

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea



*“Mai mi sono assoggettato alle ore;  
le ore sono fatte per comodità dell'uomo non l'uomo per le ore.  
Pertanto io faccio delle mie come delle staffe:  
le accorcio o le allungo quando meglio mi pare.”*

François Rabelais

## CHI HA TEMPO NON ASPETTI TEMPO

Politiche di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

*Analisi della principale legislazione di settore*



**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

Il documento è un prodotto Meters – studi e ricerche per il sociale

A cura di Giovanna Magistro

Supervisione scientifica di Cristina Di Modugno

### *Premessa*

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

In Italia nell'ultimo trentennio la partecipazione femminile al lavoro è cresciuta notevolmente, seppure con differenze importanti nei tempi, nei livelli e nella velocità con cui le donne sono state coinvolte nella partecipazione al lavoro, rispetto anche ad altri paesi europei.

La presenza di condizioni sociali legate al titolo di studio, alla classe sociale e al numero di figli sono tutte variabili che si legano necessariamente al tasso di occupazione femminile. Va inoltre sottolineato che la presenza di figli ha ancora un impatto diverso nella condizione lavorativa di una donna rispetto a quella di un uomo.

La crescita registrata di partecipazione femminile al mercato del lavoro ha riguardato soprattutto le donne con responsabilità familiari, ponendo nuovi problemi alla società nel suo insieme e agli attori socio-economici in particolare.

E' da osservare che l'evoluzione del mondo femminile porta con sé una moltitudine di cambiamenti all'interno di un modello societario: la partecipazione femminile al mercato del lavoro si accompagna anche ad altre evoluzioni sociali come quella demografica e la trasformazione delle strutture familiari, la creazione di nuove partnership tra uomini e donne, l'evoluzione dei rispettivi ruoli delle madri e dei padri. Tutti cambiamenti che hanno interessato nel tempo il tessuto culturale e familiare dell'Italia oggi.

Ma perché il bisogno di parlare della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro?

Se la crescita occupazionale femminile portasse con sé denatalità, superlavoro,

peggioramento della qualità della vita familiare e dell'uso del tempo, senza l'adozione di adeguate politiche di conciliazione il prezzo da pagare per le donne lavoratrici (e per la società nel suo complesso) sarebbe troppo alto!

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

La Commissione Europea nel rapporto sull'uguaglianza tra donne e uomini del 2006 [COM(2006)71] presenta la conciliazione tra vita professionale e vita familiare come "*strategia a favore tanto degli uomini quanto delle donne*". Nello stesso rapporto si evince che a livello europeo se le donne con i figli piccoli hanno un tasso di occupazione inferiore a quello delle donne senza figli, il tasso di occupazione degli uomini con figli è superiore a quello degli uomini senza figli.

### *Percorso di lettura*

Presenteremo, nei seguenti paragrafi, l'evoluzione legislativa delle politiche di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, partendo dalle linee guida e direttive europee per poi arrivare alla legislazione in Italia, citando le principali leggi del sistema giuridico nazionale, soffermandoci sugli aspetti fondamentali delle stesse. Prima però di addentrarci nel tema prettamente giuridico è fondamentale presentare il momento socio-culturale a livello nazionale in cui si discute il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (primo paragrafo), da cui ha seguito il necessario intervento del sistema giuridico nel regolamentare la normativa di settore (secondo paragrafo).

Condurremo il discorso cercando di seguire un percorso tematico tracciato a partire dalle politiche di conciliazione così come si sono evolute nell'attuale sistema giuridico italiano, ovvero nella intersezione delle *politiche di lavoro – politiche di responsabilità familiare – politiche di pianificazione dei tempi*.

Approfondiremo come nostro “punto di vista” la legislazione della Regione Puglia in tema di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro-città, attraverso la presentazione della legge principale, la n.7/2007, segnale di ottimismo e fiducia che questa Regione del Mezzogiorno avanza nei confronti delle donne, con la promozione di politiche per le pari opportunità.

Ritenendo che la legislazione sull'argomento della conciliazione è assai prolifera nei diversi settori d'interesse che possono rientrarvi e consapevoli di non restituire una conoscenza esaustiva al lettore, in appendice è disponibile un elenco significativo degli interventi normativi a livello europeo e nazionale con funzione di guida all'evoluzione legislativa in tema di conciliazione vita/lavoro.

## INDICE

1. E' questione di tempo: tra evoluzione culturale ed evoluzione normativa *pag.7*
  
  2. La conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro: introduzione alla normativa di settore *pag.10*
  
  3. Dall'Europa agli Stati Membri. Indicazioni e direttive *pag.14*
  
  4. In Italia *pag.20*
    - 4.1 La svolta della Legge n. **53/2000** conosciuta come *congedi parentali*
      - 4.1.1 Legge 8 Marzo 2000 n.53 *pag.23*
      - 4.1.2 Decreto legislativo 26 Marzo 2001 n.151 *pag.28*
    - 4.2 Le finalità della Legge n.**125/1991** a favore dell'occupazione femminile
      - 4.2.1 Legge 10 Aprile 1991 n.125 *pag.29*
      - 4.2.2 Decreto legislativo n.196/2000 *pag.31*
  
  5. Il punto di vista locale: la Legge n.**7/2007** della Regione Puglia sulla conciliazione
    - 5.1 Legge 21 Marzo 2007 n.7 *pag.33*
- Conclusioni
- Appendice: *Percorso ragionato in legislazione europea, nazionale e Regione Puglia sulla conciliazione nelle pari opportunità*
- Bibliografia e Sitografia

**1. E' questione di tempo: tra evoluzione culturale ed evoluzione normativa**

Il mancato superamento di alcuni processi culturali e di pregiudizi legati a vecchi stereotipi resta ciò che ostacola un pieno sviluppo delle politiche per la conciliazione dei tempi: la moderna organizzazione del lavoro, i meccanismi di inserimento lavorativo e soprattutto di carriera e di crescita professionale non tengono conto della differenza tra i sessi e dei diversi carichi di responsabilità familiari e all'aumento della presenza femminile nel mercato del lavoro non è equivalso un adeguato incremento dei servizi offerti alle famiglie per gestire lo spazio di tempo e responsabilità che tradizionalmente veniva dedicato alla cura della casa e della famiglia da parte delle donne.

E' un dato di fatto che tuttora il maggior peso delle attività domestiche e di cura resta sulle spalle delle donne in assenza di adeguati servizi e di politiche pensate in sostegno alla famiglia.

Gli attori istituzionali tardano nell'elaborare strategie innovative che potrebbero valorizzare l'apporto femminile nel mondo del lavoro ed è sempre più evidente che le trasformazioni demografiche e i nuovi modelli di vita delle famiglie richiedono che vengano ampliati i servizi alle persone.

E' ancora troppo frequente da parte delle donne dover rinunciare a occasioni di impiego regolari e ancora più difficile, come dimostrano dati statistici, incontrare possibilità di carriera e il libero accesso ai ruoli-chiave. Anche adesso in molti settori permangono discriminazioni di genere, e i posti di maggiore responsabilità e "potere", nonché quelli a più alto reddito, restano degli uomini.

I nuovi contesti di welfare presentano servizi e tutele troppo spesso non al passo con i rapidi cambiamenti legati alla flessibilità lavorativa, sempre più diffusa anche in Europa, e a fare le spese di questo ritardo strutturale sono soprattutto le donne. Nonostante il peso del lavoro fuori casa, i ruoli e i compiti all'interno delle famiglie sono rimasti quelli del passato, e le donne - come da antica tradizione - si sobbarcano tutto il peso della cura del marito e dei figli quando non anche dei genitori anziani o di componenti che soffrono di una qualche patologia più o meno grave.

Occorre quindi un lavoro culturale per giungere a un diverso riparto degli oneri di cura, così come va progettato un sostegno finanziario per le donne sole o in situazione di disagio economico che debbano lavorare fuori casa e contemporaneamente farsi carico dei figli.

Nelle regioni del Mezzogiorno, più che nelle restanti regioni d'Italia, la distinzione dei due ruoli di genere secondo tradizione è ancora presente, seppur in forma meno evidente rispetto al passato<sup>1</sup>. Inoltre nelle ultime casistiche europee, in termini di occupazione femminile, l'Italia insieme alla Grecia occupa gli ultimi posti della classifica.

Tra le cause gli studiosi e gli esperti -in particolare di sociologia della famiglia- menzionano una forma di "arretratezza culturale" ancora presente in Italia, soprattutto nelle regioni del Mezzogiorno<sup>2</sup>. Ci troviamo ancora di fronte ad ostacoli riconducibili a fattori socio-culturali, cause esogene del modello culturale tradizionale della famiglia e della figura femminile al suo interno, in cui storicamente la donna ha il ruolo di cura e l'uomo di lavoratore e procacciatore di reddito.

Per questo motivo occorre l'investimento sul versante culturale e motivazionale per annientare i pregiudizi e rimuovere quei meccanismi autosegreganti che

---

<sup>1</sup> *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare-Integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, Isfol Unità Pari Opportunità, Febbraio 2004, pag.35

<sup>2</sup> *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri perfetti* /Chiara Saraceno. in: Polis ricerche e studi su società e politica in Italia / direzione e redazione presso l'Istituto Cattaneo,A.2003, fasc. n.2.

Azione di ricerca a cura di



danneggiano i percorsi professionali delle donne.

L'intervento legislativo è fondamentale per l'evoluzione culturale di una società.

In Italia con l'introduzione della Legge n.53/2000 i progressi normativi a livello regionale e di azioni positive sul territorio nazionale in tema di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro ha accompagnato un processo di cambiamento culturale, ancora in fase di start-up.

