



## Comunicato stampa

Si è volto il 21 novembre presso l'ex Aurum di Pescara l'annunciato Convegno

### “Conciliare si può”

promosso dalle Consigliere Regionali di Parità e le Consigliere Provinciali di Parità, in collaborazione con la Direzione Politiche attive del lavoro, sistema integrato regionale di formazione ed istruzione, nell'ambito del **“POR Abruzzo Ob. 3 2000/2006, Misura E1 - Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro”**. E' stato realizzato grazie al cofinanziamento del Fondo Sociale Europeo, del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e della Regione Abruzzo.

I lavori, coordinati da **Sara Ranocchiaro**, Consigliera Regionale di Parità, sono stati introdotti dai saluti di **Fernando Fabbiani**, Assessore Regionale alla Formazione.

**Paola Del Greco**, dell'Ufficio Politiche Occupazione Femminile, e **Patrizia Di Santo**, Direttrice della Società Studio Come di Roma, hanno illustrato i contenuti del Progetto **“Conciliare si può”**. Il Direttore Politiche Attive del Lavoro della Regione Abruzzo, **Antonio Di Paolo**, ha tenuto una comunicazione sugli interventi in tema di conciliazione e di lavoro femminile previsti nel **Programma Operativo FSE Abruzzo 2007-2013**.

Le conclusioni sono state tratte da **Loretta Del Papa**, Consigliera Regionale di Parità.

**Conciliare si può** è un progetto di sistema, che si propone di coniugare sviluppo territoriale, esigenze della produzione e qualità della vita; vivibilità e socialità come fattori immateriali di crescita economica e sostenibilità delle imprese.

Il progetto ha avuto l'obiettivo di attivare il maggior numero di attori economici locali, soprattutto quelli responsabili di politiche temporali, sociali e produttive.

Il progetto ha inteso:

- andare oltre lo studio per fare un passo avanti sul piano della concretezza come indicato anche dalla scelta del titolo;
- raccogliere i risultati conseguiti finora dalle molteplici iniziative nella Regione Abruzzo e mettere in dialogo tra loro quanti a vario titolo sono stati sollecitati in questi anni a riflettere sul tema; dare visibilità a quanto c'è già, per raccogliere consenso e sostegno reciproco da tutti gli attori;
- passare dalla domanda di conciliazione alle risposte praticate e praticabili, mobilitare i soggetti mettendo in luce le soluzioni che attivano per conciliare: soluzioni spontanee inventate dai singoli con le proprie risorse, soluzioni governate dalle imprese, soluzioni complesse di sistema che scaturiscono dall'incontro tra imprese ed enti locali.

#### Il Progetto **“Conciliare si può”**

- stimola la collaborazione tra aziende e lavoratori
- accende i riflettori su buoni esempi di conciliazione
- sostiene l'impresa nella individuazione di Piani di conciliazione
- offre in premio la visibilità delle esperienze positive.

## NOTE PER LA STAMPA

### Donne e lavoro

Una visione globale del mercato del lavoro in ottica di genere (ISTAT 2007) evidenzia che nei livelli di disoccupazione di uomini e donne permangono differenze sensibili: nel 2005 il tasso riferito alle donne è pari al 10,1% mentre quello degli uomini è del 6,2%. Per la classe di età in cui si raggiungono i livelli massimi di occupazione (ovvero 35 - 44 anni) le differenze sono notevoli: 61,3% per le donne e 91,2% per gli uomini.

Nel momento in cui crescono le esigenze economiche del nucleo familiare, la rinuncia della donna al lavoro può comportare un complessivo abbassamento della qualità della vita, soprattutto quando non si tratta di una scelta in positivo, bensì imposta da incompatibilità di tempo.

La ridotta presenza nel mercato del lavoro delle donne italiane nella stagione centrale della vita è in parte spiegata dalla distribuzione dei carichi di cura tra donne e uomini all'interno delle famiglie. Le indagini ISTAT sull'uso del tempo confermano che il contributo degli uomini nella gestione familiare è ancora marginale, sia nelle coppie senza figli che in quelle con figli.

In **Abruzzo**, nel periodo 2004 - 2007, si registra un aumento molto contenuto delle forze femminili (+ 0,8 punti percentuali) rispetto a quelli maschili (+4,4), legato soprattutto ad una consistente riduzione della forza lavoro femminile giovanile.

