



**Strumenti e progettualità per trasformare la  
conciliazione da “problema” a “opportunità”:  
il Progetto SWAM e gli accordi territoriali  
di secondo welfare**

**Chiara Cristini, ricercatrice IRES FVG e  
Consigliera provinciale di parità di Pordenone**



## Lo scenario di riferimento per chi «pratica» interventi di pari opportunità

- In FVG (in ITA e in Ue) permangono **marcate differenze di genere** (gender gap) in tutti gli indicatori relativi al mercato del lavoro (occupazione, disoccupazione, ecc.)
- dall'attività svolta dalle Consigliere di parità sui territori di competenza, dai soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro (CPI, DTL, enti formazione, parti sociali, ecc.) si ricava un set di informazioni «qualitative» che evidenziano come il **problema della conciliazione dei tempi lavoro/famigli rappresenti (ancora) il principale problema da risolvere** per conseguire l'obiettivo di ridurre i gender gap
- In particolare emerge un **fabbisogno diffuso** (espresso dalle persone e dal sistema produttivo) di interventi di conciliazione: **efficaci, flessibili, sostenibili** e di **lungo periodo**
- Necessità di rendere più competitivo il sistema economico locale
- La crisi ha prodotto un'evoluzione forte, nulla sarà come prima: emergono elementi di attenzione verso la **responsabilità sociale di impresa** e la consapevolezza che l'**innovazione** non solo di prodotto, di processo, tecnologico, ma anche **sociale**



Le criticità dell'occupabilità femminile riguardano fasce specifiche di popolazione, tra cui:

**madri con figli in età prescolare e scolare  
persone gravate da altri carichi di cura**

Tra 2011 e 2013 le dimissioni di neomadri convalidate dalle DTL in FVG sono state oltre 1.600 per:

- >> difficoltà di conciliare tempi lavoro-famiglia,
- >> impossibilità di fruire di forme di orario parziale o flessibile, mancanza di familiari disponibili,
- >> costo elevato dei servizi alternativi.

I casi monitorati, segnalati e seguiti dalla ConsPar PN riguardano:

- >> difficoltà di conciliazione dei tempi vita lavoro,
- >> scarsa conoscenza e limitato utilizzo delle modalità organizzative «family friendly»
- >> scarsa condivisione ruoli tra genitori

...MA esistono anche buone prassi che possono rappresentare un volano di stimolo e innovazione per il contesto socioeconomico;





Cambiare il «paradigma»

→ da «pari opportunità» a: **innovazione (organizzativa, sociale...)**,  
responsabilità sociale di impresa, accordi territoriali, secondo welfare...

Promuovere **localmente** soluzioni **innovative e flessibili** di conciliazione che agiscano sulle molteplici dimensioni della conciliazione facendo leva sugli interessi comuni e su nuove modalità di collaborazione e sinergia basate sulla condivisione di obiettivi (occupazione+sviluppo T.le) e la co-progettazione di tutti i soggetti che sono coinvolti dalla «questione conciliazione».

Da «problema» e vincolo strutturale alle pari opportunità nel MdL a...

>> opportunità di innovazione sociale ed economica (nuovi servizi, nuovi lavori...)

>> attuazione dei principi di responsabilità sociale di impresa in modo non isolato, ma inserito in un quadro progettuale condiviso, “di sistema” efficaci per il contesto locale e basate sulla capacità di creare reti strategiche tra tutti gli attori coinvolti dalle problematiche derivanti dalla conciliazione: privato, pubblico/privato, profit e non profit.

Concorrere alla realizzazione di un sistema di welfare integrato, multidimensionale e multi-attore

>> Interventi di secondo welfare, attuabili attraverso la contrattazione territoriale, aziendale e di secondo livello



**Sistema territoriale di conciliazione:  
un'opportunità per tutti**

**Territorio**

Tempi, orari dei servizi, mobilità  
dialogo con le imprese  
Bilanci di genere  
Piani di zona

**Governance  
(Consigliera di parità,  
Provincia PN)**

**Nuclei familiari**

Condivisione ruoli  
Conoscenza dei servizi esistenti,  
delle soluzioni e degli strumenti

**Sistema del lavoro**

Aziende  
Parti sociali (Ass.datoriali, sindacati)  
Contrattazione di II livello e secondo welfare (convenzioni, voucher di conciliazione, accordi di rete e interaziendali per acquistare servizi...)  
Responsabilità sociale di impresa, Carta PO  
Innovazione organizzativa e di gestione RU  
Formazione (spec. GRU, COM, INNOVAZ)  
Sicurezza sul lavoro (Benessere e SLC)  
Dialogo con EL



