



PARENTAL KIT

GUIDA AI DIRITTI E AI SERVIZI A SUPPORTO DELLA GENITORIALITÀ



This project is co-funded
by the European Union



PARENTAL KIT

GUIDA AI DIRITTI E AI SERVIZI A SUPPORTO DELLA GENITORIALITÀ

Impaginazione grafica, redazione contenuti ed editing a cura di AFOL Metropolitana.
Artworks e illustrazioni di Elisa Delli Zotti

Edizione digitale | Milano, marzo 2021



This project is co-funded
by the European Union



This project is co-founded
by the European Union

MASP | Master Parenting in Work and Life è il progetto europeo, promosso da:

ENTE CAPOFILA:



PARTNERSHIP:



INDICE

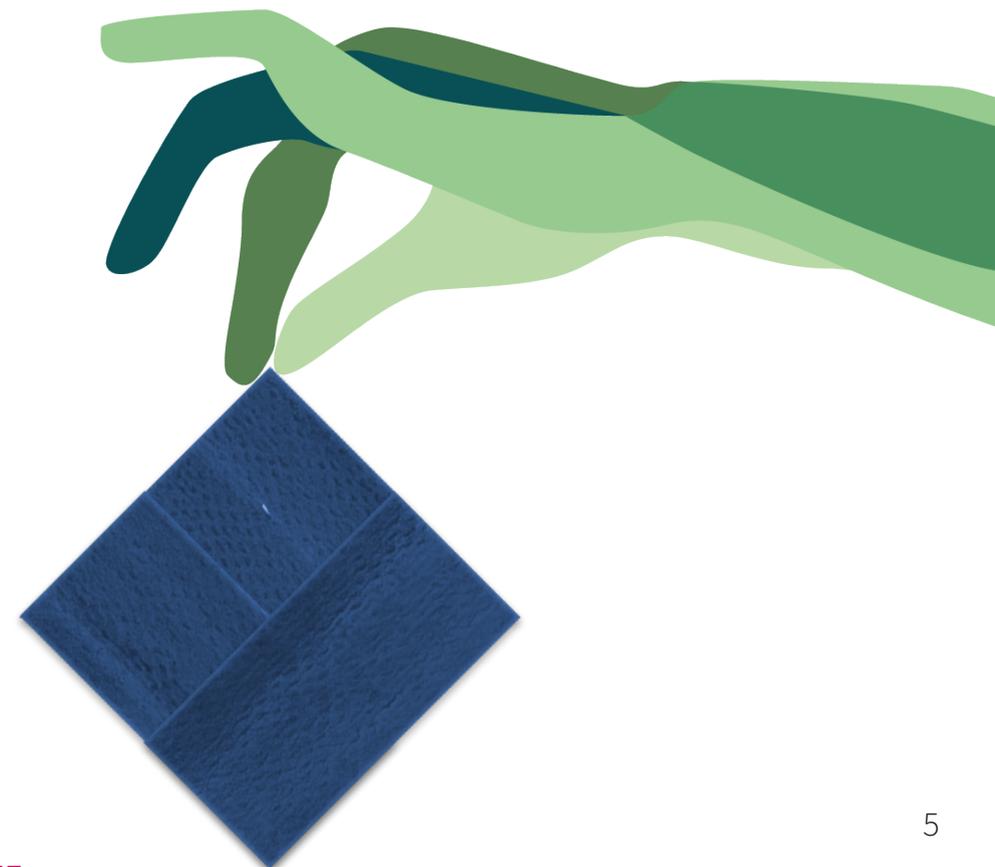
1 – DIRITTI E STRUMENTI PER MEGLIO BILANCIARE VITA-LAVORO 11

- 1.1 Il quadro legislativo 11
- 1.2 Gli Strumenti di conciliazione vita e lavoro 14
- 1.3 La mamma 17
- 1.4 Il papà 23
- 1.5 I genitori 27

2 – I SERVIZI SUL TERRITORIO 33

- 2.2 Comune Di Milano 33
- 2.3 Provincia Autonoma di Trento 41

3 – ISTRUZIONI PER L'USO DELLA PIATTAFORMA MASP 49

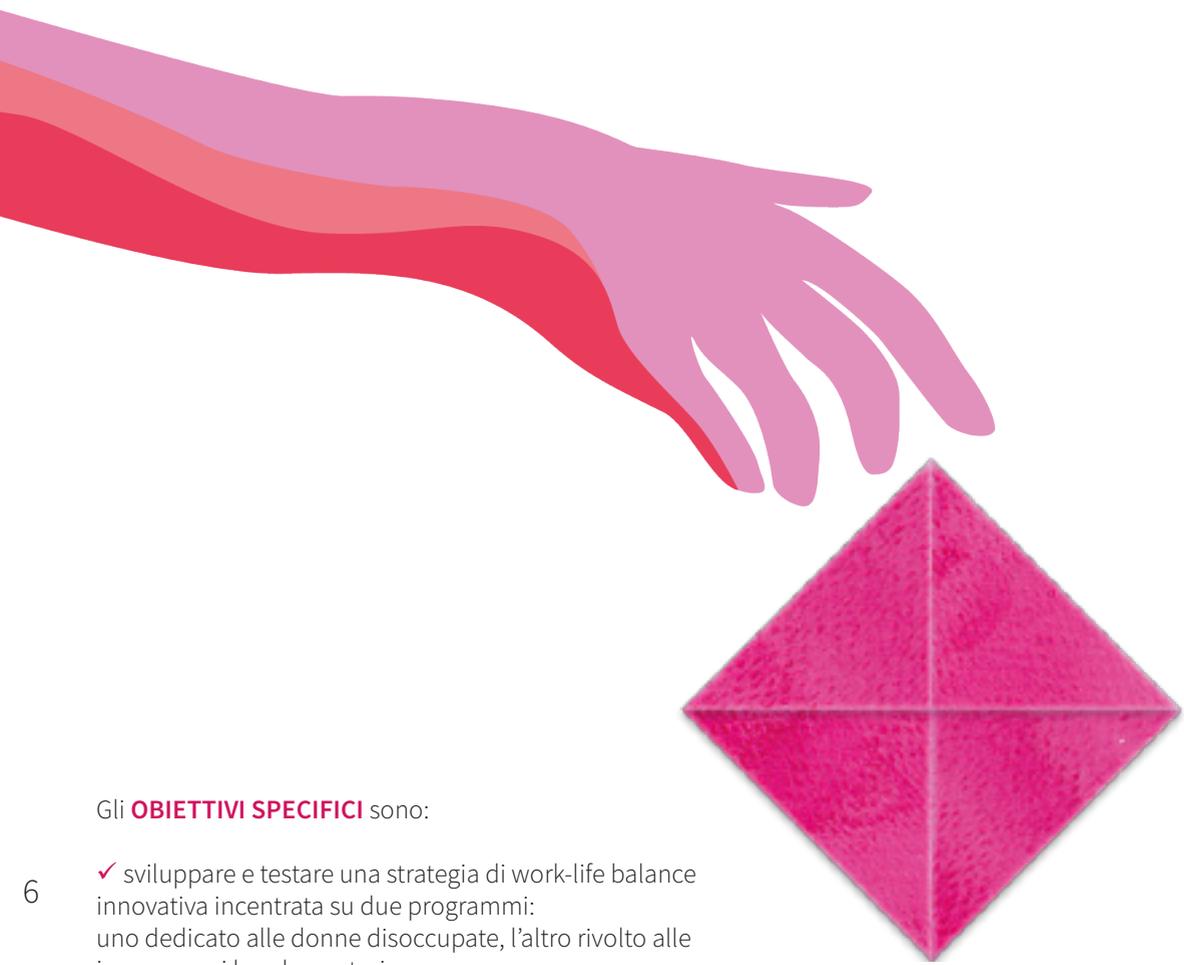


INTRODUZIONE

Il **PROGETTO MASP**, co-finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del **programma EASI**, ha l'obiettivo di sviluppare e testare una strategia di conciliazione vita-lavoro innovativa e di promuovere l'occupazione femminile attraverso l'organizzazione di percorsi di presa in carico innovativi rivolti a donne disoccupate, basati sul riconoscimento delle competenze trasversali e attenti alle specificità di genere.

L'AZIONE:

- ✓ faciliterà l'accesso/rientro nel mercato del lavoro delle donne con carichi di cura;
- ✓ migliorerà l'equilibrio vita-lavoro;
- ✓ trasformerà l'esperienza dei genitori in un'opportunità per sviluppare competenze trasversali, utili anche alla carriera professionale;
- ✓ incentiverà i congedi familiari dei padri.



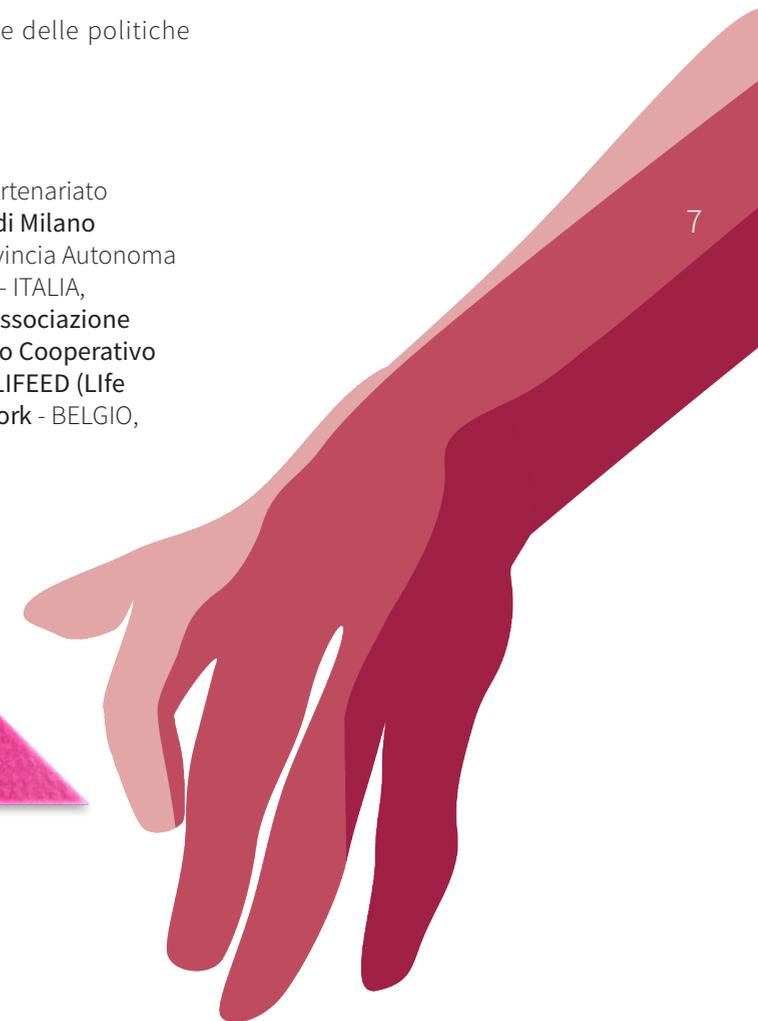
Gli **OBIETTIVI SPECIFICI** sono:

- ✓ sviluppare e testare una strategia di work-life balance innovativa incentrata su due programmi: uno dedicato alle donne disoccupate, l'altro rivolto alle imprese e ai loro lavoratori;
- ✓ migliorare le capacità e le conoscenze degli attori chiave coinvolti nel processo di conciliazione tra lavoro e vita privata al fine di renderli più consapevoli e implementare misure innovative;
- ✓ sviluppare una partnership multilivello e multi stakeholder sostenibile al fine di creare un modello integrato di intervento;
- ✓ promuovere la conoscenza e la condivisione di esperienze tra i diversi soggetti partecipanti;
- ✓ facilitare l'accesso alle informazioni sui diritti di protezione sociale attraverso la creazione di "**kit genitoriali**" che includeranno schede informative, la **guida per operatori MASP**, le credenziali per l'accesso a una piattaforma digitale.

