



**Conciliazione  
tempi di cura  
e lavoro:**

**nuove  
strategie  
territoriali**

**linea  
rosa**  
0544-583901

**RUSSI**

**linea  
rosa**  
0544-216316

**RAVENNA**

**linea  
rosa**  
0544-583901

**CERVIA**

Pubblicazione realizzata nell'ambito del progetto  
"Conciliazione tempi di cura e lavoro: nuove strategie territoriali"  
Anni 2023-2024

Finanziato dalla Regione Emilia-Romagna nell'ambito del Bando per la  
realizzazione di progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella  
vita economica del territorio.

 Regione Emilia-Romagna



Comune di Russi



Comune di Ravenna



Comune di Cervia

Promotrice del progetto  
Linea Rosa ODV



RUSSI



RAVENNA



CERVIA

Con la partecipazione di

Comune di Ravenna, Comune di Cervia, Comune di Russi, CNA Ravenna,  
Confcommercio Provincia di Ravenna, Confartigianato Associazione Provinciale  
Ravenna, Confesercenti Ravenna Cesena, Cooperativa Spiagge Ravenna,  
Cooperativa Sociale Terra Mia, UIL – Unione Italiana del lavoro della Provincia di  
Ravenna CGIL – Camera del lavoro della Provincia di Ravenna e CISL Romagna,  
Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti  
Contabili di Ravenna.

Edizione a cura di  
Linea Rosa ODV

Coordinamento editoriale  
Chiara Brandi e Chiara Parollo

Grafica e illustrazioni  
Giuditta Matteucci

Stampa  
Mazzanti Print Color

Si ringrazia Spazio A per la collaborazione nel realizzare l'insero centrale e  
Sabbioni per la testimonianza data.

Finito di stampare nel mese di novembre 2024.

Tutti i diritti sono riservati, è vietata la riproduzione del testo, o parti di esso,  
senza l'autorizzazione dell'autore/autrice e delle curatrici.

# Sommario

**PREFAZIONE** a cura dei Comuni di Ravenna, Cervia e Russi

**INTRODUZIONE** a cura di Linea Rosa ODV **pag. 10**

**CAPITOLO 01**  
**Lo sapevi che?** a cura di CGIL, CISL e UIL **pag. 14**

**CAPITOLO 02**  
**PAROLA ALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA** **pag. 23**

- **Partecipare per contare, conciliando** a cura di Confcommercio Ravenna
- **Imprenditoria femminile e welfare di conciliazione tempi di vita e lavoro** a cura di Confesercenti Ravenna Cesena
- **Progetto conciliazione tempi di cura, vita e lavoro** a cura di Confartigianato
- **Conciliare vita privata e familiare attraverso la conoscenza delle misure a sostegno dell'imprenditoria femminile** a cura di CNA Ravenna
- **Analisi dei problemi, esigenze e strumenti di agevolazione per imprese stagionali nella conciliazione vita-lavoro** a cura di Cooperativa Spiagge Ravenna

**CAPITOLO 03** **pag. 38**  
**Migrazione al femminile: una integrazione incompiuta** a cura di Coop. Terra Mia

**CAPITOLO 04** **pag. 42**  
**Gli strumenti fiscali e gli ammortizzatori sociali per le donne imprenditrici** a cura di CPO di ODCEC di Ravenna

**APPENDICE** **pag. 47**  
**Il caso Sabbioni** a cura di Sabbioni  
**Il questionario Work Life Balance** a cura di Linea Rosa ODV

**RINGRAZIAMENTI** **pag. 54**

## Prefazione

*Il Global Gender Gap Report 2024, pubblicato dal World Economic Forum, offre una panoramica sullo stato attuale della parità di genere a livello globale. L'analisi su 146 Paesi rivela che è stato colmato il 68,5% del divario di genere, e che, al ritmo attuale, serviranno 134 anni per raggiungere la piena parità. L'Islanda è al vertice con il 93,5% del divario colmato, seguita da Finlandia, Norvegia e Svezia. L'Italia si colloca all'87° posto, mostrando progressi lenti che richiedono interventi più incisivi.*

*La parità salariale e l'accesso ai ruoli apicali sono questioni urgenti, spesso relegate a discussioni marginali. Le donne contribuiscono al 37% del PIL, ma il gender pay gap è ancora del 18% e solo il 13,8% delle posizioni nei consigli di amministrazione è occupato da donne. La piena affermazione lavorativa ed economica resta un obiettivo non ancora raggiunto.*

*Le disparità di genere sono persistenti in settori chiave come la partecipazione economica e politica. Le donne continuano a subire svantaggi nel mercato del lavoro, con bassa rappresentanza nei ruoli dirigenziali e disparità salariali significative. Le interruzioni di carriera legate alla cura della famiglia e le limitate opportunità formative acuiscono il problema (in questi casi la percentuale raggiunge il 52%).*

*Anche a livello territoriale, la situazione non è molto diversa. A Ravenna, come in molte altre città italiane, le donne affrontano sfide simili nel mondo del lavoro e nella partecipazione alle posizioni di leadership. Nonostante alcuni progressi, permangono barriere strutturali e culturali che limitano l'accesso equo alle opportunità. È fondamentale che le politiche locali si allineino con le strategie nazionali per promuovere un cambiamento duraturo e inclusivo.*

*L'adozione di misure atte ad avere un approccio più inclusivo e meno disparitario non solo ridurrà il divario di genere, ma contribuirà anche alla creazione di un ambiente di lavoro più equo. Promuovere l'uguaglianza genera benefici economici e produttività: l'uguaglianza di genere è infatti cruciale per lo sviluppo sostenibile, portando a una forza lavoro più diversificata e resiliente.*

*In ambito territoriale il nostro obiettivo è da sempre ridurre il divario di genere nel mercato del lavoro e supportare le donne nel superare le difficoltà che incontrano nel bilanciare le esigenze familiari e professionali. In questo senso, il progetto "Conciliazione tempi di cura e lavoro: nuove strategie territoriali" rappresenta un passo fondamentale. A Ravenna, abbiamo lavorato per creare un sistema integrato di supporto alle famiglie, con misure che facilitano l'accesso a servizi di cura, incrementando l'offerta di asili nido e sostegno alle famiglie, con particolare attenzione alle donne lavoratrici.*

*Siamo consapevoli che la lotta per la parità salariale, per la maggiore presenza femminile nelle posizioni apicali e per l'accesso equo alle opportunità lavorative non si risolve solo con politiche di welfare. È necessario un cambiamento culturale che parta dalle istituzioni e coinvolga tutte le realtà del nostro territorio. Per questo motivo, continuiamo a collaborare con associazioni, istituti scolastici e imprese locali, per sensibilizzare su temi fondamentali come la valorizzazione del lavoro femminile, la lotta alla discriminazione di genere e la promozione di modelli lavorativi più inclusivi.*

**Federica Moschini**

Assessora alla Cultura e alle Politiche di Genere  
Comune di Ravenna

*I dati sull'occupazione femminile, seppur in lieve aumento, rimangono ancora ben distanti dal tasso di occupazione maschile, dati spesso associati al ruolo quasi esclusivamente femminile nel lavoro di cura all'interno del contesto familiare.*

*Focalizzando l'attenzione sulle donne vittime di violenza, il livello occupazionale cala ulteriormente, in quanto affrontano sfide ancor più complesse nel bilanciamento tra il lavoro e le responsabilità di cura: all'assenza di una tutela previdenziale che risponda adeguatamente alle loro necessità, che accomuna ogni donna, si somma la mancanza di una rete di supporto per cui il rischio di precarietà, emarginazione, senso di solitudine e conseguente confinamento ai margini del sistema lavoro diventa particolarmente elevato.*

*Supportare l'inserimento lavorativo rappresenta non solo una misura di giustizia sociale, ma un potente strumento di emancipazione e di contrasto alla violenza: offrire alle donne in difficoltà una reale possibilità di autonomia economica significa dare loro l'opportunità di riappropriarsi della propria vita, garantendo al tempo stesso protezione e dignità a loro e ai loro figli.*

*Oggi più che mai diventa quindi fondamentale rendere consapevoli i cittadini e i contesti lavorativi della necessità di potenziare le tutele per favorire l'ingresso e una permanenza sostenibile all'interno del mondo lavoro, perché senza un impegno condiviso e una maggiore sensibilità sul tema, il percorso verso una reale parità resta incompleto. Promuovere politiche inclusive che riconoscano e supportino il ruolo delle donne nella cura e nella vita professionale significa creare una società più equa, in cui tutti possano contribuire al benessere comune senza rinunciare ai propri diritti e alle proprie responsabilità familiari.*

*È indispensabile ripensare le politiche di welfare all'interno dei contesti lavorativi, affinché rappresentino un concreto supporto nella conciliazione dei tempi di cura e lavoro: orari flessibili, telelavoro, spazi aziendali dedicati ai figli dei dipendenti, coperture assicurative sanitarie integrative,*

*permessi retribuiti per motivi familiari contribuiscono a rendere l'ambiente di lavoro più inclusivo e sostenibile. Tali interventi, oltre a migliorare la qualità della vita dei lavoratori, rafforzano la coesione sociale e promuovono un modello di lavoro più giusto e resiliente.*

*Non bisogna poi dimenticare la condizione ancora più carente di tutele che riguarda le donne libere professioniste alle quali la previdenza, ad oggi, da ancora meno risposte.*