Tuttavia le lavoratrici vanno acquistando sempre maggiore coscienza dei loro diritti e delle nuove possibilità; i lavoratori sembrano superare, seppure lentamente, il complesso del "mammo"; lavoratori e lavoratrici coinvolti nei tanti progetti realizzati a livello nazionale non nascondono la soddisfazione per aver ottenuto il riconoscimento delle proprie necessità e la speranza di poter tenere insieme occupazione e famiglia, qualità professionale e affetti.

I datori di lavoro, superando le resistenze dovute alle "costrizioni organizzative", appaiono sempre più disponibili a cogliere le occasioni offerte dalla normativa di settore, riconoscendo il valore positivo degli interventi anche ai fini della produttività aziendale.

Contrattare il **tempo**, sostenendo le scelte delle donne a non rinunciare del tutto al lavoro di cura, può diventare, come indirizzato dalla legge in materia e come dimostrato dagli esempi di buone prassi, l'elemento chiave per l'affermazione nel lavoro della tutela dei diritti e per il superamento delle disuguaglianze tra uomo e donna, rimuovendo le cause di discriminazione basate sul sesso principalmente.

A partire, quindi, dai bisogni e dai diritti delle donne si può svolgere un'azione di umanizzazione del lavoro, rendendone i tempi più concilianti con la vita e più integrati tra economia e società; questi gli obiettivi posti dalle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

**2. La conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro:  
introduzione alla normativa di settore**

Già Platone nel 390 a.C. sosteneva l'uguaglianza fra i sessi, tanto a livello d'istruzione che di lavoro. Le idee del filosofo greco, a riguardo dell'educazione e della formazione dei guardiani<sup>3</sup>, non sono così lontane dai temi di genere di cui discutiamo oggi. Ne *La Repubblica* Platone afferma: "Se dunque impiegheremo le donne per gli identici scopi per i quali impieghiamo gli uomini, identica dev'essere l'istruzione che diamo loro (...) anche per il sesso femminile, se risultano differenti per una data arte o altra occupazione, diremo che questa arte od occupazione va assegnata o all'uno o all'altro sesso".

Il filosofo greco riteneva poi che per lo sviluppo intellettuale delle donne guardiane fosse indispensabile che qualcun altro si occupasse delle funzioni della casa e della cura dei bambini. Possiamo dunque ritenere che già Platone in qualche modo ha affrontato il tema dell'uguaglianza dei sessi e anche della conciliazione dei tempi per la donna, nel momento in cui ne sosteneva il diritto all'educazione e alla formazione.

La donna è sempre stata impegnata su più aspetti: quello del lavoro - un impegno

---

3 Sulla teorizzazione della fondazione della polis ideale e le sue virtù, Platone sostiene la necessità di formare soldati di professione e uno Stato composto da tre classi di cittadini: i lavoratori, i *guardiani* distinti in soldati e governanti. Ad ognuna delle suddette classi corrisponde una particolare virtù, in riferimento al proprio posto nella società. I guardiani in modo particolare dovranno essere educati e formati all'acquisizione delle virtù tipiche del filosofo, quindi l'educazione dei guardiani-filosofi consiste nell'essere forti e coraggiosi coi nemici e fraterni con gli amici.

che prende gran parte delle ore della giornata - e quello della famiglia tra figli, casa, genitori, marito o convivente. Lavorare sulle specificità di genere significa esattamente sciogliere il nodo del doppio ruolo delle donne che lavorano e che hanno sulle loro spalle tutto il carico della famiglia. Il tema della conciliazione dei tempi lavoro-famiglia nasce proprio dall'esigenza di tutela del diritto femminile di non abdicare per l'una o per l'altra responsabilità, bensì di poter conciliare entrambi gli aspetti e sviluppare in pieno la propria auto-realizzazione. Un tema, questo, che caratterizza in particolare il vissuto delle donne italiane e in particolare delle donne del Mezzogiorno, i cui tassi di occupazione sono i più bassi d'Italia.

I continui e rapidi mutamenti economici e sociali, la maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro, la diversificazione dei modelli e dei carichi familiari, dovuti anche all'aumento della popolazione anziana, costituiscono importanti fattori di cambiamento a seguito dei quali conciliare diventa un aspetto centrale per lo sviluppo dell'occupazione femminile e del mondo economico e produttivo.

Inoltre, con il lavoro remunerato al di fuori della famiglia le donne hanno cambiato il loro stile di vita, affiancando al lavoro di cura quello produttivo; ciò solleva più che mai l'esigenza della condivisione delle attività di cura e della gestione familiare da parte del partner e pone ulteriori esigenze di riorganizzazione del lavoro, essendo questo ancora modellato sulla cultura aziendale maschile. Anche se la conciliazione costituisce un problema maggiormente sentito dalle donne non sono comunque esclusi gli uomini-padri, ne sono coinvolti tutti gli attori socio-economici, in quanto la conciliazione mette in gioco sia la qualità della vita delle persone sia la competitività del sistema produttivo.

Il tema della conciliazione è all'ordine del giorno nelle politiche dell'Unione Europea. Lo sviluppo di tali misure è ritenuto una **strategia necessaria** per conseguire l'obiettivo, fissato a Lisbona nel 2000, di un tasso di occupazione femminile del 60% nel 2010. In quest'ottica nelle politiche europee di conciliazione

si afferma il *gender mainstreaming*<sup>4</sup>, ossia la strategia trasversale e globale che porta a considerare le politiche conciliative uno dei punti fondamentali della società contemporanea, partendo dall'adeguata considerazione delle differenze esistenti tra le situazioni di vita, le esigenze e gli interessi rispettivamente degli uomini e delle donne, in tutti i programmi e gli interventi economici e sociali.

Le politiche di conciliazione, se da un lato si sviluppano assieme al tema dell'aumento dell'occupazione, ed in particolare attraverso quella femminile, dall'altro esse puntano ad un miglioramento della qualità della città - fattore chiave nelle politiche europee - per lo sviluppo economico e sociale dell'Unione.

Le politiche di conciliazione non possono quindi riguardare solo le politiche occupazionali ma devono estendersi anche ad altri settori.

Il sistema normativo in Italia da un decennio a questa parte si è occupato, con sempre maggiore evidenza, delle problematiche femminili e dello sviluppo delle politiche di genere tra uomini e donne. L'obiettivo dell'aumento della partecipazione attiva e paritaria delle donne alla vita politica, sociale ed economica del Paese è alla base di recenti interventi normativi, con particolare riferimento alla conciliazione lavoro-famiglia. La normativa nazionale affronta il tema della conciliazione lavoro-famiglia soprattutto nella legge relativa alla tutela sociale del lavoro e della maternità.

In Italia, in ritardo rispetto alla direttiva europea, la svolta in termini di politiche di conciliazione, avviene nel 2000 con l'emanazione della legge 53 del 2000 (comunemente conosciuta come legge sui congedi parentali), come recepimento della Direttiva 96/34/CE sul congedo parentale. La legge n.53/00 e la sua applicazione, per favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro si propone l'obiettivo di *promuovere un equilibrio e un'armonizzazione tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione*.

Ma la legge 53/00 pone anche le condizioni di una crescita complessiva delle libertà

---

<sup>4</sup> Il "Gender Mainstreaming" è stato definito dalla Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne (FWCW) del 1995 come la strategia chiave per promuovere le pari opportunità e la valorizzazione delle donne. Gli Accordi conclusivi dell'ECOSOC del 1997/2 sulle Pari Opportunità hanno ulteriormente enfatizzato come il "gender mainstreaming" costituisca una componente essenziale dei lavori legati a progetti e politiche a livello regionale, nazionale e internazionale.

Azione di ricerca a cura di

dei genitori/lavoratori, in armonia con le esigenze del sistema produttivo. A tal fine prevede, all'art.9, un finanziamento per le aziende che attivino forme di flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro (part-time reversibile, telelavoro, lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità dei turni, orario concentrato).

Un terzo sistema (oltre a lavoratori-genitori e impresa) è però implicato nella realizzazione della conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro ed è il territorio in cui si vive, ed in particolare la città.

Il tempo è una risorsa preziosa ed è il filo conduttore delle politiche di conciliazione, poiché conciliare i tempi famiglia-lavoro richiede un complesso sistema di interventi capaci di incidere su vari piani. Per questo, nelle politiche di conciliazione oggi si parla sempre più dei tempi e degli orari delle città.

La stessa legge 53/2000 regola il Piano dei Tempi e degli Orari (capo VII all'introduzione di principi di gestione e coordinamento dei tempi della città) come strumento di conciliazione, al fine di garantire ai lavoratori e alle lavoratrici il riconoscimento delle proprie necessità e la speranza di poter tenere insieme occupazione e famiglia, qualità professionale e affetti.

In generale possiamo evidenziare che gli argomenti intorno ai quali si incentra il dibattito sulla conciliazione, oltre ad ispirare leggi nazionali e iniziative locali, riguardano soprattutto:

- La flessibilità nelle aziende (di orari e contratti) e le modalità organizzative del lavoro
- L'organizzazione e gestione dei tempi e degli orari delle città
- Il sistema dei servizi, delle strutture, della mobilità sul territorio
- Il Sistema Amministrazione, con il suo ruolo e le sue politiche
- La condivisione del lavoro familiare e di cura tra uomini e donne
- I modelli culturali, gli stili di vita e gli atteggiamenti orientati al genere

Nessuno di questi ambiti, da soli possono risolvere il problema della conciliazione,

la quale deve essere assunta come responsabilità sociale condivisa dai vari soggetti del mercato del lavoro, in partenariato con le Amministrazioni Pubbliche e i vari attori socio-economici.