Le **ATTIVITÀ DEL PROGETTO** prevedono:

- ▶ ricerca e analisi delle best practices attivate a livello nazionale ed europeo sulle sinergie lavoro-vita personale;
- ▶ condivisione delle best practices attraverso workshop e visite di studio;
- ▶ formazione per i datori di lavoro, consulenti aziendali e il personale dei servizi per l'impiego;
- ▶ implementazione di strumenti digitali rivolti a donne disoccupate e alle imprese;
- ▶ attività di diffusione e comunicazione;
- ▶ valutazione dell'impatto sociale e delle politiche attuate.

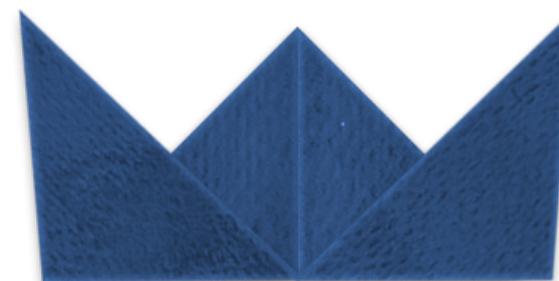
La realizzazione del progetto vede un partenariato internazionale così articolato: **Comune di Milano** (capofila), **Agenzia del Lavoro** della Provincia Autonoma di Trento – ITALIA, **AFOL Metropolitana** – ITALIA, **Associazione BIN ITALIA** – ITALIA, **API (associazione piccole medie imprese)** – ITALIA, **Gruppo Cooperativo CGM** – ITALIA, **EUROSMAC** - NORVEGIA, **LIFEED (Life FEeds EDucation)** - ITALIA, **REVES Network** - BELGIO, **AICCON** – ITALIA



Il **PARENTAL KIT** si pone come uno strumento pratico dedicato alle mamme e ai papà che lavorano, finalizzato a far conoscere le opportunità e i servizi del territorio e i diritti che la normativa offre per tutelare la maternità e la genitorialità e per favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. L'esperienza della genitorialità non sempre riesce a porsi in maniera sinergica con i ritmi e le esigenze lavorative. Conoscere i servizi e sapersi orientare tra le numerose agevolazioni previste dalle norme in vigore è il primo passo per poter fruire in modo completo dei tuoi diritti di **“genitore al lavoro”**, diritti che ti permettono di portare avanti la più efficace e flessibile strategia genitoriale per il lavoro di cura, senza dover per forza rinunciare al lavoro fuori casa, salvaguardando anche quei preziosi momenti di tempo per te e per la tua famiglia.

IL SEGUENTE KIT È SUDDIVISO IN TRE SEZIONI:

- ▶ La **sezione 1** contiene i riferimenti normativi in tema di sostegno alla maternità e alla genitorialità e gli strumenti di conciliazione vita lavoro messi a disposizione dalle aziende
- ▶ La **sezione 2** offre una panoramica delle opportunità e dei servizi territoriali attivi nel Comune di Milano e della Provincia Autonoma di Trento
- ▶ La **sezione 3** è finalizzata ad illustrare la struttura e le specifiche della **piattaforma MASP** rivolta alle donne in cerca di lavoro



CAPITOLO 1 DIRITTI E STRUMENTI PER MEGLIO BILANCIARE VITA - LAVORO

1.1 IL QUADRO LEGISLATIVO

La legislazione relativa alla maternità e paternità ha subito profondi cambiamenti con la legge n. 53 del 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**" che, approvata simbolicamente l'otto marzo, ha l'obiettivo di favorire una reale alternanza dei ruoli genitoriali, introducendo, per esempio, l'utilizzo dei congedi parentali di ispirazione europea.

La legge, in maniera innovativa, si era posta in un "**approccio multidimensionale**" alla tematica (vedi qui sotto).



FIG. 1
2000: cosa c'è di nuovo

Nel 2015, il decreto legislativo n. 80 "**Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro**", introduce altre importanti novità in tema di congedi parentali e amplia alcune previsioni del Testo Unico D.lgs 151 del 2001 "**Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53**".

Aumentano i tempi di fruizione dei congedi: da 8 a 12 anni

Introduzione del congedo ad ore

Totale parificazione tra genitori naturali e adottivi

FIG. 2
2015: cosa c'è di nuovo





LA NORMATIVA NAZIONALE DI RIFERIMENTO IN TEMA DI SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E ALLA GENITORIALITÀ

- ▶ **Legge n 1204/1971: "Tutela delle lavoratrici madri"**. Il provvedimento – abrogato dal d.lgs. 151 del 2001– merita di essere menzionato perché è la norma cardine di una legislazione come quella italiana, fortemente orientata alla tutela della maternità, risalente agli anni '70.
- ▶ **Legge n. 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"** (vedi FIG. 1).
- ▶ **Testo Unico D.lgs 151/2001: "Disposizioni legislative in materia di sostegno e tutela della maternità e paternità"** (Il principio ispiratore del T.U. è quello di perseguire sia una reale alternanza, sia la presenza contemporanea al fianco del minore di entrambi i genitori, incentivando i lavoratori padri a condividere le delicate fasi di sviluppo dei figli/e).
- ▶ **Legge n. 92/2012: "Disposizioni del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"** (introduce il congedo obbligatorio per i padri, e si può scegliere, in alternativa al congedo parentale, di utilizzare voucher per retribuire una baby sitter o per pagare la retta dell'asilo).
- ▶ **Legge 228/2012:** ha delegato alla contrattazione collettiva, non solo nazionale, ma anche di secondo livello, il compito di fissare modalità e criteri per usufruire del congedo parentale su base oraria.
- ▶ **D.lgs 80/2015: "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"** (vedi FIG. 2).

LA NORMATIVA EUROPEA DI RIFERIMENTO IN TEMA DI SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E ALLA GENITORIALITÀ

- ▶ Risoluzione UE 13 settembre 2016: **"La conciliazione tra vita professionale, privata e familiare deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti, nello spirito della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, con misure che siano disponibili a ogni individuo, non solo alle giovani madri, ai padri o a chi fornisce assistenza"**.
La disposizione promuove l'introduzione di un quadro per garantire che tale diritto rappresenti un obiettivo fondamentale dei sistemi sociali e invita l'UE e gli Stati membri a promuovere, sia nel settore pubblico che privato, modelli di welfare aziendale che rispettino il diritto all'equilibrio tra vita professionale e vita privata.
Infine, la stessa risoluzione prevede che tale diritto sia integrato in tutte le iniziative dell'UE che possano avere un impatto diretto o indiretto su questo tema.

1.2 GLI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Si possono individuare almeno **tre macro tipologie di strumenti dedicati alla conciliazione vita lavoro**. Ma prima di illustrarle è necessario condividere, più che una definizione, un approccio al tema della conciliazione vita lavoro.

Secondo le più recenti indagini, infatti, il modello migliore, sia in termini di emancipazione del ruolo (femminile in particolare) che di potenzialità di sviluppo delle persone e della società nel suo complesso è quello della **"simmetria di genere"** per cui entrambi i membri della coppia hanno la possibilità di poter intraprendere la propria carriera lavorativa diventando soggetti generatori di reddito oppure di dedicarsi alle attività di cura a tempo pieno o parziale.

Al fine di rendere concretamente praticabile questo modello nei punti seguenti vengono presentate le principali misure di conciliazione e i relativi modelli di erogazione e di finanziamento.

► **Il primo raggruppamento di misure riguarda i servizi a supporto dei familiari dei lavoratori:** si tratta delle classiche prestazioni "salva-tempo" (disbrigo pratiche, facilitazione della vita quotidiana, ecc.) oltre che di servizi volti a potenziare le funzioni genitoriali (supporto per lo studio, attività sportive, culturali, ricreative, ecc.). Oltre a queste attività a supporto dei familiari si possono inserire in questo stesso ambito servizi diretti ai lavoratori come counselling e orientamento, programmi di formazione, reinserimento post maternità, ecc.

► **Il secondo gruppo di misure riguarda i sostegni monetari al reddito,** come fondi e assicurazioni, rimborsi di spese scolastiche, servizi estivi per minori, supporto per familiari non autosufficienti, ecc. Queste risorse sono in pratica destinate a cofinanziare, in quota variabile, l'acquisto di servizi da parte di fornitori privati o anche, in alcuni casi, il lavoro di cura svolto da membri della famiglia.

► **Il terzo ambito corrisponde a misure di tipo organizzativo** che riguardano la flessibilità dei tempi in particolare rispetto ai luoghi di lavoro (entrata, uscita, pause, permessi, ecc.). Ricadono in questo stesso ambito misure legate alla possibilità di richiedere e accedere a lavori part-time come anche lo strumento dello smartworking.

Attraverso quali **modelli di welfare** è possibile accedere a queste diverse risorse di conciliazione? Anche in questo caso si possono individuare **tre diverse modalità** che peraltro possono presentare significativi elementi di sovrapposizione tra loro.

1 La modalità forse oggi più rilevante per promuovere e gestire sistemi integrati di servizi di conciliazione orientati alla sinergia di genere è quella del **welfare aziendale**.

I lavoratori che beneficiano di questa forma di protezione sociale possono accedere a **un "paniere" di servizi nel quale potranno trovare non solo i già citati supporti alla vita quotidiana, ma anche servizi con un carattere più marcato di protezione sociale:** attività educative, cure a domicilio, accesso a strutture protette, ecc.

Chiaramente la disponibilità di questi servizi è strettamente legata al modo in cui è organizzata la piattaforma digitale, ma sempre più anche con punti di contatto fisici, attraverso la quale è possibile accedere a tali attività.

Questa stessa modalità vede ovviamente coinvolte le imprese, in quanto possono gestire il welfare aziendale guardando non solo ai vantaggi fiscali ma anche al fatto che può trasformarsi in una leva di cambiamento organizzativo che migliora il clima interno e, più in generale, il radicamento nel contesto

sociale influenzando positivamente sulle performance aziendali.

2 Un'ulteriore modalità attraverso la quale è possibile rendere disponibile e accessibile questo sistema di servizi di conciliazione è rappresentata dal cosiddetto **"primo welfare"**, ovvero da **misure di natura pubblica gestite direttamente dallo Stato** (soprattutto se si tratta di trasferimenti economici e sgravi fiscali) **oppure da suoi fornitori autorizzati e accreditati (spesso imprese sociali e altri enti di terzo settore**.

Soprattutto in questa fase si moltiplicano, forse eccessivamente, sgravi in forma di bonus e altri contributi che incentivano le scelte di consumo di persone e famiglie anche per quanto riguarda i servizi di welfare.

