



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*


**CONSIGLIERA
PROVINCIALE di PARITÀ**
Milano

***Le scelte delle piccole e medie Aziende
della Provincia di Milano per lo sviluppo
di politiche di pari opportunità e l'utilizzo
di risorse per le azioni positive***

Rapporto di Ricerca

A cura di: Clara Bassanini, Pina Madami



**Provincia
di Milano**

PREFAZIONE

L'anno 2007 è stato dichiarato <<Anno europeo delle pari opportunità per tutti>>. Così recita l'art.1 della Decisione n.771/2006/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio. Il Trattato che istituisce la Comunità Europea, in particolare l'art. 2, stabilisce che la promozione della parità tra uomini e donne costituisce uno dei compiti fondamentali della Comunità.

La parità tra soggetti differenti si promuove e si realizza soprattutto non eludendo le reali condizioni di fatto caratterizzanti i soggetti interessati.

Promuovere e garantire l'occupazione femminile, allora, significa anche attivare politiche di conciliazione fra lavoro e vita familiare, soprattutto in un paese quale è l'Italia, ove il carico della gestione familiare grava quasi esclusivamente sulle donne e dove i servizi sociali non coprono ancora le effettive esigenze delle persone.

Il legislatore, con la legge n. 53 del 2000, ha inteso proprio individuare una serie di interventi finalizzati ad incidere sulla cultura organizzativa dell'impresa, con l'intento di radicare prassi che possano favorire la presenza femminile nei luoghi di lavoro.

L'esperienza ha però insegnato che le "buone prassi", peraltro incentivate con finanziamenti che ne alleggeriscono l'onere gravante sull'impresa, sono state promosse e realizzate quasi esclusivamente dalle grandi imprese.

Si rende pertanto necessario, in prima battuta, indagare i motivi che inducono le medie e piccole imprese a non usufruire delle occasioni offerte dalla legislazione in vigore, per poi poter intervenire con misure che permettano alle politiche di conciliazione di raggiungere in modo ramificato tutto il tessuto produttivo. Occorre che la conciliazione tra lavoro e famiglia divenga per le donne, ma in futuro anche per gli uomini, una pratica diffusa, uscendo da una sperimentazione che, seppure meritevole, resta però troppo marginale ed elitaria.

La ricerca che abbiamo commissionato vuole essere un primo contributo alla riflessione che auspichiamo si apra su questi temi: fermo restando che sarà nostro impegno approfondire, divulgare e promuovere ogni pratica che favorisca e migliori il radicamento delle politiche delle pari opportunità nel mondo produttivo.

Avv. Tatiana Biagioni

Consigliera di parità effettiva della Provincia di Milano

Avv. Velia Addonizio

Consigliera di parità supplente della Provincia di Milano

PREMESSA

Il progetto di ricerca è stato commissionato dalle Consigliere di parità della Provincia di Milano per verificare e approfondire le ragioni che rendono le piccole e medie Aziende scarsamente propense ad usufruire dei finanziamenti pubblici previsti dalle leggi nazionali di parità, pari opportunità e conciliazione familiare (L. 125/1991, L. 53/2000) e dai programmi e finanziamenti europei riferiti allo sviluppo di buone prassi e politiche di pari opportunità.

La Legge 53/2000 è molto innovativa nei suoi contenuti, anche in ragione dei soggetti e delle organizzazioni che vengono chiamate in causa per realizzare obiettivi comuni e attivare politiche di conciliazione familiare. E' una legge interessante e composita che tende a proporre un intreccio, non usuale nella cultura organizzativa e sociale delle imprese, tra interventi innovativi in materia di politiche del lavoro e misure di politiche sociali.

La conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare comprende un ambito di intervento ampio e articolato: sono diversi gli interessi in gioco, non sempre coincidenti tra loro: le regole del mercato del lavoro, l'organizzazione aziendale, la gestione delle risorse umane, la divisione dei ruoli all'interno della famiglia, le politiche sociali, l'organizzazione dei servizi di cura e la cultura dei soggetti che costituiscono i principali "aspetti partendo dai quali si definisce sia il profilo teorico della conciliazione, sia le ipotesi operative per l'implementazione delle politiche conciliative".¹

Una legge che, nella parte dedicata ai finanziamenti previsti ai sensi dell'art. 9 "*Misure a sostegno della flessibilità di orario*", incontra ancora a distanza di alcuni anni dalla sua emanazione, una scarsa conoscenza e applicazione da parte delle imprese ed un debole interesse da parte delle parti sociali.

¹ "*Orientamenti e riflessioni per una buona progettazione*", Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia, Guida alla legge 8 marzo 2000 n. 53, art.9, Quaderni Spinn, Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali – DG Mercato del Lavoro, DIV. IV, a cura di G.Natoli

Il tema della conciliazione familiare è un tema assai complesso, per la sua dimensione trasversale rispetto alle politiche e agli interventi che entrano nel cuore della vita degli individui, delle famiglie, delle organizzazioni produttive, delle politiche di welfare.

Le politiche di conciliazione invitano a ricercare nuove soluzioni in risposta a bisogni che riguardano la vita quotidiana di donne e uomini, il passaggio che si richiede di realizzare per rispettare questi bisogni, oggi molto diversificati, non si presenta in modo tradizionale poiché, nelle relazioni sociali attuali, "il prendersi cura di altri diviene una forma di investimento collettivo, di risposta sociale, che deve promuovere risorse aggiuntive utili alla società in generale, non solo ai singoli individui".²

Le misure di conciliazione sono, in questo senso, da intendere come politiche di sviluppo per le dinamiche che possono attivare a più livelli: il livello aziendale e del lavoro, il sistema dei servizi e la dimensione della cultura delle persone.

In particolare:

- per le aziende, che sono chiamate a sperimentare forme di flessibilità concordata (orari flessibili, telelavoro, banca delle ore, nuove formule organizzative del lavoro) e iniziative di formazione al rientro dalla maternità e paternità;
- per gli enti locali, ai quali compete la programmazione delle politiche di welfare locale, la creazione di servizi e la promozione di politiche temporali;
- per gli individui, uomini e donne, perché si affermi una diversa cultura di condivisione delle responsabilità familiari per la cura di figli e persone anziane.

Gli obiettivi della Legge 53/2000, ispirati agli orientamenti europei, sono infatti, strettamente collegati allo sviluppo di politiche di pari opportunità nel lavoro in coerenza con gli obiettivi dell'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro previsti dalla strategia di Lisbona.

² *"Un nuovo valore per le risorse umane: opportunità e risorse della legge 53/2000 per le aziende"*, Pari e Dispari srl per Comune di Lodi - Progetto Equal Contempo, 2004

E' all'interno di questo modello che si possono produrre e coordinare azioni positive di conciliazione utili a promuovere e rispettare condizioni di pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro, considerando che, sebbene si registrino alcuni mutamenti nel comportamento dei giovani padri, i bilanci del tempo (di lavoro e di cura) continuano ad essere fortemente più squilibrati per le donne che per gli uomini.³

Il ruolo delle aziende per l'affermazione delle politiche di conciliazione è cruciale: gli studi organizzativi rivelano che i modelli di impresa improntati su una cultura attenta al "benessere organizzativo", alla gestione flessibile delle risorse umane ed alle politiche di conciliazione raggiungono un risultato di vantaggio competitivo che diviene "convenienza reciproca" tra impresa e personale occupato.

In questa direzione le politiche del personale e le "buone pratiche" orientate a mantenere un legame positivo tra lavoratrici madri, e anche lavoratori padri, e le condizioni di lavoro portano a sviluppare e consolidare nuovi modelli organizzativi d'impresa che non possono prescindere da innovative modalità di gestione del tempo di lavoro e di politiche di conciliazione.

Una delle prime rivendicazioni del movimento operaio per quanto riguarda le donne è stata sicuramente il diritto alla tutela della maternità e ad un tempo riconosciuto per la cura dei figli.

Storicamente gli asili nido aziendali chiamati allora "camere di allattamento" possono essere considerati gli antesignani di una politica di "conciliazione" tesa a favorire la partecipazione e permanenza delle donne al lavoro.

Tuttavia, nel momento in cui si riconosceva sul piano legislativo il diritto alla maternità, e veniva esteso attraverso l'applicazione delle norme contrattuali, non erano ancora emerse, in modo diffuso, sia le legittime aspirazioni delle donne per una maternità come desiderio e scelta, sia quelle ad un lavoro inteso come ricerca di realizzazione sul piano personale e professionale.

Il desiderio di maternità era maggiormente coperto dal senso di obbligo o di naturalezza e la voglia di affermarsi professionalmente in molti casi presupponeva un sacrificio sulle scelte di maternità.

Nel corso degli ultimi decenni le donne sono diversamente coinvolte in un gioco contraddittorio di desideri e di interessi molto complessi, che spesso riescono a

³ *Rapporto Istat 2005*

districare con la ricerca di specifiche strategie personali, senza alterare gli equilibri dell'organizzazione sociale nel suo complesso.

Ne è testimone il fatto che ancora oggi la maternità è considerata un "ingombro" per i datori di lavoro, da gestire e trattare diversamente con maggiore o minore tolleranza, ma pur sempre definita "un increscioso incidente" da come emerge dai risultati della ricerca commissionata dalla Camera di Commercio di Milano.

Non a caso la prima azione positiva realizzata nel corso degli anni '80 in Italia nell'azienda Italtel rivelò che la maternità rappresentava una delle principali cause di discriminazione della manodopera femminile.

Nonostante che la stagione delle politiche di pari opportunità abbia permesso di indagare con nuove prospettive sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ne abbia rivelato i diversi significati e le tante doppie presenze, i dati di sfondo sono assai eloquenti: le donne hanno migliorato le loro credenziali educative e formative, sono "performance oriented" ma, quando desiderano e realizzano le loro scelte di maternità, tendono a perdere il terreno di emancipazione su cui si sono innestate le loro differenti scelte di vita.

Al punto che la denatalità del nostro paese sembra essere una delle risposte a questa "lacerante" contraddizione.

Alcune importanti leggi in Italia sono state emanate allo scopo di cercare di dare risposte in senso innovativo a queste necessità espresse dalle persone e dall'insieme della struttura sociale, che esprimono strategie che sono altro dal pensare ad un naturale ritorno a casa di giovani donne sempre più istruite e ambiziose di autonomia e realizzazione.

Il riferimento non riguarda solo le necessarie politiche e strategie per accrescere la natalità ma anche la capacità di realizzare "sperimentazioni o accorgimenti per rendere più agevole la maternità", per favorire una scelta meno complicata e oppositiva con altre aspirazioni di vita, come previsto dalla Legge n. 125/1991, dalla Legge 53/2000, dal Decreto Legislativo n. 151/2001.

