per i dipendenti, oltre ad azioni che riguardano i servizi.

Tabella 12: Le diverse tipologie di azioni concrete per conciliare famiglia e lavoro attuabili in azienda

Azioni che agiscono sul tempo	Azioni che agiscono sui benefit	Azioni che agiscono sui servizi
Banca delle ore	Parcheggi riservati ai dipendenti	Prestiti a tasso ridotto
Regolazione flessibile delle pause	Assistenza nei traslochi	Sostegno economico per orfani e vedove
Job sharing: lavoro ripartito su più persone	Forum d'informazione sul tema	Polizze assicurative anche per familiari
Anno sabbatico	Festa della famiglia	Accordi aziendali per servizi sociali
Telelavoro	Assistenza ai bimbi in casi di seminari e convegni	Servizi di babysitting
Mezzi di trasporto condivisi	Programmi facoltativi sulla promozione della salute	Possibilità di portare i bimbi al lavoro
Matrici di competenza	Attività di coaching e mentoring sul tema	Mensa aperta anche ai familiari
	PC portatili per il telelavoro	Attività ricreative per figli durante le ferie

Fonte: elaborazione AFI-IPL

¹⁶ A livello nazionale, invece, dal 2009 si sta lavorando ad un modello nazionale unico (come desidera la fondazione Hertie) presso il Dipartimento della famiglia della Presidenza del Consiglio con la Cabina di Regia Nazionale incardinata presso la Provincia di Trento. Proprio attraverso una convenzione tra il Dipartimento e la Provincia Autonoma di Trento la sperimentazione sarà verosimilmente estesa a tutto il territorio nazionale, consentendo agli enti locali che lo vorranno di acquisire le competenze necessarie a fungere, a loro volta, da enti certificatori.

8.6. L'azienda "Family Friendly"

Le crescenti esigenze di flessibilità, inducono le aziende commercio a trovare soluzioni organizzative e di modulazione degli orari sempre più flessibili. Innovando il sistema organizzativo riescono a rispondere alle sollecitazioni di un mercato sempre più globale e interdipendente, caratterizzato da una concorrenza sempre maggiore e da clienti che richiedono prodotti e servizi su misura e in tempi molto brevi. Il primo campo, dove la flessibilità agisce è quello delle risorse umane. Le aziende fanno bene, quindi, a coinvolgere in questi processi di modernizzazione e di sviluppo i propri dipendenti, valorizzando al meglio il potenziale lavorativo, maschile e femminile, e riconoscendo e rafforzando le competenze che permettano di gestire i nuovi ruoli, in contesti sempre più complessi e mutevoli. Uno dei problemi più importanti da affrontare di pari

passo con l'implementazione di nuovi modelli organizzativi in azienda è quello della conciliazione tra lavoro e famiglia, ossia di coniugare il meglio le esigenze produttive e di mercato con quelle individuali e familiari dei/delle dipendenti.

Che vantaggi per l'azienda Family friendly ?

La conciliazione tra lavoro e famiglia è una problematica individuale, ma assume una valenza collettiva di fronte alle regolamentazioni contrattuali ed aziendali che ne definiscono le condizioni. Il lavoratore e la lavoratrice che, anche con l'aiuto dell'azienda, hanno trovato soluzioni soddisfacenti per la gestione quotidiana delle incombenze della vita familiare, contribuiscono meglio allo sviluppo e alla produttività dell'impresa. Il vantaggio competitivo di un'azienda risiede, quindi, anche nella capacità di disporre, organizzare le risorse umane occupate in azienda.

8.6.1. Vantaggi per tutti

	Per l'azienda	Per le lavoratrici e i lavoratori
Risparmio in termini di costi verso adeguamento dell'orario di lavoro alle diverse fasi di vita	<ul style="list-style-type: none"> • Meno assenze e giorni di malattia • Riduzione del turn-over tra i dipendenti • Mantenimento del know-how nell'ambito dell'impresa • Gli investimenti per la qualificazione "rimangono nell'impresa" • Maggiore produttività 	<ul style="list-style-type: none"> • Meno conflitti sul tempo • L'orario di lavoro può essere adeguato alle esigenze individuali e agli impegni familiari • Facilitazione nel rientro dai periodi di aspettativa • Maggiori possibilità di riappropriarsi del tempo
Economicità verso crescita professionale	<ul style="list-style-type: none"> • Migliore sfruttamento delle capacità del personale • Migliore adeguamento dell'orario di lavoro alle effettive necessità ed alle fluttuazioni stagionali • Utilizzo efficace del personale secondo il bisogno • Reattività più pronta e flessibile ai cambiamenti • Sfruttamento delle competenze acquisite nell'ambito del lavoro familiare 	<ul style="list-style-type: none"> • Maggiore continuità nella storia professionale • Adeguamento del lavoro alle esigenze individuali e aziendali • Opportunità di lavoro part-time qualificato • Reddito costante tramite recupero delle ore lavorative in più • Pianificazione individuale della carriera
Lavoratori soddisfatti e di successo	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento della redditività • Lavoratori motivati • Maggiore rendimento dei dipendenti • Acquisizione e fidelizzazione di collaboratori qualificati ed impegnati • Allungamento della permanenza in azienda quindi mantenimento del know-how 	<ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento del clima aziendale • Maggior impegno e gioia in azienda • Possibilità di intervenire nelle decisioni • Maggiore flessibilità nell'organizzazione dei tempi dedicati al lavoro e al tempo libero • Allungamento della permanenza in azienda
Effetti positivi in generale	<ul style="list-style-type: none"> • Valorizzazione dell'immagine aziendale • Miglioramento del personal marketing • Miglioramento della possibilità di garantire collaboratori qualificati 	<ul style="list-style-type: none"> • Meno carico e stress in seguito ad impegni familiari e lavorativi • Nuove chance per i lavoratori uomini: il diritto ad una famiglia

Elaborazione: Afi-Ipl, 2009

8.7. Il dubbio! Conciliare è sempre conveniente per l'azienda?

Spesso quando si parla di conciliazione si dà per scontato che la conciliazione convenga all'impresa perché riduce l'assenteismo, fidelizza il dipendente, ne aumenta la flessibilità oraria, fa calare il turnover, aumenta la produttività del lavoratore sgravandolo dalla tensione-preoccupazione di sincronizzare tempi di vita che vanno in direzioni opposte. Che sia prevalente l'una o l'altra delle convenienze, si danno comunque per ovvie alcune premesse, in specifico che:

1. l'azienda sia di dimensioni tali da rendere possibile attivare forme flessibili di contratti di lavoro (part-time verticale ed orizzontale, flessibilità in entrata ed uscita, job sharing, telelavoro ecc.);
2. l'azienda sia tanto solida dal punto di vista economico da poter investire in servizi aggiuntivi per i lavoratori (nidi aziendali, mense aperte anche ai familiari ecc.);
3. per l'impresa sia strategica la fidelizzazione del lavoratore, vale a dire che l'impresa abbia bisogno di forza lavoro altamente qualificata, difficilmente reperibile e rimpiazzabile con difficoltà;
4. la congiuntura economica sia tale per cui gli impianti non si fermino mai e i contratti di lavoro siano se non a tempo indeterminato, quantomeno a lunga scadenza.

Fattori, questi, dati per scontati ma che nel panora-

ma italiano, nell'attuale congiuntura economica e alla luce delle tendenze di mutamento che stanno investendo il mondo delle imprese e del lavoro rappresentano più l'eccezione che la regola.

Nel tessuto economico altoatesino, caratterizzato da una prevalenza di piccole imprese potrebbe apparire anacronistico parlare di strumenti di conciliazione, mentre proprio in questa realtà **un ruolo forte lo possono giocare gli Enti bilaterali**. Questi enti potrebbero infatti offrire prestazioni e servizi da destinare ad azioni di genere e di conciliazione famiglia-lavoro, finanziando ad esempio corsi di formazione e aggiornamento per dipendenti in congedo o al rientro dal congedo, corsi di riqualificazione per donne che desiderano riprendere a lavorare, sostenendo le piccole imprese che investono nella flessibilità e nella conciliazione.

Le difficoltà d'individuare una strategia d'intervento che tenga conto delle reali esigenze di conciliazione di uomini e donne, nonché della segmentazione del mercato del lavoro a livello territoriale, fanno sì che **la conciliazione non possa essere oggetto di una contrattazione collettiva né di una normativa nazionale, se non sui principi generali**. Spetta alle imprese, al mondo del lavoro, all'ente locale e alla società civile trovare un piano d'incontro e progettualità in grado di coniugare l'interesse dei lavoratori, dei datori di lavoro e della collettività.

9 Contrattare la conciliazione famiglia – lavoro nelle aziende

“Riformista è chi preferisce il poco al tutto, il realizzabile all’utopico, il gradualismo delle trasformazioni ad una sempre rinviata trasformazione radicale del sistema”.
Federico Caffè

9.1. Introduzione

Le **pari opportunità nei luoghi di lavoro significano molto più che pari diritti**: costituiscono un aspetto importante della qualità del lavoro, del benessere organizzativo, della vita professionale e familiare. Riconoscere la maternità (e la paternità) come un’opportunità di sviluppo della propria professionalità favorisce effetti positivi per la collettività e l’azienda. Dove avvengono discriminazioni di genere non ci può essere né qualità né benessere delle persone, essendoci tra queste un rapporto di forte interdipendenza. Dove invece la conciliazione tra famiglia e lavoro trova spazio e riconoscimento, vi saranno effetti positivi da molti punti di vista. In tal contesto anche la **contrattazione ha un valore fortemente strategico**, in quanto, è all’interno

dei singoli contesti organizzativi che prendono forma le tematiche della conciliazione e le strategie individuali, familiari e organizzative di soluzione dei problemi.

9.2. Cos’è la contrattazione aziendale? Cosa può disciplinare?

La contrattazione rappresenta una delle fonti più importanti che disciplinano il rapporto di lavoro e trova la sua regolamentazione in una **molteplicità di fonti** che si sono storicamente ampliate ed evolute¹⁷.

In Italia la contrattazione collettiva avviene a più livelli:

Primo livello	A livello nazionale rappresenta quegli accordi che si raggiungono a livello settoriale tra le organizzazioni datoriali e le organizzazioni sindacali di quel settore, accordi che danno vita al CCNL (Contratto Collettivo di Lavoro) . Questi accordi rappresentano la base normativa ed economica che regola i rapporti di lavoro tra imprese e dipendenti per un determinato settore.
Secondo livello	Vi è poi un secondo livello di contrattazione, quello decentrato, che può declinarsi in contratti territoriali (contratti che vedono coinvolte le aziende di un certo settore in un preciso territorio), oppure in contrattazione a livello d’impresa o di gruppo nel caso di grandi imprese (contratti aziendali).

