

<i>Prefazione</i>	pag. 3
<i>Riflessioni sulla conciliazione</i>	pag. 7
<b>Introduzione alla Guida</b>	pag. 11
<b>1. La Normativa e i Finanziamenti</b>	
1.1. Le fonti di finanziamento pubblico:	pag. 15
1.1.1. La legge 8 marzo 2000, n. 53, art.9	pag. 16
1.1.2. La legge 10 aprile 1991, n. 125, art.2	pag. 19
1.1.3. I bandi provinciali, regionali, europei e le norme di sostegno allo sviluppo dei servizi all'infanzia	pag. 22
<b>2. Gli Accordi tra le Parti Sociali</b>	
2.1. Accordo Apindustria-Cgil-Cisl-Uil di Verona	pag. 25
2.2. Protocollo d'intesa tra la Consigliera di Parità Provinciale e il Comitato Imprenditoria femminile di Verona	pag. 28
2.3. Protocollo d'intesa tra la Consigliera di Parità Provinciale e CGIL-CISL-UIL di Verona	pag. 30
<b>3. Le Misure Aziendali di Conciliazione</b>	
3.1. I vantaggi nell'adozione di misure di conciliazione	pag. 35
3.2. Le misure: orari, servizi aziendali, indennità e benefit, supporti alla carriera	pag. 36
<b>4. Le Esperienze Aziendali</b>	
4.1. Progetti approvati ex art.9, Legge 53/2000	pag. 42
4.2. Misure di conciliazione nel quadro della Responsabilità Sociale dell'impresa	pag. 49
4.3. Progetto "IRIDE, Telelavoro all'Università"	pag. 50
<b>5. Lo Spazio Concilia-Azioni: un servizio di informazione     e consulenza per Verona e provincia</b>	pag. 55

*Allegati: Accordi Sindacali*

*Indirizzi Utili*



La possibilità di conciliare in modo equilibrato la vita professionale e quella familiare è sicuramente una delle condizioni che favoriscono la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Anche se, ne sono consapevole, non è l'unica condizione.

Oggi parlare di CONCILIAZIONE tra vita professionale e familiare è indispensabile per donne e uomini ma ha ancora più senso e valore se a questo termine affianchiamo CONDIVISIONE.

La conciliazione non è condizione sufficiente a promuovere la trasformazione culturale oggi necessaria se essa, come di fatto è, continua a riguardare in misura prevalente l'universo lavorativo femminile che della conciliazione deve semplicemente farsi carico senza che si siano ancora modificati in misura adeguata né i modelli esistenti di suddivisione dei lavori di cura e di organizzazione familiare, né la rete dei servizi nel territorio, né la rigidità dei modelli organizzativi del lavoro nelle imprese.

Promuovere la diffusione di un nuovo modello di partecipazione di donne e uomini alla gestione e alla cura della famiglia è dunque l'obiettivo che potrà rinforzare la libertà e la possibilità di scelta per ciascuno.

Uno spazio, dedicato a fornire informazioni, assistenza e consulenza per l'attuazione e la diffusione di misure per la conciliazione, è una delle priorità che mi sono posta in qualità di Consigliera di parità e questa Guida è uno degli strumenti che potranno essere utili in questa direzione.

Una Guida pensata come strumento che aiuta i soggetti interessati a comprendere le opportunità offerte dalla normativa vigente e a cogliere attraverso quali azioni sia concretamente possibile da un lato introdurre misure di flessibilità nella organizzazione del lavoro delle nostre imprese e dall'altro in che modo anche le/i titolari di impresa, lavoratrici/lavoratori autonomi, libere/i professionisti possano concedersi il "lusso" di utilizzare periodi di congedo per la cura di figli e/o familiari.

Un fatto che ritengo particolarmente interessante e che vorrei sottolineare è che questa Guida nasce in stretta collaborazione con il Comitato imprenditoria femminile della CCIAA di Verona e con il Patrocinio delle Organizzazioni Sindacali

CGIL-CISL-UIL a testimonianza di come la rete di relazione tra gli attori sociali del territorio sia condizione per il raggiungimento di risultati qualitativamente più significativi.

Ringrazio Annachiara Peloso che si è dedicata alla messa a punto di questa Guida attraverso un puntuale lavoro di analisi, ricerca e selezione dei contenuti e degli esempi che nel testo sono contenuti.

Maria Luisa Perini  
*Consigliera di Parità della Provincia di Verona*

## del Comitato Imprenditoria Femminile Camera di Commercio I.A.A. di Verona

Il Comitato per la promozione dell'Imprenditoria femminile da più di sei anni porta avanti il progetto di valorizzazione della risorsa di genere nel mondo dell'imprenditoria.

Nasce da un protocollo di intesa tra Ministero delle Attività Produttive ed Unioncamere ed è composto da rappresentanti di associazioni socio-economiche.

La donna oggi sempre più ha il coraggio di rischiare in prima persona, misurandosi anche in campi prettamente "maschili" e totalizzanti, senza tuttavia rinunciare al suo ruolo di madre e di moglie, e lo fa con successo, sfruttando le potenzialità specifiche dell'universo femminile, ma faticosamente, e scontrandosi con tutte le difficoltà e gli ostacoli ancora presenti nel mondo imprenditoriale.

Il Comitato si pone come interprete di questi bisogni; focalizza l'attenzione sul sostegno e la formazione di un'imprenditorialità qualificata che risponda alle esigenze dell'economia, senza mettere in secondo piano l'importante ruolo sociale che l'imprenditrice, in quanto donna, ricopre.

Questa guida vuol essere uno degli strumenti utili per conoscere ciò che viene messo a disposizione dalle Istituzioni, per conciliare il lavoro familiare con quello professionale e permettere scelte "libere".

*La Presidente*  
Graziella Tabacchi Basevi



*“La necessità di conciliare in modo equilibrato vita e lavoro è diventata nel corso degli ultimi anni una esigenza sempre più sentita da parte degli individui inseriti in contesti socio-economici caratterizzati dalla progressiva scomparsa dei confini tra il tempo dedicato al lavoro e quello della vita personale.*

*Negli ultimi anni le difficoltà di conciliazione sono aumentate notevolmente e principalmente a causa degli importanti cambiamenti che hanno interessato la forza lavoro in termini di razza, età e genere. Una delle trasformazioni più significative è relativa alla famiglia: non solo sempre più famiglie sono composte da partner che lavorano entrambi ma cresce anche il numero di persone, donne e uomini, con responsabilità di cura non più solo per i figli, ma per persone anziane o disabili (Piccardo, Ghisleri, 2003). ... La conciliazione nasce come ricerca di condivisione di responsabilità e come partecipazione equilibrata alla vita professionale e alla vita familiare per donne e uomini. È un tema trasversale che coinvolge Istituzioni, Autorità Locali, Imprese, Sindacati, Famiglie, Individui. Si riflette e condiziona le politiche per l'occupazione, le politiche sociali, la società civile, i ruoli e l'identità dei soggetti”.*

*Linee guida per l'analisi dei bisogni di conciliazione vita privata-lavoro  
Progetto Equal “Conciliatory: laboratori del tempo”*

*“Se l'Europa vuole invertire la tendenza al declino demografico deve offrire alle famiglie maggiori incentivi con politiche pubbliche che consentano alle donne e agli uomini di conciliare vita familiare e professionale.”*

Libro Verde 94/2005-  
Comunicazione della Commissione

*“Essere socialmente responsabile significa, per un'impresa, investire in reputazione, rispettare un codice etico, contribuire al benessere della collettività, valutare le proprie performance non solo dal punto di vista economico, ma anche da un punto di vista sociale ed ambientale”.*

*Responsabilità Sociale d'Impresa.  
Le aziende veronesi rispondono...  
indagine svolta dalla CCIAA di Verona*

*“La responsabilità sociale delle imprese dovrà rispecchiare le radicali trasformazioni della società, quale, ad esempio, la presenza sempre più massiccia delle donne sul mercato del lavoro, assicurando l’adattamento ai cambiamenti strutturali e modificando l’ambiente di lavoro in modo da creare condizioni più eque per entrambi i sessi, riconoscendo il contributo prezioso delle donne nel quadro di strategie di cui fruiscono sia la società che l’impresa stessa”.*

Comunicazione della Commissione delle Com. Europee  
relativa a Responsabilità sociale delle imprese: COM(2002) 347 def.

*“Migliorare l’organizzazione del lavoro significa ripensarlo nella sua dimensione sociale, come fonte di reddito, ma anche come fattore di coesione sociale e di benessere della collettività.*

*... Il nodo cruciale consiste nel riconoscere che il miglioramento dell’organizzazione del lavoro rappresenta una crescita e un vantaggio competitivo sia per il sistema produttivo che per la società nel suo complesso...*

*La qualità del lavoro può apparire un obiettivo secondo quando è a rischio l’esistenza stessa del posto di lavoro; l’orizzonte limitato, la precarietà di molti lavoratori erodono le energie da dedicare alla trasformazione. Eppure, occorre vedere il nesso tra quantità e qualità, tra buon lavoro e sviluppo. Quando il lavoro è ben organizzato diventa una componente importante del welfare, non solo perché produce reddito, ma in quanto assicura benessere ai singoli, stabilità ai legami sociali e fiducia nel futuro.*

*... Le donne portano nella produzione le ragioni della vita quotidiana, obbligando le imprese a rispettare esigenze incompromissibili dei soggetti fuori dal lavoro, bambini, vecchi, malati...*

*... Un’organizzazione produce benessere quando mantiene vivo il piacere per il lavoro ben fatto, la solidarietà tra colleghi e il senso di appartenenza... Il benessere organizzativo si sviluppa in due direzioni: verso l’interno alimenta coesione e senso del collettivo, verso l’esterno agevola l’equilibrio tra lavoro e vita quotidiana. Il singolo sente di poter esercitare una doppia lealtà, impegnarsi a fondo per l’organizzazione ed essere ugualmente responsabile verso le persone a cui è legato fuori dal lavoro. Il lavoro è molto più di una fonte di reddito, deve creare legami di solidarietà e cooperazione che sono indispensabili tanto per la crescita individuale, quanto per il risultato dell’impresa... Oggi si parla di cittadinanza organizzativa per indicare quanto i singoli membri sentono di far parte a pieno titolo dell’azienda, dell’ente pubblico, dell’associazione per cui lavorano; cittadinanza è dividerne i valori, percepire equità nella distribuzione dei compiti e delle ricompense, essere motivati a collaborare al successo d’impresa”.*

Lavorare con piacere, Ornella Casale e Paola Piva

*“Benché le aziende siano perfettamente consapevoli che i dipendenti sono una risorsa preziosa, spesso si muovono all’interno di una debole percezione dell’importanza di una cultura della conciliazione nel nostro paese perché le responsabilità familiari sono sempre state considerate “affari di donne” quindi è carente la disponibilità ad ascoltare le richieste che vengono fatte in questo senso.*

*... C’è poi la convinzione che mettere mano all’organizzazione sia un costo troppo alto per l’azienda. È certamente vero che le misure di conciliazione possono avere dei costi immediati, ma molto spesso vengono poi recuperati sul medio periodo”.*

*Manuale per le aziende, Provincia di Arezzo, a cura di Marina Piazza*



*Conciliare le esigenze della cura, nei confronti di figli o familiari non autosufficienti, con gli impegni di lavoro: questo è uno degli obiettivi degli strumenti normativi e dei finanziamenti che questa guida prende in considerazione e analizza.*

Attualmente esistono in Italia alcune leggi, in particolare la Legge 53/2000, che prevedono annualmente lo stanziamento di fondi per contribuire alla realizzazione di azioni di conciliazione, e che sono ancora *scarsamente conosciute e utilizzate*.

Le difficoltà non sono solo di natura economica ma sono strettamente legate alla volontà da parte delle aziende di misurarsi su questo terreno e alla capacità e disponibilità a sperimentare nuove modalità organizzative e di gestione dei tempi compatibili con le necessità di chi lavora con le esigenze produttive.

Crediamo che una maggiore conoscenza degli strumenti normativi, degli incentivi di natura finanziaria esistenti e delle buone prassi aziendali già poste in essere, possa incentivarne il ricorso.

La Guida:

- 1) fornisce informazioni sulla normativa e le fonti di finanziamento pubblico,
- 2) dà spazio agli accordi e alle intese stipulati fra le parti sociali nella provincia di Verona atti a promuovere interventi per la conciliazione,
- 3) offre una panoramica di alcune misure aziendali favorevoli alla conciliazione e dei vantaggi nella loro adozione,
- 4) presenta una breve raccolta di esperienze aziendali,
- 5) presenta il servizio di informazione e consulenza per Verona e Provincia,
- 6) offre un elenco di indirizzi e siti utili.



