

Il Glossario: le parole della conciliazione tra lavoro e famiglia.

I Quaderni di Fil



- Quaderno n.1
**Le politiche delle imprese cooperative:
costi e risorse per la conciliazione**



- Quaderno n.2
**La ricerca e l'analisi: dai territori
al paniere nazionale della conciliazione**



- Quaderno n.3
**Linee guida e modelli
per la conciliazione**



- Quaderno n.4
**Il Glossario: le parole della
conciliazione tra lavoro e famiglia.**

Il Glossario: le parole della conciliazione tra lavoro e famiglia

di Desirée Degiovanni,
Claudia Gatta
e Doriana Togni

Il progetto FIL:
Famiglia Impresa Lavoro
durante la sua realizzazione
ha intrapreso una modalità di lavoro che ha
condotto alla realizzazione
di questo strumento:
il glossario.

Il glossario è una raccolta di termini e concetti riferiti all'ambito imprenditoriale cooperativo e inerente le pari opportunità di genere, l'imprenditoria femminile e la conciliazione dei tempi del lavoro con quelli della vita privata e familiare.

Il linguaggio è sia lo specchio della cultura e dei valori che ne fanno parte sia uno dei principali strumenti che contribuisce a cambiarla.

Per questo motivo è importante porre l'attenzione alle parole che vengono usate, capirle e condividerle perché solo così è possibile costruire un pensiero comune ed una prospettiva di crescita e cambiamento culturale e sociale.

Il glossario è il risultato di un lavoro collettivo, frutto del coinvolgimento di tutti i soggetti che hanno partecipato all'attuazione del progetto ed è stato costruito in itinere: le parole sono state suggerite spontaneamente dalle riflessioni e dalle esperienze personali e professionali, oppure sono state individuate proprio durante lo svolgimento delle attività progettuali.

È quindi attraverso le parole di tutti i soggetti coinvolti che si è facilitata la costruzione e la condivisione di un linguaggio comune.

A conclusione di tutte le fasi progettuali uno dei principali obiettivi raggiunti sembra essere l'avere

intrapreso questo percorso.

Lo scambio, l'approfondimento sui temi della famiglia, dell'impresa e del lavoro anche dal punto di vista del linguaggio è un processo però che non si ritiene concluso, al contrario rappresenta il punto di partenza per continuare questo percorso culturale.

A

Analisi comparativa di genere

Lo studio delle differenze in materia di condizioni, bisogni, tassi di partecipazione, accesso alle risorse e allo sviluppo, gestione del patrimonio, poteri decisionali e d'immagine tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente assegnati loro in base al genere.

Azioni positive

Le azioni positive sono strumenti per combattere le forme di discriminazione diretta e indiretta nei confronti delle lavoratrici e per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne.

Si tratta di interventi, misure, attività formative e organizzative, sperimentazioni, etc. con la finalità di potenziare le possibilità di lavoro e di carriera delle donne, eliminare o prevenire la discriminazione, compensare gli svantaggi, cercare soluzioni per una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

Le azioni positive diventano lo strumento operativo della politica europea per promuovere

la partecipazione delle donne a tutti i livelli e settori dell'attività lavorativa a partire dal 1984;

in Italia è la Legge 10 aprile 1991 n. 125

"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" che introduce e realizza il concetto di azione positiva.

Audit

Un processo di verifica di uno standard "family audit", del suo utilizzo e del relativo marchio, che sono proprietà della Provincia Autonoma di Trento.

Banca delle ore

È uno strumento per la gestione del tempo lavorativo.

Si inserisce nel quadro normativo vigente in Italia in materia di orario di lavoro, con riferimento anche ai criteri indicati dalla UE in materia di orario di lavoro normale e straordinario, più in generale, sulla flessibilità di orario.

La Banca delle Ore è un istituto contrattuale creato per la gestione della prestazione lavorativa.

Consiste nell'accantonamento, su di un conto individuale, di un numero di ore prestate oltre l'orario normale, la cui entità è definita dalla contrattazione.

Nel corso dell'anno, il singolo lavoratore/trice potrà attingere al suddetto conto per godere riposi compensativi secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva. Il monte ore può essere accumulato anche tra le diverse cooperative per servizi e/o consulenze professionali, senza necessità di utilizzare una retribuzione monetaria. Il suo scopo è quello di gestire la flessibilità di lavoro e solo in via residuale di monetizzare le ore effettuate oltre l'orario normale.

Qualora, per espressa previsione contrattuale o impossibilità sopravvenuta alla fruizione delle ore a titolo di riposo (es. cessazione del rapporto) si procedesse alla monetizzazione, la contribuzione dovrà essere assolta al momento del pagamento dei compensi relativi alle ore accantonate.

Bilancio di genere

Sperimentato per la prima volta nel 1984 in Australia, in Italia il Bilancio di genere è stato sperimentato a partire dal 2001. Negli anni successivi c'è stata una sua progressiva diffusione a livello locale nei Comuni e nelle Province, arrivando a contare oggi circa una sessantina di esperienze nel nostro paese.

Il Bilancio di genere consiste nella riclassificazione delle voci di bilancio con un'ottica attenta alla differenza di genere: si valuta l'impatto che il bilancio ha su donne e uomini riconsiderando le entrate e le uscite in funzione della ricaduta, delle implicazioni e degli impatti che esse hanno nei confronti delle donne e degli uomini.

I modelli di sviluppo socio-economico influenzano le scelte politiche e quindi gli obiettivi, le priorità, i criteri di redistribuzione, etc., producendo impatti ed effetti diversi.

È la base per progettare interventi mirati non più ad un'astratta entità di cittadino, ma a donne e uomini che vivono condizioni, bisogni e cicli di vita diversi, al fine di raggiungere una maggiore qualità, equità, efficienza e trasparenza dei servizi, oltre che dei processi.

Il bilancio di genere coinvolge tutti i livelli amministrativi, da quello locale a quello nazionale, così come tutti gli stadi del processo economico-produttivo.

Buone prassi

Si intende per "buona prassi" un'azione che, sperimentata positivamente, risulta significativa in termini di innovatività, efficacia, innalzamento qualitativo dei servizi, sostenibilità nel tempo, riproducibilità e trasferibilità, capacità di coinvolgimento, coerenza del

risultato rispetto agli obiettivi.

Le buone prassi in tema di pari opportunità e conciliazione sono progetti, iniziative o esperienze che si distinguono perché in qualche misura pongono al centro del loro agire il tema delle pari opportunità, dell'innovazione organizzativa e anche del rapporto fra vita familiare e vita professionale.



Carta delle Pari Opportunità e uguaglianza sul lavoro

La Carta è stata presentata in Italia il 5 ottobre 2009 sulla scia del successo delle iniziative francese e tedesca; è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

La Carta, fornisce un quadro di riferimento valoriale per guidare le imprese aderenti nella sua applicazione, contenendo non prescrizioni dettagliate ma pochi impegni programmatici basati su principi ed elementi chiave di efficaci programmi di cambiamento, sperimentati con successo dalle imprese impegnate da più tempo in materia.

In Italia è attualmente promossa da Fondazione Sodalitas, AIDAF, AIDDA, Impronta Etica, UCID, l'Ufficio Nazionale Consigliera di Parità, con l'adesione del Ministero del Lavoro, della Salute, e delle Politiche Sociali e il Ministero per le Pari Opportunità.

Centri ricreativi estivi (C.R.E.)

I centri ricreativi estivi hanno lo scopo di prolungare le attività di bambini e ragazzi in concomitanza della chiusura delle scuole e/o dei servizi tradizionali per l'infanzia.

Il servizio viene articolato in diversi modi, a seconda delle età dei destinatari, ma anche in relazione al territorio e alle esigenze locali (cittadini, famiglie, risorse). Il comune denominatore è quello di offrire un servizio durante il periodo che va generalmente sul territorio nazionale da metà giugno a metà settembre. Nella maggior parte dei casi questo tempo coincide con il normale impegno lavorativo dei genitori. Sempre più, sulla base di una crescente domanda, le scuole stesse, i centri sportivi, le cooperative, le associazioni, si strutturano per offrire un'alternativa con attività ricreative, ludiche, educative, sportive, culturali e formative.

Certificazione di genere

Strumento di verifica della qualità nella gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro in un'ottica attenta alla differenza di genere; consiste in un'analisi e auto-valutazione dell'organizzazione tramite il parametro della differenza di genere e consente di far emergere eventuali elementi discriminatori nella valorizzazione delle risorse umane.

Permette di verificare il livello di consapevolezza e di conoscenza delle pari opportunità nella loro complessità e della effettiva applicazione di tutte le pratiche che ne assicurano l'ottimizzazione.

Lo strumento attraverso l'ottica delle differenze di genere vuole affrontare eventuali problemi e bisogni all'interno di un organismo professionale integrando i sistemi di certificazione della qualità già operativi al fine di migliorare del lavoro e la competitività sul mercato.

Codice delle Pari Opportunità (D. Lgs n. 198 aprile 2006)

Viene emanato dal Presidente della Repubblica visto l'art. 87 della Costituzione e l'art. 6 della legge n. 246 del 28 novembre 2005, il decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo.

Art. 1. Divieto di discriminazione tra uomo e donna (legge 14 marzo 1985, n. 132, articolo 1).

Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Comitato per l'Imprenditoria Femminile Dipartimento Pari Opportunità Presidenza del Consiglio dei Ministri

Il comitato è promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, il suo regolamento fa riferimento al DPR del 14 maggio 2007 n. 101.

E' composto dalle rappresentanti di tutte le associazioni di categoria ed è chiamato a definire le linee guida di un nuovo modello di intervento sull'imprenditoria femminile.

Il comitato ha come scopo quello di determinare linee di indirizzo innovative per l'imprenditoria femminile e di fornire un supporto per le donne imprenditrici.

Comitati imprenditoria femminile CCIAA

I Comitati per l'imprenditoria femminile sono attivi presso tutte le Camere di Commercio italiane e nascono quale espressione territoriale dell'omonimo Comitato Nazionale istituito dall'articolo 5 della Legge n. 215/92. Il Comitato è costituito da rappresentanti del Consiglio Camerale, delle associazioni di categoria, delle organizzazioni sindacali, del mondo bancario e della cooperazione maggiormente rappresentative sul territorio. Hanno il compito di supportare le azioni e gli strumenti più idonei per migliorare e moltiplicare le opportunità per le donne di realizzare attività d'impresa attraverso:

- la promozione di indagini conoscitive sulla realtà imprenditoriale locale per individuare le opportunità di accesso e di promozione delle donne nel mondo del lavoro e dell'imprenditoria in particolare;
- la promozione di specifiche attività di informazione, formazione imprenditoriale e professionale e servizi di assistenza manageriale mirata;
- l'attivazione di iniziative volte a facilitare l'accesso al credito ed avvicinare le imprenditrici alle fonti di finanziamento; la divulgazione nel territorio delle iniziative e delle attività intraprese;

- iniziative per attivare un sistema di collaborazioni sinergiche con gli enti pubblici e privati che sul territorio svolgono attività di promozione e sostegno all'imprenditoria femminile in generale.