La contrattazione aziendale che avviene a livello di singole aziende o gruppi industriali tra la direzione aziendale, il sindacato interno (RSU) e/o il sindacato territoriale opera in particolare **l’adeguamento dei minimi salariali alla capacità reddituale delle singole aziende** (attraverso i premi di risultato). I contratti aziendali possono **anche svolgere una funzione innovatrice sul piano qualitativo**, in quanto oltre che della retribuzione si possono anche occupare delle qualifiche, della valutazione delle mansioni, di orario di lavoro, di condizioni di

lavoro, di ambiente e sicurezza, di formazione, di pari opportunità, di welfare aziendale, nonché di permessi e congedi per maternità/paternità. **La contrattazione aziendale può quindi migliorare quanto previsto dai singoli CCNL.**

Il primo passo da intraprendere è comprendere fino a che punto i criteri aziendali in molti settori (ferie, permessi, turni...) tengano o meno conto delle esigenze di orario dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno impegni di cura e assistenza all’interno della famiglia. La **contrattazione di secondo livello per-**

¹⁷ Nel nostro ordinamento giuridico e fonti che concorrono alla produzione del diritto del lavoro possono essere suddivise in tre gruppi:

1. Fonti internazionali e sovranazionali, 2. Fonti statuali e 3. Fonti contrattuali e/o sindacali

Le fonti internazionali e sovranazionali hanno un carattere particolare, in quanto, la forza normativa di tali atti deriva pur sempre dallo Stato italiano che recepisce o dà diretta attuazione alle norme emanate dagli organi internazionali. In questo caso, stiamo parlando di Trattati, Convenzioni, Regolamenti, Direttive, Decisioni. Le fonti statuali, rappresentano l’intervento legislativo dello Stato, inteso come Parlamento e Governo. S’impongono con carattere d’inderogabilità, sulle determinazioni volontarie delle parti del rapporto di lavoro, perché hanno lo scopo di tutelare il soggetto più debole (il prestatore di lavoro) e di salvaguardare i valori di libertà, di dignità e di sicurezza dell’individuo. Stiamo parlando della Costituzione, del Codice civile, delle leggi ordinarie, dei decreti legge e decreti legislativi, regolamenti, le leggi regionali, consuetudini e usi.

mette di migliorare (per piccoli passi ma costantemente) **la situazione nelle aziende proprio in tema di conciliazione**. Conciliare famiglia-lavoro nelle imprese significa molto più che pari diritti: costituisce un aspetto importante della qualità del lavoro, della vita professionale, nonché del benessere organizzativo aziendale. L'idea che la maternità non rappresenta a priori un ostacolo allo sviluppo della propria professionalità porterà a promuovere, innanzitutto, una **maggiore occupazione femminile** ma soprattutto a **rendere la maternità un valore condiviso**. Riconoscere la maternità (ma anche la paternità), sotto questi punti di vista favorirà un effetto collaterale per la collettività, sicuramente positivo, come la crescita del tasso di natalità e quindi una garanzia di sviluppo della società. Dove avvengono discriminazioni di genere non ci può essere – infatti - né qualità né benessere, essendoci tra queste un rapporto di forte interdipendenza.

9.3. Alcune best practices italiane

Da un'attenta analisi della contrattazione di secondo livello (in particolare aziendale) presentiamo di seguito una serie di **best practices di imprese che nella loro contrattazione aziendale hanno inserito norme favorevoli alla conciliazione famiglia-lavoro**¹⁸, migliorative rispetto a quanto già previsto nei rispettivi contratti nazionali di categoria. Abbiamo suddiviso le best practices a seconda delle aree di intervento interessate dalla conciliazione migliorativa:

- **Tempo di lavoro**
- **Formazione ed aggiornamento.**
- **Welfare aziendale**
- **Ambiente e salute**
- **Maternità e paternità**
- **Pari opportunità**

9.3.1. Il tempo di lavoro (Banca delle ore e part-time)

Il tempo di lavoro e la sua flessibilità rappresenta una materia di grande importanza nell'ambito delle

pari opportunità, in quanto è potenzialmente costituita da molte formule che possono facilitare la conciliazione famiglia e lavoro (tra tutti la banca delle ore e il part-time).

Tra le best practices segnaliamo il contratto aziendale di una cooperativa di servizi che prevede nel contratto aziendale che le lavoratrici e i lavoratori possono utilizzare ore aggiuntive della **banca delle ore** (in aggiunta rispetto quelli previsti dal CCNL), fino ad un massimo di 40 ore annue per motivi legati alla promozione di azioni positive volte a conciliare i tempi di vita e di lavoro, p.es. nei periodi di inserimento dei bambini al nido e/o alla scuola dell'infanzia. Il contratto aziendale prevede, inoltre, che durante il periodo dell'allattamento le lavoratrici potranno usufruire di un orario flessibile e/o di orario continuato o di riduzioni ulteriori dell'orario.

Il contratto aziendale della Banca popolare di Bergamo **prevede un aumento del numero di contratti a tempo parziale** (il cosiddetto "extra massimale"), ovvero concede tali contratti per situazioni contingenti di gravità particolare relative al richiedente, al coniuge, ai parenti di primo grado conviventi e alle persone in affidato legale (che siano, ad esempio, portatori di handicap o che necessitino di assistenza continua).

La Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo prevede nel suo contratto integrativo la **formula del part-time d'urgenza** con durata massima di 6 mesi a fronte di comprovate situazioni di particolare gravità, di salute, personali o familiari. Si tratta di necessità familiari derivanti dal decesso del coniuge, patologie acute, documentate, che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale del coniuge o convivente, dei figli, dei genitori, parenti e affini entro il 2° grado e che richiedono assistenza continuativa da parte del familiare/dipendente.

Il contratto aziendale di Veneto Banca prevede la concessione del **part-time** a tutte le lavoratrici madri (o padri lavoratori), che ne facciano richiesta **fino al 31 dicembre dell'anno in cui il bambino compie tre anni**; ferma la disponibilità della lavoratrice madre al cambio temporaneo delle mansioni all'interno della fungibilità ed al cambio di unità produttiva che non dovrà vanificare i benefici temporali del part-time.

¹⁸ Abbiamo utilizzato le informazioni sulla contrattazione aziendale e territoriale delle seguenti banche dati:

1. **Banca dati sulla contrattazione territoriale ed aziendale di Unico lavoro** (disponibile previo abbonamento al sito: <http://www.unicolavoro.ilsole24ore.com>)
2. **Archivio nazionale della contrattazione di II° livello della CGIL** (disponibile al sito: <http://www.cgil.it/contrattazione/default.aspx>)
3. **Archivio Nazionale dei Contratti e degli Accordi Collettivi di Lavoro del CNEL** gratuitamente disponibile al sito: <http://www.portalecnel.it/Portale/homepagesezioniweb.nsf/vwhp/ArchivioContratti?Opendocument>
4. **Banca dati dell'AFI-IPL sulla contrattazione di secondo livello per la provincia di Bolzano.**
Trattasi di un lavoro complesso ma non totalmente rappresentativo delle realtà aziendali, essendo piuttosto complesso riuscire a recuperare e catalogare tutti i contratti aziendali esistenti in Italia.

9.3.2. La formazione

In tema di formazione vogliamo segnalare come best practice una cooperativa socio-assistenziale di Pesaro, che nel 2007 ha stipulato un contratto aziendale che **prevede un Servizio di counselling (consulenza) individuale al momento del rientro al lavoro** (*"in caso di congedo superiore a 4 mesi continuativi, i lavoratori e le lavoratrici potranno usufruire di percorsi di reinserimento formativo e/o attività di counselling per ripristinare le competenze necessarie allo svolgimento delle mansioni precedentemente svolte e nello stesso servizio di provvidenza"*).

9.3.3. Welfare aziendale

In tema di welfare aziendale la contrattazione può prevedere benefici economici diretti ai propri dipendenti, p.es. in termini di contributi per familiari che studiano o hanno particolari situazioni di handicap, agevolazioni sui prestiti e mutui, convenzioni con mense, negozi o palestre.

Alcune aziende prevedono nel contratto integrativo dei **contributi per i figli dei dipendenti che studiano**, con importi che variano da circa 100 euro annui per studenti di scuola media fino a 330 euro per gli studenti universitari. Una Banca, inoltre, prevede un contributo annuo pari a 150 euro per ogni figlio di dipendente che frequenta la scuola materna e 300 euro per l'asilo nido (aumentati a 500 euro se la madre non lavora part-time).

Tra le misure economiche previste dagli integrativi aziendali sono sicuramente da annoverare le **facilitazioni che alcune banche erogano ai loro dipendenti sui conti correnti, i prestiti personali e i mutui agevolati per la prima casa**.

Alcuni contratti aziendali hanno, invece, previsto la stipula di una **convenzione con una palestra-centro fitness**, a cui possono accedere a prezzi agevolati i dipendenti in pausa pranzo o dopo l'orario di lavoro.

Un'azienda pesarese di mobili prevede un **servizio gratuito di consulenza per problemi familiari**, fuori dall'orario di lavoro, ma nei locali appositamente adibiti dall'azienda.

9.3.4. Ambiente e salute

In tema di salute la Mediolanum Assicurazioni di Milano garantisce ai dipendenti una volta l'anno il **rimborso della spesa sostenuta per alcuni esami di controllo** (elettrocardiogramma, visita urologia, pap test e mammografia, nonché l'analisi di sangue ed urine per gli over 40), nonché il rimborso delle

spese per il parto (o forfettariamente di 70? a giorno di ricovero), nonché rimborso delle spese sostenute in caso di ricovero con o senza intervento chirurgico, day hospital o intervento chirurgico ambulatoriale con uno scoperto del 20%.

In proposito va ricordato che ultimamente si sta sempre più diffondendo il **welfare contrattuale integrativo**, sia a livello nazionale (come il caso del Fondo-est), ma anche a livello territoriale ed aziendale. Ad esempio il CCNL del Commercio, Turismo e Servizi stipulato nel 2005 prevede la costituzione di un Fondo, denominato "**Fondo est**". **Trattasi di un fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti dalle aziende del commercio, turismo e servizi**, a cui sono tenute ad iscriversi tutte le aziende che applicano ai propri dipendenti il suddetto CCNL. Dal 1 aprile 2007, quindi, i dipendenti a cui si applica il CCNL del Terziario e il CCNL del turismo (pubblici esercizi, agenzie di viaggio) hanno diritto al rimborso dei ticket di alcune terapie, di accertamenti diagnostici, di visite mediche, nonché a delle indennità in caso di ricovero ospedaliero, intervento chirurgico, maternità e cure odontoiatriche.