3 Infine la terza modalità, da non sottovalutare, riguarda le modalità basate su **scambi di natura donativa e di reciprocità (volontariato, comunità informali, ecc.)**.

È un campo, quest'ultimo, all'interno del quale si stanno progressivamente affermando anche infrastrutture digitali come ad esempio le banche del tempo, ma anche nuovi spazi fisici e virtuali d'incontro dove persone e famiglie possono, almeno in parte, auto-organizzare e gestire la loro rete di conciliazione.



1.3 LA MAMMA

I DIRITTI FONDAMENTALI

- ▶ **divieto di licenziamento** fino a un anno di vita del bambino
- ▶ **diritto al mantenimento del posto e sede di lavoro**
- ▶ **divieto di obbligo di lavoro notturno e di assegnazione di mansioni insalubri e pericolose**

Nello specifico, la legge prevede che:

- ▶ non puoi essere in alcun modo discriminata nell'assunzione, nella formazione e aggiornamento professionale, nella retribuzione, nella classificazione professionale e nell'attribuzione di qualifiche, e mansioni e nella progressione di carriera (art. 3 D. Lgs. 151/01);
- ▶ non puoi essere licenziata dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal congedo di maternità, nonché fino al compimento di un anno del bambino, salvo nel caso tu commetta una colpa grave, oppure per scadenza del termine del contratto di lavoro, per cessazione dell'attività dell'impresa o del ramo di azienda a cui sei adibita, o per tue dimissioni, che devono però essere convalidate dalla Direzione Provinciale del Lavoro (artt. 54 e 55 D. Lgs. 151/01);
- ▶ devi essere adibita a mansioni compatibili con il tuo stato (art. 7 D. Lgs. 51/01) e non puoi essere adibita al trasporto e al sollevamento di pesi nonché ai lavori faticosi, pericolosi e insalubri (art. 7 D. Lgs. 151/01);
- ▶ non puoi svolgere lavoro notturno dalle 24 alle 6 (art. 53 D. Lgs. 151/01) fino al compimento di un anno di età del bambino;
- ▶ non puoi svolgere lavoro notturno fino ai 3 anni del bambino, questo diritto è esteso in alternativa al padre se convivente;
- ▶ hai diritto a rientrare nella stessa unità produttiva, o in altra ubicata nello stesso comune, fino a un anno di età del bambino (art. 56 TU).

I PERMESSI E I CONGEDI PRIMA E DOPO IL PARTO

VISITE MEDICHE E CONTROLLI PRENATALI

Puoi utilizzare i permessi retribuiti (a carico del datore di lavoro) per esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

CONGEDO DI MATERNITÀ

Hai diritto a cinque mesi di congedo di maternità (2 mesi prima della data presunta del parto e 3 mesi successivi al parto). Puoi anche scegliere di lavorare fino all'ottavo mese e prolungare il congedo di maternità dopo il parto.

Dal 2019, il **congedo di maternità** prevede tre alternative:

► **Astensione nei due mesi prima del parto e nei tre successivi:** resta l'ipotesi privilegiata, nel senso che è vietato adibire al lavoro le donne in questo periodo. A meno che non scelgano, spontaneamente, una delle due ipotesi successive, che richiedono il benessere del medico.

► **Astensione nel mese prima del parto e nei quattro successivi:** nel caso in cui scegli questa possibilità è necessario 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».

► **Astensione nei cinque mesi successivi al parto:** è la nuova opzione appena introdotta, che modifica l'articolo 16 del Testo Unico.

Prevede che tu, in alternativa alle due ipotesi sopra riportate, possa asteneri dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso. In questo caso, «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». Il nuovo congedo dopo i nove mesi della gravida segue tutte le regole previste dalle attuali leggi sulla maternità obbligatoria.

Il periodo in maternità è a tutti gli effetti un periodo di lavoro (sul fronte degli scatti di anzianità, contributi per la pensione, tredicesima mensilità, ferie). Non puoi prendere ferie o permessi nel periodo di congedo obbligatorio.

In caso di adozione o affido di un minore il congedo di maternità spetta per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato o affidato:

► **se adozione nazionale** deve essere fruito durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia

► **se adozione internazionale**, il congedo può essere fruito entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia o anche durante il periodo di permanenza all'estero sempre col limite di durata dei 5 mesi.

In questo caso, si può usufruire del congedo in modo frazionato per il periodo di permanenza all'estero necessario per le pratiche relative, di solito burocraticamente complesse; ferma restando la durata massima del congedo, sempre di cinque mesi e un giorno. I periodi di permanenza all'estero, non seguiti da un provvedimento di adozione o affidamento validi in Italia, non possono essere indennizzati a titolo di congedo di maternità, ma devono essere giustificati ad altro titolo. Per i periodi di permanenza all'estero è previsto anche un congedo non retribuito, senza alcuna indennità

► **se non richiesto dalla madre adottiva**, spetta al padre lavoratore

► **se un minore in affido**, è usufruibile entro 5 mesi dall'affidamento e può durare al massimo 3 mesi. Sia per le adozioni nazionali sia per quelle internazionali, l'età massima dei ragazzi, per usufruire del congedo obbligatorio, è di 18 anni.

MATERNITÀ CON COMPLICAZIONI PATOLOGICHE (MATERNITÀ A RISCHIO)

In alcuni casi, espressamente previsti dalla legge, hai diritto all'**astensione anticipata dal lavoro**, quando:

- a) **sei affetta da patologie della gravidanza** convalidate da certificazione medica;
- b) **sei addetta a lavorazioni pericolose e nocive oppure in ambienti di lavoro pregiudizievoli** e non puoi essere spostata ad altre mansioni.

Lavoratrici iscritte alla gestione separata e lavoratrici autonome

A decorrere dal 7 novembre del 2007, anche le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata dell'Inps hanno l'obbligo di astenersi dall'attività durante gli stessi periodi previsti per le lavoratrici dipendenti.

L'astensione obbligatoria dal lavoro non è prevista, invece, per le lavoratrici autonome (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone e mezzadre, imprenditrici agricole professionali) assicurate alle relative gestioni Inps; queste lavoratrici, inoltre, non hanno diritto all'interdizione anticipata/posticipata del congedo di maternità.

Le iscritte alla gestione separata dell'INPS devono versare un'aliquota contributiva aggiuntiva dello 0,72 per malattia, maternità e assegno al nucleo familiare nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, cioè del periodo di congedo obbligatorio.

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

Prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, l'evento si considera aborto e perciò malattia determinata da gravidanza, non computabile ai fini del periodo di comporto.

Dopo il 180° giorno (compreso) l'evento è considerato parto a tutti gli effetti, quindi si può usufruire del congedo di maternità. Il calcolo si fa così: si contano 300 giorni a ritroso dalla data presunta del parto e alla data così ottenuta si aggiungono 180 giorni.

Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, si ha la facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Sistema 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 propria salute.

PARTO PREMATURO

In caso di parto prematuro con ricovero del neonato (D.lgs 80/2015), hai diritto ad aggiungere al congedo di maternità dopo il parto, i giorni non utilizzati, in parte o interamente prima della nascita, anche oltre i cinque mesi e un giorno previsti. Puoi tornare al lavoro, con certificazione medica che ne attesti l'idoneità, e far decorrere, tutto o in parte, il congedo obbligatorio dal rientro in casa del neonato/a.

LA TUA RETRIBUZIONE

Per tutti i 5 mesi di astensione hai diritto a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità. Nel pubblico impiego, il contratto di riferimento prevede un riconoscimento pari al 100% della retribuzione, nel limite massimo di 5 mesi.

Il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e la data effettiva (se successiva) rimane, invece, retribuito all'80%.

Per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata: l'indennità giornaliera è calcolata in misura pari all'80% di 1/365° del reddito da lavoro realizzato nei 12 mesi precedenti il mese di inizio del congedo.

Al termine del congedo di maternità obbligatorio, la normativa prevede altri istituti facoltativi, finalizzati alla cura del bambino.

Entrambi i genitori possono utilizzare questi diritti, nell'ottica di una maggiore condivisione delle responsabilità genitoriali e di cura.

ASSEGNO DI MATERNITÀ DELLO STATO PER LAVORATRICI PRECARIE O DISOCCUPATE

Le madri che lavorano saltuariamente, in modo occasionale e precario, nonché le stagionali, disoccupate, in cassa integrazione, in mobilità, possono richiedere l'**Assegno di maternità dello Stato** pagato dall'INPS.

L'assegno può essere pagato in misura intera, se la madre non ha diritto a nessuna indennità di maternità. In misura di quota differenziale, se la madre ha diritto a una indennità di maternità di importo complessivo inferiore rispetto all'assegno.

Hanno diritto all'assegno:

- ▶ **le cittadine italiane o comunitarie residenti in Italia** al momento del parto o dell'ingresso del minore adottato/affidato nella famiglia della richiedente;
- ▶ **le cittadine non comunitarie residenti in Italia** al momento del parto o dell'ingresso nella famiglia della richiedente, che deve essere **in possesso del permesso di soggiorno CE** soggiornanti di lungo periodo;

ASSEGNO DI MATERNITÀ A CARICO DEI COMUNI

È un beneficio economico riconosciuto in favore delle donne che si trovano in una delle seguenti situazioni:

- ▶ **madri non lavoratrici** (disoccupate, casalinghe, studentesse, ecc.);
- ▶ **madri lavoratrici** non aventi diritto ad alcuna tutela economica per la maternità;
- ▶ **madri lavoratrici** aventi diritto a una tutela economica per la maternità complessivamente inferiore rispetto al valore dell'assegno.





1.4 IL PAPÀ

I DIRITTI FONDAMENTALI

► DIRITTO AL MANTENIMENTO DEL TUO POSTO DI LAVORO

Al tuo rientro dal congedo di paternità hai **diritto a conservare il tuo posto di lavoro nella stessa sede o in altra sede dello stesso Comune e hai diritto di restarvi fino al compimento di un anno di età del bambino.**

Devi essere adibito alle stesse mansioni che svolgevi prima del congedo oppure ad altre mansioni che il contratto collettivo considera equivalenti.

Gli stessi diritti ti competono al rientro dopo un congedo parentale, un permesso o un riposo.

► DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Non puoi essere licenziato se sei tu a usufruire dei congedi di paternità e fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Ricordati, tuttavia, che il divieto di licenziamento non si applica nei seguenti casi: colpa grave da parte del lavoratore costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale tu sia stato assunto.

Il divieto di licenziamento non si applica inoltre in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine ed esito negativo della prova, anche se occorrerà verificare se il licenziamento non sia collegabile al congedo di paternità usufruito.

► DIMISSIONI

Quando sei tu ad avere usufruito del congedo di paternità, **se presenti le dimissioni volontariamente entro il compimento di 3 anni di età del bambino**, dovrai convalidarle all'Ispezzorato del Lavoro.

Se ti dimetti entro l'anno di età di tuo/a figlio/a, anche adottivo o affidatario, hai diritto a richiedere le stesse indennità previste in caso di licenziamento e non devi comunicarle con il preavviso previsto dal contratto.

► DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO

Fino al compimento dei tre anni di età del bambino non sei obbligato a prestare il lavoro notturno se lo presta già la madre.