*Nell'attuale scenario, pur mantenendo il focus su un necessario ampliamento delle tutele esistenti, diventa necessario promuovere forme di mutuo aiuto, sia tra singole donne, sia all'interno delle associazioni di categoria, per creare strumenti di supporto reciproco e condivisi.*

*Le amministrazioni locali sono così chiamate a un ruolo attivo nel sostenere le genitorialità più fragili, aprendo la strada anche a forme di cittadinanza attiva. Attraverso iniziative innovative di supporto, possono farsi promotrici di una rete solidale che coinvolga enti, associazioni e categorie professionali, costruendo insieme risposte concrete per facilitare l'inserimento lavorativo e il sostegno alle donne con figli.*

*L'impegno delle istituzioni è fondamentale: aprire nuovi percorsi di sostegno e solidarietà rappresenta non solo un investimento per il presente, ma anche per un futuro in cui ogni donna, indipendentemente dalla sua storia, possa sentirsi parte di una comunità che le dà valore e che le garantisce una prospettiva autodeterminata.*

**Eleonora Mazzoni**

Assessora alle pari opportunità  
Comune di Russi

*La conciliazione tra vita professionale e vita familiare è un tema di grande rilevanza per le donne, che spesso si trovano a gestire simultaneamente le responsabilità lavorative, domestiche e di caregiver. Questa sfida è diventata ancora più evidente nel contesto attuale, dove le dinamiche lavorative e familiari sono in continua evoluzione.*

*Da diverso tempo si sta lavorando in modo puntuale per sensibilizzare le imprese rispetto a questo tema, l'attenzione è crescente anche e soprattutto ad azioni come queste, che mettono al centro la donna in quanto persona e lavoratrice cui devono essere riconosciuti i medesimi diritti dei colleghi uomini. Anche se nel corso degli anni c'è stata una crescente partecipazione femminile in ambito lavorativo, molte donne si sentono sopraffatte dalle molteplici responsabilità, cui sono chiamate a far fronte. Per questo si rendono necessarie azioni congiunte, incessanti, che la mettano al centro, che non le facciano sentire sola, ma protagonista della propria vita, anche in ambito lavorativo.*

*Ringrazio Linea Rosa, sempre attenta ai bisogni delle donne e quanti, ogni giorno, si spendono affinché ciascuna donna possa realizzarsi, in ambito lavorativo, sociale e familiare.*

**Michela Brunelli**

Assessora alle pari opportunità e politiche di genere  
Comune di Cervia



## INTRODUZIONE

Nell'ambito del progetto in oggetto, promosso dal nostro centro antiviolenza e finanziato dalla Regione Emilia-Romagna per la realizzazione di progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio del quale sono partner Comune di Ravenna, Comune di Cervia, Comune di Russi, Cna Ravenna, Confcommercio Provincia di Ravenna, Confartigianato Associazione Provinciale Ravenna, Cooperativa Spiagge Ravenna, Cooperativa Sociale Terra Mia, Uil – Unione Italiana del lavoro della Provincia di Ravenna CGIL – Camera del lavoro della Provincia di Ravenna e CISL Romagna sono state programmate una serie di azioni per coinvolgere il territorio dei Comuni di Ravenna, Cervia e Russi.



Le pratiche previste dal progetto comprendono:

- Mappatura delle pratiche di conciliazione realizzate dalle imprese locali e degli ostacoli incontrati;
- Catalogazione delle buone pratiche di conciliazione ed elaborazione di una Carta dei Servizi da diffondere presso gli stakeholders (lavoratori e lavoratrici, imprese, associazioni datoriali e sindacali);
- Realizzazione di un vademecum per la conciliazione da distribuire a tutte le aziende che operano nei tre comuni dove ha sede il centro antiviolenza;
- Evento pubblico che attraverso un'operazione di "Guerrilla" coinvolga emotivamente i cittadini e le cittadine ravennati trasportandoli con suggestioni di vario genere nel mondo della violenza di genere e nel "labirinto" della conciliazione cura e lavoro.

Per quanto riguarda il primo punto e più precisamente la mappatura delle pratiche di conciliazione in uso nei territori presi in esame solo un numero molto esiguo di aziende ha risposto al questionario realizzato per la raccolta dei dati e, nonostante il lavoro di divulgazione e distribuzione intensivo non è stato possibile raggiungere risultati significativi.

Si è quindi proceduto alla realizzazione del presente libretto che contiene riflessioni e indicazioni utili relative alle pratiche di conciliazione che verrà distribuito attraverso i partner e gli eventi pubblici al maggior numero di aziende presenti sul territorio allo scopo di stimolare la riflessione su questo tema così importante per il futuro e la salute delle donne.

Il numero delle donne e madri lavoratrici è aumentato negli ultimi anni, così come il numero delle famiglie in cui lavorano entrambi i coniugi (con la conseguente necessità di trovare soluzioni legate ad esempio alla cura della famiglia). Per questo si parla di conciliazione famiglia-lavoro tanto in ottica femminile quanto maschile, tanto nell'ambito della maternità quanto della paternità. Per quanto riguarda il nostro centro antiviolenza il focus rispetto alla conciliazione sono le donne vittime di violenza che, spesso per lunghi periodi, si trovano a doversi occupare della cura dei bambini senza alcun supporto parentale o all'interno di una casa rifugio. Le politiche per la conciliazione rappresentano un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali e si propongono di fornire strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentano a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno di società complesse. Esse interessano gli uomini, le donne e le organizzazioni, toccano la sfera privata, ma anche quella pubblica, politica e sociale e hanno un impatto evidente sul riequilibrio dei carichi di cura all'interno della coppia, sull'organizzazione del lavoro e dei tempi delle città, nonché sul coordinamento dei servizi di interesse pubblico.

All'interno del nostro centro antiviolenza è attivo uno sportello di accompagnamento al lavoro, finanziato dalla Regione Emilia-Romagna, che ci fornisce un osservatorio privilegiato sulle difficoltà che le donne vittime di violenza devono affrontare quando si inseriscono nel mondo del lavoro o si trovano uniche destinatarie dei vincoli di cura senza alcun supporto parentale. Questo osservatorio ci ha permesso di appurare come, nella maggior parte dei casi, all'interno delle aziende del territorio, non siano messi in atto strumenti efficaci per la conciliazione cura e lavoro. In

considerazione di tutto ciò è necessario innanzitutto valorizzare presso le aziende il tema della conciliazione tenendo conto della soggettività familiare che oggi è molto più variegata che nel passato. Le politiche di conciliazione e di pari opportunità, così come pensate e attuate oggi, a livello nazionale ma anche locale, non sembrano essere in grado di garantire un reale sostegno alle donne soprattutto se in percorso per affrancarsi da una relazione violenta.

L'osservazione di questa situazione direttamente con gli occhi delle donne che tentano di uscire da una relazione violenta ha spronato il nostro centro antiviolenza ad agire anche in questo campo facendo quello di cui è capace e cioè la sensibilizzazione finalizzata all'emersione del fenomeno.

Sappiamo per esperienza oltre trentennale che i cambiamenti avvengono in modo graduale ma è importante portare giorno dopo giorno alla ribalta le problematiche delle donne vittime di violenza che possono essere risolte solo con un costante impegno collettivo.

**A cura di**

**Alessandra Bagnara**

*Presidente Linea Rosa ODV*

**Monica Vodarich**

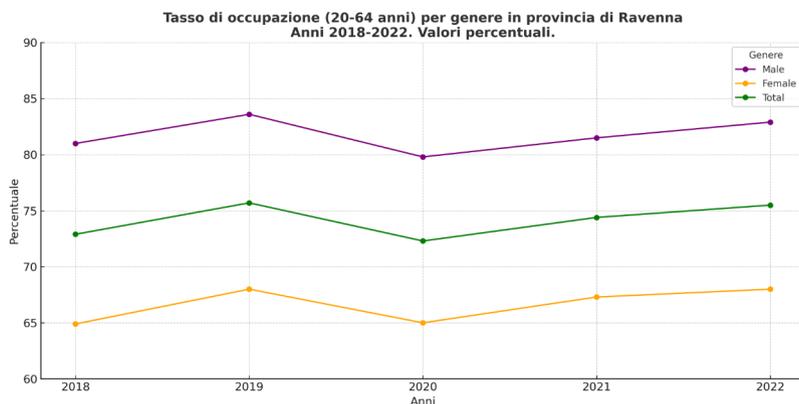
*Vice Presidente Linea Rosa ODV*

## LO SAPEVI CHE?

### Occupazione e qualità del lavoro • analisi della situazione

La condizione occupazionale delle donne in Italia è critica ed ha subito ulteriori peggioramenti con la pandemia. Le donne occupate sono meno di 10 milioni su oltre 23 milioni di persone occupate, con un tasso di occupazione inferiore di 18 punti rispetto agli uomini. Il divario di genere è particolarmente evidente nell'accesso a contratti a tempo indeterminato e si registra un utilizzo eccessivo del part-time involontario. Anche le posizioni manageriali, solo il 28% sono occupate da donne. La rivoluzione tecnologica e il divario digitale rischiano di ampliare ulteriormente le disparità, soprattutto nelle regioni del sud e nelle zone rurali. A Ravenna 6 donne su 10 sono occupate, con un tasso di occupazione pari al 68%.