9.3.5. Maternità e paternità

La Veneto Banca di Treviso concede – in base al contratto aziendale - **10 giorni di permesso non retribuito** in un triennio al dipendente per l'inserimento del figlio all'asilo nido o alla scuola materna. Una cooperativa Farmaceutica di Milano prevede la concessione di **40 ore annue di permessi retribuiti per malattia di ciascun figlio fino a 8 anni di età** (o fino a 3 anni dall'ingresso in famiglia di bambini adottati). La stessa cooperativa concede un **congedo straordinario non retribuito di 30 giorni per l'assistenza di familiari di primo grado (conviventi e non)**, per evento e per anno. E', inoltre, prevista la possibilità di assumere una persona a termine per sostituire il personale in maternità 30 giorni prima rispetto a quanto previsto dalla legge nazionale, il che permette alla persona che andrà in maternità di addestrare adeguatamente il suo o la sua sostituta.

Il contratto aziendale della Banca Caripro di Padova **prevede permessi retribuiti per partecipare al corso di preparazione al parto**, nonché **il reinserimento di madri o padri dopo il congedo parentale nello stesso Comune e nello stesso Punto Operativo o in altro ivi ubicato**, al fine di evitare maggiori disagi rispetto alle condizioni esistenti prima dell'assenza.

9.3.6. Pari opportunità

Anche in tema di pari opportunità sono gli integrativi di alcune banche a mostrare dei casi interessanti: la Banca del Fucino prevede, infatti, **una serie di iniziative nell'ottica delle pari opportunità e della conciliazione famiglia – lavoro**, ovvero:

- *“organizzare ogni anno almeno due corsi di aggiornamento professionale destinati alle Lavoratrici ed ai Lavoratori che rientrano dalla maternità o da assenze superiori ai cinque mesi; organizzare i corsi di formazione nelle ore anti-meridiane per consentire la partecipazione del Personale a part time;*
- *valorizzare nel modo più appropriato, anche attraverso nuove soluzioni organizzative, il contributo professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori a part time. A tal fine la Banca deve porre in essere atti volti a rendere compatibili le mansioni dei Quadri Direttivi con il rapporto di lavoro a tempo parziale.*
- *Per quanto concerne le Lavoratrici che rientrano dalla maternità e coloro i quali usufruiscono del part time per esigenze familiari o di salute, l'Azienda si impegna, compatibilmente con le esigenze di servizio, a valutare con favore ed in via prioritaria le richieste di adibizione ad unità operativa vicina all'abitazione abituale.*
- *Il rispetto di quanto sopra è demandato ad una Commissione di nuova istituzione, formata da un rappresentante sindacale per ogni sigla presente in Azienda e da un rappresentante aziendale”.*

La Monte dei Paschi di Siena, la Popolare di Bergamo e le Banche Popolari Unite hanno previsto l'istituzione di una **Commissione paritetica in tema di pari opportunità**, composta da rappresentanti aziendali e rappresentanti sindacali, col compito di studiare ed elaborare proposte ed azioni positive in merito alla parità dei sessi. Le Commissioni hanno anche un budget di spesa (7.500 € per un biennio), e ogni rappresentante delle organizzazioni sindacali gode di 15 ore di permesso retribuito per partecipare ai lavori di tale commissione.

9.4. Conclusioni

Secondo una recente stima di un'importante organizzazione sindacale (che tiene conto dei contratti di secondo livello presenti nel loro Archivio) oltre il **25% dei contratti aziendali** (ovvero un accordo su quattro) **contratta solo ed unicamente l'orario di lavoro**, tema peraltro vitale quando si parla di conciliazione famiglia-lavoro, ma di certo non l'unico. L'immagine che risulta dall'analisi degli archivi è –

quindi - quella di una **contrattazione di secondo livello che ha ancora grandi (e per ora poco sfruttati) margini di intervento per accordi concernenti la conciliazione famiglia- lavoro** nelle aziende, nelle sue diverse aree tematiche.

Volendo fare una stima degli accordi aziendali (a far data dal 1.1.2006) inerenti la “conciliazione famiglia-lavoro” dobbiamo constatare come essi sono poco meno di 200 in tutta Italia. Particolarmente interessanti ed innovativi (ovvero migliorativi rispetto a quanto già previsto nei rispettivi CCNL o nelle leggi statali), tanto da meritarsi l'appellativo di “best practice”, risultano 20 accordi. Queste “best practice” sono state introdotte per mezzo della contrattazione aziendale in 15 diverse aziende italiane, di cui ben 12 sono banche o assicurazioni e 2 sono cooperative che operano nel campo dei servizi.

Il fatto che le best practices siano soprattutto in imprese di servizi è riconducibile essenzialmente a due ordini di fattori.

Da un lato, infatti, sono soprattutto le aziende con modelli organizzativi flessibili quelle ad aver maggior facilità nell'attuare misure conciliative, avendo un'organizzazione del lavoro per sua natura più modellabile alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici. Risulta, infatti, più difficile introdurre misure di conciliazione in aziende con sistemi produttivi ancora tayloristici e rigidi, dove è la macchina a determinare il modello organizzativo, e dove ben pochi sono i margini oggettivi di flessibilizzazione. Dall'altro lato sono soprattutto le aziende che al loro interno hanno lavoratori altamente qualificati e specializzati quelle ad aver maggiori interessi nel fidelizzare le risorse umane. Elevati contenuti di lavoro e l'elevato know-how dei dipendenti rendono conveniente e necessario per tali aziende introdurre misure atte ad una migliore conciliazione, non solo al fine di far rientrare il personale anche dopo una maternità ma anche di fidelizzare ulteriormente il personale già esistente.

10 Modelli work-care in Europa: le politiche pubbliche per la conciliazione famiglia-lavoro

"I diritti delle donne sono doveri degli uomini."
Kraus Karl

10.1. Introduzione

In Europa esistono svariati modelli di politiche pubbliche di sostegno alla famiglia, assai diversificati per ammontare e composizione della spesa, nonché per gli obiettivi di sostegno e di redistribuzione. In Italia la politica familiare è basata su un modello di sussidiarietà allargata, ovvero nella famiglia vengono riposte aspettative di solidarietà, che vedono in primis le donne prendersi cura della casa e dei figli (nonché di eventuali genitori anziani o persone diversamente abili), nonché dei lavori domestici.

Il welfare state per la famiglia in Italia è improntato ad un modello mediterraneo che sostiene più gli anziani (pensionati) che le famiglie (con figli). La redistribuzione delle risorse italiane va appunto nella direzione delle pensioni, mentre la quota destinata alla famiglia è ancora esigua. Ma **questo modello che vede il padre lavoratore (male-breadwinner) e la madre casalinga e fornitrice di cura a figli/anziani (female-caregiver) si sta man mano erodendo**, a favore di **nuovi modelli familiari** con la madre lavoratrice (normalmente a tempo parziale). Tali modelli rendono necessario rivedere fortemente il welfare per le famiglie (aumentando la disponibilità di servizi di cura, prevedendo contributi monetari per famiglie con figli piccoli, incrementando i congedi dal lavoro più o meno retribuiti per uomini e donne).

10.2. I principali modelli europei di stato sociale per le famiglie

A livello europeo si identificano **quattro aree d'intervento** dello Stato sociale che sono incentrate sulle politiche di conciliazione e della tutela della famiglia:

1. **servizi di cura per l'infanzia e per gli anziani**¹⁹;
2. **politiche del tempo di cura**²⁰;
3. **politiche di flessibilità dell'orario di lavoro e tempi delle città**²¹;
4. **trasferimenti monetari alle famiglie con figli**²².

In base ad esse è possibile individuare diversi modelli di welfare familiare in Europa:

Cosa è lo stato sociale?

Lo **stato sociale (welfare state in inglese)** è un insieme di istituti, essenzialmente di natura pubblica, il cui obiettivo basilare è quello di tutelare i cittadini garantendo loro degli **standard minimi rispetto alle componenti fondamentali del benessere (reddito, alimentazione, salute, educazione, alimentazione)**. I rischi sociali, possono – infatti – essere gestiti all'interno della famiglia, dal mercato oppure assorbiti proprio dallo Stato, attraverso i vari istituti del welfare state. In Europa esistono diversi modelli di welfare state.

¹⁹ Servizi analizzati nel capitolo 4.

²⁰ Trattasi delle politiche dei congedi di cui al capitolo 2 di questa pubblicazione.

²¹ Politiche analizzate rispettivamente nel capitolo 8 e nel capitolo 5.

²² Vedasi la prima parte del capitolo 3.

<p>• modello liberale: il sistema si fonda sulla precedenza ai poveri meritevoli e sulla logica del "cavarsela da soli". In questo modello di welfare – quindi – i cittadini acquistano i servizi pubblici sul libero mercato, mentre l'intervento statale è minimo: solo nei casi di emergenza e di estrema necessità (i servizi pubblici vengono forniti solamente ai cosiddetti "poveri meritevoli", ovvero persone povere di risorse, previo accertamento dello stato di bisogno). E' il modello attualmente presente in Gran Bretagna.</p>
<p>• modello social-democratico: si basa sull'uguaglianza, sulla libertà e sulla solidarietà. Il mezzo per raggiungere tal fine è quello dell'economia mista. Il welfare, quindi, è dominato dallo Stato e la caratteristica principale del modello è l'universalismo: i diritti alle prestazioni sociali sono riconosciuti agli individui sulla base del diritto di cittadinanza e non in base alla contribuzione, al rapporto di lavoro o in base al bisogno. E' il modello vigente nei paesi scandinavi.</p>
<p>• modello conservatore: è basato sulle politiche sociali della tradizione statalista e della dottrina sociale della Chiesa. Il welfare è di tipo familista, in cui la protezione sociale è centrata sull'uomo, ritenuto il principale percettore di reddito. Il Welfare interviene solo nel caso in cui le famiglie dimostrano di non riuscire a provvedere con le proprie forze ai bisogni (è il cosiddetto principio di sussidiarietà). Lo Stato privilegia l'assistenza sociale mediante il sostegno finanziario piuttosto che lo sviluppo dei servizi (ricovero, assistenza domiciliare, ecc...), poiché quest'ultimi restano delegati alle famiglie. E' il modello della Francia e della Germania.</p>
<p>• modello mediterraneo: è caratterizzato da un ruolo ancora maggiore dell'uomo quale percettore unico di reddito, ancor più che nel precedente sistema conservatore. Lo Stato è presente attraverso il principio di sussidiarietà, ovvero interviene dove le famiglie non riescono da sole a far fronte ai bisogni primari. Il welfare riscontra una maggiore carenza di un'adeguata e articolata rete di protezione minima di base, salvo che per la sanità, per la quale le prestazioni sono finanziate dalla fiscalità generale e appartengono ai diritti della cittadinanza. E' il modello italiano e dei paesi mediterranei.</p>

La tabella sottostante esemplifica ulteriormente le caratteristiche peculiari di questi modelli di stato sociale, rispetto al ruolo della famiglia, del libero mercato e dello Stato.