### 3. Dall'Europa agli Stati Membri. Indicazioni e direttive

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

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

Così recitano gli articoli 23 e 33 della *Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea*, firmata a Nizza nel 2000 dai rappresentanti degli stati aderenti alla Comunità.

Si intravedono, pertanto, in queste poche righe, i principi fondamentali che l'Europa perseguirà per sostenere l'uguaglianza di genere e la conciliazione secondo i principi fondamentali che emergono dalla succitata Carta dei Diritti, dal Trattato di Amsterdam (1997)<sup>5</sup> e dal Trattato di Maastricht (1993)<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Artt. 2-3-13-137-141 - Ha introdotto altri importanti principi, tra cui quello della non discriminazione tra i sessi e del mainstreaming.

<sup>6</sup> Art. 119 bis - Protocollo sulla politica sociale. Prevede la possibilità di azioni positive limitate alla parità di retribuzione.

Il quadro teorico in cui si colloca la conciliazione (conosciuta anche nella traduzione inglese di *work life balance*) è sicuramente tracciato dal diritto comunitario ed è un quadro composito, parte integrante del cosiddetto modello sociale europeo. Valore fondamentale hanno la [Direttiva 96/34<sup>7</sup>](#) dedicata al congedo parentale, la [Risoluzione C218/2000<sup>8</sup>](#) concernente la *Partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare* - seppure quest'ultima rappresenti l'atto che, sostanzialmente, ha dato forma alla complessità del tema della relazione tra vita privata e dimensione pubblica della stessa nella logica del perseguimento dell'eguaglianza per donne e uomini - e la [Direttiva 2006/54](#) riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Pur assumendo valore fondamentale, gli atti sopraccitati vanno considerati come parte di un'azione politica-programmatoria dell'Unione Europea più composta. Vanno letti come parte integrate da una più ampia serie di atti dal composito e variegato valore politico-programmatico e/o giuridico. Per limitarsi agli atti più recenti si segnalano, nel secondo gruppo, la **Carta di Nizza**, in particolare l'art. 33 che abbiamo già riportato; nel primo gruppo citiamo invece la [Relazione della Commissione sulla parità tra uomini e donne del 2007](#), la Comunicazione della Commissione contenente una **Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010** (Mep) e il **Libro Verde<sup>9</sup> Una nuova solidarietà tra le generazioni di fronte ai cambiamenti demografici**, pubblicato nell'anno 2005, che affrontando la questione dei cambiamenti demografici a livello europeo pone la domanda: "Come favorire la

---

<sup>7</sup> La prima a considerare, al punto 3.3. della stessa, l'importanza dell'impiego da parte degli Stati di strumenti che favoriscano per la donna la conciliazione dei tempi della vita professionale con quella familiare. Si tratta di un accordo quadro sul congedo parentale e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore, considerato un importante strumento per conciliare la vita professionale e quella familiare.

<sup>8</sup> Con la Risoluzione C218/2000 la Commissione Europea definisce le linee di intervento volte a favorire la conciliazione dei tempi lavorativi e quelli familiari tramite: una riorganizzazione degli orari dei servizi pubblici (specie quelli di sostegno alle attività di cura); il miglioramento dell'accessibilità ai servizi pubblici; favorendo lo sviluppo di una mobilità urbana sostenibile.

<sup>9</sup> Nel documento viene presentata una descrizione dei cambiamenti demografici che la popolazione europea vive: bassa natalità, aumento dell'età di vita, invecchiamento, flussi migratori, ecc. Le sfide della demografia europea chiamano l'Europa ad adeguare il proprio livello ai cambiamenti e alle loro conseguenze.

Azione di ricerca a cura di

risoluzione dei problemi legati all'invecchiamento demografico con una migliore conciliazione tra vita professionale e vita privata?"

In generale tutti gli interventi di legislazione in materia di *Gender Equality* da parte della Commissione Europea vengono sanciti attraverso la “**Strategia quadro per le pari opportunità tra uomo e donna**” attuata tramite un piano di lavoro annuale redatto dalla Commissione che, attraverso la Relazione europea al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, pone un’attenzione alle tematiche di genere, trasversale a tutti i campi di intervento comunitari, e accompagna una previsione di misure specifiche di intervento attraverso anche un Programma d’azione ed uno di sostegno finanziario attraverso programmi e specifiche iniziative che vedono come beneficiari le organizzazioni attive che intervengono nel delicato settore delle pari opportunità. L’ultimo lavoro annuale pubblicato dalla Commissione Europea sulla parità donne-uomini 2007 (pubblicata il 7/2/2007), da un lato rileva come l’occupazione femminile sia aumentata, dall’altro fa emergere come la situazione sia rimasta critica per quanto riguarda la conciliazione e la segregazione professionale, e che quindi pochi obiettivi sono stati ancora raggiunti in tema di politiche di conciliazione di vita professionale e familiare da parte degli Stati Membri.

E' interessante in tema di conciliazione prendere in esame una precedente **Relazione sulla parità tra donne e uomini della Commissione**, anno **2006**, - alla voce **Promuovere un’efficace conciliazione tra attività professionale e vita familiare** - evidenza che “...un buon equilibrio tra attività professionale e vita familiare aiuta a ridurre i divari tra donne e uomini e a migliorare la qualità dell’ambiente di lavoro, contribuendo nel contempo ad affrontare il problema dei cambiamenti demografici. Per essere efficace andrebbe concepito e promosso come strategia a favore tanto degli uomini quanto delle donne, in tutte le fasi della loro vita, in particolare delle giovani coppie (...). Occorre un impegno rinnovato al fine di fornire servizi accessibili, economici e di qualità per la custodia dei bambini e per altre persone non autonome. (...) Ai fini della conciliazione tra attività professionale e vita familiare è opportuno promuovere e diffondere modalità di lavoro innovative e adattabili che facilitino



l'equilibrio tra lavoro e vita familiare e tengano conto delle diverse necessità nelle varie fasi della vita. (...) Occorrono interventi incisivi per combattere stereotipi sessisti e incoraggiare gli uomini ad assumersi le proprie responsabilità nella sfera familiare e domestica. A tal fine è opportuno elaborare incentivi, segnatamente di tipo finanziario, a favore di una migliore distribuzione delle responsabilità e dei compiti tra donne e uomini, in modo da rafforzare il ruolo degli uomini nell'assistenza familiare e in rapporto al congedo parentale”.

Come sottolineato dalla Commissione europea nel rapporto 2006 sull'uguaglianza tra donne e uomini, “ le politiche di genere sono strumentali per la crescita economica e per il lavoro. La rimozione delle disuguaglianze strutturali tra donne e uomini aiuterà a realizzare il potenziale lavorativo delle donne contribuendo contemporaneamente sia alla coesione sociale sia alla vitalità del sistema di protezione sociale”.

A tal fine è stato prodotto un documento programmatico per la realizzazione delle Pari Opportunità, la [Road Map](#) (Mep), la tabella di marcia dell'UE che individua sei ambiti prioritari in tema di parità tra i generi per il periodo 2006-2010:

- una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini;
- **l'equilibrio tra attività professionale e vita privata;**
- la pari rappresentanza nel processo decisionale;
- l'eradicazione di tutte le forme di violenza fondate sul genere;
- l'eliminazione di stereotipi sessisti;
- la promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo.

Per ciascun settore vengono indicati gli obiettivi e gli interventi prioritari da attuare, oltre alle linee guida che sono di sostegno al lavoro da parte degli Stati Membri.

La tabella di marcia si basa sull'esperienza della strategia quadro in tema di parità tra donne e uomini relativa al periodo 2001-2005 e combina l'avvio di nuovi interventi con il potenziamento delle attività che hanno avuto risultati positivi. Viene riaffermato il doppio approccio della parità tra i generi, basato sull'integrazione della dimensione di genere (la promozione della parità tra donne e uomini in tutte le

politiche e le attività) e su provvedimenti specifici.

Il documento Mep rappresenta una tabella di marcia per il raggiungimento da parte degli Stati Membri di alcuni punti importanti individuati durante il Consiglio di Lisbona che ha fissato degli obiettivi in campo occupazionale, individuando tra le politiche di intervento quelle di *riconciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare nella sua accezione più ampia*.

Il quadro comunitario di riferimento del tema della conciliazione risulta, quindi, estremamente variegato e composito: comprende l'apporto dei diritti fondamentali e l'insieme di misure di armonizzazione normativa (sia quelle di stampo antidiscriminatorio che quelle dedicate specificamente alla maternità, paternità e cura) cui si affiancano una nutrita serie di altri strumenti (di sostegno economico, di coordinamento occupazionale e volti a creare servizi) che concorrono a delimitare un perimetro di intervento alquanto ampio.

Si afferma, in buona sostanza, una visione integrata del principio d'eguaglianza: l'integrazione è quella tra dimensione privata (della cura) e pubblica (del lavoro) di uomini e di donne.

#### **Aumentare i servizi di custodia**

L'Europa si trova di fronte a una triplice sfida: l'assottigliarsi della popolazione in età lavorativa, i tassi di natalità ridotti e l'aumento della popolazione degli anziani.

Una risposta al declino demografico è costituita in parte da un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare, mediante strutture di custodia per l'infanzia più economiche e flessibili, conformemente agli obiettivi di Barcellona, e grazie alla prestazione di servizi che rispondano alle esigenze di assistenza degli anziani e delle persone disabili.

#### **Migliori politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare per donne e uomini**

I servizi e le strutture si adattano troppo lentamente al fatto che sia le donne che gli uomini lavorano. Pochi uomini prendono il congedo parentale o lavorano a tempo parziale (il 7,4% rispetto al 32,6% delle donne), poiché le donne restano maggiormente responsabili dell'assistenza ai figli e alle altre persone a carico. Gli uomini andrebbero incoraggiati ad assumersi le proprie responsabilità familiari, segnatamente con incentivi a prendere congedi parentali e ad utilizzare il diritto al congedo come le donne.