La differenza di genere nel tasso di occupazione si attesta al -14,9%.



Genere/Anno	2018	2019	2020	2021	2022
Male	81.0	83.6	79.8	81.5	82.9
Female	64.9	68.0	65.0	67.3	68.0
Total	72.9	75.7	72.3	74.4	75.5

Elaborazione: Provincia di Ravenna – Servizio Statistica.  
Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro Istat – Anni: 2018-2022.

### Occupazione e qualità del lavoro • obiettivi da raggiungere

- ◆ Piano straordinario per l'occupazione femminile.
- ◆ Incentivare contratti a tempo indeterminato, contrastando la precarietà.
- ◆ Prevenire il part-time involontario e rendere più onerosa la flessibilità oraria.
- ◆ Investimenti pubblici per educazione, sanità, politiche sociali e servizi.
- ◆ Focus sul digital gender gap e promozione della partecipazione femminile nel digitale.
- ◆ Accesso alla formazione e promozione delle donne nelle materie STEM.
- ◆ Promozione degli uomini negli ambiti relativi alla cura.
- ◆ Favorire la formazione permanente in orario di lavoro, con particolare attenzione al rientro dai congedi per carichi familiari al fine di permettere a chi ne usufruisce di restare aggiornat\*.
- ◆ Percorsi formativi (da promuovere nelle scuole e nei contesti lavorativi) per contrastare le discriminazioni che emarginano le donne all'interno del mondo del lavoro, contro gli stereotipi di genere, per il riconoscimento, la valorizzazione e l'educazione al rispetto di tutte le differenze.
- ◆ Promozione dell'istruzione per le migranti.
- ◆ Congedo di paternità obbligatorio e condiviso, con equiparazione dei congedi parentali.
- ◆ Incentivare la possibilità di flessibilità orarie, smart working e part-time reversibile per esigenze familiari/genitoriali. Controlli sulle dimissioni volontarie delle lavoratrici per verificare la reale volontarietà e valutare misure alternative.

◆ Favorire accordi presso l'ITL o strutture competenti per ottenere report periodici, verifiche e controlli approfonditi sulla reale volontarietà delle dimissioni delle lavoratrici; in sede di colloquio per le dimissioni, laddove motivate dalla difficoltà della conciliazione e della condivisione delle responsabilità genitoriali e familiari, definire le procedure di coinvolgimento di entrambi i genitori e d'interlei rispettivi datori di lavoro per trovare possibili soluzioni.

◆ Favorire la conoscenza della figura della Consigliera di Parità e del suo importante ruolo.

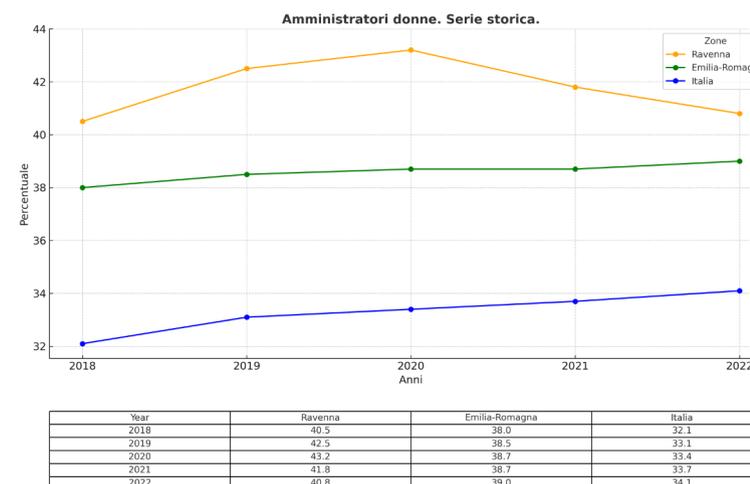
## Salari e organizzazione del lavoro • analisi della situazione

Negli ultimi anni, quasi la metà delle nuove assunzioni femminili è avvenuta con contratti a tempo parziale, spesso involontario e tempo determinato. Il gender pay gap ufficiale – ossia il divario retributivo tra generi - stimato al 5%, è in realtà molto più elevato se si considera la parte variabile della retribuzione, raggiungendo il 25% nel settore privato e il 17% nel pubblico. Questo divario cresce ulteriormente con l'avanzare della carriera, arrivando fino al 43% nei livelli più alti, e con l'aumento del livello di istruzione: dal 5,4% nelle scuole professionali al 46,7% per coloro con specializzazioni di secondo livello. Questa disuguaglianza ha un impatto anche sul piano previdenziale – ossia sulla pensione - poiché le donne, a causa di carriere più frammentate e discontinuità lavorative legate alle responsabilità familiari che ancora ricadono in gran parte su di loro, versano contributi più bassi, così come hanno più difficoltà a crearsi un fondo pensione complementare.

Il divario retributivo è influenzato da vari fattori: la precarietà, la discontinuità lavorativa, l'addensamento delle donne nelle mansioni meno remunerative, e la loro presenza nei settori dei servizi e della cura, caratterizzati da bassi salari e contratti che prevedono poche ore lavorative. Nonostante la parità salariale sia sancita per legge, il gender pay gap rimane un problema persistente. A livello europeo, si sta lavorando a una Direttiva sulla Trasparenza salariale per evidenziare le cause delle discriminazioni e promuovere la parità retributiva a parità di lavoro e condizioni.

Inoltre è importante sottolineare che nel mondo l'11,3% dei Paesi ha donne capi di Stato e il 9,8% ha donne capi di governo. Le donne hanno avuto il diritto al voto in Italia solo dal 1946.

La rappresentanza locale è più inclusiva, ma solo 4 sindache dei 18 comuni della provincia di Ravenna sono donne.



Elaborazione: Provincia di Ravenna – Servizio Statistica.  
Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro Istat – Anni: 2018-2022

## Salari e organizzazione del lavoro • obiettivi da raggiungere

- Incentivare la formazione per le Rappresentanze Sindacali (RSU/RSA) su temi quali il divario retributivo la conciliazione vita-lavoro, gli orari e la flessibilità ed infine gli inquadramenti al fine di migliorare le competenze nella contrattazione aziendale e territoriale.
- Valorizzare la professionalità delle lavoratrici.
- Rivedere gli indici di produttività, escludendo criteri discriminanti come la sola presenza, e promuovere modelli organizzativi che favoriscano percorsi di carriera per le donne.

- Prevedere nuovamente sgravi fiscali per le aziende che introducono misure conciliative tramite la contrattazione di secondo livello.
- Promuovere l'intervento della bilateralità a sostegno della parità di genere e della bi-genitorialità.
- Introdurre ed incentivare una percentuale consolidata di presenza femminile nei livelli intermedi e apicali delle aziende.
- Contrattare l'organizzazione del lavoro, favorendo la flessibilità oraria, il lavoro agile e la programmazione degli orari per promuovere l'equilibrio tra vita e lavoro, salvaguardando le carriere e i riconoscimenti professionali.

### Politiche previdenziali • analisi della situazione

Il divario occupazionale e salariale tra uomini e donne influisce significativamente anche sulle pensioni. Le recenti modifiche introdotte con la Legge di Bilancio 2024 hanno ridotto la flessibilità nell'accesso alla pensione, colpendo in particolare le donne. La "Quota 103" è difficilmente accessibile per molte lavoratrici. Anche l'Opzione Donna, che permetteva di andare in pensione anticipata, seppur con una forte rinuncia economica, è stata limitata da nuovi requisiti che ne riducono l'applicabilità.

Le stesse misure adottate per rendere più flessibile l'accesso alla pensione, come l'Ape sociale e Quota 100, 102 e la recente 103, hanno visto e vedranno poche donne beneficiarne, a causa dell'elevato requisito contributivo richiesto.

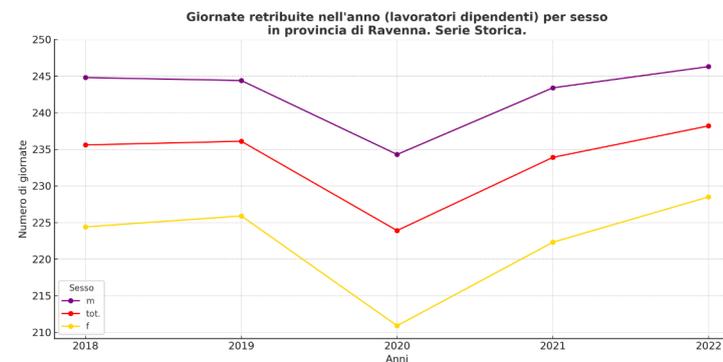
### Politiche previdenziali • obiettivi da raggiungere

- Ottenere il riconoscimento del lavoro di cura ai fini previdenziali;
- Individuare strumenti di legge e anche di natura contrattuale per il contrasto ai vuoti contributivi e di retribuzione per le lavoratrici e lavoratori con Part time ciclico verticale in qualunque settore prestino servizio;

- Educare e informare le donne ed i giovani sulla possibilità di aderire a forme pensionistiche integrative previsti dai rispettivi contratti collettivi nazionali.

### Tempi e conciliazione vita e lavoro

Si nota una, seppur timida, crescita della partecipazione maschile ai congedi parentali (in Italia soltanto il 18,8% era concesso ai papà nel 2017, nel 2022 risultano 20,6%). Ma nella realtà dei fatti l'utilizzo dei congedi parentali rimane una prerogativa prevalentemente femminile, così come è ancora poco utilizzato il congedo di paternità obbligatorio, seppur limitato a soli 10 giorni.



