

# LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO



I QUADERNI PER L'IMPRENDITORIA  
1/2010



CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA  
DI TORINO





CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA  
DI TORINO



# La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

---

Camera di commercio di Torino

Collana editoriale "I quaderni per l'imprenditoria"  
La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro  
Volume 1/2010

Contenuto prodotto dalla Camera di commercio industria artigianato  
e agricoltura di Torino

Vietata la riproduzione a terzi

Tutti i diritti riservati

Coordinamento editoriale: Laura Marella Responsabile Settore Nuove Imprese e  
Francesca Alquati, Settore Nuove Imprese, Camera di commercio di Torino

Ideazione grafica: Animatif Comunicazione

Coordinamento grafico: Settore Comunicazione esterna, Camera di commercio  
di Torino

Impaginazione e stampa: Berrino Printer S.r.l.

Finito di stampare: aprile 2010

Stampato su carta di pura cellulosa ecologica ECF

# Indice

<i>Introduzione</i> .....	1
---------------------------	---

---

## *Capitolo primo*

### **Conciliazione: un problema moderno, un problema di evoluzione...**

1.1 ...culturale.....	3
1.2 ...sociale.....	5
1.3 ...lavorativa.....	6

---

## *Capitolo secondo*

### **Conciliazione: chi, come, perché**

2.1 Gli attori.....	9
2.2 Gli strumenti.....	10
2.3 La figura di sostituzione.....	16

---

## *Capitolo terzo*

### **La normativa di riferimento**

3.1 ...in Europa.....	19
3.2 ...in Italia.....	20

---

<i>Glossario</i> .....	22
------------------------	----

<i>Appendice</i> .....	25
------------------------	----

**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"

<i>Bibliografia</i> .....	53
---------------------------	----

---



---

# Introduzione

Il problema dell'equilibrio fra lavoro e famiglia ha assunto importanza solo negli ultimi decenni, da quando, a partire dagli anni 70 le donne, a seguito di un processo di emancipazione e necessità di autoaffermazione, si sono avvicinate al mondo lavorativo, fino a quel momento prerogativa maschile.

In passato, infatti, molto poche erano le donne impegnate in ambito lavorativo poiché vigeva una "rigida" ripartizione dei ruoli tra i due sessi, dove gli uomini avevano il compito di dedicarsi al lavoro produttivo e allo svolgimento di attività remunerata necessarie al mantenimento della famiglia (*male breadwinner*), mentre le donne rivestivano il ruolo di "moglie e madre", la cui collocazione sociale non richiedeva e spesso nemmeno prevedeva la partecipazione alla vita lavorativa al di fuori delle mura domestiche ma annoverava tra i suoi compiti la cura della casa, del marito, dei figli e di altri componenti bisognosi della famiglia (*caretaker*).

Le cause della trasformazione femminile, se così vogliamo chiamarla, vanno ricercate in primis nella volontà della donna di uscire dal guscio familiare e togliersi quindi la veste domestica per trovare una collocazione in ambito lavorativo. Non vanno però dimenticate altre cause non di secondaria importanza in questo fondamentale passaggio nella "storia dei generi"; accanto al fattore sociale ne troviamo infatti altri di origine demografica, economica e culturale.

L'avvicinamento delle donne al mondo del lavoro però non ha prodotto il corrispondente supporto maschile al lavoro di cura ed alla gestione della famiglia; quest'ultima rimane sempre di competenza quasi esclusiva della donna che deve essere in grado di organizzare il proprio tempo per andare incontro alle esigen-

## Introduzione

---

ze di cura in quanto l'uomo tende sempre a privilegiare e quindi dedicare maggior tempo al lavoro remunerato.

Molte donne economicamente benestanti possono ovviare a questa difficoltà ingaggiando persone (che solitamente sono altre donne) in grado di gestire alcuni aspetti del lavoro di cura (pulizia della casa, cura dei figli o dei genitori anziani), ma non per tutte esiste questa possibilità, per cui l'individuazione di adeguate politiche di conciliazione dei tempi diventa fondamentale al fine di garantire la parità fra i sessi e garantire il giusto equilibrio lavoro-famiglia.

Sempre più spesso si sente parlare di "*donne sandwich*", individuando con questo termine la popolazione femminile che si ritrova schiacciata fra le responsabilità lavorative e quelle familiari e che sempre più sente l'esigenza di un aiuto nella gestione del tempo.

Torino, marzo 2010

Camera di commercio di Torino

# Conciliazione: un problema moderno, un problema di evoluzione...

## 1.1 ... culturale

Nel 1963 la statunitense Betty Friedan scrisse e pubblicò il libro "mistica della femminilità" nel quale viene criticato il ruolo-*stereotipo* della donna e viene rivendicato il diritto di uguaglianza fra i sessi in tutti i campi (economico, sociale, culturale), influenzando profondamente la mentalità femminile dell'epoca.

A partire da quegli anni, sulla spinta di Betty Friedan e di tutti i movimenti femministi che nel frattempo si andavano sviluppando, le donne hanno acquisito maggior consapevolezza dei loro diritti, del loro "essere uguale all'uomo", delle loro abilità e competenze, rendendosi conto di poter "chiedere e diventare" parte della società economica uscendo dal ruolo esclusivo di casalinga.

Gli anni 60/70 sono infatti conosciuti come gli anni in cui ha inizio il processo di emancipazione femminile che ha portato ad un'autoaffermazione della donna e che ha dato vita a numerose contraddizioni e sovrapposizioni nella vita familiare e lavorativa della coppia, rendendo quindi necessari interventi legislativi per tentare di avvicinare la cultura emergente allo stato di fatto vigente a quell'epoca.

Si pensi alle diverse direttive comunitarie emanate in quel periodo proprio per sostenere le lavoratrici in maternità o durante la fase del puerperio, direttive che prevedono la tutela del principio di parità di trattamento in campo di occupazione, formazione e promozione professionale, condizioni di lavoro e parità delle retribuzioni tra lavoratori e lavoratrici.

Gli anni '70 sono stati inoltre lo scenario italiano per la redazione di tre importanti riforme legislative italiane; nel 1970 è stata emanata la prima legge regolante i casi di scioglimento del matrimonio, nel 1975 si è assistito alla riforma del diritto di famiglia, nel 1978 è stata promulgata la legge sull'aborto.