Commissione Dirigenti Cooperatrici Confcooperative

La Commissione Dirigenti Cooperatrici di Confcooperative viene costituita nel 2005 a seguito della sua istituzione da parte del Consiglio Nazionale nel giugno del 2002 con l'obiettivo di promuovere e supportare politiche di genere e di valorizzare la presenza femminile negli organismi di rappresentanza di Confcooperative. È composta da 2 rappresentanti nominate da ciascuna Unione Regionale e da 2 rappresentanti per ciascuna Federazione regionale; nove componenti costituiscono la Commissione Ristretta. La Commissione si pone come obiettivi: promuovere la rappresentanza femminile all'interno degli organismi dell'organizzazione; agire politiche intersettoriali di pari opportunità, prioritariamente in ottemperanza ai dettati dell'Unione Europea, della Repubblica Italiana e della Confederazione delle Cooperative Italiane; sviluppare e gestire progetti innovativi declinati secondo un'ottica di genere; facilitare il ricambio generazionale, con lo scopo di creare un ponte fra i generi e le generazioni; favorire il consolidamento di una cultura della responsabilità fra le donne impegnate nelle cooperative aderenti e nell'organizzazione; promuovere la cooperazione. Attraverso periodici incontri della Commissione in plenaria e ristretta, si valutano le modalità migliori per il perseguimento degli obiettivi prefissati, quali:

azioni specifiche di formazione della dirigenza femminile nelle imprese cooperative la costituzione di commissioni regionali promuovere e svolgere indagini e ricerche per rilevare la presenza femminile nella dirigenza politico sindacale e nelle imprese associate garantire la continuità nel tempo della Commissione provvedendo ad eventuali sostituzioni delle componenti che decadono dalla rappresentanza

Conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro

“La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini sia al mercato del lavoro che alla vita familiare, che va a vantaggio sia degli uomini che delle donne, costituisce un elemento indispensabile allo sviluppo della società e la maternità, la paternità e i diritti dei figli sono valori sociali fondamentali” (Risoluzione del Consiglio dell’Unione Europea, 29 giugno 2000). Facilitare l’effettiva possibilità di gestire una vita professionale e una vita privata in modo vitale e completo comporta l’attivazione e l’introduzione di sistemi che prendono in considerazione non solo le esigenze della famiglia ma anche lo sviluppo di un contesto e di un’organizzazione del lavoro che agevoli un maggior equilibrio tra tempi di vita e di lavoro per le donne e per gli uomini.

E’ imprescindibile parlando di conciliazione, tenere in considerazione anche il sistema di condivisione del lavoro di cura, al fine di sviluppare un nuovo contratto sociale di genere fra uomini e donne, rendendo strutturali tutte le pratiche di conciliazione, strategiche per articolare il tempo di lavoro in modo diversificato e far radicare una nuova cultura del lavoro stesso.

Confcooperative

La Confederazione Cooperative Italiane è un’associazione di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo e delle imprese sociali. Si ispira ai principi cooperativi, fissati e periodicamente aggiornati dall’ACI (Alleanza Cooperativa Internazionale) e, in ragione della funzione sociale costituzionalmente riconosciuta (art. 45) alla cooperazione, ne promuove lo sviluppo, la crescita e la diffusione attraverso le azioni di volta in volta più adeguate. L’articolo 1 dello Statuto riconosce altresì che l’azione di Confcooperative si ricollega ai principi ed alla tradizione della dottrina sociale della Chiesa. Confcooperative ha una presenza capillare su tutto il territorio nazionale, con un’organizzazione che si articola orizzontalmente in: 22 Unioni regionali 81 Unioni provinciali 7 Unioni interprovinciali. Si struttura settorialmente in 9 Federazioni.

Congedo di maternità (astensione obbligatoria)

La legge tutela la donna durante la maternità e garantisce il diritto del bambino ad un’adeguata assistenza. Attraverso l’applicazione di un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, con il divieto di prestare attività lavorativa per la donna lavoratrice in stato di gravidanza. Il congedo di maternità è disciplinato dal Testo Unico sulla maternità e paternità (Dlgs 151/2001) che è stato previsto dalla L 53/2000 (art. 15), e comprende le disposizioni legislative vigenti in materia di tutela e sostegno della maternità, il testo

unico garantisce l'organicità e sistematicità delle stesse. L'art 16 del Testo Unico, prevede "Divieto di adibire al lavoro le donne":

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo. 20;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro". La lavoratrice dipendente ha l'obbligo di astenersi dal lavoro durante i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i tre seguenti il parto, salvo quanto previsto dall'art. 20. Questo articolo rende possibile una distribuzione flessibile del congedo, consentendo alla futura madre di lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza e prolungare, per il tempo restante, l'astensione post-partum (1 mese ante e 4 post) a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla

salute della gestante e del nascituro.

Congedo di maternità anticipato

L'art. 17 del Testo Unico sulla maternità e paternità (Dlgs 151/2001)

"Estensione del divieto" prevede che il congedo di maternità possa essere anticipato, su richiesta della lavoratrice e a seguito disposizione della Direzione Provinciale del Lavoro, sulla base di accertamento medico quando sussistano le seguenti circostanze:

1. nel caso di gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
2. quando le condizioni ambientali o di lavoro siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino/a;
3. quando la lavoratrice addetta a lavorazioni pesanti, pericolose o insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni.

Per fruire del congedo di maternità anticipato di cui al punto 1 la lavoratrice deve presentare domanda alla Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo Lavoro, corredata dal certificato di gravidanza e dal certificato medico attestante le condizioni previste per la concessione.

Congedo parentale

Per congedo parentale si intende la possibilità da parte di entrambi i genitori naturali di astenersi dal lavoro facoltativamente e contemporaneamente entro

i primi 8 anni di vita del bambino. L'art. 32 del Testo Unico sulla maternità e paternità (Dlgs 151/2001): "Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori e' elevato a undici mesi. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto".

Con questo articolo si rinnova il vecchio istituto dell'astensione facoltativa ed emerge una nuova nozione di lavoro di cura.

Congedo di paternità

Art. 28 del Testo Unico sulla maternità e paternità (Dlgs 151/2001)

Il congedo di paternità è la possibilità che la legge

concede, al padre lavoratore subordinato, di utilizzare la parte di astensione obbligatoria successiva alla nascita (3 mesi, e cioè fino al giorno del compimento del terzo mese di età). Questo è possibile solo in alcuni casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono del figlio da parte della madre, affidamento esclusivo al padre del figlio. Successivamente al congedo di paternità, il padre può godere del congedo parentale alle condizioni stabilite. E' da osservare che, tranne nel caso di grave infermità della madre, siamo in presenza di genitore single, con conseguente diritto a 10 mesi di congedo.

Contrattazione (CCNL)

La contrattazione collettiva è quel rapporto tra sindacati dei lavoratori e confederazioni dei datori di lavoro dal quale scaturiscono degli accordi autonomi (chiamati contratti collettivi di lavoro) con cui si stabiliscono i parametri e le regole fondamentali cui dovranno attenersi i contratti di lavoro individuali.

Convenzione per l'erogazione di servizi

Si tratta di un accordo tra soggetti diversi, pubblici o privati (cooperative, enti locali, imprese), che possono offrire un servizio o una competenza professionale da erogare a soggetti terzi (famiglie, soci di cooperative, dipendenti aziendali ecc) che potranno accedervi in modalità agevolata e/o diretta.

La convenzione in base a regole definite permette sia al soggetto erogatore che al soggetto fruitore di gestire

servizi in diversi ambiti (assistenza sanitaria, finanziamenti, formazione, assistenza sociale, scolastica, ecc.)

CCNL

Cooperative Sociali del settore socio-sanitario assistenziale - educativo e di inserimento lavorativo.

Elementi di pari opportunità

26 maggio 2004

In evidenza alcuni articoli previsti dal Contratto Collettivo Nazionale per le Cooperative Sociali in materia di Pari Opportunità e uguaglianza nei diritti tra donne e uomini sul trattamento lavorativo e ciò che è regolato in termini di opportunità conciliative.

Art.13 Pari Opportunità tra uomo e donna "Ai fini di una puntuale applicazione delle L. 125/91vè costituito a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna composto da una componente designata da ognuna delle Organizzazioni firmatarie del presente CCNL (...) possono essere istituiti Comitati per le pari opportunità tra uomo e donna presso singola realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti (...)"

Art. 25 Rapporti di lavoro a tempo determinato "(...) La percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può essere contemporaneamente superiore al 30% del personale assunto a tempo indeterminato(...)"

Art. 26 Lavoro a tempo parziale "(...) il contratto può

essere stipulato nelle seguenti forme: di tipo orizzontale di tipo verticale di tipo misto (...) il rapporto a tempo parziale si attiva nelle singole cooperative secondo il principio della volontarietà di entrambe le parti" (...).

Art. 29 Lavoro ripartito "(...) stipulato in forma scritta deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero settimanale mensile o annuale che si preveda svolto da ciascuno dei lavoratori interessati (...)"

Art. 30 Telelavoro " Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria presta presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologia che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro" (...).

Art. 51 Orario di lavoro (...) l'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dalla direzione aziendale. (...).

Art. 52 Flessibilità "E' consentita la facoltà di superare le ore settimanali cui all'art. 51 nella misura di dieci ore settimanali con un recupero nei successivi sei mesi del monte ore lavorato in eccedenze nel periodo sopra considerato (...).

Art. 60 Permessi e recuperi "Alla lavoratrice e al lavoratore possono essere concessi dall'azienda per particolari esigenze personali, e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero (...)"

Art. 62 Tutela della maternità "Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge. L'impresa cooperativa provvederà ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti limitatamente al periodo di

astensione obbligatoria, fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione.
(...).

Art. 66 Aspettativa non retribuita "Alla lavoratrice e al lavoratore con anzianità di servizio non inferiore a un anno che ne faccia richiesta può essere concessa per gravi o comprovate necessità (...)"

Art. 68 Diritto allo studio "(...) le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari possono usufruire di permessi retribuiti per sostenere prove d'esame (...)

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
(...)"

Art. 69 Qualificazione riqualificazione e aggiornamento professionali "Le parti convergono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nell'area socio-sanitario – assistenziale -educativa cooperativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari a una sempre migliore qualificazione delle prestazioni (...)"

Il Protocollo sul nuovo modello di relazioni industriale nel sistema delle imprese cooperative.

- Pari Opportunità

A) Specificità femminile. Le parti riconoscono la necessità di assumere la specificità femminile e di garantire il superamento di ogni eventuale forma di discriminazione nel lavoro e nello sviluppo professionale.

CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa Elementi di pari opportunità

25 luglio 2008

In evidenza alcuni articoli previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in materia di Pari Opportunità e uguaglianza nei diritti tra donne e uomini sul trattamento lavorativo e ciò che è regolato in termini di opportunità conciliative.

Art. 32 Contenuti obiettivi e strumenti della formazione professionale " Le parti ritengono che la valorizzazione delle risorse umane rivesta importanza strategica ai fini dello sviluppo delle imprese cooperative e dell'occupazione. Convengono che la formazione professionale rivolta all'acquisizione di cultura e conoscenze adeguate anche attraverso le nuove tecnologie è uno strumento utile negli attuali processi di innovazione per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare le professionalità nonché per facilitare la mobilità dei lavoratori" (...)
"Le parti individuano in Fon-Coop (Fondo Paritetico interprofessionale per la formazione continua per le imprese cooperative) il fondo in cui le imprese fanno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua"(...)

- Titolo XI Pari opportunità, azione positive, tutela della dignità della persona

Art. 36 Commissione Paritetica “Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della 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 azioni positive a favore del personale femminile”. E’ costituita una Commissione Paritetica Nazionale per le pari opportunità composta da 6 rappresentanti per ciascuna delle due parti stipulanti - Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori (LNC e M), Associazione Nazionale delle Cooperative fra Dettaglianti (LNC e M) Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione (CCI), Associazione Italiana Cooperative di Consumo (AGCI), Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mense e Servizi (FILCAMS – CGIL), Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL), Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS – UIL). Analoghe commissioni potranno, su richiesta delle parti, essere costituite a livello aziendale (...).”