L'Unione Europea ha inserito la conciliazione e la maggiore condivisione con il partner nella cura dei figli, tra i pilastri delle politiche del lavoro, tenendo conto che all'orizzonte appare un'altra ombra minacciosa sempre legata alla "doppia presenza": l'ombra della cura delle persone anziane che, con l'aumento delle prospettive di vita, rappresenta un problema emergente nella nostra società che invecchia .

L'organizzazione del lavoro è stata storicamente concepita su una figura maschile di lavoratore, libera da impegni riproduttivi e flessibile verso le necessità del mercato del lavoro.

Oggi la presenza delle donne o forse anche degli uomini "concilianti" richiede la possibilità di rimodellare gli orari di lavoro, cercando forme più flessibili e compatibili con la crescente spinta alla individualizzazione dei modi di vita e alle nuove domande di conciliazione derivanti dalle responsabilità di cura dei figli e di persone anziane.

Una delle possibili strade è quella di provare a introdurre nuove formule di flessibilità e di organizzazione, che provino a de-standardizzare le condizioni di lavoro, salvaguardando i diritti delle persone, introducendo formule di regolazione della flessibilità produttiva più in sintonia con le esigenze di conciliazione fra vita personale e vita professionale.

Tutto quello che è stato pensato su questo tema per rendere più semplice la conciliazione o per facilitare l'evento maternità, dalla flessibilità dell'orario di lavoro, alle nuove forme di organizzazione del lavoro, agli orari autogestiti, alle banche del tempo, al telelavoro, alla formazione al rientro alla condivisione delle responsabilità familiari con il partner, può essere sperimentato utilizzando i vari canali di finanziamento previsti dalle leggi nazionali (L. 125/1991 e L. 53/2000) oltre che dai Fondi Europei.

NOTA INFORMATIVA

Soggetto realizzatore:	Dott.ssa Giuseppa Madami, Dott.ssa Clara Bassanini
Committente:	Ufficio Consigliera di Parità Provincia di Milano.
Obiettivo della ricerca:	Indagare le scelte delle piccole e medie aziende della Provincia di Milano per lo sviluppo di politiche di pari opportunità e l'utilizzo di risorse per le azioni positive.
Tipo/oggetto della ricerca:	Sono state intervistate le parti sociali (n.16 interviste in profondità). La durata delle interviste è variata da 1 a 3 ore ciascuna. I contatti per stabilire luoghi e date delle interviste sono stati presi mediante l'invio di fax o e-mail indirizzati alle persone interessate.
Estensione territoriale del sondaggio:	Provincia di Milano. È stata poi fatta un'intervista a Roma alle responsabili dei bandi relativi ai finanziamenti alle aziende ai sensi della Legge 53/2000 al fine di conoscere la loro opinione ed avere informazioni sui progetti presentati e approvati, mantenendo e osservando la riservatezza dei contenuti degli stessi.
Periodo di rilevazione:	Nel rispetto dei tempi del progetto, le interviste sono state effettuate nel periodo giugno-novembre 2000. Il periodo è stato soggetto alla disponibilità degli intervistati esplicitati nella nota metodologica del report.
Metodi di raccolta delle informazioni:	Le informazioni sono state ottenute, oltre che con lo strumento dell'intervista, anche attraverso un confronto con la struttura di riferimento della Regione Lombardia, nella persona della Dott.ssa Maresa de Filippi, a cui sono stati richiesti gli elenchi dei progetti realizzati nella Regione Lombardia e analizzati nel rispetto della privacy. Sono inoltre i CCNL, le tabelle relative ai progetti finanziati dal FSE e i dati riferiti ai progetti approvati ai sensi dell'art. 9 della legge 53/2000. (Per maggiore dettaglio si rinvia agli allegati al report di ricerca).

Testo integrale delle domande rivolte:

Le interviste in profondità seguono una traccia molto flessibile e modulata sul soggetto da intervistare, sempre tenendo conto degli obiettivi della ricerca e secondo la metodologia della ricerca sociale. La traccia delle interviste che è partita dalla richiesta dei dati anagrafici e del ruolo ricoperto dal rispondente all'interno dell'organizzazione, si è sviluppata ponendo domande sulla conoscenza della Legge 53/2000, sulla sua applicazione o non applicazione e chiedendo spiegazioni rispetto alle ragioni di tali scelte. Sono state chieste opinioni rispetto a eventuali lacune della legge, criticità, difficoltà applicative, eventuali meriti escludendo la parte della legge relativa ai diritti soggettivi ma insistendo sull'art.9, in particolare sui progetti finanziati. Per quanto riguarda le aziende si è indagato sulle difficoltà incontrate e sugli eventuali progetti, chiedendo di portare il punto di vista dei responsabili e dei dirigenti. Alle organizzazioni sindacali in particolare si è posto il tema della contrattazione formale e informale.

Rispetto alle informazioni relative ai progetti finanziati e non e ai CCNL si acclude in allegato lo schema con cui è stata fatta la ricognizione.

Consistenza numerica del campione degli intervistati:

n. 16 interviste andate a buon fine su n. 16 organizzazioni e n. 1 focus group.

Coerenza risposte e rappresentatività:

Non sono parametri che si adattano al tipo di ricerca (qualitativa) che è stata condotta. Per eventuali chiarimenti rimandiamo ad un eventuale contatto telefonico.

IL PERCORSO E GLI OBIETTIVI DELLA RICERCA

La ricerca, partendo da questi presupposti, ha perseguito l'obiettivo di indagare nel territorio della Provincia di Milano le scelte delle piccole e medie aziende di utilizzare le risorse messe a disposizione dalle leggi per realizzare azioni positive di conciliazione, ed ha teso a verificare:

- il livello di informazione e conoscenza sulle normative e risorse previste dalla Legge 53/2000 e il livello di interesse dei diversi attori sociali (imprese, loro associazioni e sindacati) e le esperienze sviluppate in tema di azioni positive di conciliazione familiare,
- le sperimentazioni avviate in tema di azioni positive e politiche di conciliazione familiare, al fine di metterne in luce i vantaggi apportati e comprenderne le criticità incontrate.

L'indagine si è proposta, attraverso il confronto diretto con testimoni privilegiati, di chiarire quali sono i canali di informazione, gli strumenti per la sensibilizzazione, le procedure messe in atto, le strategie aziendali e personali e le resistenze possibili su questo tema da parte delle piccole e medie imprese operative nella Provincia di Milano.

Si sono verificati, inoltre, i contenuti di alcuni contratti nazionali di lavoro di diversi settori privati che affrontano gli ambiti tematici della maternità, paternità e conciliazione familiare, al fine di verificare il livello di contrattazione raggiunta su questi temi dalle parti sociali.

LA METODOLOGIA

La metodologia di ricerca ha utilizzato diversi strumenti di rilevazione, prevedendo il confronto diretto, tramite interviste individuali e di gruppo rivolte a testimoni privilegiati, la raccolta e analisi di dati e documentazione sui progetti approvati e realizzati con i finanziamenti previsti dall'art. 9 della Legge 53/2000, con il FSE della Regione Lombardia e con i fondi annuali previsti dalla Legge 125/91 per le azioni positive.

Nello specifico i passaggi operativi della ricerca sono stati i seguenti:

- *ricognizione e analisi dei progetti presentati e approvati* nel territorio della Provincia di Milano ai sensi delle leggi vigenti di pari opportunità e conciliazione familiare e dei fondi regionali (art. 9 Legge 53/2000, Legge 125/1991, FSE Regione Lombardia);
- *lettura e sintesi dei contenuti di alcuni Contratti Nazionali di Lavoro* riferiti a pari opportunità, maternità-paternità, conciliazione familiare (CCNL Industria Alimentare - Industria Chimica, Chimico-Farmaceutica, Fibre chimiche, Ceramica - Aziende della Distribuzione Cooperativa - Aziende del Terziario, della distribuzione e dei servizi);
- *focus-group e interviste* rivolte a rappresentanti delle organizzazioni sindacali unitarie delle diverse categorie e settori per individuare contenuti e modalità della contrattazione collettiva in materia di maternità, congedi e conciliazione fra tempi di vita e di lavoro;
- *intervista* rivolta alla Direzione Generale Mercato del Lavoro, Divisione IV, del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, responsabile del procedimento di promozione e gestione delle risorse finalizzate ai sensi dell'art. 9 della Legge 53/2000;
- *interviste individuali* rivolte a rappresentanti delle Associazioni datoriali delle piccole medie imprese per comprendere i quadri di lettura sul tema maternità-paternità in azienda e gli orientamenti all'innovazione e utilizzo dei finanziamenti pubblici mirati alle politiche di flessibilità per la conciliazione familiare.

I RISULTATI DELLA RICERCA

1. RICOGNIZIONE E ANALISI DEI PROGETTI PRESENTATI DALLE AZIENDE NELLA PROVINCIA DI MILANO

1.1 I progetti ex-art. 9 della Legge 53/2000

La lettura dei dati forniti dal Ministero del Lavoro per gli anni 2001-2006⁴ rende evidente la ancor limitata diffusione di interventi e di sperimentazioni di azioni positive per la conciliazione nelle aziende della Provincia di Milano ed offre un quadro interessante e significativo sulla dimensione e qualità della partecipazione delle imprese alle opportunità offerte dalle risorse di legge.

Le tabelle che seguono riportano nelle colonne le lettere a), b), c) riferite ai contenuti dell'art. 9 della legge, in particolare:

- la lettera a) riguarda i progetti di azioni positive mirati ad azioni di flessibilità oraria e organizzazione del lavoro,
- la lettera b) è mirata a progetti per la formazione ai rientri da maternità, paternità e congedi parentali,
- la lettera c) è rivolta alla sostituzione della/del titolare di impresa.

1.1.1 I progetti presentati (anni 2001-2006)

Il primo dato osservato nella **tabella 1** riguarda la ricognizione dei *progetti presentati* da aziende localizzate nel territorio della Provincia di Milano, utilizzando le risorse messe a disposizione dall'art. 9 della Legge 53: sono **35** i progetti presentati nella Provincia di Milano sulle diverse tipologie di azione previste dall'art. 9 (su un totale di 64 progetti per la Lombardia) nei cinque anni di riferimento dell'applicazione del fondo specifico.