Tabella 13: I modelli europei di welfare state

	Modello liberale	Modello social-democratico	Modello conservatore	Modello mediterraneo
RUOLO				
Famiglia	Marginale	Marginale	Centrale	Egemonico
Mercato	Centrale	Marginale	Marginale	Marginale
Stato	Marginale	Centrale	Sussidiario	Sussidiario Primario
WELFARE STATE				
Unità sociale della	Individuo	Universo degli individui solidarietà	Parentela Corporazioni Stato	Parentela Corporazioni Stato
Luogo prevalente della solidarietà	Mercato	Stato	Famiglia	Famiglia
Grado di demercificazione (ovvero quanto i rischi sociali sono sottratti al mercato)	Minimo	Massimo	Alto (capofamiglia lavoratore)	Molto alto

Fonte: La conciliazione lavoro-famiglia in Italia e in Europa. Compendio di documentazione (2008)²³.

²³ La conciliazione lavoro-famiglia in Italia e in Europa – Compendio di documentazione. Provincia di Torino, Centro Risorse e Servizi - P.O. – Mercato del lavoro, Activa Donna, Slides del quaderno di lavoro, giugno 2008, p. 24.

10.3. Le politiche di conciliazione: i 4 fattori determinanti

In che modo viene affrontata la questione della con-

ciliazione famiglia-lavoro a livello generale in un paese o in un'area? Seguendo lo schema interpretativo di Caporaso (Caporaso, 2006) ripreso da Donà (Donà, 2009) sono 4 i fattori che entrano in campo, come esplicita la tabella sottostante:

Tabella 14: Le politiche di conciliazione – schema interpretativo

Tipologia di fattore	Politica di conciliazione
Politico	Sensibilità politica (colore politico) rispetto alla famiglia Disponibilità al dibattito Proposte legislative - leggi
Istituzionale	Associazionismo femminile (Peso e alleanza con la politica) Istituzioni pubbliche (Comitato provinciale pari opportunità, Consigliera di parità...)
Legislativo	Sistema legislativo vigente (Ministeri, Dipartimenti, Enti locali ecc.) Politica per la famiglia (Politica sociale, politica fiscale, trasferimenti monetari ecc.)
Culturale	Modello culturale predominante (famiglia tradizionale vs altri tipi di famiglia) Stereotipi Relazione tra Stato, mercato e famiglia Ruolo della famiglia e ruoli familiari (divisione del lavoro domestico e di cura tra i coniugi)

A) Fattori politici e i fattori istituzionali

Quando parliamo di conciliazione bisogna tener presente i diversi livelli di responsabilità che entrano in gioco a livello politico-istituzionale, ovvero:

- responsabilità individuale (dei genitori e delle famiglie);
- responsabilità della società civile (ovvero iniziative di soggetti e associazioni private, che si basano su modelli culturali, sociali e religiosi di varia estrazione); in Alto Adige storicamente il terzo settore è sempre stato molto attivo sui temi della conciliazione e ha avuto un peso considerevole nel supportare le famiglie (basta menzionare le iniziative tipo l'Elki, i Kinderdörfer, le varie associazioni di volontariato e di auto-mutuo aiuto sulle tematiche familiari, l'impegno sociale della Chiesa ecc.);
- responsabilità dello Stato, della politica e delle

altre istituzioni pubbliche, sia a livello nazionale che a livello locale, per giungere fino al livello comunale.

Chiaramente questi tre livelli di responsabilità vanno sostenuti e messi in diretta comunicazione, affinché i fattori politico-istituzionali possano giocare un ruolo chiave nel supportare le famiglie con figli.

B) I fattori legislativi e l'offerta di lavoro femminile

In questo contesto alcuni fattori legislativi (trasferimenti monetari alle famiglie nonché i voucher per la cura di bambini ed anziani) garantiscono da un lato un **aiuto economico alla famiglia**, ma possono anche ottenere l'effetto di spingere le donne a perpetrare il loro ruolo di fornitrici di cure (caregiver), ovvero **possono ridurre l'offerta di lavoro femminile**, in particolare per le donne meno istruite. A livello macro bisogna anche considerare la **disper-**

sione di competenze sociali e professionali che comporta l'aver così tante giovani donne (sempre più istruite) fuori dal mercato del lavoro (per periodi più o meno lunghi di tempo), per aver preferito la famiglia al lavoro, in quanto i due universi risultavano inconciliabili.

C) I fattori culturali: erosione del tradizionale modello familiare

Anche in Italia stanno cambiando i modelli culturali e si registrano forti mutamenti in ambito lavorativo: si sta – infatti – passando seppur lentamente dal **tradizionale modello "male breadwinner"** (dove l'uomo ha un lavoro pagato e la donna quello non pagato di cura dei figli/anziani e della casa) a **famiglie dual-earner** (dove entrambi lavorano fuori casa) o a **tipologie familiari "one-and-half"**, dove l'uomo lavora full time e la donna part-time. Le analisi statistiche evidenziano come la partecipazione delle donne italiane al mondo del lavoro risulti ancora fortemente legata alla **configurazione familiare**, in particolare alla presenza di figli. Ciò non succede invece per gli uomini, la cui partecipazione al mercato del lavoro risulta indipendente dalla tipologia familiare a cui appartengono. Emerge, inoltre, come esista un **modello di genere nell'uso del tempo** – ovvero un modello che indaga la divisione tra tempo di lavoro e tempo di vita tra uomini e donne, nonché la diversa propensione al lavoro domestico in rapporto al numero di ore retribuite.

10.4. Il Welfare state per le famiglie in Austria, Germania, Francia ed Italia

10.4.1. I differenti mix di misure di sostegno delle famiglie e della conciliazione famiglia-lavoro

In Europa esistono svariati modelli di politiche pubbliche di sostegno alla famiglia, assai diversificati per ammontare e composizione della spesa, nonché per gli obiettivi di sostegno e di redistribuzione.

Lo Stato ha, infatti, a disposizione vari strumenti di diversa natura: può puntare su un sistema di congedi parentali o su trasferimenti monetari diretti alle

famiglie, può fare leva sulla politica fiscale, oppure investire nei servizi di cura per la prima infanzia, per anziani e persone non autosufficienti. Per rispondere adeguatamente alle esigenze di una società che cambia rispetto ai modelli di organizzazione del lavoro e della famiglia lo Stato deve, quindi, puntare su un **mix integrato e ragionato di tali misure**. Negli ultimi anni qualcosa si muove nei Paesi oltralpe in tema di famiglia: in **Germania e Austria** si sta assistendo ad una serie di riforme che erodono lentamente il tradizionale modello, con l'espansione dei congedi parentali (anche paterni), ed un forte sviluppo dei servizi di cura. La **Francia**, da sempre paese con forti obiettivi di sostegno demografico ha – invece – un "modello di scelta genitoriale", ovvero un sistema integrato di prestazioni monetarie, congedi parentali retribuiti e una forte rete di servizi di cura, che le permette di avere un tasso di natalità nettamente superiore a quello di Italia, Germania ed Austria.

L'Italia spende ancora poco per la famiglia, il sistema dei congedi è fermo alla legge n. 53 del 2000, ed i posti negli asili nido (pur in crescita numerica negli ultimi anni) sono ancora troppo pochi rispetto alla domanda delle famiglie, spesso sono costosi, e concentrati in particolare nelle regioni del Nord. Ma anche in Italia qualcosa si muove: nel 2007 è stato varato un piano straordinario per la prima infanzia²⁵, e nel 2009 un piano decennale di asili nido negli uffici pubblici (vedi box precedente).

10.4.2. Strutture per la prima infanzia, tassi di fertilità e occupazione femminile

Lo Stato può supportare la conciliazione anche con le **strutture di cura per la prima infanzia**, permettendo così alle donne di rientrare al lavoro dopo la maternità. Anche in questo campo la situazione dei 4 paesi che confrontiamo risulta alquanto differenziata. In Francia il 27% dei bambini fino a 3 anni ha un posto in un asilo nido (o struttura assimilabile), a fronte del 13% in Germania, del 12% in Austria e del 7% in Italia (che registra però forti variazioni regionali, con tassi più elevati nelle regioni settentrionali). In Alto Adige il tasso di copertura dei servizi alla prima infanzia risulta pari a 9 bambini ogni 100, ma il Piano sociale provinciale 2007-2009 prevede un'ulteriore crescita entro il 2015, con l'obiettivo di arrivare a 15 posti ogni 100 bambini nella fascia 0-3 anni.

²⁵ Si tratta di un piano straordinario di intervento per lo sviluppo di un sistema territoriale che incrementa i servizi (asili nidi) esistenti, avvia il processo di definizione dei livelli essenziali e rilancia la collaborazione tra le istituzioni dello Stato, delle Regioni e dei Comuni per la concreta attuazione dei diritti dei bambini e delle bambine. Per ulteriori informazioni vedasi il sito governativo del Dipartimento per le politiche della famiglia (<http://www.politichefamiglia.it/>)

Tabella 15: Conciliazione famiglia/lavoro – Indicatori - anno 2007

Paese/Regione	% di bambini (0-3 anni) in servizi formali di cura	Tasso di occupazione femminile (15-64 anni)	% di donne in part-time	Tasso di fertilità 2006 (n. figli per donna)
Italia	7	46,6	26,9	1,3
Francia	27	60,0	30,2	2,0
Germania	13,5	64,0	45,8	1,3
Austria	11,8 (0-2 anni)	64,4	41,2	1,4
Alto Adige	9,4	59,8	37,7	1,6

Elaborazione AFI-IPL su fonti varie (Per Alto Adige: Provincia autonoma di Bolzano - Statistiche sociali 2008 per colonna 1, Astat/Istat per colonna 2, 3 e 4. Per Italia, Francia, Austria e Germania dati OCSE per colonna 1 ed Eurostat per colonne 2-3-4).