Se sei un **genitore unico affidatario** del figlio che vive con te, non sei obbligato a prestare il lavoro notturno nei primi 3 anni di ingresso del minore nel nucleo familiare e comunque fino all'età di dodici anni del bambino.

Se hai in **affidamento esclusivo** un figlio di età inferiore ai 12 anni o **hai a carico una persona disabile** non sei mai obbligato a prestare il lavoro notturno.

I PERMESSI E I CONGEDI

► CONGEDO DI PATERNITÀ

Le previsioni relative al congedo di paternità si applicano anche ai casi di **adozione o affidamento**. Se sei un papà lavoratore puoi utilizzare la parte di astensione obbligatoria successiva alla nascita (fino al giorno del compimento del terzo mese di età del bambino) in alcuni casi specifici:

- ✓ morte della madre;
- ✓ grave infermità della madre;
- ✓ abbandono del figlio o della figlia da parte della madre;
- ✓ affidamento esclusivo al padre del figlio o della figlia.

Il congedo di paternità è usufruibile anche dai **lavoratori padri iscritti alla Gestione separata dell'INPS** e in regola con il versamento di tre mensilità contributive.

► CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITÀ

Dal 2016 anche in Italia è in vigore il congedo obbligatorio per il padre dipendente, da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio/a, o in caso di adozione entro 5 mesi dall'ingresso in famiglia del minore. La durata del congedo, a oggi varia di anno in anno, essendo la quota inserita in Legge di Bilancio. Per l'anno solare 2021, **il numero dei giorni di congedo obbligatorio è arrivato a 10**.

Le regole per la fruizione restano le stesse, per cui bisogna utilizzare queste sette giornate di astensione obbligatoria nei primi cinque mesi di vita del bambino, anche in via non continuativa.

È stata inoltre prorogata anche per il 2020 la possibilità per i padri di astenersi per un altro giorno d'accordo con la madre e in sua sostituzione per l'astensione obbligatoria a lei spettante.

Questo significa che la fruizione del congedo facoltativo di un giorno da parte del padre è invece condizionata dalla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale dello stesso.





I.5 I GENITORI

CONGEDO PARENTALE

Per congedo parentale si intende l'astensione facoltativa dal lavoro usufruibile dai genitori successivamente al periodo di astensione obbligatoria.

Entrambi i genitori hanno diritto, individualmente, a beneficiarne fino al compimento dei **dodici anni di età del figlio/a**, con le seguenti modalità:

- ▶ **la madre**, per un periodo fino a un massimo di **6 mesi**, frazionato o continuativo, dopo il congedo di maternità obbligatorio;
- ▶ **il padre**, dal giorno seguente la nascita del figlio, per un periodo massimo di **7 mesi**, frazionato o continuativo, a condizione che ne usufruisca almeno per 3 mesi;
- ▶ **10 mesi**, continuativi o frazionati, qualora sia **un solo genitore a prendersi cura del bambino**. La condizione di genitore "solo" viene riconosciuta nel caso in cui l'altro sia deceduto o colpito da grave infermità, abbia abbandonato la famiglia o non abbia riconosciuto il figlio.

In caso di fruizione da parte di **entrambi i genitori**, il periodo massimo complessivo usufruibile è di **10 mesi che diventano 11 mesi, se il padre ne usufruisce di almeno 3**. Come potete notare, scatta una specie di "bonus", un mese di congedo parentale in più per il padre rispetto alla madre, per incentivarne un attivo coinvolgimento nella cura dei figli/e.

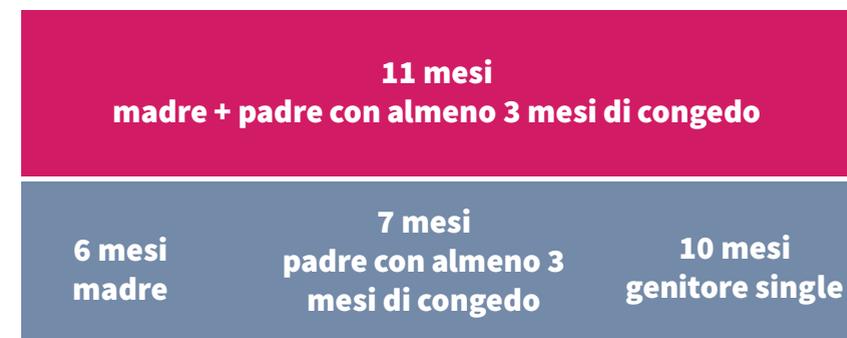


FIG. 3
Congedo parentale

A seguito delle previsioni del D. Lgs. 80/15 puoi utilizzare i congedi parentali anche su **base oraria**. In assenza di contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, i genitori possono fruire del congedo parentale su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Lavoratrici e lavoratori iscritti alla gestione separata

La legge 81/2017 introduce a favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, il diritto a un trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo pari a sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino. Nei casi di adozioni o affidamenti preadottivi, il periodo si calcola a partire dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore. I trattamenti economici per congedo parentale, anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono superare complessivamente, tra entrambi i genitori, il limite di sei mesi.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI CONGEDI PARENTALI

Puoi utilizzare il congedo parentale nei **primi 12 anni di vita del figlio**:

► **fino al 6° anno di vita del figlio**, hai diritto **al 30% della tua retribuzione** per un periodo massimo complessivo tra i genitori **di 6 mesi**;

► **tra il 6° e l'8° anno di vita**, hai diritto **al 30% della tua retribuzione**, a condizione che il reddito individuale di chi ne fruisce sia inferiore a 2,5 l'importo del trattamento minimo di pensione (pari nel 2015 a euro 16.327,35 annui; 502,38 x 2,5 x 13). Se usufruito **oltre il 6° anno di vita** da chi supera il limite reddituale, non dà diritto ad alcun trattamento economico;

Nel **settore pubblico** la retribuzione del primo mese di congedo è al 100%, i restanti 5 mesi al 30%, se richiesti nei primi 3 anni di età del bambino.

RIPOSI GIORNALIERI

I permessi orari erano originariamente correlati all'allattamento (art.10 Legge 1204/71), ma con il tempo hanno assunto il senso più complessivo dell'accudimento e della presenza dei genitori vicino al neonato, estendendosi quindi anche al padre.

I permessi orari sono di **un'ora al giorno**, se il proprio **orario di lavoro è inferiore alle sei ore quotidiane**, come nel caso di part time orizzontale, e di **due ore al giorno**, anche cumulabili, **se il proprio orario di lavoro è pari o superiore alle sei ore**.

I permessi orari sono usufruibili dalla fine del congedo obbligatorio e fino al compimento dell'anno di età del bambino.

I permessi orari possano essere utilizzati dal padre lavoratore nei seguenti casi:

- quando i figli sono affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non li utilizzi;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente ma, ad esempio, lavoratrice autonoma, parasubordinata;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

PERMESSI PER MALATTIA

Durante **la malattia dei figli fino a 8 anni di età**, hai diritto a ottenere permessi non retribuiti, la cui concessione non è vincolata in alcun modo alle esigenze di servizio.

Questi permessi possono essere fruiti alternativamente dalla madre o dal padre; a tal fine deve essere presentata un'autocertificazione che attesti che l'altro genitore non sia assente negli stessi giorni per malattia del figlio.

L'azienda non può in alcun modo controllare lo stato di salute del bambino, né attraverso visite domiciliari, né tramite controlli ospedalieri.

Non esiste alcun obbligo di rispetto delle fasce di reperibilità.

Se il figlio/a che si ammala ha meno di 3 anni, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro, in qualsiasi momento, senza limiti di tempo e sino alla completa guarigione.

Se il figlio/a che si ammala ha un'età compresa tra i 3 anni e fino al compimento degli 8 anni, il personale ha diritto ad assentarsi dal lavoro per 5 giorni annui per ciascun figlio.

Come prima, anche questi permessi sono regolati dalla legge e possono essere usufruiti alternativamente fra i genitori.

VOUCHER BABY SITTER - ASILI NIDO

Al termine del periodo di congedo di maternità obbligatorio e negli 11 mesi successivi, hai facoltà di richiedere, al posto del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per **il servizio di baby sitting** o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

Il contributo è pari a **euro 600 al mese** per un massimo di **6 mesi per** un totale di **euro 3600**.

Il contributo viene erogato direttamente dall'INPS, la madre deve farne richiesta indicando quale delle due opzioni sceglie e per quanti mesi.

L'INPS eroga il contributo per la baby sitter attraverso il sistema dei voucher mentre per il nido il beneficio consisterà nel pagamento diretto alla struttura prescelta e accreditata presso l'INPS.

I nidi, per accreditarsi, devono presentare una domanda all'INPS.

PART TIME

Puoi chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

CONGEDO PARENTALE PER MAMME E PAPÀ DI BAMBINI PORTATORI DI HANDICAP

Dal 1992, anno di emanazione della legge quadro sulla disabilità (n. 104), sono state introdotte agevolazioni fruibili sul posto di lavoro esplicitamente dirette ai genitori e ai familiari di persone con handicap in situazione di gravità e ai lavoratori disabili.

Nel corso degli anni, soprattutto con la legge 388/2000, sono stati previsti altri benefici. Infine, con il Testo Unico (D. Lgs. 151/01) sulla tutela della maternità e paternità, si è raggiunto un quadro normativo di riferimento per aiutare tutti i genitori lavoratori, comprendendo nella fattispecie anche quelli con figli/e in situazione di handicap grave.

PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE

Trascorso il periodo di congedo di maternità (obbligatorio) e i successivi mesi di congedo parentale la madre o in alternativa il padre, che assistono un figlio/a in situazione di handicap grave, possono usufruire di un periodo di ulteriore astensione dal lavoro fino al compimento dei **dodici anni di vita del bambino/a**.

Durante questo periodo, potrai ricevere una **indennità pari al 30% della retribuzione**, per il cui riconoscimento non è previsto alcun limite reddituale; requisito che invece è richiesto per il congedo parentale.

La durata massima del congedo parentale “normale” e del suo prolungamento è di 3 anni complessivi tra i genitori. Il congedo spetta al genitore richiedente, anche quando l'altro non ne abbia diritto.

Il prolungamento del congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dal suo ingresso in famiglia.

Rimane fermo che il prolungamento del congedo parentale non può essere fruito oltre il raggiungimento della maggiore età del minore.

PERMESSI ORARI

Dopo il primo anno di vita del bambino/a e in alternativa al prolungamento del congedo parentale, fino al compimento del terzo anno di vita, i genitori che assistono un figlio/a, in situazione di handicap grave, possono fruire di **due ore di permesso giornaliero retribuito**; nel caso in cui l'orario di lavoro sia inferiore alle sei ore al giorno, il permesso retribuito è limitato a una sola ora.

PERMESSI MENSILI (3 GIORNI)

In alternativa al prolungamento del congedo parentale e dei permessi orari giornalieri, i genitori, anche adottivi, di figli/e in situazione di handicap grave, possono fruire di **tre giorni di permesso mensile retribuiti**, in maniera continuativa o frazionata (anche a ore). Laddove i genitori siano entrambi lavoratori dipendenti, il diritto può essere ripartito tra i due, sempre nel limite massimo dei 3 giorni.