# 1. LA NORMATIVA E I FINANZIAMENTI



## 1.1 LE FONTI DI FINANZIAMENTO PUBBLICO

Nello spirito della presente guida, che è quello di far conoscere e promuovere l'utilizzo degli strumenti normativi diretti a sostenere interventi di conciliazione fra le esigenze del lavoro e quelle della cura, prendiamo in esame nelle pagine seguenti i **due principali strumenti** che attualmente in Italia prevedono il **finanziamento** di misure di flessibilità, di politiche di conciliazione e di pari opportunità:

- l'art.9 della legge 8 marzo 2000, n° 53
- l'art.2 della legge 10 aprile 1991, n° 125

### 1.1.1 La legge 8 marzo 2000 n°53, Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

La legge 53/2000, attraverso l'articolo 9, sostiene l'introduzione, nelle aziende e nell'ambito del lavoro autonomo, di forme di flessibilità finalizzate a consentire a uomini e donne una più agevole **conciliazione tra vita familiare e lavorativa**, prevedendo a tal fine l'erogazione di contributi.

La legge prevede uno stanziamento annuale di 20 milioni di euro.

#### Progetti finanziabili:

È prevista l'erogazione di contributi per tre diverse tipologie d'azione:

- a) forme di **flessibilità di orario e dell'organizzazione del lavoro** (part-time reversibile, tele-lavoro, lavoro a domicilio, orario flessibile, banca delle ore, flessibilità su turni, orario concentrato,...);
- b) **formazione** per il reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici dopo il periodo di congedo (di maternità, paternità o parentale);
- c) **sostituzione** del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici di un periodo di congedo per necessità di cura familiare, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

È possibile *combinare nello stesso progetto diverse azioni* rientranti in una delle tipologie previste.

A corollario delle azioni di flessibilità di orario (a) e di formazione al rientro (b) possono essere comprese altre *misure di accompagnamento alla conciliazione* orientate alla soddisfazione di esigenze di cura familiare.

**Durata:** i progetti possono avere una durata massima di **24 mesi**.

#### Soggetti finanziabili:

- **aziende** di diritto privato, individuali o collettive, e quelle a partecipazione o a capitale pubblico. Restano escluse le Pubbliche Amministrazioni e gli enti pubblici. (*Alle aziende con meno di 50 dipendenti è riservato il 50% della somma annua disponibile*);
- **titolari di impresa e lavoratori/lavoratrici autonomi/e**

**Destinatari:** *lavoratori e lavoratrici con esigenze di cura familiare* nei confronti di: **figli**, naturali/adottivi/affidatari, **familiari non autosufficienti**: malati, genitori anziani. (*Per i progetti lett. a: è data priorità ai destinatari con figli fino a 8 anni, o 12 anni in caso di affido o adozione; per i progetti lett. c: è data priorità ai destinatari con figli fino ad 1 anno di età*).

**Accordo sindacale:** presupposto indispensabile per il finanziamento dei progetti è che essi siano accompagnati da un accordo sindacale, posto a garanzia della priorità delle esigenze di flessibilità delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto alle esigenze di flessibilità aziendale.

A seconda delle tipologie progettuali esso può essere stipulato:

- con le organizzazioni sindacali territoriali o aziendali (progetti a - b)
- con le associazioni datoriali di riferimento (progetti c)

Un titolo preferenziale è previsto per i progetti che aderiscono a sperimentazioni pilota promosse dalle **autonomie locali**.

**Costi ammissibili:** i contributi erogati sono da intendersi quali meri rimborsi di **costi aggiuntivi effettivamente sostenuti dall'azienda** per attuare le azioni progettuali.

Si tratta, esemplificando, di costi di lavoro aggiuntivo (ad es., il costo aggiuntivo del lavoro nel caso di assunzioni part-time può essere rimborsato fino all'80%), di strumentazioni (ad es. orologi marcatempo per la flessibilità di orario, postazioni per il telelavoro e relativi software), di materiale didattico e spese docenti per i progetti di formazione al rientro, dei costi per lo studio della progettazione e fattibilità dei progetti. *(Si rinvia all'elenco dei costi ammissibili nella Circ. 4/03, e alla Guida pubblicata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).*

Ciascun soggetto proponente può richiedere un **contributo fino ad un massimo di 1 milione di euro**.

### **Scadenze e modalità di presentazione dei progetti:**

Sono previste tre scadenze per la presentazione dei progetti:

**10 febbraio, 10 giugno, 10 ottobre** di ogni anno.

Le domande devono pervenire al M.L.P.S. Direzione Generale del Mercato del Lavoro – Divisione IV -Via Fornovo, 8 - 00192 Roma, tel 06 36.754.221/397.

*La documentazione utile per la presentazione delle domande di finanziamento può essere scaricata dal sito internet del Ministero ([www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it)), seguendo il percorso: lavoro/occupazione e mdl/politiche di conciliazione lavoro-famiglia.*

*Ulteriori informazioni e richieste possono essere inoltrate al seguente indirizzo di posta elettronica: [progettocon@welfare.gov.it](mailto:progettocon@welfare.gov.it).*

**Valutazione dei progetti:** i progetti presentati al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali vengono esaminati e valutati da una apposita Commissione tecnica.

Un decreto ministeriale sancisce l'ammissione al finanziamento, che può riconoscere il rimborso totale o parziale delle spese sostenute per la realizzazione del progetto.

*Sono visti con particolare favore quei progetti che prevedono lavoratori uomini quali destinatari delle azioni positive di flessibilità per la conciliazione.*

## Modalità di erogazione del finanziamento

Il contributo concesso è erogato in due quote:

- 25% all'atto dell'ammissione, a titolo di anticipo, per il quale è richiesta una polizza fidejussoria bancaria o assicurativa, la cui spesa rientra tra i costi ammissibili;
- saldo a conclusione di tutte le azioni programmate, a seguito di presentazione della necessaria rendicontazione di spesa.

La corresponsione del saldo è subordinata alla verifica della concreta attuazione del progetto da parte dei servizi ispettivi del Ministero del Lavoro.

### Note integrative:

- il progetto può riguardare *anche un solo lavoratore o una sola lavoratrice*.
- il progetto può avere inizio dalla data di scadenza di presentazione. L'avvio del progetto non può essere posteriore di più di 60 gg dalla data di comunicazione di ammissione.
- l'esito dell'istruttoria e la relativa decisione di ammissione sono definiti entro il successivo termine di presentazione dei progetti (cioè c.a. quattro mesi dopo la presentazione del progetto).
- le aziende che hanno già ottenuto il finanziamento di un intervento possono candidare un *nuovo progetto* purché esso contenga elementi di novità sostanziale rispetto a quello svolto in precedenza.
- il quadro complessivo delle richieste presentate al Ministero nell'arco temporale di vigenza dello strumento di legge, registra un sensibile incremento nell'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per tali progetti. È aumentato il numero dei progetti presentati ma soprattutto di quelli approvati, con un coinvolgimento maggiore delle regioni del centro-nord. Nell'anno 2004 sono state approvati 67 progetti per un totale finanziato di € 3.430.458,00. Nell'anno 2005 sono state approvati 52 progetti per un totale finanziato di € 3.962.459,00.

### Riferimenti normativi:

In attuazione dell'art.9, legge 53/2000, è stato emanato il **decreto interministeriale 15 maggio 2001**, e le **circolari n° 14 del 12 marzo 2002** e **n° 4 del 10 marzo 2003**, contenenti chiarimenti sui costi ammissibili e linee guida per la compilazione della domanda di ammissione al finanziamento.

Nel 2005 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato una **Guida ragionata al finanziamento di azioni di flessibilità in favore della conciliazione lavoro e famiglia**, Quaderni Spinn n.12, di cui è disponibile anche una versione on line in forma sintetica ([www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it)).

## 1.1.2 La legge 10 aprile 1991 n° 125, Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro

La **legge 125/91** ha l'obiettivo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

L'articolo 2 della legge prevede finanziamenti per sostenere **progetti di 'azioni positive'**, misure tese a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

### Progetti finanziabili:

Il Comitato Nazionale di Parità formula, entro il 31 maggio di ogni anno, un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi ed i criteri di valutazione.

Cinque sono le finalità indicate dal **Programma-obiettivo 2005**:

1. promuovere, al proprio interno, la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali anche attraverso specifici percorsi formativi;
2. progettare la modifica dell'organizzazione del lavoro e il miglioramento del clima aziendale con l'adozione, ad esempio, di **politiche di conciliazione**, di responsabilità sociale delle imprese, di bilanci di genere, sistemi di e-quality e percorsi formativi rivolti ai vertici e ai quadri sull'applicazione delle pari opportunità;
3. sperimentare processi di sviluppo e consolidamento professionale delle lavoratrici a tempo parziale e/o impegnate nei lavori atipici;
4. consolidare imprese femminili attive da almeno due anni (titolarità e/o prevalenza femminile nella compagine societaria) attraverso: studi di fattibilità per lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi e mercati; azioni di supervisione, supporto e accompagnamento (secondo la tecnica del mentoring) al ruolo di imprenditrice; formazione altamente professionalizzante rivolta alla titolare o alla compagine societaria;
5. promuovere le pari opportunità attraverso progetti concordati da almeno tre soggetti: un'associazione di genere, un'organizzazione sindacale o datoriale o ordine professionale, un ente pubblico. Tali progetti possono, per esempio, prevedere azioni di informazione, sensibilizzazione, diffusione di buone prassi e strategie di implementazione dell'ottica di genere in tutte le politiche e tutti i livelli della società (Gender Mainstreaming).

**Durata:** la durata massima viene stabilita dal Programma obiettivo annuale. Generalmente è di **24 mesi**.

**Soggetti finanziabili:** datori di lavoro pubblici e privati, ivi comprese le cooperative e i loro consorzi, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni di varia natura, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali.

I soggetti proponenti devono possedere i seguenti requisiti di cui produrranno relativa certificazione:

- essere costituiti da almeno due anni e non avere riportato condanne penali;
- (per le aziende) non essere assoggettate a procedure concorsuali negli ultimi 5 anni;
- (per i centri di formazione professionale) essere in possesso della certificazione attestante l'accREDITamento ai sensi della legge 196/1997;
- (per le cooperative sociali) essere in possesso della certificazione attestante l'iscrizione all'albo regionale;

**Destinatari:** per i progetti presentati nell'anno 2005, sono **le/gli occupate/occupati, iscritte/i, associate/i, le imprese femminili, le persone che insistono nell'ambito territoriale dell'ente proponente.**

**Accordo sindacale:** non richiesto. I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso ai finanziamenti.

**Costi ammissibili:** i costi devono fare riferimento, per quanto applicabili e compatibili, ai massimali adottati dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, nelle circolari relative alle azioni cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo (Circolare 41/2003).

Non sono ammessi a rimborso i seguenti costi:

- mancata produzione,
- acquisto di macchinari e attrezzature,
- borse di studio e indennità orarie,
- ristrutturazione di impianti,
- fideiussione,
- costi derivanti da modifiche al progetto non autorizzate,
- costi sostenuti per corsi di formazione professionale qualora i registri di presenza di docenti, tutors, discenti, non risultino preventivamente vidimati dalla Direzione provinciale del Lavoro competente per territorio.

**Scadenze e modalità di presentazione dei progetti:** i progetti devono essere inoltrati **dal 1 ottobre al 30 novembre** di ciascun anno che precede quello in cui si intende realizzare l'iniziativa.

*La documentazione utile per la presentazione delle domande di finanziamento può essere scaricata dal sito internet del Ministero ([www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it)), seguendo il percorso: lavoro/occupazione e mdl/pari opportunità/comitato nazionale di parità.*

*Per informazioni è possibile rivolgersi alla Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro – Segreteria tecnica del Comitato Nazionale di Parità – Via Forno-vo, 8 – 00192 Roma – tel 06 36.754.730 / 36.754.303, e-mail: [ComitatoNazionaleParita@welfare.gov.it](mailto:ComitatoNazionaleParita@welfare.gov.it)*

**Valutazione dei progetti:** i progetti presentati sono preliminarmente valutati dal Comitato Nazionale di Pari Opportunità e successivamente approvati e ammessi al finanziamento, anche parziale, con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Tra i criteri di valutazione dei progetti, secondo il Programma-obiettivo 2005, vi sono: la qualità e la logica progettuale, la congruità economico-finanziaria, l'efficacia delle azioni, la capacità di produrre effetti di sistema.