Anche i dati sulla fertilità mostrano forti variazioni nazionali; il numero medio di figli per donna in Alto Adige è superiore alla media italiana, nonché ai livelli di Austria e Germania, mentre la Francia con 2 figli per donna ha quasi raggiunto il tasso naturale di sostituzione della popolazione. Per quanto concerne il mercato del lavoro il tasso di occupazione femminile altoatesino è superiore alla media italiana e col 60% raggiunge gli obiettivi di Lisbona, attestandosi sui livelli di Francia, Austria e Germania. L'Italia è invece ancora lontana dagli obiettivi fissati dal trattato di Lisbona per quanto concerne l'occupazione femminile. Il part-time in Italia è ancora poco diffuso (27% delle donne occupate lavora ad orario ridotto), mentre in Alto Adige il 37,7% delle occupate lavora con un orario ridotto. In Francia il part-time è relativamente meno diffuso che in Germania ed Austria, ma in Francia vi è maggior disponibilità di servizi di cura, per cui risulta elevata la quota di mamme francesi che lavorano a tempo pieno.

10.4.3. I diversi congedi parentali in Austria, Germania e Francia

In Italia la legge prevede un **congedo di maternità obbligatorio** di 5 mesi retribuito all'80% dello stipendio (ma alcuni contratti prevedono il 100%), a cui può seguire un congedo facoltativo. Il sistema di congedi parentali è fermo alla legge 53 del 2000, che dopo il congedo obbligatorio prevede un **congedo facoltativo retribuito al 30% dello stipendio** per un massimo di 10 mesi per le lavoratrici dipendenti (aumentabile a 11 mesi se il padre lavoratore

dipendente usufruisce almeno di 3 mesi di congedo) e di 3 mesi per le lavoratrici autonome e le dipendenti a tempo determinato.

Vediamo quali congedi sono previsti in Austria, Germania, Francia e Svezia:

A) Il tradizionale **modello di conciliazione austriaco** ha fatto notevoli passi in avanti, supportando il fatto che le donne entrano nel mondo del lavoro e ci restano anche dopo la nascita di un figlio (con diffusione del part-time). Sono inoltre previsti un aumento dei posti disponibili in servizi di cura per bambini fino a 3 anni, nonché un congedo retribuito in ben cinque varianti, che incentiva i "daddy months". Il congedo viene – infatti - esteso di 2-6 mesi se lo prende anche il padre.

Il **modello di cura per i bambini piccoli** prevede la "libertà di scelta" (dal 2010) rispetto a 5 varianti, ovvero:

- 1) un **congedo retribuito lungo di 30 + 6 mesi** (almeno 6 mesi devono essere fruiti dal secondo genitore) pagati 436 € mensili,
- 2) un **congedo di media durata di 20 + 4 mesi** (almeno 4 mesi al secondo genitore) a 624 € mensili
- 3) un **congedo breve di 15 + 3 mesi** (almeno 3 mesi al secondo genitore) pagati circa 800 € mensili.²⁶

NOVITA' DAL 2010: Dal 2010 vengono introdotte due nuove varianti:

- 4) un **congedo ridotto di 12 + 2** pagato circa 1.000 € mensili.
- 5) un **congedo ridotto di 12 + 2 mesi** (di cui 2 almeno al secondo genitore), con un **contributo**

²⁶ Secondo recenti studi il 91% dei genitori austriaci sceglie il "modello lungo" di 36 mesi, ma solo nel 4% dei casi a chiedere questo congedo è il padre.

pari all'80% della retribuzione precedente (da un minimo di 1.000 € fino ad un massimo di 2.000 € mensili).²⁷

Il congedo viene pagato unicamente per il figlio più piccolo. Nei congedi forfettari il contributo viene aumentato del 50% in caso di parto plurimo (p.es. nella variante 30+6 mesi l'aumento è pari a 218 € mensili). Genitori soli e in particolare donne che si trovano in situazioni di particolare difficoltà hanno diritto a due ulteriori mesi di congedo, indipendentemente dalla variante scelta.

Il Kinderbetreuungsgeld si riceve se il genitore richiedente ha un reddito inferiore a 16.200 € annui (indipendentemente dal reddito dell'altro genitore).

NOVITA' DAL 2010: In aggiunta al limite reddituale annuale di 16.200 € dal 2010 viene prevista la possibilità in tutti i congedi forfettari (30+6, 20+4, 15+3, 12+2) di ricevere un contributo pari al 60% dell'ultima retribuzione.

Questa nuova regolamentazione del Kinderbetreuungsgeld fornisce ai genitori ulteriori possibilità di scelta. I vantaggi di questo nuovo modello sono evidenti:

- Minor perdita di reddito per donne e uomini con elevate retribuzioni.
- I genitori possono ritornare più rapidamente nel mondo del lavoro.
- Miglioramento della conciliazione tra famiglia e lavoro.
- Anche i padri vengono invogliati finanziariamente a prendersi un congedo, retribuito in rapporto alla loro retribuzione.

B) Il **modello germanico** di conciliazione famiglia-lavoro si basa storicamente su un **forte supporto alla famiglia con padre lavoratore e madre casalinga**. Tuttavia negli ultimi anni si registra un aumento degli incentivi affinché anche i padri si prendano cura dei figli piccoli, una crescita numerica dei posti di cura disponibili per i bambini in età pre-scuola materna, nonché varie riforme che vanno nella direzione di facilitare la conciliazione famiglia-lavoro.

I genitori possono usufruire di un **"Elternzeit"**, ovvero un congedo dal lavoro (senza lavorare ma mantenendo il posto o lavorando massimo 30 ore settimanali), fino ad un massimo di tre anni per ogni genitore, entro i 3 anni del bambino (di cui 12 mesi possono venire presi dai 3 agli 8 anni, previo accordo col datore di lavoro).

Per quanto concerne gli **assegni di cura per figli piccoli** dal 2007 è in vigore l'**"Elterngeld"**; il genitore che resta a casa a prendersi cura del figlio pic-

colo o lo fa parzialmente (lavorando ad orario ridotto fino a 30 ore settimanali) riceve un **contributo pari a due terzi del mancato stipendio** (fino a un massimo di 1.800 € mensili, ovvero fino ad uno stipendio massimo ammesso di 2.700 €). L'integrazione viene aumentata del 10% in caso di gemelli, famiglie povere e famiglie numerose, col cosiddetto "Geschwisterbonus". **L'integrazione dello stipendio spetta per 12 mesi (14 mesi se a fruirla sono entrambi i genitori)**, e riguarda lavoratori dipendenti, autonomi, genitori che svolgono periodi di formazione o disoccupati (in tal caso si ha diritto a 300 € mensili). Oltre a questo sistema di congedi in Germania viene fortemente incentivato il part-time delle donne ed è prevista la creazione di nuovi posti negli asili nido; l'ambizioso obiettivo tedesco è quello di dare un posto al 35% dei bambini sotto i 3 anni entro il 2013.

C) La **politica familiare francese** - sempre molto esplicita nel suo **obiettivo di sviluppo demografico** - si basa su un **modello di scelta genitoriale, ovvero la possibilità di decidere se prendersi cura direttamente del figlio** (rinunciando in parte o del tutto temporaneamente al lavoro, ma potendo contare su un sistema di congedi retribuiti) o di fruire di servizi giornalieri di cura. Dal 2004 in Francia è in vigore la prestazione di accoglienza del bambino, la **PAJE (prestation d'accueil pour du jeune enfant)**, che prevede 4 diversi sostegni finanziari:

- un **premio per la nascita o l'adozione** (denominato Prime) di 890 € elargito fino ad un massimale di reddito (p.es. con un figlio il limite è pari a 43.363 € per famiglie con 2 redditi o monogenitoriali);
- un **assegno di base** (allocation de base) di 177,95 € elargito dalla nascita fino ai 3 anni del bambino, con stessi limiti di reddito della Prime;
- una **integrazione di libera scelta del modo di custodia** (complement de libre choix du mode de garde), ovvero una integrazione economica data alle famiglie che impiegano direttamente un'assistente materna abilitata o una baby-sitter a domicilio per la cura di bambini fino a 6 anni. È prevista la copertura parziale dello stipendio e dei contributi sociali versati per l'assistente materna o la baby-sitter a domicilio (anche se esse lavorano per un ente privato riconosciuto), a tasso pieno per bimbi fino a 3 anni, a tasso ridotto per bambini da 3 a 6 anni;
- una **integrazione di libera scelta d'attività** (complement de libre choix d'activité): in alternativa al «mode de garde» il genitore che non lavora - o

²⁷ La nuova variante 5), quella in cui il contributo è legato al reddito, vuol essere uno stimolo in particolare per le donne meglio qualificate e con retribuzioni più elevate, nel dire „si“ al proprio bimbo. Il contributo dell'80% della retribuzione netta precedente vuol anche motivare i padri a restare a casa coi propri figli.

lavora part-time - per occuparsi di un figlio con meno di 3 anni, può ricevere un contributo economico erogato per sei mesi (ma fino al terzo anno del bambino in presenza di più figli). Presupposto imprescindibile è che il genitore vanti un periodo di lavoro antecedente, periodo che cambia a seconda del numero di figli. L'importo dell'integrazione varia da un minimo di 139 € se il genitore lavora part time (dal 50 all'80% dell'orario pieno), fino ai 552 € mensili per chi rinuncia totalmente al lavoro e non riceve l'assegno di base.

10.5. Il modello svedese

La Svezia viene da sempre vista come uno degli Stati leader per quanto concerne le politiche di pari opportunità e di conciliazione fra vita familiare e vita lavorativa. La politica svedese per la famiglia si ispira al modello di "libertà di scelta", ovvero i genitori possono scegliere quale combinazione tra lavoro e cura della famiglia/congedi risulta la più adatta alle loro esigenze.

In Svezia ben l'81,3% delle donne lavora, nella maggioranza dei casi col cosiddetto "long part-time" (ovvero con un orario di lavoro compreso tra 20 e 34 ore settimanali²⁸; in Svezia vige inoltre un **sistema di tassazione individuale** (quindi neutro rispetto alle scelte femminili di lavorare per il mercato).

Rispetto ai **congedi parentali** la Svezia li ha introdotti già nel 1974, mentre nel 1995 è stato introdotto per la prima volta il congedo paterno; il sistema dei congedi è basato sul modello di una famiglia bireddito e risulta piuttosto flessibile. I genitori hanno diritto ad un **assegno pagato per 16 mesi**, di cui 2 mesi non sono "cedibili" all'altro genitore. L'ammontare dell'assegno varia durante il congedo: **i primi 13 mesi sono pagati all'80% dello stipendio** che si percepiva quando si lavorava, i restanti giorni a circa 18 euro al giorno. Il congedo può venir

fruito anche "part-time" (ovvero un genitore lavora ad orario ridotto e riceve un assegno per il congedo di importo ridotto). Dato che il livello del congedo pagato dipende dal reddito da lavoro precedente allo stesso, è chiaro che il sistema svedese incoraggia donne e uomini a offrire lavoro sul mercato prima di formarsi una famiglia. Ben il 97% dei genitori svedesi usa almeno parte del congedo e il 60% usufruisce di tutti i 16 mesi previsti²⁹.