Art 37 Molestie sessuali misure da adottare per la prevenzione e la repressione delle molestie sessuali nell’ambiente di lavoro.

Art 38 Mobbing misure da adottare per la prevenzione e la repressione di ogni forma di violenza morale e persecuzione psicologica (mobbing) negli ambienti di lavoro.

- Disciplina rapporto di lavoro.

Art. 54 Formazione “La formazione professionale è parte integrante dell’attività lavorativa dei quadri(...) i programmi formativi comprenderanno iniziative a favore del personale femminile al fine di incrementare la presenza delle donne nell’area quadri nonché iniziative specifiche per la loro riqualificazione dopo le assenze di lungo periodo. (...)”.

Art.58 Orario di lavoro “In considerazione delle particolari funzioni espletate l’orario di lavoro dei Quadri, fermo restando quanto previsto dal primo comma dell’art.108, terrà conto delle oggettive esigenze di flessibilità connesse a tale funzione, applicandosi pertanto quanto previsto dalla legislazione vigente sulla materia”.

- Titolo XIV Tipologie contrattuali

Art.59 Premesse Generali (...) “In questo contesto, l’equa distribuzione dei carichi di lavoro, la flessibilità degli orari, l’utilizzo ben finalizzato delle varie tipologie di impiego sono orientati in modo da incrementare nel pieno rispetto degli accordi collettivi, nazionali ed aziendali, l’efficienza e la produttività del lavoro, unitamente al soddisfacimento dei bisogni collettivi ed individuali dei lavoratori (...)”

Forme di contratto previste:

- Contratto di apprendistato
- Contratto di inserimento
- Contratti di lavoro a tempo determinato

- Contratti di somministrazione a tempo determinato
- Contratto di lavoro a tempo parziale
- Contratto di lavoro ripartito

Art.105 Banche delle ore “Le parti riconoscendo l’opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono a istituire la banca delle ore (...)”.

Art. 125 Permessi di Consigliere di Parità “Il lavoratore o la lavoratrice nominati consigliere o consigliera di parità hanno diritto a permessi retribuiti e non retribuiti per l’espletamento del loro mandato (...)”.

Art. 126 Permessi per corsi regolari di studio “I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio (...) saranno immessi su loro richiesta in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami (...)”.

Art. 127 Diritto allo studio: permessi delle 150 ore. “I lavoratori che volendo migliorare la propria cultura anche in relazione all’attività aziendale intendano frequentare (...) corsi istituiti (...) o master universitari (...) possono usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo disposizione di tutti i dipendenti. (...)”.

Art. 128 Congedi e permessi per handicap.

Art. 129 Congedo matrimoniale.

- Titolo XX Gravidanza e Puerperio

Art. 154 Astensione obbligatoria dal lavoro e trattamento economico “Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice deve astenersi dal lavoro(...) la lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione(...) durante il periodo di assenza obbligatoria la lavoratrice ha diritto ad una indennità(...)”.

Art 155 Congedo parentale e trattamento economico “nei primi otto anni di vita del bambino, ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro. Le astensioni dal lavoro della madre lavoratrice e del padre lavoratore non possono eccedere complessivamente il limite dei dieci mesi (...)”

Art 156 Congedi dei genitori “Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l’orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore (...)”

Art 157 Congedo di paternità “Il padre lavoratore ha diritto di usufruire del congedo di paternità alle condizioni e nei termini fissati dagli articoli 28 29 30 31 del D.Lgs 26 marzo 2001 n 151.

- Titolo XXIII Trattamento economico

Art. 184 Convalida delle dimissioni della lavoratrice madre e del lavoratore padre.

Allegato 10 Accordo Interconfederale sulle nuove relazioni industriali Associazioni Cooperative/ Confederazioni Sindacali (5 aprile 1990)
L'associazione Generale Cooperative Italiane (A.G.C.I.),
La Confederazione Cooperative Italiane (C.C.I.)
La Lega Nazionale Cooperative Mutue (L.N.C. e M.) e
CGIL-CISL-UIL

- Prevede Pari Opportunità

A) Specificità femminile
Le parti riconoscono la necessità di assumere la specificità femminile e di garantire il superamento di ogni eventuale forma di discriminazione nel lavoro e nello sviluppo professionale.

CCNL per i dipendenti di imprese di pulizie e servizi integrati/multi servizi

19 dicembre 2007

In evidenza alcuni articoli previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in materia di Pari Opportunità e uguaglianza nei diritti tra donne e uomini sul trattamento lavorativo e ciò che è regolato in termini di opportunità conciliative.

Art 2 Sistema relazioni sindacali (...) esaminare lo stato lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile (...)

sull'andamento dell'occupazione femminile con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla L.125/1991.

Art 7 Tutela del lavoro, delle donne e dei fanciulli.

Art 31 Orario di lavoro "(...) ciascun lavoratore può far confluire in una banca individuale delle ore le ore di lavoro eccedenti la 45° ora, e saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi(...).

Art 35 Assenze permessi, congedo matrimoniale (...) al lavoratore che contrarre matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni (...).

Art. 39 Lavoro notturno (...) "Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali". (...).

Art 52 Congedo di maternità e congedo parentale (...) si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia Decreto legislativo 26 marzo 2001n 151 e successive modifiche e integrazioni Testo Unico delle disposizioni legislative in materie di tutele e sostegno della maternità e della paternità (...).

Art 68 Commissione paritetica per le pari opportunità "La C.P. per le pari opportunità costituisce lo strumento che ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a

garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità uomo/donna sul lavoro.”(...) La C.P. per le Pari Opportunità è composta di 12 membri di cui 6 in rappresentanza delle Associazioni dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate, entro 30 (trenta) giorni dalla firma del C.C.N.L.(...).

Consigliera/e di parità

Figura istituzionale, nominata dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero delle Pari Opportunità e su designazione delle regioni e delle provincie, che svolge funzioni di promozione e controllo dei principi di pari opportunità e non discriminazione per donne e uomini sul lavoro, incidendo sulle situazioni che sono di ostacolo alla realizzazione della piena parità uomo-donna sul lavoro.

Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria le violazioni relative alle norme sulla parità tra i sessi o le discriminazioni che si verificano nell'ambito della formazione e del lavoro.

La legge 125/91 e il Decreto Legislativo 196/2000, definiscono le competenze delle consigliere e dei consiglieri di parità relativamente alla tutele contro le discriminazioni di genere.

Cooperativa

Per il codice civile italiano, una società cooperativa è una società costituita da almeno tre soci per gestire in comune un'impresa che si prefigge lo scopo di fornire innanzitutto agli stessi soci (scopo mutualistico) quei beni o servizi per il conseguimento dei quali la cooperativa è sorta.

Il fine e il fondamento dell'agire economico è il soddisfacimento dei bisogni della persona (il socio): alla base della cooperativa c'è dunque la comune volontà dei suoi membri di tutelare i propri interessi di consumatori, lavoratori, agricoltori, operatori culturali, etc.

L'elemento distintivo e unificante di ogni tipo di cooperativa, a prescindere da ogni altra distinzione settoriale, si riassume nel fatto che, mentre il fine ultimo delle società di capitali diverse dalle cooperative è la realizzazione del lucro e si concretizza nel riparto degli utili patrimoniali, le cooperative hanno invece uno scopo mutualistico, che consiste, a seconda del tipo di cooperativa, nell'assicurare ai soci il lavoro, o beni di consumo, o servizi, a condizioni migliori di quelle che otterrebbero dal libero mercato.

Costi e benefici della conciliazione

Sono i costi, in termini concretamente economici, investiti per gestire tutte le misure di supporto alla conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita privata e familiare.

Vengono rilevati attraverso l'analisi di casi, rappresentati da imprese cooperative che hanno assunto una serie

di servizi o di pratiche e di clausole contrattuali che hanno l'obiettivo di agevolare l'incontro con il lavoro, soprattutto per le donne, e la crescita professionale del lavoratore, in armonia con le attività extralavorative. Questa rilevazione permette di conoscere il rapporto tra il costo di un servizio e il suo effettivo beneficio economico per il socio e per l'impresa. La consapevolezza di questi costi può portare a strategie imprenditoriali per l'attivazione di sistemi virtuosi di finanziamento quali voucher, mutue, fondi strutturali, che diventino parte integrante della gestione amministrativa e contrattuale dell'impresa; questi sono i benefici.

D

Differenza di genere

Sono le differenze sociali e culturali che emergono dal confronto fra genere maschile e femminile, le disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra donne e uomini relativamente ai livelli di partecipazione, condizioni di accesso, diritti, retribuzione e/o prestazioni di altro genere. Le differenze di genere variano da una cultura all'altra e si modificano nel tempo.

Discriminazione

La discriminazione è il trattamento non paritario attuato nei confronti di un individuo o un gruppo di individui in virtù della loro appartenenza ad una particolare categoria (razza, etnia, cultura, religione, sesso, orientamento sessuale, etc.). La discriminazione è indiretta: quando una disposizione, un criterio, una prassi, un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che appartengono ad una particolare categoria in una posizione di svantaggio.

Documento Unico di Programmazione

Il Documento Unico di Programmazione, detto Docup, descrive l'insieme delle operazioni ammissibili e le condizioni di ammissione a finanziamento comunitario, rispetto ad un Programma Obiettivo specifico.

Doppia presenza

L'espressione, coniata da Laura Balbo nel 1978, sta ad indicare il doppio ruolo delle donne: pubblico e privato, riproduttivo nella famiglia e produttivo come lavoratrice nella società. Il senso del concetto di doppia presenza riflette l'idea di una compressione della donna tra una duplice responsabilità: quella verso la famiglia e quella verso la sua indipendenza, rappresentata dal lavoro.

E

Empowerment

Il termine è, insieme a mainstreaming, uno dei concetti chiave lanciati dalla quarta Conferenza mondiale delle donne (Pechino, 1995), organizzata dalle Nazioni Unite. Empowerment è ormai una parola d'ordine per il movimento internazionale delle donne in generale. Ne sono state tentate le più varie traduzioni: da responsabilizzazione a rafforzamento, ad acquisizione di potere e/o di forza e/o di autorità.

Capire il senso di questo termine è più semplice se si parte dal verbo to empower, cioè dare, o darsi e quindi acquisire potere. Il sostantivo caratterizza quindi tutte le azioni da cui le donne, ma anche le organizzazioni, traggono un aumento della propria forza, del proprio potere, della forza contrattuale in un determinato contesto o nella società in generale.

Potere e responsabilità sono qui intesi non solo nel senso della promozione delle donne nei centri decisionali della società, della politica e dell'economia. Potere e responsabilità propongono prima di tutto un sollecito alle donne ad accrescere la propria autostima ad auto valorizzarsi e ad accrescere le proprie abilità e competenze per realizzare uno sviluppo più equo, una politica più democratica, una società più libera e solidale.

L'empowerment è quindi considerato un obiettivo in sé, una caratteristica che deve accompagnare tutte le rivendicazioni e iniziative, uno strumento per meglio perseguire altri obiettivi.

F

Family friendly

Family friendly significa attento/a e sensibile ai bisogni della famiglia. Nel caso delle imprese le aziende family friendly sono quelle aziende che tra i propri obiettivi pongono anche quello di essere maggiormente a “misura delle famiglie”, agendo per esempio sugli orari di lavoro, sulla flessibilità, sull’offerta di servizi che vanno incontro alle esigenze di conciliazione dei tempi dei dipendenti.

Tale impresa è socialmente responsabile verso i propri dipendenti e il territorio in cui opera non dimenticando gli obiettivi produttivi in termini di efficacia, efficienza e competitività (minori costi e maggiore produttività). Affrontare i temi della conciliazione significa anche personale più motivato e meno assente.