**Modalità di erogazione del finanziamento:** l'attuazione del progetto deve avere inizio *entro due mesi* dal rilascio dell'autorizzazione e va comunicata alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

Il finanziamento viene erogato secondo due modalità alternative tra loro:

- a) - 10% all'avvio del progetto, previa verifica ispettiva della competente Direzione provinciale del lavoro volta ad accertare la veridicità dei dati contenuti nella domanda di finanziamento nonché l'effettivo avvio del progetto entro due mesi dall'autorizzazione;
  - 90% a conclusione di tutte le azioni programmate, previa verifica amministrativo-contabile e in base alla valutazione positiva del Comitato Nazionale di Parità che attesti la corretta utilizzazione dei finanziamenti concessi e il conseguimento degli obiettivi programmati.
- b) - 80% max all'avvio del progetto previa presentazione di apposita fideiussione bancaria o polizza assicurativa d'importo uguale alla somma da erogare.
  - saldo a conclusione di tutte le azioni programmate, previa verifica amministrativo-contabile e in base alla valutazione positiva del Comitato Nazionale di Parità che attesti la corretta utilizzazione dei finanziamenti concessi e il conseguimento degli obiettivi programmati.

#### **Note integrative:**

- nonostante sia previsto che l'attività istruttoria e le relative decisioni siano definite entro 6 mesi dalla data di ricevimento delle relative domande, in concreto i tempi richiesti per l'esame delle domande sono piuttosto lunghi (circa un anno).
- si raccomanda di porre una scrupolosa attenzione nel produrre la documentazione richiesta, in quanto non è più prevista la possibilità di richiedere, da parte del Comitato, l'integrazione dei materiali e, pertanto, le domande rischiano spesso di essere scartate per carenze che non riguardano l'idea progettuale, bensì gli aspetti formali.

#### **Riferimenti normativi:**

- **art.2, legge 10 aprile 1991, n.125;**
- **art.7, Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196;**
- **Decreto interministeriale 15 marzo 2001;**
- **Programma- obiettivo** formulato dal Comitato Nazionale di Parità entro il 31 maggio di ogni anno e pubblicato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella Gazzetta Ufficiale.

### 1.1.3 I bandi provinciali, regionali, europei e le norme di sostegno allo sviluppo dei servizi all'infanzia

Per completare il quadro delle fonti di finanziamento pubblico occorre ricordare che:

- La **Regione Veneto** e le **Province** stanziavano fondi per progetti che prevedono interventi a favore delle **pari opportunità** tra uomo e donna.

La presentazione dei progetti avviene su apertura di **appositi bandi**.

Le informazioni, per quanto riguarda la Regione, possono essere ottenute consultando il sito: [www.regione.veneto.it/Relazioni Internazionali/Pari Opportunità](http://www.regione.veneto.it/Relazioni Internazionali/Pari Opportunità)

La Regione, inoltre, finanzia **progetti formativi** proposti dalle aziende concordati tra le parti sociali secondo le seguenti tipologie:

- a. progetti di formazione per il reinserimento dei lavoratori/lavoratrici durante e dopo il periodo di congedo;
- b. progetti che consentano la sostituzione del lavoratore/lavoratrice che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro lavoratore/lavoratrice;
- c. progetti di formazione finalizzati all'attuazione di forme di lavoro flessibile.

La presentazione dei progetti avviene su apertura di **appositi bandi**

Le informazioni possono essere ottenute consultando il sito della Regione Veneto:

[www.regione.veneto.it/Servizi alla persona/Formazione e lavoro](http://www.regione.veneto.it/Servizi alla persona/Formazione e lavoro)

- Anche l'**Unione Europea** mette a disposizione risorse finanziarie per la realizzazione di interventi che mirano ad agevolare una migliore articolazione tra vita professionale e vita familiare e a favore delle pari opportunità.

Per informazioni consultare i siti:

[www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/fund\\_en.html](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/fund_en.html)

[www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm)

[www.welfare.gov.it/EuropaLavoro.it](http://www.welfare.gov.it/EuropaLavoro.it)

[www.eurosportelloveneto.it](http://www.eurosportelloveneto.it)

Strettamente collegato al tema della conciliazione è quello relativo ai **servizi per l'infanzia**. La legge 448/01, art.70, la legge 289/02, art.91, la legge regionale 32/90, la Circ Reg. n.16, del 23/04/'93, hanno previsto interventi di sostegno per lo sviluppo dei servizi educativi per la prima infanzia e dei nidi aziendali.

Per informazioni:

[www.venetosociale.org](http://www.venetosociale.org)

[informanidi@welfare.gov.it](mailto:informanidi@welfare.gov.it)

[www.informainfanzia.it](http://www.informainfanzia.it)

## 2. GLI ACCORDI TRA LE PARTI SOCIALI



## 2.1 ACCORDO APINDUSTRIA-CGIL-CISL-UIL DI VERONA

Si tratta del primo accordo-quadro a livello provinciale siglato in Italia che recepisce i contenuti dell'art. 9, L 53/2000.

Il giorno 22 luglio 2002

tra

l'APINDUSTRIA di Verona rappresentata da Arturo Alberti, vicepresidente Apindustria assistito da Lelio Solci, Luciano Veronesi, Luciano Signorato e Paola Belloni

e

la CGIL di Verona rappresentata da Roberto Fasoli  
la CISL di Verona rappresentata da Sergio Facchinetti  
la UIL di Verona rappresentata da Giuseppe Bozzini

premessso

- che l'art. 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, dispone la concessione di contributi a carico del Fondo per l'occupazione in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive per la flessibilità, dirette a favorire la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro per lavoratrici e lavoratori;
- che il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministero per la Solidarietà Sociale e il Ministero delle Pari Opportunità, ha emanato con Decreto 15 maggio 2001 i criteri e le modalità di erogazione dei contributi di cui all'art. 9 L. 53/2000;
- che CONFAPI – CGIL – CISL – UIL hanno sottoscritto il 5 Dicembre 2001 il primo Accordo Interconfederale in materia;

considerato

- che gli accordi contrattuali -aziendali o territoriali- rappresentano il presupposto per l'ammissibilità al finanziamento;

- che il 50% delle risorse destinate ad incentivare le imprese all'attuazione delle azioni positive è riservato alle aziende la cui dimensione occupazionale è inferiore ai 50 dipendenti;
- che i destinatari delle azioni positive sono le lavoratrici madri e i lavoratori padri, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento e di adozione;
- che possono essere considerati soggetti destinatari del presente accordo anche le lavoratrici e lavoratori individuati dall'art. 2 del Decreto 21 luglio 2000 n. 278, fatto salvo quanto previsto dal comma quarto dello stesso articolo.

si stipula

il seguente accordo territoriale a valere per le piccole e medie imprese associate all'APINDUSTRIA di Verona e per i lavoratori dipendenti delle suddette nonché le imprese applicanti CCNL CONFAPI-CGIL-CISL-UIL.

1. Le aziende potranno presentare progetti per il finanziamento di programmi tesi all'attuazione di forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro tali da consentire alle lavoratrici ed ai lavoratori di conciliare impegni familiari, tempi di vita e tempi di lavoro.

In particolare:

- forme di part-time reversibile;
- forme di telelavoro off-line;
- flessibilità dell'orario in entrata e uscita;
- flessibilità dei turni;
- job-sharing;
- forme di orario concentrato.

Il finanziamento erogabile potrà coprire i costi aggiuntivi sostenuti dalle imprese nell'attuazione dei programmi e delle forme di flessibilità concordate.

2. La lavoratrice ed il lavoratore interessati ad usufruire di una delle forme di flessibilità di cui sopra, dovranno avanzare specifica richiesta al datore di lavoro, che coinvolgerà le RSU aziendali, qualora esistenti, ovvero una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie presenti in azienda, ovvero l'APINDUSTRIA.

In assenza di rappresentanza sindacale l'APINDUSTRIA informerà preventivamente le Organizzazioni Sindacali firmatarie.

Ferma restando la disciplina vigente in materia di congedi parentali, l'azienda che intenda realizzare quanto previsto dal presente accordo concorderà un progetto, con le Organizzazioni Sindacali, secondo le modalità di cui sopra, la cui attuazione è subordinata all'ammissione dello stesso al finanziamento.

3. Le imprese potranno altresì presentare progetti per il finanziamento di programmi di formazione, aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale tesi al reinserimento in azienda delle lavoratrici e dei lavoratori dopo il periodo di congedo:
  - di maternità;
  - di paternità;
  - parentale;
  - di cura.

In tale tipologia di progetto rientrano tutte le attività dirette e di supporto alle ore di formazione -da svolgersi comunque all'interno dell'orario di lavoro aziendale-. La formazione può essere svolta anche a distanza.

4. Le parti promuoveranno, anche congiuntamente, iniziative di:
  - diffusione e informazione delle attività previste dall'art. 9 della Legge 53/00;
  - coinvolgimento e sostegno nei confronti delle aziende e loro dipendenti, anche nella fase di stesura dei progetti;
  - formazione, anche attraverso l'utilizzo dell'ente bilaterale ERFEAV -Ente Regionale Formazione e Ambiente Veneto.
5. Le parti chiederanno all'ORES -Osservatorio delle Relazioni Sindacali di Verona-, di svolgere attività di monitoraggio sullo stato di attuazione del presente accordo. Lo stesso ha carattere sperimentale e le parti si impegnano a rimodularlo e/o integrarlo sulla base dell'esperienza acquisita.
6. Il presente accordo scadrà il 31 dicembre 2004.

Letto, confermato e sottoscritto

APINDUSTRIA

CGIL – CISL – UIL

## 2.2 PROTOCOLLO DI INTESA TRA LA CONSIGLIERA DI PARITÀ PROVINCIALE E IL COMITATO IMPRENDITORIA FEMMINILE DI VERONA

Protocollo d'intesa per la promozione delle azioni volte a conciliare gli impegni professionali con le esigenze della cura e l'utilizzo delle risorse ex art. 9, L. 53/2000

### *Vista*

la legge 8 marzo 2000, n.53, Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città, che, attraverso l'art.9, incentiva forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro e destina risorse finanziarie a tale scopo.

### *Premesso che*

la **Consigliera di Parità Provinciale**, tra i compiti istituzionali che le sono attribuiti, ha la funzione di promuovere progetti di azioni positive e individuare le risorse finalizzate allo scopo, di sostenere politiche di sviluppo sul territorio e di formazione in materia di pari opportunità, di favorire l'occupazione femminile anche mediante una diversa organizzazione del lavoro nella ricerca di una migliore conciliazione tra responsabilità familiari e professionali;

la Consigliera di Parità Provinciale ha avviato un **Servizio di Informazione e Consulenza** per agevolare le aziende nell'elaborazione di progetti di flessibilità in favore della conciliazione e nell'accesso ai finanziamenti ex art.9, L53/2000;

il **Comitato per l'imprenditoria femminile** ha la finalità di promuovere iniziative per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, di favorire la qualificazione delle donne imprenditrici anche attraverso attività di formazione e informazione, di diffondere la conoscenza di tutte quelle leggi che promuovono, agevolano e finanziano le imprese a prevalente partecipazione femminile.

### *Considerato che*

le parti riconoscono che il tema della **conciliazione** sia da ritenersi sempre più centrale nell'organizzazione aziendale e nella gestione delle risorse umane, per consentire a donne e uomini una partecipazione equilibrata alla vita professionale e alla vita familiare;

le parti ritengono che l'art.9 della legge 53/2000 offra alle aziende la possibilità di sperimentare innovative misure di flessibilità organizzativa.

### ***Tutto ciò premesso***

tra i soggetti sopra indicati si stipula il presente Protocollo d'intesa con il quale entrambi si impegnano nel divulgare, nel territorio della provincia di Verona, la conoscenza degli strumenti normativi, in particolare dell'art.9 legge 53/2000, e dei finanziamenti a sostegno della conciliazione fra il lavoro e la cura nei confronti di figli o di familiari non autosufficienti, e nel promuovere la diffusione di buone pratiche di conciliazione.

A tal fine si impegnano a:

1. pubblicare una Guida alla conciliazione, in versione cartacea e on-line, destinata alle aziende e alle parti sociali, che illustri le tipologie di misure di conciliazione e gli strumenti per realizzarle e raccolga le buone prassi introdotte nel territorio provinciale e regionale;
2. organizzare eventi informativi destinati alle aziende nel territorio della provincia di Verona;
3. destinare uno spazio all'interno del proprio sito internet dedicato alle informazioni relative all'art.9 legge 53/2000 e mantenerlo aggiornato;
4. realizzare un'azione di monitoraggio dell'andamento dei progetti presentati dalle aziende della provincia di Verona.

Il Comitato per l'imprenditoria femminile si impegna a:

5. attivare le associazioni di categoria in esso rappresentate affinché informino le aziende loro associate sulle opportunità previste dall'art.9, Legge 53/2000 e sulla assistenza che possono ricevere nella presentazione e ideazione dei progetti da parte del Servizio di Informazione e Consulenza sopraccitato.