In Svezia sono i Comuni a garantire la gestione dei servizi per la prima infanzia, servizi che registrano elevati tassi di partecipazione; infatti frequentano l'asilo nido il 45% dei bambini tra 1 e 2 anni e ben l'86% dei bambini tra 2 e 3 anni. Rispetto al costo a carico della famiglia dal 2002 lo Stato svedese ha introdotto dei massimali di spesa: per il servizio di asilo nido il Comune non può chiedere alla famiglia più del 1-3% del reddito familiare, a seconda del numero di figli.

Concludendo riportiamo uno schema che esemplifica la durata dei congedi parentali nei 4 paesi analizzati. Si nota come l'Austria disponga di un sistema di congedi in tre varianti, molto generoso in termini temporali, mentre Germania e Svezia si pongano in una situazione intermedia di congedi mediamente lunghi ma ben pagati (dal 67% della Germania all'80% della Svezia). In Francia sono previsti solo 6 mesi di congedo retribuito (estensibile però fino a 3 anni in presenza di altri figli), a cui però si affiancano una serie di assegni e di premi in denaro, un'integrazione concessa per pagare la baby sitter a domicilio, nonché orari scolastici decisamente estesi, e un'ampia rete di servizi per la prima infanzia. La legge italiana prevede - invece - 6 mesi di congedo parentale per singolo genitore (che possono arrivare a 11 nel caso che anche il padre usufruisca di almeno 3 mesi di congedo), ma con un importo decisamente basso, pari al 30% dello stipendio che si guadagnerebbe lavorando³⁰.

²⁸ Sweden Statistics, 2008.

²⁹ Anche in Svezia ci si interroga sul ruolo dei congedi parentali rispetto all'offerta di lavoro femminile. Se è vero che essi permettono alle donne svedesi di restare sul mercato del lavoro è altrettanto vero che sono ancora soprattutto le donne a fruirne, con conseguenze rispetto alla segregazione occupazionale, alla loro carriera e all'attitudine (negativa) dei datori di lavoro rispetto alla maternità. In Svezia la soluzione che sta emergendo è quella di dividere equamente i mesi di congedo tra madre e padre per attenuare questi effetti negativi, a 30 anni dall'introduzione dei congedi parentali. Per approfondimenti leggere l'interessante documento di K. Earles "Childcare and parental leave in Sweden", York University, paper presentato al workshop "Equality and inequality in the Family, at Work and in Society", Cortona, 2008.

³⁰ Lo schema esemplifica le normative nazionali valide per tutti i lavoratori, non tenendo conto dei trattamenti di miglior favore che possono venire introdotti dalla contrattazione nazionale di lavoro (ossia nei CCNL).

Tabella 16: I congedi parentali a confronto

Paese	Mesi di congedo																																				Importo mensile						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36							
Italia	■						■																																				6 mesi al 30%
Austria breve	■												■																								800 euro						
medio	■												■												■												624 euro						
lungo	■												■																		■						436 euro						
Germania	■												■																								67% del mancato stipendio						
Francia	■						*																															max 552 euro					
Svezia	■												■																								13 mesi all'80%, 3 mesi a 18€/giorno						

■ congedo fruibile da uno dei genitori
 ■ congedo non cedibile all'altro genitore
 * congedo estensibile a 36 mesi in caso di presenza di altri figli piccoli

“E’ importante rilevare come una stessa politica familiare implementata in un diverso Stato, con storia, cultura, composizione della popolazione diversa, comporterà dei risultati assai diversificati. Ma solo guardando ai modelli di successo (ma anche ai fallimenti) degli altri stati possiamo ottenere ispirazione, porci obiettivi e sviluppare politiche per la famiglia migliori in futuro”

(libera traduzione di Neyer e Andersson).

10.6. Per approfondimenti

CNEL. Le politiche familiari; bisogni sociali, servizi innovativi, modelli di sostegno, Pronunce 27, Roma, 2007.

B. Pfau-Effinger, Wandel der Familie im Spannungsfeld von Erwerbstätigkeit und Familienpolitik, ein internationale Vergleich, 3. Fachkongress für Familienforschung, Wien, 2008.

A. Rueling, K. Kassner, Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive, Ein europäischer Vergleich, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin, 2007.

Portale (in tedesco) del Ministero austriaco per la politica familiare:

<http://www.bmwfj.gv.at/Familie/Seiten/default.aspx>

Portale (in tedesco) del Ministero germanico per la famiglia:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/familie.html>

Sito (in francese) sui congedi parentali (PAJE):

<http://www.caf.fr/cataloguepaje/bas.htm>

Family policy in Sweden, Social Insurance Report 2008. www.forsakringskassan.se

11 Conciliare famiglia e lavoro in Alto Adige: proposte operative

11.1. Introduzione: conciliazione in un periodo di crisi

In una fase di crisi economica che vede sempre più lavoratori maschi uscire dal mercato del lavoro a seguito di licenziamenti, potrebbe sembrare demagogico continuare a parlare di conciliazione tra famiglia e lavoro, mentre è proprio ora che risultano evidenti i vantaggi delle famiglie dove entrambi lavorano (almeno a part-time). La crisi economica rende – infatti – meno dipendenti dalla congiuntura le famiglie dove anche le donne lavorano, perchè i mariti possono perdere il lavoro (la parte più significativa delle perdite di posti di lavoro riguarda gli uomini, prevalentemente occupati nei settori manifatturieri molto colpiti dalla crisi, mentre le donne sono impiegate prevalentemente nei servizi, ambiti meno toccati dalla congiuntura), i matrimoni possono finire, ed il reddito femminile può servire da “ammortizzatore” familiare in tempo di crisi. Sono, quindi, le famiglie che negli anni passati hanno conciliato al meglio lavoro e famiglie quelle che meno risentiranno dell’attuale congiuntura economica. Rafforzare la posizione delle donne sul mercato del lavoro e incrementare l’offerta dei servizi per le famiglie aiuta a superare l’attuale “gender imbalance” che caratterizza i mercati del lavoro italiano ed europeo, nonché la crisi. Solo così potenziali problemi possono diventare risorse e opportunità di sviluppo per tutto il Paese.

La tematica della conciliazione risulta quindi ancora attuale, ma richiede un nuovo slancio e nuove sperimentazioni, nonché una migliore definizione degli obiettivi che si vogliono raggiungere (par. 11.2.)³¹. E’ una sfida molto ampia, che si gioca tra molti attori e a diversi livelli.

11.2. Quale obiettivo di conciliazione famiglia-lavoro?

Innanzitutto bisogna chiarire quale obiettivo si vuole raggiungere con le politiche di conciliazione, dato che gli scopi possono essere i più differenti, ovvero:

1. riduzione della povertà delle famiglie (aumentando il numero di percettori di reddito)
2. migliorare la qualità della vita di uomini e donne dando a tutti l’opportunità di scegliere il miglior mix famiglia-lavoro
3. promozione della natalità
4. crescita occupazione femminile per combattere le povertà di donne e bambini
5. equa ripartizione dei carichi di cura, per far crescere diritti di cittadinanza e le pari opportunità
6. “sfruttare” il capitale umano femminile sotto-utilizzato

Tali obiettivi, peraltro tutti meritevoli, non sono però né equivalenti né raggiungibili con la stessa strategia. Essendo diversi gli obiettivi, differenti risulteranno i target delle diverse politiche, e quindi gli strumenti vanno calibrati a partire dagli obiettivi stessi.

11.3. Politiche per la conciliazione: alcune proposte operative

La nuova sfida delle politiche di conciliazione è molto ampia e parte necessariamente da una chiara definizione degli obiettivi³², e si gioca tra molti attori e a diversi livelli.

Nessuna misura, nessun servizio, nessuna modalità organizzativa, per quanto possa essere flessibile e/o innovativa è in grado da sola di risolvere i problemi di conciliazione: per implementare l’utilizzo dei servizi territoriali rispondendo alle necessità dei singoli e delle imprese serve un sistema di opportunità multiple a diversi livelli.

Tali opportunità, siano esse aziendali o territoriali, vanno implementate con varie strategie combinatorie ed in collaborazione con diversi soggetti. Tali opportunità debbono permettere ai singoli di trovare la soluzione migliore per allentare i vincoli e le rigidità negli ambiti lavorativi e personali in particolari fasi del ciclo di vita, ed alle imprese di attivare modelli organizzativi e servizi senza inficiare il buon

³¹ Tale nuova sfida deve puntare ad un modello di famiglia dove ai parametri economici (reddito familiare, consumo e risparmio), si sommino anche parametri riferiti alla qualità della vita e delle relazioni sociali.

³² Vedesi l’interessante contributo di Paola di Nicola (2009): “Politiche per la conciliazione: definire gli obiettivi, delimitare il campo”, scaricabile dal sito www.nelmerito.com.

andamento aziendale ed i processi produttivi. Sulla base del modello di sviluppo sociale regionale è – infatti – necessario che il mondo produttivo introduca modifiche nella sua cultura e cominci a considerare la positività (non solo i costi) del fare famiglia e del conciliare le due sfere. Solo così potenziali problemi possono diventare risorse e opportunità di sviluppo. Perché il lavoro delle donne è una risorsa essenziale per la crescita economica e come tale va vista.

Le **proposte operative** che si possono mettere in campo sono molteplici, e come detto, attuabili da diversi soggetti, a diversi livelli³³:

- **A livello di trasferimenti monetari** si potrebbero unificare i trasferimenti attualmente erogati da Provincia e Regione in un unico contributo, prevedendo un assegno di cura per bimbi fino a 3 anni e un sussidio per l'educazione dai 3 ai 18 anni (prevedendo p.es. **voucher** spendibili per la refezione scolastica, il trasporto pubblico, libri di testo e corsi di formazione). Tale unificazione ridurrebbe sensibilmente la burocrazia e i costi dell'erogazione dei contributi.
- **A livello di contrattazione decentrata** (nel settore privato) si potrebbe **estendere la durata dei congedi concessi alle madri**, estensione che però può sortire diversi effetti: da un lato l'estensione temporale dei congedi potrebbe incentivare positivamente le madri propense a lavorare in futuro a restare attive nel mercato del lavoro. Congedi lunghi però possono render più difficoltoso il rientro, in particolare per le madri con basse qualifiche e basse motivazioni al lavoro, nonché disincentivare le imprese ad assumere donne in età fertile proprio per i lunghi congedi loro concessi.
- **A livello di legislazione nazionale** si potrebbe prevedere, come già in altri paesi europei, **l'estensione dei congedi di paternità ai padri**, prevedendo periodi supplementari retribuiti fruibili unicamente dal padre (come previsto in Norvegia e Spagna), per aumentare la condivisione del lavoro di cura e diminuire la forte asimmetria di utilizzo dei congedi tra padri e madri.
- **A livello di ente locale** è sicuramente necessario un ulteriore **incremento dell'offerta di servizi** negli asili nido e di posti per anziani/non autosufficienti, posto che la domanda inespressa da parte delle famiglie ("non faccio richiesta, tanto so già che non mi prenderanno mai mia figlia al nido") è verosimilmente alta!
- **A livello di Pubblica amministrazione locale:** creazione di **asili nido "aziendali" per dipenden-**

ti pubblici sulla stregua della proposta del Ministro Brunetta (ottobre 2009). Tale proposta se da un lato libera posti negli asili comunali per i lavoratori e le lavoratrici del settore privato, rappresenta però è un ulteriore "privilegio" dei lavoratori pubblici locali, con elevati costi pubblici che ricadono su tutti (ma anche il nido comunale è un costo per tutta la collettività!)

