

## Conciliare famiglia e lavoro

### La conciliazione famiglia-lavoro nella L. 53/2000

Il tema della conciliazione tra lavoro e famiglia ha guadagnato una centralità strategica nel dibattito politico europeo e nazionale, nel quale finiscono per intersecarsi politiche del lavoro e di pari opportunità, accanto a preoccupazioni di equilibrio demografico e sostenibilità del welfare dei Paesi europei.

L'equilibrio del modello industriale di relazione tra i generi, fondato sulla specializzazione dei ruoli all'interno della famiglia (lavoro retribuito degli uomini e lavoro di cura familiare delle donne), **si rompe con l'ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro** e l'allungamento della loro vita lavorativa anche oltre l'insorgere delle responsabilità familiari indotte dal matrimonio e dalla maternità, che segnavano in precedenza il momento di fuoriuscita delle donne dal mercato del lavoro.

La permanenza femminile nel mercato del lavoro, anche nelle fasi del corso di vita in cui sono presenti responsabilità familiari, fa emergere il problema della difficoltà di conciliare le esigenze e le responsabilità della vita familiare con i tempi e le modalità organizzative proprie del mondo della produzione. E fa emergere la **centralità del fattore "tempo" nel processo di trasformazione del sistema famiglia-lavoro** che passa attraverso la redistribuzione del lavoro di cura familiare tra uomini e donne e che garantisce a entrambi i sessi il diritto ad una piena partecipazione alla vita familiare.

La risorsa tempo e la sua flessibilità, capaci di influire sulle modalità della presenza e permanenza femminile nel mercato del lavoro, sulle traiettorie professionali e sulle stesse scelte familiari, divengono allora cruciali per conseguire la **piena inclusione delle risorse femminili ancora sottoutilizzate** e la ricomposizione dei tempi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori.

Questi, per sommi capi, i principi che fanno da sfondo alle politiche europee e nazionali di conciliazione e che trovano il loro cardine normativo nella **Legge 8 marzo 2000, n.53**, recante "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, oltre a dare agli enti locali il compito di coordinare gli orari di accesso ai servizi territoriali pubblici e privati per la migliore armonizzazione dei tempi di lavoro, di vita e di relazione dei cittadini, pone una disciplina che prende atto del cambiamento della famiglia, dell'invecchiamento della popolazione, del crescere della popolazione non autosufficiente e del **moltiplicarsi delle possibilità di attrito** fra responsabilità familiari e tempo lavorativo lungo tutta la vita del lavoratore.

Da un lato, estende le misure di sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap e riconosce alle madri lavoratrici e ai padri lavoratori permessi, congedi (retribuiti e non) e indennità di varia natura tese ad **incoraggiare la condivisione delle responsabilità familiari**; dall'altro, promuove l'adozione da parte del datore di lavoro di particolari **forme di flessibilità** degli orari (flessibilità oraria in entrata e in uscita, turni, orari concentrati) e di organizzazione del lavoro (telelavoro) che permettono di conciliare l'interesse aziendale alla prestazione lavorativa e l'interesse del dipendente alla gestione della propria vita familiare.

Consapevole che i **costi della riorganizzazione aziendale** dell'orario di lavoro possono rappresentare un disincentivo specialmente per le piccole realtà produttive, il Legislatore affida ad un apposito capitolo del Fondo per le politiche della Famiglia (**art. 19 del D.L. n. 223/2006**, convertito in **L. 248/2006**) il compito di coprire in tutto o in parte gli oneri sostenuti dai datori di lavoro.

In particolare **all'art. 9 comma 1**, come riscritto dall'**art. 38 della Legge 18 giugno 2009, n. 69**, la Legge 53 destina annualmente una quota del Fondo in favore di datori di lavoro privati, aziende sanitarie locali, aziende ospedaliere anche universitarie che intendano sperimentare azioni positive orientate alla conciliazione famiglia lavoro in attuazione di accordi contrattuali con le parti sociali.