Tre documenti di fondamentale importanza in questo processo di emancipazione e sviluppo femminile poiché hanno permesso il riconoscimento dell'uguaglianza giuridica e morale dei coniugi all'interno della coppia (riforma del diritto di famiglia) attribuendo alla donna la facoltà di poter essere indipendente (legge sul divorzio) e di poter disporre del proprio corpo in determinate situazioni (legge sull'aborto).

Tre leggi di impatto non solo giuridico ma anche culturale; in particolare la legge relativa i casi di scioglimento del matrimonio, permettendo alla donna sposata di allontanarsi dal marito, ne ha riconosciuto l'indipendenza, la predisposizione e la propensione al lavoro produttivo equiparando i diritti dei due generi.

Da tutte queste modifiche ne è di necessità scaturita anche una diversa cultura del tempo; se precedentemente agli anni '70 le donne dedicavano la stragrande maggioranza della propria disponibilità temporale al lavoro di cura, riservando poco spazio al tempo libero, con l'avvio del processo di autodeterminazione le donne hanno iniziato a sentire la necessità di organizzare in modo diverso il proprio tempo, ritagliando un pochino di spazio anche ai piaceri ed agli hobbies personali.

La gestione della giornata è diventata quindi più dinamica ed accanto al lavoro familiare troviamo oggi l'attività professionale ed il tempo libero.

All'ingresso della donna nel mondo lavorativo, avrebbe dovuto corrispondere una partecipazione attiva dell'uomo al *lavoro familiare e di cura*, esigenza che purtroppo non ha trovato risposta, ostacolando così la migliore gestione del proprio tempo da parte delle donne.

Il passaggio alla vita di coppia implica, per le donne, una prima perdita

## Conciliazione: un problema moderno

---

significativa di tempo libero: le nuove responsabilità familiari comportano un aumento medio di 3 ore giornaliere di lavoro, dunque una riduzione del tempo da poter dedicare a sé. I mariti (o compagni), invece, vedono sostanzialmente invariata l'organizzazione della giornata articolata in lavoro, attività fisiologiche (mangiare, dormire), tempo libero.

La contrazione del tempo libero, inoltre, prosegue man mano che aumenta l'intensità del carico familiare; a tal proposito merita sottolineare che la fascia di età in cui il problema della conciliazione è più forte e sentito dalle donne è quella compresa tra i 45 ed i 60 anni dove, oltre ai figli sono spesso gli anziani a richiedere cure ed attenzioni maggiori, aumentando quindi le esigenze di assistenza da parte della famiglia.

### 1.2 ...sociale

Fra le varie trasformazioni sociali che hanno inciso sulla crescita di bisogni di conciliazione va innanzitutto considerato l'allungamento della vita media che, unitamente alla diminuzione del tasso di natalità ha contribuito a modificare l'aspetto demografico del Paese.

L'esigenza di autoaffermazione della donna, la sua necessità di inserirsi nel mondo lavorativo e di trovare la propria indipendenza economica ha comportato la diminuzione del numero di figli all'interno della famiglia, in quanto i figli richiedono tempo, cura ed attenzioni che una donna che intendesse intraprendere una carriera o affermarsi professionalmente difficilmente riuscirebbe a garantire.

A questo primo aspetto di ordine "pratico-gestionale" va aggiunta una motivazione economica; crescere un figlio oggi è un impegno economico importante: scuola, sport e servizi di cui può aver bisogno hanno un costo spesso elevato, che induce la coppia a rinunciare alla prole oppure a preferire l'ipo-

tesi del "figlio unico".

Qualora, inoltre, entrambi i genitori lavorassero si renderebbe necessaria la ricerca di personale e strutture in grado di garantire la cura giornaliera del figlio, incidendo ulteriormente sul bilancio della famiglia.

Fortunatamente, come si diceva poc'anzi, negli ultimi decenni abbiamo assistito ad un allungamento delle vita media e questo si traduce per molte famiglie nella possibilità di poter contare sui nonni che, oltre ad essere una figura molto importante all'interno del nucleo familiare, si occupano volentieri dei nipotini e della gestione della casa e dei figli.

Se da un lato però gli anziani sono oltre che un tesoro un grande aiuto, spesso richiedono loro stessi sostegno ed attenzioni, necessitando di assistenza e supporto nello svolgimento delle loro attività quotidiane, e più l'età di un genitore/parente anziano avanza, maggiori saranno le cure di cui avrà bisogno.

Ed anche in questo caso incaricata della cura dei "nonni" è la donna.

### **1.3 ...lavorativa**

Negli ultimi decenni ci siamo trovati di fronte ad una vera e propria modificazione del mercato del lavoro; innanzitutto, come merita di essere più volte ribadito, il lavoro produttivo non è più prerogativa maschile ma vede la partecipazione attiva anche delle donne, in quasi tutti i settori dell'economia.

In secondo luogo diverse sono le modalità di gestione del lavoro: si è infatti passati da un sistema di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, dove l'unica altra alternativa era la disoccupazione, ad una gestione flessibile del lavoro; molte sono infatti le forme contrattuali flessibili che negli ultimi tempi hanno preso vita: dai contratti di collaborazione, ai contratti a progetto, dal lavoro a tempo determinato ai contratti di formazione lavoro, e molti altri.

## Conciliazione: un problema moderno

---

Una situazione non più di stabilità quindi, ma di "precarietà" e di flessibilità destinata ad influenzare le decisioni della famiglia; instabilità lavorativa significa necessità che entrambi i componenti della coppia lavorino, significa famiglia senza figli o al massimo con un figlio unico, significa difficoltà di pianificazione e di sicurezze.

Una delle cause principali di questa nuova organizzazione del lavoro va attribuita all'elevato sviluppo tecnologico, poiché a fronte di un aumento di informatizzazione dei processi, corrisponde un ridotto numero di addetti per azienda.

Con la partecipazione anche femminile al mondo lavorativo, diventa necessaria inoltre una più fluida e flessibile organizzazione del lavoro; e questo sia da parte del lavoratore/lavoratrice che richiede tempo da dedicare alla famiglia ed alle esigenze di cura, sia da parte delle aziende che sentono l'esigenza di disporre di strumenti in grado di rispondere alle diverse esigenze di flessibilità (poter variare il numero di dipendenti a seconda della reale necessità dell'azienda, o variare le mansioni della propria forza lavoro conformemente alle esigenze).