La Consigliera di Parità Provinciale  
**Maria Luisa Perini**

Il Comitato per l'Imprenditoria  
Femminile di Verona  
La Presidente  
**Graziella Tabacchi Basevi**

Verona, 20 gennaio 2006

## 2.3 PROTOCOLLO D'INTESA TRA LA CONSIGLIERA DI PARITÀ PROVINCIALE E CGIL-CISL-UIL DI VERONA

**Protocollo d'intesa per la diffusione della cultura e di azioni di conciliazione tra vita professionale e vita familiare e privata**

### *Visti*

la legge 8 marzo 2000, n.53, Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città, che, attraverso l'art.9, destina risorse finanziarie alle aziende che attuano forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare le esigenze della cura e gli impegni del lavoro,

il decreto interministeriale 15 maggio 2001 e le circolari n.14 del 12 marzo 2002 e n.4 del 10 marzo 2003, di attuazione ed esplicazione dell'art 9 L 53/2000,

la Comunicazione n.92/2006 della Commissione dell'Unione Europea in tema di uguaglianza di genere, che individua nella conciliazione della vita professionale, familiare e privata uno dei sei macro obiettivi prioritari per l'azione dell'Unione europea nel periodo 2006-2010;

### *Premesso che*

la Consigliera di Parità Provinciale, tra i compiti istituzionali che le sono attribuiti, ha la funzione di promuovere progetti di azioni positive e individuare le risorse finalizzate allo scopo, di sostenere politiche di sviluppo sul territorio e di formazione in materia di pari opportunità, di favorire l'occupazione femminile anche mediante una diversa organizzazione del lavoro nella ricerca di una migliore conciliazione tra responsabilità familiari e professionali,

la Consigliera di Parità Provinciale ha avviato lo Spazio Concilia-Azioni che offre un servizio di informazione e consulenza per agevolare le imprese nell'elaborazione di progetti di flessibilità in favore della conciliazione e nell'accesso ai finanziamenti ex art.9, L53/2000,

presupposto fondamentale per il finanziamento dei progetti ex art.9 L 53/2000 è che essi siano accompagnati da un accordo sindacale posto a garanzia delle priorità delle esigenze di flessibilità delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto alle esigenze di flessibilità aziendale,

le Organizzazioni Sindacali Cgil-Cisl-Uil di Verona sono state firmatarie nel luglio 2002 , insieme ad Apindustria di Verona, del primo accordo quadro in Italia a livello provinciale di recepimento di quanto previsto dall'art.9 Legge 53/2000 , a conferma del loro interesse a favorire forme di "flessibilità per la conciliazione" dirette ad ampliare il benessere di chi lavora;

### ***Considerato che***

le parti riconoscono che il tema della conciliazione sia da ritenersi sempre più centrale nell'organizzazione del lavoro per consentire a donne e uomini una partecipazione equilibrata alla vita professionale e alla vita familiare;

le parti ritengono che occorranza politiche del lavoro e contrattuali che tengano conto dei cicli di vita delle persone, che la dimensione riproduttiva e di cura debba poter convivere ed integrarsi con la dimensione produttiva, e che, a tal fine, occorra rivedere valori e abitudini organizzative;

le parti si impegnano a mettere in atto politiche e azioni volte a favorire l'ingresso e sostenere la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, in una logica di adeguato riconoscimento delle competenze, in attuazione degli orientamenti della Strategia Europea per l'Occupazione (SEO), decisione del Consiglio del 22 luglio 2003 relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, (2003/578/CE).

### ***Tutto ciò premesso***

i soggetti sopra indicati stipulano il presente Protocollo d'intesa con il quale si impegnano a promuovere la diffusione della cultura della conciliazione e la realizzazione di azioni che favoriscono un buon equilibrio tra impegni di lavoro e di cura.

A tal fine, la **Consigliera di Parità della provincia di Verona** si impegna a:

- ampliare/integrare, tramite l'organizzazione di incontri, l'attuazione di appositi percorsi formativi e la diffusione di materiale informativo, la conoscenza degli/delle operatori/operatrici sindacali per quanto concerne la normativa di sostegno alla conciliazione e alle pari opportunità e le possibili applicazioni nelle aziende del territorio,
- coadiuvare e sostenere le organizzazioni sindacali, anche tramite lo Spazio Concilia-Azioni a ciò predisposto, nell'elaborazione di proposte progettuali di azioni positive per la conciliazione,
- favorire il dialogo fra le parti coinvolte nella costruzione degli accordi sindacali che costituiscono condizione necessaria per la presentazione di progetti ex art. 9, Legge 53/2000,

Le **Organizzazioni sindacali CGIL- CISL e UIL di Verona** si impegnano a:

- rilanciare la contrattazione aziendale nell'ottica della conciliazione dando voce alle esigenze reali di flessibilità e di conciliazione dei/delle lavoratori e lavoratrici.
- mantenere viva l'attenzione degli/delle operatori/operatrici sindacali sul tema della conciliazione e sulle risorse a disposizione, anche tramite incontri, interventi formativi e materiale informativo, che coinvolgano le strutture delle categorie interessate,
- promuovere tra le categorie interessate il servizio di assistenza e consulenza "Spazio Concilia-Azioni" promosso dalla consigliera di parità provinciale.

*Verona, 2 maggio 2006*

Maria Luisa Perini  
*Consigliera di Parità Provinciale di Verona*

Carla Pellegatta  
*CGIL Verona Segr. gen.*  
Sergio Facchinetti  
*CISL Verona Segr. Gen.*  
Mario De Amicis  
*UIL Verona Segr. Gen.*

### 3. LE MISURE AZIENDALI DI CONCILIAZIONE



## 3.1 I VANTAGGI NELL'ADOZIONE DI MISURE DI CONCILIAZIONE

Gli impegni di cura nei confronti dei figli o dei familiari non autosufficienti sono reali e riguardano molte donne e molti uomini che lavorano, in alcune fasi della loro vita. Lavorare in un contesto che riconosce queste esigenze e che, in parte, le fa proprie trovando soluzioni organizzative facilitanti è un bene per chi lavora, per chi dà lavoro e per la società nel suo complesso.

Le convenienze sono reciproche, i vantaggi sono molteplici:  
per l'Azienda

- rafforzamento della motivazione, della soddisfazione nel lavoro, del senso di appartenenza e della collaborazione
- miglioramento del clima aziendale, dei rapporti con/tra il personale e diminuzione della conflittualità interna
- stabilizzazione dell'organico e maggiore facilità nel reperimento del personale
- minor assenteismo, migliori prestazioni lavorative e maggiore produttività
- rafforzamento dell'immagine interna ed esterna dell'azienda che aderisce al modello di gestione dell'"azienda socialmente responsabile", che investe nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le parti interessate.

per i/le Lavoratori/Lavoratrici

- maggiore motivazione, disponibilità ed energia nel lavoro
- minori ansie e sensi di colpa
- valorizzazione e riconoscimento del lavoro di cura

Sono molte e diversificate le misure di conciliazione realizzabili.

*Non ci sono soluzioni che vanno bene per tutti*, per qualsiasi contesto e attività. Vanno ricercate e pensate le soluzioni più adatte alle esigenze e caratteristiche del contesto lavorativo, utilizzando anche gli strumenti e le risorse a disposizione.

## 3.2 LE MISURE: ORARI, SERVIZI AZIENDALI, INDENNITÀ E BENEFIT, SUPPORTI ALLA CARRIERA

Sulla base degli interventi concreti attuati nel corso degli anni dalle aziende è possibile comporre un 'inventario' delle misure aziendali favorevoli alla conciliazione che può offrire lo 'spunto' per nuovi progetti.

Per la realizzazione di alcuni interventi è possibile usufruire dei contributi previsti dalle leggi analizzate in questa guida.

### 1) ORARIO:

- **PART-TIME e JOB SHARING** (part-time a coppia): orizzontali, verticali modellati sul calendario scolastico, legati ai cicli di vita personale e familiare, alla possibilità di reversibilità, all'apertura ai livelli medio-alti;
- **ELASTICITÀ GIORNALIERA IN ENTRATA E IN USCITA**: il recupero può essere su base settimanale, mensile o annuale;
- **BANCA DELLE ORE**: conti-tempo personali dove accantonare le ore straordinarie lavorate e richieste dall'azienda, per poi usufruirne in base alle proprie esigenze personali tramite permessi individuali;
- **ASPETTATIVE E PERMESSI**: estensione rispetto alle leggi. In occasione della nascita, per coloro che hanno figli piccoli, figli o familiari malati, handicappati, tossicodipendenti. Possono essere permessi retribuiti o non retribuiti;
- **ESENZIONE DAI TURNI / RIMODULAZIONE DEI TURNI**;
- **TELE-LAVORO**: possibilità, per coloro che hanno esigenze di cura, di lavorare a distanza utilizzando attrezzature informatiche e telefoniche;
- **PROGRAMMAZIONE DEGLI ORARI**: interventi per aumentare la prevedibilità degli orari;
- **ORARI DELLE RIUNIONI**: introduzione di principi organizzativi aziendali che stabiliscono che le riunioni interne non possano essere fissate prima e dopo una determinata ora, salvo che non vi siano urgenze particolari.

### 2) SERVIZI AZIENDALI:

- **ASILI NIDO, NURSERY, SPAZIO GIOCHI**: servizi, predisposti dall'azienda o in convenzione con strutture esterne, solo per i dipendenti o aperti al territorio, che funzionano a tempo pieno o solo per alcune ore della giornata o per particolari situazioni (corsi di formazione, riunioni in orari insoliti,...);
- **SERVIZIO DI DOPOSCUOLA**: durante i pomeriggi o i giorni in cui le scuole sono chiuse;
- **CENTRI ESTIVI** organizzati dalle aziende o in convenzione durante le vacanze scolastiche;

- MENSE APERTE, CATERING, LAVANDERIE: servizi, predisposti dalle aziende o in convenzione con strutture esterne, per fornire aiuto domestico e alleggerire il carico del menage familiare del proprio personale; mensa interna con servizio take-away di preparazione dei pasti per la sera su prenotazione una volta a settimana;
- CONVENZIONI PER SERVIZI ALLE FAMIGLIE: ovvero fornitura in convenzione con strutture del territorio per l'assistenza anziani, baby-sitting, pulizie a tariffe più basse rispetto ai prezzi di mercato;
- SERVIZI DI COUNSELLING per problemi familiari/finanziari, tramite uno sportello interno di consulenza.

### 3) INDENNITÀ E BENEFIT:

- TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE: integrazioni monetarie alle indennità di maternità e di congedo parentale; una tantum connessi a nascite o a handicap;
- SOSTEGNO AI COSTI DEI SERVIZI DI CONCILIAZIONE: voucher/contributi per le spese per gli asili nido o per altri servizi di cura; in caso di trasferta per ragioni di lavoro l'azienda finanzia i costi di sostituzione del lavoro di cura (baby-sitter o operatore di assistenza anziani);
- BORSE DI STUDIO, SOSTEGNO ALLE TASSE SCOLASTICHE;
- PRESTITI, MUTUI E ANTICIPAZIONI TFR.

### 4) SUPPORTI ALLA CARRIERA:

- AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE: al rientro da un congedo e/o a distanza durante il congedo;
- PIANI DI SVILUPPO DELLE CARRIERE, SUPPORTO ALLA PRESENZA DI LAVORATRICI CON FAMIGLIA NELLE ALTE QUALIFICHE;
- INDIVIDUAZIONE DI UN REFERENTE AZIENDALE: per coordinare i problemi di conciliazione lavoro-famiglia dei dipendenti.







Abbiamo raccolto, concentrandoci per lo più nell'area veneta, alcuni casi aziendali in cui sono state introdotte misure di sostegno per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

- **Progetti ex art.9, L 53/2000, approvati e ammessi al finanziamento:**
  - LINPAC PLASTICS S.r.l. (lett. a)
  - AEROPORTO VALERIO CATULLO di Verona Villafranca S.p.a (lett. a)
  - Azienda ULSS 20 di Verona (lett. a)
  - IKEA Italia (lett. b)
  - ZF Padova (lett. a-b)
  - Poliambulatorio EUGANEA MEDICA S.r.l. (lett. a-b)
  - APRILIA S.p.A. (lett. a-b)
  - MARCO AMBROSI – Impresa artigiana individuale (lett. c)
  - LOPERA di Sabrina Piantavigna - Impresa artigiana individuale (lett. c)
  - GENECONSULT S.r.l. (lett. c)
  - STEFANO MACCAFERRI (lett. c)
  
- **Misure di conciliazione nel quadro della responsabilità sociale dell'impresa:**
  - ASCON S.p.a.
  - EVENTI TELEMATICI S.r.l.
  
- Progetto: **“IRIDE, telelavoro all'Università”**

## 4.1 PROGETTI EX ART.9, L 53/2000, APPROVATI E AMMESSI AL FINANZIAMENTO

*Azienda:* **LINPAC PLASTICS S.r.l.**

*Titolo progetto:* **Un intervento di cura per il piccolo Riccardo**

*Sede:* San Giovanni Lupatoto, Verona

*Settore di attività:* Fabbricazione di imballaggi in materie plastiche

*Organico aziendale:* 85 (43 uomini – 42 donne)

*Numero destinatari individuati:* 1 lavoratrice

*Numero destinatari potenziali:* lavoratrici inserite in produzione a ciclo continuo

*Tipologia d'azione:* **Lettera A**

*Durata del progetto:* 24 mesi

*Anno:* 2002

La produzione della Linpac Plastics S.r.l. è articolata su turni 7 giorni su 7. Le esigenze aziendali di turnazione continua non si conciliano facilmente con le esigenze familiari dei lavoratori.