Il tasso di attività della componente maschile è in linea con quello nazionale (74,4 per cento) con un aumento sensibile negli ultimi quattro anni (+ 2,17 per cento) mentre il tasso di attività femminile (49 per cento) è inferiore di quasi due punti con un decremento, nello stesso periodo, pari a - 1,57 per cento: la differenza, in punti percentuali, tra il tasso di attività femminile e quello maschile - **gap assoluto di genere** - è maggiore in Abruzzo rispetto alla media italiana (-25,4 contro -23,7 punti percentuali) e lo è per tutte le classi di età, ad eccezione di quella tra 45 e 54 anni.

Si registra un peggioramento del gap di genere, che risulta aumentato di 1,5 punti percentuali contro una diminuzione di 0,3 punti a livello nazionale.

Un terzo dell'incremento occupazionale ha riguardato posizioni lavorative a tempo determinato, ma anche in questo caso l'Abruzzo mostra un andamento fortemente differenziato per genere: quasi tre quarti dell'incremento occupazionale femminile è a tempo determinato, contro meno di un quarto di quello maschile.

In particolare, per i giovani la riduzione del tasso di disoccupazione maschile è stato nel quadriennio triplo rispetto a quello femminile, e si segnala una profonda differenza tra i generi già al momento dell'ingresso sul mercato del lavoro, spesso prima che emergano problemi di conciliazione tra il lavoro per il mercato e lavoro di cura.

### Politiche ed interventi della Regione Abruzzo

In risposta a questa situazione la Regione Abruzzo ha attivato, nel biennio 2003- 2005, una serie di iniziative collegate alle politiche dei tempi; ha approvato norme positive sui diritti dei cittadini, ha distribuito incentivi agli Enti locali per il governo degli orari, finalizzando a questo scopo una quota dei finanziamenti europei e nazionali.

Con la LR 40/2005 *Politiche regionali per il coordinamento e l'amministrazione dei tempi delle città* la Regione Abruzzo si è dotata di uno strumento legislativo idoneo a promuovere e coordinare le iniziative in materia di organizzazione temporale gestite dagli Enti locali.

La Regione oltre a fornire supporto agli Enti locali incentiva tutte quelle formazioni economiche e sociali che intendono migliorare la qualità del lavoro e della convivenza sociale.

Gli aspetti più significativi della Legge 40 sono:

- riconoscimento del tempo come diritto fondamentale della persona, autogoverno del tempo di vita personale e sociale, diritto che va sostanziato mediante maggiore fruibilità dei servizi e nuove forme di organizzazione dei tempi di lavoro e creazione di una Struttura organizzativa regionale con compiti di coordinamento e di valutazione dei progetti presentati, affiancata da un Comitato di esperte/i;
- istituzione dell'Osservatorio regionale sui tempi;
- sostegno economico ai Comuni singoli o associati e alle Province per predisporre ed attuare Piani territoriali degli orari. Al fine di sostenere iniziative concrete e non semplicemente progetti o studi, come purtroppo è accaduto in molte Regioni, il 50% del contributo viene erogato solo al momento dell'adozione del Piano e il rimanente al momento della rendicontazione. Si intende sostenere realmente i Comuni in quanto il finanziamento regionale copre fino all'80% del costo;
- contributi ad imprese private, studi professionali, società che attuino una diversa organizzazione del lavoro a favore della flessibilità, comprese forme innovative quali la "Banca delle ore";
- contributi a Comuni e associazioni per realizzare le Banche del Tempo, quale forma avanzata di socialità e di sostegno alla conciliazione soprattutto per le donne.

## Il progetto

Nell'ambito di questi interventi si inserisce "Conciliare si può", un progetto di sistema, che si propone di coniugare sviluppo territoriale, esigenze della produzione e qualità della vita; vivibilità e socialità come fattori immateriali di crescita economica e sostenibilità delle imprese. Il progetto è stato promosso dalle Consigliere Regionali di Parità in collaborazione con le Consigliere Provinciali di Parità. Le azioni sono state pianificate dalla Direzione Politiche attive del lavoro, sistema integrato regionale di formazione ed istruzione, nell'ambito del "POR Abruzzo Ob. 3 2000/2006, Misura E1 - Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro". È pertanto realizzato grazie al cofinanziamento del Fondo Sociale Europeo, del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e della Regione Abruzzo.