#### **Programmi e finanziamenti comunitari**

Le direttive e le politiche emanate e individuate dalla Commissione Europea in tema di pari opportunità trovano concretezza in programmi e finanziamenti comunitari rivolti agli Stati Membri e alle Regioni, di gestione della DG occupazione affari sociali e pari opportunità (DG Employment Social Affairs & Equal opportunities [http://ec.europa.eu/employment\\_social/index\\_it.html](http://ec.europa.eu/employment_social/index_it.html) ) attraverso il Fondo Sociale Europeo e il Fondo Sociale Europeo per le pari opportunità; il Programma occupazione, Affari sociali e pari opportunità; l'Agenda sociale europea 2005-2010; Programma d'Iniziativa Comunitaria EQUAL; la Strategia europea per l'occupazione (occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità); i Programmi d'azione contro la discriminazione e per il riconoscimento dei diritti fondamentali; misure attive di inclusione destinate a soggetti deboli.

#### 4. In Italia

La dimensione giuridica della conciliazione è per sua natura complessa: concerne la questione della natalità, si collega ai servizi, coinvolge temi fiscali e previdenziali, si collega altresì alle politiche del lavoro. In una visione aggiornata del tema, le politiche di conciliazione risultano una parte integrante delle cosiddette politiche di sviluppo socio-economico.

Le politiche di conciliazione sono, in buona sostanza, politiche integrate: nel senso che toccano tutte le dimensioni appena elencate, ma in esse non si esauriscono.

A latere di queste si pongono, quindi, le politiche per l'occupazione e gli strumenti normativi nazionali a queste collegati; il tutto in un contesto normativo segnato da un duplice e parallelo percorso, geneticamente predestinato all'intersezione della dimensione temporale della prestazione lavorativa e del contratto di lavoro (in senso lato), con la dimensione dell'eguaglianza uomo- donna.

Le fondamenta della normativa che approfondisce il tema della parità di genere, ed in particolare in tema di conciliazione, affondano nella Costituzione italiana.

L'**Articolo 3** della Costituzione sancisce la pari dignità sociale dei cittadini, eguali davanti alla legge, “...*senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali...*” .

In particolare, l'**Articolo 37**, nel titolo riguardante i rapporti economici, pone le basi al diritto di conciliazione di attività di cura e attività di lavoro della donna; difatti esso, affermato che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore, sancisce che le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

Infine l'Articolo 117, introdotto dalla legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001, sancisce la competenza regionale in tema di parità di genere, stabilendo che le "leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive".

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

Il modello di regole normative dedicate in particolare alla conciliazione si sviluppa in Italia dagli anni '70, in particolare attraverso la tutela delle donne lavoratrici in un'ottica di pari opportunità e successivamente in quella di sostegno e tutela alla maternità/paternità e attività di cura.

In ordine cronologico è utile ricordare le leggi **1204/71** (*Tutela delle lavoratrici madri*, poi abrogata con il d.lgvo 151/2001), **903/77** (*Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*), **285/97** (*Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza*), **125/91** (*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*), **53/2000** (*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*) e il d.lgvo **151/2001** (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art.15 della legge 53/2000*).

Sono la legge 125/91, in cui troviamo un primo accenno alle politiche di conciliazione, e la legge 53/2000 che affrontato direttamente il problema della conciliazione. La prima con la realizzazione di Azioni Positive contribuisce a favorire una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali e una migliore condivisione di queste responsabilità tra i sessi. La seconda legge pone l'attenzione sulla protezione della maternità e sul diritto di

ciascun genitore ai congedi parentali, considerata l'interazione tra i diritti delle persone, l'assetto familiare e l'organizzazione dell'impresa.

Nella dimensione regolativa di un tema tanto complesso sarebbe opportuno avviare un monitoraggio e un'analisi in Italia, dopo 7 anni dall'approvazione del d.lgvo n. 151/2001 (8 dall'entrata in vigore della legge 53/2000), dei contenuti e del funzionamento delle regole nazionali dettate in ottemperanza alla Direttiva Europea 96/34 e finalizzate a tutelare non solo la maternità, ma anche la paternità e la cura.

Le problematiche giuridiche della conciliazione si collocano su un crinale scomodo; da una parte il lavoro e il ramo del diritto che se ne occupa; dall'altra la dimensione prettamente sociale e i servizi a questa collegati - come dimostra il solido legame esistente tra la legge n.53 del 2000 (e il successivo testo unico: dl.g.vo 151/2001) e le leggi-quadro sull'infanzia e sull'assistenza .

In particolare, l'art.16 della legge 8 novembre 2000, n. 328 - Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali - è dedicato alla valorizzazione e sostegno delle responsabilità familiari e nel 3° comma colloca, tra le priorità elencate per un sistema integrato di interventi e servizi sociali, le "politiche di conciliazione tra il tempo di lavoro e il tempo di cura, promosse anche dagli enti locali ai sensi della legislazione vigente".

**4.1 La svolta della Legge n. 53/2000 conosciuta come legge  
sui congedi parentali**

**4.1.1 Legge 8 Marzo 2000 n. 53**

La [legge n. 53 dell'8 Marzo 2000](#) ha introdotto nel panorama giuridico italiano "disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", disposizioni rivolte ad una pluralità d'obiettivi ricomposti sotto i binomi: congedi di cura e congedi formativi, conciliazione tra vita personale e vita lavorativa, passaggio dalla tutela della madre lavoratrice alla promozione del lavoro di cura materno e paterno.

La disciplina costituisce attuazione della direttiva europea n. 96/34 sui congedi parentali.

La parte iniziale della legge si occupa dei **congedi parentali** dei genitori, compresi quelli adottivi e affidatari. Questi congedi non costituiscono una novità per il nostro ordinamento e non solo con riferimento ai diritti della madre lavoratrice. Già con la legge n. 903 del 1977 era stata riconosciuta al padre lavoratore subordinato la possibilità di usufruire di tutta o di parte della astensione facoltativa dal lavoro di sei mesi nell'arco del primo anno di vita del figlio, ma subordinatamente al verificarsi di due condizioni in capo alla madre: questa doveva essere una lavoratrice subordinata e doveva esprimere la volontà di rinunciare a esercitare il proprio diritto all'assenza dal lavoro. Proprio su questo si gioca ora la modificazione più significativa dato che il diritto al congedo è riconosciuto autonomamente a ciascuno dei due genitori, a prescindere dalla condizione lavorativa dell'altro. Ed è dato di realtà sociale la maggiore richiesta di utilizzazione del congedo da parte del padre lavoratore subordinato quando la

madre non lo è.

Complessivamente, secondo i dettami della legge L.53/00 oggi, i due genitori - lavoratori subordinati - hanno diritto ad un'assenza di 10/11 mesi, con una serie di modulazioni, espressamente previste nella legge. E', inoltre, opportunamente superato il divieto di usufruire contemporaneamente del congedo per i due genitori lavoratori dipendenti, consentendo non solo l'alternanza nella cura ma anche la compresenza nel nucleo familiare.

L'assenza può essere utilizzata non più solo entro il primo anno di vita del figlio, ma fino agli otto anni di età (secondo l'indicazione comunitaria), con il mantenimento del sostegno economico - consistente nel 30% della retribuzione, a carico dell'INPS nel settore privato - solo entro il limite complessivo di sei mesi e fino ai tre anni di età, o fino agli otto anni in caso di famiglie a basso reddito. Nei comparti delle pubbliche amministrazioni, il trattamento è più favorevole, grazie alle clausole della contrattazione collettiva che prevedono l'erogazione della retribuzione piena nel primo mese di congedo.

Per quanto riguarda i permessi orari giornalieri è introdotta la copertura previdenziale. Inoltre si precisa che questi permessi sono raddoppiati in caso di parto plurimo, con possibile distribuzione tra i due genitori.

Quanto ai genitori adottivi o affidatari, i limiti di età del figlio sono elevati rispetto a quanto stabilito nel 1977: se il minore ha un'età compresa tra i sei e i dodici anni al momento dell'ingresso nel nucleo familiare, i genitori possono esercitare il diritto al congedo nei primi tre anni successivi.

Così come previsto dall'accordo quadro europeo i congedi parentali sono possibili anche per gravi motivi famigliari, come il decesso o la grave infermità del coniuge o di un parente convivente.

La legge concede ai lavoratori e alle lavoratrici giornate di permesso retribuito (tre per anno) o congedi non retribuiti di maggiore durata (fino a due anni, nell'arco dell'intera vita lavorativa).

Un secondo tema considerato dalla legge riguarda il sostegno di forme di **flessibilità di orario**, nelle imprese con meno di 50 dipendenti. Si tratta di



un'integrazione del diritto al congedo, opportuna, benché ancora scarsamente applicata, soprattutto se comparata con il quadro europeo. Non si deve dimenticare che in altri paesi dell'Unione, non solo il congedo parentale ha durata più lunga, ma le possibilità di ricorrere al part-time sono molto più estese.

In particolare nella L.53/00, è prevista l'erogazione di contributi, che dovranno essere orientati, almeno per la metà, al sostegno delle azioni positive di flessibilità introdotte nelle imprese di piccole dimensioni.

Queste azioni positive possono consistere in forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, intendendo per tali, in via esemplificativa: il part time reversibile, il telelavoro e lavoro a domicilio, la flessibilità di entrata e di uscita, la banca delle ore, la flessibilità dei turni e l'orario concentrato, da destinare, in via prioritaria, a genitori con bambini di otto anni di età (o 12, in caso di adozione o di affidamento).