Il progetto consiste nella **riduzione oraria** (di circa 4 ore settimanali) del tempo di lavoro di una lavoratrice, con esigenze di cura del figlio, e nella **sostituzione** della stessa con altro personale disponibile ad effettuare orario di lavoro straordinario.

Il progetto permette di evitare che la lavoratrice rassegni le dimissioni per incompatibilità fra esigenze di lavoro ed esigenze di cura.

Al termine del progetto è prevista una valutazione dei costi/benefici dell'azione attuata. L'intenzione è di esportare il modello sperimentato anche ad altri lavoratori dell'azienda.

*Azienda:* **AEROPORTO V. CATULLO di Verona Villafranca S.p.a**

*Titolo progetto:* **Progetto di azioni positive per la flessibilità ai sensi dell'art. 9 della L 8/3/00 n.53**

*Sede:* Caselle di Sommacampagna, Verona

*Settore di attività:* Gestione servizi aeroportuali

*Organico aziendale:* 350

*Numero destinatari individuati:* 10 lavoratrici

*Numero destinatari potenziali:* 25 dipendenti

*Tipologia d'azione:* **Lettera A**

*Durata del progetto:* 24 mesi

*Anno:* 2005

L'intervento proposto riguarda alcune lavoratrici dell'area partenze che, al rientro

al lavoro dopo un periodo di congedo per maternità, hanno evidenziato una parziale incompatibilità degli orari di lavoro (turni avvicinati con copertura dalle ore 5.00 alle ore 23.00) con gli impegni familiari (figli in età pre-scolare e scolare).

Il progetto prevede, per i soggetti destinatari dell'intervento, l'attribuzione di un **diverso orario di lavoro**, la **limitazione nella rotazione dei turni in alcune fasce orarie**, e lo **spostamento**, per il restante periodo, **ad altre mansioni di supporto**.

Il servizio nelle fasce orarie scoperte viene garantito attraverso l'inserimento di ulteriore personale spostato da altre aree o di nuova assunzione.

L'accordo contrattuale è stato siglato tra l'Aeroporto Valerio Catullo e le rappresentanze sindacali aziendali della Filt-Cgil.

**Azienda: Azienda ULSS 20 di Verona**

**Titolo progetto:** Progetto di Telelavoro Ulss 20 "ATHENA"

**Sede:** Verona

**Settore di attività:** Sanitario

**Organico aziendale:** 2304 (864 uomini – 1.440 donne)

**Numero destinatari individuati:** 6

**Numero destinatari potenziali:** 10

**Tipologia d'azione:** Lettera A

**Durata del progetto:** 24 mesi

**Anno:** 2002

Il progetto riguarda il personale che svolge attività amministrative e prevede l'istallazione a domicilio di postazioni per il **telelavoro**. Intende favorire i lavoratori e le lavoratrici con figli in età compresa tra 0 e 12 anni, coloro che prestano lavoro di cura o coloro che sono svantaggiati e che hanno dichiarato la propria disponibilità a telelavorare. L'intervento prevede i seguenti vantaggi:

- per i lavoratori, riduzione dei tempi di trasferimento da casa al lavoro e viceversa, miglioramento della qualità della vita, responsabilizzazione, autogestione,
- per l'azienda, diminuzione dell'assenteismo e aumento della produttività,
- per la collettività, diminuzione del traffico e dell'inquinamento.

**N.B.:** La legge **esclude** tra i soggetti finanziabili le amministrazioni pubbliche. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con un parere espresso dal suo Ufficio Legale in data 15/02/2005, ha chiarito che tra le amministrazioni pubbliche rientrano le ASL.

**Azienda: IKEA Italia**

**Titolo progetto:** WORK LIFE

**Sede:** Milano

**Settore di attività:** grande distribuzione-vendita mobili e complementi di arredo.

*Organico aziendale:* 2694 (1073 uomini - 1621 donne)

*Numero destinatari individuati:* 85

*Numero destinatari potenziali:* 30

*Tipologia d'azione:* **Lettera B**

*Durata del progetto:* 12 mesi

*Anno:* 2002

Il progetto risponde all'esigenza, rilevata tra il personale che rientra da periodi di congedo di maternità/parentali, di reinserirsi in maniera adeguata nel contesto lavorativo e di non sospendere il percorso di crescita professionale nel periodo di assenza dal lavoro per motivi di cura familiare.

È previsto un'intervento di **informazione**, rivolto a tutte le dipendenti e i dipendenti in congedo, sull'andamento dell'attività di IKEA e del proprio reparto/negozio durante la loro assenza. Viene individuato un contatto in azienda incaricato di mantenere informato il lavoratore/la lavoratrice in congedo per tutta la durata dell'assenza. Tale contatto predispone dei report e li invia per posta, con cadenza temporale differenziata a seconda del ruolo lavorativo della persona da informare.

È previsto, inoltre, un'intervento di **formazione**, in aula e on the job, svolto in orario di lavoro, per tutti coloro che rientrano da un congedo per maternità/parentali affinché possano aggiornarsi, informarsi e approfondire tematiche di carattere generale intervenute in azienda nonché specifiche del proprio reparto. I percorsi formativi si differenziano per posizione professionale e ruolo ricoperto in azienda e ciascun dipendente al rientro in azienda prende visione del proprio piano formativo.

Il progetto si avvale dell'accordo aziendale con le OOSS che prevede la costituzione di un gruppo di lavoro azienda/sindacati con funzione di monitoraggio e di valutazione dell'intervento (vedi sez. *Allegati* della guida).

*Azienda:* **ZF Padova**

*Titolo progetto:* “Azioni positive per la flessibilità”

*Sede:* Padova

*Settore di attività:* Azienda meccanica

*Numero dipendenti:* 415 (374 uomini – 41 donne)

*Numero destinatari individuati:* 140

*Numero destinatari potenziali:* 415

*Tipologia d'azione:* **Lettere A-B**

*Durata del progetto:* 24 mesi

*Anno:* 2002

Il progetto si articola nelle tipologie d'azione A e B previste dall'art. 9 della Legge 53/2000. La prima è tesa all'introduzione in azienda di modalità differenziate di orari di lavoro “personalizzati” (**orario flessibile, flessibilità in entrata per i lavo-**

**ratori giornalieri, flessibilità dei periodi di ferie individuali, part-time reversibile, telelavoro, job-sharing, permessi scolastici oltre il CCNL).**

L'azione finanziata a valere sulla lettera B prevede la **formazione al rientro** per i lavoratori e le lavoratrici che hanno usufruito dei congedi parentali e del part-time. È inoltre previsto l'utilizzo del **TFR** per finanziare i casi di aspettativa non retribuiti dalla legge 53/2000.

Attraverso l'introduzione di flessibilità di orario in azienda si intende favorire la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita dei lavoratori e delle lavoratrici senza penalizzare le prerogative professionali ed occupazionali. Mediante la formazione erogata a coloro che rientrano da periodi di part-time o dai congedi parentali, l'azione progettuale mira ad evitare il generarsi di condizioni di discriminazione nei loro confronti e a consolidarne e valorizzarne le capacità professionali in vista del rientro nelle unità produttive di provenienza.

Il progetto si avvale di un accordo con le RSU aziendali.

**Azienda: Poliambulatorio EUGANEA MEDICA S.r.l.**

**Titolo progetto: "Azioni positive per la flessibilità"**

**Sede:** Padova

**Settore di attività:** Diagnostica medica

**Numero dipendenti:** 30 (23 donne – 7 uomini)

**Numero destinatari individuati:** 12

**Numero destinatari potenziali:** 30

**Tipologia d'azione:** **Lettere A - B**

**Durata del progetto:** 24 mesi

**Anno:** 2002

Il progetto nasce da una duplice esigenza: favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti in particolari fasi della vita caratterizzate da maggiori responsabilità familiari, e prevedere interventi di formazione per assicurare al lavoratore in rientro da periodi di congedo per motivi familiari, o da part-time, la continuità del percorso e della crescita professionale.

Il progetto prevede un impulso nell'utilizzo del **part-time reversibile**, la possibilità di usufruire di **orario concentrato**, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri, e la progettazione di **percorsi di formazione** volti a favorire il rientro da periodi di congedo parentale o dal part-time.

La realizzazione di percorsi formativi comporta, inoltre, l'istituzione di figure interne di addestratori e di figure esterne di formatori. Tali figure verranno utilizzate per la formazione/addestramento del personale a sostituzione di coloro che richiederanno l'introduzione di misure di flessibilità.

Il progetto si avvale dell'accordo territoriale con i sindacati CGIL, CISL, UIL di categoria della provincia di Padova (vedi sez. *Allegati* della guida).

Azienda: **APRILIA S.p.A.**

Titolo progetto: “**Aprilia famiglia vicina**”

Sede: Noale - Venezia

Settore di attività: Produzione di motocicli, scooters ed accessori

Organico aziendale: 1185 (918 uomini – 274 donne)

Numero destinatari individuati: 622

Numero destinatari potenziali: 14

Tipologia d'azione: **Lettere A - B**

Durata del progetto: 24 mesi

Anno: 2003

Relativamente alla tipologia A), l'intervento si pone l'obiettivo di agevolare quel personale, operaio e/o impiegatizio, che avverte esigenze di conciliazione degli impegni di lavoro con quelli di tipo familiare, mediante una flessibilizzazione dell'attività, realizzata attraverso due misure:

- concessione dell'utilizzo del **part-time reversibile** aggiuntivo rispetto alle percentuali previste dal CCNL. A tal fine è prevista la costituzione di una commissione paritetica che analizzerà le richieste di orario ridotto e le compatibilità con l'area di appartenenza della lavoratrice o del lavoratore che ne facesse richiesta. La durata del part-time va da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 24 rinnovabili. Al fine di coprire eventuali periodi di part-time sono ammesse assunzioni a tempo determinato,
- la possibilità di concedere dei **periodi di ferie individuali**, complementari alla chiusura collettiva, fino ad una settimana, anche nei periodi di massima produzione solitamente non disponibili per ferie.

Relativamente alla tipologia B) l'intervento mira a porre il personale, al rientro da congedi parentali per maternità/paternità, nella condizione di riprendere il proprio lavoro con efficacia attraverso **percorsi di reinserimento formativo**.

Il monitoraggio del progetto prevede una rilevazione in itinere e la valutazione finale dell'intervento mediante interviste ai dipendenti destinatari delle diverse azioni finalizzate a rilevare l'avvenuta conciliazione dei tempi di vita familiare con quelli della vita professionale. Il progetto si avvale di un accordo sindacale, stilato con le rappresentanze delle RSU aziendali assistite dalle segreterie provinciali di Fim-Cisl e Fiom-Cgil.

Azienda: **MARCO AMBROSI – Impresa individuale artigiana**

Titolo progetto: **Un po' di tempo per stare con la mia bambina**

Sede: Verona

Settore di attività: Fotografia

Organico aziendale: 3 (2 uomini/1 donna)

Numero destinatari individuati: 2

Numero destinatari potenziali: /

*Tipologia d'azione:* Lettera C

*Durata del progetto:* 24 mesi

*Anno:* 2006

Marco Ambrosi è fotografo e la sua ditta ha come clienti prevalentemente agenzie di pubblicità che lavorano per aziende di rilevanza nazionale. Opera in un mercato estremamente competitivo nel quale contano competenza, creatività e capacità organizzativa.

Marco Ambrosi è sposato con una libera professionista ed ha una bambina con la quale amerebbe passare un pò più di tempo. Il progetto prevede la **sostituzione** dell'imprenditore, per alcune mansioni, con un libero professionista.

Risultati attesi:

- potersi permettere del tempo in più per stare assieme alla propria bambina;
- permettere alla moglie di dedicarsi maggiormente al proprio lavoro di libera professionista.

*Azienda:* **LOPERA di Sabrina Piantavigna** - Impresa artigiana individuale

*Titolo progetto:* **Sostituzione di una restauratrice neo-mamma**

*Sede:* Verona

*Settore di attività:* Restauro e decorazione

*Organico aziendale:* 2

*Numero destinatari individuati:* La titolare

*Numero destinatari potenziali:* /

*Tipologia d'azione:* Lettera C

*Durata del progetto:* 24 mesi

*Anno:* 2005

Il progetto ha la finalità di favorire una maggiore conciliazione tra la vita professionale dell'imprenditrice e la sua vita familiare, attraverso la sua **sostituzione**, per alcuni mesi, con una libera professionista, permettendole così di dedicare più tempo alla propria bambina appena nata. L'analisi delle attività che costituiscono il lavoro della imprenditrice, effettuata durante la progettazione, ha permesso di individuare quelle mansioni che sono state poi affidate, totalmente e/o parzialmente, alla sostituta.