Federazioni

Confcooperative si articola in 9 Federazioni Nazionali, ognuna delle quali si occupa di un ambito o settore produttivo.

Le Federazioni Nazionali, che possono a loro volta articolarsi in Federazioni di livello territoriale, sono punto di riferimento naturale per le imprese aderenti per poter affrontare ogni tematica collegata allo specifico dei vari comparti di attività.

Le 9 Federazioni sono:

Fedagri: Federazione Nazionale delle Cooperative Agricole ed Agroalimentari, la maggiore organizzazione settoriale dell’intera cooperazione agricola ed agroalimentare in termini di cooperative e numero dei soci nonché di fatturato complessivo delle strutture associate che operano in tutti i comparti produttivi (ortoflorofrutticolo, vitivinicolo, lattiero caseario, zootecnico, oleario, cerealicolo, servizi e mezzi tecnici, forestale).

Federabitazione: è il soggetto cui fanno capo le cooperative operanti nel settore dell’edilizia abitativa, ossia quelle che si formano con il fine di mettere, sotto varie forme, a disposizione dei propri soci alloggi a condizioni vantaggiose.

Federcasse: è il soggetto cui qui fa capo il settore del Credito Cooperativo. Ad essa aderiscono circa 500 Banche di Credito Cooperativo, già Casse Rurali, distribuite su tutto il territorio nazionale.

Federconsumo: opera nell’ambito del consumo e della distribuzione, settore “storico” della cooperazione. Determina le linee di azione del settore. Assiste sul piano tecnico ed economico.

Federcoopescap: Federazione Nazionale Cooperative della Pesca, settore della pesca e dell’acquacoltura ed associa cooperative di produzione, di ricerca, di trasformazione e di commercializzazione.

Federcultura Turismo Sport: raccoglie le imprese associate operanti nei rispettivi settori, un universo

estremamente variegato dal quale scaturiscono sollecitazioni ed esigenze molto diverse fra loro. È di rappresentanza anche nella stipula di accordi e di contratti collettivi nazionali di lavoro.

Federlavoro e Servizi: rappresenta le cooperative di produzione e lavoro, è articolata in cinque settori: Industria Costruzioni Servizi e Terziario Avanzato Autotrasporto e Logistica Servizi Ambientali ed Energia.

Federsolidarietà: riunisce le cooperative sociali, operanti negli ambiti dei servizi socio sanitari ed educativi e dell'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati. Le cooperative operanti in questo settore sono tra quelle che hanno mostrato una delle dinamiche di crescita più accentuate negli ultimi anni. Le cooperative aderenti costituiscono una rete di soggetti fortemente radicati nei rispettivi territori, capaci di incidere anche a livello culturale nelle realtà in cui operano.

FederazioneSanità: organizza le cooperative di operatori sanitari e non (medici di medicina generale, le cooperative a specializzazione sanitaria, le cooperative farmaceutiche ed altre) e le mutue sanitarie aderenti a Confcooperative o di prossima adesione.

Finanziamenti per progetti finalizzati alla conciliazione fra lavoro e vita privata

Il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri eroga contributi a

favore di azioni positive orientate alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare in base alla Legge n. 53, articolo 9 dell'8 marzo 2000.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri eroga finanziamenti alla Regioni che tramite convenzioni, leggi regionali o bandi ad hoc li declinano, per progetti locali finalizzati alla conciliazione e al sostegno della professionalità femminile.

Il Fondo Sociale Europeo provvede ad erogare finanziamenti per il welfare aziendale che mira a progetti innovativi per il lavoro e la famiglia per conciliare impegni professionali e vita familiare.

Flessibilità dell'orario di lavoro

È la possibilità, partendo da un orario di lavoro definito dal contratto di lavoro, di articolare gli orari di lavoro sulla base di rotazioni, turni o schemi di lavoro per adeguarli alle esigenze produttive ma anche a quelle dei lavoratori e delle lavoratrici.

Focus Group

Il focus group è una tecnica della ricerca qualitativa con il fine di focalizzare un argomento e far emergere le relazioni tra i partecipanti ad esso.

La discussione, guidata da un moderatore, ha lo scopo di individuare gli atteggiamenti, i comportamenti delle persone nei confronti di un determinato prodotto/servizio/tema, nonché di approfondire e spiegare le motivazioni che sottendono ai medesimi che

difficilmente sarebbero potute apparire in un sondaggio.

Fondo di rotazione

Il Fondo di Rotazione, istituito dalla legge 183/87, è lo strumento con il quale lo stato garantisce la copertura della quota parte nazionale degli interventi cofinanziati dai fondi strutturali. Le risorse del Fondo sono ripartite tra le regioni per la copertura delle rispettive quote di cofinanziamento.

Fondo Sociale Europeo (FSE)

Il Fondo Sociale Europeo è uno dei più importanti strumenti finanziari dell'Unione Europea nell'ambito delle politiche comunitarie.

La sua azione si esplica nello sviluppo e nel finanziamento di una serie di progetti volti allo sviluppo e alla promozione della coesione tra i diversi stati membri nel quadro del Trattato di Roma, siglato nel 1957, che sancì la nascita della Comunità Economica Europea. Le linee di intervento su cui si snoda la sua azione si basano su una piattaforma di programmazione, risultato della collaborazione sinergica di diversi enti: i Ministeri competenti, la Commissione Europea, le Regioni e le parti sociali.

Formazione

Lo strumento che permette di acquisire competenze e conoscenze per la crescita personale, professionale, e

per lo sviluppo economico, sociale e del lavoro.

La formazione continua, in particolare, consente a professionisti e lavoratori in genere di migliorare le competenze e aggiornarsi su i cambiamenti del mercato del lavoro e dell'impresa o della struttura cui appartiene.

Sempre richiesta e sempre necessaria, grazie alle diverse modalità fruite migliora la qualità professionale e relazionale, a tutti i livelli.

GAS (gruppi di acquisto solidale)

I gruppi d'acquisto sono formati da un insieme di persone che decidono di acquistare all'ingrosso prodotti alimentari o di uso comune da ridistribuire tra loro. Questi gruppi sono caratterizzati anche dal concetto di solidarietà, da qui l'aggettivo "solidale", che diventa criterio di scelta per l'acquisto dei prodotti e di scelta dei produttori.

Il gruppo infatti si rivolge ai produttori del territorio, dove si ritrova il rispetto per la natura e per l'ambiente, o ai produttori del "sud" del mondo, dove l'inequità del mercato è un meccanismo molto frequente.

Alla base di un G.A.S. c'è la critica al consumismo, e alla grande distribuzione, ma anche la possibilità di condividere un rapporto più diretto con i produttori locali, una maggiore attenzione verso ciò che si acquista.

cambiano col tempo e variano all'interno delle singole culture.

Genere

Dall'inglese gender, termine che fa riferimento a un sistema di ruoli e di relazioni fra donne e uomini determinate dal contesto sociale, politico ed economico. Il genere è una costruzione sociale e può essere definito come il processo attraverso il quale individui che nascono di sesso femminile o maschile entrano nelle categorie sociali di donne ed uomini, che

ICT

(Information and Communication Technology)

È l'insieme delle tecnologie che consentono di elaborare e comunicare l'informazione attraverso mezzi digitali. Il fine ultimo dell'ICT è la manipolazione dei dati tramite conversione, immagazzinamento, protezione, trasmissione e recupero sicuro delle informazioni. L'ICT può essere considerata anche come risorsa essenziale delle organizzazioni, all'interno delle quali diventa sempre più importante riuscire a gestire in maniera rapida, efficace ed efficiente il volume crescente di informazioni.

L'Information Technology è anche un ambito di studio che si occupa dell'archiviazione, dell'elaborazione, della trasformazione e della rappresentazione delle informazioni con l'aiuto del computer e delle tecnologie a esso connesse.

Integrazione di genere

La Commissione europea ha inserito per completare le politiche per le pari opportunità l'approccio dell'integrazione di genere nel 1996.

L'integrazione di genere può essere descritta come «la (ri)organizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi politici, in modo tale da incorporare una prospettiva di genere in tutte le politiche, a tutti i livelli e a tutti gli stadi da parte di

tutti i soggetti abitualmente coinvolti nella concezione politica».

Un altro modo interessante di definire l'integrazione di genere è di distinguere fra tre tipi di strategie per la parità di genere:

- tinkering: misure volte a stabilire una parità formale;
- tailoring: adottare azione specifiche;
- transforming: mettere in discussione lo status quo, agire una trasformazione delle istituzioni e/o organizzazioni.

Job rotation

Strategia aziendale adottata da molte imprese, in particolare quelle di grandi dimensioni, che prevede che alcuni lavoratori non esercitino mansioni predeterminate ma siano periodicamente assegnati a diversi settori dell'azienda; la rotazione dei lavoratori nelle diverse posizioni permette di avere un gruppo di dipendenti in grado di conoscere tutte le varie fasi del processo produttivo aziendale e che abbiano anche una visione globale dei problemi che in un ambiente di lavoro possono insorgere, sia a livello di relazioni umane che a livello produttivo.

Job sharing

È la condivisione di un posto di lavoro tra due o più persone, la retribuzione corrisponde ad un incarico lavorativo e viene divisa in base al tempo di attività svolta.

Le persone titolari del contratto di job sharing si accordano autonomamente sui tempi di lavoro, è necessario quindi una sintonia tra i titolari del contratto.

Lavoro a domicilio

Il lavoro a domicilio è una particolare tipologia di contratto di lavoro, nella quale la prestazione è resa al domicilio del lavoratore, ovvero in locali di cui questi abbia a qualsiasi titolo la disponibilità.

Nell'ordinamento italiano, l'istituto del lavoro a domicilio è regolato dalla L. 18.12.1973, n. 877 ("Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio"), con la quale è stata introdotta una disciplina specifica per questo tipo di rapporto di lavoro.

L'art. 1 della legge ora richiamata, indica il connotato essenziale del lavoro a domicilio nell'espletamento dell'attività lavorativa presso l'abitazione del lavoratore o in un locale di cui egli abbia la disponibilità.

Il contratto di lavoro a domicilio può soddisfare sia l'interesse dell'impresa di realizzare l'opportuno decentramento di talune attività, sia l'interesse del lavoratore di prestare la propria attività lavorativa in un luogo di sua convenienza e scelta.

Quando si riscontrano attività lavorative che non richiedendo l'utilizzo di attrezzature e macchine di rilevanti dimensioni e costi, né l'impiego di una consistente forza lavoro, possono essere espletate anche presso il domicilio del lavoratore.

Il lavoro a domicilio viene preso in considerazione dall'articolo 2128 del codice civile, che estende al suo ambito le norme sul lavoro nell'impresa quando compatibili.

Lavoro atipico

A fronte di una mole di pubblicazioni ormai rilevante sul tema è difficile individuare una definizione univoca e condivisa; ogni disciplina ha infatti posto l'accento su aspetti diversi a seconda dell'interesse verso questo fenomeno.

Nell'impostazione del diritto di lavoro, il lavoro atipico, è quello che esce dalle forme di lavoro tipizzate e normate dall'ordinamento e ricomprende quindi tutte le forme di impiego che non presentano le caratteristiche della stabilità del rapporto di lavoro e/o dell'orario pieno. La sociologia, meno interessata agli aspetti normativi, affronta il lavoro atipico più dal punto di vista delle conseguenze che l'introduzione della flessibilità comporta sui vissuti delle persone che si muovono in un mondo mutevole, variegato e con nuovi valori che siano normati o meno.