⁴ L'annualità 2006 risulta incompleta in quanto mancante della scadenza 10/10/2006. Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, DG Mercato del Lavoro, DIV. IV., 2006.
Si ringrazia la struttura della D.G. IV del Ministero del Lavoro, in particolare la Dott.ssa L.Battistoni e la Dott.ssa G.Natoli per la loro attenzione e disponibilità.

Tabella 1 – Progetti presentati nelle province lombarde per tipologia d’azione (2001-2006)

Provincia	A	B	C	Multi Lettera	Totale
BG	2			3	5
BS	4		1	1	6
CO	1			1	2
CR		1		1	2
LC	1		1	0	2
LO	3	1		1	5
MI	10	4	7	14	35
MN			1	2	3
PV		1	1	0	2
SO	1			0	1
VA				1	1
Totale	22	7	11	24	64

Sono più numerose (**tab. 2**) le realtà aziendali con sede nella città di Milano (**18** progetti presentati nella città di Milano) rispetto alle altre localizzazioni territoriali nella Provincia.

Tabella 2 – Progetti presentati da Comuni della Provincia di Milano per tipologia d’azione

Comune	A	B	C	Multi Lettera	Totale
Abbiategrasso	1		1		2
Buccinasco	1				1
Carugate		1			1
Cornaredo			2		2
Imola	1				1
Milano	6	2	2	8	18
Milanofiori-Rozzano		1			1
Monza				2	2
Rho			2		2
Rozzano				1	1
San Donato Milanese				1	1
Sesto San Giovanni	1			2	3
Totale	10	4	7	14	35

La **tabella 3** rivela un dato che risulta essere interessante per verificare la classe dimensionale delle imprese che hanno presentato progetti (da 1 a oltre 500 addetti). I dati rappresentano una quasi equa distribuzione tra medie e grandi imprese (più di 50 addetti fino a oltre 500) e piccole-piccolissime imprese. Questo dato fa riflettere sulla capacità di risposta e adesione agli obiettivi della legge delle diverse aziende che andrebbe approfondita con gli attori direttamente interessati. Se ci si riferisce alla tradizionale maggior difficoltà delle piccole e piccolissime imprese di attivare risorse e capacità gestionali progettuali, dai dati sembra emergere un certo dinamismo nel provare a sperimentare interventi di conciliazione rispetto alle grandi imprese, anche se obiettivamente i numeri sono molto bassi. In questo senso l'ipotesi del dinamismo delle PMI sembra azzardata, anche considerando, che nel tessuto industriale del territorio provinciale le grandi aziende private sono minoritarie rispetto alle medie e piccole imprese. Il dato numerico dei beneficiari delle azioni positive di conciliazione, fa prevalere ancora le grandi aziende rispetto alle altre, anche se non sono maggioritarie nelle candidature dei progetti presentati (10 progetti su 35).

Tabella 3 – Progetti presentati nella Provincia di Milano per classe dimensionale

Classe dipendenti	A	B	C	Multi Lettera	Totale
1 - 5	1		5		6
6 - 15	4		1	4	9
16 - 50	2	1			3
51 - 500	1	1	1	4	7
>500	2	2		6	10
Totale	10	4	7	14	35

I settori economici rappresentati dalle imprese sono tra loro diversi (**tab. 4**), con una prevalenza per i settori del Commercio all'ingrosso e dettaglio (10 aziende di piccole, medie, grandi dimensioni), seguita da una presenza di piccole aziende (9 aziende tra i 6 e i 15 addetti) dei Servizi alle Imprese e Informatica. Poco presenti le imprese e attività manifatturiere e le aziende dei settori bancari, assicurativi e dei trasporti, benché queste ultime tre tipologie rappresentino le aziende di più ampie dimensioni (da 50 a oltre 500 addetti).

Le aziende che rispondono maggiormente alle proposte di utilizzo dell'art. 9 appartengono, quindi, ai settori della Grande distribuzione e del Commercio all'ingrosso e dettaglio (ipermercati, grandi cooperative di vendita, grandi magazzini). Un interesse, pur modesto per numero di progetti presentati e ammessi, si riscontra nelle Cooperative sociali che occupano a maggioranza personale femminile.

Fa riflettere, inoltre, il dato della scarsa presenza di aziende del settore Bancario e Assicurativo che pure sono state protagoniste, negli anni '80 e '90, di azioni positive innovative per l'occupazione femminile e la conciliazione familiare. Le aziende manifatturiere, le piccole in particolare, sembrano essere le meno raggiunte dall'informazione sulla legge e dall'adesione all'utilizzo dell'art. 9.

Tabella 4 – Progetti presentati nella Provincia di Milano per classe dimensionale, settore economico e tipologia

Classe dipendenti	A				Multi Lettera						B			C			N.C.	Totale
	D	G	K	N	E	G	I	J	K	N	D	G	I	G	K	N	J	
1 - 5		1												4	1			6
6 - 15	1	1	2						4						1			9
16 - 50			1	1							1							3
51 - 500				1	1			2		1	1					1		7
>500	1	1				1	1		1			1	1				3	10
Totale	2	3	3	2	1	1	1	2	4	1	1	2	1	4	2	1	3	35

Legenda

A	Agricoltura, caccia e silvicoltura
B	Pesca, piscicoltura e servizi connessi
C	Estrazione di minerali
D	Attività manifatturiere
E	Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua
F	Costruzioni
G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa
H	Alberghi e ristoranti
I	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni
J	Attività finanziarie
K	Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese
L	Amministrazione Pubblica
M	Istruzione
N	Sanità e assistenza sociale
O	Altri servizi pubblici, sociali e personali (a)
P	Attività svolte da famiglie e convivenze (a)
Q	Organizzazioni ed organismi extraterritoriali

1.1.2 I progetti ammessi e approvati

Per quanto riguarda i progetti approvati, tra i 35 presentati in provincia di Milano, solo **15** risultano essere ammessi alla valutazione e al finanziamento, con una unica presenza di progetto per la “sostituzione di titolare di impresa” (**tab. 5**). Un dato che deve far riflettere sulla necessità di diffondere maggiormente informazioni alle aziende per favorire e “incentivare culturalmente” la loro adesione alle sperimentazioni di conciliazione familiare.

Tabella 5 – Progetti ammessi in Lombardia per tipologia d’azione

Provincia	A	B	C	Multi Lettera	Totale
BG	1			3	4
BS	2				2
CO	1				1
CR		1			1
LO	2	1		1	4
MI	8	3	1	3	15
MN			1	1	2
PV		1			1
VA				1	1
Totale	14	6	2	9	31

Il dato economico (**tab. 6**) dell’ammontare totale dei finanziamenti approvati per la provincia di Milano (Euro 1.078.883,70 su tutti gli anni considerati) presenta una suddivisione per tipologia di azione che è maggiormente concentrata negli interventi organizzativi di flessibilità e di formazione (lettera a e lettera b dell’art. 9) e, quindi, sulle aziende medio-grandi.

Tabella 6 – Importi ammessi al finanziamento per Provincia e tipologia

Provincia	A	B	C	Multi Lettera	Totale
BG	126.833,48			225.987,98	352.821,46
BS	80.782,34				80.782,34
CO	18.636,90				18.636,90
CR		10.114,96			10.114,96
LO	51.328,28	134.636,00		121.207,38	307.171,66
MI	367.764,53	251.008,44	37.208,00	422.902,73	1.078.883,70
MN			32.600,00	43.725,00	76.325,00
PV		6.170,08			6.170,08
VA				35.387,50	35.387,50
Totale	645.345,53	401.929,48	69.808,00	849.210,59	1.966.293,60

1.1.3 I soggetti destinatari delle azioni positive di conciliazione

La lettura dei dati dei beneficiari riflette la quasi totale presenza di lavoratrici donne destinatarie delle azioni positive (**75 donne e 11 uomini**), che ci rimanda il dato di realtà sulla tradizionale divisione dei ruoli e delle responsabilità familiari che vede ancora una timida presenza dei padri quali soggetti attivi delle sperimentazioni.

Un dato di rilevanza culturale, questo, che necessita di una sensibilizzazione forte, non solo delle persone e dei lavoratori, ma anche delle aziende che sembrano essere ancora lontane dall'idea di un'organizzazione del lavoro dove anche il lavoratore maschio ha responsabilità di cura.

Il Ministero del Lavoro sta ultimando il monitoraggio dei progetti realizzati sul territorio nazionale con i finanziamenti previsti dall'art. 9, dall'emanazione della legge al 2006, che potrà fornire molti elementi di valutazione sull'impatto della legge per le aziende utili a prevedere le strategie più opportune per il raggiungimento degli obiettivi posti ed il possibile superamento delle criticità incontrate.

1.2 - I progetti di azione positiva finanziati ai sensi della Legge 125/1991 e dai FSE della Regione Lombardia

1.2.1 I progetti Legge 125/1991

Non è stato possibile effettuare la ricognizione e la lettura dei progetti finanziati dalla Legge 125/1991 per le aziende attive nel territorio della provincia di Milano che hanno realizzato azioni positive per la conciliazione familiare, poiché nessun dato richiesto ufficialmente⁵ è stato inoltrato da parte della struttura tecnica del Ministero del Lavoro competente in materia.

Allo stesso tempo la consultazione degli elenchi ufficiali pubblicati dal Ministero per i progetti finanziati al 2005⁶ ha fornito solo i titoli dei progetti e non sempre viene evidenziata la ragione sociale delle aziende che non sono, comunque, facilmente collocabili geograficamente.

Queste informazioni non hanno permesso di conoscere i temi di conciliazione oggetto dei progetti approvati, né la tipologia delle aziende (dimensioni e settore), né il numero totale dei progetti presentati e neppure di comprendere le ragioni del non finanziamento di alcuni.

Per alcuni progetti, di interesse ai fini della ricerca, ed individuati negli elenchi predisposti dal Ministero dai quali risultava chiara la denominazione aziendale, si è ricercato un contatto sindacale che poteva fornire informazioni sullo specifico progetto ma, per varie ragioni (cambiamenti di responsabilità interna all'organizzazione sindacale, progetti ormai conclusi da tempo) non sono state raccolte informazioni utili all'indagine.

A partire dagli elenchi dei progetti selezionati che dichiaravano un'azione positiva di conciliazione familiare, si è ricercato, inoltre, un confronto diretto con le aziende e le strutture coinvolte direttamente che, nonostante numerosi e ripetuti contatti telefonici, non ha prodotto nessun risultato ai fini dell'indagine.

⁵ Vedi richieste formali inoltrate a firma dell'Ufficio delle Consigliere di parità della Provincia di Milano

⁶ Alla data attuale non risulta ultimata la valutazione e approvazione dei progetti presentati alla scadenza di Novembre 2005.