Dopo una prima fase di affiancamento e monitoraggio della sostituta, da parte della stessa imprenditrice e della sua dipendente, è stata prevista una seconda fase di piena sostituzione della titolare per le mansioni stabilite.

Il progetto, realizzato anche grazie all'appoggio e alla consulenza della Consigliera di Parità della Provincia di Verona, ha visto la definizione di una intesa territoriale con l'Unione Provinciale Artigiani (UPA) di Verona, con la collaborazione del gruppo "Confartigianato Donne Impresa" (vedi sez. *Allegati* della guida).

*Azienda:* **GENECONSULT S.r.l.**

*Titolo progetto:* **Sostituzione del titolare di Geneconsult per astensione obbligatoria per maternità**

*Sede:* Padova

*Settore di attività:* Consulenza e formazione

*Organico aziendale:* 4 (1 uomo – 3 donne)

*Numero destinatari individuati:* 1

*Numero destinatari potenziali:* /

*Tipologia d'azione:* **Lettera C**

*Durata del progetto:* 5 mesi

*Anno:* 2003

Il progetto prevede la **sostituzione** della socia titolare di impresa per tutte le attività, i ruoli e le responsabilità aziendali, per un periodo di tempo di 5 mesi relativi all'astensione per maternità. La figura professionale del sostituto è individuata in un pari livello (imprenditore) con le stesse competenze della socia in maternità.

*Azienda:* **STEFANO MACCAFERRI**

*Titolo progetto:* **Essere padre. Intervento sperimentale di congedo parentale a favore di libero professionista**

*Sede:* Ferrara – Emilia Romagna

*Settore di attività:* Consulenza amministrativa – formazione professionale

*Organico aziendale:* 1 (1 uomo)

*Numero destinatari individuati:* 1

*Numero destinatari potenziali:* /

*Tipologia d'azione:* **Lettera C**

*Durata del progetto:* 24 mesi

*Anno:* 2004

Il progetto è stato presentato da un libero professionista di Ferrara attivo nel settore della consulenza amministrativa d'azienda in ambito organizzativo, formativo e delle risorse umane. Il progetto si articola in due anni e prevede la **sostituzione** parziale dell'imprenditore, che intende dedicarsi maggiormente alla cura del figlio, con un altro giovane professionista. Grazie a questa scelta anche la moglie del destinatario del progetto potrà riprendere un'attività lavorativa part time, mantenendo aperte le sue opportunità di reinserimento nel mondo del lavoro a tempo pieno.

Il progetto presenta un'intesa territoriale tra il titolare del progetto e l'Unione degli Industriali di Ferrara.

## 4.2 MISURE DI CONCILIAZIONE NEL QUADRO DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA

Gli esempi presentati sono tratti dalla raccolta “Responsabilità Sociale delle Imprese – Esempi di buone pratiche italiane” realizzata dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali.

Per ulteriori informazioni: [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it) > **Responsabilità Sociale delle Imprese>buone pratiche.**

Per informazioni sulle “buone pratiche” delle aziende veronesi: [www.vr.camcom.it](http://www.vr.camcom.it)

*Azienda:* **ASCON S.p.a.**

*Sede:* Bollate (MI)

*Settore di attività:* progettazione e produzione di strumentazione per il controllo di macchine e processi industriali

*Organico aziendale:* 82 (anno 2004)

Ascon S.p.a. ha attuato buone pratiche nell'area sociale/risorse umane.

Al fine di sostenere e valorizzare nell'azienda il lavoro femminile e di favorire la conciliazione degli impegni lavorativi con quelli familiari, l'azienda ha introdotto le seguenti iniziative:

- **orari personalizzati** sulla base delle esigenze delle madri,
- riconoscimento di un **bonus** (pari a una mensilità) per la nascita di ogni figlio,
- realizzazione di un **asilo nido aziendale** per i figli dei dipendenti dell'azienda (che contribuisce nella misura di 2/3 della rata), aperto anche alla comunità.

*Azienda:* **EVENTI TELEMATICI S.r.l.**

*Sede:* Milano

*Settore di attività:* azienda informatica e di telecomunicazioni che realizza progetti informatici integrati sul web

*Organico aziendale:* 5 (anno 2004)

Tra le buone pratiche attuate dall'azienda vi è quella relativa alla flessibilità degli orari di lavoro. È una opportunità di **autogestione degli orari di lavoro** legata alla responsabilizzazione dei collaboratori sul progetto. Per particolari esigenze (distanza, famiglia, altri motivi) in alcuni casi l'azienda rende possibile il **lavoro da casa**, contribuendo all'attrezzatura necessaria.

## 4.3 PROGETTO: “IRIDE, TELELAVORO ALL’UNIVERSITÀ”

*Ente promotore:* Università di Verona

*Anno di realizzazione:* il progetto, avviato nel 1998, è tuttora in fase di attuazione.

*Finanziamento:* il progetto ha ottenuto il finanziamento regionale, su fondi FSE, per la parte formativa; il resto del progetto è a carico dell’Università.

Per maggiori informazioni: [www.centri.univr.it/iride/](http://www.centri.univr.it/iride/) oppure [www.univr.it](http://www.univr.it) → [organizzazione](#) → [comitato pari opportunità](#)

### Note generali:

Il progetto denominato IRIDE è stato elaborato dal Comitato Pari Opportunità e rientra nel Piano di Azioni Positive dell’Università di Verona.

È un progetto che ha l’obiettivo di agevolare la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro di cura tramite l’utilizzo del tele-lavoro.

Il progetto di telelavoro si rivolge a tutto il personale tecnico amministrativo, compresi i dirigenti e prevede la condizione di base della volontarietà.

L’accesso alla sperimentazione annuale avviene sulla base di una graduatoria compilata tenendo presente la situazione familiare, ovvero:

- essere genitori di bambini di età inferiore a 12 anni;
- svolgere lavoro di cura verso familiari disabili o malati – conviventi e non – o per la propria persona;
- poter svolgere mansioni in remoto.

Finora hanno lavorato in remoto 28 persone, di cui circa due terzi donne e un terzo uomini, in diversi settori dell’amministrazione, in strutture diverse, con mansioni diverse, in tempi e con modalità diverse.

Le/i partecipanti alle sperimentazioni sono state/i dotate/i di computer portatile e di tutte le necessarie periferiche di connessione.

Al termine di ogni fase di sperimentazione sono raccolte e valutate le relazioni del personale che ha lavorato in remoto e del dirigente.

Il progetto è capofila delle sperimentazioni di telelavoro nel Laboratorio Cantieri presso il dipartimento Funzione pubblica.

L’esperienza del Laboratorio è stata utile per la predisposizione da parte del Formez di una Proposta tecnica per una Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica sul telelavoro nella Pubblica Amministrazione (febbraio 2005, inserito tra la documentazione del sito).

Sono inoltre previsti due **sotto-progetti di telelavoro**:

- il primo per le lavoratrici durante i mesi della gravidanza precedenti il congedo di maternità (sotto-progetto: ‘Telelavoro e gravidanza’)

- il secondo per lavoratrici o lavoratori con esigenze impreviste di lavoro di cura (sotto-progetto 'Telelavoro e lavoro di cura')

L'attuale piano di azioni positive IRIDE prevede, inoltre, due ulteriori azioni positive rivolte alla conciliazione delle esigenze di cura e delle esigenze di lavoro:

**NIDO D'ATENEO:** è stato costituito un nido con l'obiettivo di agevolare le madri e i padri che lavorano e/o studiano all'università nella faticosa conciliazione con la vita familiare.

È stato ottenuto il finanziamento da parte della Regione Veneto per la ristrutturazione dei locali.

Il nido è destinato prioritariamente al personale dipendente e alla popolazione studentesca, ma anche alle esigenze del territorio.

Il nido ha preso avvio nell'anno educativo 2005/2006.

**ESTATE GIOCANDO:** il centro estivo ricreativo è una esperienza che si è svolta con successo a partire dall'estate del 2001 presso diverse strutture e in collaborazione con alcune associazioni/cooperative attive sul territorio.

L'obiettivo è quello di accogliere durante il periodo estivo i/le figli/e delle/dei dipendenti universitari che, nelle vacanze scolastiche, non trovano facilmente un luogo adeguato in cui trascorrere l'estate.



5. LO SPAZIO CONCILIA-AZIONI:  
UN SERVIZIO DI INFORMAZIONE  
E CONSULENZA PER VERONA E PROVINCIA



Per promuovere l'avvio di progetti finalizzati a una più agevole conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa e dare impulso e visibilità agli strumenti normativi di supporto, la Consigliera di Parità della provincia di Verona ha avviato lo Spazio Concilia-Azioni che offre un servizio di informazione e consulenza.

#### A CHI SI RIVOLGE:

Il Servizio è rivolto alle **imprese**, ai **lavoratori** e alle **lavoratrici** dipendenti e autonomi/e, alle **parti sociali**.

#### COSA OFFRE:

- **informazioni e chiarimenti** sulla normativa e sui finanziamenti relativi a progetti per l'attuazione di azioni positive e l'utilizzo degli strumenti per la conciliazione (L 53/2000, L 125/1991, Leggi regionali)
- **informazioni** sui relativi bandi e scadenze
- **sostegno per la stesura e la presentazione** dei progetti
- **consulenza all'ideazione e alla progettazione** dell'intervento per cui si richiede il contributo

#### RECAPITI:

Tel. 045 92.88.885 (in assenza dell'operatrice è attivo un servizio di segreteria telefonica. Gli interessati saranno ricontattati)

Cell. 347.92.27.891

Fax 045 92.88.805

E-mail: [consigliera.parita@provincia.vr.it](mailto:consigliera.parita@provincia.vr.it)

Sede: Ufficio della Consigliera di Parità - Provincia di Verona – Settore Lavoro - Via delle Franceschine, 10 (2° piano) – 37122 Verona

#### ORARI:

- Lunedì e mercoledì dalle 9.00 alle 13.00 presso la sede
- su **appuntamento** negli altri giorni della settimana.

**Il Servizio è gratuito.**



## ALLEGATI – ACCORDI SINDACALI

L'**accordo sindacale** costituisce un *requisito indispensabile per il finanziamento dei progetti* ex art. 9, Legge 53/2000, ed è posto a garanzia della priorità delle esigenze di flessibilità dei lavoratori e delle lavoratrici rispetto a quelle aziendali.

L'accordo è da stipularsi con le organizzazioni sindacali territoriali o aziendali per le tipologie a) e b) o con le associazioni datoriali di riferimento per la tipologia c).

Presentiamo tre accordi che vedono come aziende firmatarie: IKEA Italia, Poliambulatorio Euganea Medica S.r.l., L'OPERA di Sabrina Piantavigna.

## **IKEA “PROGETTO WORK LIFE”**

### **ACCORDO SINDACALE EX ART. 9 LEGGE 53/2000**

In conformità a quanto previsto dal vigente contratto integrativo le parti sociali hanno costituito un gruppo di lavoro nazionale, per promuovere campagne d'informazione sulle norme contrattuali e legislative in materia di: pari opportunità, maternità/paternità, congedi parentali, molestie sessuali.

In tale contesto le parti potranno avviare attività e percorsi formativi congiunti, anche nell'ambito di programmi europei.

Il gruppo di lavoro nazionale è costituito da sei componenti di cui tre per parte aziendale nelle persone di: ...; tre per parte sindacale: FILCAMS-CGIL ..., FISA-SCAT-CISL..., UILTuCS-UIL...

L'Azienda IKEA Italia Retail Srl occupa attualmente in Italia n. 2694 dipendenti di cui 1621 donne pari al 60,17%.

Il gruppo di lavoro ha analizzato le difficoltà che le lavoratrici e i lavoratori incontrano quando rientrano sul luogo di lavoro a seguito di un periodo di congedo per maternità, servizio militare/civile o altri motivi e:

- Considerato che le/i dipendenti in assenza dal lavoro per diversi motivi non hanno in tali periodi l'opportunità di essere coinvolte/i nell'attività aziendale e di essere messe/i a conoscenza d'eventuali modifiche intervenute all'organizzazione del lavoro, ecc.

ha deciso che l'informazione, la formazione e/o l'aggiornamento professionale sono elementi importanti al fine del reinserimento del personale durante e al termine di un periodo di congedo.

Ritengono conseguentemente che la formazione debba essere continua.