11.4. Il modello di scelta individuale

In Italia si sta assistendo ad una progressiva socializzazione dei costi delle misure a sostegno delle famiglie, questione che passa per la via del federalismo fiscale e per le modalità di finanziamento delle politiche familiari.

Obiettivo deve, comunque, essere quello di garantire livelli minimi di tutela, dando però la libertà delle scelte delle famiglie e dei loro componenti nella (per loro migliore) combinazione tra lavoro retribuito, tempo libero, formazione e cura (**modello della libertà di scelta individuale**).

Le politiche di conciliazione dovrebbero far sì che le donne lavorino senza dover per questo rinunciare al numero di figli desiderati (che di norma è due), e tenendo altresì presente che le famiglie, oltre che destinatarie di misure di welfare, sono esse stesse strumenti di welfare (attraverso la solidarietà intergenerazionale tipica della famiglia italiana).

"La famiglia italiana è, infatti, una grande risorsa, che finora è stata in grado di svolgere funzioni cruciali per il benessere dei singoli e per lo sviluppo sociale ed economico del paese". (Del Boca, Rosina 2009, p. 19)

"La famiglia in cui lavorano entrambi i membri della coppia è una grande consumatrice potenziale di servizi e questo agisce come una sorte di volano di attività economiche e di posti di lavoro" (Del Boca, Rosina 2009, p. 73)

"La qualità delle politiche familiari sarà misurata in base alle possibilità di scelta offerte al lavoratore" (Borelli 2009³⁴)

"Si tratta di un complesso di politiche con costi iniziali anche rilevanti, ma che verrebbero ampiamente ripagati nel corso del tempo dai frutti di un sistema più virtuoso e meno squilibrato" (Del Boca, Rosina 2009, pp. 133-134)

³³ Riporto a quanto esposto nel capitolo 10, relativamente ai fattori determinanti le politiche di conciliazione.

³⁴ Silvia Borelli 2009, Famiglie e lavori. In La conciliazione tra lavoro e famiglia, Lavoro e diritto 2/2009, Il Mulino.

Glossario

Quando si parla di linguaggio di genere si fa riferimento anche a scelte grammaticali e lessicali di parole già esistenti nel linguaggio di tutti i giorni; la discriminazione viene veicolata anche dal linguaggio e dalle rappresentazioni sociali soprattutto attraverso la falsa neutralità, cioè l'utilizzo nella lingua italiana del genere maschile come universale, e il conseguente l'occultamento delle differenze.

ASSISTENZA ALLE PERSONE NON AUTONOME - DEPENDANT CARE: Erogazione di cura e assistenza alle persone in età pre-scolare, malate, anziane, disabili o non autonome.

AUDIT FAMIGLIA - LAVORO: L'Audit è un processo di valutazione sistematica che permette di verificare la politica di gestione del personale e di individuare obiettivi e provvedimenti per migliorare le possibilità di conciliazione tra famiglia-lavoro nelle organizzazioni.

AZIONE POSITIVA - POSITIVE ACTION: Misure indirizzate ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti (talvolta è detta anche discriminazione positiva).

CONCILIAZIONE FAMIGLIA - LAVORO: L'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativi tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini.

CONDIVISIONE DEL LAVORO - JOB SHARING: Si verifica quando un unico posto di lavoro, con la sua retribuzione e le condizioni attinenti, è condiviso di solito da due o più persone che lavorano in base ad un sistema di rotazione o ad un piano concordato.

CONGEDO DI MATERNITA': Congedo cui una donna ha diritto per un periodo continuativo concesso prima e/o dopo il parto conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali.

CONGEDO DI PATERNITA': Il diritto individuale, in linea di principio su base non trasferibile, a fruire di un congedo per tutti i lavoratori e le lavoratrici dopo la nascita o l'adozione di un bambino per consentire loro di prendersene cura.

CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI: Il diritto a fruire di un congedo per motivi familiari e che può essere o non essere spartito tra i genitori.

CONTRATTO SOCIALE IN BASE AL SESSO - GENDER CONTRACT: Un insieme di regole implicite ed esplicite che disciplinano le relazioni donne-uomini e che attribuiscono diverso lavoro e valore, diverse responsabilità e obblighi agli uomini e alle donne. Esso interviene su tre livelli: la sovrastruttura culturale (le norme e i valori della società), le istituzioni (la famiglia, il sistema sociale, quello educativo e quello lavorativo) e i processi di socializzazione soprattutto nell'ambito della famiglia.

CONSIGLIERE DI PARITA': Tra gli strumenti per la corretta applicazione della legge è stata prevista la figura delle Consigliere di Parità nazionale, regionale e provinciale. Queste operano su due fronti: la promozione delle azioni positive e la lotta delle discriminazioni verso le lavoratrici

DEMOCRAZIA FONDATA SULLA PARITA': Il concetto per cui la società è composta pariteticamente di donne e uomini, ragion per cui il loro pieno e equo godimento della cittadinanza è legato alla loro equa rappresentanza ai livelli decisionali in ambito politico. La partecipazione bilanciata o equivalente delle donne e degli uomini con una loro rappresentazione che vada dal 40 al 60% costituisce un principio della democrazia in un contesto democratico pieno.

DIVARIO RETRIBUTIVO - GENDER PAY GAP: La differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne.

DIVISIONE DEL LAVORO: La divisione del lavoro retribuito e non retribuito tra le donne e gli uomini nella vita privata e in quella pubblica.

EMPOWERMENT: E' una parola con un duplice significato, perché indica sia il processo verso la consapevolezza e lo sviluppo delle potenzialità, sia, allo stesso tempo, il risultato ottenuto: promozione delle risorse, qualità della vita, benessere e salute emozionale.

FEMMINILIZZAZIONE DELLA POVERTA': La crescente incidenza e prevalenza della povertà tra le donne rispetto agli uomini.

FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO: Formule d'orario che offrono diverse possibilità in relazione al numero di ore lavorate e soluzioni quali rotazioni, turni o organizzazioni del lavoro in base alla giornata, alla settimana, al mese o all'anno.

GENERE - GENDER: Un concetto che esprime le differenze sociali tra le donne e gli uomini che sono state apprese. Esse cambiano col tempo e variano all'interno delle singole culture e società.

LAVORO A TEMPO PARZIALE - PART-TIME EMPLOYMENT: Occupazione che prevede un orario lavorativo più corto di quello normale o di quello standard a tempo pieno.

LAVORO ATIPICO - ATYPICAL WORK EMPLOYMENT: Attività diversa dal lavoro a tempo pieno e permanente. In questa categoria rientrano il lavoro part-time, il lavoro serale e nei fine settimana, il lavoro con contratto a termine, il lavoro temporaneo o in subappalto effettuato a domicilio, il telelavoro e il lavoro a domicilio su commissione. Sono atipici anche i lavori a progetto nonché le collaborazioni occasionali.

MAINSTREAMING - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DELLE PARI OPPORTUNITA': L'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra le donne e gli uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure d'ordine generale sensibilizzandole alle necessità di raggiungere la parità tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione.

PARITA' DI RETRIBUZIONE PER LAVORO DI PARI VALORE - EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE: Una pari retribuzione per un lavoro di pari valore è attribuita senza discriminazione a motivo del sesso o dello stato civile in relazione a tutti gli aspetti salariali e a tutte le condizioni retributive.

PARITA' DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE: Consiste nell'assicurare l'assenza di discriminazioni, dirette o indirette, a motivo del sesso (Discriminazione sessuale).

PIL Prodotto interno Lordo, in inglese GDP (Gross Domestic Product) è il valore complessivo dei beni e servizi prodotti all'interno di un Paese, in un certo intervallo di tempo (solitamente l'anno) e destinati ad usi finali (consumi finali, investimenti, esportazioni nette); non viene quindi conteggiata la produzione destinata ai consumi intermedi, che rappresentano il valore dei beni e servizi consumati e trasformati nel processo produttivo per ottenere nuovi beni e nuovi servizi.

POPOLAZIONE ATTIVA: Tutte le persone di entrambi i sessi che forniscono manodopera per la produzione di beni e servizi secondo la definizione del sistema dei conti nazionali delle Nazioni Unite durante un determinato periodo di tempo (Nazioni Unite).

RAPPORTO DI GENERE - GENDER RELATIONS: La relazione e la diseguale distribuzione dei poteri

tra le donne e gli uomini che caratterizza un determinato sistema di genere (vedi Contratto sociale in base al sesso).

RUOLI DI GENERE - GENDER ROLES: Un insieme di modelli d'azione e di comportamento inculcati rispettivamente alle donne e agli uomini e che si perpetuano secondo i meccanismi descritti alla voce "Contratto sociale in base al sesso".

SISTEMA SESSUATO: Un sistema di strutture economiche, sociali e politiche che sostiene e perpetua attributi e ruoli di genere distintivi per gli uomini e le donne (vedi Contratto sociale in base al sesso).

STRATEGIA DI LISBONA E' un programma di riforme economiche approvato a Lisbona dai Capi di Stato e di Governo dell'Unione europea nel 2000. Dopo questo incontro viene istituzionalizzato il Consiglio Europeo di Primavera, un vertice tra Capi di Stato e di Governo da tenersi ogni anno a marzo e focalizzato sui temi economici e sociali.

SUSSIDI: E' una sovvenzione in denaro, un finanziamento a cui lo stato provvede con degli assegni erogati sotto forma di restituzione dell'imposta sul reddito, secondo dei limiti di reddito.