Non è stato possibile, pertanto, ipotizzare valutazioni e osservazioni nel merito dei progetti realizzati con la Legge 125/1991 nelle aziende della provincia di Milano e valutarne la loro efficacia in materia di conciliazione familiare, benché, una prima generale impressione porti a considerare che questa tipologia di progetti, siano comunque poco presenti e inusuali nelle scelte delle aziende che, nel caso, seppur in numero limitato, hanno optato verso l'utilizzo dell'art. 9 della Legge 53/2000 che ha procedure e tempi più veloci di approvazione.

Purtroppo la mancanza di dati e informazioni ha impedito di verificare le azioni positive finanziate con la Legge 125/1991 che avevano come oggetto ciò che è stato trasferito nei contenuti e obiettivi della Legge 53/2000.

A tal proposito è interessante riferire che alcuni progetti finanziati con la Legge 125/1991, hanno realizzato, ad esempio, corsi di formazione ai rientri dalla maternità (è il caso del Banco di Sicilia), progetti sperimentali di flessibilità oraria per favorire la conciliazione familiare e le esigenze di maternità e paternità, sperimentazioni di telelavoro e percorsi di carriera per le lavoratrici che a causa della maternità non avevano usufruito di opportunità professionali.

Questi esempi sono utili per dimostrare come la Legge 53/2000 abbia raccolto anche le esperienze innovative che la Legge 125/1991 aveva permesso di attuare nelle aziende, e che oggi raramente sono ripercorse.

1.2.2 I progetti FSE della Regione Lombardia

Il contatto con la Regione Lombardia ed il settore della Formazione professionale⁷ è stato positivo. Sono stati forniti i materiali relativi ai progetti approvati dalla Regione con i FSE - OB.3 - Misura E1⁸ per le annualità 2001-2003.

La lettura del materiale messo a disposizione per i finanziamenti approvati per gli anni 2001-2003 ha permesso di individuare **22** progetti attivati nella Provincia di Milano da varie aziende e strutture private (centri ricerche, fondazioni, associazioni, centri di formazione ecc.) sui temi della conciliazione familiare (allegato 3).

⁷ I materiali e la documentazione, dalla quale sono tratti i dati in allegato, sono stati gentilmente forniti dalla Dott.ssa Maresa De Filippi alla quale va il nostro ringraziamento.

⁸ *"La Regione Lombardia per la donna. Conciliazione, competenze, imprenditorialità: progetti per lo sviluppo dell'occupazione femminile"*, Formalavoro/Quaderno n.1, 2003

Nel 2001 sono stati **10** i progetti finanziati e conclusi dai diversi soggetti attuatori, di questi solo 1 progetto è direttamente rivolto ad un'azienda (il tema è il telelavoro), gli altri 9 progetti realizzano azioni e sperimentano servizi o modelli di servizi di cura che si rivolgono alla cittadinanza e all'utenza delle scuole per l'infanzia (nel caso dei Comuni e dell'Università) o alle imprese loro associate (le Associazioni di categoria).

Nel 2003 sono stati **12** i progetti che sono stati approvati, nessuno di questi è direttamente rivolto e gestito da un'impresa, sono invece presenti progetti gestiti da alcune Associazioni di categoria rivolti alle piccole e medie imprese per l'informazione e il supporto allo sviluppo di politiche e servizi per la conciliazione familiare.

Tra i 22 progetti realizzati, di alcuni (in particolare i progetti integrati sul territorio e i progetti di ricerca) si possiedono informazioni e materiali esaurienti in quanto le azioni finanziate prevedevano interventi di comunicazione e di diffusione, ma in questi casi specifici, le aziende non risultano essere interlocutori diretti, ma soggetti coinvolti in modo indiretto nelle azioni di sensibilizzazione e informazione sul tema della conciliazione.

Per quanto riguarda i contatti diretti attivati con le strutture private e le aziende che hanno realizzato i progetti, non è stato possibile raccogliere informazioni aggiornate sull'esito dell'intervento ai fini della conciliazione familiare. Nonostante i numerosi e ripetuti contatti telefonici nessun responsabile dell'azienda è stato disponibile ad un colloquio per varie ragioni: assenza del titolare referente del progetto, indisponibilità di tempo per l'intervista, spostamento continuo dei colloqui telefonici, assenza di altri referenti interni ai quali delegare l'intervista, indisponibilità a fornire materiali ritenuti riservati.

La lettura dei materiali pubblicati ha permesso di individuare casi interessanti di progetti nei quali si è prevista la creazione di sportelli territoriali/di associazione (tematici o a diretto contatto con utenza) a supporto della promozione nelle aziende di azioni positive ai sensi dell'art. 9 della legge 53/2000 e la stipula di Protocolli di intesa territoriali tra parti sociali, enti locali, associazioni datoriali e imprese.

La consultazione di materiali informativi pubblicati è stata possibile solo in pochi casi (siti internet attivati dai progetti, pubblicazioni finali, materiale pubblicitario, schede

predisposte dalla Regione) ma non ha permesso di conoscere l'impatto reale del progetto ai fini della conciliazione familiare nei luoghi di lavoro.

2. IL SINDACATO

Il ruolo delle organizzazioni sindacali, di categoria e territoriali, è ritenuto fondamentale dalla stessa Legge 53/2000 che prevede, per procedere nella valutazione dei progetti presentati con l'art. 9, l'obbligatorietà dell'accordo sindacale sugli obiettivi e contenuti del progetto di azione positiva.

Al di là dello spirito della legge, l'attivazione e la partecipazione del sindacato nella promozione e realizzazione di politiche di conciliazione rappresenta un elemento essenziale per il buon esito delle azioni intraprese e per l'efficacia delle misure di conciliazione adottate nelle aziende, in quanto, affinché si produca e consolidi un reale cambiamento e innovazione della cultura di impresa e delle condizioni organizzative del lavoro, è necessario promuovere una partecipazione non formale da parte degli attori e decisori coinvolti nello sviluppo di tali politiche.

Il sindacato è uno di questi, unitamente alle imprese.

L'interesse e la motivazione sindacale verso le opportunità offerte dall'art. 9 non è stata ancora capace di sviluppare appieno un ruolo attivo e diffuso nelle imprese, sia a livello nazionale che provinciale.

I temi posti dalla conciliazione familiare non sono ancora divenuti un obiettivo diffuso nella contrattazione aziendale e non rappresentano, se non in pochi casi, una priorità per l'azione sindacale, se non nelle parti di recepimento obbligatorio delle misure introdotte dalla Legge 53/2000 sui congedi parentali.

Il sindacato ammette che l'informazione sulle opportunità offerte dall'art. 9, non è ancora diffusa in modo capillare nelle sue strutture; la conciliazione è sollecitata "come questione delle politiche di genere" dai Coordinamenti/Centri donna sindacali che promuovono periodicamente iniziative che, allo stato attuale, non hanno prodotto grandi adesioni da parte delle strutture aziendali delle RSU. I motivi sono diversi: altre priorità contrattuali, la piccola dimensione delle aziende, poche sollecitazioni interne alle aziende.

Un positivo esempio di contrattazione è rappresentato da un Accordo stipulato nel 2001 tra CONFAPI e CGIL - CISL- UIL a livello nazionale e successivamente siglato anche a Milano, ricordato nell'intervista dal rappresentante della Confapi di Milano, che può rappresentare una buona base di partenza all'interno delle aziende.

Pur riconoscendo tutto il valore politico e innovativo della Legge 53/2000 il sindacato dichiara di avere maggiori difficoltà soprattutto nelle piccole e medie aziende, dove si trova a dover affrontare diverse criticità nella relazione con gli imprenditori.

La lettura delle esperienze in atto e la riflessione interna al sindacato introduce un altro elemento di riflessione sulla natura delle relazioni con le imprese su questi temi che, in alcune situazioni aziendali fanno emergere la preoccupazione, da parte sindacale, di una sorta di "invasione di campo" delle imprese sulle materie di tutela e della conciliazione familiare.

L'analisi di alcuni contratti nazionali di lavoro di settore (allegato 4) evidenzia come i temi legati alla maternità, paternità, congedi parentali e finalità della legge 53/2000 siano stati formalmente recepiti dalla contrattazione nazionale, così come colpisce positivamente l'individuazione di organismi e strutture dedicate alla promozione delle pari opportunità e di politiche di conciliazione (Osservatori, Comitati pari opportunità, Banca delle ore, Commissioni ecc.), ma, da queste linee di contrattazione generale, in realtà, non sembra discendere un forte orientamento di politica sindacale per la conciliazione.

Diversamente da come avvenne negli anni '80 per le pari opportunità, a partire dalle norme contrattuali riferite alla Legge 125/1991, con la diffusione degli Osservatori, dei CPO aziendali e di ente (oggi fortemente in crisi) che promossero azioni positive e cambiamenti nei luoghi di lavoro.

A quel tempo la Legge 125/1991 fu fortemente sostenuta dai Coordinamenti donne dei sindacati unitari, per essa fu organizzata nel 1988 una grande manifestazione a Roma con migliaia di partecipanti provenienti da tutta Italia, in effetti il sindacato italiano, primo e unico inventò i Comitati pari opportunità aziendali prima dell'emanazione della legge stessa.

In quella fase si produsse un movimento convinto e a favore delle politiche di pari opportunità, al punto che i primi progetti di azioni positive furono promossi dalle rappresentanze sindacali aziendali e dai coordinamenti donne confederali e di categoria che sostenevano le sperimentazioni di azioni positive ed influenzarono la contrattazione aziendale e nazionale.

L'interrogativo che si pone è quali siano le ragioni, tutte da approfondire, per cui lo stesso percorso non sia stato intrapreso a sostegno della Legge 53/2000.

Questo dato di realtà è emerso chiaramente dai confronti molto positivi avuti con sindacalisti e sindacaliste di CISL - CGIL - UIL di Milano, che, superate alcune difficoltà nel reperimento di informazioni, sono stati incontrati in diversi momenti attivando un confronto sui temi oggetto della ricerca all'interno di focus-groups, interviste individuali e di gruppo e seminari di approfondimento sui contenuti della legge.

Dagli incontri è emersa la conferma della difficoltà di intervento nelle piccole aziende dei settori industriali, dove la salvaguardia dell'occupazione rimane il tema prioritario per le stesse lavoratrici, che risolvono (nel migliore dei casi) individualmente i problemi di conciliazione.