Il gruppo di lavoro ha deciso unanimemente di predisporre, in applicazione a quanto previsto dal vigente contratto integrativo aziendale, due progetti:

- 1. progetto d'informazione rivolto a tutte le dipendenti e i dipendenti in congedo per qualsiasi motivo;**
- 2. progetto di formazione rivolto alle donne e agli uomini al loro rientro dopo un congedo per maternità/paternità così come previsto dall'art 9 legge n.53/2000.**

Il gruppo di lavoro illustrerà il progetto alle RSU/RSA affinché siano parte attiva nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

La durata del progetto è di 12 mesi.

Semestralmente il gruppo di lavoro, che vedrà anche la presenza di 3 delegati/i in rappresentanza dei negozi, indicativamente una/o per OO.SS., s'incontrerà al fine di monitorare l'andamento del progetto. In tale ambito le parti valuteranno l'opportunità di presentare un ulteriore progetto per l'anno successivo.

Le OO.SS. indiranno in tutti i luoghi di lavoro assemblee retribuite rivolte a tutte le/i dipendenti affinché siano messe/i a conoscenza del progetto e di quanto previsto dalla legge n.53/2000.

## 1. PROGETTO D'INFORMAZIONE

**Obiettivo:** fornire alle interessate e agli interessati in congedo l'opportunità di essere regolarmente informate/i sull'andamento dell'attività d'IKEA e del proprio reparto/negozio durante la loro assenza.

**Target:** il target del progetto è composto da tutte/i le/i dipendenti in congedo per maternità/ paternità, per motivi familiari e/o per altre motivazioni indipendenti dal livello d'inquadramento, dall'orario di lavoro.

**Responsabilità:** il ruolo di promozione, coordinamento e monitoraggio dell'aspetto "informazione" del Progetto è affidato per i negozi, ai DH/Gestione Risorse Umane o ai gestionali risorse umane (dove presenti).

### **Contenuto dell'informazione:**

- Report illustrante risultati, cambiamenti e novità intervenuti nel reparto e nel negozio durante il congedo;
- Nuove versioni delle procedure eventualmente variate durante l'assenza;
- Memo dal contenuto rilevante circolati durante l'assenza, considerato tale dal Responsabile di Reparto;
- Materiali informativo ad uso interno distribuito durante l'assenza;
- Ikea News: eventuali numeri distribuiti durante l'assenza;
- ReadMe: eventuali numeri distribuiti durante l'assenza;
- SaveMe: eventuali numeri distribuiti durante l'assenza

**Modalità dell'informazione:** al personale in congedo sarà inviato per posta tutto il materiale informativo di cui sopra specificato.

**Verifiche:** semestralmente il gruppo di lavoro, che vedrà anche la presenza di 3 delegate/i in rappresentanza dei negozi, indicativamente una/o per OO.SS., s'incontrerà al fine di monitorare l'andamento del progetto.

## 2. PROGETTO DI FORMAZIONE IN ATTUAZIONE ART.9 L.53/2000

**Obiettivo:** offrire, a tutti coloro che rientrano in azienda a seguito di un congedo per maternità/paternità, l'opportunità di partecipare ad attività formative di gruppo e on the job affinché possano aggiornarsi, informarsi, approfondire tematiche di carattere generale intervenute in azienda nonché specifiche del proprio reparto. Il progetto è finalizzato al reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici nella medesima unità produttiva, con le mansioni precedentemente svolte dopo il periodo di congedo.

**Marketing Interno:** il responsabile in Service Office illustra le linee guida del progetto ai DH Risorse Umane durante un incontro.

**Referenti formativi:** quando la/il dipendente rientra dal congedo, a prescindere dal livello d'inquadramento, posizione, mansione, ecc. si presenta all'ufficio del personale dello store (in SO presso l'area Organizzazione e Sviluppo) e prenderà visione del suo piano formativo, da svolgersi in orario di lavoro, secondo le modalità ed i contenuti del piano in allegato.

I riferimenti formativi saranno dunque, accanto all'HR Manager che coordina, anche i docenti/capi del proprio reparto/funzione.

In allegato i piani formativi distinti per ruolo.

Si precisa che la metodologia della formazione on the job prevede l'affiancamento di una persona esperta dell'azienda.

Responsabilità e coordinamento: il ruolo di promozione, coordinamento e dell'aspetto "Formazione" del progetto maternità è affidato:

- per i negozi ai DH Risorse Umane, i quali riferiscono periodicamente sull'andamento del progetto al responsabile Sviluppo e Organizzazione loro referente in Service Office;
- per il Service Office, al responsabile Organizzazione e sviluppo competente.

**Lavoratrici/lavoratori coinvolti dal progetto:** a livello nazionale le persone che attualmente usufruiscono di un congedo sono n. 85 e quelle che usufruiranno dei congedi n. 35 così suddivisi:

STORE	In congedo	Potenziali
Grugliasco (Torino)	4	2
Roncadelle (Brescia)	9	3
Corsico (Milano)	10	3
Carugate (Milano)	12+4	4+1
Genova	12	4
Casalecchio (Bologna)	8	4
Roma	26	9

**Durata del progetto:** 12 mesi. Dal 1 settembre 2002 al 31 agosto 2003.

**Verifiche:** semestralmente il gruppo di lavoro, che vedrà anche la presenza di 3 delegate/i in rappresentanza dei negozi, indicativamente una/o per OO.SS., si incontrerà al fine di monitorare l'andamento del progetto

Il progetto, corredato della documentazione richiesta dal Decreto 15 maggio 2001 e dalla circolare n.14/2002 sarà inviato al ministero del lavoro e della Previdenza sociale al fine di chiedere il finanziamento.

1 ottobre 2002

**Poliambulatorio Euganea Medica S.r.l.**  
**PROGETTO "AZIONI POSITIVE PER LA FLESSIBILITÀ"**  
**VERBALE DI ACCORDO EX ART. 9 LEGGE 53/2000**

Tra la Direzione Aziendale del Poliambulatorio Euganea Medica S.r.l. nella persona di...

e

La Rappresentanza Sindacale Provinciale di categoria nelle persone di ...

Si concorda quanto segue

**AZIONI POSITIVE PER LA FLESSIBILITÀ**  
**(art. 9 L. 8 marzo 2000 n. 53 e successivo Decreto 15 maggio 2001)**

Si concorda di esplicitare, nel presente accordo, le disponibilità contrattuali intese come innovazioni rispetto alla contrattazione nazionale in vigore, volte a conciliare i tempi di lavoro con i tempi di vita in particolare nei confronti della paternità e della maternità, di cura parentale, di formazione e di quanto altro sia previsto dall'articolo 9 della Legge 8 marzo 2000 n. 53 e D.L. 15 maggio 2001.

Le parti, quindi, riconoscono come valore quelle azioni positive nei confronti dei lavoratori che intendessero avvalersi delle norme contenute nella L. 53/2000 nella misura prevista nel presente accordo.

**Le azioni positive contemplate dal presente accordo, coerentemente con quelle previste dalla legge saranno le seguenti:**

**1. Regolamento utilizzo part time reversibile:**

Oltre a quanto previsto da Leggi e Contratti Collettivi già in essere, si conviene sulla necessità di dare impulso all'uso del part time. Questo istituto potrà essere richiesto da qualsiasi lavoratore che ne facesse richiesta ai fini di una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ovvero in ragione di esigenze verso figli con priorità per i genitori che abbiano bambini entro gli otto anni di vita o dodici per affidi o adozioni.

I lavoratori concorderanno con l'Azienda il tipo di part-time (orizzontale, verticale, ecc....), la quantità di ore prevista e varie modalità inerenti.

L'istituto del part-time viene interpretato dal presente accordo con un principio di forte reversibilità, in altre parole il lavoratore che avesse la necessità di tornare full time potrà farne richiesta. In incontri successivi le parti individueranno i criteri da applicare per tale reversibilità e, comunque nell'ambito delle possibilità aziendali, sarà dato corso prioritariamente a tale richiesta.

## **2. Orario concentrato**

La possibilità di usufruire di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri, potrà essere richiesto da qualsiasi lavoratore che ne facesse richiesta ai fini di una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ovvero in ragione di esigenze verso figli con priorità per i genitori che abbiano bambini entro gli otto anni di vita o dodici per affidi o adozioni.

Come per il part-time, l'istituto dell'orario concentrato viene interpretato dal presente accordo con un principio di forte reversibilità, nell'ambito delle possibilità aziendali.

## **3. Formazione per casi di rientro da congedi parentali e periodi di part-time**

Si concorda che al rientro da congedi parentali per maternità o paternità, i lavoratori debbano essere messi nella condizione di riprendere il proprio lavoro con efficacia; a tal fine, nei casi di congedi pari o superiori a 2 mesi continuativi, ovvero tali da aver arrecato l'impovertimento professionale, i lavoratori verranno messi nella condizione di seguire percorsi di reinserimento formativi allo scopo di ripristinare le competenze necessarie. Ciò sarà valido ove necessario anche nel caso di ripristino dell'orario da part-time a full-time.

Il progetto di formazione prevederà, oltre all'aggiornamento professionale, un percorso atto a favorire il rientro del lavoratore nella medesima unità produttiva, con le mansioni precedentemente svolte.

## **Tempi**

La validità del presente accordo è subordinata all'approvazione piena da parte del Ministero del Lavoro della richiesta del Poliambulatorio Euganea Medica S.r.l., di contributi ex art. 9, co. 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53 che dispone la concessione di contributi a carico del Fondo per l'occupazione, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità. Tale validità avrà quindi inizio dalla data effettiva di approvazione del finanziamento e resterà in vigore per tutta la durata complessiva prevista dal progetto (due anni dall'approvazione), intendendo ogni intesa menzionata di valore limitato a tale periodo.

## **Monitoraggio**

Le parti si impegnano a momenti di verifica per monitorare l'attuazione del progetto. Inoltre si concorda la partecipazione della Commissione Regionale Pari Opportunità (in supplenza, ovvero integrazione della Consigliera per le Pari Opportunità Provinciale).

*Padova 8/02/02*

## **L'OPERA di Sabrina Piantavigna**

### **"Sostituzione di una restauratrice neo mamma"**

#### **ACCORDO TRA LE PARTI EX ART. 9 LEGGE 53/2000**

Il giorno 7 giugno 2005 la sig.ra Sabrina Piantavigna e il presidente dell'Unione Provinciale Artigiani (UPA) di Verona sig. Ferdinando Albini, si sono incontrati per definire un protocollo di intesa necessario alla presentazione di progetti di "flessibilità per la conciliazione" ex art.9 della legge n° 53/2000.

Questo accordo, realizzato con l'appoggio e la consulenza della Consigliera per le Pari Opportunità della Provincia di Verona, è il primo che si effettua nell'associazione e assume quindi carattere sperimentale, per questo le parti si impegnano a verificare periodicamente (di norma ogni 6 mesi) lo stato di attuazione del progetto, con il supporto del gruppo "Confartigianato Donne Impresa", ed a divulgare l'esperienza presso i propri iscritti.

Il gruppo "Confartigianato Donne Impresa" si propone tra l'altro di: favorire ed incentivare lo sviluppo della imprenditorialità femminile; evidenziare le specificità delle problematiche della donna e di porle all'attenzione in tutte le sedi di merito; svolgere azioni finalizzate alla formazione professionale e al miglioramento delle condizioni generali di lavoro delle imprenditrici e delle donne in generale; essere attivamente presente con proprie proposte ed iniziative nell'ambito delle tematiche sociali per un consesso civile in cui sia prioritario il valore della famiglia, della solidarietà, del rispetto della dignità dell'uomo.

Il progetto denominato "SOSTITUZIONE DI UNA RESTAURATRICE NEO MAMMA" prevedendo la sostituzione dell'imprenditrice-restauratrice Sabrina Piantavigna, attraverso un altro lavoratore autonomo che possa sostituirla in mansioni specifiche e consentendo alla sig.ra Piantavigna di beneficiare di un periodo di minor onere lavorativo per prendersi maggiormente cura della sua bambina nata il 21/03/2005, diventa uno strumento eccellente per il raggiungimento degli obiettivi che il gruppo "Confartigianato Donne Impresa" si pone.

La sostituita dovrà avere le seguenti caratteristiche: essere operatrice del restauro o decoratrice o restauratrice lavoratrice autonoma; aver maturato un'esperienza adeguata alle mansioni che dovrà ricoprire e manifestare la volontà di collaborare in un clima di solidarietà che potrà continuare anche alla scadenza del progetto.

Il progetto, per il quale sarà richiesto il finanziamento al Ministero del Welfare, avrà una durata di 24 mesi e sarà suddiviso in tre fasi (oltre ad una fase propedeutica di ricerca della sostituita), la prima della durata di 6 mesi prevede che la sostituita del-

l'imprenditrice inizi a svolgere il lavoro monitorata ed affiancata sia dalla stessa imprenditrice sia dalla sua dipendente affinché possa diventare completamente autonoma nella gestione dei compiti da svolgere. La seconda fase durerà 18 mesi e consisterà nella piena sostituzione della titolare per le mansioni stabilite. La terza fase, trasversale all'intero progetto, sarà quella del monitoraggio e della valutazione.