Le altre due aree di azioni positive considerate sono: la **formazione** al termine del periodo di congedo e al rientro al lavoro; l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione, congedi non retribuiti.

E' da ricordare che, per i congedi che non hanno copertura economica, la legge consente l'utilizzazione dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

I congedi privi di copertura stanno diventando sempre più numerosi. Si colloca in questo ambito, ad esempio, il congedo per la cura dei figli qualora richiesto oltre il limite cumulativo dei 6 mesi e oltre il limite dei tre anni del figlio; i congedi per gravi e documentati motivi familiari; alcuni dei congedi per la formazione.

L'ultima parte della legge apre il suo raggio di azione ai **tempi delle città**. L'idea di fondo è che il lavoro di cura si concilia con il lavoro professionale mediante la possibilità di utilizzare congedi o di flessibilizzare l'orario, ma anche mediante il coordinamento dei tempi dei servizi presenti in ambito comunale, dove la persona è spesso simultaneamente "prestatore di lavoro" e "utente".

I punti principali della disciplina riguardano:

- la chiamata in causa delle regioni nel compito di coordinamento degli interventi e nella gestione e partecipazione finanziaria;
- l'emanazione dei piani territoriali degli orari, approvati a livello comunale e finalizzati alla armonizzazione dei sistemi orari dei servizi urbani;
- la costituzione delle banche dei tempi, per "favorire lo scambio di servizi di vicinato ... e per favorire l'estensione della solidarietà nelle comunità locali...";
- la concertazione locale a un tavolo trilaterale, cui partecipano, tra l'altro, i rappresentanti delle istituzioni scolastiche, compresa quella universitaria, e delle aziende di trasporto.

Si possono indicare, infine, alcuni dei principali punti critici che la legge non ha considerato in pieno nella prospettiva della redistribuzione dei ruoli:

- la limitata presenza di incentivi al part-time temporaneo e reversibile;
- la presenza finora troppo limitata (solo per il congedo durante il 1° anno di vita del figlio e solo per le imprese fino a 20 dipendenti) di incentivi alle imprese che ricorrono alla sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- la tutela meramente economica e legata alla interruzione della attività per le lavoratrici autonome;
- la mancata previsione di congedi parentali per altre categorie di lavoratrici, quali le collaboratrici coordinate e continuative (ma anche le libere professioniste).

Tuttavia non dobbiamo dimenticare che la L.53/00 ha segnato il cambiamento del nostro ordinamento giuridico - in adesione a quanto richiesto dalla disciplina di rango europeo - che si sta realizzando grazie soprattutto al superamento del meccanismo della estensione al padre di segmenti di disciplina scritta per la madre, e all'attribuzione di un diritto originario al congedo parentale paterno.

Al padre sono riconosciuti anche i congedi per la malattia di ciascun figlio, sono previsti per il padre i riposi giornalieri, ma con una disciplina tuttora restrittiva, perché destinati alla cura/nutrimiento del figlio, in assenza della madre, o escluso

qualora la madre si presume svolga, in quanto non occupata in altra attività lavorativa, lavoro di cura.

L'indifferenza della situazione lavorativa della madre è sottomessa alla tradizionale idea che porta a ritenere che una madre svolga nei confronti del figlio, fino al compimento di un anno di vita, lavoro di cura e di nutrizione e non possa avere altre esigenze né di formazione né di professione.

Del resto il lavoro di cura, per lungo tempo, è stato fatto corrispondere al "non lavoro". Da questo punto di vista la legge n.53/2000 ha segnato una grande svolta, affermando che la richiesta di assenza dal lavoro professionale per esigenze di lavoro di cura equivale alla sua effettuazione.

**E' questa la volta che le assenze per gravi motivi familiari entrano in un testo di legge: ad esempio per l'assistenza a disabili.**

La disciplina speciale introdotta nel 1992 prevede il diritto, per la madre lavoratrice o, in alternativa, per il padre lavoratore, al prolungamento dell'astensione facoltativa dal lavoro, fino al compimento dei tre anni della figlia o del figlio disabile.

La legge del 2000 attribuisce ora il diritto in capo all'uno o all'altro genitore, anche qualora l'altro ne sia escluso (perché casalinga/o, disoccupata/o, lavoratrice/ore autonoma/o). Una volta superati i tre anni, i genitori hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito. Analogo diritto è riconosciuto per la cura di parenti o affini entro il 3° grado del lavoratore. In caso di convivenza, è necessario che non siano presenti nel nucleo familiare "altri soggetti che possano fornire assistenza"; in assenza di convivenza, l'assistenza deve essere continuativa ed esclusiva.

#### **4.1.2 Decreto legislativo 26 Marzo 2001 n.151**

Successivamente all'emanazione della Legge 53/2000, il [D.lgs n. 151](#) del 26 Marzo 2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", attua quanto previsto dall'art. 15 della legge 53/2000 che prevede, al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, l'emanazione di un testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia. Il testo disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

## 4.2 Le finalità della Legge n.125/1991 a favore dell'occupazione femminile

### 4.2.1 Legge 10 Aprile 1991 n.125

La [Legge del 10 Aprile 1991, la n.125](#) “Azioni positive delle parità uomo-donna”, è quella che, in Italia, ha introdotto le azioni positive e ha contribuito in maniera determinante a diffondere e a promuovere la cultura delle pari opportunità tra gli uomini e le donne nel lavoro.

Sul piano dei principi è considerata una delle più avanzate in Europa.

Tale normativa ha il merito di aver introdotto nel nostro ordinamento la nozione di **uguaglianza sostanziale** e di **azione positiva**, di aver attivato organismi e politiche di pari opportunità sia a livello nazionale che di Provincia e Regione.

Secondo la L.125, donne e uomini devono avere lo stesso trattamento in materia di lavoro, si vieta espressamente qualsiasi forma di discriminazione anche indiretta fondata sul sesso, che riguardi l'accesso al lavoro, l'attribuzione di qualifiche, la diversificazione di mansioni, la progressione di carriera e la retribuzione.

Le finalità della presente legge possono essere rinvenute già nel suo primo articolo :

*“Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità” ( Art.1, Comma 1).*

Tra gli elementi basilari così come espressi nell'art.1 vanno segnalati in particolare:

c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

e) *favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.*

L'urgenza di intervenire con una legge è diventata ancora più evidente a seguito della Conferenza di Pechino dell'ONU (1995) sulla condizione femminile e l'entrata in vigore del Trattato di Amsterdam (1997) che ha assunto il principio di parità quale elemento cardine dell'ordinamento comunitario.

#### **4.2.2 Decreto legislativo n.196/2000**

Nel 2000 in Italia entra in vigore la cosiddetta nuova “disciplina dell’attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive”. Nello stesso anno il [D.Lgs. 196/00](#) appronta risorse e mezzi per migliorare l’efficacia degli organismi di parità in sintonia anche con il decentramento delle politiche attive del lavoro, la diffusione della programmazione negoziata, il monitoraggio delle misure a sostegno dell’impiego; ciò risulta in sintonia anche con l’introduzione del tentativo obbligatorio di conciliazione e con la riforma del processo del lavoro.

Infatti il decreto riordina e rafforza il doppio ruolo -promozionale e antidiscriminatorio- delle Consigliere di parità a livello nazionale, regionale e provinciale; razionalizza le modalità di finanziamento dei progetti di azione positiva; riordina le disposizioni di carattere processuale relative ai ricorsi contro le discriminazioni dirette e indirette.

Il decreto chiarisce in maniera definitiva che l’uguaglianza tra lavoratrici e lavoratori si realizza con politiche di promozione di pari opportunità ai livelli decisionali e con strategie di accertamento e rimozione delle situazioni di discriminazione.

Il D.Lgs.196/00, tra l'altro, definisce cosa sono le *Azioni positive*: interventi, realizzabili nei luoghi di lavoro o in ambito territoriale, che hanno lo scopo di eliminare le disparità per le donne nell’accesso al lavoro, nello sviluppo della carriera e nelle situazioni di mobilità e mirano, quindi, a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità. Le nuove disposizioni rispondono all’esigenza di semplificare la normativa in materia di azioni positive e rimuovere gli elementi di criticità emersi sia per il finanziamento dei progetti, sia per i piani d’azione positiva che devono essere adottati nelle pubbliche amministrazioni.

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

In conclusione dal nuovo decreto risulta armonizzato l'apparato strumentale predisposto dalla legge 125/91 per la promozione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e per una più efficace lotta alle discriminazioni. La legge chiarisce definitivamente che l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro va perseguita tanto attraverso le **politiche di promozione di parità**, nelle sedi ove tali politiche vengono decise, quanto attraverso **strategie coerenti di accertamento e rimozione delle situazioni discriminatorie**, non potendo considerarsi sufficiente, ai fini di una effettiva politica di Pari Opportunità, solo l'una o l'altra delle due strade.

Le novità introdotte dal D.Lgl. 196/00 sono essenzialmente:

- l'ampliamento della platea dei soggetti che possono accedere al finanziamento con l'ammissione dei datori di lavoro pubblici, delle associazioni, delle organizzazioni datoriali;
- la formulazione da parte del Comitato Nazionale di Parità di un programma obiettivo che individui annualmente le tipologie di progetti di azioni positive da promuovere;
- la possibilità di cofinanziare azioni positive per la soluzione di controversie collettive;
- il riaggiornamento per le amministrazioni pubbliche del termine per l'adozione dei piani di azioni positive, rafforzato dall'introduzione di apposita sanzione, l'introduzione nei piani di criteri preferenziali per promuovere l'inserimento di donne nei settori e livelli professionali in cui sono sottorappresentate.