In generale si assiste, infatti, ad una negoziazione individuale delle condizioni di conciliazione familiare, esiste una difficoltà, anche sindacale, di tradurre i bisogni individuali di conciliazione in contrattazione riconosciuta collettivamente: "le aziende preferiscono le soluzioni individuali".

Diverso l'atteggiamento nei confronti dell'istituzione di servizi all'interno delle aziende (nidi aziendali, servizi a tempo per bimbi piccoli), là dove si realizzano il sindacato partecipa al controllo e alla verifica dei costi e degli standard di qualità.

Nella promozione della legge e delle opportunità offerte dall'art. 9, più presente è il livello confederale che dichiara la necessità di diffondere maggiore informazione e conoscenza sul tema che è concepito, anche all'interno del sindacato, come un tema "femminile" o "familiare" vissuto in modo tradizionale nella cultura dei lavoratori e degli stessi sindacalisti uomini.

Emerge la conferma che il tema generale della conciliazione è inteso dalle aziende come "puro controllo delle norme sui congedi parentali introdotte dalla legge" e che difficilmente nelle piccole e medie aziende si sostengono idee e progetti di azioni

positive utilizzando l'art. 9, che non è conosciuto, non solo dagli imprenditori e dai responsabili delle risorse umane, ma anche dalle strutture sindacali aziendali.

Le grandi aziende del Commercio, anche se ancora poco numerose, sono le più propense a sperimentare interventi con le risorse della Legge 53/2000, negli altri settori il tema è "silenzioso" o risolto informalmente.

La conciliazione familiare è risolta, dove possibile contrattualmente, dalla concessione di orario a part-time che può penalizzare, nel tempo, la professionalità delle lavoratrici.

Dalle testimonianze del sindacato emerge che la "cultura della conciliazione è ancora di tipo tradizionale", sia per le aziende (soprattutto le piccole e quelle a conduzione familiare) che per i lavoratori; servirebbero vere e proprie "campagne di sensibilizzazione" che incentivino i padri a chiedere congedi parentali e le aziende a sperimentare misure di conciliazione "rispettose" del lavoro delle donne.

Una opinione espressa in modo generale riguarda l'importanza di "far circolare le esperienze e le buone prassi aziendali" che possono divenire modelli utili di contrattazione aziendale a cui riferirsi, proponibili alle aziende come progetti trasferibili nel loro contesto.

E' stato interessante verificare, successivamente al confronto attivato per la ricerca, come alcune/i referenti sindacali delle diverse categorie siano stati sollecitati ad attivarsi sul tema della conciliazione nelle loro aziende e nella propria organizzazione, promuovendo iniziative specifiche di informazione sull'art. 9 rivolte ai responsabili delle risorse umane delle loro aziende.

La lettura di alcuni accordi integrativi aziendali stipulati in aziende dell'area metropolitana di Milano⁹ nel settore del Commercio, messi a disposizione dal sindacato di categoria, è significativa, anche se non esaustiva, dell'impostazione concordata tra le parti sulle misure di conciliazione.

Si evince dagli accordi come siano prevalenti le parti relative all'applicazione dei permessi per maternità, paternità e congedi parentali previste dalla Legge 53/2000 e dalle disposizioni successive.

⁹ Aziende del settore Commercio, Aziende Speciali Farmacie, Servizi alle Imprese, Grande Distribuzione e vendita al dettaglio (accordi stipulati negli anni: 2001-2002-2003-2006)

Una delle contrattazioni aziendali più diffuse, anche negli altri settori, è il riconoscimento della maternità e dei congedi parentali indicando condizioni specifiche e maggiorazioni salariali percentuali per congedi di maternità e permessi aggiuntivi per malattia dei figli.

Il riferimento all'applicazione della Legge 53/2000 è, di norma, previsto e inserito come formula rituale che richiama il raggiungimento degli obiettivi prefissati dalle finalità di legge.

Solo nel caso di progetti presentati con l'art.9 a livello provinciale la lettura degli accordi evidenzia, necessariamente, valutazioni precise sugli obiettivi di progetto e sulle misure di azione positiva concordate.

Non è stato possibile verificare i comportamenti delle parti sociali, sindacato e imprese, nel caso di progetti non approvati dal Ministero in quanto non è possibile reperire tali informazioni, essendo dati riservati non disponibili protetti dalle norme e dalle procedure adottate, benché questo, rimanga un dato interessante da analizzare per comprendere incoerenze ed errori che, se non risolti, possono disincentivare le aziende stesse a presentare idee e proposte di intervento.

3. IL PUNTO DI VISTA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Tutte le Associazioni di categoria incontrate sono state concordi nell'affermare che ci sia poca informazione alle aziende sulle opportunità offerte dalla Legge 53/2000.

Dopo la sua approvazione le Associazioni di categoria hanno promosso un'informativa generale ai propri iscritti che però non ha avuto seguito, neppure nel caso delle informazioni sulle scadenze dei progetti, che ad esempio l'Unione commercianti garantisce periodicamente ai suoi iscritti.

Alla carenza di informazione non ha però corrisposto nessuna sollecitazione da parte delle aziende aderenti alle associazioni.

Bisogna considerare che, come sottolinea Formaper della Camera di Commercio di Milano, che la micro-impresa risulta esclusa dal circolo dei finanziamenti poiché solo

il 30% delle imprese sono rappresentate dalle Associazioni ed il 70% rimane fuori dal circuito della rappresentanza.

Le richieste di informazione pervenute alle Associazioni hanno riguardato in particolare la sfera dei diritti individuali contenuti nella legge (congedi, permessi, estensione dell'assenza facoltativa, ecc.).

Le Associazioni di categoria, come nel caso dell'Assolombarda offrono un servizio di consulenza ai loro iscritti per la compilazione dei formulari e documentazione richiesta per la presentazione dei progetti ai sensi dell'art.9, ma l'esito avuto, non incoraggiante, ha riguardato una sola richiesta da parte aziendale.

Ciò non toglie che nelle aziende si applichino progetti di flessibilità oraria e sperimentazioni (come il telelavoro) che rispondono ad esigenze e bisogni di conciliazione che le aziende realizzano al loro interno senza richiedere finanziamenti.

Le criticità evidenziate dagli interlocutori, partendo dall'osservazione del rapporto con le aziende, sono riassumibili nei passaggi seguenti:

- la "diffidenza" delle imprese, le medie e piccole in particolare, nei confronti del finanziamento pubblico per i tempi di approvazione, le attese e l'incertezza sui tempi del rimborso del finanziamento approvato;
- l'accordo sindacale necessario per la presentazione dei progetti è ritenuto un "vincolo" posto dalla legge, il sindacato, soprattutto nelle medie e piccole imprese ¹⁰ potrebbe usare l'occasione del progetto in azienda e verificare le condizioni generali del rapporto di lavoro;
- l'impatto con le procedure burocratiche per la presentazione dei progetti e l'applicazione delle norme di rendicontazione che non sono facilmente risolvibili e assolvibili dalle piccole imprese, che non dispongono di risorse interne da poter dedicare all'esecutività dei progetti;

¹⁰ Un esempio portato in un'intervista: " Il rapporto di fiducia creato in azienda, fa sì che la lavoratrice recuperi i permessi fuori dall'orario di lavoro o che si fermi di più in azienda, questo può essere impugnato dal sindacato e diventa fonte di conflitto"

- la struttura stessa delle piccole imprese prevede che l'impiegata o l'operaia che vi lavora spesso è la vice del titolare ed ha con lui un rapporto consolidato e di fiducia, che permette di concordare permessi o cambiamenti di orario di lavoro che vengono contrattati direttamente e informalmente. Nelle imprese individuali, spesso, la stessa moglie del titolare lavora per tutto il periodo di gravidanza, fino all'ultimo momento prima di partorire per cui diventa molto difficile fare un progetto che diventi sistematico sugli orari e l'organizzazione del lavoro che, in questi casi, viene considerato "più come un vincolo che come un'opportunità"¹¹ .

Inoltre, le previste verifiche dell' Ispettorato del lavoro sugli esiti e i finanziamenti dei progetti sono considerate un altro "vincolo" che frena le imprese, perché si teme che si possa usare l'occasione della verifica finale per "osservare tutto quello che avviene in azienda" ¹².

Nello stesso tempo le Associazioni datoriali intervistate ritengono che il "sindacato non eserciti una vera e propria pressione e intenzione operativa a favore della Legge e dei finanziamenti previsti dall'art. 9" (significativo il caso dell'Accordo sottoscritto dalle parti sociali a Milano sull'applicazione della Legge, citato precedentemente).

Se corrisponde al vero che le piccole e medie aziende percepiscono come forte vincolo la stipula dell'accordo con il sindacato, questo non porta a giustificare l'assenza delle aziende più grandi (che presentano problemi diversi nei confronti del sindacato e sono esperte nella negoziazione sindacale), nella promozione di azioni positive utilizzando l'art. 9, anche solo per le sue parti più facilmente gestibili, come le azioni di formazione per i rientri da maternità, paternità e congedi parentali.

E altrettanto vero che, nel caso di sperimentazioni di azioni positive realizzate o proposte utilizzando l'art. 9 in grandi aziende, l'accordo tra sindacato e impresa è avvenuto senza la mediazione e la presenza delle Associazioni datoriali, che sono state solo informate dell'avvenuta intesa tra le parti.

¹¹ Intervista CNA provinciale

¹² Intervista Unione Commercianti provinciale

Dai confronti con gli interlocutori¹³ è stata individuata l'utilità di avviare un percorso di "confronto e accordo trilaterale" (tra Associazioni datoriali, Sindacato e Consigliere di parità provinciali) che potrebbe aiutare ad accrescere la sensibilità delle piccole aziende, in particolare, verso le politiche di conciliazione recuperando anche la diffidenza e i timori verso il ruolo del sindacato.

¹³ In particolare dai rappresentanti delle piccole imprese e imprese individuali del Commercio.

CONCLUSIONI

La prima osservazione che emerge dalla Ricerca, la più evidente, è la non sufficiente attenzione verso la Legge 53/2000 da parte delle aziende ed anche da parte delle organizzazioni sindacali: la legge è ancora poco conosciuta, o sarebbe meglio affermare, conosciuta solo nelle sue parti che riguardano i diritti individuali e poco applica nelle indicazioni contenute nell'art. 9.

Quali le ragioni? Da una parte, si osservano i comportamenti delle parti sociali che fanno emergere, da un lato, la poca motivazione delle organizzazioni sindacali verso le finalità di sperimentare azioni positive di conciliazione, dall'altra parte le aziende, sia di grandi dimensioni che piccole, che preferiscono rispondere ai bisogni di conciliazione familiare con una contrattazione individuale informale, piuttosto attraverso interventi organizzativi di flessibilità oraria o permessi aggiuntivi.