PART TIME - LAVORO NOTTURNO

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio/a convivente di età non superiore a tredici anni o gravemente disabile, è riconosciuto un **diritto di priorità nella trasformazione del**

contratto di lavoro da tempo pieno a part time. Il lavoratore/trice, che assiste una persona con disabilità grave, può astenersi dal lavoro notturno.

CONGEDO BIENNALE RETRIBUITO

Il congedo biennale retribuito è stato introdotto con la finanziaria 2001 (legge n.388/2000). Si tratta di una opportunità che si aggiunge al congedo biennale non retribuito, istituito un anno prima della legge n.53/2000.

Grazie a questa norma, i genitori lavoratori naturali, adottivi o affidatari di un bambino disabile **possono assentarsi dal lavoro sino a due anni**, senza subire alcuna penalizzazione retributiva.



MILANO

CAPITOLO 2 I SERVIZI SUL TERRITORIO

2.1 COMUNE DI MILANO

EDUCAZIONE

SERVIZI PER LA PRIMA INFANZIA

Il **NIDO D'INFANZIA** è un servizio educativo offerto ai bambini e le bambine dai 3 mesi ai 3 anni. Concorre con le famiglie alla cura, all'educazione e alla socializzazione dei bambini e ne promuove il benessere, all'interno di un ambiente attento e protetto. Il nido è un luogo dove il bambino è libero di giocare, esplorare, pensare, sviluppare i propri talenti e le proprie attitudini e opera in continuità con la scuola dell'infanzia.

La **SEZIONE PRIMAVERA** è offerta alle bambine e ai bambini dai 24 ai 36 mesi. Il suo approccio allo sviluppo del bambino coniuga la cura del nido e gli obiettivi e strumenti educativi della scuola dell'infanzia; infatti il personale previsto (per la capienza massima di 20 bambini) è di un'educatrice di nido e due di scuola dell'infanzia.

La **SCUOLA DELL'INFANZIA** è un servizio educativo per bambini e bambine dai 3 ai 6 anni. È un luogo di crescita e cura dove si sviluppa e consolida l'identità, si sviluppa l'autonomia e si acquisiscono competenze. Assume una funzione strategica in continuità con il nido d'infanzia, la sezione primavera e con il primo ciclo di istruzione.

I **SERVIZI INTEGRATIVI PER L'INFANZIA** concorrono all'educazione e alla cura delle bambine e dei bambini e soddisfano i bisogni delle famiglie in modo flessibile. Offrono ai bambini che non frequentano nido, sezione primavera o altro servizio integrativo, l'opportunità di stare con gli adulti e con i pari in una situazione di gioco, in un ambiente strutturato e in spazi adatti all'età.

I servizi si distinguono in:

- ✓ tempi per le famiglie, rivolti a bambini dai 3 mesi ai 3 anni accompagnati da un adulto
- ✓ centri prima infanzia, rivolti a bambini dai 3 mesi ai 3 anni accompagnati o meno dall'adulto di riferimento
- ✓ ludoteche/spazio gioco, per bambini dai 3 mesi ai 12 anni accompagnati da un adulto.

Le forme di gestione dei servizi nel Comune di Milano sono sinteticamente tre:

- ✓ **diretta:** il Comune mette a disposizione strutture proprie e si avvale di proprio personale (104 nidi, 9 tempi per le famiglie, 1 centro prima infanzia, 2 ludoteche, 175 scuole infanzia);
- ✓ **in appalto:** il Comune si avvale di soggetti esterni, selezionati tramite gara d'appalto (36 nidi, 2 centri prima infanzia);
- ✓ **tramite strutture private accreditate** nelle quali una quota di posti nido è riservata a bambini provenienti dalle graduatorie comunali e i relativi rapporti sono disciplinati da convenzioni di durata annuale o pluriennale (127 convenzionate).

I Servizi all'infanzia sono dislocati su tutto il territorio del Comune di Milano. Per conoscere la sede più vicina alla propria abitazione si può utilizzare la mappa online:

geoportale.comune.milano.it/geoschool/webapp

SCUOLA NATURA

L'iniziativa Scuola Natura propone soggiorni-studio dedicati alle Scuole dell'Infanzia, Primarie e Secondarie di Primo grado presso le Case Vacanza situate in località marine, montane e lacustri.

Scuola Natura è **esperienza diretta col territorio circostante**: la Natura e il suo contesto diventano essi stessi luoghi di apprendimento attivo dove è possibile vivere situazioni qualitativamente e culturalmente stimolanti.

Scuola Natura non è in alternativa alla scuola, non è qualcosa che si sostituisce ad essa né semplicemente la integra;

Scuola Natura è una scuola che si allarga, che si disloca, che modifica profondamente la sua proposta costringendo a pensare a un progetto che ha spazi diversi, tempi diversi e che valorizza la convivenza e la conoscenza di ciò che è lontano da noi il cosiddetto "altro da sé".

I percorsi vengono progettati in collaborazione con gli insegnanti che accompagnano il gruppo-classe.

Per info: <https://www.comune.milano.it/aree-tematiche/scuola/servizi-6-13-anni/scuola-natura>

SERVIZI PRE-SCUOLA E GIOCHI SERALI PRESSO SCUOLE PRIMARIE

L'Amministrazione Comunale ha sempre riservato una particolare attenzione alle famiglie con minori, specificatamente quelle in difficoltà nell'accudimento dei figli in orario extra scolastico.

I servizi di Pre-scuola e attività educative (giochi serali) sono rivolti agli alunni delle scuole primarie statali.

Sono riservati alle famiglie i cui genitori/tutori/affidatari sono entrambi lavoratori e devono conciliare la gestione quotidiana dei figli con i loro tempi lavorativi.

Durante l'orario extra-scolastico vengono svolte attività educative e di animazione, con particolare riguardo all'ambito sportivo, linguistico, musicale ed artistico.

Per info: <https://www.comune.milano.it/aree-tematiche/scuola/servizi-6-13-anni/pre-scuola-e-giochi-serali-scuole-primarie-statali>

MOBILITÀ

Sono state intraprese numerose azioni rivolte al **superamento delle barriere architettoniche diffuse su tutto il sistema del Trasporto Pubblico Locale** che non sono solo dedicate a persone con handicap fisico ma sono utili anche per agevolare **le madri con passeggini**.

Inoltre, sono a oggi in corso di sostituzione, sui mezzi pubblici ATM e linee metropolitane comprese, i posti a sedere prioritari, quindi riservati anche a donne incinte e/o anziane o con difficoltà motorie. Scegliendoli in colori contrastanti rispetto a tutti gli altri, visto che sulla maggior parte dei bus i sedili sono grigi, quelli dei posti prioritari saranno quindi gialli o blu, per meglio evidenziarne la funzione riservata.

AGEVOLAZIONI PER FAMIGLIE SUI TRASPORTI IN LOMBARDIA

Regione Lombardia riconosce alcune agevolazioni sui trasporti all'interno della Regione, quali: **biglietti gratis** destinati a ragazzi/e fino a 14 anni se accompagnati dai familiari, vantaggi su abbonamenti mensili o annuali per le famiglie con più di un/una figlio/a.

I rapporti di parentela validi per ottenere le agevolazioni sono:

- ✓ genitori-figli/e
- ✓ nonni/e-nipoti
- ✓ zii/e-nipoti
- ✓ fratelli/sorelle.

SUPPORTO ALLE FAMIGLIE

ASSEGNO AI NUCLEI FAMILIARI CON ALMENO 3 FIGLI MINORI

È un assegno che spetta alle famiglie che hanno almeno **3 figli/e minori a carico**.

Può fare richiesta il genitore naturale o adottivo/preadottivo di almeno tre minori, che devono essere iscritti nel suo stato di famiglia e convivere effettivamente con lui.

Le domande devono essere presentate esclusivamente presso le sedi dei centri di assistenza fiscale (CAF) convenzionati con il Comune di Milano. La presentazione della domanda al CAF è gratuita.

SERVIZI PER NUCLEI FAMILIARI CON FIGLI MINORI DA 0 A 18 ANNI

Per accedere ai servizi è necessario fare richiesta al Servizio Sociale Professionale Territoriale, presente in tutti i municipi.

Gli assistenti sociali, su richiesta, attivano interventi di sostegno a favore di minori (da 0 a 18 anni):

- ✓ di famiglie in difficoltà con figli minori
- ✓ formulate direttamente dai minori
- ✓ in stato di abbandono materiale o morale
- ✓ privi di genitori o in conflitto con loro
- ✓ oggetto di maltrattamento e di abuso
- ✓ su mandato della Magistratura minorile.

Il servizio offre:

- ✓ assistenza economica attraverso un contributo erogato per brevi periodi
- ✓ tutoring educativo
- ✓ servizi residenziali
- ✓ spazio Neutro e Affidò
- ✓ assistenza domiciliare con sostegno educativo e socio-assistenziale all'interno della famiglia, in funzione preventiva rispetto all'istituzionalizzazione e si pone come supporto alle famiglie.

Il servizio fornisce inoltre, in caso di minori/adolescenti, attraverso la presenza di un educatore, un affiancamento educativo all'interno della famiglia, coinvolgendo i genitori e favorendo il confronto tra genitori e figli al fine di migliorare le condizioni relazionali.

SERVIZIO BABY-SITTER

Prenotando un appuntamento telefonicamente o via e-mail è possibile ottenere:

- ✓ orientamento e consulenza sulla ricerca di una baby-sitter
- ✓ supporto alla contrattualizzazione.

Per info: wemi.tatecolfbadanti@comune.milano.it

WEMI: I SERVIZI DOMICILIARI DEL COMUNE DI MILANO

L'offerta riguarda tutti i servizi per la cura e il benessere offerti dalle imprese sociali e dalle cooperative accreditate dal Comune di Milano.

Puoi trovare servizi in aiuto alle famiglie per la cura dei figli o delle persone non autosufficienti, nella gestione delle attività domestiche, degli animali domestici e molto altro ancora.

Per info: <https://wemi.comune.milano.it/>

DONNE

HAPPY POPPING

Presso i principali servizi comunali sono stati allestiti punti **“Happy Popping”** per **l'allattamento e l'accudimento dei figli**. È anche in corso una campagna di sensibilizzazione rivolta a bar, negozi, ristoranti e pubblici esercizi in genere, invitandoli a riservare ed eventualmente ad allestire un punto adatto all'happy popping. L'Amministrazione cittadina ha fatto lo stesso, promuovendo questa bella iniziativa zona per zona nei propri uffici aperti al pubblico.

A oggi sono attivi **37 spazi**, il Geoportale del Comune di Milano contiene la mappatura dei punti Happy Popping nella città.

**[https://geoportale.comune.milano.it/MapViewApplication/Map/](https://geoportale.comune.milano.it/MapViewApplication/Map/App?config=%2FMapViewApplication%2FMap%2FConfig4App%2F363&id=ags)
App?config=%2FMapViewApplication%2FMap%2FConfig4App%2F363&id=ags**

CENTRI MILANO DONNA

I Centri Milano donna sono **luoghi dove imparare cose nuove**, raccogliere **informazioni utili sui servizi** del territorio e della città, trovare **sostegno psicologico** e aiuto in situazioni specifiche di difficoltà.