## 5. Il punto di vista locale: la Legge n.7/2007 della Regione Puglia sulla conciliazione

### 5.1 Legge 21 Marzo 2007 n.7

In attuazione delle disposizioni dell'art. 22 della legge 8 marzo 2000 n. 53, che impone alle regioni l'obbligo di definire con proprie leggi *“norme per il coordinamento da parte dei comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, nonché per la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale”*, la Regione Puglia, su iniziativa dell'Assessorato alla Solidarietà, interviene con la Legge Regionale [n.7 del 21 marzo 2007](#) **“Norme per le politiche di genere e la conciliazione vita-lavoro in Puglia”**.

La legge interviene in attuazione:

- a) della Costituzione italiana;
- b) del Trattato che istituisce la Comunità europea;
- c) della Convenzione di Pechino per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne;
- d) della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea;
- e) della legge 8 marzo 2000, n. 53 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città);
- f) dello Statuto regionale;
- g) della legge regionale 10 luglio 2006, n. 19 (Disciplina del sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini di Puglia);
- h) della legge regionale 9 giugno 1980, n. 70 (Istituzione della Consulta regionale femminile);
- i) della legge regionale 30 aprile 1990, n. 16 (Commissione regionale per le pari opportunità fra uomo e donna in materia di lavoro).

In particolare, con legge n.7/07, la Regione Puglia intende dotare il territorio di una normativa organica sulle politiche di genere in relazione ai dettami più generali dello Statuto regionale che prevede che la Regione garantisca *“in ogni campo dell'attività politica, sociale, familiare, scolastica, professionale e lavorativa il principio della parità tra i sessi, valorizzando la consultazione degli organismi di parità e pari opportunità istituiti con legge regionale ai sensi degli articoli 3<sup>10</sup> e 51<sup>11</sup> della Costituzione italiana”* ed in coerenza con gli indirizzi della programmazione nazionale ed europea.

A questo scopo, di particolare attualità ci sembra l'obiettivo della legge di definire i compiti della Regione, delle province, dei Comuni e delle altre amministrazioni per la progettazione e l'attuazione dei Piani degli Orari.

Il fine generale è quello di favorire:

- a) la riorganizzazione dei tempi destinati all'attività lavorativa, alla cura e alla formazione delle persone, alla vita di relazione, alla crescita culturale e allo svago, per un maggior autogoverno del tempo di vita personale e sociale;
- b) l'armonizzazione dei tempi di funzionamento delle città;
- c) la riscoperta del valore del tempo e del suo utilizzo per fini di solidarietà sociale e impegno civile;
- d) l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali tra i due sessi una diversa organizzazione del lavoro.

Sempre in attuazione della legge 8 marzo n. 53, la norma regionale istituisce un meccanismo di integrazione tra risorse nazionali destinate alle politiche di inclusione sociale, fondi strutturali e risorse delle autonomie locali che potranno essere utilizzate per sostenere nell'ambito del percorso per la stesura ed approvazione del Piano Sociale di Zona, la stipula di accordi territoriali, denominati **Patti Sociali di Genere**, tra Province, Comuni, organizzazioni sindacali e imprenditoriali, sistema scolastico, Aziende Sanitarie Locali e

---

10 Sancisce il diritto delle persone all'eguaglianza, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali, e impegna la Repubblica a rimuovere gli ostacoli d'ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

11 Recita che tutti i cittadini dell'uomo o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

Azione di ricerca a cura di

Consultori, per azioni a sostegno della maternità e della paternità e per sperimentare formule di organizzazione dell'orario di lavoro nelle pubbliche amministrazioni e nelle imprese private che favoriscano la ri-conciliazione tra vita professionale e vita privata e promuovano un'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi.

Il percorso per l'attivazione di politiche di conciliazione vita-lavoro e l'attivazione di genere nella governance locale vede la partecipazione attiva di tutti i soggetti interessati dalle tematiche della legge e, in questo quadro, l'Assessorato alla Solidarietà della Regione Puglia e l'ANCI Puglia hanno siglato un Protocollo d'Intesa nel marzo 2007 con il quale si sono proposti di costruire un percorso di attuazione delle disposizioni di legge attraverso la predisposizione di linee guida e la definizione degli strumenti di indirizzo attuativi per la progettazione degli interventi sull'intero territorio regionale e sulle singole amministrazioni locali.

L'art. 5 della L.R. n.7/2007 sancisce anche i compiti delle **province** che vedono il loro impiego nel concorrere “...*alla realizzazione dei corsi di qualificazione e di formazione del personale degli enti locali nella progettazione dei piani territoriali degli orari, dei tempi e degli spazi e nella loro attuazione...*”. Inoltre, le province sono chiamate mediante gli Osservatori provinciali delle politiche sociali ad attivare azioni di monitoraggio periodico sullo stato di attuazione delle politiche di conciliazione dei tempi vita-lavoro, oltre ad avere il ruolo di coordinamento interistituzionale provinciale attraverso le Consigliere di parità (figura istituzionale istituita ai sensi dell'art. 4 del dlgs n. 196/2000) e l'Ufficio di presidenza della Commissione pari opportunità che a livello provinciale sono gli organi di rappresentanza effettive di cui anche all'articolo 17 della L.R n.19/2006.

Questa ultima normativa citata, la **Legge Regionale n.19** del 10 luglio 2006 “**Disciplina del sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini in Puglia**” istituita un anno prima della legge ad hoc in tema di ri-conciliazione dei tempi già citata L.R. 7/2007, affronta in parte il tema della conciliazione attraverso l'art. 28 “*Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e armonizzazione dei tempi delle città*”, dove viene affermato che la

Regione Puglia si interessa a *“promuovere iniziative sperimentali per favorire la stipula di accordi tra le organizzazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali e i soggetti del privato, che consentano forme di articolazione dell'attività lavorativa capaci di sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”*, sempre in attuazione della legge n. 53/00.

Ritornando alla legge n.7/07, la Regione Puglia prevede all'art.18 **Azioni positive per le pari opportunità**, nella misura in cui “ persegue una politica di pari opportunità fra uomini e donne nell'organizzazione del personale regionale e nello sviluppo della carriera e adotta piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e una concreta partecipazione delle donne a occasioni di avanzamento professionale per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”.

Altresì, la Regione Puglia si è dotata di uno strumento di valutazione delle politiche di pari opportunità, ovvero il **Bilancio di genere**. Recita l'art.19 della legge:

“La Regione nella relazione di accompagnamento al bilancio di previsione e al rendiconto finanziario inserisce il bilancio di genere come strumento di monitoraggio e di valutazione dell'impatto delle politiche regionali su uomini e donne...La Regione favorisce la diffusione del bilancio di genere tra gli enti locali pugliesi attraverso l'attività di animazione, sensibilizzazione e informazione del Centro risorse regionale per le donne<sup>12</sup>. A tale scopo riconosce tra gli indicatori per la concessione di incentivi per la gestione associata, di cui all'articolo 7 della l.r. 19/2006, il principio delle pari opportunità di genere.”

Rispetto alla **Qualità della presenza delle donne nel mondo del lavoro e nella**

---

<sup>12</sup> Art.17:Il Centro risorse regionale per le donne, coordinato dall'Ufficio garante di genere, rappresenta il momento di raccordo delle istituzioni di parità regionali ed è composto dalla Commissione pari opportunità, dalla Consulta femminile, dalla Consigliera di parità regionale, dal Comitato pari opportunità della Regione Puglia e dal Gruppo di animazione delle pari opportunità per i fondi strutturali. Il Centro risorse regionale per le donne svolge attività di informazione, animazione, raccordo con gli organismi di parità del territorio e supporto alla progettazione rivolta in particolare agli organismi di parità, ai servizi di consulenza rivolti alle donne, anche con l'obiettivo di promuovere progetti di sviluppo locale che favoriscano l'inserimento delle donne nella vita economica e sociale.

Azione di ricerca a cura di

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

vita economica, art.26, la Regione Puglia promuove presso le imprese del territorio l'adozione di piani per l'uguaglianza di genere; promuove politiche premiali per le imprese che adottino tali piani e promuove, altresì, l'iniziativa economica delle donne, con particolare riguardo alle donne immigrate, attraverso appositi sistemi di incentivazione.

Allo stato attuale, la Regione Puglia, in attuazione dell'art.6 della L.R. 7/2007, ha reso obbligatorio per i Comuni/Ambiti territoriali la stesura, in allegato ai nuovi Piani Sociali di Zona per il periodo 2008-2010, dei Piani dei Tempi e degli Orari delle città.

In tal senso, il biennio 2008-2010 è per il territorio regionale della Puglia un periodo assai importante per tradurre operativamente a livello locale quanto legiferato dal governo regionale in tema di conciliazione, attraverso strategie che consentano a lavoratori e lavoratrici di coniugare in modo equilibrato aspettative di vita, necessità familiari, condizioni di lavoro, vita sociale; ed ecco che diviene improcrastinabile la definizione di politiche dei tempi, degli orari, dei trasporti, dei servizi, in un'ottica condivisa, di conciliazione dei bisogni dei cittadini, ovvero della cittadinanza elevata a sistema.

## Conclusioni

Le politiche volte a conciliare lavoro e vita familiare contribuiscono a creare un'economia flessibile sostanzialmente a partire dalla stessa organizzazione del lavoro e migliorando nel contempo la vita delle donne e degli uomini. Tali politiche aiutano ad entrare e a rimanere nel mercato del lavoro utilizzando l'intero potenziale della forza lavoro e devono favorire equamente le donne e gli uomini.

La flessibilità negli orari di lavoro rientra tra gli strumenti che riducono o rimodulano il tempo del lavoro, ma il fatto che molte più donne di uomini ricorrano a tali orari causa tuttavia uno squilibrio tra i generi che si ripercuote negativamente sulla posizione delle donne nel luogo di lavoro e sulla loro indipendenza economica.