Le azioni positive eleggibili al contributo constano di:

**1) azioni rivolte a lavoratrici e lavoratori dipendenti**, con figli minori o responsabilità di cura verso persone disabili, con infermità grave o non autosufficienti. A tali azioni sono destinati il 90% dei fondi disponibili e possono essere articolate nella specie di:

- a. progetti volti a introdurre elementi di **flessibilità** degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part-time reversibile, telelavoro, orario concentrato, orario flessibile in entrata o in uscita, flessibilità su turni, banca delle ore, ecc. (**art. 9 comma 1, lettera a**);
- b. programmi finalizzati al **reinserimento** di lavoratrici e lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o comunque legato ad esigenze di conciliazione (**art. 9 comma 1, lettera b**);
- c. progetti che promuovono **servizi innovativi** per rispondere alle esigenze di conciliazione dei lavoratori, anche attraverso l'attivazione di partnership tra enti territoriali, imprese, parti sociali (**art. 9 comma 1, lettera c**);

**2) contributi in favore di titolari d'impresa, lavoratori autonomi e liberi professionisti** che abbiano l'esigenza di farsi sostituire o coadiuvare nella propria attività per motivi legati alla maternità o alle responsabilità di cura verso figli minori o disabili (**art. 9, comma 3**). A tali contributi è devoluto il 10% delle risorse disponibili.

Le risorse destinate alle azioni verso lavoratrici e lavoratori dipendenti possono essere destinate ad attività di promozione delle misure di conciliazione, consulenza e monitoraggio in misura non superiore al 10%.

**Quadro delle misure finanziabili e limiti di ammissibilità dei costi a norma del Regolamento adottato con DPCM del 23 dicembre 2010**

## 1. PROGETTI IN FAVORE DI LAVORATORI DIPENDENTI

**Risorse:** 90% delle risorse annuali, importo massimo finanziabile pari a 500.000 euro erogati in anticipo (previa fideiussione) nella misura del 40% e a saldo per il restante 60%

**Soggetti finanziabili:** datori di lavoro privati esercenti attività di impresa anche in forma collettiva; consorzi, gruppi di impresa e associazioni di imprese, anche temporanee, costituite o costituende, anche ove prevedano la partecipazione di enti locali cofinanziatori; altri datori di lavoro privati non esercenti attività di impresa purché iscritti in pubblici registri; Aziende Sanitarie Locali e Aziende Ospedaliere anche universitarie a concorrenza delle somme che residuano dopo che siano soddisfatte le richieste di contributo dei soggetti precedenti

### Lettera A: Misure di flessibilità

Part-time	Costi per l'assunzione del sostituto (fino all'80% del costo aziendale lordo delle ore non lavorate dalla persona cui è stato concesso il part-time)
Telelavoro	Costo massimo imputabile al progetto per ogni singola postazione di telelavoro è di 3000 euro
Tutoraggio neo-assunti in telelavoro	
Banca delle ore	
Altre azioni di flessibilità (turni flessibili etc)	

### Lettera B: Interventi per favorire il rientro da un congedo di almeno 60 giorni

Docenza	non più di 40 ore per ciascun beneficiario
Tutoraggio/Affiancamento	Sino a 20 ore per ciascun beneficiario
Altre azioni finalizzate al reinserimento	

### Lettera C: Servizi innovativi di supporto e attivazioni di reti con il territorio (tempi delle città e PTPO)

Convenzioni con terzi per l'erogazione di servizi	ludoteche, baby parking, centri estivi, centri diurni per anziani, maggiordomo aziendale e servizi time saving ecc., per un importo massimo di 100 000 euro
Buoni per la fruizione di servizi (voucher)	sino al 50% del loro valore complessivo
Attivazione di nuove strutture e servizi interni	spese per il personale che gestisce nuove strutture e servizi interni

## 2. PROGETTI PRESENTATI DA SOGGETTI AUTONOMI

**Risorse:** 1,5 milioni di euro, importo massimo finanziabile per ogni intervento pari a 35 000 euro

Sostituzione per impegni familiari	Costo della sostituzione in misura non superiore al reddito dichiarato dal professionista nell'anno precedente
Ricorso ad un collaboratore	Costi per la collaborazione