Genere/Anno	2018	2019	2020	2021	2022
Male	244.8	244.4	234.3	243.4	246.3
Totale	235.6	236.1	223.9	233.9	238.2
Female	224.4	225.9	210.9	222.3	228.5

Elaborazione: Provincia di Ravenna - Servizio Statistica. Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro Istat - Anni: 2018-2022

Elaborazione: Provincia di Ravenna - Servizio Statistica.  
Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro Istat - Anni: 2018-2022.

### Tempi e conciliazione vita e lavoro • Obiettivi

- ▶ Incentivare la promozione su base volontaria di orari flessibili e modelli di lavoro agile, laddove la lavoratrice ne faccia richiesta, in modo da consentire una migliore gestione dei tempi di vita e di lavoro.
- ▶ Favorire congedi parentali che siano equiparati: estendendo 56e rendendo obbligatori quelli condivisi così da favorire una maggiore equità tra uomini e donne

nelle responsabilità familiari.

- ▶ Offrire la possibilità di part-time reversibile, su richiesta del personale, per gestire periodi di cura senza compromettere il percorso di carriera e favorire la formazione al rientro dei periodi di assenza per maternità o cura di familiari.
- ▶ Riconoscere e valorizzare il lavoro di cura, introducendo contributi previdenziali aggiuntivi o periodi di sospensione per assistenza familiare.
- ▶ Aumentare il sistema del welfare in supporto alla genitorialità ed implementare l'assistenza sanitaria per facilitare la conciliazione.
- ▶ Garantire il diritto alla disconnessione per evitare sovraccarichi di lavoro, soprattutto nel contesto dello smart working.
- ▶ Sensibilizzare le aziende sul valore della diversità di genere e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso tramite una formazione specifica di tutto il personale.
- ▶ Prevedere incentivi e agevolazioni fiscali per chi sostiene costi legati alla cura di figl\* o familiari non autosufficienti

## LO SAPEVI CHE? Qualche buon esempio

Tutti questi spunti e punti sono stati in parte oggetto di discussione in sede di contrattazione aziendale. La contrattazione aziendale e territoriale frutto di un accordo tra sindacati e aziende che stabilisce ulteriori strumenti di tutela e conciliazione anche in ottica di genere. La contrattazione di genere rappresenta un fondamentale strumento di lotta alle disuguaglianze e di sostegno per una maggior inclusione delle donne nel mondo del lavoro. Le politiche contrattuali di genere non sono un lusso ma un prerequisito per la valorizzazione del contributo che le donne portano allo sviluppo aziendale e dell'innovazione. Diversi sono gli esempi virtuosi, ad esempio

- Previsione di ulteriori ore di congedo per malattia del figl\* retribuiti
- Integrazione economica del congedo parentale in particolare se usufruito dal padre
- Congedo mestruale
- Bilanci di genere all'interno delle aziende
- Rimborso delle rette derivanti dalla frequenza di asili nido e scuole materne
- Contributo per i centri estivi
- Banche ore solidali per coloro che necessitano di tempo per assistenza a familiari
- Ulteriori giorni di congedo obbligatorio per il lavoratore padre
- Contributo per donne che abbiano intenzione di completare e/o aumentare le proprie competenze.
- Aumentare i permessi retribuiti per donne vittime di violenza

## ... MA LO SAPEVI CHE NON È TUTTO?

Se vuoi ulteriori informazioni in materia di previdenza (maternità, pensioni, malattia, infortuni, NASPI etc) puoi rivolgerti al patronato.

Se vuoi ulteriori informazioni in materia di supporto fiscale (denuncia redditi – ISEE – etc) puoi rivolgerti ai nostri CAF.

Se vuoi ulteriori informazioni contrattuali (lettura della busta paga, consulenza contrattuale e riguardo l'ambiente lavorativo, sicurezza, enti bilaterali, previdenza integrativa, assistenza sanitaria integrativa etc) contatta le nostre categorie.

*A cura di CGIL, CISL e UIL*

## Contatti utili



### CGIL Ravenna

Ravenna 0544244211

Lugo 0545913011

Faenza 0546699611

Cervia 0544973350



### CISL Ravenna

0544 261811

Inas 0544 261980

Caf 800 948 888

Sportello Lavoro 0544 261811

Numero Verde Servizi 800 948 888

### UIL Ravenna

Via Le Corbusier, 29  
48124 Ravenna

Centralino 0544 292011

CAF (ufficio fiscale) 0544 292 011  
int. 1 oppure whatsapp allo  
3534075337

ITAL (patronato) 0544292 011 int. 2  
oppure whatsapp allo 0544292265

## PARTECIPARE PER CONTARE, CONCILIANDO

Siamo tutti abituati a trattare l'argomento della conciliazione focalizzando l'attenzione sulla ricerca del sottile e quanto mai problematico equilibrio tra i tempi di cura, di vita e di lavoro.

Ma la difesa di questi diritti e l'opera di sollecitazione e sensibilizzazione dei soggetti decisori su questi temi passa anche dalla partecipazione ai tavoli di discussione, dove la partecipazione passa forzatamente per la stessa conciliazione. Per *partecipare* occorre *conciliare*, trovare il tempo ed il modo per esserci.

Il Gruppo Terziario Donna della Confcommercio è una organizzazione creata per promuovere e sostenere l'imprenditoria femminile nel settore del commercio, del turismo e dei servizi. Farne parte ed esserne attive al suo interno, comporta il fatto di ricavare tempo mettendolo a disposizione della società al femminile, con l'obiettivo di rappresentare le esigenze e le istanze delle donne imprenditrici, favorire la loro crescita professionale e contribuire allo sviluppo economico e sociale di tutto il Paese.

Partecipare alle politiche economiche e sociali, rappresentare le donne imprenditrici presso le istituzioni, proponendo riforme e iniziative che possano migliorare le condizioni per l'imprenditoria femminile, è il primo passo per la buona riuscita della conciliazione tra i tempi di cura, di vita e di lavoro. Non dobbiamo aspettare che lo facciano altri per noi.

Il Gruppo Terziario Donna è una piattaforma che mira a valorizzare e potenziare il contributo delle donne nel settore

terziario, promuovendo la parità di opportunità e l'empowerment femminile.

Quindi, a parte le necessarie azioni concrete a supporto della conciliazione che si possono facilmente immaginare ed elencare, occorre essere presenti ai tavoli decisionali per farci promotrici del cambiamento con il fine di arrivare alla reale conciliazione tra i tempi di vita e lavoro delle donne. È una sfida importante, che richiede un insieme di politiche e misure pratiche per facilitare l'equilibrio tra gli impegni professionali e familiari.

Se vogliamo, si possono individuare alcune strategie chiave per raggiungere questo equilibrio: includono ad esempio la flessibilità lavorativa con telelavoro e lavoro da remoto, orari flessibili per gestire meglio le esigenze familiari, part-time e job sharing, servizi di assistenza e supporto familiare, asili nido aziendali o convenzionati, supporto per l'assistenza agli anziani, condivisione delle responsabilità domestiche, politiche di welfare aziendale, congedi parentali, sostegno alla carriera e formazione, programmi di reinserimento lavorativo, mentoring e coaching, cultura aziendale inclusiva, incentivi fiscali e politiche pubbliche di sostegno alla famiglia, sussidi per l'infanzia, bonus bebè e detrazioni fiscali possono alleggerire il carico economico delle famiglie e rendere più facile per le donne partecipare al mercato del lavoro.

Per concludere, occorre essere attive, e partecipare, per fare sì che ci sia la collaborazione fattiva tra aziende, istituzioni e società, senza sacrificare altri fattori che nell'insieme costituiscono la qualità della vita.

**A cura di  
Aida Morelli**

*Presidente Gruppo Terziario Donna della Confcommercio*

## **IMPRENDITORIA FEMMINILE E WELFARE DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO**

Le imprese femminili rappresentano oltre il 20% dell'imprenditoria italiana.

I settori maggiormente interessati sono le attività di Servizi, la sanità e l'assistenza sociale, l'istruzione, le attività di alloggio e ristorazione, l'agricoltura, le agenzie di viaggio, le agenzie di mediazione ed i servizi alle imprese.

Sta crescendo la partecipazione femminile nei settori a maggior contenuto di conoscenza e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile rappresenta solo la punta dell'iceberg di uno scenario che ha condotto le donne ad assumere un ruolo importante nel mondo del lavoro e ad affrontare l'ascesa verso i vertici professionali.

Un problema importante è costituito dalle difficoltà che le donne incontrano nel conciliare vita professionale e familiare, soprattutto a causa della mancanza di infrastrutture di assistenza all'infanzia, sebbene molto spesso siano proprio i motivi familiari di cura dei minori e anziani quelli che spingono le donne a preferire il lavoro autonomo al lavoro dipendente per la maggiore flessibilità degli orari.

È indispensabile lo sviluppo di servizi sociali di buona qualità e a prezzi accessibili, flessibilità dell'orario di lavoro, diffusione di strutture per l'infanzia, per gli anziani e persone non autosufficienti.