## Il progetto SWAM



Università UD

Azienda X

Azienda Y

Ente locale, Regione

Inserito nell'accordo integrativo az.le  
 Azione sviluppata a partire dalla sottoscrizione  
 della **Carta per le Pari Opportunità**  
 Monitorato dalla **Consigliera di parità di Udine**



## Efficacia «multidimensionale»

### Genitori e bimbi/e

Servizio vicino al luogo di lavoro  
Flessibile negli orari  
Con operatori di qualità  
Percorso educativo e di socializzazione per i bambini

### Per le imprese/enti aderenti

RSI dell'impresa  
MKT sociale  
Migliora la produttività, motivazione  
Diminuisce la richiesta di permessi  
Servizio in più per utenti/clienti

### Per la società

Non si ricorre a baby sitter «in nero»  
Sinergie PUB/PRIV con possibili efficienze e riduzione costi (ma mantenendo la qualità)





Da dove partire?

**La Carta per le pari opportunità**



**ME**





# Carta per le **pari opportunità** e l'uguaglianza sul lavoro





### 3. Il contesto europeo

#### 3.1. Il movimento delle Carte della Diversità-Diversity Charter



"Charte de la Diversité"

2004



"Charta der Vielfalt"

2006



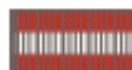
"Charter de la Diversdad"

2009



"Carta per le Pari Opportunità  
e l'Uguaglianza sul Lavoro"

2009



"Charta der Vielfalt"

2010



"Diversity Charter"

2010



**CON L'ADESIONE DI**



*Ministero del Lavoro,  
della Salute  
e delle Politiche Sociali*



*Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Ministro per le Pari Opportunità*

**COMITATO PROMOTORE**



**SODALITAS**  
Fondazione Sodalitas



*Associazione Italiana  
delle Aziende Familiari*  
**AIDAF - Associazione  
Italiana delle Imprese  
Familiari**



**AIDDA**

ASSOCIAZIONE IMPRENDITRICI DONNE DIRIGENTI AZIENDA  
ASSOCIAZIONE  
IMPRESARIE  
DIRIGENTI  
AZIENDALI  
**AIDDA - Associazione  
Imprenditrici Donne Dirigenti  
d'Azienda**



**Impronta Etica**  
partecipazione e responsabilità  
**Impronta Etica**



**UCID - Unione Cristiana  
Imprenditori Dirigenti**



**MINISTERO DEL LAVORO  
DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI**



**UFFICIO CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ**

## PARTNER SOSTENITORI



Anima per il sociale nei valori d'impresa



Unione Industriali Roma Femminile Plurale



Associazione delle donne del Credito Cooperativo

iDEE Associazione delle donne del Credito Cooperativo



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro



Legacoop Commissione Pari opportunità



Confederazione Italiana degli Esercenti Commerciali



Confederazione Generale Italiana del Lavoro



CISL - Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori



UIL - Unione Italiana del Lavoro



UGL - Unione Generale del Lavoro



Sindacato Confasal - Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori





## La Carta nel dettaglio: obiettivi

«Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati.

Adottando questa Carta le **impresa intendono contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro, - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa -** impegnandosi al contempo a **valorizzare le diversità** all'interno dell'organizzazione aziendale, **con particolare riguardo** alle pari opportunità tra uomo e donna.»



## La Carta nel dettaglio: contenuti

«In virtù di questa Carta ci impegnamo a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi attraverso alcune azioni concrete» (10):

**1.**  
Definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, **coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione** nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro;

**2.**  
Individuare funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di **pari opportunità**;

**3.**  
Superare gli **stereotipi di genere**, attraverso adeguate **politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione**, anche promuovendo i **percorsi di carriera**

4.

**Integrare** il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad **assunzione, formazione e sviluppo di carriera** vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone

5.

**Sensibilizzare e formare** adeguatamente **tutti i livelli** dell'organizzazione sul **valore della diversità** e sulle **modalità di gestione** delle stesse

6.

**Monitorare** periodicamente l'andamento delle pari opportunità e **valutare** l'**impatto** delle buone pratiche

7.

**Individuare** e fornire al personale **strumenti** interni a garanzia della **effettiva tutela della parità** di trattamento



8.