## Per approfondire

- [Le pubblicazioni](#) dell'Osservatorio Famiglia → Dal sito del Dipartimento per le Politiche della Famiglia sono scaricabili le ricerche in tema di conciliazione e welfare aziendale condotte in collaborazione con l'Osservatorio nazionale sulla famiglia, disponibili in forma di e-book e working paper.
- [La conciliazione famiglia-lavoro in Lombardia](#), Annamaria Ponzellini, IRER Focus 2010.
- [Guida operativa](#): La conciliazione famiglia-lavoro. Un'opportunità per imprese e pubbliche amministrazioni, Altis/Regione Lombardia, 2010.
- [Conciliare famiglia e lavoro](#): un aiuto dai fondi Articolo 9 della Legge 53/2000, Donatella Gobbi, collana Focus ISFOL n.2, 2009.
- [Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia](#): Guida ragionata al finanziamento di azioni di flessibilità in favore della conciliazione lavoro e famiglia (ex articolo 9 Legge 53/2000), Gabriella Natoli (a cura di), Quaderni Spinn n.12, 2005.

## Per presentare i progetti

- [Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 dicembre 2010](#) → Regolamento recante criteri e modalità per la concessione dei contributi di cui all'art. 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53.
- [Avviso 2011](#) → Avviso di finanziamento relativo all'anno 2011 per progetti a valere sull'articolo 9 della legge 8 marzo 2000 n. 53, così come modificato dall'articolo 38 della legge 18 giugno 2009, n. 69 (scadenza 8 novembre 2011).
- [Piattaforma informatica](#) per la domanda online → Permette la presentazione telematica della domanda previa registrazione.
- La [modulistica](#) e le istruzioni per la compilazione sono scaricabili dalla [sezione conciliazione tra famiglia e lavoro](#) del sito del [Dipartimento per le Politiche della famiglia \(Home page\)](#).

## Legislazione comunitaria

- [Raccomandazione 92/241/CEE](#) del Consiglio del 31 marzo 1992, sulla custodia dei bambini → La direttiva definisce alcune prescrizioni sull'organizzazione e il funzionamento dei servizi per la prima infanzia e raccomanda agli Stati membri di renderli accessibili ai genitori che lavorano, seguono un corso di formazione o sono in cerca di occupazione. La direttiva fa riferimento anche all'opportunità di promuovere una più equa distribuzione delle responsabilità lavorative, familiari e di cura tra uomini e donne.
- [Direttiva 97/81/CE](#) del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES → La direttiva stabilisce l'uguaglianza di trattamento tra i lavoratori full time e part-time e incoraggia il ricorso al part-time a tutti i livelli di responsabilità dell'impresa.
- [Risoluzione 2000/C 218/02](#) del Consiglio e dei ministri incaricati dell'occupazione e della Politica sociale del 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare → La direttiva definisce obiettivi, attori e strumenti delle politiche di conciliazione, raccomandando agli Stati membri di sviluppare strategie globali e integrate volte a conseguire una

partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne alla vita professionale e alla vita familiare.

## Legislazione nazionale

- **L. 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 → Prevede disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e promuove l'equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione. Sancisce nuovi diritti e tutele per le madri, i padri, i bambini, le lavoratrici e i lavoratori, e incide profondamente sul preesistente quadro normativo di tutela delle lavoratrici madri (L. 1204/1971 e L. 903/1977), con l'estensione di alcuni diritti al lavoratore padre. Evidenzia una nuova concezione del ruolo di entrambi i genitori nell'educazione e nella cura dei figli e promuove azioni positive finalizzate alla conciliazione attraverso la destinazione annuale di risorse del Fondo per le politiche della famiglia.
- **D.L. 4 luglio 2006, n. 223** (convertito con modificazioni in **L. 4 agosto 2006, n. 248**), Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale → Fra le altre materie affrontate il Legislatore istituisce il Fondo per le politiche della Famiglia al fine di promuovere e realizzare interventi per la tutela della famiglia, in tutte le sue componenti e le sue problematiche generazionali.
- **L. 18 giugno 2009, n. 69**, Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile → Fra le altre disposizioni, il Legislatore riscrive l'**art. 9 della L. 53/2000**, modificando la nomenclatura delle misure di conciliazione finanziabili ed estendendo l'ambito dei soggetti ammessi ai contributi.