È quindi innegabile che per l'elaborazione di politiche nella moderna organizzazione del lavoro si tengano sempre in strettissima considerazione le esigenze di conciliazione e di flessibilità di entrambi gli attori; ecco che allora nascono nuove forme di lavoro "a sostegno della conciliazione" quali il job sharing ed il telelavoro che stanno prendendo sempre più piede nell'economia.



# Conciliazione: chi, come, perché...

Non basta sapere che esiste una necessità per poterla affrontare e risolvere, inquadrato il problema della gestione del "tempo" è necessario capire come si possa ovviare alle difficoltà di *conciliazione*, individuando gli attori da coinvolgere, gli strumenti da utilizzare e le normative di supporto.

## 2.1 *Gli attori*

Il processo di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro richiede, per il suo pieno sviluppo, la partecipazione e la collaborazione di molteplici attori che, interagendo gli uni con gli altri, permettono il soddisfacimento delle esigenze dei singoli.

Si viene in questo modo a creare un vero e proprio sistema, i cui protagonisti sono:

- gli individui, ossia uomini e donne che condividono e interscambiano i ruoli di maternità e paternità, contribuendo ad una più equa redistribuzione delle responsabilità familiari e lavorative;
- le famiglie, che oltre a necessitare spesso dell'attivazione di strumenti di conciliazione, mettono a loro volta in essere misure di conciliazione e di supporto a chi ne ha più bisogno (si annoverano a titolo di esempio le forme di volontariato a sostegno degli anziani, le *banche del tempo*, la cura dei figli di amici, ecc.);
- gli operatori privati che si mettono a disposizione dei singoli e delle famiglie per offrire una risposta ad esigenze di conciliazione (baby sitter, badanti);

- le imprese che possono sviluppare al loro interno modelli di organizzazione o prevedere benefit per i propri dipendenti in grado di impattare positivamente sulla vita privata e lavorativa (es. *job sharing*, asili aziendali, ecc.);
- i governi locali che hanno la possibilità di attuare politiche dei tempi ed erogare servizi in supporto alla cittadinanza e per la realizzazione di strumenti di conciliazione.

Non bastano comunque tanti attori per garantire la soddisfazione di tutte le esigenze, una condizione necessaria affinché ciò sia possibile è la realizzazione di azioni e politiche di conciliazione in un ambiente favorevole al recepimento di queste novità e che sia in grado di accogliere una situazione di parità dei generi, ed in particolare di parità dei genitori che lavorano.

### **2.2 Gli strumenti**

Gli strumenti di conciliazione sono rappresentati da tutte quelle azioni e quelle strategie che consistono in un aiuto alla convivenza del lavoro di cura con il lavoro remunerato, così da agevolare la gestione del tempo.

Gli strumenti a supporto della conciliazione possono essere così facilmente riassunti:

- forme di lavoro flessibili e che prevedono una diversa articolazione dell'orario di lavoro (orario flessibile, *job sharing*);
- strumenti e supporti materiali alla conciliazione (asili nido aziendali, servizi per gli anziani);
- congedi parentali (congedi parentali, congedi per la formazione);
- strumenti premianti in grado di supportare le donne nelle carriere (forme di accompagnamento, tutor aziendali).

Lo strumento che tra tutti merita un approfondimento a causa delle sue nume-

## Conciliazione: chi, come, perché...

---

rose sfaccettature è quello del congedo, intendendosi questo l'astensione dal lavoro protratta per un dato lasso di tempo, più o meno lungo.

La differenza fra il congedo ed il permesso deve infatti essere ravvisata nel fatto che i congedi vengono richiesti/concessi per periodi non sempre brevi, e comunque sempre superiori alla giornata, il permesso invece si configura come un'autorizzazione di astensione temporanea (solitamente giornata o anche qualche ora) dal lavoro.

### *Il congedo di maternità*

Consiste nell'astensione dal lavoro della lavoratrice in gravidanza (dipendente o che, seppure senza un contratto di lavoro dipendente in corso, abbia lavorato in passato per almeno 5 anni) per 5 mesi in prossimità del parto: 2 mesi prima della data presunta del parto e 3 mesi dopo il parto (oppure, previa attestazione medica comprovante l'assenza di rischio per la madre e per il bambino, 1 mese prima della data presunta del parto e 4 mesi dopo il parto).

Per poter usufruire del congedo la lavoratrice dovrà presentare domanda al proprio datore di lavoro, compilando appositi moduli predisposti dall'INPS o dall'istituto previdenziale di riferimento.

Nel periodo di congedo la lavoratrice, salvo nei casi espressamente disciplinati dalla legge, percepirà un compenso pari all'80% del proprio stipendio mensile, mentre le verranno riconosciuti contributi per il calcolo della pensione pari al 100%; questo vale sia per la dipendente che per la donna che, seppure senza un contratto di lavoro dipendente in corso, abbia maturato o maturerà anche dopo il parto almeno 5 anni di contribuzione.

Il congedo di maternità con le modalità di applicazione appena esposte è esteso anche alle lavoratrici che abbiano adottato o siano affidatarie di un/una bambino/a di età inferiore ai 6 anni di età, durante i primi 3 mesi successivi

all'adozione o dell'affidamento.

Solo nel caso in cui si tratti di adozioni e affidamenti pre-adoptivi internazionali il diritto di astensione è riconosciuto anche se il/la minore ha più di 6 anni e sino alla maggiore età.

### ***Il congedo parentale***

Consiste nel diritto riconosciuto ad entrambi i genitori lavoratori dipendenti di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 10 mesi complessivi durante i primi otto anni di vita del bambino.

Il congedo può quindi essere usufruito indistintamente dalla madre (dopo il periodo di congedo di maternità) o dal padre per un periodo massimo pro capite di 6 mesi. I genitori, che non possono usufruire contemporaneamente del predetto congedo, possono decidere se utilizzarlo in un'unica soluzione (6 mesi continuati) oppure frazionarlo ed utilizzarlo in diversi momenti.

Qualora il padre lavoratore usufruisca di almeno 3 mesi consecutivi di congedo parentale, il limite massimo del congedo a lui concesso stesso passa da 6 a 7 mesi elevando quindi a 11 mesi complessivi la durata del congedo della coppia.

Naturalmente, qualora vi sia un unico genitore, questi ha diritto ad usufruire di un periodo massimo di 10 mesi di congedo, consecutivi o frazionati.