L'Associazione Industriali Lombarda, come prima descritto, pur offrendo un servizio alle sue aziende associate, relativamente alla stesura di progetti per l'art. 9 della Legge, ha ricevuto una sola richiesta; anche le altre Associazioni datoriali rappresentative delle diverse categorie riconoscono che dopo una prima informazione, al momento dell'approvazione della legge, non sono seguite altre campagne di informazione alle aziende mirate a sostenere progetti finanziati.

Un dato da sottolineare riguarda le caratteristiche attuali dell'occupazione e dei nuovi accessi al lavoro a tempo indeterminato che non riguardano giovani donne, che sono invece, maggiormente presenti nelle forme di lavoro a tempo determinato o atipico.

La denatalità del nostro Paese, inoltre, si aggiunge a questo dato e produce, nelle piccole aziende in particolare, poche opportunità di usufruire dell'art.9 per il personale femminile che è presente in modo consistente nelle forme di lavoro atipiche.

Da questa osservazione sulla struttura dell'occupazione femminile, è emerso nel confronto con le Associazioni datoriali e il sindacato, un interrogativo che ha riguardato l'opportunità di affrontare nella legge la possibilità di finanziare progetti rivolti anche al personale presente nelle imprese con contratti di lavoro atipici.

Un tema posto in grande evidenza, come precedentemente evidenziato dai rappresentanti delle piccole e medie aziende, ma che riguarda anche le grandi (nel caso di sperimentazioni innovative per nuove formule organizzative ed orarie), è il vincolo posto dall'art. 9 della Legge 53/2000 della stipula di un accordo sindacale, quale requisito obbligatorio per la valutazione dei progetti, che a detta delle Associazioni datoriali viene vissuto, soprattutto dalle piccole imprese, come "una forzatura e una intrusione" che, oltre al sindacato, fa entrare nelle aziende l'Ispettorato del Lavoro per "controllare le aziende" anche su aspetti che non riguardano le norme e gli obblighi della Legge 53/2000.

Tali impressioni sul giudizio delle imprese, ci sono state confermate nell'intervista rivolta alle Responsabili del Ministero del Lavoro che registrano, su questo aspetto, le stesse difficoltà e diffidenze da parte delle aziende di piccolissime dimensioni e dei titolari di imprese individuali, che normalmente non hanno rapporti con il sindacato di categoria o confederale e si vedono obbligati ad un rapporto cui non sono abituati.

L'art. 9 non viene ancora utilizzato dalle aziende come un'opportunità ma come un vincolo le imprese non sono entusiaste di affrontare i temi posti dai suoi obiettivi, c'è un certo disinteresse ed è, anche, considerato un costo.

Non sembra ancora compreso lo spirito e la filosofia dell'art. 9.

Nello stesso tempo da più parti avanza una richiesta di estensione dei finanziamenti per azioni positive di conciliazione anche alle pubbliche amministrazioni che oggi non possono usufruirne. In realtà, come è stato affermato nell'intervista, la risposta più utilizzata sul tema della conciliazione, soprattutto al nord, è il part-time che risulta essere in forte aumento tra le lavoratrici.

Per quanto riguarda la carenza delle informazioni che viene da più parti evocata il Ministero ha avviato il monitoraggio dei progetti realizzati con i contributi dell'art. 9 che verrà presentato all'interno di un convegno nazionale che permetterà di verificare se stia maturando tra le aziende e il sindacato la convinzione dell'utilità della Legge 53/2000 nelle sue parti di sperimentazione di azioni positive.

Un altro aspetto, che sembra pesare nel giudizio delle aziende, è riferito alle normative per accedere al finanziamento ex-art. 9, ed ha messo in evidenza la complessità, soprattutto per le piccole e medie aziende, del lavoro da attivare per la

presentazione dei progetti, il rispetto delle procedure, i tempi di attesa (senza garanzie di approvazione), la relativa lentezza di erogazione dei finanziamenti e la rigidità delle verifiche ispettive a cui, soprattutto le piccole aziende, non sono abituate.

Nelle interviste queste difficoltà sono state dichiarate come uno degli elementi che portano alcune imprese, che pur riconoscono l'esistenza del problema al loro interno, a valutare che sia "una perdita di tempo" e "non valga la posta in gioco" entrare in un meccanismo rigido affrontando tempi lunghi di finanziamento.

E' emersa, inoltre, l'osservazione che forse le piccole imprese, spesso non organizzate in associazioni che le rappresentino, sarebbero più favorevoli ad affrontare i problemi di conciliazione usufruendo non tanto di finanziamenti, che peraltro non sono garantiti perché basati su progetti da valutare, ma attraverso servizi di consulenza o incentivi (economici, fiscali) legati al rispetto delle normative di maternità e paternità e a sperimentazioni attuate nella propria azienda.

Come hanno dichiarato i rappresentanti delle imprese dei settori del Commercio, *"non sempre la leva economica della legge risolve il problema delle diffidenze delle imprese e favorisce il cambiamento culturale"*, si tratta di far emergere, e valorizzare, le iniziative informali a favore della conciliazione che sono già attivate nelle aziende, ricercando "meccanismi automatici", da individuare, alternativi rispetto alla predisposizione di un progetto da sottoporre ad approvazione.

Il confronto tra leggi diverse, la Legge 53/2000 e la Legge 125/1991 con i finanziamenti annuali previsti per le azioni positive nelle aziende pubbliche e private, che meriterebbe un approfondimento, rende evidente un cambiamento di atteggiamento aziendale tra i diversi settori.

Se negli anni precedenti le aziende bancarie, ad alta femminilizzazione, sono state tra le prime ad utilizzare la Legge 125/1991, oggi sono le grandi aziende del settore Commercio e della Grande Distribuzione che utilizzano i fondi per le sperimentazioni dell'art. 9, sia per la forte presenza di donne giovani a part-time, che la necessità di articolare gli orari di lavoro e ricercare un sistema di reciproche convenienze per affrontare le problematiche legate alla conciliazione familiare.

L'impressione generale che si ricava dal confronto con le parti sociali e dalla lettura della documentazione raccolta, è che le sperimentazioni di azioni positive saranno

poste in essere solo a patto che si possa riconoscere la “reciproca convenienza” per le lavoratrici e per le aziende ed avranno maggior successo quando nella cultura aziendale il “benessere individuale” diventerà un obiettivo capace di far comunicare esigenze organizzative e produttive con una migliore qualità del lavoro.

In conclusione, si può affermare che il percorso da intraprendere presenta tutta la sua complessità e tempi lunghi di realizzazione. Infatti, fino a che non si arriverà a comprendere che il sostegno alla maternità, e quindi al lavoro delle donne, non si traduce solo in una risposta sociale, di per sé estremamente importante, ma rappresenta uno strumento di sviluppo economico per un proficuo utilizzo delle risorse umane e della qualità del loro lavoro, si continuerà a solo a “tratteggiare” una strategia, che, per essere davvero efficace, necessita di essere definita con decisione e capacità innovativa.

ALLEGATI

Allegato 1: Dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali progetti ex art. 9 Legge 53/2000

Allegato 2: Elenco testimoni privilegiati intervistati

Allegato 3: Elenco progetti finanziati FSE Regione Lombardia (Misura E1 – Azioni di conciliazione) - (Annualità 2001 – 2003)

Allegato 4: Schede CCNL



Allegato 1

PROGETTI EX ART 9 LEGGE 53/00

DATI A LIVELLO NAZIONALE

Tabella 1 – Sintesi progetti presentati ed ammessi

Anno	Tipologia A Flessibilità di orario (Telelavoro/Part-Time reversibile/Banca Ore/Orario flessibile/Flessibilità sui turni...)		Tipologia B Formazione al rientro da congedi obbligatoriosi/parentali/ formativi		Tipologia C Sostituzione del titolare di impresa/lav. autonomo		Altro**		Totale	
	Presentati	Ammessi	Presentati	Ammessi	Presentati	Ammessi	Presentati	Ammessi	Presentati	Ammessi
2001	21	9	2	2	3	1	8	1	34	13
2002	51	19	5	4	13	6	17	10	86	39
2003	45	20	10	7	13	9	26	11	94	47
2004	46	17	2	1	54	32	26	17	128	67
2005	63	23	7	2	54	18	33	9	157	52
2006*	40	23	9	5	66	27	24	8	139	63
Totale	266	111	35	21	203	93	134	56	638	281

* L'annualità 2006 è incompleta in quanto mancante della scadenza di presentazione del 10 ottobre

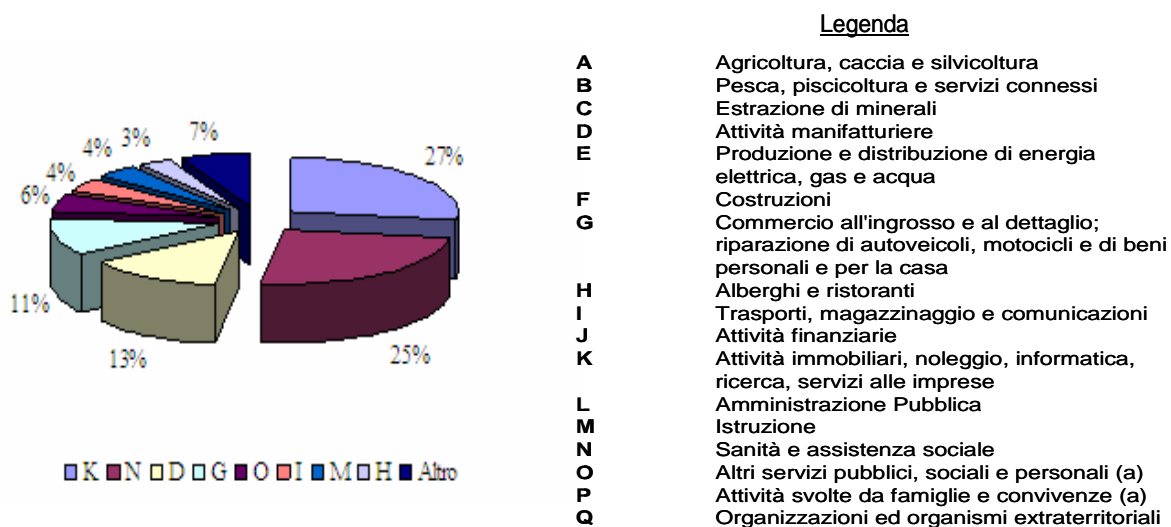
** Progetti che prevedono l'integrazione di diverse tipologie di azioni. Di questi, 53 prevedono azioni di flessibilità di orario integrate con azioni di formazione al rientro da congedi.

