

La parola ai soci

Nella vita le scelte che si fanno possono avvenire anche per caso. Così è stato per me nel 2006 assistendo ad uno spettacolo teatrale interpretato da persone diversamente abili. Ne rimasi colpita, un mondo così lontano che mi attraeva e che mi fece maturare l'idea di poter iniziare a lavorare insieme a loro. Ho cominciato con il Servizio Civile in C.R.E.A. come volontaria presso la CAP Arca Casa di Viareggio, per un anno. Dopo questa esperienza, sono stata assunta dalla cooperativa prima come assistente agli alunni disabili nelle scuole del territorio e in seguito all'interno di Arca Casa. Un percorso durato fino al 2023, dedicando così a questa struttura una parte importante della mia vita.

All'inizio di quest'anno ho sentito il bisogno di fare altro ed ho richiesto la possibilità di lavorare in un Centro Diurno per Disabili, una domanda che è stata subito accolta e che mi ha permesso di arrivare al CDD Cimbilium di Camaiore. Qui ho trovato un ambiente professionale, sereno ed accogliente, caratteristiche che, unitamente ad orari di lavoro diurni, mi permettono di conciliare più agevolmente impiego e vita familiare.

In questi diciassette anni siamo cambiati tutti, utenti, colleghi, ed è cambiato tanto il mondo del Sociale intorno a noi. Quello che però non sento cambiata è la spinta che mi ha portato a decidere quale sarebbe stato il mio lavoro negli anni a venire.

Sara Barsottelli
Operatrice Socio Sanitaria

Nel 2023 in Italia l'89% delle iscrizioni al Liceo delle Scienze Umane, e tra l'82% ed il 96% delle iscrizioni alle Facoltà legate all'Educazione e alla Psicologia, sono femminili; inoltre da una Ricerca del 2022 fatta da LegaCoop emerge che il 72% dei Soci Lavoratori di Cooperative Sociali in Italia sono donne. Questa situazione nazionale coincide completamente con la mia realtà personale.

Come afferma Barbara Mapelli nel suo lavoro *Uomini, Educazione e Cura*, l'assenza maschile dai luoghi dell'educare viene solitamente poco o per nulla nominata; un'assenza che generalmente potrebbe fare pensare che gli uomini non si prendono cura dell'altro e questo è un dato che viene trasmesso ai e alle più giovani che continueranno a riproporre questo modello se non si interverrà in questo senso. Si rende quindi necessario capire che la cura, il prendersi cura dell'altro/altra, non è solo la grande opera delle donne, ma un'esperienza universale che genera un'intelligente sentire.

Nel servizio dove lavoro attualmente con C.R.E.A., un progetto sul Durante e Dopo di Noi, l'equipe lavorativa principale è composta da due figure che ricoprono lo stesso ruolo educativo ma di genere diverso, un uomo e una donna. Questo ha permesso di poter lavorare su due binari paralleli: da una parte tutelando la dignità di ciascuno, soprattutto nei momenti di igiene personale e di fronte a dubbi e domande rispetto al proprio corpo, dall'altra di poter portare nell'agire educativo una parte teorica comune e una parte esperienziale differente fatta di storie e sentire diversi. Credo quindi che realtà lavorative come la mia possano essere la strada giusta per garantire oggi piena dignità alle persone e proporre un modello costruttivo e funzionale per il futuro.

Andrea G. Simi
Educatore

Il mio percorso in C.R.E.A. inizia nel 2015 con un tirocinio universitario al CDD Giocoraggio, credevo che il mondo della disabilità non facesse al caso mio e invece, per una serie di coincidenze, ringrazio il destino. Dopo la laurea in Scienze dell'Educazione e un anno di Servizio Civile Nazionale, vengo assunta dalla cooperativa come addetta alle sostituzioni nei centri diurni disabili della Versilia ed in seguito, al centro diurno per minori di Via della Gronda.

Nello stesso periodo prendeva forma il Progetto Daila, un nuovo progetto dedicato alle autonomie delle persone disabili. In poco tempo gli ospiti aumentano notevolmente e dalle giornate si passa ai soggiorni. In seguito divento Referente del progetto, partecipando ad incontri con assistenti sociali e famiglie nonché a conferenze ed iniziative dedicate al Dopo di Noi, un percorso che mi ha formato ed arricchito moltissimo.

Nel giugno 2021 scopro di essere in attesa di una bambina, proprio in coincidenza con lo scadere del mio contratto di lavoro in C.R.E.A. In quel periodo, con immensa gratitudine, firmo un contratto a tempo indeterminato, un bellissimo traguardo. Terminata l'assenza per maternità, rientro a lavoro al CDD Cimbilium usufruendo dell'allattamento e poi di una riduzione dell'orario settimanale, per avere più tempo da dedicare alla crescita di mia figlia. A primavera di quest'anno, ho ricevuto la proposta di diventare coordinatrice del CDD Arcobaleno. Dopo un periodo di titubanza decido di accettare, è da giugno che ho intrapreso questa nuova avventura.