Ma anche un posto dove guardare un film, fare yoga, ginnastica o un corso di teatro, organizzare una gita oppure semplicemente stare bene insieme e divertirsi. Il Comune sta lavorando perché ogni Municipio possa avere il proprio CMD, con l'obiettivo di aumentare l'inclusione delle donne, il loro senso di autoefficacia, la loro partecipazione attiva alla vita della città.

La creazione dei CMD con i suoi servizi anche per i bambini, adolescenti e anziani, oltre a essere utile per le donne offre indirettamente un aiuto alle famiglie e quindi alla società, perché sono ancora soprattutto le donne a farsi carico della maggioranza dei problemi familiari.

I principali servizi offerti sono: sportello anti violenza, di counseling, di educazione alla genitorialità, di orientamento al lavoro e di educazione economico finanziaria, corsi di italiano per donne straniere, servizi aiuto compiti.

Per info: <https://www.comune.milano.it/comune/palazzo-marino/garanti-comitati-e-delegati/delegata-del-sindaco-alle-pari-opportunita-di-genere/milano-per-le-donne/iniziative>

LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

La Consigliera di Parità è un pubblico ufficiale, nominata con decreto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità, su designazione delle Regioni e delle Province interessate.

È presente sul territorio e svolge funzioni di **promozione e controllo per l'attuazione dei principi di pari opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro**.

L'Ufficio della Consigliera di parità si rivolge a tutte le cittadine e i cittadini che desiderano ricevere informazioni, richiedere tutela fino all'assistenza in causa in caso di discriminazione di sesso e violazione delle pari opportunità sul lavoro.

La Consigliera di parità – provinciale o regionale in relazione al proprio ambito di competenza – interviene senza alcun costo per la lavoratrice/ il lavoratore, unicamente per i casi che riguardano discriminazioni di genere.

Per info: <http://www.cittametropolitana.mi.it/lavoro/consigliera/index.html>

SERVIZI PER IL LAVORO

Nella ricerca di lavoro è utile fare riferimento ai Centri per l'impiego gestiti da AFOL Metropolitana, che sono luogo di **orientamento professionale**, dove domanda e-offerta di lavoro si incontrano.

AFOL Metropolitana è un'azienda speciale consortile partecipata, a oggi, dalla Città Metropolitana di Milano e da 69 Comuni, compreso il Comune di Milano.

Propone un'offerta di servizi in tema di formazione professionale, orientamento e lavoro, costruiti sulle esigenze dei cittadini e delle cittadine e delle imprese del territorio con il fine di:

- ✓ prevenire e contrastare la disoccupazione
- ✓ incrementare l'occupabilità e la qualità dell'occupazione

✓ favorire lo sviluppo del capitale umano

✓ sostenere lo sviluppo locale.

Per info: www.afolmet.it

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

Il Comune di Milano collabora con le associazioni che hanno sottoscritto un protocollo di intesa con il Comune per interventi articolati, in grado di **sostenere la donna** nelle diverse situazioni di bisogno e di accompagnarla nel percorso condiviso e individualizzato di fuoriuscita dalla violenza.

Realizza inoltre iniziative di sensibilizzazione e prevenzione per diffondere una cultura che valorizzi la **differenza di genere** e promuova il **superamento degli stereotipi** e **pari opportunità** per tutti e tutte.

La Rete Antiviolenza del Comune di Milano sostiene le donne vittime di violenza attraverso l'offerta dei seguenti servizi:

✓ accoglienza e ascolto competente e non giudicante che valorizzi la relazione fra donne

✓ presa in carico sociale e definizione condivisa di un percorso di fuoriuscita dalle violenze

✓ ospitalità in case protette o strutture comunitarie a indirizzo segreto

✓ orientamento al lavoro

✓ orientamento e assistenza legale

✓ supporto psicologico, gruppi di auto-mutuo aiuto e percorsi di psicoterapia

✓ ricovero ospedaliero se necessario.

Per info: <https://www.comune.milano.it/servizi/contrasto-alla-violenza-di-genere>



PROVINCIA
AUTONOMA
DI TRENTO

2.2 PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

EDUCAZIONE

NIDO E MICRONIDO – SERVIZIO SOCIO-EDUCATIVO PUBBLICO

Servizio educativo, sociale e pubblico a gestione diretta da parte dei Comuni o in affido a cooperative sociali.

Offre un servizio rivolto a bambini tra i 3 mesi e i 3 anni e ha il compito di assicurare a ogni bambino:

- ✓ il diritto di educazione, cura e socializzazione nella prospettiva del benessere psicofisico e dello sviluppo delle potenzialità cognitive, affettive, relazionali e sociali, nel rispetto dell'identità individuale, anche attraverso il superamento di disuguaglianze territoriali ed economiche, oltre che etniche e culturali.

E alla famiglia:

- ✓ la partecipazione alle scelte educative;
- ✓ la facilitazione di entrambi i genitori a conciliare vita professionale e familiare, attraverso la continuità dei servizi nel corso dell'anno.

Per info: <https://www.trentinofamiglia.it/Politiche-familiari/Servizi-per-la-prima-infanzia/Nido-e-micronido-Servizio-socio-educativo-pubblico>

NIDO FAMILIARE - SERVIZIO TAGESMUTTER

Il nido familiare - **servizio Tagesmutter** consente alle famiglie di affidare in modo stabile e continuativo i propri figli a personale educativo appositamente formato che, professionalmente e in collegamento con organismi della cooperazione sociale o di utilità sociale non lucrativi, fornisce **educazione e cura**.

Presso il proprio domicilio o altro ambiente adeguato a offrire cure familiari, la Tagesmutter si prende cura di massimo 5 bambini (3 bambini se di età inferiore ai nove mesi). Il servizio è rivolto a bambini tra i 3 mesi e i 3 anni, estendibile a bambini sino a 13 anni ma solo nei periodi e tempi extrascolastici limitatamente ai posti disponibili.

Per info: <https://www.trentinofamiglia.it/Politiche-familiari/Servizi-per-la-prima-infanzia/Nido-familiare-Servizio-Tagesmutter>

SERVIZI E SUPPORTO ALLE FAMIGLIE

BUONI DI SERVIZIO

I Buoni di Servizio consentono di acquisire **servizi educativi di cura e custodia di figli** fino a 14 anni (18 se portatori di handicap certificato o con difficoltà di apprendimento o situazioni di particolare disagio attestate) a fronte di un contributo finanziario personale pari ad almeno il 15%-20% del valore nominale del Buono, in funzione dell'età del minore.

I servizi finanziati devono essere erogati in forma complementare a quelli istituzionalmente garantiti, ad esempio per impossibilità di accedere al nido comunale, in orario extrascolastico o nei periodi di vacanza.

Relativamente alla prima infanzia i Buoni possono intervenire nelle fasce orarie di apertura dei nidi comunali solo in caso di esclusione dalle graduatorie di ammissione o di assenza di strutture comunali o intercomunali, o fino a chiusura dell'anno educativo.

È possibile richiedere fino a tre Buoni nell'arco dell'anno solare (cinque in caso di uso esclusivo per servizi rivolti ai bambini di età inferiore ai 3 anni).

Ogni Buono può avere un valore nominale massimo compreso tra i 900 e i 1.500 euro a seconda del reddito e del patrimonio familiare, attestato da un CAF tramite l'apposita Domanda ICEF per Buoni di Servizio.

Chi può fare domanda:

✓ **donne occupate** o che stanno per entrare/rientrare nel mercato del lavoro, o coinvolte in forme e/o azioni di espulsione dal mercato del lavoro inserite in percorsi di formazione-riqualificazione finalizzati alla ricerca attiva di occupazione. In caso di nucleo bi-parentale entrambi i genitori devono essere occupati;

✓ **uomini appartenenti a nuclei familiari monoparentali**, occupati o che stanno per rientrare nel mercato del lavoro, o coinvolti in forme e/o azioni di espulsione dal mercato del lavoro inseriti in percorsi di formazione/riqualificazione finalizzati alla ricerca attiva di occupazione;

✓ **lavoratrici/tori con minori in affidamento.**

Per info: <http://www.fse.provincia.tn.it/>

ESTATE FAMILY

La Provincia autonoma di Trento, con il prezioso contributo di Comuni, Distretti famiglia, Associazioni, Cooperative, scuole, Società sportive, Musei, Parrocchie, dall'anno 2007 raccoglie in un database le **offerte ricreativo-educative, sportive, linguistiche** proposte per il periodo estivo, per diffonderne la conoscenza alle famiglie.

Tutte le opportunità sono facilmente consultabili sul portale **www.estatefamily.it**, e vengono costantemente aggiornate, in modo tale da permettere alle famiglie di poter scegliere le iniziative che meglio rispondono alle proprie esigenze per tutto il periodo estivo.

SOSTEGNO ALLA CONDIVISIONE TRA I GENITORI DELLE ATTIVITÀ DI CRESCITA DEI FIGLI

Agenzia del Lavoro riconosce ai padri che utilizzano il congedo parentale, in alternativa alla madre lavoratrice, **un sostegno economico** fino a € 350,00 ogni 15 giorni continuativi di congedo parentale fruito. Il sostegno economico non è riconosciuto, neppure proporzionalmente, per quote di congedo inferiori ai 15 giorni.

Il sostegno economico può essere richiesto per un massimo di quattro mesi (120 giorni) per ogni figlio. Il sostegno economico non è riconosciuto in caso di fruizione su base oraria del congedo parentale ed è cumulabile con analoghe agevolazioni previste dalla normativa nazionale.

Per info: www.agenzia lavoro.tn.it

SERVIZI DI CONCILIAZIONE ACCREDITATI PER L'USO DEI BUONI DI SERVIZIO

Servizio nato per integrare la filiera con un'offerta che si differenzia e connota per la sua **flessibilità**. Vuole dare alle famiglie l'opportunità di avvalersi di uno strumento adeguato a colmare il vuoto di altre tipologie di servizio.

SERVIZI CONTINUATIVI PER LA FASCIA 3 MESI – 3 ANNI (ESTENDIBILE A BAMBINI SINO AI 6 ANNI)

Il Comune può promuovere e sostenere tale servizio in assenza di servizio pubblico. Il servizio offerto è rivolto a bambini tra i 3 mesi ai 3 anni, estendibile a bambini sino ai 6 anni ma solo nei **periodi e tempi extrascolastici**, limitatamente ai posti disponibili.

SERVIZI COMPLEMENTARI

Servizi nati per colmare il vuoto nel periodo/orario di **sospensione del calendario scolastico**.

Tutti i servizi devono essere erogati, anche in forma cumulata tra loro, in modo complementare ai servizi erogati dalle realtà istituzionali operanti allo stesso titolo sul territorio provinciale, vale a dire al di fuori delle fasce orarie (incluso il prolungamento d'orario - in termini di anticipo o posticipo - se ordinariamente previsto) e/o dei giorni garantiti dai calendari annuali dei nidi di infanzia, delle scuole dell'infanzia e delle istituzioni scolastiche pubbliche o convenzionate presenti sul territorio provinciale.

L'elenco dei soggetti accreditati per l'erogazione dei Buoni di servizio è disponibile sul sito www.fse.provincia.tn.it/ Per info: www.trentinofamiglia.it

SERVIZIO BABY SITTER ACCREDITATO ALL'USO DEI BUONI DI SERVIZIO

Servizio a domicilio qualificato e affidabile, rivolto esclusivamente ai minori del medesimo nucleo familiare, gestito da cooperative sociali ed Enti abilitati all'erogazione dei **Servizi di cura ed educazione** inseriti nel catalogo on line.