Il progetto ha avuto l'obiettivo di attivare il maggior numero di attori economici locali, soprattutto quelli responsabili di politiche temporali, sociali e produttive. *Conciliare si può* ha inteso andare oltre lo studio per fare un passo avanti sul piano della concretezza come indicato anche dalla scelta del titolo:

- raccogliere i risultati conseguiti finora dalle molteplici iniziative nella Regione Abruzzo e mettere in dialogo tra loro quanti a vario titolo sono stati sollecitati in questi anni a riflettere sul tema; dare visibilità a quanto c'è già, per raccogliere consenso e sostegno reciproco da tutti gli attori;
- passare dalla domanda di conciliazione alle risposte praticate e praticabili, mobilitare i soggetti mettendo in luce le soluzioni che attivano per conciliare: soluzioni spontanee inventate dai singoli con le proprie risorse, soluzioni governate dalle imprese, soluzioni complesse di sistema che scaturiscono dall'incontro tra imprese ed enti locali.

## Le imprese pilota

È stato individuato un piccolo gruppo di imprese pilota, sensibili al tema della conciliazione e disponibili a condurre una sperimentazione al proprio interno. Sono emerse diverse buone prassi già in uso nelle aziende: prima fra queste è certamente una forte **disponibilità** a conciliare le esigenze produttive con quelle dei lavoratori. Si tratta, nella maggior parte dei casi, di accordi individuali, non formalizzati.

## Orario di lavoro, ferie e permessi

Il **part time** è uno degli strumenti che maggiormente consentono ai dipendenti di poter conciliare tempi di vita privata e tempi di lavoro. Per l'orario esteso, invece, la soluzione più frequentemente adottata è la **flessibilità** in entrata ed in uscita, insieme all'utilizzo di ore accumulate e riduzione delle pause per anticipare gli orari di uscita.

In diverse aziende inoltre è utilizzata **la modifica e la rimodulazione dell'orario di lavoro** per dipendenti che hanno particolari problemi di salute o familiari. In diverse occasioni, è promossa la **banca delle ore**, anche se non formalizzata. Il dipendente ha la possibilità di accumulare ore di lavoro in eccesso per usufruirne in periodi di difficoltà. La condivisione dei **piani ferie ed i permessi** tra datore e lavoratore garantisce al lavoratore una migliore gestione del tempo e all'azienda il rispetto delle necessità produttive.

#### **Agevolazioni per maternità e paternità**

A fronte di esigenze legate alla cura dei figli, il **congedo parentale** anche per uomini, seppure non troppo diffuso, è una prassi utilizzata dai dipendenti e dalle imprese.

#### **Misure per l'organizzazione del lavoro e formule contrattuali atipiche**

Il ricorso alle nuove tecnologie ed al **telelavoro** è una prassi riscontrata, specie per le posizioni dirigenziali e per il lavoro amministrativo. Inoltre si sta diffondendo il job sharing, seppure spesso in maniera informale.

#### **Risultati**

L'ipotesi su cui si è basato il progetto "Conciliare si può" è che la qualità del lavoro sia strettamente connessa alla possibilità di conciliare la vita personale e la vita professionale.

A rendere appetibile la possibilità di lavorare in un'azienda non contribuiscono soltanto soldi e ricompense tangibili: per attrarre e mantenere donne e uomini nelle organizzazioni è indispensabile contare su un insieme di fattori che contribuiscano a motivare e coinvolgere il soggetto nell'organizzazione.

Il progetto si inserisce nel filone europeo delle politiche aziendali per la conciliazione e vuole portare un contributo concreto, indagando contemporaneamente le strategie dei soggetti e le strategie del management che vanno nel senso di facilitare l'equilibrio vita e lavoro:

- **dal lato del soggetto** per accrescere il benessere del singolo lavoratore, soddisfazione, voglia di continuare ad investire nel lavoro, spinta a innovare;
- **dal lato dell'impresa** per dare qualità all'organizzazione produttiva, maturare un clima collaborativo, migliorare i prodotti e i servizi ai clienti.

#### **A questo scopo è stato strategico il ruolo giocato dalla Regione e dalle Consigliere di Parità nella direzione di:**

- **creare consenso intorno all'obiettivo della conciliazione,**
- **promuovere informazioni sulle risorse normative e finanziarie che sono a disposizione per le sperimentazioni aziendali e sociali,**
- **codificare un metodo e diffondere fiducia sulla praticabilità del cambiamento.**