

### LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI

Per conciliazione dei tempi si intende il delicato equilibrio tra vita lavorativa e responsabilità domestiche che uomini e donne creano nella vita di tutti i giorni.

Secondo la definizione europea la conciliazione è "Introduzione di azioni sistemiche che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari" (Commissione Europea, D.G. Occupazione e Affari sociali, 100 PAROLE PER LA PARITA', 1998)

I servizi per la conciliazione sono già una realtà in molti luoghi di lavoro. E sul tuo?  
Chiedi informazioni al tuo datore di lavoro o agli uffici sotto indicati.

### TEMPI E ORARI DELLA TUA CITTÀ'

Il tempo individuale è sempre più percepito come una risorsa scarsa che occorre organizzare, gestire e valorizzare cercando di far quadrare il bilancio giornaliero per "riuscire a fare tutto"; una risorsa che deve fare i conti con i ritmi, le richieste e i vincoli di un sistema sociale complesso. Per questi motivi è stata recentemente concepita l'idea che anche il tempo di una città possa e debba essere pianificato e governato dall'Amministrazione Comunale.

Dal 2001 Torino si è data uno strumento, il "Piano territoriale degli orari e dei tempi della città", per impostare una "lettura temporale" del territorio e dei servizi e per formulare progetti di miglioramento degli equilibri temporali.

L'Assessorato al Decentramento, Area Metropolitana, Pari Opportunità, Tempi e Orari e il Settore Tempi e Orari della Città di Torino operano per dare attuazione alle finalità e ai progetti del Piano:

- l'armonizzazione degli orari della città con le esigenze dei cittadini
- la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro, di cura
- la promozione dell'uso del tempo per fini sociali

### IL PROGETTO GENDERWISE A TORINO

Genderwise è una parola che richiama principi di saggezza, pienezza e maturità nella relazione tra uomini e donne. Genderwise è anche il nome di un progetto europeo che intende contribuire alle pari opportunità tra donne e uomini, sottolineando il ruolo di questi come promotori e soggetti di cambiamento nel conciliare la vita lavorativa, quella personale e familiare. Fino a quando la conciliazione rimarrà un problema prevalentemente o esclusivamente femminile non si potrà parlare di vera conciliazione.

Le azioni proposte dal progetto Genderwise sono molteplici e si indirizzano su vari livelli:

- **informazione**, attraverso la promozione di sportelli sulla conciliazione e l'invio di materiali informativi
- **comunicazione**, attraverso la diffusione di campagne di comunicazione sociale e la creazione di siti web
- **educazione e socializzazione**, grazie alla realizzazione di laboratori didattici sui ruoli e gli stereotipi di genere, laboratori per genitori e blog di discussione

### PER SAPERNE DI PIÙ'

#### Ufficio Tempi e Orari della Città

via Palazzo di Città, 21 - Torino  
telefono 011.4423848 - 011.4423827  
fax 011.4423810  
<http://www.comune.torino.it/tempiorari/web/>  
e-mail: tempiorari@comune.torino.it



CITTÀ DI TORINO

#### Settore Pari Opportunità

Politiche di Genere  
telefono 011.4424502 - 011.4424508  
fax 011.4424513  
<http://www.irma-torino.it>  
<http://www.comune.torino.it/politichedigenere>  
e-mail: politichedigenere@comune.torino.it



#### Settore Formazione

Fondo Sociale Europeo  
telefono 011.4425980 - 011.4425843  
fax 011.4425914  
<http://www.comune.torino.it/dadonnadonna>  
e-mail: progettieuropesi@comune.torino.it



con il contributo di



REGIONE  
PIEMONTE

# OCCASIONE IMPERDIBILE !!!

## L. 53 LA LEGGE A MISURA D'UOMO



### Papà diventa protagonista in casa

scopri alcune importanti occasioni per mamma e papà offerte dalla L. 53/2000, disposizioni per la tutela e il sostegno della maternità e della paternità

LEGGI LA LEGGE

## IL CONGEDO PARENTALE



Se la mamma e il papà sono lavoratori dipendenti, possono chiedere, anche contemporaneamente il congedo parentale, ovvero l'astensione facoltativa del lavoro fino agli otto anni di età del bambino o della bambina. Il congedo parentale spetta anche in caso di adozione e di affidamento.

### Come funziona

Trascorso il periodo di congedo di maternità, la mamma può richiedere il congedo per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi. Il papà può avere il congedo dalla nascita del figlio/a per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso venga frutto un periodo di almeno tre mesi. In questo caso il limite complessivo per entrambi i genitori diventa di undici mesi.

### Cosa comporta

Fino ai 3 anni di età del bambino/a è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di sei mesi (complessivi). Successivamente non si percepisce più alcuna retribuzione fatto salvo per i redditi inferiori a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione. Il periodo di congedo viene calcolato nell'anzianità di servizio.