Dal Governo italiano sono arrivati alcuni interventi che colgono la necessità di sostenere l'imprenditoria femminile e il contributo delle donne all'economia italiana; per quanto riguarda il sostegno alla maternità per le lavoratrici

autonome, per le iscritte alla gestione separata e per le libero professioniste i provvedimenti sono:

**IL CONGEDO DI MATERNITÀ:** in caso di parto e di adozione/ affidamento spetta un'indennità economica pari all' 80% della retribuzione giornaliera stabilita annualmente dalla legge nei due mesi precedenti la data del parto e tre mesi successivi da richiedere all' INPS.

**IL CONGEDO PARENTALE:** è un periodo di astensione facoltativa pari a tre mesi per ogni genitore entro il primo anno di vita del figlio indennizzato al 30% della retribuzione giornaliera.

**ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI:** assegno unico pagato ogni mese alle famiglie in base a limiti reddituali ISEE rivolto anche ai lavoratori autonomi.

La strada per la parità di genere è ancora lunga ma il percorso è stato tracciato e questo è sicuramente di buon auspicio.

**A cura di**

**Riccardo Ricci Petitoni**

*Responsabile area Rappresentanza Confesercenti Ravenna*



LAVORI <sup>in</sup>  
CORSO

un cantiere  
verso la  
libertà

STACCAMI



La violenza si sviluppa secondo cicli di durata e frequenze variabili. Col tempo il passaggio da una fase all'altra diminuisce e l'intensità aumenta.

## DIVARIO DI GENERE SUL LAVORO

All'uomo sin dalla nascita è data in dotazione una scala perfettamente funzionante che gli permette di fare carriera. La donna, quella scala deve cercarla e costruirla con le sue forze.



Tagliare i fili della violenza

Per interrompere il ciclo della violenza sulle donne serve il supporto di tutte e tutti, c'è bisogno di leggi, educazione e sensibilizzazione.



## VIOLENZA FISICA



Le forme più gravi di violenza fisica sono esercitate principalmente da partner, familiari, amici della vittima. Spesso avvengono in ambito domestico.

Insulti e critiche pubbliche o private causano ferite emotive e minano autostima e sicurezza e lasciano segni difficili da cancellare.

## VIOLENZA VERBALE



Cosa succede quando finalmente una donna viene a raggiungere la carriera che desidera? Si sente inadeguata e deve continuare a dimostrare di meritare la propria posizione senza mai concedersi distinzioni.

## UN PROGETTO DI SPAZIO A PER LINEAROSA

Nell'ambito del progetto "Conciliazione tempi di cura e lavoro: nuove strategie territoriali", in occasione della Giornata Mondiale contro la violenza sulle Donne che ricorre ogni 25 novembre, nel 2024 è stata realizzata un'azione di guerriglia urbana, volta ad attirare l'attenzione sulle quotidiane difficoltà vissute dalle donne sia in ambito familiare sia in quello lavorativo. Situazioni tali da rendere la gestione dei tempi di cura complessa e talvolta davvero molto frustrante.

"Lavori in corso, un cantiere verso la libertà" è una performance ideata da Spazio A in collaborazione con Linea Rosa ODV. Il 25 e 26 novembre 2024 Piazza del Popolo di Ravenna è stata improvvisamente bloccata da un cantiere impedendo il passaggio a chiunque volesse attraversarla. Una vera azione dimostrativa possibile grazie alla partecipazione di quasi 50 tra volontari e volontarie divenuti performer per la causa. Attraverso il filtro della performing art i passanti e le passanti sono stati così "costretti" a fare i conti con le tante facce della violenza maschile sulle donne.

Un atto provocatorio pensato con l'obiettivo di creare un "cortocircuito", guidando la città in un percorso esperienziale e immersivo. L'obiettivo era portare i cittadini e le cittadine a relazionarsi e riconoscere la violenza di genere in tutte le sue forme, da quella psicologica e verbale, al cat calling, dal divario di genere sul lavoro alla ciclicità della violenza fino alla violenza fisica e al femminicidio.

ILLUSTRAZIONI DI GIUDITTA MATEVCCI

## PROGETTO CONCILIAZIONE TEMPI DI CURA, VITA E LAVORO

In qualità di Presidente di Confartigianato della Provincia di Ravenna, esprimo il nostro pieno sostegno al progetto "Conciliazione tempi di cura, vita e lavoro", promosso da Linea Rosa. Crediamo fermamente che la possibilità di bilanciare lavoro e vita familiare rappresenti una priorità fondamentale, soprattutto per le donne che scelgono di intraprendere un percorso imprenditoriale.

Uno degli ostacoli principali che le imprenditrici incontrano è l'accesso ai servizi per l'infanzia, in particolare ai nidi, dove le attuali liste d'attesa considerano quasi esclusivamente criteri economici, trascurando le esigenze operative di chi gestisce un'impresa. Le imprenditrici spesso potrebbero sostenere economicamente la retta del nido, ma faticano a ottenere un posto per i loro figli, compromettendo la loro possibilità di lavorare serenamente. È indispensabile ripensare le graduatorie di accesso ai servizi per l'infanzia, dando priorità anche alle necessità di chi lavora in proprio e non può permettersi di attendere mesi per un posto al nido.

Parallelamente, vorrei sottolineare l'importanza di introdurre, sin dalle scuole primarie, una cultura del lavoro e dell'orientamento. Incentivare esperienze estive nelle aziende per i ragazzi degli istituti tecnici e professionali potrebbe offrire loro nuove opportunità e al contempo arricchire il tessuto imprenditoriale locale, dando valore alle competenze pratiche e preparando i giovani al mondo del lavoro.

Infine, è necessario che il sistema di welfare si adegui alle esigenze delle famiglie, specialmente per quanto riguarda la cura dei figli nelle fasce d'età successive alla prima infanzia. Immaginiamo una scuola che possa funzionare come un campus, dove i ragazzi hanno accesso a spazi per

attività artistiche, sportive e sociali, restando impegnati per l'intera giornata. Questo permetterebbe ai genitori, e in particolare alle donne, di lavorare con tranquillità, sapendo che i loro figli sono in un ambiente sicuro e stimolante.

Siamo grati a Linea Rosa per aver preso l'iniziativa in questo progetto così importante, che riteniamo possa contribuire in modo significativo a creare una società più equa e inclusiva, dove le donne possano esprimere appieno il proprio potenziale, sia in ambito familiare che professionale.

**A cura di**

**Emanuela Bacchilega**

*Presidente di Confartigianato, Provincia di Ravenna*

## **CONCILIARE VITA PRIVATA E FAMILIARE ATTRAVERSO LA CONOSCENZA DELLE MISURE A SOSTEGNO DELL'IMPRENDITORIA FEMMINILE**

L'imprenditoria femminile è un elemento chiave per lo sviluppo socioeconomico e, in Emilia-Romagna, Enti e Istituzioni — Regione, Comuni, Camera di Commercio — hanno attivato strumenti mirati per supportare le donne nel mondo del lavoro. Questi interventi non solo favoriscono imprenditrici e professioniste, ma si rivolgono anche a donne disoccupate e a chi desidera avviare un'attività, e sono progettati per rispondere alle esigenze delle donne in ambito imprenditoriale e per supportare la gestione delle responsabilità familiari.

La conoscenza degli strumenti a disposizione, quali finanziamenti a fondo perduto, corsi di formazione e servizi di consulenza, sono elementi chiave per permettere alle donne di sentirsi più libere e autonome nel proprio percorso imprenditoriale. È essenziale saper navigare il cambiamento e comprendere gli strumenti e gli incentivi disponibili e, in questo contesto, Associazioni di Categoria come la CNA rivestono un ruolo cruciale, fungendo da rete tra le complessità dell'oggi e le necessità di conciliazione che emergono, soprattutto in risposta a politiche di welfare che, talvolta, non sono ancora adeguate alle nuove dinamiche sociali, in particolare per quanto riguarda il ruolo delle donne nella società.

Nonostante l'esistenza di queste misure, è essenziale aumentare la consapevolezza sulle opportunità disponibili, soprattutto alla luce del fatto che molte donne sono scarsamente informate al riguardo: un miglioramento nella comunicazione e nella promozione di questi strumenti

diventa, pertanto, fondamentale. È, quindi, soprattutto per questo motivo che la CNA di Ravenna, anche attraverso CNA Impresa Donna, si fa portavoce e intermediaria tra le imprenditrici/professioniste e le Istituzioni, collabora con Enti e Associazioni, come Linea Rosa, per lo sviluppo e la crescita professionale delle donne in tutti gli ambiti della società, attraverso una serie di servizi tra cui: Assistenza nella creazione e gestione dell'attività d'impresa; Consulenze su Politiche Fiscali, Ammortizzatori Sociali, Accesso a Bandi e Leggi di incentivo per sviluppare la vita d'impresa in maniera sostenibile per conciliarla con la vita familiare; Formazione e Networking con l'obiettivo di accrescere competenze e relazioni professionali.

Con la giusta rete di supporto e un'approfondita conoscenza delle opportunità economiche e/o incentivanti, è possibile creare un ambiente più favorevole per le donne che desiderano sempre più conciliare lavoro e vita privata uscendo dal paradigma dentro il quale la donna che lavora debba forzatamente trascurare la famiglia.

La conciliazione vita-lavoro è un tema centrale, e la conoscenza delle risorse disponibili è essenziale per garantire maggiore libertà e autonomia alle donne nel loro percorso imprenditoriale. La CNA di Ravenna ha tra i suoi scopi principali quella di aiutare imprenditrici e professioniste a navigare le sfide del mondo del lavoro, favorendo un ambiente più sereno e sostenibile per tutti.