Tabella 2 – Progetti presentati per Regione (2001-2006)

Regione	Totale Presentati
Emilia Romagna	164
Piemonte	87
Toscana	82
Lombardia	64
Liguria	47
Veneto	40
Puglia	37
Lazio	32
Campania	29
Sicilia	24
Calabria	7
Umbria	6
Marche	5
Valle D'Aosta	5
Friuli Venezia Giulia	4
Sardegna	2
Trentino Alto Adige	2
Abruzzo	1
Totale	638



Grafico 1 – Progetti presentati per settore economico





DATI A LIVELLO LOCALE

Tabella 3 – Progetti presentati nelle province lombarde per tipologia d’azione (2001-2006)

Provincia	A	B	C	Multi Lettera	Totale
BG	2			3	5
BS	4		1	1	6
CO	1			1	2
CR		1		1	2
LC	1		1	0	2
LO	3	1		1	5
MI	10	4	7	14	35
MN			1	2	3
PV		1	1	0	2
SO	1			0	1
VA				1	1
Totale	22	7	11	24	64

Tabella 4 – Progetti presentati da Comuni della Provincia di Milano per tipologia d’azione

Comune	A	B	C	Multi Lettera	Totale
Abbiategrasso	1		1		2
Buccinasco	1				1
Carugate		1			1
Cornaredo			2		2
Imola	1				1
Milano	6	2	2	8	18
Milanofiori-Rozzano		1			1
Monza				2	2
Rho			2		2
Rozzano				1	1
San Donato Milanese				1	1
Sesto San Giovanni	1			2	3
Totale	10	4	7	14	35

Tabella 5 – Progetti presentati nella Provincia di Milano per classe dimensionale

Classe dipendenti	A	B	C	Multi Lettera	Totale
1 - 5	1		5		6
6 - 15	4		1	4	9
16 - 50	2	1			3
51 - 500	1	1	1	4	7
>500	2	2		6	10
Totale	10	4	7	14	35



Tabella 6 – Progetti presentati nella Provincia di Milano per classe dimensionale, settore economico e tipologia

Classe dipendenti	A				Multi Lettera						B			C			N.C.	Totale
	D	G	K	N	E	G	I	J	K	N	D	G	I	G	K	N	J	
1 - 5		1												4	1			6
6 - 15	1	1	2					4							1			9
16 - 50			1	1							1							3
51 - 500				1	1			2		1	1					1		7
>500	1	1				1	1		1			1	1				3	10
Totale	2	3	3	2	1	1	1	2	4	1	1	2	1	4	2	1	3	35

Legenda

A	Agricoltura, caccia e silvicoltura
B	Pesca, piscicoltura e servizi connessi
C	Estrazione di minerali
D	Attivit à manifatturiere
E	Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua
F	Costruzioni
G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa
H	Alberghi e ristoranti
I	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni
J	Attivit à finanziarie
K	Attivit à immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese
L	Amministrazione Pubblica
M	Istruzione
N	Sanit à e assistenza sociale
O	Altri servizi pubblici, sociali e personali (a)
P	Attivit à svolte da famiglie e convivenze (a)
Q	Organizzazioni ed organismi extraterritoriali

Tabella 7 – Progetti ammessi in Lombardia per tipologia d'azione

Provincia	A	B	C	Multi Lettera	Totale
BG	1			3	4
BS	2				2
CO	1				1
CR		1			1
LO	2	1		1	4
MI	8	3	1	3	15
MN			1	1	2
PV		1			1
VA				1	1
Totale	14	6	2	9	31



Tabella 8 – Composizione di genere beneficiari dei progetti ammessi Province Lombardia

Provincia	A		B		C		Multi Lettera		Totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
BG	0	8					1	17	1	25
BS	0	4							0	4
CO										
CR			0	1					0	1
LO	0	11							0	11
MI	2	49			0	1	9	25	11	75
MN					0	1			0	1
PV										
VA							0	1	0	1
Totale	2	72	0	1	0	2	10	43	12	118

Tabella 9 – Importi ammessi al finanziamento per Provincia e tipologia

Provincia	A	B	C	Multi Lettera	Totale
BG	126.833,48			225.987,98	352.821,46
BS	80.782,34				80.782,34
CO	18.636,90				18.636,90
CR		10.114,96			10.114,96
LO	51.328,28	134.636,00		121.207,38	307.171,66
MI	367.764,53	251.008,44	37.208,00	422.902,73	1.078.883,70
MN			32.600,00	43.725,00	76.325,00
PV		6.170,08			6.170,08
VA				35.387,50	35.387,50
Totale	645.345,53	401.929,48	69.808,00	849.210,59	1.966.293,60



ELENCO PROGETTI AMMESSI NELLA PROVINCIA DI MILANO

Scadenza di presentazione	Soggetto proponente	Titolo del progetto	Tipologia di azione	Tipologia A: azioni ammesse								
				Part-time reversibile	Telelavoro	Lavoro a domicilio	Orario flessibile	Banca delle ore	Flessibilità sui turni	Orario concentrato	Altro	
sett/nov 01	FERROVIE NORD M.E. SPA	Bentornate/Bentornati al lavoro	B									
sett/nov 01	LANZANI L. DI LANZANI G. DITTA INDIVIDUALE	Facilitazione e cura dei figli e famiglia	A	X				X				
giu 02	DHL International s.r.l.	FLEXA.MI	A-B				X	X			X	
ott 02	CANON ITALIA S.p.A. Milano	Il sistema famiglia	B									
ott 02	FRANCIS TODAY Milano	Flessibilità	A				X	X				
ott 02	IKEA ITALIA Retail s.p.a. Milano	Progetto work&life	B									
ott 02	SOC.TEOREMA IMOLA s.r.l.	Flessibilità di qualità - Imola	A				X	X	X			
ott 03	DETTO FATTO SOC.COOP.SOC. SESTO S.GIOVANNI (MI)	Genitori al lavoro	A	X				X				
feb 04	ITALIANA ASSICURAZIONI S.p.A. - MILANO	Concita: Sperimentazioni di flessibilità degli orari per conciliare i tempi di vita con la professionalità e lo sviluppo delle competenze in Italia Assicurazioni	A-B					X				X
ott 05	AD ADELANTE DOLMEN Soc. Coop. Sociale	Telelavoro e paternità	A		X							
ott 05	COOP. LOMBARDA soc. coop.	Isole del tempo: sperimentazione di un modello di conciliazione tra tempi familiari e tempi di lavoro	A									X
feb 06	METRO ITALIA CASH & CARRY S.p.A.	Metro Family: un progetto per la conciliazione familiare	A-B	X						X		
feb 06	PHLOEMA S.r.l.	Telelavoro per madre con necessità familiari	A		X							
feb 06	R.Q. S.r.l.	Sostituzione dell'amministratore unico per congedo per cure parentali	C									
giu-06	B&M SERVICE CENTER S.r.l.	Progetto flessibilità: madri laboriose d'eccellenza	A	X			X	X				

Allegato 2

Elenco testimoni privilegiati intervistati

ASSOCIAZIONI DATORIALI		
	ENTE	RUOLO
1	Unione del Commercio	Responsabile servizi sindacali Area amministrazione del personale e mercato del lavoro
2	Formaper CCIAA	Responsabile area nuova impresa
3	CNA Provinciale	Segretario
4	API Milano	Responsabile Relazioni industriali
5	Assolombarda	Dirigente, Responsabile pari opportunità

SINDACATI		
	ENTE	RUOLO
1	Edili	Funzionaria
2	FISAC	RSU
3	FILT	Funzionaria
4	FILT	RSU Serravalle – Autostrade
5	FILT	Segretaria
6	FILLEA	RSU Metropolitana Milanese
7	SLC	RSU Wind
8	FLAI	Funzionaria
9	UIL Regionale	Responsabile Coordinamento donne e categorie
10	CISL Provinciale	Responsabile Coordinamento donne e categorie

ISTITUZIONI		
1	Ministero del lavoro	Responsabile DG Mercato del lavoro – divisione IV

Allegato 3

ELENCO PROGETTI FINANZIATI FSE
Regione Lombardia (Misura E1 – Azioni di conciliazione)
(Annualità 2001 – 2003)

	OPERATORE	TITOLO	STATO ATTUAZIONE
2001	Scuole civiche di Milano – Fondazione di partecipazione	Progetto di fattibilità per la creazione di asili nido aziendali e interaziendali	Concluso
	Telefono donna	Creazione di sportelli rosa nelle 9 zone del decentramento milanese e in un comune della Provincia.	Concluso
	Fondazione IARD	Le donne a bassa qualifica professionale nella piccola e grande distribuzione in Lombardia: un modello operativo per strumenti innovativi di conciliazione tra tempi di cura e nuovi meccanismi di flessibilità	Concluso
	Associazione UNIONCASA Onlus	Caratteristiche delle professioni e degli strumenti innovativi di formazione concilianti il ruolo familiare e lavorativo della donna	Concluso
	ECIPA Lombardia società cooperativa ARL	Conciliazione e ruoli manageriali	Concluso
	CARPOL centro analisi e ricerche sulle politiche del lavoro	Analisi dei modelli e degli strumenti di flessibilità	Concluso
	Università degli studi Milano-Bicocca	Nuovi orari scolastici per conciliare tempi di vita e lavoro delle donne e migliorarne la posizione nel mercato del lavoro	Concluso
	Comune di Legnano	S.A.F.F.O. – Servizi alle famiglie e per l'occupazione femminile	Concluso
	Unioncamere Lombardia	Osservatorio regionale sul part-time	Concluso
	Edra Spa	Donne, vita in famiglia & telelavoro	Concluso
2003	CEREF – Centro regionale formazione e studi cooperativi srl	Servizi in tempo: sperimentare la teleagenzia per la conciliazione dei tempi ed il supporto all'imprenditoria femminile	
	Comune di Milano	FAVOLA – Famiglia Vita Organizzazione Lavoro	
	Istituto regionale lombardo di formazione per l'amministrazione pubblica	Politiche comunitarie e buone pratiche per l'amministrazione pubblica lombarda	Concluso