Gli stessi diritti sono anche in capo ai genitori che adottano o sono affidatari di un bambino o di una bambina, indipendentemente dal fatto che si parli di adozione/affidamento nazionale o internazionale, fintantoché l'adottato/affidato non abbia compiuto gli otto anni di età.

Qualora all'atto dell'adozione/affidamento, il bambino abbia un'età compresa fra i 6 ed il 12 anni, il congedo parentale deve essere usufruito entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Anche le madri lavoratrici autonome hanno diritto a 3 mesi di congedo paren-

## Conciliazione: chi, come, perché...

---

tale, che possono utilizzare entro il primo anno di età del/lla bambino/a, mentre non possono usufruire del congedo i padri lavoratori autonomi.

### ***Riposi e permessi***

Esiste inoltre diritto di richiedere un permesso giornaliero (di 2 ore nel caso in cui l'orario di lavoro sia di almeno 6 ore giornaliere, in caso contrario il permesso avrà durata massima di un'ora) per l'allattamento del figlio fintantoché il piccolo non abbia compiuto un anno di età.

Titolare del diritto è principalmente la madre lavoratrice, fatte salve alcune ipotesi specificatamente indicate dalla legge che prevedono la possibilità del padre lavoratore di richiedere il permesso, nello specifico in caso di:

- affidamento dei figli al padre;
- mancato utilizzo dei riposi da parte della madre lavoratrice dipendente;
- morte o grave infermità della madre;
- la madre sia lavoratrice autonoma, collaboratrice, libera professionista.

In caso di parto plurimo le ore raddoppiano ed in questo caso le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre.

Anche il genitore che ha adottato o è affidatario di un/una bambino/a ha diritto ai riposi giornalieri sino al compimento del primo anno di età del/della bambino/a. In caso di adozione o affidamento di più bambini che abbiano meno di un anno di età le ore raddoppiano.

### ***Il congedo per malattia del/la figlio/a***

Fino al compimento degli otto anni del bambino, i genitori lavoratori dipendenti hanno diritto di usufruire di un congedo per malattia del/la figlio/a.

La domanda può essere presentata da entrambi i genitori lavoratori dipendenti, purché non contemporaneamente, cioè purché l'uno e l'altro non si assentino

dal lavoro nello stesso momento per lo stesso motivo.

Fino al compimento del terzo anno di età del figlio il congedo non presenta un limite massimo di giorni annui in cui essere usufruito, mentre per i bambini di età compresa fra i tre e gli otto anni i giorni massimi di congedo che ciascun genitore può chiedere sono pari a 5.

Nel periodo di congedo il lavoratore/lavoratrice non percepisce stipendio.

Gli stessi congedi sono concessi anche ai genitori adottivi/affidatari di minori. Fino al compimento del 6° anno di età del bambino il congedo non ha alcun limite temporale, mentre si riduce ad un numero massimo di 5 giorni annui per ciascun genitore quando l'età del figlio è compresa fra i 6 e gli 8 anni.

Se al momento dell'adozione/affidamento il minore ha tra i 6 ed i 12 anni il congedo di malattia (per un complessivo di 5 giorni annui per ciascun genitore) può essere utilizzato nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia del minore.

### ***I congedi per eventi e cause particolari***

Per cause ed eventi particolari corrispondenti a gravi e documentati motivi familiari è altresì riconosciuto ai lavoratori/lavoratrici dipendenti un periodo di congedo non retribuito della durata massima di 2 anni, da usufruirsi in modo continuativo o frazionato.

Perché si possa usufruire del congedo i gravi motivi devono riguardare o il lavoratore/lavoratrice, i familiari conviventi, le persone per le quali è previsto l'obbligo degli alimenti nonché i parenti e gli affini entro il 3° grado portatori di handicap anche se non conviventi.

Per gravi motivi si intendono:

- le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopra nominate;
- le situazioni che comportano un impegno particolare della/del lavoratrice/ore o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle per-

## Conciliazione: chi, come, perché...

---

sone sopra nominate;

- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, che interessino la/il lavoratrice/ore medesima/o;
- particolari patologie dei familiari che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale o che richiedono assistenza continuativa e frequenti monitoraggi clinici.

Per il calcolo del limite massimo del congedo (2 anni) si conteggiano anche i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo.

### ***I congedi per la formazione***

Ai lavoratori/lavoratrici dipendenti che abbiano maturato 5 anni di anzianità presso la medesima azienda è altresì riconosciuto il diritto di usufruire di un congedo per la formazione per un periodo non superiore agli 11 mesi in modo continuativo o frazionato per:

- completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il diploma di scuola superiore;
- conseguire la laurea o frequentare corsi di specializzazione diversi da quelli proposti dalle aziende.

Le modalità di utilizzo del congedo, la percentuale massima di lavoratori/ici che possono usufruirne presso l'azienda nonché il termine di preavviso (30 giorni) sono definiti dai contratti collettivi.

### ***Norme per i genitori di portatori di Handicap***

La lavoratrice o il lavoratore genitori di minori con handicap grave (accertato ai sensi della L.104/93) e ricoverati a tempo pieno presso istituti specializzati, possono astenersi dal lavoro per accudire il/la figlio/a.

Fino al compimento del terzo anno di età del bambino/a i genitori possono

richiedere il prolungamento del congedo parentale ovvero usufruire di un permesso giornaliero retribuito (2 ore se svolge attività lavorativa per almeno 6 ore al giorno, 1 ora se svolge attività per un tempo inferiore alle 6 ore).

Una volta che il bambino avrà compiuto i tre anni di età i genitori potranno usufruire di 3 giorni al mese di permesso.

Ciascun genitore può esercitare questo diritto anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto.

Per i/le figli/e maggiorenni il diritto ai permessi mensili è riconosciuto alla madre o al padre a condizione che il/la figlio/a sia convivente o in assenza di convivenza che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva.

Qualora non vi siano più i genitori, un congedo della durata massima di 2 anni nel corso della vita lavorativa, può essere concesso ai fratelli e/o sorelle conviventi.

### **2.3 La figura di sostituzione**

Le *azioni positive* fino ad ora illustrate sono tutte riferite ad opportunità messe a disposizione dei lavoratori dipendenti per meglio conciliare vita lavorativa e vita privata; i titolari di impresa o lavoratori autonomi, al fine di trovare una soluzione al problema "tempo" e trovare il giusto equilibrio tra lavoro di cura e lavoro remunerato, possono avvalersi della "figura di sostituzione", azione prevista dall'art. 9 della legge 53/2000.