Lavoro a progetto

Una tipologia di contratto di lavoro regolata dal decreto legislativo 276/03 con il l'intento di limitare l'uso delle collaborazioni coordinate e continuative da cui si distingue principalmente per l'obbligatoria forma scritta. Il contratto deve contenere uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività, la durata determinata o determinabile del progetto, misure di tutela della

salute e sicurezza. Il collaboratore a progetto non è considerato dalla legge un lavoratore dipendente, bensì autonomo.

Lavoro di cura

Si intendono con questo termine tutti i lavori, sia retribuiti che non retribuiti, che hanno come oggetto il prendersi cura delle persone. All'interno del gruppo familiare il lavoro di cura è da sempre stato il lavoro gratuito delle donne per la gestione della casa, la crescita e l'educazione dei figli, l'assistenza degli anziani. Si discute oggi sul tema della condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne sia per riconoscere il valore sociale ed economico della cura familiare e la sua legittimazione ufficiale, sia perché il concetto di cura, occuparsi di, preoccuparsi di, ("care" in inglese), deve far parte del bagaglio di esperienze di maschi e femmine e dei loro progetti di vita.

Lavoro formativo

Tipologia di contratti di lavoro con finalità formativa di un professione o una specifica mansione; si distinguono in contratto di apprendistato e di inserimento. Il contratto di apprendistato prevede un rapporto di lavoro applicabile sia alle qualificate operaie che a quelle impiegatizie; il datore di lavoro che si avvale dell'apprendista deve fornirgli la formazione professionale necessaria ad acquisire le competenze tecniche del lavoratore qualificato. Il lavoratore in cambio ha la riduzione dei contributi

previdenziali e dei premi assicurativi e l'esclusione dell'apprendista dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti.

Il contratto di inserimento ha la finalità di inserire o reinserire in un'occupazione, mediante un progetto individuale, specifiche categorie di persone collocabili nell'area dello svantaggio sociale.

Lavorare in rete

Il lavoro di rete, in ambito sociologico, indica una serie di soggetti diversi che creano collaborazioni finalizzate al raggiungimento di obiettivi condivisi.

La prospettiva del lavoro di rete, offre per uno stesso problema punti di vista differenti e soluzioni diverse.

Il lavoro di rete può mettere a frutto competenze di settori che normalmente restano separati portando così un arricchimento alla comunità di riferimento e ottimizzando sia le risorse umane che finanziarie.

Non sempre è facile attivare una rete di soggetti differenti; ostacoli di tipo economico, burocratico o relazionale possono compromettere il lavoro e la buona volontà di chi cerca di intessere nuovi rapporti.

Lavoro interinale

Identifica il lavoro temporaneo (interinale deriva da interim che significa appunto provvisorio). Il lavoro interinale coinvolgeva tre figure: la persona che cerca lavoro (lavoratore), l'impresa che lo richiede (azienda utilizzatrice) e l'azienda di lavoro interinale che si pone come intermediaria tra la 1ª e la 2ª figura.

Con l'introduzione del concetto di somministrazione del lavoro, che ha sostituito il lavoro interinale, l'azienda di lavoro interinale è diventata "agenzia per il lavoro". Rimane in ogni caso valido lo schema precedente: il rapporto di lavoro in questione non è fra due agenti (datore e lavoratore) ma fra tre (somministratore - in questo caso agenzia per il lavoro - lavoratore, azienda). Sia il lavoro interinale che la somministrazione di lavoro consentono alle aziende di stipulare un contratto di fornitura di manodopera con agenzie specializzate, in grado di fornire in tempo reale, e solo per il periodo necessario, le professionalità richieste.

Il lavoratore dipende giuridicamente dalle aziende fornitrici, e da queste viene retribuito, ma funzionalmente presta il suo lavoro presso altre aziende che hanno bisogno di professionalità per periodi di tempo limitato.

Mentre però il lavoro interinale poteva essere solo a tempo determinato, nel caso di somministrazione di lavoro l'assunzione dell'impresa fornitrice poteva, sino al 2007, essere sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Legge 53 8 marzo 2000 - Articolo 9 Modificato dall'art. 38 della Legge n. 69 del 18 giugno 2009

Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro.

Finalità

1. Al fine di promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223,

convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, è destinata annualmente una quota individuata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato alle politiche per la famiglia, al fine di erogare contributi in favore di datori di lavoro privati, ivi comprese le imprese collettive, iscritti in pubblici registri, di aziende sanitarie locali, di aziende ospedaliere e di aziende ospedaliere universitarie i quali attuino accordi contrattuali che prevedano le seguenti tipologie di azione positiva:

- a) progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;
- b) programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione;
- c) progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori. Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni di imprese,

ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituende, che insistono sullo stesso territorio, e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei piani per l'armonizzazione dei tempi delle città.

- 2. Destinatari dei progetti di cui al comma 1 sono lavoratrici o lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità.
- 3. Una quota delle risorse di cui al comma 1, da stabilire con il provvedimento di cui al comma 4, è, inoltre, impiegata per l'erogazione di contributi in favore di progetti che consentano ai titolari di impresa, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, per esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori ovvero disabili, di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali.
- 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato alle politiche per la famiglia, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali e con il Ministro per le pari opportunità, sentita la Conferenza unificata, nei limiti delle risorse di cui al comma 1, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al presente articolo e, in particolare, la percentuale delle risorse da destinare a ciascuna

tipologia progettuale, l'importo massimo finanziabile per ciascuna tipologia progettuale e la durata delle azioni progettuali.

In ogni caso, le richieste dei contributi provenienti dai soggetti pubblici saranno soddisfatte a concorrenza della somma che residua una volta esaurite le richieste di contributi dei soggetti privati.

Legge 125 del 10 aprile 1991

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro

Finalità

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di 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 di pari opportunità.
2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:
 - a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso

l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

- c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - 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 e 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.
3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi

rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n.93

Legge 104 del 5 febbraio 1992

Legge Quadro per l'assistenza e l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

E' la norma originaria e principale in materia di permessi lavorativi retribuiti che all'articolo 33 prevede agevolazioni lavorative per i familiari che assistono persone con handicap e per gli stessi lavoratori con disabilità e che consistono in tre giorni di permesso mensile o, in alcuni casi, in due ore di permesso giornaliero.

Finalità - La Repubblica:

- a. garantisce il pieno rispetto della dignità umana e i diritti di libertà e di autonomia della persona handicappata e ne promuove la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società;
- b. previene e rimuove le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima autonomia possibile e la partecipazione della persona handicappata alla vita della collettività, nonché la realizzazione dei diritti civili, politici e patrimoniali;
- c. persegue il recupero funzionale e sociale della persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e assicura i servizi e le prestazioni per la prevenzione, la cura e la riabilitazione delle minorazioni, nonché la tutela giuridica ed economica della persona handicappata;

- d. predispone interventi volti a superare stati di emarginazione e di esclusione sociale della persona handicappata.

Mainstreaming di genere

Percorso strategico con la finalità di ridurre la scarsa presenza delle donne nella politica e nei luoghi decisionali e strategici, a favore della diffusione di un punto di vista fondato sulla differenza di genere, in tutte le politiche e in tutte le sedi istituzionali e della società civile. Il termine è, insieme ad empowerment, uno dei concetti chiave lanciati dalla quarta Conferenza mondiale delle donne (Pechino, 1995) organizzata dalle Nazioni Unite.

Una prima importante definizione di mainstreaming a livello governativo viene espressa nel nostro Paese nella Direttiva del Presidente del Consiglio del 7 marzo 1997, "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini", dove si legge "Costruire una cultura del mainstreaming - viene affermato nella Direttiva - implica il superamento di qualsiasi ottica settoriale, di qualsiasi idea di "specifico femminile" o di pari opportunità in senso tradizionale, come insieme di azioni specifiche volte a superare situazioni di svantaggio.

L'aspetto più innovativo del mainstreaming consiste invece nell'indicare l'esigenza di un'iniziativa trasversale a tutte le azioni di governo".

Significa integrare sistematicamente le priorità e i bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche e in tutte le azioni al fine di sensibilizzare e

monitorare gli effetti delle stesse affinché si raggiunga la parità nei risultati.

Mentoring

Metodologia di "accompagnamento" della formazione nella quale un soggetto esperto (il/la mentor) trasferisce le sue competenze, conoscenze ed esperienze ad un/a "mentee", al fine di favorirlo/a nell'avvio e nello sviluppo della propria attività.

Mobbing

Il mobbing è, nell'accezione più comune in Italia, un insieme di comportamenti - abusi psicologici, angherie, vessazioni, dimensionamento, emarginazione, umiliazioni, maldicenze, ostracizzazione, etc. - perpetrati da parte di superiori e/o colleghi nei confronti di un lavoratore, prolungato nel tempo e lesivo della dignità personale e professionale nonché della salute psicofisica dello stesso. I singoli atteggiamenti molesti (o emulativi) non raggiungono necessariamente la soglia del reato né debbono essere di per sé illegittimi, ma nell'insieme producono danneggiamenti pluri offensivi anche gravi con conseguenze sul patrimonio della vittima, la sua salute, la sua esistenza.

Mutualità

Al centro della società cooperativa sta lo scopo mutualistico che si individua nel fornire direttamente

ai componenti dell'organizzazione (soci) servizi, beni o occasioni di lavoro a condizioni più vantaggiose di quelle che otterrebbero dal mercato.

Nel loro utilizzo da parte del socio, insieme con la sua partecipazione alla vita della cooperativa, si individua l'interscambio mutualistico.

Ciò differenzia la cooperativa dagli altri contratti di società nei quali più soggetti conferiscono beni o servizi per l'esercizio in comune di una attività economica allo scopo di dividerne gli utili.

Lo scopo mutualistico consiste, quindi, non solo nel carattere dell'impresa che fornisce beni, servizi o occasioni di lavoro direttamente ai propri soci a condizioni più vantaggiose, tramite la gestione in forma associata dell'impresa, ma anche nella natura dell'attività, escludendo qualsiasi intento di speculazione e ponendosi invece in relazione a finalità che sono proprie della pubblica utilità e creando le basi di una mutualità esterna che si affianca a quella interna.

Tali concetti sono contenuti nel testo costituzionale (art. 45) che recita: "La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata.

La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità."

Tale impostazione si sviluppa nella forma più solidaristica per le cooperative sociali secondo il disposto dell'art. 1 della legge 381/91, che individua lo scopo nel "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e alla integrazione sociale dei cittadini". In quest'ultimo tipo di cooperative l'interscambio mutualistico, ossia il vantaggio costituito dall'utilizzare i servizi della società, è esplicitamente

diretto anche all'esterno della cooperativa stessa e verso soggetti non soci.

Mutua/società di mutuo soccorso

La legge sul riconoscimento giuridico delle società di mutuo soccorso, tuttora in vigore, è la Legge 15 aprile 1886, n. 3818, Costituzione legale delle società di mutuo soccorso. La società di mutuo soccorso è un ente che ha lo scopo principale di assicurare ai propri soci (e alle loro famiglie) un sussidio al verificarsi di particolari eventi quali malattia, impotenza al lavoro, vecchiaia, morte e altro. Tali enti, pertanto, rappresentano per i propri soci un importante ausilio nella creazione di forme di previdenza e assistenza volontarie in caso di malattia, invalidità lavorativa temporanea o permanente, vecchiaia e nello svolgimento di attività a carattere culturale o genericamente assistenziale.