Inoltre abbiamo osservato, a partire dal punto di vista della legislazione, l'importanza che il "tempo" assume nelle politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia, includendo anche l'organizzazione dei tempi della città. La conciliazione dei tempi di vita con i tempi della città coinvolge più soggetti (individui, famiglie, aziende, parti sociali, attori pubblici) e ha a disposizione una pluralità di strumenti adottabili dalle politiche che riducono o rimodulano il tempo di lavoro (part-time, job sharing, banche del tempo, ecc.); che liberano il tempo con strumenti di supporto (congedi parentali, congedi di paternità, nidi aziendali, sostegni finanziari, ecc.); che formano una nuova cultura del tempo (formazione, condivisione del lavoro di cura, coordinatori work-family in azienda, ecc.).

In Italia, nonostante una crescente attenzione e qualche importante innovazione legislativa, le questioni delle pari opportunità, della uguaglianza di genere e della conciliazione tra lavoro familiare e lavoro remunerato sono ancora ben lontane dall'essere una priorità nell'agenda del *policy making* italiano. C'è ancora molta

difficoltà a ragionare su questi temi - uguaglianza di genere e conciliazione - sia per quanto riguarda le donne che, forse ancora di più, per quanto riguarda gli uomini, rispetto al considerare anche gli uomini come lavoratori che hanno responsabilità di cura familiare.

Parte di questa difficoltà è culturale, e deriva da modelli radicati relativi sia alla divisione di genere del lavoro sia alle aspettative circa la solidarietà intergenerazionale (C. Saraceno).

Gli investimenti - in servizi soprattutto - tardano ad arrivare; e la domanda di servizi, unita alla crescente presenza delle donne nel mercato del lavoro, è una problematica forte che richiede un grande sforzo di intervento da attuare su tutto il territorio nazionale, poiché gli investimenti in servizi per la famiglia è la parte più grossa della domanda di conciliazione.

Anche la tradizionale separazione tra Ministero del lavoro e Ministero della solidarietà sociale (accorpati in un unico Ministero da parte del nuovo governo) ha reso più difficile nel tempo il coordinamento delle politiche del lavoro con quelle sociali che pure ne rappresentano per certi versi una premessa, assieme anche alle politiche fiscali.

In questa prospettiva, un quadro di riferimento importante è dato dalla legge 328/2000, la "legge quadro sul sistema integrato dei servizi e degli interventi sociali". Essa definisce i criteri comuni che devono informare gli interventi in questo campo su tutto il territorio nazionale, così come i diversi livelli e tipi di responsabilità del governo centrale, regionale e locale, le istituzioni pubbliche e non a fini di lucro. Tra gli obiettivi della legge c'è quello di riconoscere e sostenere le responsabilità familiari, e all'interno di queste è esplicitamente menzionato sia il sostegno alle pari opportunità che la condivisione delle responsabilità tra donne e uomini.

Purtroppo, non tutti gli adempimenti e regolamenti richiesti da questa legge - per certi versi troppo complessa- sono stati completati e a livello nazionale l'adempimento alla legge non si presenta omogeneo.

La stessa legge n.53/00, la principale nelle politiche di conciliazione, non è stata ancora recepita sull'intero territorio nazionale e la situazione si presenta a

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

macchia di leopardo.

A livello di Regioni comunque non mancano “buone prassi” legislative, come è il caso della Puglia con la legge n.7/07, che giunge a distanza di sette anni dalla legge 8 Marzo del 2000 n.53.

Altre Regioni hanno avviato delle iniziative sperimentali con misure, avvisi pubblici o determine al fine di promuovere la ri-conciliazione in alcuni settori del lavoro e della cura, così come al contrario ci sono Regioni che, a seguito della legge nazionale, hanno provveduto subito con una legge propria come è stato per le Marche con la L.R. 13 novembre 2001, n. 27 “Interventi per il coordinamento dei tempi delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale”, o ancora il caso della Regione Lombardia con la legge regionale 28 ottobre 2004 n° 28 “Politiche regionali per il coordinamento e l'amministrazione dei tempi delle città”.

Si tratta di provvedimenti regionali che intendono promuovere il coordinamento e l'amministrazione dei tempi e degli orari della città, sostenere le pari opportunità fra uomini e donne e favorire la qualità della vita attraverso la conciliazione dei tempi di lavoro, di relazione, di cura parentale, di formazione e del tempo per sé. Manca ancora un coinvolgimento pieno delle autonomie locali, forse anche a causa delle innegabili difficoltà nell'armonizzare insieme diversi -tempi di lavoro, tempi dei servizi, tempi di vita- dove le persone coinvolte possono essere contemporaneamente prestatori di lavoro e utenti del servizio.



## Appendice

*Percorso ragionato in legislazione europea, nazionale e Regione Puglia sulla conciliazione nelle pari opportunità*

### Parte Prima

#### Pari opportunità in Europa<sup>13</sup>



(collegamento ipertestuale)

**Direttiva 75/117/CEE** - *Riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio di parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.*

Introduce il concetto di uguale retribuzione per lavori di uguale valore. Viene definita l'adozione di criteri comuni tra lavoratori e lavoratrici nei sistemi di classificazione.

**Direttiva 76/207/CEE** - *Attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione, la promozione professionale e le condizioni di lavoro.*

Viene definito il principio di assenza di discriminazioni sia dirette che indirette per l'attuazione della parità di trattamento tra uomini e donne al lavoro.

**Direttiva 79/7/CEE** - *Graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale.*

Viene stabilita l'eliminazione delle discriminazioni per quanto riguarda i regimi

---

<sup>13</sup> Fonte: Vademecum per le politiche e le pratiche di potenziamento delle capacità e della occupabilità della forza lavoro femminile. Dalle Azioni Positive alle Politiche di Genere nella Gestione delle Risorse Umane - Progetto Equal "Donne Manager delle risorse umane."

Azione di ricerca a cura di

relativi a malattia, invalidità, vecchiaia, infortuni sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione.

**Direttiva 86/378/CEE** - *Attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale.*

Estende i provvedimenti della direttiva 79/7/CEE per i medesimi rischi e categorie di beneficiari ai regimi professionali.

**Direttiva 86/613/CEE** - *Applicazione del principio di parità tra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma, comprese quelle del settore agricolo, nonché tutela della maternità.*

Si estendono le applicazioni della legislazione comunitaria sulle pari opportunità al lavoro professionale autonomo ed ai loro familiari. Sono previste disposizioni per le lavoratrici autonome in stato di gravidanza e/o maternità.

**Direttiva 92/85/CEE** - *Miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.*

Prevede un congedo di maternità per almeno 14 settimane da ripartire prima e dopo il parto, oltre al mantenimento della retribuzione o il versamento di un'indennità durante il periodo di congedo. In Italia con il Decreto Legislativo 654/96 viene recepita la parte relativa alla tutela della salute.

**Direttiva 93/104/CE** - *Concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.*

E' stata recepita in Italia con il Decreto Legislativo n.532, che ha modificato la disciplina sul lavoro notturno.

**Direttiva 96/34/CE** - *Congedi parentali*

E' frutto del primo accordo sindacale europeo tra la Confederazione europea dei sindacati (CES), gli imprenditori privati (UNICE) e gli imprenditori pubblici (CEEP). Prevede un congedo parentale di almeno tre mesi per i figli fino a otto anni, considera il congedo un diritto individuale della madre e del padre. In Italia viene recepita con la Legge 53/00.

**Direttiva 97/80/CE** - *Onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso.*

Viene garantita una maggiore efficacia dei provvedimenti adottati dagli Stati membri in applicazione del principio di parità di trattamento, anche in via giudiziaria per chiunque si ritenga leso.

**Direttiva 97/81/CE** - *Lavoro part-time.*

Si propone di facilitare il part-time eliminando gli ostacoli alla sua diffusione, evitando le discriminazioni per chi lavora a tempo parziale. In Italia viene recepita

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

con il Decreto Legislativo n.61.

[Direttiva 2000/34/CE](#)

Modifica la Direttiva 93/104/CE concernente alcuni aspetti dell'orario di lavoro ed amplia i settori di applicazione della norma.

**Parte Seconda**  
**Pari opportunità in Italia<sup>14</sup>**



(collegamento ipertestuale)

**Fonti costituzionali**

- Costituzione della Repubblica Italiana - [Principi Fondamentali, Art.2](#)  
*Riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo*
- Costituzione della Repubblica Italiana - [Principi Fondamentali, Art.3](#)  
*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge*
- Costituzione della Repubblica Italiana - [Parte Prima, Art. 37](#)  
*La donna lavoratrice ha gli stessi diritti del lavoratore, anche a parità retributiva per lo stesso lavoro svolto*
- Costituzione della Repubblica Italiana - [Parte Prima, Art. 51](#) (come modificato dalla legge costituzionale n. 1 del 30 maggio 2003).  
*Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, come disposto dalla legge.*
- Costituzione della Repubblica Italiana - [Parte Seconda, art. 117](#) (come modificato dalla legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001) *La potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione*

**Codice delle pari opportunità**

- [D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198](#), "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"

**Donne e lavoro - Azioni positive ed imprenditorialità**

- [Prov. del Min. Lavoro e delle Politiche Sociali del 30 maggio 2006](#) (G.U. n. 160 del 12 luglio 2006), "Programma-obiettivo per la promozione della presenza femminile nei livelli e nei ruoli di responsabilità all'interno delle

<sup>14</sup> Fonte: Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Azione di ricerca a cura di

organizzazioni, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete"