**Individuare strumenti concreti** per favorire la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche **con adeguate politiche aziendali e contrattuali**, in **collaborazione con il territorio** e la **convenzione con i servizi pubblici e privati integrati**; assicurando una **formazione adeguata al rientro dei congedi parentali**

9.

**Comunicare al personale**, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti

10.

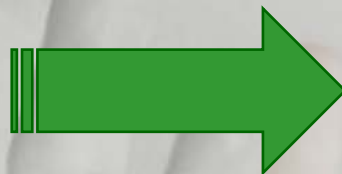
**Promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale**, dando **testimonianza** delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di **comunità realmente solidale e responsabile**;





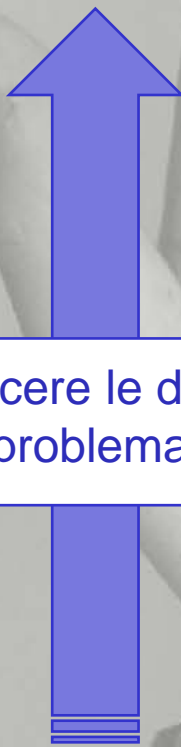
## Perché sottoscrivere la Carta?

Superarle  
trasformandole in  
opportunità

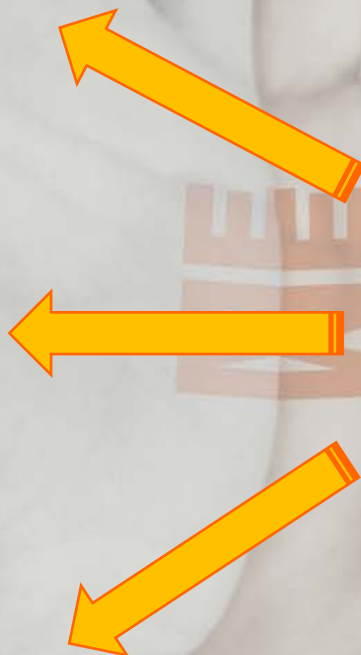


- + Successo economico
- + Gestione RU
- + Comportamenti responsabili
- + Immagine
- Rischi legali

Riconoscere le differenze  
e le problematiche



Responsabilità sociale d'impresa  
Leva di MKT  
Certificazioni ISO  
DLgs 81/08 art.28  
DLgs 198/06



Prevenire e contrastare  
le discriminazioni



Come si aderisce?  
Compilando il modulo on  
line

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

...e firmando la copia che  
verrà inviata

The screenshot shows a web browser window with the URL [www.cartapariopportunita.it/contenuti/adesione.aspx](http://www.cartapariopportunita.it/contenuti/adesione.aspx). The page is titled "Per aderire" and contains a registration form with the following fields:

- Nome dell'impresa \*
- Firmatario \*
- Indirizzo \*
- Città \*
- Provincia \*
- CAP \*
- Selezionare una voce (dropdown)
- Email \*
- Telefono \*
- Carica in azienda \*
- Settore di attività \*
- Selezionare una voce (dropdown)
- Selezionare una voce (dropdown)
- Fatturato \*
- Numero di dipendenti \*
- Gruppo (se multinazionale)
- Come siete venuti a conoscenza della Carta della Diversità? \*

Below the form, there is a checkbox for "Autorizzo il trattamento dei dati personali, ivi compresi quelli sensibili, ai sensi e per gli effetti del decreto legge 196/2003" and an "Invia" button.

On the left side of the page, there is a navigation menu with the following items:

- LA CARTA
- I SOSTENITORI
- PER ADERIRE (selected)
- PROCESSO DI ADESIONE
- MODULO DI ADESIONE PER LE IMPRESE
- MODULO DI ADESIONE PER LA P.A.
- STRUMENTI DI SUPPORTO
- STRUMENTO DI MONITORAGGIO
- TAVOLI REGIONALI
- PER APPROFONDIRE
- PRESS AREA

At the bottom of the page, there are four buttons: "SCARICA LA CARTA", "STRUMENTO DI MONITORAGGIO", "PRESS AREA", and "BUSSOLA PER LE PMI".

The taskbar at the bottom shows several open files: "PMI- Francia.pdf", "8tappe.pdf", "Carta\_Pubbliche Ammi....pdf", and "Carta con loghi def.pdf".



## Chi ha già aderito?

In Italia oltre 600 aziende private e pubbliche, di qualsiasi dimensione, settore

Tra i firmatari in Friuli Venezia Giulia:

Provincia di Pordenone

Provincia di Trieste

IRES FVG Impresa Sociale

**ME**