**A cura di**

**Emilia Iaccarino**

Responsabile CNA Impresa Donna Ravenna  
impresadonna@ra.cna.it

## ANALISI DEI PROBLEMI, ESIGENZE E STRUMENTI DI AGEVOLAZIONE PER IMPRESE STAGIONALI NELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

### Problemi

Le imprese stagionali, come quelle nel turismo, nell'agricoltura e nei servizi, affrontano diverse sfide nella conciliazione vita-lavoro. Tra i problemi principali vi sono:

- 1. Fluttuazione della domanda:** La natura stagionale delle attività comporta picchi di lavoro intensi, seguiti da periodi di inattività, rendendo difficile la pianificazione delle risorse umane.
- 2. Stress lavorativo:** I dipendenti possono sperimentare un alto livello di stress durante i picchi di attività, con conseguenze negative sulla salute mentale e fisica.
- 3. Difficoltà di retention:** La mancanza di stabilità può rendere difficile mantenere il personale qualificato, costringendo le imprese a continui reclutamenti e formazione.
- 4. Discriminazione e disuguaglianza:** Le esigenze di lavoro possono entrare in conflitto con le responsabilità familiari, creando situazioni di svantaggio per le lavoratrici ed i lavoratori, in particolare per donne e genitori.

### Esigenze

Per affrontare queste problematiche, le imprese stagionali necessitano di:

- 1. Flessibilità:** Soluzioni lavorative flessibili che consentano ai

dipendenti di bilanciare le esigenze lavorative con quelle personali.

**2. Supporto alla salute mentale:** Iniziative per il benessere dei dipendenti, come programmi di gestione dello stress e accesso a servizi di consulenza.

**3. Formazione e sviluppo:** Opportunità di formazione continua per i lavoratori, anche durante i periodi di inattività, per migliorare la retention e la soddisfazione professionale.

**4. Politiche inclusive:** Sviluppo di politiche che considerino le diverse esigenze dei lavoratori, inclusi orari di lavoro adattabili e supporto per la cura dei familiari.

### Strumenti di Agevolazione

Per supportare le imprese stagionali nella conciliazione vita-lavoro, diversi strumenti possono essere implementati:

**1. Incentivi fiscali:** Agevolazioni fiscali per le imprese che adottano pratiche di lavoro flessibile e programmi di benessere per i dipendenti.

**2. Sussidi per la formazione:** Fondi pubblici o programmi di voucher per la formazione dei lavoratori durante i periodi di inattività.

**3. Piattaforme di supporto:** Creazione di piattaforme online per facilitare la connessione tra imprese e lavoratori, permettendo una gestione più efficiente delle risorse umane.

**4. Programmi di mentoring:** Iniziative che favoriscano il mentoring tra lavoratori esperti e nuovi assunti, per garantire un passaggio di conoscenze e competenze.

**5. Consulenza aziendale:** Offerta di servizi di consulenza per

aiutare le imprese a sviluppare politiche di conciliazione vita-lavoro efficaci.

### Conclusioni

Affrontare le sfide della conciliazione vita-lavoro per le imprese stagionali richiede un approccio integrato che consideri le specificità del settore. Attraverso l'implementazione di strumenti di agevolazione e politiche inclusive, è possibile migliorare la qualità della vita lavorativa e aumentare la soddisfazione dei dipendenti, contribuendo così alla sostenibilità e al successo delle imprese stesse.

*A cura di  
Riccardo Santoni  
direttore Cooperativa Spiagge Ravenna*

## MIGRAZIONE AL FEMMINILE: UNA INTEGRAZIONE INCOMPIUTA

Il fenomeno migratorio in Italia va assumendo negli anni contorni sempre più complessi, con una crescente e significativa presenza femminile. Le donne stanno diventando una componente cruciale degli arrivi, portando con sé storie, culture e sfide distintive. In questo attuale contesto l'intersezione tra migrazione e genere rappresenta una delle sfide più ardue da affrontare. Ciò perché le nuove arrivate si trovano a dover imparare nuovi codici culturali e sociali, a navigare tra richieste contrastanti, a superare discriminazioni di genere, a gestire responsabilità familiari ed ostacoli sistemici di un paese nuovo, spesso percepito come ostile. Questa complessità si aggrava ulteriormente quando nel nucleo familiare sono presenti membri con esigenze speciali, come i bambini con disabilità.

Le credenze, le norme sociali, le pratiche religiose e le strutture familiari della cultura d'origine giocheranno un ruolo cruciale nel plasmare non solo il modo in cui queste madri vengono viste, ma anche il modo in cui vivono le loro esperienze quotidiane. Nelle società in cui è diffusa la convinzione che le madri siano, in qualche modo, responsabili delle possibili disabilità del loro bambino, l'impatto sulle madri può essere devastante. Non è raro che vengano accusate di aver "fatto qualcosa di sbagliato" durante la gravidanza o nella prima infanzia del bambino. Nel mio paese d'origine, Bahia - Brasile, ad esempio, esiste la credenza popolare che il labbro leporino sia causato dal fatto che la madre appoggi delle chiavi al seno. Secondo la tradizione questo sarebbe il motivo della malformazione.

Queste credenze aumentano senso di colpa e isolamento, che possono emergere e accentuarsi anche nelle comunità che vivono all'estero. In tali contesti, queste madri possono trovarsi a combattere non solo per il benessere dei loro figli,

ma anche per il riconoscimento della loro stessa dignità, vivendo un'esperienza di stigmatizzazione che spesso si traduce in solitudine e rifiuto sociale. Un peso psicologico notevole, che si somma alle già complesse sfide quotidiane. D'altro canto, in culture come quella italiana (e non solo) le madri di bambini con bimbi con disabilità possono essere elevate a figure di grande rispetto, a causa della loro resilienza e del sacrificio che mostrano nell'affrontare situazioni difficili. Queste madri vengono talvolta considerate come eroine, portavoce di una lotta contro le avversità. Tuttavia, questa venerazione non è priva di sfide: le aspettative elevate che si creano attorno al loro ruolo possono diventare un ulteriore fardello. Ci si aspetta che una madre con figlio disabile incarni un ideale di pazienza infinita e dedizione totale: il che, sebbene possa sembrare un riconoscimento, in realtà può tradursi in pressioni insostenibili. In sostanza le esperienze di queste donne variano enormemente a seconda del contesto culturale, e queste differenze possono influenzare profondamente il loro senso di identità e il loro ruolo all'interno della famiglia e della società. Ogni madre migrante di bambini con disabilità vive una realtà unica e, più frequentemente degli uomini, si trova a fare i conti non solo con la necessità di costruire una nuova vita, ma anche con la responsabilità di prendersi cura di un figlio che richiede attenzioni particolari. Questa doppia pressione è visibile nel loro quotidiano, dove il desiderio di integrazione e autonomia si scontra con i ruoli di genere tradizionali e con le aspettative culturali radicate nel loro passato. È un dato di fatto che, sia in Italia che all'estero, le donne si trovano frequentemente a lavorare e insieme a dover gestire la cura della casa, dei figli, ecc.

Nel nostro Paese la maggior parte delle persone di sesso femminile può contare su una rete di supporto che include familiari, amici e servizi sociali. Questa rete offre alle madri un sostegno cruciale, che facilita e alleggerisce la gestione delle responsabilità quotidiane. Nel contesto migratorio, invece, il peso della cura ricade pesantemente ed esclusivamente sulle spalle delle donne, che spesso si trovano a dover lavorare fronteggiando una mancanza di supporto sociale ed umano, accentuata da barriere culturali e linguistiche. Le stesse diventano portatrici di una

responsabilità che le costringe a orchestrare una complessa danza tra lavoro al di fuori delle mura domestiche e assistenza familiare. Le difficoltà nel reperire informazioni e risorse adeguate nel nuovo paese complicano ulteriormente la situazione: queste madri descrivono la loro esperienza come un viaggio solitario attraverso una giungla burocratica. Si sentono sole, impotenti e prive del sistema di supporto familiare e comunitario che, spesso, rappresentava il loro punto forte in patria. Ricordo, a tale proposito, ad un colloquio con la madre di un bimbo con disabilità: la gioia per l'inclusione del figlio era palpabile, come era palpabile il dolore e l'isolamento che accompagnava il suo percorso di vita. Questa giovane donna mi descriveva un sogno ricorrente che rifletteva il suo vissuto: nel sogno correva e scappava, ma alla fine si fermava, si guardava e scopriva di non avere né mani né bocca, rimaneva intrappolata nello stesso luogo nonostante l'apparente lungo cammino percorso. Il sogno rivela il profondo senso di impotenza e frustrazione che lei, come molte altre caregivers nella sua situazione, prova nella quotidianità.

Oltre a questo la vulnerabilità, specialmente delle donne migranti con una responsabilità di cura elevata, viene amplificata da fattori di sfruttamento, discriminazione e violenza. In aggiunta, vivere in un ambiente che stigmatizza la disabilità accresce il rischio di isolamento, aggravando l'invisibilità sociale. Queste esperienze di isolamento e solitudine aggiungono così un ulteriore strato di pesantezza alla loro lotta per integrarsi e trovare un equilibrio tra la cultura di origine e quella dell'area ospitante.