- D.lgs 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna":
  - [Libro I, Titolo II, Capo V, artt. 21 e 22](#) (Comitato per l'imprenditoria femminile)
  - [Libro III, Titolo I, Capo IV, artt. 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50](#) (Promozione delle pari opportunità)
  - [Libro III, Titolo II, Capo I, artt. 52, 53, 54, 55](#) (Azioni positive per l'imprenditoria femminile)
- [D.M. 15 marzo 2001](#), "Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125"
- [D.P.R. 28 luglio 2000, n. 314](#), "Regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli interventi a favore dell'imprenditoria femminile"
- [Legge 25 febbraio 1992, n. 215, art. 10 comma 6, art. 12 e art. 13](#), "Azioni positive per l'imprenditoria femminile"
- [Legge 10 aprile 1991, n. 125, art. 11](#), "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

#### ***Parità di trattamento e di retribuzione***

- [Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 14, art 16, commi 2 e 3, art. 17 e art. 19](#), "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"

#### ***Occupazione, flessibilità, part-time e lavoro notturno***

- [D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#), "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla Legge 14 febbraio 2003, n. 30" (c.d. "Legge Biagi")
- [D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 60](#), "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53"
- [Circ. Min. Lav. 14 marzo 2000, n. 13/2000](#), "Nuove disposizioni in tema di ricorso al lavoro notturno - Decreto legislativo n. 532 del 26 novembre 1999"
- [D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61](#), "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES"

- [D.lgs. 26 novembre 1999, n. 532](#), "Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della Legge 5 febbraio 1999, n. 25"
- [D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70](#), "Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della Legge 16 giugno 1998, n. 191"
- [Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 39](#), "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica"
- [D.lgs. 23 dicembre 1997, n. 469](#), "Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della Legge 15 marzo 1997, n. 59"
- [Legge 18 dicembre 1973, n. 877](#), "Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio"

#### *Tutela della maternità, congedi parentali e conciliazione famiglia-lavoro*

- [D.lgs 11 aprile 2006, n. 198, Libro III, Titolo I, Capo V, art. 51](#), "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"
- [D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#), "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"
- [Legge 8 marzo 2000, n. 53](#), "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"
- [D.M. 21 luglio 2000, n. 278](#), "Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari"
- [Circ. Min. Lav. 7 luglio 2000, n. 43/2000](#), "Art. 12, Legge 8 marzo 2000, n. 53, recante disposizioni in materia di flessibilità dell'astensione obbligatoria nel periodo di gestazione e puerperio della donna lavoratrice"
- [D.M. 21 dicembre 2000, n. 452](#), "Regolamento recante disposizioni in materia di assegni di maternità e per il nucleo familiare, in attuazione dell'articolo 49 della Legge 23 dicembre 1999, n. 488, e degli articoli 65 e 66 della Legge 23 dicembre 1998, n. 448"
- [Legge 29 novembre 1977, n. 891](#), "Norme per il rifinanziamento del piano degli asili nido e modifica della legge istitutiva 6 dicembre 1971, n. 1044"

- [Legge 6 dicembre 1971, n. 1044](#), "Piano quinquennale per l'Istituzione di asili-nido comunali con il concorso dello Stato"

#### ***Pubblica Amministrazione***

- [D.lgs 11 aprile 2006, n. 198, art. 31](#), "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"
- [D.lgs 30 marzo 2001, n.165, art. 7 e art. 57](#), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

#### ***Forze Armate e Pubblica sicurezza***

- [D.lgs 11 aprile 2006, n. 198, art. 32, art. 33 e art. 34](#), "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"
- [Legge 1 aprile 1981, n. 121, art. 25 e art. 36](#), "Nuovo ordinamento dell'Amministrazione della pubblica sicurezza"

#### ***Donne e politica***

- [Legge 8 aprile 2004, n. 90, art. 3](#), "Norme in materia dei membri del Parlamento europeo e altre disposizioni inerenti ad elezioni da svolgersi nell'anno 2004"
- [Legge costituzionale 31 gennaio 2001, n. 2](#), "Disposizioni concernenti l'elezione diretta dei Presidenti delle Regioni a Statuto speciale e delle Province autonome di Trento e Bolzano"
- [Legge 3 giugno 1999, n. 157, art. 3](#), "Nuove norme in materia di rimborso delle spese per consultazioni elettorali e referendarie e abrogazione delle disposizioni concernenti la contribuzione volontaria ai movimenti e partiti politici"
- [D.lgs. 20 dicembre 1993, n. 533, art. 2](#) , "Testo unico delle leggi recanti norme per l'elezione del Senato della Repubblica"

#### ***Direttiva***

- [Direttiva P.C.M. 27 marzo 1997](#), "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini" (c.d. "Direttiva Prodi-Finocchiaro")

***Parità di trattamento e non discriminazione***

- [D.lgs 9 luglio 2003, n. 215](#), "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"
- [D.lgs 9 luglio 2003, n. 216](#), "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"
- [D.L. 26 aprile 1993, n. 122](#), "Misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa", convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 25 giugno 1993, n. 205
- [Legge 13 ottobre 1975, n. 654](#), "Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966"



## Parte Terza

### Pari opportunità in Regione Puglia



(collegamento ipertestuale)

- [L.R. n.30/1977](#) - Istituzione del servizio di assistenza alla famiglia e di educazione alla maternità e paternità
- [L.R. n.70/1980](#) - Istituzione della Consulta regionale femminile
- [L.R. n.16/1990](#) - Istituzione della Commissione regionale per le Pari Opportunità fra uomo e donna in materia di lavoro (Circolare n.4/97, Circolare n.6/97)
- [L.R. n.7/2004](#) - Statuto (Art.6 Pari Opportunità)
- [L.R. n.2/2005](#) - Norme per l'elezione del Consiglio regionale e del Presidente della Giunta
- [L.R. n.19/2006](#) - Disciplina del sistema integrato dei servizi integrato dei servizi sociali per la dignità delle donne e degli uomini in Puglia
- [L.R. n.7/2007](#) - Norme per le politiche di genere e la conciliazione vita-lavoro in Puglia

## Bibliografia

**Strategie di sopravvivenza : donne tra famiglia, professione e cura di sé / Fabio Dovigo.** - Milano : B. Mondadori,[2007].

**Tra un lavoro e l'altro : vita di coppia nell'Italia postfordista / a cura di Simonetta Piccone Stella.** - Roma : Carocci,2007.

**Come cambia la vita delle donne,** L.L. Sabbadini, ISTAT, Iniziative Ministero Pari Opportunità, Demetra 2004.

**Vita familiare e lavoro dei genitori / Giorgio Bocca** in: La famiglia : bimestrale di problemi familiari, Anno 2006, fasc.235

**Lavoro o famiglia? L'eterno dilemma delle donne / di Alessandro Checcucci** in: Testimonianze : quaderni mensili,Anno 2006, fasc. 450

**Famiglia e lavoro in una prospettiva multidisciplinare** in: Economia e lavoro : rivista trimestrale di politica economica e relazioni industriali fondata da Giacomo Brodolini, Anno 2006, fasc. 1

**Conciliazione tra sfere di vita: una sfida per l'orientamento e la formazione / di Andrea Laudadio ... [et al.]** in:Osservatorio Isfol, Anno 2005, fasc. 4

**L' Osservatorio tematico nazionale Equal: gruppo conciliazione vita/lavoro / di Sonia Cintiin:** Osservatorio Isfol,Anno 2005, fasc. 1

**Tempi e orari: riflessioni sulla flessibilità amica** in: La rivista delle politiche sociali : italian journal of social policy,Anno 2005, fasc. 3

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

**Geografia dei tempi : analisi dei modelli organizzativi e di orario che caratterizzano i servizi della sanità pubblica/ a cura di AECA. - [S.l.] : AECA,2003.**

**Ritmi di vita, reti territoriali / a cura di Francesca Calace. in: Urbanistica informazioni : rivista bimestrale dell'Istituto Nazionale di Urbanistica, A.2003, fasc. n.189.**

**La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri perfetti / Chiara Saraceno. in: Polis ricerche e studi su società e politica in Italia / direzione e redazione presso l'Istituto Cattaneo,A.2003, fasc. n.2.**

**Soggetti femminili e mutamenti della metropoli / Laura Gallucci e Claudia Mattogno in: Urbanistica informazioni : rivista bimestrale dell'Istituto Nazionale di Urbanistica, A.2001, fasc. n.178.**

**Cronopolis : guida pratica per riprogettare la gestione del tempo in funzione delle esigenze sociali : i tempi della città, i congedi parentali, familiari e per la formazione, il telelavoro, le assunzioni flessibili, il part-time / Arturo Bianco, Leonella De Santis, Aldo Musci. - Rimini : Maggioli, [2000].**

**Tempi di vita e orari della città : la ricerca sociale e il governo urbano / Francesca Zajczyk. - Milano : F. Angeli,2000.**

**Tempi di vita e tempi di lavoro : tempi e impresa sociale nel nuovo welfare / a cura di Andrea Bassi, Gilberta Masotti e Francesca Sbordone. - Milano : F. Angeli, 2000.**

**Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare-Integrazione delle politiche e problemi di valutazione, Isfol Unità Pari Opportunità, Febbraio 2004.**

**POR PUGLIA 2000-2006 misura 3.14 azione e)**  
**N.E.T.T.IN.G.**  
**NUOVE ENERGIE SUL TERRITORIO PER LA TUTELA E L'INTEGRAZIONE DI GENERE**  
ATS Composta da Euromeriterranea (ente capofila),  
Medtraining, Meters, Smile Puglia, Consorzio Aranea

Sitografia

<http://www.pariopportunita.gov.it/DefaultDesktop.aspx?page=35>

<http://www.consiglio.puglia.it/>

<http://www.pariopportunita.net/>

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/index\\_it.html](http://ec.europa.eu/employment_social/index_it.html)