Per figura di sostituzione si intende un soggetto in grado di sostituire il titolare d'impresa o il lavoratore autonomo in caso di sua assenza, impedendo quindi a quest'ultima di sospendere o cessare l'attività lavorativa.

L'interessato, usufruendo di questo istituto, affiderà la gestione della propria attività ad un soggetto qualificato e con un profilo adeguato alla richiesta, in

## Conciliazione: chi, come, perché...

---

grado di condurre l'azienda durante la sua temporanea assenza.

Possono richiedere la sostituzione i titolari di impresa, i lavoratori autonomi ed i liberi professionisti, i lavoratori a progetto ed i soci di cooperative, qualora si ravvisino le situazioni di necessità annoverate nella legge 53/2000 (congedi di maternità, parentali, per la formazione, gravi e comprovati motivi familiari, ecc.).

La sostituzione può avere una durata massima di 12 mesi (solo nei casi in cui l'avente diritto usufruisca di un congedo parentale frazionato, l'arco temporale in cui utilizzare il servizio è di 24 mesi, ferma però restando la durata massima della sostituzione nei termini sopra descritti).

Camera di commercio di Torino



# La normativa di riferimento

## 3.1 ...in Europa

A partire dalla metà degli anni novanta il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è stato oggetto di diverse azioni intraprese a livello europeo.

Nel 1997 il Consiglio Europeo ha adottato la Strategia europea per l'occupazione (SEO) destinata a definire e realizzare politiche articolate in quattro obiettivi particolari e specificatamente occupazione, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità.

In particolare, quest'ultimo obiettivo fa riferimento alla promozione di politiche che, in ciascuno Stato membro, permettano:

- la riduzione della disparità tra tassi di occupazione maschili e femminili;
- l'introduzione di misure per la conciliazione dei tempi.

Nel 1997, la direttiva 97/75/CE del Consiglio europeo, modificando la direttiva 96/34/CE relativa i "Congedi parentali e per motivi familiari", così da puntare specificatamente alla realizzazione della conciliazione dei tempi e della piena parità di trattamento tra gli uomini e le donne sui luoghi di lavoro, obbligando altresì gli Stati membri a recepire la direttiva.

Nel 2000 è stata definita la "Strategia di Lisbona" destinata a rendere l'economia europea la più competitiva del mondo e a raggiungere la piena occupazione entro il 2010; il bilancio di metà percorso realizzato nel 2005 ha però messo in evidenza la difficoltà del raggiungimento di predetti obiettivi, che sono stati pertanto ridimensionati centrando la strategia esclusivamente sulla crescita

economica e sull'aumento dell'occupazione.

A questi sono susseguiti una serie di altri atti (risoluzioni, comunicazione, ecc.) destinati appunto all'individuazione di nuove azioni a sostegno della conciliazione ed al rafforzamento di strumenti preesistenti.

### **3.2 ...in Italia**

La legge più importante in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è la legge 53/2000 (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) a cui ha fatto seguito un successivo decreto attuativo D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico in materia di congedi parentali).

La legge 53/2000 è stata emanata in attuazione delle direttive 96/34/CE e 97/75/CE ed è destinata a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro istituendo specifici congedi e prevedendo il coordinamento dei tempi delle città e la promozione dell'uso del tempo in funzione delle necessità e delle esigenze sociali.

Con l'avvento della legge 53/2000 non si è più parlato di congedi di maternità, ma si è iniziato a riflettere sui congedi parentali, contribuendo quindi ad una piena realizzazione della parità uomo-donna ed all'abolizione degli stereotipi che per anni hanno impedito il dispiegarsi delle pari opportunità fra i sessi.

Oltre ai congedi parentali, la legge:

- facilita la partecipazione ai corsi e la formazione continua, prevedendo la possibilità di congedi per la formazione;
- prevede incentivi finanziari per aziende private o a partecipazione pubblica che, in attuazione dei accordi sindacali, pongono in essere azioni positive a sostegno della conciliazione dei tempi;

## La normativa di riferimento

---

- prevede il coordinamento dei tempi di erogazione dei servizi in considerazione delle esigenze sociali e dell'utenza, introducendo le "banche del tempo" come strumento per favorire la collaborazione sociale.

Il 26 marzo 2001 il Governo ha approvato il Decreto Legislativo n. 151 contenente "il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", come previsto dall'art. 15 della 53/2000.

Camera di commercio di Torino

---

# Glossario

## ***Azione positiva***

Misura diretta a rimuovere gli ostacoli che impediscono il pieno raggiungimento della parità uomo-donna.

## ***Banche del tempo***

Associazione che si basa sullo scambio reciproco di tempo.

## ***Caretaker***

È colui che si prende cura della casa, dei figli e di altre persone bisognose.

## ***Conciliazione***

Giusto equilibrio fra vita professionale e lavoro di cura.

## ***Donne sandwich***

“Donne panino”, situazione in cui spesso si trovano le donne, schiacciate da un lato dalle responsabilità familiari e dall’altro dagli obblighi lavorativi.

## ***Flessibilità***

Capacità di adattarsi ad ogni situazione, in ambito lavorativo si intende l’idoneità del lavoratore a svolgere mansioni diverse e ricoprire ruoli differenti.

### ***Job sharing***

Contratto di lavoro ripartito in cui due o più soggetti condividono lo stesso lavoro ripartendosi la gestione del tempo e delle responsabilità.

### ***Lavoro di cura***

Attività del caretaker, ossia l'insieme delle attività necessarie alla gestione domestica, alla dedizione, custodia e sorveglianza delle persone.

### ***Male breadwinner***

Letteralmente "uomo guadagna pane", è la situazione in cui si è sempre identificato l'uomo nella società il cui ruolo principale è quello di "colui che mantiene economicamente la famiglia".

### ***Precarietà***

Stato di instabilità e provvisorietà di una situazione lavorativa, abitativa, ecc.

### ***Stereotipo***

Modello ricorrente e convenzionale di comportamento o di situazione, non acquisito sulla base di esperienze dirette ma scaturito da opinioni precostituite e pertanto difficilmente modificabile



# 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”*

## Capo I

### PRINCIPI GENERALI

Art. 1.

(Finalità).