Eppure, nel mezzo di queste sfide, le donne migranti svolgono un ruolo attivo come agenti di cambiamento. Portando con sé competenze, esperienze e nuovi modelli di riferimento, esse possono contribuire a ridefinire i ruoli di genere nelle loro comunità, abbattendo le norme tradizionali e accelerando un'evoluzione sociale che non può essere ignorata. Non sono solo custodi delle tradizioni, ma anche innovatrici che plasmano le dinamiche sociali e offrono una nuova visione del loro contributo all'evoluzione familiare e sociale. Tuttavia, affinché queste donne possano vivere questa trasformazione è cruciale che i sistemi di

supporto siano adattati alle loro esigenze specifiche. In questo senso la creazione di reti di supporto, come lo sviluppo di politiche sensibili a queste tematiche, diventa vitale. L'ascolto attento delle loro storie e delle loro esperienze può condurre a una maggiore empatia e comprensione, essenziali per sviluppare interventi mirati e inclusivi. Come sottolinea Cora Coralina, "nulla di ciò che viviamo ha significato se non tocchiamo il cuore delle persone." Un approccio centrato sull'umanità è quindi fondamentale per favorire un'accoglienza autentica, che non si limiti a fornire risorse materiali ma che crei spazio per il rispetto e la comprensione delle peculiarità di ogni singola esperienza. In tale contesto le donne immigrate non devono semplicemente integrarsi, ma devono essere riconosciute come parte integrante di una nuova società inclusiva e solidale. Insieme, attraverso la costruzione di ponte tra culture e identità, si può sperare in un futuro dove il loro bagaglio culturale sia motivo di ricchezza e non di limitazione.

**A cura di  
Indirana Carla Pithon**

*Socia fondatrice di Terra Mia, insegnante della scuola primaria.*

## STRUMENTI FISCALI

Gli strumenti fiscali e gli ammortizzatori sociali a cui possono accedere le donne imprenditrici in Italia sono stati potenziati negli ultimi anni, grazie anche ai fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e a iniziative specifiche come quelle del Fondo di Garanzia per le PMI.

### Fondo di Garanzia per le Imprese Femminili

Uno degli strumenti principali è il Fondo di Garanzia per le PMI, che riserva una sezione specifica per le imprese femminili. Questo fondo permette alle donne di ottenere più facilmente accesso al credito, facilitando così l'avvio, lo sviluppo e il consolidamento di attività imprenditoriali. Il fondo fornisce una garanzia pubblica che copre parte del rischio assunto dalle banche nel concedere prestiti. L'accesso al Fondo di Garanzia è disponibile per le imprese che sono a maggioranza femminile (almeno il 51% del capitale sociale o dei diritti di voto posseduti da donne). Questo strumento offre una sicurezza ulteriore, specialmente per chi si avvicina per la prima volta al mondo imprenditoriale e non dispone di sufficienti garanzie personali o patrimoniali.

### Incentivi per la Creazione di Imprese Femminili nel PNRR

Nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), uno dei progetti mira specificamente a incentivare la creazione di imprese femminili. Il PNRR mette a disposizione finanziamenti e agevolazioni per sostenere nuove imprese, con un focus particolare sulle donne. L'obiettivo è aumentare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, favorendo l'avvio di attività economiche in settori innovativi e sostenibili. Tra le agevolazioni offerte ci sono contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati per coprire costi di avvio, investimenti in capitale umano e

innovazione tecnologica.

### La certificazione della parità di genere

Il "Sistema di certificazione della parità di genere" è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri: apre una nuova finestra, volto ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne.

La finalità del Sistema di certificazione della parità di genere alle imprese è quella di favorire l'adozione di politiche per la parità di genere e per l'empowerment femminile a livello aziendale e quindi di migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi vita e lavoro.

Al fine di promuovere l'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese, il Sistema prevede un principio di premialità che si realizza con l'introduzione di meccanismi di incentivazione.

In base all'art. 5, comma 2, della legge 5 novembre 2021 n. 162 (Legge Gribaudo), alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022 rilasciata da un organismo di certificazione accreditato è concesso un esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, attualmente pari all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa.

Inoltre, sempre ai sensi della Legge Gribaudo (art. 5, comma 3) alle aziende che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione alla prassi UNI/PdR 125:2022, rilasciata da un organismo di certificazione accreditato, è riconosciuto un punteggio

premiabile per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Infine, con l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36, secondo quanto previsto all'art. 108, comma 7, così come modificato dall'art. 6 co. 2 bis del decreto legge 10 maggio 2023 n. 51, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023 n. 87, le amministrazioni aggiudicatrici indicano, nei loro avvisi, un maggiore punteggio legato al possesso della certificazione di genere. L'art 106, comma 8, del nuovo codice dei contratti pubblici prevede, inoltre, per tutte le tipologie di contratto una diminuzione della garanzia del 20%, cumulabile con tutte le altre riduzioni previste dalla legge, in caso di possesso di certificazioni (riportate nell'allegato II. 13 al Codice) attestanti specifiche qualità, tra le quali rientra anche la certificazione della parità di genere.

### **Decontribuzione per le donne lavoratrici**

Con la circolare n. 27 del 31/01/2024 l'Inps ha dato istruzioni operative per l'applicazione della nuova norma prevista dall'articolo 1, commi da 180 a 182, della legge 30 dicembre 2023, n.213, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026".

La norma ha introdotto, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, un esonero del 100 per cento della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

Il medesimo esonero è riconosciuto, in via sperimentale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, anche alle lavoratrici madri di due figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

L'esonero contributivo è rivolto a tutti i rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, sia instaurati che instaurandi nel periodo di vigenza dell'esonero, dei settori pubblico e privato, ivi compreso il settore agricolo, con la sola esclusione dei rapporti di lavoro domestico, in riferimento alle lavoratrici madri di tre o più figli.

La misura agevolativa si sostanzia in un abbattimento totale della contribuzione previdenziale dovuta dalla lavoratrice, nel limite massimo di 3.000 euro annui, da riparametrare su base mensile.

### **Flessibilità e Conciliazione Vita-Lavoro**

Le politiche per la conciliazione sono state introdotte nell'ordinamento italiano attraverso la legge 8 marzo 2000, n. 53 ("Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"), volta a promuovere un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione.

Per le donne imprenditrici con responsabilità familiari, sono stati sviluppati strumenti di flessibilità che permettono di bilanciare meglio il tempo dedicato al lavoro e alla cura della famiglia. Tra questi, rientrano agevolazioni per la creazione di spazi di co-working con asili nido e incentivi per adottare forme di lavoro agile (smart working) all'interno dell'impresa, oppure il congedo parentale. Questi strumenti facilitano una gestione più efficiente del tempo, riducendo il carico che spesso ricade sulle imprenditrici nella gestione contemporanea di famiglia e lavoro.

### **Conclusioni**

Gli strumenti fiscali e gli ammortizzatori sociali messi a disposizione per le donne in Italia rappresentano un passo importante verso una maggiore inclusione e parità nel mondo del lavoro. Con il supporto del Fondo di Garanzia per le PMI, le agevolazioni previste dal PNRR e una crescente

attenzione alla conciliazione vita-lavoro, le donne possono affrontare con maggiore sicurezza le sfide imprenditoriali, contribuendo allo sviluppo economico del Paese.

**A cura di**

**Alboni Alessandra**

*Dottoressa Commercialista e Revisora Legale dei conti*

*Membro del CPO di ODCEC di Ravenna*

*Revisora di Linea Rosa*

## IL CASO SABBIONI

Sabbioni è una realtà storica sul territorio, che ha seguito l'evoluzione del mondo beauty mantenendo la sua genuinità, attenzione e cura verso il cliente e verso i dipendenti, sin dalla sua nascita, nel 1953. È in quell'anno infatti che Enrico Sabbioni e Loredana Pagani danno il via alla loro attività di rivenditori itineranti di articoli professionali per capelli a bordo di una vecchia Topolino.

Un'azienda che, nel 2024, conta quasi un centinaio di dipendenti, al 90% donne. Non è scontata l'attenzione al ruolo femminile e alla parità di genere: in Sabbioni uno degli aspetti più apprezzati è sicuramente quello della serenità che si respira in azienda. Il turn-over bassissimo dimostra come, al suo interno, l'ambiente sia confortevole e disteso.

Dal 2022 sono state introdotte due importanti novità a sostegno della conciliazione vita-lavoro: l'orario flessibile e la possibilità di lavoro da remoto.

L'orario flessibile è chiaramente disponibile per i dipendenti degli uffici, in quanto nei punti vendita, sarebbe impossibile, dovendo garantire un servizio al pubblico. Gli impiegati della sede centrale possono entrare dalle 8:00 alle 9:00 e uscire di conseguenza dalle 16:30 alle 17:30 con mezz'ora di pausa. All'interno della sede centrale è infatti presente una sala ristoro a disposizione di tutti.

Questa soluzione permette ai genitori, sia papà che mamme, di accompagnare i figli a scuola, conciliando le diverse esigenze e i diversi orari, uscendo in una fascia (16:30-17:30) che permette a tutti di poter ancora accedere a servizi medici, negozi oppure di accompagnare i ragazzi alle attività pomeridiane.

Il lavoro da remoto è uno strumento inserito post-covid, per offrire ai dipendenti degli uffici la possibilità di lavorare, in giornate da concordare con l'ufficio personale, da casa.