AGINTEC – Agenzia territoriale per l'innovazione e lo sviluppo economico del Vimercatese	Il tempo delle donne	Concluso
Fondazione Rosselli	Facilitare la conciliazione tra lavoro e partecipazione femminile al mercato del lavoro	Concluso
Comune di Arese	L'esperienza del centro risorse di genere come veicolo di promozione delle problematiche femminili nel contesto dell'area dimessa dell'Alfa Romeo	Concluso
CEREF – Centro regionale formazione e studi cooperativi srl	La rete delle donne: servizi e strumenti innovativi per la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita nelle PMI femminili	Concluso
Unioncamere Lombardia	Famiglia delle lavoratrici madri. Un progetto sperimentale in Brianza	Concluso
Centro per l'innovazione e la sperimentazione educativa Milano	Dal dire al fare: la conciliazione lavoro famiglia nelle piccole e medie imprese	Concluso
ASEFI – Associazione per lo sviluppo economico e formativo delle imprese	Modello di sviluppo di nuove forme di assistenza al bambino per favorire il rientro delle donne nel mondo del lavoro	Concluso
Associazione inquilini associati	Donne sole con figli: i fattori sociali dell'esclusione – analisi e proposte	Concluso
Comune di Milano	NID-HOC: il Comune di Milano per la qualità negli asili nido	Concluso

Allegato 4

Schede CCNL

SETTORE: Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori dell'industria alimentare (1 giugno 2003 – 31 maggio 2007)	
Normative maternità/paternità	Art. 46: Tutela delle lavoratrici madri (rif. D.lgs 151/2001). [...] la lavoratrice riceverà inoltre un trattamento di assistenza, fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta per i primi cinque mesi di assenza obbligatoria. Protocollo aggiuntivo per l'industria saccarifera: il trattamento economico delle lavoratrici madri non potrà essere inferiore alla corresponsione dell'intera retribuzione normale per i due mesi precedenti il parto e i tre mesi successivi il parto stesso
Normative L.53/2000 – conciliazione	Art. 40-ter: Congedi parentali; congedi per la malattia del figlio; congedi per la formazione; congedi per gravi motivi familiari.
Normative Orari di lavoro – banca ore ecc.	//
Organismi di PO/Osservatori	Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità composta da 12 membri, con compito di: <ul style="list-style-type: none"> - esaminare andamento occupazionale femminile nel settore - seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia di PO - esaminare problematiche relative all'accesso delle donne nel settore - facilitare interventi idonei al rientro dopo la maternità - studiare iniziative idonee alla prevenzione delle molestie sessuali con continuo aggiornamento e adattamento alla legislazione - verificare ipotesi di schemi per la promozione di azioni positive (rif. L. n. 125/1991) - studiare il fenomeno del mobbing - possibilità di costituire Commissioni paritetiche per le pari opportunità in riferimento a specifiche aree territoriali: Provincia di Bologna, Genova, Milano, Parma, Roma, Salerno, Torino.
Salute e ambiente (626)	Art. 57: Indennità varie: [...] <i>Indennità istruzione dei figli (escluse Aidi, Assalzo, Assolate, Federvini e Distillatori)</i> Nel caso in cui il lavoratore capo famiglia debba risiedere in località dove non esistano scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere di pagamento di tipo scolastico per servizi ferro tranviari o per servizi automobilistici, sempre che anche questi offrano abbonamenti di tipo scolastico [...] In caso non ci siano agevolazioni negli abbonamenti, il datore di lavoro corrisponderà con il 50% della spesa dell'abbonamento normale. Il trattamento scade al compimento dei 15 anni di età del figlio e nel caso di abbandono degli studi. Capitolo X: Ambiente di lavoro, igiene e sicurezza del lavoro.
Molestie/Mobbing	//

SETTORE: Accordo di rinnovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL del 12 febbraio 2002

Normative maternità/paternità	Art. 41 Trattamento per maternità/paternità (...) Le imprese, anche in considerazione di quanto previsto dall'articolo 9 della legge 53/2000 e delle opportunità ivi contenute, potranno promuovere l'assunzione di iniziative per facilitare, in caso di necessità, il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità, paternità o per congedi parentali attraverso percorsi informativi e formativi che saranno individuati a livello nazionale.
Normative L.53/2000 – conciliazione	//
Normative Orari di lavoro – banca ore ecc.	//
Organismi di PO/Osservatori	//
Salute e ambiente (626)	//
Molestie/Mobbing	//

SETTORE: Contratto Collettivo Nazionale di lavoro distribuzione cooperativa (1 gennaio 2003 – 31 dicembre 2006)	
Normative maternità/paternità	<p>Titolo XVIII Gravidanza e puerperio. Art. 153 Astensione obbligatoria dal lavoro e trattamento economico. Riferimento ad art. 16, comma 1, lettera d) del D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151.</p> <p>Art. 156 Congedo di paternità Riferimento ad art. 16, comma 3, del D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151.</p>
Normative L.53/2000 – conciliazione	<p>Art. 111 Banca delle ore</p>
Normative Orari di lavoro – banca ore ecc.	<p>Art. 160 Esigenze personali e familiari Riferimento comma 2 art. 4 legge 53/2000, i dipendenti delle imprese cooperative possono richiedere per gravi e documentati motivi familiari un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante il periodo di congedo il dipendente ha alla conservazione del posto, non ha diritto alla retribuzione e il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Durante tale periodo il dipendente NON può svolgere alcuna attività lavorativa. Si demanda alla contrattazione di II livello l'eventuale indicazione delle modalità di partecipazione ai corsi di formazione che si dovessero ritenere necessari per il reinserimento del lavoratore che ha usufruito del periodo di congedo.</p>
Organismi di PO/Osservatori	<p>Art. 8 Ente bilaterale finanziato da un contributo pari allo 0,03% da parte aziendale e di 0,01% da parte del lavoratore derivante dal contributo di assistenza contrattuale di cui all'art. 208 del CCNL.</p> <p>Art. 9 Comitati misti paritetici [...] Contrattazione aziendale potrà riguardare (tra l'altro) PO uomo e donna secondo quanto previsto dalle norme di legge</p> <p>Titolo X PO, AP, tutela della dignità della persona. Art. 34 Commissione paritetica.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) realizzare in attuazione Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n.635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di AP a favore del personale femminile. 2) [...] 3) Commissione Nazionale [...] aziende con oltre 100 dipendenti trasmettono un rapporto almeno ogni due anni; tali rapporti saranno trasmessi all'Ente Bilaterale nazionale e, ove costituito, al competente ente bilaterale regionale/comitato misto regionale, per: <ul style="list-style-type: none"> – studiare problematiche connesse alle molestie sessuali – predisporre progetti di AP a favore dell'occupazione femminile (lg 125/1991) – proporre azioni formative di concerto con gli bilaterali/comitati misti per favorire le donne in un percorso di carriera e nelle riqualificazione dopo le assenze dal lavoro per lungo periodo 4) Progetti concordati con le OOSS <p>Art. 130 Permessi di Consigliere di parità Il lavoratore/trice nominati/e consiglieri/e di parità hanno diritti a permessi retribuiti</p>
Salute e ambiente (626)	<p>TITOLO V Formazione Allegato B Responsabilità sociale dell'impresa cooperativa</p>
Molestie/Mobbing	<p>Art. 35 Molestie sessuali Art. 36 Mobbing</p>

SETTORE: Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (2004)*	
Normative maternità/paternità	<p>Art. 87 Part-time post maternità. Le aziende accoglieranno, fino al 3% della forza occupata, la richiesta da parte del genitore di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti tale richiesta potrà essere accolta solo per un lavoratore.</p> <p>CAPO IX Maternità e paternità (rif. D.lgs 151/2001)</p> <p>Art. 178 Congedo parentale</p>
Normative L.53/2000 – conciliazione	//
Normative Orari di lavoro – banca ore ecc.	Art. 124 Banca delle ore
Organismi di PO/Osservatori	<p>Art. 13 Commissione permanente PO [...] realizzare anche attraverso attività di studio e di ricerca, interventi che favoriscano la promozione e attivazione di AP ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici:</p> <ul style="list-style-type: none"> - iniziative di aggiornamento e formazione professionale anche per chi rientra dopo astensione, congedi e aspettativa come previsto dalla legge 53/2000 - predisporre progetti di AP utilizzando opportunità offerte dalla legge 125/1991 - raccogliere e analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di AP/diffusione buone prassi [...] <p>Si riunisce trimestralmente.</p> <p>Art.14 Osservatorio Nazionale è lo strumento dell’Ente Bilaterale Nazionale per il terziario</p> <p>Titolo V: Enti bilaterali. Art. 18: Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario [...]</p> <ul style="list-style-type: none"> - favorire, anche attraverso formazione, le PO (in attuazione legge 125/1991) e il loro reinserimento nel Mercato del Lavoro dopo la maternità - raccogliere i dati previsti all’art. 9 legge 125/1991 - sinergia con il fondo FORTE
Salute e ambiente (626)	Allegato 11 – Accordo interconfederale applicativo del D.lgs 626/94 Aziende fino a 15 dipendenti
Molestie/Mobbing	Art. 36 Molestie sessuali: nei programmi di formazione professionale dovranno essere incluse nozioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali.

- Applicazione del contratto : Alimentazione, Fiori, Piante e affini, merci d'uso e prodotti industriali, ausiliari del commercio e commercio con l'estero, servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone

INDICE

Prefazione	pag. 1
Premessa	pag. 3
Nota Informativa.....	pag. 8
Il percorso e gli obiettivi della ricerca.....	pag. 10
La metodologia.....	pag. 11
I Risultati della ricerca	pag. 12
<i>1. Ricognizione e analisi dei progetti presentati dalle aziende nella Provincia di Milano</i>	<i>pag. 12</i>
1.1 I progetti ex art.9 legge 53/2000.....	pag. 12
1.1.1 I progetti presentati	pag. 12
1.1.2 I progetti ammessi e approvati	pag. 16
1.1.3 I soggetti destinatari delle azioni positive di conciliazione	pag. 17
1.2 I progetti di azione positiva finanziati ai sensi della Legge 125/1991 e dai FSE della Regione Lombardia	pag. 18
1.2.1 I progetti legge 125/1991	pag. 18
1.2.2 I progetti FSE della Regione Lombardia	pag. 19
2. <i>Il sindacato</i>	<i>pag. 21</i>
3. <i>Il punto di vista delle associazioni di categoria.....</i>	<i>pag. 25</i>
Conclusioni	pag. 29

ALLEGATI

Allegato 1: Dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali progetti
ex art. 9 legge 53/2000

Allegato 2: Elenco testimoni privilegiati intervistati

Allegato 3: Elenco progetti finanziati FSE Regione Lombardia
(Misura E1 – Azioni di conciliazione) - (Annualità 2001 – 2003)

Allegato 4: Schede CCNL