Nonostante riportino nella denominazione il termine "società", le società di mutuo soccorso sono inquadrare tra gli enti mutualistici di natura non societaria e basano la loro attività sul principio della mutualità pura tra i soci ovvero del mutuo soccorso, che può essere definito come il reciproco aiuto tra i soci al verificarsi di determinati eventi. Una delle caratteristiche principale delle Società di mutuo soccorso è l'assenza dello scopo di lucro. Vigé inoltre il divieto di distribuzione di avanzi di gestione, di emissione di strumenti finanziari, di distribuzione di ristorni e di rimborsi dei contributi ai soci in caso di scioglimento.

I sussidi, inoltre, devono essere erogati nel limite della disponibilità del patrimonio sociale. La Legge di istituzione del Servizio sanitario nazionale n. 833 del

1978) assegna agli enti mutualistici volontariamente il compito di erogare prestazioni integrative all'assistenza sanitaria nazionale.

Tale compito è stato poi ampliato con il D.Lgs. 502/1992 e con la legge n. 328/2000 che hanno assegnato alle società di mutuo soccorso la facoltà di istituire fondi di assistenza sanitaria integrativa del SSN anche per la realizzazione di programmi assistenziali finalizzati a garantire la permanenza a domicilio o in strutture residenziali o semiresidenziali delle persone anziane e disabili.

N

Networking imprenditoriale

Attivare una rete tra sistemi imprenditoriali che possono avere le stesse finalità produttive e di mercato o differenti finalità produttive con la finalità di scambiare e condividere risorse e più rendere più completa e forte la presenza nel sistema imprenditoriale.

O

Osservatorio Nazionale per lo sviluppo delle prassi conciliative e delle norme antidiscriminatorie

Con l'Osservatorio Nazionale dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità per lo sviluppo delle prassi conciliative e delle norme antidiscriminatorie viene costituita una banca dati, attraverso il monitoraggio e l'aggiornamento costante, delle buone pratiche a livello territoriale, nazionale, internazionale in tema di conciliazione, mediazione e progettazione di politiche attive.

Uno strumento di lavoro utile non solo alle Consigliere di Parità nell'esercizio della loro attività di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori contro le discriminazioni sui posti di lavoro, ma anche a tutti gli "operatori del diritto" (avvocati, consulenti del lavoro, giudici, esperti e studiosi della materia) che si trovino ad affrontare tali problematiche e che intendano esercitare la conciliazione nell'ambito del dialogo sociale e delle politiche attive.

P

Paniere Nazionale della conciliazione fra lavoro e famiglia

In statistica, il **paniere** è un insieme di beni e servizi rappresentativo degli effettivi consumi delle famiglie in uno specifico anno. Nel progetto Fil, il Paniere Nazionale della conciliazione fra lavoro e famiglia è uno strumento di rilevazione dei bisogni delle cooperative e delle eventuali proposte per migliorare i servizi nell'ambito della conciliazione fra lavoro e famiglia sia dal punto di vista del socio di cooperativa, sia dal punto di vista dell'impresa cooperativa.

Questo strumento è il frutto di un confronto sulle tematiche della conciliazione.

Patto europeo sulla parità di genere

Il Consiglio Europeo ha adottato un patto europeo (2011-2020) con l'obiettivo di guidare i paesi membri nella lotta contro tutte le forme di disuguaglianza fra donne e uomini nel periodo 2011-2020.

L'accordo afferma l'impegno dell'Unione in questo campo e prevede tre obiettivi prioritari, che tutti gli Stati membri sono chiamati a perseguire nell'elaborazione delle proprie politiche di genere:

- annullare le disparità di genere nel lavoro e nei sistemi di protezione sociale, con particolare attenzione agli obiettivi definiti dalla Strategia Europa 2020 nelle tre aree di maggior rilevanza per la

parità di genere, ossia accesso all'occupazione e all'istruzione e promozione dell'inclusione sociale;

- promuovere una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e familiare, sia per le donne che per gli uomini, al fine di accrescere la parità di genere e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- combattere tutte le forme di violenza contro le donne affinché possano godere pienamente dei propri diritti umani fondamentali e sia promossa la parità di genere anche nell'ottica di una crescita inclusiva.

Pari opportunità

L'Unione Europea le definisce come "l'assenza di ostacoli alla partecipazione alla vita economica, politica e sociale a causa del sesso".

Realizzare pari opportunità in impresa significa prima di tutto garantire che le donne non siano discriminate rispetto agli uomini in fase di assunzione, sviluppo lavorativo e carriera.

Part-time

Con l'entrata delle donne nel mercato del lavoro e con l'esigenza di conciliare vita familiare e vita lavorativa, le forme di lavoro flessibile hanno assunto sempre più importanza, inserendosi di diritto nel panorama lavorativo. La forma di lavoro flessibile che permette ad una significativa quota di donne di avere un'alternativa

fra il lavoro a tempo pieno o il non lavoro è il lavoro a tempo parziale.

Part-time significa lavoro a tempo parziale rispetto a quello ordinario previsto dai contratti collettivi di lavoro. Il part-time può essere di tipo orizzontale quando il lavoro viene svolto per tutti i giorni della settimana ad orario ridotto oppure verticale quando il lavoro viene svolto per alcuni giorni della settimana ad orario normale oppure per alcune settimane o per alcuni mesi, misto, quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è articolato combinando le modalità orizzontale e verticale.

Percorsi di carriera

Il percorso di carriera è "il processo formalizzato che lega le aspirazioni e gli interessi individuali con le opportunità e le necessità dell'organizzazione aziendale". Individuando le responsabilità, le skills e i requisiti connessi ad ogni posizione, si consente la convergenza degli interessi dei singoli con quelli dell'azienda.

Si tende a favorire l'incontro tra le aspirazioni, le caratteristiche e le capacità degli individui con le aspettative e gli obiettivi dei diretti superiori.

I processi di carriera si fondano sulla gestione delle competenze di ogni singolo individuo.

La rilevazione e la valutazione del gap tra competenze espresse e quelle richieste per una posizione, consentono anche l'individuazione delle aree di crescita necessarie.



Percorsi di carriera orizzontali e verticali

I percorsi di carriera possono essere molto diversi, per consuetudine si descrivono due tipologie: il percorso di carriera orizzontale, che si identifica in uno spostamento su ruoli di pari livello organizzativo all'interno della propria funzione in una logica di acquisizione di maggiori competenze tecniche e manageriali; il percorso di carriera verticale, che si identifica nell'acquisizione di una promozione in un ruolo di crescente responsabilità, spesso associato allo svolgimento di un lavoro a tempo indeterminato all'interno di un'impresa con struttura piramidale.

Piano di azione sulla parità di genere

Una strategia per la parità di genere nella politica di sviluppo. La Commissione Donne Dirigenti della Confcooperative ha presentato una serie di orientamenti intesi a garantire maggiormente, nell'ambito della politica di cooperazione allo sviluppo dell'Unione europea (UE), la parità uomo-donna e l'emancipazione femminile.

Vengono inoltre proposti provvedimenti concreti in quei settori del mondo in via di sviluppo in cui le disparità sono più importanti.

Piccoli mestieri

Lo studio della conciliazione vita/lavoro ed in particolare di quali sono i carichi di cura familiari, fa emergere la

complessa gestione di tutte quelle attività considerate minori, ma contingenti e quotidiane.

Si tratta dei piccoli mestieri che vanno dalla più ampia manutenzione e gestione della casa alla lavanderia, al disbrigo di pratiche burocratiche, allo stirare al ripristinare guasti tecnici, all'assistenza ad un animale domestico al fare la spesa.

Piano per lo Sviluppo Rurale (P.S.R.)

Il Programma di Sviluppo Rurale (PSR) è uno specifico strumento per una politica determinata dell'Unione Europea rivolta ai territori non urbanizzati.

Ogni singola Regione Italiana può utilizzare le risorse finanziarie che la Comunità Europea destina, per l'ammodernamento delle zone rurali, per renderle maggiormente vive e competitive e per migliorare la sostenibilità ambientale.

Il quadro normativo cui si riferisce ed il suo fondo finanziario sono denominati "FEARS".

La struttura dei PSR è articolata in 4 Assi di intervento principali: Competitività; Ambiente; Qualità della vita e diversificazione e infine l'approccio Leader, che favorisce la programmazione locale degli interventi.

Politiche aziendali di genere

Nell'accezione aziendale, le politiche comprendono gli obiettivi e gli indirizzi generali di una organizzazione espressi in modo formale dalla direzione.

Le politiche aziendali si definiscono in base alla ragione d'essere dell'azienda, ai progetti di lungo termine e ai

risultati misurabili sul breve periodo.

Da qui le strategie per ottenerli.

Declinando in un'ottica di genere, le politiche aziendali prevedono un percorso aziendale che valorizzi le pari opportunità attraverso strategie attive per le professionalità femminili in una gestione organizzativa equa per le donne e gli uomini appartenenti ad un organismo.

Punto di ascolto e di consulenza sulla conciliazione

Sportello preposto per la raccolta di segnalazioni, proposte, eventuali richieste informative, gestito in modalità permanente o periodico, all'interno di aziende, cooperative, imprese.

Allo scopo di gestire informazioni e confronti sulle tematiche di conciliazione e pari opportunità.



Quote rosa

La quota (dal latino quotus) è la parte di tutto ciò che spetta a qualcuno o che si riferisce a qualcosa.

Le quote rosa garantiscono alle donne una presenza minima, in organi politici istituzionali elettivi e non, con l'obiettivo di facilitare l'inserimento delle donne nei luoghi decisionali politici ed economici di un paese. Molti sforzi vengono fatti per introdurre le quote rosa partendo dal presupposto che una scarsa presenza femminile in alcuni contesti è giustificata solo da una reale mancanza di pari opportunità, se non da un'aperta discriminazione, per le donne, anche se molti sostengono ancora l'idea che esista una differenza di attitudini con fondamenti naturali fra i due sessi ritenendo le donne meno interessate alla politica ed alla vita pubblica.

È su questa naturale differenza che spiegano la minore presenza femminile nei ruoli politici e decisionali e sostengono quindi che ogni interferenza per stabilire delle quote sia discriminatoria.

R

Road Map Europea

La Lobby Europea delle Donne (EWL) ha redatto questa Road Map 2006-2010, presentata nel 2005, per le Pari Opportunità tra Donne e Uomini quale modello per la Comunicazione ufficiale sulle Pari Opportunità.

Nell'ambito delle politiche di genere intese a raggiungere parità di opportunità, diritti e responsabilità in ogni settore della vita tra donne e uomini, la strategia seguita mira alla attuazione di politiche specifiche, di meccanismi istituzionali capaci di predisporre azioni ed una forte "leadership" politica che provenga dal vertice delle istituzioni e dei poteri pubblici.

La "Road Map", in quest'ottica, si pone come strumento che tiene conto della diversità delle donne integrando strategie di lotta contro le discriminazioni multiple, le disuguaglianze e gli stereotipi che trasversalmente, agiscono nell'ambito della società.

Sono state individuate sei aree tematiche principali con i relativi Obiettivi Strategici a cui, tra il 2006 ed il 2010, la Commissione Europea dovrà indirizzare azioni concrete. Tali aree tematiche che si ispirano in parte agli Obiettivi Strategici della Piattaforma di Azione di Pechino (1995) sono:

- 1) I meccanismi istituzionali per la realizzazione della parità e del mainstreaming di genere;
- 2) Il conseguimento della giustizia economica e sociale per le donne;
- 3) La promozione delle donne nei posti decisionali ai fini del conseguimento della democrazia paritaria in

Europa;

- 4) Lo sradicamento della violenza contro le donne e l'implementazione dei diritti umani delle donne;
- 5) Il ruolo dell'Europa nella promozione dei diritti delle donne nel contesto internazionale;
- 6) L'eliminazione dei ruoli patriarcali e degli stereotipi di genere.