TUTORAGGIO - MENTORING: Una condizione salvaguardata che consente l'apprendimento, la sperimentazione e lo sviluppo delle potenzialità individuali e di nuove abilità mediante un processo in cui una persona (il patrocinatore o mentore o tutore) appoggia la carriera e lo sviluppo di un'altra persona, il patrocinato, al di fuori del normale rapporto superiore/subordinato. Si fa un ricorso sempre maggiore al patronato/tutoraggio per sostenere lo sviluppo personale/professionale delle donne.

UGUAGLIANZA DEI SESSI - GENDER EQUALITY: Il concetto implica che tutti gli esseri umani sono liberi di sviluppare le loro abilità personali e di compiere scelte senza le limitazioni imposte da rigidi ruoli di genere, e che i diversi comportamenti, aspirazioni e bisogni delle donne e degli uomini sono considerati, valutati e incoraggiati in misura eguale.

UGUAGLIANZA DI GENERE - GENDER EQUITY: 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.

VERIFICA DELL'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE - GENDER AUDIT: L'analisi e la valutazione delle politiche, dei programmi e delle istituzioni in considerazione del modo in cui essi applicano criteri legati al genere.

Indirizzi utili

Questo elenco rappresenta una serie di enti e di siti che si occupano dei diversi argomenti che abbiamo affrontato in questo testo, senza pretesa di esaustività né di completezza.

Consigliera di parità: via Canonico Michael Gamper 1, Bolzano, tel. 0471-418500. La Consigliera di parità ha il compito istituzionale di migliorare con misure idonee il mondo del lavoro femminile e di favorire specifiche condizioni di vita per le donne sul posto di lavoro. Le consulenze della Consigliera di parità sono disponibili anche su richiesta a Merano, Bressanone e Brunico. E-mail: consiglieradiparita@provincia.bz.it

Comitato provinciale pari opportunità: c/o Servizio Donna, Via Crispi 3, Bolzano. Tel. 0471-411180. Si compone di 15 esperte provenienti da associazioni femminili e organizzazioni rappresentative delle diverse realtà femminili presenti in Provincia di Bolzano. Il Comitato si impegna a favore di una maggiore presenza femminile nelle posizioni dirigenziali nell'ambito politico, economico e culturale. Sottopone alla Giunta Provinciale proposte finalizzate al raggiungimento di tali scopi e promuove la sensibilizzazione della società attraverso campagne, iniziative e materiale informativo su tematiche femminili e questioni di Pari Opportunità.

Ufficio Famiglia, donna e gioventù: Via Canonico Michael Gamper 1, 39100 Bolzano, Tel. 0471-418230. Si occupa tra il resto di programmazione, indirizzo, coordinamento e controllo degli interventi e dei servizi specialistici nei settori famiglia, donna, gioventù, eroga contributi ad istituzioni pubbliche e private e sviluppa iniziative di promozione della famiglia.

Ripartizione famiglia e politiche sociali: I moduli per richiedere i contributi locali per le famiglie (di cui al capitolo 3) si possono scaricare al sito: <http://www.provincia.bz.it/politiche-sociali/servizi/modulistica.asp> - oppure recandosi presso l'Ufficio Previdenza ed assicurazioni sociali, Palazzo 12, Via Canonico Michael Gamper 1, 39100 Bolzano, tel. 0471-418314/09/16, E-mail: previdenza@provincia.bz.it.

Servizi per la prima infanzia:

A) Asili nido comunali:

Per **Bolzano:** Azienda Servizi Sociali di Bolzano, Ufficio Servizi alla Famiglia, vicolo Gummer 5, 39100 Bolzano, tel. 0471/400944, fax 0471/400936, famiglia@aziendasociale.bz.it,

Per il Comune di **Merano:** Ufficio Assistenza, via Portici 192, 39012 Merano, tel. 0473/250400-411-413, fax 0473/237690, e-mail: info@comune.merano.bz.it;

Per il Comune di **Bressanone:** Struttura organizzativa 5.1, Ufficio Assistenza, asili nido e scuole materne, P.zza Duomo 13, 39042 Bressanone, tel. 0472/0362030-031, fax 0472/062032, bressanone@gvcc.net.

Per il Comune di **Laives:** Ufficio Servizi generali, via Pietralba 24, 39055 Laives, tel. 0471/595700, fax 0471/595777, lai- ves@gvcc.net.

Ulteriori informazioni sul sito:

<http://www.provincia.bz.it/politiche-sociali/minori-famiglie/asili-nido.asp>

B) Microstrutture private: gli indirizzi degli enti che forniscono questo servizio sono reperibili sul sito: <http://www.provincia.bz.it/politiche-sociali/minori-famiglie/asili-nido.asp>.

C) Servizio Tagesmütter: Le famiglie che intendono usufruire di tale servizio possono rivolgersi direttamente alle associazioni/cooperative che svolgono questo servizio su tutto il territorio provinciale, agli indirizzi reperibili sul sito: <http://www.provincia.bz.it/politiche-sociali/minori-famiglie/asili-nido.asp>

"**Informa Famiglie**" è un opuscolo informativo per le famiglie che fornisce una panoramica sui programmi di formazione, assistenza e consulenza, sui sussidi economici e sulle disposizioni in materia di diritto del lavoro per le famiglie in Alto Adige. Scaricabile dal sito: <http://www.provincia.bz.it/cultura-tedesca/famiglia/1196.asp>

Campagna europea per la parità retributiva tra uomo e donna:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=it>

Camera di commercio di Bolzano: L'impresa che concilia. <http://www.camcom.bz.it/it-IT/SVILUP-PODIMPRESA/>

Bibliografia

Anger S., Kottwitz A. (2009): **Mehr Hausarbeit, weniger Verdienst**. In Wochenbericht, DIW Berlin, Nr. 6/2009. 76. Jahrgang, 4. Februar 2009.

Baldini M. (2007), **Fiscalità e famiglia**, CAPP, Centro di analisi delle politiche pubbliche, Dipartimento di Economia Politica, Modena, 5 maggio 2007.

Castro García C., Pazos Morán M., **Maternity, paternity and parental leaves in Europe**, Universidad Complutense y Instituto de Estudios Fiscales, Policies for reconciliation of work and private life: the case of parental leave/benefits in Europe

CNEL (2007), **Le politiche familiari; bisogni sociali, servizi innovativi, modelli di sostegno**, Pronunce 27, Roma, 2007.

Del Boca D., Rosina A. (2009), **Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare inefficiente**, Il Mulino.

di Nicola P. (2009), **Politiche per la conciliazione: definire gli obiettivi, delimitare il campo**, articolo scaricabile dal sito www.nelmerito.com.

Döge P. et. al. (2007): **Familiengründung und Beruf**. Aus Politik und Zeitgeschichte 7/2007., Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament.

Donà A. (2009), **Donne e lavoro: quali i risultati delle politiche di conciliazione in Italia?** In Rivista italiana di politiche pubbliche, 1/2009, Il Mulino.

Earles K. (2008), **Childcare and parental leave in Sweden**, York University, paper presentato al workshop "Equality and inequality in the Family, at Work and in Society", Cortona, 2008.

Eurostat (2009), **Reconciliation between work, private and family life in the European Union**, 2009 edition.

Ferrera M. (2008), **Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia**. Mondadori.

Försäkringskassan (2009), **Family policy in Sweden 2008**, www.forsakringskassan.se

ISFOL, **Partecipazione al mercato del lavoro e tassazione su base familiare**, ISFOL, Dossier del mercato del lavoro.

ISTAT (2008), **Conciliare famiglia e lavoro, una sfida quotidiana**. Argomenti n. 33 2008, ISTAT.

La conciliazione lavoro-famiglia in Italia e in Europa (2008) – Compendio di documentazione. Provincia di Torino, Centro Risorse e Servizi - P.O. – Mercato del lavoro, Activa Donna, Slides del quaderno di lavoro, giugno 2008.

La conciliazione tra lavoro e famiglia (2009), Lavoro e diritto, 2/2009, Il Mulino.

Lavoro e famiglia: Gender policy e conciliazione. Iniziativa Comunitaria Equal "Gender competency: nuove forme di lavoro e di servizi" – IT-G-BOL-001. Booklets a cura di ILO Training Center Torino, www.itcilo.org.

Ostner I. (2008): **Sozialpolitik, Familie, Geschlecht in Europa**. Vielfalt der Europäischen Familie. 3. Europäischer Fachkongress für Familienforschung, Wien, 12.-14.06.2008.

Pfau-Effinger B. (2008), **Wandel der Familie im Spannungsfeld von Erwerbstätigkeit und Familienpolitik, ein internationale Vergleich**, 3. Fachkongress für Familienforschung, Wien, 2008.

Platenga J., Remery Ch. (2009): **The provision of childcare services. A comparative review of 30 European countries**. European commission, March 2009. <http://ec.europa.eu/progress>.

Profeta P. (2009), **Occupazione femminile, conciliazione e sviluppo economico**. Università Bocconi, Genova 26/06/2009. Slides di presentazione.

Rapallini C. (2006), **Il quoziente familiare – valutazione di un'imposta di riforma** dell'IRPEF, WP SIEP n. 475.

Rueling A., Kassner K. (2007), **Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive**, Ein europäischer Vergleich, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin, 2007.

Saraceno C. (2008), **Le politiche della famiglia in Europa tra convergenza e diversificazione**, in: Stato e mercato n. 85, aprile 2009. Il Mulino.

Saraceno C. (2006): **Trasferimenti monetari alle famiglie con figli. Un confronto europeo**. 1° convegno nazionale di studi e confronto: Le politiche di sostegno alle famiglie con figli. Il contesto e le proposte. Modena, 6-7- ottobre 2006.

Studio Associato Equalitas (a cura di) (2007): **L'Audit famiglia e lavoro: una conciliazione possibile**. Milano, Franco Angeli.

Vogliotti S. (2006), **Il rientro al lavoro dopo la maternità**. Un'analisi longitudinale tra aspettative e realtà. Documentazione AFI-IPL n. 29, Bolzano, Marzo 2006.

Vogliotti S. (2004): (bilingue-zweisprachig): **Linee guida per la conciliazione di lavoro e famiglia nelle aziende**. - Leitlinien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Betrieben. Iniziativa Comunitaria Equal – Projekt Equal "Gender competency" - EBK, Ente bilaterale terziario Prov. di Bolzano /EBK Körperschaft für den Tertiärsektor Prov. Bozen – IT-G-BOL-001, August/Agosto 2004.

Vogliotti S., Pighin E. (2003), **Maternità e lavoro. Una ricerca sulle neo mamme dimesse in Alto Adige**, Documentazione AFI-IPL n. 23, Bolzano, ottobre 2003.