Il catalogo (consultabile per Sedi territoriali e per Fascia di età) è pubblicato sul portale della Provincia autonoma di Trento a cura dell'Autorità di Gestione del Fondo Sociale Europeo – Servizio Europa: http://www.fse2.provincia.tn.it/Trento_fse/buoni_servizio/soggetti_accreditati_lista.php

SPAZI DI INCONTRO PER GENITORI E BAMBINI

Gli spazi di incontro fra genitori e bambini sono **luoghi di socializzazione e condivisione** rivolti a mamme, papà, nonni e bambini.

Sono spazi pensati a misura di famiglia, strutturati secondo le diverse proposte quali ad esempio:

✓ spazi di gioco per i bambini mentre i genitori trovano uno spazio di condivisione delle proprie esperienze, facilitati da una presenza di educatori

✓ occasioni di socializzazione per genitori/ nonni assieme ai bambini

✓ laboratori tematici e spazi di accoglienza per la coppia genitore/ bambino

- ✓ momenti di confronto su tematiche educative, di sostegno alla genitorialità nel quotidiano percorso di vita
- ✓ incontri con esperti dell'età evolutiva
- ✓ corso di psicomotricità/massaggio infantile
- ✓ spazio "sollievo": spazio per bambini che possono essere lasciati per breve tempo con educatori
- ✓ spazio attività per bambini in età scolare
- ✓ spazi di lettura animata con volontari del progetto "nati per leggere".

I centri si propongono come luogo dove tutte le famiglie possono anche trovare informazioni aggiornate rispetto alle opportunità offerte dal territorio, alle risorse dedicate alle diverse fasce di età.

Per aderire: <https://www.trentinofamiglia.it/Politiche-familiari/Iniziativa-family/Spazi-di-incontro-per-genitori-e-bambini/Elenco-spazi-incontro-genitori-bambini>

DONNE

CONSIGLIERA DI PARITÀ

La Consigliera di Parità è la figura istituzionale preposta a intervenire in modo specifico sulle tematiche delle **Pari Opportunità tra uomo e donna nel mondo del lavoro**.

Svolge funzioni di **contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro**, nei confronti di lavoratrici e lavoratori, e può agire in giudizio contro qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, individuale o collettiva.

Gestisce uno **"Sportello di assistenza legale gratuita ed orientamento"** rivolto a lavoratrici e lavoratori. Promuove azioni positive e interventi a favore dell'inserimento e della permanenza delle donne nel mondo del lavoro, anche "in dialogo" con le aziende.

Infine, è competente anche in materia di violenza, mobbing, stalking e molestie sul luogo di lavoro a danno di lavoratrici e lavoratori, in ragione della loro appartenenza di genere. Il servizio può essere utilizzato da lavoratrici, lavoratori, enti, organizzazioni e aziende sia del settore privato che pubblico.

Per info: http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/italy/SC/177/Consigliera_di_parita.html

SOSTEGNO ALLE LAVORATRICI AUTONOME E LIBERE PROFESSIONISTE ASSENTI DAL LAVORO PER GRAVIDANZA O MATERNITÀ O PER ESIGENZE LEGATE ALLA CRESCITA DEI FIGLI

Agenzia del lavoro sostiene il finanziamento di progetti di sostituzione, parziale o totale, delle imprenditrici e delle lavoratrici autonome per motivi legati alla gravidanza, nonché per necessità conciliative nei confronti di figli di età inferiore ai 12 anni.

A tal fine concede contributi fino a € 25.000,00. Per ogni figlio l'intervento può essere attivato una sola volta. Nel caso di sostituzione parziale, il contributo viene riproporzionato.

Per info: www.agenzialavoro.tn.it

DONNE VITTIME DI VIOLENZA

1. Contrasto alla violenza di genere

La rete antiviolenza provinciale è costituita da tutte le istituzioni che nello svolgimento del loro mandato intercettano le donne vittime di violenza e i/le loro eventuali figli/e: Azienda Sanitaria, Forze dell'Ordine e Servizi sociali territoriali.

A queste si aggiungono gli Enti del Terzo settore che gestiscono i servizi residenziali e non residenziali che offrono supporto e protezione alle vittime o che propongono percorsi psicoeducativi per gli autori delle violenze. Il Dipartimento Salute e solidarietà sociale si occupa del finanziamento e del coordinamento delle attività dei diversi enti e interviene per garantire la qualità dei servizi.

per info: Ufficio Pari opportunità e Inclusione UMSE Sviluppo Rete dei Servizi, via Gilli, 4 - 38121 Trento t. 0461 493839 uff.pariopportunita@provincia.tn.it

2. Orientamento e inserimento lavorativo

L'Agenzia del lavoro promuove interventi finalizzati all'inserimento lavorativo delle donne che hanno subito violenza tramite:

- ✓ l'attivazione di tirocini di formazione e orientamento per l'inserimento nel mercato del lavoro;
- ✓ il rilascio di titoli di acquisto (voucher) per supportare le persone nella ricerca di lavoro e nell'accrescimento delle competenze attraverso servizi erogati da soggetti accreditati;
- ✓ il rilascio di titoli di acquisto (voucher) a persone con disabilità o in condizione di svantaggio (comprese le donne vittime di violenza), al fine di sostenere, con servizi di accoglienza, affiancamento e supporto, il loro inserimento lavorativo nell'ambito dei soggetti attuatori e favorire, di conseguenza, l'acquisizione di nuove competenze e la loro integrazione sociale. Il titolo di acquisto finanzia l'attuazione di progetti individualizzati, che prevedono un insieme di azioni integrate di accoglienza, tutoraggio, formazione e supporto, svolte in costanza di rapporto di lavoro;
- ✓ progetti di pubblica utilità al fine di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro e l'integrazione sociale di persone deboli;
- ✓ la concessione di contributi per l'occupazione con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di almeno 3 mesi di persone svantaggiate tra cui rientrano anche le donne vittime di violenza segnalate dai servizi sociali.

Per info: www.agenzialavoro.tn.it

SERVIZI PER LE DONNE DISOCCUPATE

Nella ricerca di lavoro è utile fare riferimento al Centro per l'impiego di Agenzia del lavoro, che è un luogo di orientamento professionale, dove domanda e offerta di lavoro si incontrano.

Lì è disponibile personale specializzato pronto a offrire **supporto nella ricerca di lavoro** anche per fare avvicinare le esigenze personali e familiari di chi cerca lavoro con quelle espresse dalle imprese.

Oltre ai servizi disponibili per tutti, Agenzia del lavoro a supporto dell'inserimento o del reinserimento delle donne nel mercato del lavoro:

- ▶ promuove **tirocini di formazione e orientamento** per l'inserimento nel mercato del lavoro;
- ▶ concede **contributi per l'assunzione a tempo indeterminato di donne** di età compresa tra 40 e 49 anni, assenti dal mercato del lavoro da più di 12 mesi;
- ▶ finanzia **progetti di pubblica utilità per alcune categorie di lavoratori tra cui rientrano anche le madri di famiglie monoparentali** per accrescere la loro occupabilità e/o il recupero sociale. Per le madri di famiglie monoparentali il contributo economico sui progetti approvati arriva fino al 100 % del costo lavoro.

Per info: www.agenzia lavoro.tn.it



CAPITOLO 3. ISTRUZIONI PER L'USO DELLA PIATTAFORMA MASP

La **piattaforma MASP**, sviluppata nell'ambito del progetto europeo Master Parenting in Work and Life, prende ispirazione dal modello MAAM (<http://www.lifeed.io/>), un programma digitale che valorizza il **potenziale formativo dell'esperienza genitoriale e della cura**, portando valore alle aziende e alle persone sia a livello economico che gestionale e personale.

In uno scenario sociale in continuo mutamento, il capitale umano dei professionisti diventa un asset sempre più fondamentale per aziende e pubblica amministrazione; acquisire le **soft skills**, il set di competenze legato a emozioni come **empatia, ascolto e capacità di gestire il tempo**, e investire sulla loro diffusione è uno degli obiettivi che aziende piccole e grandi devono porsi come prioritario.

Il «core» della piattaforma MASP è il percorso di riconoscimento e valutazione delle competenze trasversali acquisite nel corso delle proprie esperienze di vita. La finalità è quella di fornire alle donne con carichi di cura disoccupate competenze utili per il mondo del lavoro, al fine di aumentarne **empowerment ed employability**.

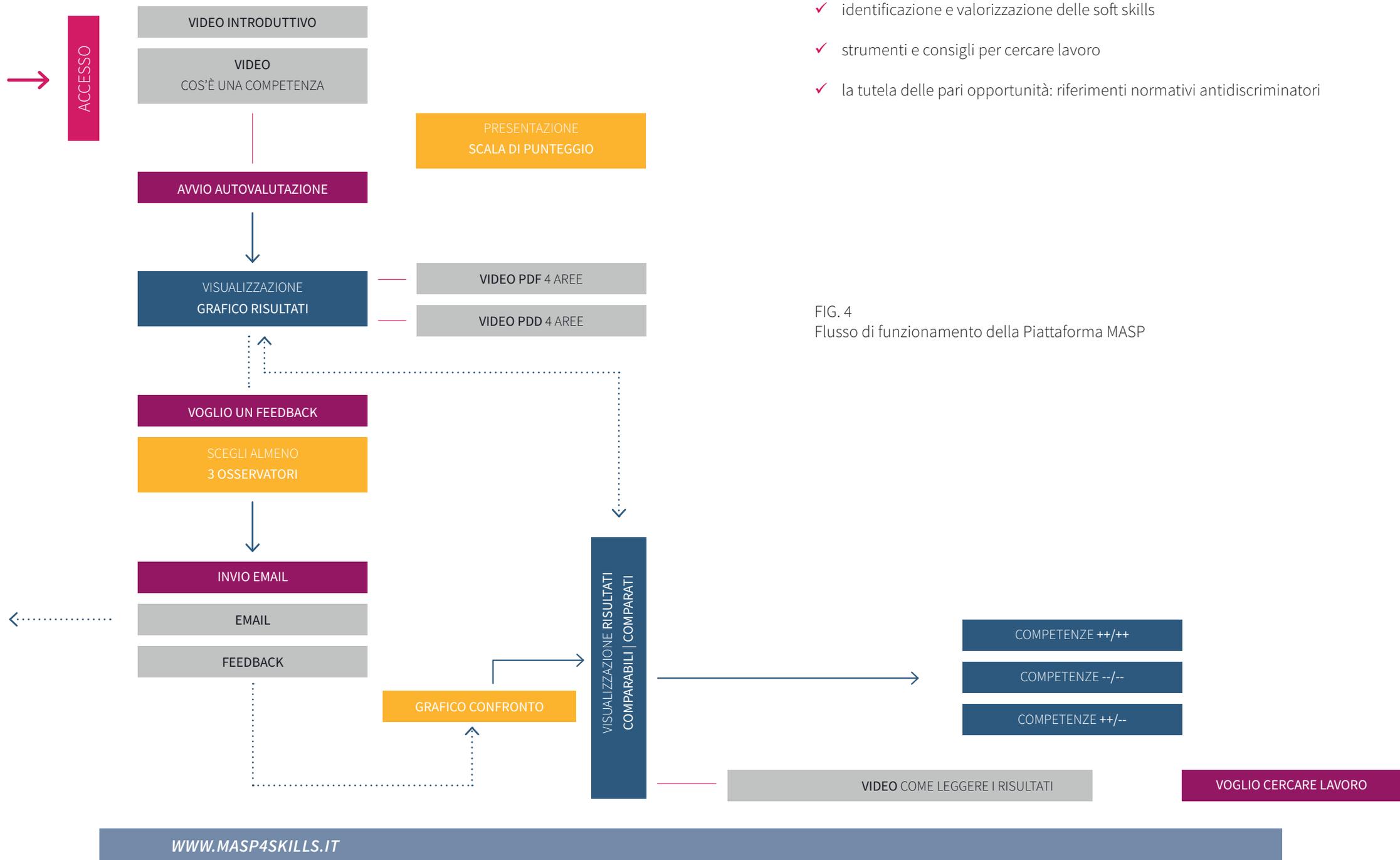
Le Soft skills sono capacità di stampo cognitivo-relazionale e comunicativo. Sono caratteristiche personali importanti in qualsiasi contesto lavorativo perché influenzano il modo in cui facciamo fronte di volta in volta alle richieste dell'ambiente che ci circonda.