### Come fare

Se vuoi usufruire del congedo parentale preavvisa il tuo datore di lavoro almeno 15 giorni prima della data in cui vuoi iniziare l'astensione!

Se il papà è l'unico genitore oppure se la mamma è gravemente malata il papà lavoratore può usufruire dei 5 mesi di congedo che di norma spettano alla madre.

### Cosa comporta

L'80% dello stipendio, molti contratti di lavoro prevedono l'integrazione al 100%. Il periodo di assenza conta come anzianità di servizio, anche ai fini delle ferie e della tredicesima.

### Come fare

Basta presentare al datore di lavoro la relativa documentazione.

## IL CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ



## I RIPOSI GIORNALIERI

Nel primo anno di vita del bambino/a mamma o papà hanno diritto a 2 ore di riposo ogni giorno, se l'orario di lavoro supera le 6 ore; mentre è prevista 1 ora di riposo al giorno se l'orario è inferiore alle 6 ore. Se il nido è nella sede di lavoro o nelle vicinanze si ha diritto a mezz'ora di riposo giornaliero.

I riposi giornalieri sostituiscono le ore previste per l'allattamento.

### Come funziona

Durante il primo anno di vita del bambino/a il lavoratore dipendente (papà) ha la possibilità di avvalersi di riposi giornalieri nei casi in cui:

- i figli/e siano affidati solo al papà
- la mamma lavoratrice dipendente non li utilizzi
- la mamma non sia lavoratrice dipendente
- vi sia il decesso o una grave malattia della mamma

Nel caso di parto plurimo i riposi raddoppiano e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal papà. Nel caso di adozione o di affidamento si possono utilizzare le medesime regole entro il primo anno di età del bambino/a.

### Cosa comporta

I riposi sono retribuiti al 100% e la previdenza è coperta da contribuzione figurativa.

Se vostro figlio/a si ammala e non ha ancora compiuto tre anni papà e mamma possono stare a casa con lui/lei.

### Come funzionano?

Fino ai 3 anni è possibile assentarsi dal lavoro in qualsiasi momento, senza vincoli di tempo per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio/a. Nel caso di adozioni o affidamenti il limite di età è elevato ai 6 anni.

Dai 3 agli 8 anni è possibile assentarsi dal lavoro per un massimo di 6 giorni lavorativi all'anno per seguire la guarigione di ciascun figlio/a.

### Cosa comporta

Molti contratti prevedono, entro i 3 anni di vita del bambino/a, la retribuzione al 100% per i primi trenta giorni di assenza. Quelli successivi sono, invece, senza indennità. Tutti i congedi sono utili, comunque, per il calcolo dell'anzianità.

### Come fare

Presentando il certificato di malattia del bambino/a rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale.

## CONGEDI E PERMESSI PER MALATTIA DI TUA FIGLIA O FIGLIO



## FIGLIO/A CON GRAVE HANDICAP



Se vostro figlio o figlia ha un handicap grave, avete diritto a 2 ore al giorno di permesso fino ai suoi 3 anni di età. Dai 3 ai 18 anni invece potete godere di tre giorni al mese, anche continuativi. Quest'ultimo permesso si può usare anche oltre i 18 anni se vostro figlio/a necessita ancora di assistenza.

### Cosa comporta

Dal punto di vista retributivo, nel caso di prolungamento del periodo di congedo parentale, l'indennità corrisponde al 30% della retribuzione. Per i riposi giornalieri e i permessi mensili la retribuzione è completa. Sul piano previdenziale la contribuzione è figurativa in entrambe le situazioni.

## IL TEMPO PER LA CURA NON E' IN SALDO!

Legge 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione, e per il coordinamento dei tempi della città"; [www.camera.it/parlam/leggi/00053l.htm](http://www.camera.it/parlam/leggi/00053l.htm)

D. Lgs 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"; [www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/01151dl.htm](http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/01151dl.htm)

## ALTRÉ OPPORTUNITÀ E DIRITTI DEI LAVORATORI (ANCHE AUTONOMI)

Ricorda che hai diritto a:

- mantenere il posto di lavoro al rientro dal congedo per maternità e paternità;
- mantenere le stesse mansioni che si svolgevano prima del congedo oppure altre mansioni che il contratto collettivo consideri equivalenti;
- non prestare il lavoro notturno fino a che il bambino/a non abbia compiuto i 3 anni di età;
- richiedere un anticipo sulla liquidazione per sostenere le spese del periodo del congedo parentale in cui si percepisce una indennità ridotta;
- richiedere un *part time*. Non esiste un obbligo di legge che imponga all'azienda di concedere il *part time*, ma qualora non venisse concesso, è possibile rivolgersi agli organismi di parità per tentare una mediazione con l'impresa.

Per i lavoratori autonomi:

la legge prevede, all'art.9, misure anche per il lavoratore autonomo e titolare d'azienda, come appositi finanziamenti e interventi di sostegno, fino alla possibilità di essere sostituito, nei periodi dedicati alle cure parentali.