1. La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:
  - a) l’istituzione dei congedi dei genitori e l’estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap;
  - b) l’istituzione del congedo per la formazione continua e l’estensione dei congedi per la formazione;
  - c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell’uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

Art. 2.

(Campagne informative).

1. Al fine di diffondere la conoscenza delle disposizioni della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale è autorizzato a predisporre, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, apposite campagne informative, nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio destinati allo scopo.

# Appendice

---

## Capo II

### CONGEDI PARENTALI, FAMILIARI E FORMATIVI

#### Art. 3.

(Congedi dei genitori).

1. All'articolo 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, dopo il terzo comma è inserito il seguente:  
"Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'articolo 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 7 e al comma 2 dell'articolo 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'articolo 7 e dal comma 2 dell'articolo 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino".
  
2. L'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:  
Art. 7. – 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
  - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera c), della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
  - b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.
4. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.
5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo".
3. All'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

## Appendice

---

“Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di riscatto ovvero di versamento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera b), dell’articolo 15.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre”.

4. L’articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

“Art. 15. – 1. Le lavoratrici hanno diritto ad un’indennità giornaliera pari all’80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

2. Per i periodi di astensione facoltativa di cui all’articolo 7, comma 1, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

a) fino al terzo anno di vita del bambino, un’indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;

b) fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell’ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un’indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell’ipotesi in cui il reddito individuale dell’interessato sia inferiore a 2,5 volte l’importo del trattamento minimo di pensione a carico dell’assicurazione generale obbligatoria; il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell’assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell’interessato, con

riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'articolo 7, comma 4, è dovuta:
    - a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa;
    - b) successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dal comma 2, lettera b).
  4. Il reddito individuale di cui al comma 2, lettera b), è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.
  5. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente assicuratore della malattia presso il quale la lavoratrice o il lavoratore è assicurato e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa".
5. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Nei confronti delle lavoratrici a domicilio e delle addette ai servizi domestici e familiari, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dal comma 4 del presente articolo, si applicano limitatamente al comma 1.

## Appendice

---

### Art. 4.

(Congedi per eventi e cause particolari).

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.
4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari oppor-

tunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

Art. 5.

(Congedi per la formazione).

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, inter-

## Appendice

---

venuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.
5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

### Art. 6.

(Congedi per la formazione continua).

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta

dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.

2. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.
3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.
4. Le regioni possono finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. Per le finalità del presente comma è riservata una quota, pari a lire 30 miliardi annue, del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede annualmente, con proprio decreto, a ripartire fra le regioni la predetta quota, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

## Appendice

---

### Art. 7.

(Anticipazione del trattamento di fine rapporto).

1. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente legge, e di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.
2. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del citato decreto legislativo n. 124 del 1993, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge.
3. Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, sono definite le modalità applicative delle disposizioni del comma 1 in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 8.

(Prolungamento dell'età pensionabile).

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti dall'articolo 5, comma 1, possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

### *Capo III*

#### FLESSIBILITÀ DI ORARIO

Art. 9.

(Misure a sostegno della flessibilità di orario).

1. Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è destinata una quota fino a lire 40 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, ed in particolare:
  - a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra

- cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
- b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
  - c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri per la solidarietà sociale e per le pari opportunità, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

### Capo IV

#### ULTERIORI DISPOSIZIONI A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

##### Art. 10.

(Sostituzione di lavoratori in astensione).

1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificata dalla presente legge, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

2. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificati dalla presente legge, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.
3. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di un lavoratore a tempo determinato, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 2.

Art. 11.

(Parti prematuri).

1. All'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

“Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto”.

## Appendice

---

### Art. 12.

(Flessibilità dell'astensione obbligatoria).

1. Dopo l'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è inserito il seguente:

"Art. 4-bis. – 1. Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro".

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce, con proprio decreto da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni dell'articolo 4-bis della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, introdotto dal comma 1 del presente articolo.

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, provvede, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ad aggiornare l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

### Art. 13.

(Astensione dal lavoro del padre lavoratore).

1. Dopo l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sono inseriti i seguenti:

"Art. 6-bis. – 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

3. Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui agli articoli 6 e 15, commi 1 e 5, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni.

4. Al padre lavoratore si applicano altresì le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, per il periodo di astensione dal lavoro di cui al comma 1 del presente articolo e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Art. 6-ter. – 1. I periodi di riposo di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente".

## Appendice

---

### Art. 14.

(Estensione di norme a specifiche categorie di lavoratrici madri).

1. I benefici previsti dal primo periodo del comma 1 dell'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, sono estesi, dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche alle lavoratrici madri appartenenti ai corpi di polizia municipale.

### Art. 15.

(Testo unico).

1. Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo è delegato ad emanare un decreto legislativo recante il testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia, nel rispetto dei seguenti princípi e criteri direttivi:
  - a) puntuale individuazione del testo vigente delle norme;
  - b) esplicita indicazione delle norme abrogate, anche implicitamente, da successive disposizioni;
  - c) coordinamento formale del testo delle disposizioni vigenti, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;
  - d) esplicita indicazione delle disposizioni, non inserite nel testo unico, che restano comunque in vigore;
  - e) esplicita abrogazione di tutte le rimanenti disposizioni, non richiamate, con espressa indicazione delle stesse in apposito allegato al testo unico;

- f) esplicita abrogazione delle norme secondarie incompatibili con le disposizioni legislative raccolte nel testo unico.
2. Lo schema del decreto legislativo di cui al comma 1 è deliberato dal Consiglio dei ministri ed è trasmesso, con apposita relazione cui è allegato il parere del Consiglio di Stato, alle competenti Commissioni parlamentari permanenti, che esprimono il parere entro quarantacinque giorni dall'assegnazione.
  3. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1 possono essere emanate, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al medesimo comma 1 e con le modalità di cui al comma 2, disposizioni correttive del testo unico.

### Art. 16.

(Statistiche ufficiali sui tempi di vita).

1. L'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) assicura un flusso informativo quinquennale sull'organizzazione dei tempi di vita della popolazione attraverso la rilevazione sull'uso del tempo, disaggregando le informazioni per sesso e per età.

### Art. 17.

(Disposizioni diverse).

1. Nei casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla presente legge, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta di astensione o di congedo o

## Appendice

---

in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresí diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. All'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

“Al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 4 della presente legge le lavoratrici hanno diritto, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gestazione o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresí diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti”.

3. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dalla presente legge.
4. Sono abrogate le disposizioni legislative incompatibili con la presente legge ed in particolare l'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

### Art. 18.

(Disposizioni in materia di recesso).

1. Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui agli articoli 3, 4, 5, 6 e 13 della presente legge è nullo.
2. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del mino-

re adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

### Capo V

MODIFICHE ALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104

Art. 19.

(Permessi per l'assistenza a portatori di handicap).

1. All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modificazioni:
  - a) al comma 3, dopo le parole: "permesso mensile" sono inserite le seguenti: "coperti da contribuzione figurativa";
  - b) al comma 5, le parole: ", con lui convivente," sono soppresse;
  - c) al comma 6, dopo le parole: "può usufruire" è inserita la seguente: "alternativamente".

Art. 20.

(Estensione delle agevolazioni per l'assistenza a portatori di handicap).

1. Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente.

## Appendice

---

### *Capo VI*

#### NORME FINANZIARIE

##### Art. 21.

(Copertura finanziaria).

1. All'onere derivante dall'attuazione delle disposizioni degli articoli da 3 a 20, esclusi gli articoli 6 e 9, della presente legge, valutato in lire 298 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede, quanto a lire 273 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52, concernente il Fondo per l'occupazione; quanto a lire 25 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1 della legge 28 agosto 1997, n. 285.
2. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

### *Capo VII*

#### TEMPI DELLE CITTÀ

##### Art. 22.

(Compiti delle regioni).

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le regioni definiscono, con proprie leggi, ai sensi dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, qualora non vi

abbiano già provveduto, norme per il coordinamento da parte dei comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, nonché per la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale, secondo i principi del presente capo.

2. Le regioni prevedono incentivi finanziari per i comuni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse del Fondo di cui all'articolo 28, ai fini della predisposizione e dell'attuazione dei piani territoriali degli orari di cui all'articolo 24 e della costituzione delle banche dei tempi di cui all'articolo 27.
3. Le regioni possono istituire comitati tecnici, composti da esperti in materia di progettazione urbana, di analisi sociale, di comunicazione sociale e di gestione organizzativa, con compiti consultivi in ordine al coordinamento degli orari delle città e per la valutazione degli effetti sulle comunità locali dei piani territoriali degli orari.
4. Nell'ambito delle proprie competenze in materia di formazione professionale, le regioni promuovono corsi di qualificazione e riqualificazione del personale impiegato nella progettazione dei piani territoriali degli orari e nei progetti di riorganizzazione dei servizi.
5. Le leggi regionali di cui al comma 1 indicano:
  - a) criteri generali di amministrazione e coordinamento degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici della pubblica amministrazione, dei pubblici esercizi commerciali e turistici, delle attività culturali e dello spettacolo, dei trasporti;
  - b) i criteri per l'adozione dei piani territoriali degli orari;

## Appendice

---

- c) criteri e modalità per la concessione ai comuni di finanziamenti per l'adozione dei piani territoriali degli orari e per la costituzione di banche dei tempi, con priorità per le iniziative congiunte dei comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti.
6. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono secondo le rispettive competenze.

### Art. 23.

(Compiti dei comuni).

1. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti attuano, singolarmente o in forma associata, le disposizioni dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, secondo le modalità stabilite dal presente capo, nei tempi indicati dalle leggi regionali di cui all'articolo 22, comma 1, e comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge.
2. In caso di inadempimento dell'obbligo di cui al comma 1, il presidente della giunta regionale nomina un commissario ad acta.
3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono attuare le disposizioni del presente capo in forma associata.

### Art. 24.

(Piano territoriale degli orari).

1. Il piano territoriale degli orari, di seguito denominato "piano", realizza le finalità di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), ed è strumento unitario per fina-

lità ed indirizzi, articolato in progetti, anche sperimentali, relativi al funzionamento dei diversi sistemi orari dei servizi urbani e alla loro graduale armonizzazione e coordinamento.

2. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti sono tenuti ad individuare un responsabile cui è assegnata la competenza in materia di tempi ed orari e che partecipa alla conferenza dei dirigenti, ai sensi della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni.
3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono istituire l'ufficio di cui al comma 2 in forma associata.
4. Il sindaco elabora le linee guida del piano. A tale fine attua forme di consultazione con le amministrazioni pubbliche, le parti sociali, nonché le associazioni previste dall'articolo 6 della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, e le associazioni delle famiglie.
5. Nell'elaborazione del piano si tiene conto degli effetti sul traffico, sull'inquinamento e sulla qualità della vita cittadina degli orari di lavoro pubblici e privati, degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, delle attività commerciali, ferme restando le disposizioni degli articoli da 11 a 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, nonché delle istituzioni formative, culturali e del tempo libero.
6. Il piano è approvato dal consiglio comunale su proposta del sindaco ed è vincolante per l'amministrazione comunale, che deve adeguare l'azione dei

## Appendice

---

singoli assessorati alle scelte in esso contenute. Il piano è attuato con ordinanze del sindaco.

Art. 25.

(Tavolo di concertazione).

1. Per l'attuazione e la verifica dei progetti contenuti nel piano di cui all'articolo 24, il sindaco istituisce un tavolo di concertazione, cui partecipano:
  - a) il sindaco stesso o, per suo incarico, il responsabile di cui all'articolo 24, comma 2;
  - b) il prefetto o un suo rappresentante;
  - c) il presidente della provincia o un suo rappresentante;
  - d) i presidenti delle comunità montane o loro rappresentanti;
  - e) un dirigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni non statali coinvolte nel piano;
  - f) rappresentanti sindacali degli imprenditori della grande, media e piccola impresa, del commercio, dei servizi, dell'artigianato e dell'agricoltura;
  - g) rappresentanti sindacali dei lavoratori;
  - h) il provveditore agli studi ed i rappresentanti delle università presenti nel territorio;
  - i) i presidenti delle aziende dei trasporti urbani ed extraurbani, nonché i rappresentanti delle aziende ferroviarie.
2. Per l'attuazione del piano di cui all'articolo 24, il sindaco promuove accordi con i soggetti pubblici e privati di cui al comma 1.
3. In caso di emergenze o di straordinarie necessità dell'utenza o di gravi pro-

blemi connessi al traffico e all'inquinamento, il sindaco può emettere ordinanze che prevedano modificazioni degli orari.