Lo sviluppo delle soft skills (e il loro grado) dipende dall'ambiente di crescita e dalle esperienze di vita maturate dall'individuo.

Le competenze sono state suddivise in 4 macro aree:

- ✓ Emotive
- ✓ Sociali
- ✓ Cognitive
- ✓ Realizzative

Per ogni area, sono state individuate 4 competenze, a loro volta scorporate in 4 comportamenti per un totale di 64.



3.1 LA PIATTAFORMA MASP: LOGIC FRAME

La piattaforma si sviluppa su 3 livelli:

- ✓ identificazione e valorizzazione delle soft skills
- ✓ strumenti e consigli per cercare lavoro
- ✓ la tutela delle pari opportunità: riferimenti normativi antidiscriminatori

FIG. 4
Flusso di funzionamento della Piattaforma MASP

I livelli sono stati pensati in maniera propedeutica:

1. il **primo step** fornisce la mappa delle competenze: **i punti di forza e i punti di debolezza** su quali lavorare
2. nel **secondo step**, sulla base delle competenze individuate, vengono forniti strumenti e suggerimenti su come impostare una **ricerca del lavoro** più funzionale
3. il **terzo step** tutela, nel momento in cui si sta cercando un'occupazione o quando si è già inseriti nel mercato del lavoro nel caso ci si dovesse trovare in **situazioni potenzialmente discriminatorie** rispetto al genere.

3.2 LA PIATTAFORMA MASP: IL PERCORSO

Si accede alla piattaforma tramite il link:

<https://www.masp4skills.it>

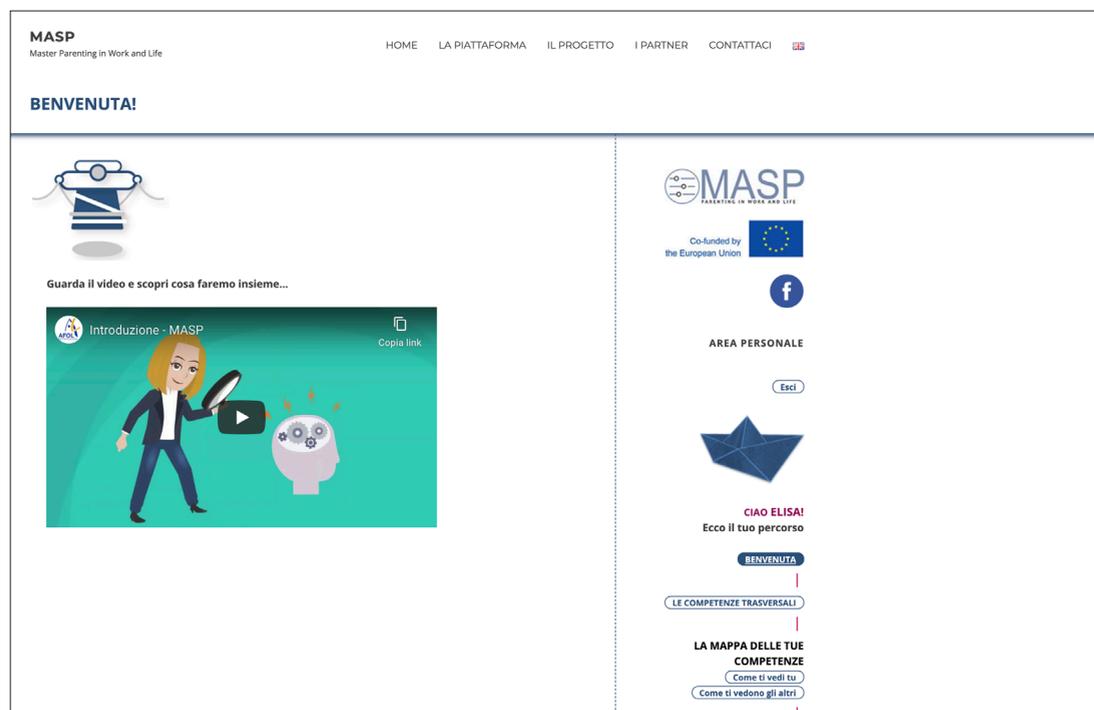
Una volta registrati, sul lato destro della homepage compare il percorso (indice)

Le varie sezioni si colorano man mano che si procede nella fruizione dei contenuti. L'utente può decidere di interrompere e riprendere la navigazione mantenendo lo stato del percorso inalterato.

FIG. 5

L'introduzione al Percorso

In riferimento ai tre step sopraindicati, vediamo nel dettaglio come sono strutturati a livello di funzionalità



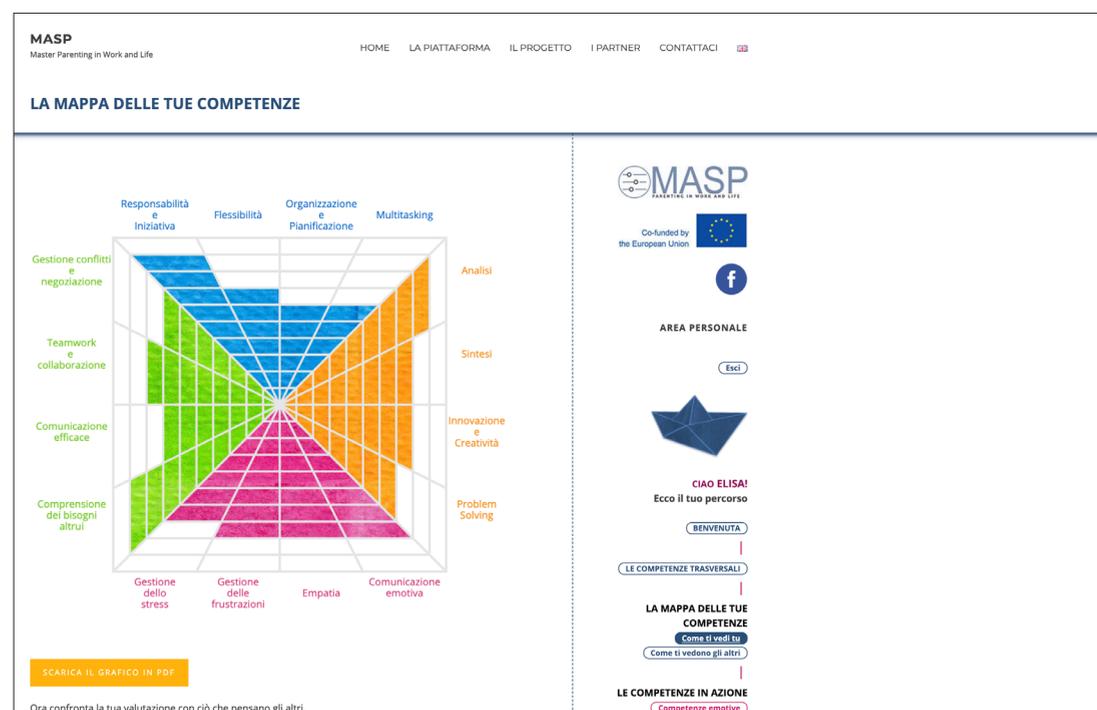
STEP 1: LE COMPETENZE TRASVERSALI

In questa sezione trovi:

- ✓ **LE COMPETENZE TRASVERSALI:** una video-pillola sulla definizione di soft skills e una prima **autovalutazione spontanea** sulle 4 macro aree di competenza
- ✓ **LA MAPPA DELLE TUE COMPETENZE: un test di autovalutazione** composto da 64 domande finalizzato a creare la mappa delle competenze. In questa fase è possibile completare la propria valutazione inviando il test ad almeno 3 valutatori esterni, per confrontare la valutazione dell'utente con i feedback esterni
- ✓ **LE COMPETENZE IN AZIONE:** una serie di video pillole informative suddivise per le 4 macro aree di competenza, finalizzate ad approfondire le **proprie potenzialità e i propri punti di debolezza**
- ✓ **I TUOI PUNTI DI FORZA:** sulla base degli esiti della valutazione, si chiede di **descrivere le 4 competenze individuate** come propri punti di forza, la propria esperienza, in che contesto le abbiamo maturate, per quanto tempo e attraverso quali attività.

FIG. 6

La Mappa delle tue competenze



STEP 2: LA RICERCA DEL LAVORO

In questa sezione puoi trovare una serie di consigli e strumenti per ottimizzare la ricerca del lavoro:

- ✓ **ANALISI DEL MERCATO:** **suggerimenti** per capire come funziona il mercato del lavoro e quali sono le professioni più cercate in questo momento
- ✓ **CHE LAVORO STAI CERCANDO?:** attraverso la **pratica della scrittura**, viene chiesto di rispondere a una serie di stimoli per chiarirsi le idee sul lavoro che stiamo cercando
- ✓ **LA RETE E I SOCIAL NETWORK:** **suggerimenti** su come utilizzare i Social nella ricerca di lavoro
- ✓ **IL CURRICULUM VITAE:** come **inserire e valorizzare** nel proprio CV le competenze trasversali
- ✓ **IL COLLOQUIO DI SELEZIONE:** **consigli utili** per affrontare un colloquio: la presentazione di sé e come rispondere alle domande, da quelle più comuni e a quelle più imbarazzanti e inopportune

STEP 3: DONNE E LAVORO

In questa sezione sono riportati, sotto forma di riferimenti normativi e di video-pillole, una serie di informazioni e supporti utili per tutelare in maniera specifica le donne, mentre sono alla ricerca di un'occupazione o quando sono già inserite nel mercato del lavoro, se dovessero trovarsi in situazioni potenzialmente discriminatorie rispetto al genere, ovvero l'essere trattati in maniera diversa dagli altri per il solo fatto di essere donne (o uomini).

ANNOTAZIONI PERSONALI

ANNOTAZIONI PERSONALI

A large empty rectangular box intended for personal annotations.





MASP

PARENTING IN WORK AND LIFE