Oltre a ciò il gruppo "Confartigianato Donne Impresa" somministrerà dei questionari di gradimento sia all'imprenditrice che alla sostituta, sempre ogni 6 mesi, che serviranno sia per verificare la soddisfazione delle due artigiane che per avere una valutazione globale del progetto analizzando punti di forza e di debolezza.

Il calcolo per il compenso della sostituta è stato fatto prendendo come riferimento sia le dichiarazioni dei redditi della sig. Piantavigna Sabrina degli ultimi 3 anni che i contratti che l'imprenditrice sottoscrive solitamente con i suoi collaboratori (decoratori o operatori del restauro). Da questi due indicatori e sulla base delle mansioni che la sostituta dovrà compiere è stato calcolato un compenso lordo di ..... euro al mese, calcolando che ogni mese la sostituta sarà impegnata per 100 ore.

Riteniamo quest'esperienza particolarmente significativa nell'ambito della conciliazione lavoro-famiglia perchè porta un aiuto concreto ad una categoria di lavoratrici/ori che raramente possono usufruire dei benefici collegati ai congedi parentali; ed anche per questo motivo riteniamo che le artigiane venete, negli ultimi anni, siano diminuite rispetto agli anni precedenti.

Speriamo che la realizzazione di questo progetto possa essere un esempio concreto da proporre agli altri artigiani della nostra provincia.

## INDIRIZZI UTILI

### PROVINCIA DI VERONA

#### **Consigliera Provinciale di Parità**

Via della Franceschine 10 - 37122 Verona

tel. 045 92.88.885 – [consigliera.parita@provincia.vr.it](mailto:consigliera.parita@provincia.vr.it)

#### **Spazio Concilia-Azioni**

c/o Ufficio Consigliera

tel. 347 92.27.891

#### **Commissione Provinciale per le Pari Opportunità**

Via della Franceschine 10 – 37122 Verona

tel. 045 92.88.883 – [miria.pericolosi@provincia.verona.it](mailto:miria.pericolosi@provincia.verona.it)

#### **Assessorato alle Pari Opportunità e Politiche per la Famiglia**

Via delle Franceschine 10 – 37122 Verona

tel. 045 80.88.801

#### **Assessorato alla Formazione professionale, Lavoro**

Via delle Franceschine 10 – 37122 Verona

tel. 045 80.88.804/840

#### **Centri Servizi per l'Impiego**

**Verona**, Via delle Franceschine 10 - tel 045 80.88.465/470/481

**Legnago**, Via Matteotti 6 – tel. 0442 60.10.10

**San Bonifacio**, Via Cesare Battisti 5 – tel. 045 76.10.201

**Villafranca**, Piazza IV Novembre – tel. 045 79.00.377

**Bovolone**, Via IV Novembre – tel.045 71.00.123

**Affi**, Loc. Cà Nove (Centro Commerciale) – tel. 045 62.61.056

### CAMERA DI COMMERCIO DI VERONA

#### **Camera di Commercio**

Corso Porta Nuova 96 - 37122 Verona

tel. 045/8085011

[www.vr.camcom.it](http://www.vr.camcom.it)

[cciaa.verona@vr.legalmail.camcom.it](mailto:cciaa.verona@vr.legalmail.camcom.it)

### **Comitato per la Promozione dell'Imprenditorialità Femminile**

c/o Camera di Commercio di Verona

tel. 045/8085832 / 8085814

[www.vr.camcom.it](http://www.vr.camcom.it) - (voce abc della Camera - Comitato Imprenditoria Femminile)

[www.if-imprenditoriafemminile.it](http://www.if-imprenditoriafemminile.it)

### **Sportello Nuova Impresa dell'Azienda Speciale Verona Innovazione**

c/o Camera di Commercio di Verona

tel. 045/8085744 / 8085827

[www.veronainnovazione.it](http://www.veronainnovazione.it)

[sni@vr.camcom.it](mailto:sni@vr.camcom.it)

## **COMUNE DI VERONA**

### **Assessorato alle Pari Opportunità e alla Cultura della differenze**

Piazzetta Scala 2 – 37121 Verona

tel. 045 80.94.411

[pariopportunita@comune.verona.it](mailto:pariopportunita@comune.verona.it)

[www.pariopportunita.comune.verona.it](http://www.pariopportunita.comune.verona.it)

### **Assessorato alle Politiche del Lavoro**

Corso Porta Nuova 1/a - 37122 Verona

tel. 045 80.77.647/648/687/735

[lavoro@comune.verona.it](mailto:lavoro@comune.verona.it)

### **Sportello Donna**

Piazzetta Scala 2 - 37121 Verona

tel. 045 80.94.417/420

[sportello.donna@comune.verona.it](mailto:sportello.donna@comune.verona.it)

## **MINISTERO DEL LAVORO**

### **Direzione provinciale del lavoro**

Via Filopanti 3 - 37123 Verona

tel. 045 80.92.711

## ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

### **Associazione Industriali**

Piazza Cittadella 12 – 37122 Verona

tel. 045 80.99.411

[www.assindustria.vr.it](http://www.assindustria.vr.it)

[assind@assindustria.vr.it](mailto:assind@assindustria.vr.it)

### **Associazione Piccole e Medie Imprese**

#### **APINDUSTRIA**

Via Albere 31 - 37138 Verona

tel. 045 81.02.001

[www.apindustria.vr.it](http://www.apindustria.vr.it)

[apiverona@iol.it](mailto:apiverona@iol.it)

### **Associazione delle Piccole e Medie Imprese**

#### **ASSOIMPRESE**

Via Garbini 15 – 37135 Verona

tel. 045 50.20.44

[www.assoimpresevr.it](http://www.assoimpresevr.it)

### **Confcommercio**

Corso Porta Nuova 4 - 37122 Verona

tel. 045 80.60.811

[www.ascoverona.it](http://www.ascoverona.it)

[ascoverona@ascoverona.it](mailto:ascoverona@ascoverona.it)

### **Confesercenti – Confederazione Italiana Esercenti**

#### **Attività Commerciali Turistiche dei Servizi**

Via Albere 132 – 37138 Verona

tel. 045 86.24.011

[www.confesercenti-vr.it](http://www.confesercenti-vr.it)

### **Unione Provinciale Artigiani**

Via Selenia 16 – 37135 Verona

tel. 045 92.11.555

[www.artigianiupa.vr.it](http://www.artigianiupa.vr.it)

[info@artigianiupa.vr.it](mailto:info@artigianiupa.vr.it)

### **Confederazione Nazionale Artigianato – C.N.A.**

Via Cà di Cozzi 41 - 37124 Verona

tel. 045 83.00.285

[www.cnavr.it](http://www.cnavr.it)

[cnavr@cnavr.it](mailto:cnavr@cnavr.it)

### **Associazione Artigiani Riuniti di Verona**

Via Torricelli 71/a - 37136 Verona

tel. 045 86.22.333

[www.artigianiverona.it](http://www.artigianiverona.it)

[segreteria@artigianiverona.it](mailto:segreteria@artigianiverona.it)

### **Federazione Provinciale Coltivatori Diretti**

Via Locatelli 1 – 37122 Verona

tel. 045 86.78.210

[www.coldiretti.it](http://www.coldiretti.it)

[verona@coldiretti.it](mailto:verona@coldiretti.it)

### **Unione Provinciale Agricoltori**

Via Locatelli 3 – 37122 Verona

tel. 045 86.28.811

[verona@confagricoltura.it](mailto:verona@confagricoltura.it)

### **Confederazione Italiana Agricoltori C.I.A.**

Via Roveggia 43/b – 37136 Verona

tel. 045 8202888

[www.verona.cia.it](http://www.verona.cia.it)

[cia-verona@interbusiness.it](mailto:cia-verona@interbusiness.it)

## **ORDINI e ASSOCIAZIONI PROFESSIONALI**

### **Ordine dei Consulenti del Lavoro**

Corso Porta Nuova 107 – 37122 Verona

tel. 045 800.50.65

[www.consulentidellavoro.vr.it](http://www.consulentidellavoro.vr.it)

[segreteria@consulentidellavoro.vr.it](mailto:segreteria@consulentidellavoro.vr.it)

### **Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro**

Corso Porta Nuova 107/6 - 37122 Verona

[www.anclverona.it](http://www.anclverona.it)

[info@anclverona.it](mailto:info@anclverona.it)

## **SINDACATI**

### **C.G.I.L.**

Via Settembrini 6 - 37123 Verona – Tel 045 86.74.611

[www.cgil.it/verona](http://www.cgil.it/verona)

[verona@mail.cgil.it](mailto:verona@mail.cgil.it)

**NIDIL (Nuove identità di lavoro) c/o C.G.I.L.**

tel. 045 86.74.666

[www.nidil.cgil.it](http://www.nidil.cgil.it)

**C.I.S.L.**

Lungadige Galtarossa 22 - 37133 Verona

tel. 045 80.96.911

[www.verona.cisl.it](http://www.verona.cisl.it)

[ust\\_verona@cisl.it](mailto:ust_verona@cisl.it)

**ALAI (lavoratori atipici e interinali) c/o C.I.S.L.**

tel 045 80.96.036

[www.alai.cisl.it](http://www.alai.cisl.it)

**Sportello Maternità c/o C.I.S.L.**

tel. 045 80.96.034

**U.I.L.**

Via Giolfino 10 - 37133 Verona

tel. 045 88.73.111 - [cspverona@uil.it](mailto:cspverona@uil.it)

## ASSOCIAZIONI DI ORIENTAMENTO e FORMAZIONE PROFESSIONALE

**Orientamento Lavoro Veneto,**

**Associazione per la Formazione e l'Orientamento professionale**

Via San Marco 121 – 37138 Verona

tel. 045 81.84.169/81.84.111

[coravr@orientamentolavoroveneto.com](mailto:coravr@orientamentolavoroveneto.com)

[www.orientamentolavoroveneto.com](http://www.orientamentolavoroveneto.com)

**COSP Verona**

P.tta San Giorgio 2 - 37129 Verona

tel. 045 91.60.99

[cosp@cosp.verona.it](mailto:cosp@cosp.verona.it)

## Indirizzi internet

**Legge 8 marzo 2000 n° 53, art.9:** la documentazione utile per la presentazione delle domande di finanziamento può essere scaricata dal sito internet del Ministero al cui interno è possibile accedere alla versione on line in forma sintetica della Guida all'art.9 L53/2000: [www.welfare.gov.it→lavoro→occupazione e mdl→politiche di conciliazione lavoro-famiglia](http://www.welfare.gov.it→lavoro→occupazione e mdl→politiche di conciliazione lavoro-famiglia).

Ulteriori richieste di informazioni possono essere inoltrate al seguente indirizzo di posta elettronica: [progettocon@welfare.gov.it](mailto:progettocon@welfare.gov.it)

**Legge 10 aprile 1991 n° 125, art.12:** la documentazione utile per la presentazione delle domande di finanziamento può essere scaricata dal sito internet del Ministero: [www.welfare.gov.it→lavoro→occupazione e mdl→pari opportunità→comitato nazionale di parità](http://www.welfare.gov.it→lavoro→occupazione e mdl→pari opportunità→comitato nazionale di parità).

Ulteriori richieste di informazioni possono essere inoltrate al seguente indirizzo di posta elettronica: [ComitatoNazionaleParita@welfare.gov.it](mailto:ComitatoNazionaleParita@welfare.gov.it)

Per informazioni sui progetti finanziati dalla **Regione Veneto** consultare: [www.regione.veneto.it/Relazioni Internazionali/Pari Opportunità](http://www.regione.veneto.it/Relazioni Internazionali/Pari Opportunità)  
[www.regione.veneto.it/Servizi alla persona/Formazione e lavoro](http://www.regione.veneto.it/Servizi alla persona/Formazione e lavoro)

Per informazioni sui progetti finanziati dalla **Unione Europea** consultare:  
[www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/fund\\_en.html](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/fund_en.html)  
[www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm)  
[www.welfare.govit/EuropaLavoro.it](http://www.welfare.govit/EuropaLavoro.it)  
[www.eurosportelloveneto.it](http://www.eurosportelloveneto.it)

Per informazioni sui progetti relativi ai **Servizi per l'infanzia**:  
[www.venetosociale.org](http://www.venetosociale.org)  
[informanidi@welfare.gov.it](mailto:informanidi@welfare.gov.it)  
[www.informainfanzia.it](http://www.informainfanzia.it)

Per informazioni sui progetti legati alla “**Responsabilità Sociale delle Imprese**”:  
[www.welfare.gov.it→Responsabilità Sociale delle Imprese→buone pratiche](http://www.welfare.gov.it→Responsabilità Sociale delle Imprese→buone pratiche);  
[www.vr.camcom.it](http://www.vr.camcom.it);  
[www.bilanciosociale.it](http://www.bilanciosociale.it)