I vantaggi dello strumento sono molteplici, sia per il dipendente che per l'azienda: spesso il lavoro da remoto consente una maggiore concentrazione e allo stesso tempo permette una organizzazione personale molto efficace, cosa che aumenta la soddisfazione, l'autonomia e anche la capacità di gestione di tempo e spazio lavorativo.

*a cura di  
Sabbioni*

## QUESTIONARIO WORK LIFE BALANCE

Nell'ambito del progetto è stata condotta un'indagine per mappare le pratiche di conciliazione vita-lavoro adottate dalle imprese nei Comuni di Ravenna, Cervia e Russi. Il questionario, somministrato a diverse realtà del territorio, ha raccolto dati significativi sulle misure implementate e sulle esigenze percepite dalle aziende. Purtroppo, però, il coinvolgimento è stato davvero deludente. A fronte di un invio massivo a migliaia di piccole medie imprese, anche con il sostegno delle associazioni di categoria partner del progetto, **le risposte pervenute sono state appena 120**. Un dato esiguo per parlare di campione rappresentativo. Nonostante questo proveremo comunque a tirare le fila di quanto emerso.

Ciò che appare evidente è **il generale disinteresse, che denota scarsa sensibilità al tema**, in parte legato alla poca informazione e conoscenza degli strumenti a disposizione. Nell'augurio che questo manuale possa essere utile a colmare questo gap, e nella speranza di vedere presto numeri più favorevoli al welfare sociale, riportiamo qui di seguito gli esiti del sondaggio.

### Partecipazione al Sondaggio

Sono state raccolte 120 risposte da aziende operanti in diversi settori. Una buona parte delle aziende ha meno di 15 dipendenti, mentre un numero significativo ha dichiarato di non avere dipendenti. In particolare:

- ▶ **49 aziende (41%) hanno meno di 15 dipendenti**
- ▶ **31 aziende (26%) non hanno dipendenti**
- ▶ **40 aziende (33%) contano più di 15 dipendenti**

## Settori Rappresentati

I settori più rappresentati includono il commercio, il turismo, e l'ospitalità. È interessante notare anche la presenza di aziende in ambiti come la sanità, l'istruzione, e l'industria, mostrando una diversificazione nel tessuto economico locale.

Le aziende partecipanti operano in una varietà di settori, tra cui:

- ▶ **Commercio (17 aziende)**
- ▶ **Turismo e Ospitalità (15 aziende)**
- ▶ **Sanità e Servizi Sociali (10 aziende)**
- ▶ **Istruzione e Formazione (8 aziende)**

## Applicazione del CCNL

La maggior parte delle aziende applica il CCNL Commercio o Turismo, ma vi è una varietà di contratti collettivi applicati. Questo riflette la varietà dei settori coinvolti e le specifiche esigenze contrattuali.

- ▶ **61 aziende (51%) partecipano a un ente bilaterale, dimostrando un certo livello di impegno verso il welfare aziendale**
- ▶ **28 aziende (23%) non sono coinvolte in tali enti, suggerendo la necessità di promuovere ulteriormente i benefici di questa adesione**

## Bilateralità e Welfare Aziendale

Un dato significativo è che **più della metà delle aziende partecipa a enti bilaterali**, che sono strumenti fondamentali per promuovere misure di welfare aziendale. Tuttavia, circa un quarto delle aziende non partecipa a tali enti, evidenziando un'area di potenziale miglioramento.

Le politiche di flessibilità e gli incentivi rimangono aree critiche:

- ▶ **7 aziende (6%) hanno accordi aziendali di secondo livello**
- ▶ **Tra queste, poche offrono incentivi legati alla presenza o escludono il periodo di congedo parentale dal calcolo delle presenze**

## Flessibilità e Accordi Aziendali

Pochissime aziende hanno **accordi aziendali di secondo livello**, e tra quelle che li hanno, solo una minoranza prevede premi o incentivi. Questo suggerisce che le misure di flessibilità oraria e incentivi sono ancora poco sviluppate, lasciando ampio margine per l'implementazione di politiche più favorevoli alla conciliazione vita-lavoro.

Le politiche di flessibilità e gli incentivi rimangono aree critiche:

- ▶ **Solo 7 aziende (6%) hanno accordi aziendali di secondo livello**
- ▶ **Tra queste, poche offrono incentivi legati alla presenza o escludono il periodo di congedo parentale dal calcolo delle presenze**

## Supporto alla Genitorialità e Pari Opportunità

Le aziende intervistate mostrano una certa attenzione verso la genitorialità, con alcune che offrono sconti per nidi e centri estivi o agevolazioni per l'assistenza agli anziani. Tuttavia, il supporto diretto attraverso politiche di welfare aziendale, come polizze integrative o piani pensionistici, è ancora limitato. Si tratta dunque di un'ulteriore area di possibile sviluppo per migliorare l'inclusione e il supporto alle lavoratrici.

Il supporto alla genitorialità è limitato:

- ▶ **15 aziende (13%) offrono sconti per nidi e centri estivi o agevolazioni per l'assistenza agli anziani**
- ▶ **Solo 8 aziende (7%) forniscono polizze integrative o piani pensionistici**

In termini di promozione delle pari opportunità:

- ▶ **10 aziende\*\* (8%) hanno adottato misure specifiche, evidenziando un significativo margine di crescita in questa area**

## Conclusioni

Questa fotografia mette in luce l'importanza di sensibilizzare le aziende sulla necessità di adottare politiche di conciliazione vita-lavoro non solo come beneficio per i/le dipendenti, ma anche come leva competitiva.

Sebbene molte aziende riconoscano l'importanza delle politiche di conciliazione vita-lavoro, la loro attuazione rimane limitata. Esistono significative opportunità per sviluppare politiche più inclusive e flessibili e su questo bisogna lavorare.

Le istituzioni locali e regionali potrebbero giocare un ruolo cruciale nel promuovere una maggiore consapevolezza dei benefici delle politiche di welfare e incentivare le aziende ad adottare misure più favorevoli alla conciliazione vita-lavoro.

Questo processo non solo migliorerebbe le condizioni di lavoro, ma contribuirebbe anche allo sviluppo economico sostenibile del territorio.

*a cura di*  
**Chiara Brandi e Chiara Parollo**  
*Ufficio Comunicazione Linea Rosa*



*Si ringraziano sentitamente tutti i partner che hanno contribuito alla realizzazione della presente pubblicazione, il cui impegno e dedizione hanno reso possibile questo importante progetto.*

*Un ringraziamento particolare va alla presidente di Linea Rosa, Alessandra Bagnara, e alla vicepresidente Monica Vodarich, per la loro guida e supporto. Un sincero ringraziamento è rivolto a Federica Moschini, assessora alla Cultura e Politiche di Genere del Comune di Ravenna, Eleonora Mazzoni, assessora alle Pari Opportunità del Comune di Russi, e Michela Brunelli, assessora alle Pari opportunità e politiche di genere del Comune di Cervia, per i loro preziosi contributi e il costante impegno verso la promozione delle pari opportunità.*

*Si ringraziano inoltre:*

*Comune di Ravenna, Comune di Cervia, Comune di Russi, Cna Ravenna, Confcommercio Provincia di Ravenna, Confartigianato Associazione Provinciale Ravenna., Cooperativa Spiagge Ravenna, Cooperativa Sociale Terra Mia, Uil – Unione Italiana del Lavoro della Provincia di Ravenna, CGIL – Camera del Lavoro della Provincia di Ravenna, CISL Romagna, Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Ravenna*

*Un grazie speciale va al Coordinamento editoriale curato da Chiara Brandi e Chiara Parollo, per la loro dedizione e professionalità. Grazie di cuore anche a Giuditta Matteucci, per la grafica e le illustrazioni che hanno arricchito la pubblicazione, e a Mazzanti Print Color per la stampa di alta qualità.*

*Si ringrazia inoltre Spazio A per la collaborazione nel realizzare l'inserito centrale e Sabbioni per la preziosa testimonianza data.*

*La collaborazione di questi enti e organizzazioni è stata fondamentale per la riuscita del progetto, dimostrando una forte sinergia di intenti verso il sostegno e la promozione della parità di genere e della conciliazione dei tempi di cura e lavoro.*





**RUSSI**



**RAVENNA**



**CERVIA**

---

## **CENTRO ANTIVIOLENZA LINEA ROSA ODV**

Attiva dal 1991 a sostegno di donne che subiscono  
violenza fisica, psicologica, economica,  
sessuale, stalking.

### **Linea Rosa ODV**

Sede Legale Via Mazzini, 57/A 48121 Ravenna  
codice fiscale/P.IVA 92022400391

### **Centro di Prima Accoglienza Ravenna**

Via Mazzini, 57/A – mail: [linearosa@racine.ra.it](mailto:linearosa@racine.ra.it)

### **Centro di Prima Accoglienza Cervia**

Corso Mazzini, 39 – tel. 0544 71004  
mail: [linearosa@comunedicervia.it](mailto:linearosa@comunedicervia.it)

### **Centro di Prima Accoglienza Russi**

Via G. Bruno, 21 – tel. 0544 583901  
mail: [linearosa-russi@racine.ra.it](mailto:linearosa-russi@racine.ra.it)

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



[@linearosa91](https://www.facebook.com/linearosa91)



[@linearosa\\_ra](https://www.instagram.com/linearosa_ra)