4. Le amministrazioni pubbliche, anche territoriali, sono tenute ad adeguare gli orari di funzionamento degli uffici alle ordinanze di cui al comma 3.
5. I comuni capoluogo di provincia sono tenuti a concertare con i comuni limitrofi, attraverso la conferenza dei sindaci, la riorganizzazione territoriale degli orari. Alla conferenza partecipa un rappresentante del presidente della provincia.

### Art. 26.

(Orari della pubblica amministrazione).

1. Le articolazioni e le scansioni degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione devono tenere conto delle esigenze dei cittadini che risiedono, lavorano ed utilizzano il territorio di riferimento.
2. Il piano di cui all'articolo 24, ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, può prevedere modalità ed articolazioni differenziate degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione.
3. Le pubbliche amministrazioni, attraverso l'informatizzazione dei relativi servizi, possono garantire prestazioni di informazione anche durante gli orari di chiusura dei servizi medesimi e, attraverso la semplificazione delle procedure, possono consentire agli utenti tempi di attesa più brevi e percorsi più semplici per l'accesso ai servizi.

## Appendice

---

Art. 27.

(Banche dei tempi).

1. Per favorire lo scambio di servizi di vicinato, per facilitare l'utilizzo dei servizi della città e il rapporto con le pubbliche amministrazioni, per favorire l'estensione della solidarietà nelle comunità locali e per incentivare le iniziative di singoli e gruppi di cittadini, associazioni, organizzazioni ed enti che intendano scambiare parte del proprio tempo per impieghi di reciproca solidarietà e interesse, gli enti locali possono sostenere e promuovere la costituzione di associazioni denominate "banche dei tempi".
2. Gli enti locali, per favorire e sostenere le banche dei tempi, possono disporre a loro favore l'utilizzo di locali e di servizi e organizzare attività di promozione, formazione e informazione. Possono altresì aderire alle banche dei tempi e stipulare con esse accordi che prevedano scambi di tempo da destinare a prestazioni di mutuo aiuto a favore di singoli cittadini o della comunità locale. Tali prestazioni devono essere compatibili con gli scopi statuari delle banche dei tempi e non devono costituire modalità di esercizio delle attività istituzionali degli enti locali.

Art. 28.

(Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città).

1. Nell'elaborare le linee guida del piano di cui all'articolo 24, il sindaco prevede misure per l'armonizzazione degli orari che contribuiscano, in linea con le politiche e le misure nazionali, alla riduzione delle emissioni di gas inquinanti nel settore dei trasporti. Dopo l'approvazione da parte del consiglio

comunale, i piani sono comunicati alle regioni, che li trasmettono al Comitato interministeriale per la programmazione economica (CIPE) indicandone, ai soli fini del presente articolo, l'ordine di priorità.

2. Per le finalità del presente articolo è istituito un Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città, nel limite massimo di lire 15 miliardi annue a decorrere dall'anno 2001. Alla ripartizione delle predette risorse provvede il CIPE, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.
3. Le regioni iscrivono le somme loro attribuite in un apposito capitolo di bilancio, nel quale confluiscono altresì eventuali risorse proprie, da utilizzare per spese destinate ad agevolare l'attuazione dei progetti inclusi nel piano di cui all'articolo 24 e degli interventi di cui all'articolo 27.
4. I contributi di cui al comma 3 sono concessi prioritariamente per:
  - a) associazioni di comuni;
  - b) progetti presentati da comuni che abbiano attivato forme di coordinamento e cooperazione con altri enti locali per l'attuazione di specifici piani di armonizzazione degli orari dei servizi con vasti bacini di utenza;
  - c) interventi attuativi degli accordi di cui all'articolo 25, comma 2.
5. La Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è convocata ogni anno, entro il mese di febbraio, per l'esame dei risultati conseguiti attraverso l'impiego delle risorse del Fondo di cui al comma 2 e per la definizione delle linee di intervento futuro. Alle relative riunioni sono invitati i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, per la solidarietà sociale, per la funzione pubblica, dei trasporti e della navigazione e

## Appendice

---

dell'ambiente, il presidente della società Ferrovie dello Stato spa, nonché i rappresentanti delle associazioni ambientaliste e del volontariato, delle organizzazioni sindacali e di categoria.

6. Il Governo, entro il mese di luglio di ogni anno e sulla base dei lavori della Conferenza di cui al comma 5, presenta al Parlamento una relazione sui progetti di riorganizzazione dei tempi e degli orari delle città.
7. All'onere derivante dall'istituzione del Fondo di cui al comma 2 si provvede mediante utilizzazione delle risorse di cui all'articolo 8, comma 10, lettera f), della legge 23 dicembre 1998, n. 448.

Camera di commercio di Torino

---

# Bibliografia

Barillà Antonella, Colanero Lauro, Donati Elisabetta

2005 - *Scusi, lei concilia? Tra formazione e ricerca, un modo nuovo di parlare di pari opportunità nella scuola*. END.

Camera di commercio di Biella

2007 - *Conciliazione a due vie: per un migliore equilibrio lavoro-famiglia delle lavoratrici autonome e libere professioniste*.

Fasano Annamaria

2001 - *Parità e pari opportunità uomo donna: profili di diritto comunitario e nazionale*. Giappichelli.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale del Mercato del Lavoro, Divisione IV

2005 - *Quaderni Spinn, 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 art. 9 legge 53/2000)*.

Pearson Allison

2003 - *Ma come fa a far tutto?: vita impossibile di una mamma che lavora*. Etas.

Retecamere

*Il tempo ritrovato, come conciliare lavoro, famiglia, vita privata*.















La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è un tema cruciale nella vita dell'imprenditrice. Com'è possibile gestire il proprio tempo? Come riuscire a fare tutto?

"I quaderni per l'imprenditoria" sono la collana editoriale del Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile della Camera di commercio di Torino, che promuove azioni per lo sviluppo delle imprese femminili del territorio. Al centro della collana, temi di attualità relativi all'imprenditoria in rosa... e non solo.

**Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile  
della Camera di commercio di Torino**

via San Francesco da Paola 24 - 10123 Torino

tel. 011 571 6354 - fax 011 571 6356

[comitatoimprenditoriafemminile@to.camcom.it](mailto:comitatoimprenditoriafemminile@to.camcom.it)

[www.to.camcom.it/comitatoimprenditoriafemminile](http://www.to.camcom.it/comitatoimprenditoriafemminile)