Segregazione occupazionale

Il termine indica una maggiore concentrazione di donne o uomini in determinati tipi o livelli di attività o occupazione.

A causa della segregazione occupazionale del mercato del lavoro, le donne sono presenti in una gamma di occupazioni più ristretta rispetto agli uomini (segregazione orizzontale) e ai livelli di responsabilità più bassa (segregazione verticale).

L'occupazione femminile continua ad essere molto concentrata in alcuni settori (soprattutto nei servizi e nel tessile) ed in alcune mansioni (mansioni impiegatizie di tipo amministrativo, esecutivo e a bassa qualificazione, nonostante la scolarità femminile sia più elevata di quella maschile), confermando una tendenza alla segregazione occupazionale.

Scambi di figure professionali

È una modalità per ottimizzare l'organizzazione di un'impresa, in periodi dove per contingenze è necessario sostituire figure professionali, attivando la possibilità di utilizzare una delega sulle competenze che possono venire a mancare, in modo particolare per i livelli dirigenziali e di management.

Significa anche strutturare lo scambio di professionisti, su progetti sia tra aziende locali che a livello internazionale, integrando esperienze e competenze.

Sostegno allo studio/formazione/ sostegno per i giovani che vivono soli

Le misure di sostegno allo studio coprono dalla scuola dell'obbligo all'università; ogni anno il Ministero della Pubblica Istruzione dell'Università e della Ricerca assegna agli uffici scolastici agli Uffici scolastici regionali i fondi da ripartire tra le istituzioni scolastiche del territorio.

I fondi sono utilizzati per borse di studio e assegni per la gratuità o la semigratuità dei libri di testo; le borse di studio sono finanziamenti agli studi che possono essere erogati da privati, fondazioni pubbliche, oppure possono essere distribuite sotto forma di riduzione delle tasse di iscrizione.

Per l'Università, si tratta di borse di studio, prestiti d'onore, servizi abitativi, servizio mensa, contributi per la partecipazione a programmi di studio che prevedono mobilità internazionale, esoneri dalla tassa d'iscrizione e dei contributi universitari.

Ci sono borse di studio concesse, in relazione alla distanza dalla sede del corso da frequentare, quindi per studenti pendolari e fuori sede. Il sostegno allo studio e alla formazione viene comunque inteso anche attraverso l'accesso a servizi generali quali, agevolazione per l'alloggio, agenzie per gli affitti, orientamento e consulenza, agevolazioni per i trasporti, servizi per studenti disabili.

Stereotipi di genere

Insieme rigido e strutturato di convinzioni condivise e trasmesse socialmente che attribuiscono caratteristiche

predeterminate alle persone.

Questo processo ordina gli individui in ragione del loro sesso e costruisce ruoli maschili e femminili nell'ambito dell'istruzione, formazione, cultura, mercato del lavoro e comunicazione per cui alle donne viene attribuito lo spazio privato e familiare ed agli uomini quello pubblico e professionale.

Si tratta di una visione semplificata dei generi che ha soprattutto penalizzato le donne limitandone le prospettive formative e professionali e che non favorisce la parità ed il pieno inserimento nella vita lavorativa, sociale e familiare.

Skills

Per abilità si intende una attitudine, una destrezza o una capacità innata o acquisita nel tempo con l'esperienza o per mezzo di altre forme di apprendimento.

È la capacità di svolgere mansioni complesse in modo ben finalizzato, organizzato, razionale per adattarsi a circostanze specifiche usando l'esperienza. Il termine si usa in genere in pedagogia (ad esempio abilità linguistica, nel disegno, di lettura), in attività sportive e ludiche ma anche nel mondo del lavoro.

È divenuto uso comune utilizzare il termine inglese skill per indicare il medesimo concetto, in particolare nel campo dell'informatica per indicare il livello di preparazione tecnica di cui gode un individuo o nei videogiochi.

T

Tagesmutter

Con il termine, che deriva dal tedesco e letteralmente significa mamma di giorno, si definisce una figura professionale che assiste l'infanzia presso il proprio domicilio e si ispira ad un modello di assistenza infantile nato e diffusosi negli anni '60 nei paesi dell'Europa del nord. Le Tagesmutter, sono preventivamente formate tramite corsi professionali, organizzati su progetti educativi stabiliti. Sempre più tende ad integrare i tradizionali servizi per l'infanzia, garantendo la personalizzazione del servizio, la adattabilità di orario, l'assistenza saltuaria. E' un servizio che si adatta alla esigenze di flessibilità di genitori e completa l'offerta dei servizi pubblici e privati di asili nidi o scuole per l'infanzia. Le assistenti all'infanzia sono coordinate prevalentemente da organismi della cooperazione sociale o associazioni secondo regolamenti regionali o comunali. E' un servizio rivolto a bambine e bambini di età compresa tra i 3 mesi e i 3 anni e, nei periodi e tempi extrascolastici, anche a bambine e bambini tra i 3 e i 14 anni, con un numero limitato di bambini da assistere.

Telelavoro

Lavoro effettuato regolarmente da una località diversa dal posto di lavoro tradizionale utilizzando tecnologie informatiche e/o delle telecomunicazioni.

È regolato da un accordo tra l'azienda e il lavoratore/trice in cui sono definiti, tra gli altri, i tempi di lavoro dislocato e la reperibilità. È considerata una modalità di organizzazione del lavoro che può favorire, in determinati cicli di vita, la conciliazione tra vita familiare e professionale. Richiede una attività formativa mirata, alla gestione del tempo, alla comunicazione con superiori e colleghi, all'organizzazione del lavoro.

Tetto di cristallo

È un modo elegante per dire che le donne arrivano, nella loro carriera lavorativa, in un punto praticamente invisibile (di cristallo appunto) oltre al quale non riescono ad andare; il cristallo è trasparente e purissimo, sembra quasi che non ci sia, ma una volta che ci si sbatte contro si capisce che è forte, invalicabile.

Testo Unico sulla maternità e sulla paternità

"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Il Consiglio dei Ministri ha emanato il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 che coordina tutte le leggi stratificatesi negli anni riguardanti la maternità e paternità (Testo coordinato del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 con il Decreto Legislativo 23 aprile 2003, n. 115) in un Testo Unico, per dare coerenza logica e sistematica ad una materia molto complessa e delicata che ha subito in questi ultimi decenni una

modificazione sensibile, adeguata ai nuovi valori impostisi nella società moderna.

Turismo sociale

Il termine turismo sociale ha fatto la sua comparsa tra la fine degli anni '40 e l'inizio degli anni '50 e indicava le attività turistiche promosse da organizzazioni che operavano senza fini di lucro a favore dei " ceti popolari ". Lo sviluppo sempre più ampio del turismo sociale si basa sul principio di sostenibilità sociale, ambientale ed economica. Nel 1996 la " Dichiarazione di Montreal " definisce il Turismo Sociale: creatore di società, fattore di crescita economica, attore dell'assetto territoriale e dello sviluppo locale, partner nei programmi di sviluppo mondiale. La conciliazione è in linea con questi principi; il turismo sociale può aiutare le famiglie delle lavoratrici e dei lavoratori a sostenere da un punto di vista organizzativo ed economico incentivatorio anche l'aspetto ludico e ricreativo della quotidianità. Offre più possibilità per organizzare il tempo libero di anziani, bambini, diversamente abili, ma di tutti i membri di una famiglia, e può portare nuove risorse e sviluppo nei servizi delle cooperative, far nascere nuove realtà lavorative, sfruttare e valorizzare le risorse territoriali, culturali e ambientali, in ottica di integrazione e di sviluppo.

Turnover

Nel contesto delle risorse umane, il turnover si riferisce all'incremento o perdita del proprio personale tasso in

una data azienda.

Qui si vuole sperimentare la diminuzione di questo tasso attraverso una gestione più flessibile del personale e una maggiore fidelizzazione, attivando una serie di benefici volti a migliorare la qualità della vita dei dipendenti: asili nido, bonus e premi, feste aziendali, palestre all'interno dell'azienda come esempi.

Trasformazione da full-time in part-time

Questo procedimento avviene in molti casi quando una lavoratrice rientra dal periodo obbligatorio e/o facoltativo della maternità, quando il nuovo ruolo di madre rende difficile dedicare tempo pieno al lavoro. In alcuni casi le lavoratrici richiedono che il rapporto di lavoro venga modificato da full-time a part-time (attualmente 40 ore di lavoro settimanali ai sensi del D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66). Su accordo delle parti, si procede anche a richiesta scritta poi convalidata dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

Spesso la richiesta è per un periodo limitato nel tempo, ma in molti casi con effetti permanenti. Il lavoratore part-time non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno che svolge le medesime mansioni.

Si applica quindi lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo pieno con riguardo alla retribuzione oraria, alla durata del periodo di prova, alla durata delle ferie annuali, nonché del periodo di congedo parentale. Invece, la retribuzione globale, quella feriale e i trattamenti per malattia, infortunio e maternità sono corrisposti in proporzione al lavoro svolto.

Nei casi in cui la lavoratrice abbia un ruolo di

responsabilità, ci possono essere più difficoltà di accordo sulla concessione di un part-time e il percorso di carriera rischia di essere inficiato e rallentato nella sua crescita proprio a causa di questa inferiore presenza oraria, pur a parità di presenza ed efficienza produttiva.

Uguaglianza di genere

L'uguaglianza di genere è quella condizione in cui uomini e donne all'interno di società hanno lo stesso status di rispettabilità sociale comprendente la parità di diritti umani e individuali secondo la legge fra cui la sicurezza, il diritto di voto, la libertà di parola e di riunione, i diritti di proprietà, l'accesso all'istruzione e all'assistenza sanitaria e altri basilari diritti sociali. La ricerca di un modello universale per l'uguaglianza di genere è del tutto inutile e gli obiettivi per l'uguaglianza di genere variano da un paese all'altro, poiché dipendono dai contesti sociali, culturali ed economici. Perciò, nella lotta per l'uguaglianza, paesi diversi possono prefiggersi priorità diverse, che vanno da un più elevato grado di educazione femminile, a una migliore condizione sanitaria per le madri, alla parità di stipendio per lo stesso lavoro, a più posti in parlamento, all'eliminazione delle discriminazioni sul posto di lavoro, alla protezione dalle violenze domestiche, alle modifiche delle leggi per la famiglia, a un maggiore coinvolgimento degli uomini nella vita familiare. L'uguaglianza non è un obiettivo tecnocratico, è un impegno politico su vasta scala. Il suo raggiungimento richiede un processo a lungo termine in cui tutte le norme culturali, sociali, politiche ed economiche sono sottoposte a fondamentali cambiamenti. Garantire pari diritti e pari accesso alle risorse e opportunità alle donne e alle ragazze - così come

agli uomini e ai ragazzi - è una tappa cruciale per l'abbattimento della povertà, dell'analfabetismo e delle malattie nel mondo.

L'uguaglianza di genere è un aspetto indispensabile per lo sviluppo umano.



Voucher

Opportunità di attivare un certificato a cui corrisponde un determinato valore monetario che può essere speso per ragioni specifiche o per specifici beni.

Il voucher può essere inteso anche come un passpartout per un servizio attribuito ad una persona o nel nostro caso ad una cooperativa, ma può anche rappresentare un servizio da erogare/usufruire; nel caso specifico di F.I.L., le cooperative possono finanziare o co-finanziare voucher a favore dei propri soci e permettere di acquistare servizi all'interno delle cooperative.

Buono spendibile per l'acquisto di servizi in grado di favorire la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa (es. servizi per la prima infanzia, colonie estive, servizio Tagesmutter, ecc.).

Bibliografia

AA.VV.

Parole che le donne usano,

Quaderni di via Gogana, Libreria delle donne, 2005

AA. VV.,

Manuale per l'integrazione di genere nelle politiche per l'occupazione, l'inclusione sociale e la protezione sociale,

Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità, 2008

AA.VV.,

Le donne cambiano il lavoro.

Programma per l'occupazione femminile nella Regione Lazio, Assessorato al Lavoro, Pari Opportunità, Politiche Giovanili Regione Lazio, 2009

Leonardo Altieri e Doriana Togni (a cura di),

Valutazione delle politiche attive del lavoro,

Franco Angeli, 2005

Massimo Avincola, Sebastiano Di Diego,

Giorgio Gentili, Sandro Turina,

Le società di mutuo soccorso

- Aspetti giuridici, fiscali e contabili. In rivista "Cooperative e Consorzi, Supplemento al numero 11"
- COMIPA Consorzio tra mutue italiane di previdenza e assistenza. IPSOA, Dicembre 2009

Andrea Bassi, Gilberta Masotti, Francesca Sbordone,

Tempi di vita e tempi di lavoro. Donne e impresa sociale nel nuovo welfare,

Franco Angeli, 2007

Maria Cristina Bombelli,

Alice in business land. Diventare leader rimanendo donne,

Guerini e Associati, 2009

Silvia Ciampi e Gabriella Natoli (a cura di),

Donne sull'orlo di una possibile ripresa.

Valutazione e programmazione 2007-2013 come risorse per la crescita dell'occupazione femminile,
ISFOL, 2009

Stefano Cifiello,

Strumenti di rilevazione e intervento nelle situazioni di stress lavorativo,

RicercAzione, FrancoAngeli, 2004

Cnel,

Il Rapporto "Il lavoro delle donne in Italia" 2010

Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna,

Per un nuovo equilibrio tra lavoro e vita: una rete tra i progetti,

Roma, 2003

Simona Cuomo, Adele Mapelli,

Maternità ma quanto mi costi?,

SDA Bocconi, Guerini e Associati, 2009.

Monica D'Ascenzo,

Fatti più in là. Donne al vertice delle aziende: le quote rosa nei CDA,

Gruppo Sole 24ore, 2011



Daniela Del Boca, Alessandro Rosina,
Famiglie sole sopravvivere con un welfare inefficiente,
Il Mulino, 2009

Margret Fine Davis, Jeanne Fagnani, Dino Giovannini,
Lis Højgaard, Hilary Clarke,
**Padri e madri: i dilemmi della conciliazione
famiglia-lavoro,**
Il Mulino, 2007

Claudia Gatta, Doriana Togni,
Strada 53. Percorsi di conciliazione lavoro e famiglia,
Irecoop Emilia Romagna, 2007

Anna Giannini,
Martenità e lavoro. Una guida pratica,
Edizioni Lavoro, 2003

Holyoake,
La storia dei probi pionieri di Rochdal,
Collana di studi cooperativi n.18, Roma, 1995

Isfol,
Maternità, lavoro, discriminazione,
Rubbettino Editore, 2006

Ministero per le Pari Opportunità (a cura di),
Conciliazione dei tempi di vita e denatalità,
Ed. Demetra, 2005

Rita Rinaldi e Maria Clelia Romano (a cura di),
Conciliare lavoro e famiglia,
Istat, 2008

Flavio Sangalli,
**Qualità totale e impresa cooperativa,
modelli gestionali e strumenti operativi,**
il Sole 24 ore, 1995;

Flavio Sangalli,
La cooperativa eccellente,
Il sole 24 ore, 1999.

Soc. Coop. RicercAzione,
Donne dirigenti e imprese cooperative,
Irecoop Emilia Romagna, 2002

Soc. Coop. RicercAzione,
Fra lavoro e famiglia,
Irecoop Emilia Romagna, 2003

Soc. Coop. RicercAzione,
Welcome 2003: well done. Imprenditorialità e lavoro,
Irecoop Emilia Romagna, 2004

Soc. Coop. RicercAzione,
Buone pratiche di genere e modello cooperativo,
Irecoop Emilia Romagna, 2006

Paolo Tarchi e Michele Colasanto (edd),
Il genio femminile e l'impresa,
Nuova Editrice, 2007

Alain Touraine,
Le monde des femmes,
Fayard, 2006

Sitografia

www.cliclavoro.it del Ministero del Lavoro
www.portalavoro.regioneLazio.it
www.agenzia lavoro.tn.it
www.pariopportunita.provincia.tn.it
www.pariopportunita.gov.it del Dipartimento per le pari opportunità.
www.iluoghidel sociale.it
www.turismo-sociale.com
www.retegas.org
www.politichefamiglia.it del Dipartimento per le politiche della famiglia
www.governo.it
www.lavoro.gov.it
www.pariopportunita.gov.it
www.euoproject-online.it
www.consiglieraparitaroma.it della Provincia di Roma
www.bilancioidigenere.it
www.futuroalfemminile.it
www.fondosocialeeeuropeo.it
www.csr.unioncamere.it
www.cartadellepariopportunita.it
www.europe.eu

Il gruppo di lavoro

Il percorso F.I.L. (il Filo Famiglia Impresa Lavoro) durato 2 anni (2009 – 2011) ha visto in questo tempo un lavoro caratterizzato da una forte partecipazione e collaborazione di tante realtà sia imprenditoriali che di rappresentanza: confederazione, settori e commissioni a vari livelli dal territorio ai regionali e nazionale. La progettazione e l'operatività progettuale sono state coordinate dalla cooperativa RicercaAzione di Faenza, il piano di comunicazione dalla cooperativa Archimede di Perugia. Ringraziamo per la preziosa collaborazione tutte le persone, le cooperative e le organizzazioni confederali che hanno reso possibile la realizzazione di questa esperienza progettuale. In primo luogo La coordinatrice nazionale della commissione dirigenti Giovanna Zago, per la sua determinazione a perseguire il “bene di tutte”, e Desirée Degiovanni per il suo impegno quotidiano nell'attività della Commissione nazionale.

Il comitato scientifico del progetto FIL:

Alessandra Brogliatto, Carla Calabrese,
Costanza Ciarlini, Marcella Falzone, Silvia Frezza, Claudia Gatta,
Filomena Iezzi, Anna Manca,
Vincenzo Mannino, Patrizia Marcellini Clara Mazzucchi, Susanna Perazzi, Elisa Sarri, Ornella Scognamiglio, Sabina Valentini,
Giovanna Zago.

Fondosviluppo:

Maurizio Gardini, Vincenzo Mannino, Silvia Rossi, Vittoria Ventura

Le imprese cooperative che hanno partecipato alla rilevazione:

Abruzzo:

- Socialtur Cooperativa Sociale, Bomba (Ch)
- Società Cooperativa Sociale Verdeacqua Nuovi Orizzonti, L'Aquila

Campania:

- Cooperativa di lavoro Team Service Sud, Napoli
- Cooperativa Sociale ParteNeapolis, Napoli

Emilia Romagna:

- Agrintesa Società Cooperativa Agricola, Faenza (Ra)
- Gruppo Cooperativo Colser servizi - Aurora Domus, Parma

Lazio:

- Consorzio Marte, Roma
- Cooperativa Sociale Incontro 2000, Roma

Liguria:

- Consorzio Agorà Società Cooperativa Sociale, Genova
- Il sentiero di Arianna Cooperativa Sociale, Casarza Ligure (Ge)
- L'isola che non c'è Cooperativa Sociale, La Spezia

Lombardia:

- Cooperativa Primavera S.C.P.A., Cavarina con Premezzo (Va)
- L.i.n.u.s. Cooperativa Sociale, Almenno San Bartolomeo (Bg)

Marche:

- AssCoop Società Cooperativa Sociale, Ancona
- Cooperlat Società Cooperativa Agricola, Jesi (Ancona)

Piemonte:

- Cantina Clavesana Società Cooperativa Agricola, Clavesana (Cn)
- Cooperativa sociale Ass.i.s.te, Torino

Puglia:

- Leader, Società Cooperativa Consortile, Bari
- Zip.h, Cooperativa sociale, Bitonto (Ba)

Sicilia:

- Cooperativa Etica, Trapani
- Cooperativa Multiservices, Palermo

Toscana:

- Gruppo Tecnologico di Servizi Società Cooperativa, Arezzo
- Cooperativa sociale Silver, Sesto Fiorentino (FI)

Trentino Alto Adige:

- Cassa Rurale di Aldeno e Cadine Banca di Credito Cooperativo, Aldeno (Tn)
- Famiglia Cooperativa di Povo, Società Cooperativa, Trento

Umbria:

- Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona, Perugia
- Foligno '84 Cooperativa Sociale, Perugia

Veneto:

- Consorzio In Concerto Cooperativa Sociale, Castelfranco Veneto (Treviso)
- Primavera 90 Cooperativa Sociale, San Martino di Lupari (PD)

Le commissioni dirigenti cooperatrici delle regioni:

Abruzzo, Emilia Romagna, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Sicilia, Toscana, Trentino Alto Adige (Associazione Donne in Cooperazione), Umbria, Veneto.

Le sedi regionali di Confcooperative:

Abruzzo, Campania, Emilia Romagna, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Sicilia, Toscana, Cooperazione Trentina, Umbria, Veneto.

Per la realizzazione dei focus group e gli studi di caso:

Carla Arnone, Alessandra Brogliatto,
 Elisabetta Cassizzi, Costanza Ciarlini,
 Desirée Degiovanni, Nicoletta Corvi,
 Emanuela Dainotti, Maria De Vita, Nadia Dossi,
 Fabrizia Fagnoni, Marcella Falzone, Ambra Giglio
 Anna Manca, Raffaella Munaretto, Rosaria Nelli
 Luca Puliti, Ornella Scognamiglio, Alessandro Sottili,
 Doriana Togni, Barbara Trebbi.

Claudia Gatta, sociologa, con esperienza lavorativa sia in ambito pubblico che privato, specializzata in Organizzazione e Direzione presso l'Università degli studi di Bologna; dal 1993 è cooperatrice e presidente di RicercAzione cooperativa sociale di Faenza (RA) che opera nel settore della ricerca sociale.

Dal 1999 ha sviluppato progetti di ricerca e intervento nell'ambito delle pari opportunità e della conciliazione fra lavoro e famiglia.

Dal 2005 è vice coordinatrice della commissione nazionale donne dirigenti cooperative di Confcooperative e presidente della Commissione dell'Emilia Romagna. Concilia, con operazioni circensi, la cooperazione e la famiglia.

Doriana Togni, sociologa e dottore di ricerca in criminologia. Dal 2000 socia della cooperativa RicercAzione di Faenza per la quale si occupa di ricerche e progettazione soprattutto nell'ambito delle pari opportunità, politiche di conciliazione, prevenzione e devianza giovanile.

Collabora con il Dipartimento di Sociologia dell'Università di Bologna come tutor dei laboratori di metodologia e tecnica della ricerca sociale.

Desirée Degiovanni Laureata in Sociologia, Università degli Studi di Roma La Sapienza; specializzata in Mediazione Interculturale. Ha collaborato con Confcooperative alla realizzazione di progetti per la crescita e lo sviluppo di nuove cooperative. Dal 2009 supporta la Commissione Nazionale Dirigenti Cooperative di Confcooperative e per la stessa ha seguito il progetto F.I.L. (famiglia impresa lavoro).

Promosso da:



Progettazione, realizzazione a cura di:



Via Castellani, 25 - 48018 Faenza (RA)

www.ricercazione.com

Progetto grafico, impaginazione e stampa:



Via Ponchielli ,30 - 06074 Ellera di Corciano (PG)

www.archimedeservizi.com