Gaia La Peta
Educatrice Professionale

Intorno alla Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne

Saremo il grido altissimo e feroce di chi non ha più voce

Nel mondo alla rovescia la Giornata contro la violenza sulle donne non c'è, non esiste non ha ragione d'essere, perché è un mondo strano dove le donne non vengono uccise perché vogliono lasciare il proprio uomo; dove non vengono picchiate perché gli uomini non sanno dimostrare in altro modo il loro Amore; dove le donne scelgono se avere figli oppure no; dove non vengono additate per strada se hanno una gonna un po' più corta; dove si può amare chi si vuole di qualsiasi sesso esso sia; dove si può anche scegliere di essere nati in un corpo sbagliato e cambiarlo; dove vengono pagate come gli uomini; dove non occorre passare la notte sui tetti delle fabbriche per mantenere il posto di lavoro. Nel mondo alla rovescia sono gli uomini ad abbandonare le loro case ed essere rinchiusi nei centri antiviolenza, perché questi sono centri di reclusione per chi uccide, molesta, picchia e stupra le donne. Nel mondo alla rovescia questi uomini possono essere anche marchiati come disse Franca Rame dopo il suo stupro, perché devono essere resi riconoscibili e quindi emarginati dalla società. Nel mondo alla rovescia ci sono panchine rosse e drappi fucsia ma non accompagnati da parole di circostanze e discorsi pomposi, ma da atti concreti da parte delle istituzioni con fondi stanziati per coadiuvare concretamente il percorso di fuori uscita dalla violenza; perché nel mondo alla rovescia i soldi ci sono e sono quelli degli uomini che uccidono e picchiano le donne che vengono condannati a risarcire le loro vittime fino all'ultimo centesimo. Noi purtroppo non viviamo nel mondo alla rovescia e giornate come queste sono necessarie perché hanno il potere di rendere visibile un fenomeno di durata secolare, che però, per essere portato all'attenzione di tutti e tutte ed essere considerato in tutte le sue profonde implicazioni politiche, ha bisogno di essere considerato emergenza. Ma non è emergenza è quotidianità – è orrore quotidiano.

Collettivo Non Una di Meno - Viareggio

Tappeto Rosso - Collettivo Artemisia

Il 24 novembre al Capannone di via Virgilio va in scena **Tappeto Rosso**, un progetto teatrale ideato da Alessio Bernardoni in veste di regista, su tema della violenza sulle donne. La drammaturgia dello spettacolo si pone come riflessione sulla più antica forma di violenza di genere, a partire dall'indagine degli intrecci e dei contrasti emotivi che possono scuotere la protagonista durante un appuntamento serale con una persona considerata speciale. Il testo è un monologo recitato da sei attrici sempre in scena, come un coro di voci dissonanti, riunite poi in un unico finale. A produrre il progetto è il **Collettivo Artemisia** un gruppo proveniente dall'esperienza con la **Bottega del Teatro**. In scena: Gaia Bernardoni, Silvia Cecchini, Eleonora Giannacchini, Zoe Guerrini, Chiara Indelitali, Alice Tolomei.

I Kamaleonti dicono: NO! alla violenza sulle donne

Nell'ambito della Giornata contro la violenza sulle donne il Comune di Camaiore promuove alcune iniziative pubbliche. All'interno delle attività anche le ragazze e i ragazzi del **Centro di Aggregazione Giovanile Kamaleonti** che organizzano nel pomeriggio del 25 novembre un prezioso **flash mob** in Piazza San Bernardino. Lo spazio sarà animato sulle note della canzone Pop "NO" di Meghan Trainor. Saranno coinvolti anche alcuni ospiti della RSA Casa dei Nonni con la lettura di poesie e pensieri.

SOSTIENI I NOSTRI PROGETTI PER IL DOPO DI NOI

destinando il 5X1000 a C.R.E.A.

Codice Fiscale 00985350461
oppure con donazioni deducibili tramite versamento su: C/C postale n° 15052558
C/C bancario c/o INTESA SAN PAOLO spa
IBAN: IT 84 Q 03069 09606 10000068948



Grafica e impaginazione Coop. C.R.E.A.

Stampato in 500 copie Carta riciclata Pixartprinting

SMODEM è consultabile su www.coopcrea.it



Smodem

il trimestrale che comunica

TRIMESTRALE iscritto al n° 789 del Registro Periodici, Tribunale di Lucca - Direttore Responsabile: Vera Caruso

n° 1-2-3-4, anno 2023

COSTRUIRE OGGI
IL DOPO DI NOI



Ridurre e colmare i divari tra i generi: sfida cruciale del nostro tempo

L'obiettivo della **parità di genere**, assunto a livello istituzionale, nazionale e internazionale, richiede interventi radicali per superare gli stereotipi di genere, in riferimento al contesto sia lavorativo che familiare e richiede di scardinare le fonti di disuguaglianza, a partire dall'Agenda ONU 2030 fino alle linee guida europee. La necessità di un cambiamento è resa evidente dai dati che riguardano questo divario. In particolare, per quanto riguarda l'Italia, il dato più noto e caratterizzante è il **basso tasso di occupazione femminile**. Un ostacolo determinante nel raggiungimento della parità di genere resta la **maternità**, che ha effetti fortemente asimmetrici su uomini e donne: la scelta di avere un figlio comporta infatti una riduzione della partecipazione femminile al mercato del lavoro con un tasso di occupazione delle madri nettamente inferiore a quello dei padri, nonché, per quelle madri che continuano a lavorare, una sensibile riduzione dei redditi, soprattutto ma non solo nel breve periodo, mentre restano sostanzialmente invariati quelli dei padri.

Il divario tra i generi si manifesta anche nella distribuzione nei **settori occupazionali**, con una netta prevalenza maschile in settori come le costruzioni e l'industria, e la presenza invece inferiore di donne nei settori che risultano più remunerativi. Inoltre le donne spesso non ricoprono ruoli di responsabilità, mentre si concentra un impiego femminile in settori a basso valore aggiunto o come figure professionali di supporto ad altre attività. Bassa ancora è la percentuale di donne che ricoprono **ruoli manageriali**, dai quali sono separati da ostacoli che le donne incontrano nella loro carriera per raggiungere ruoli di vertice, in cui peraltro le differenze di genere relative al reddito sono più elevate. Risulta quindi necessario riflettere sulla segregazione verticale che relega le donne in posizioni inferiori e dunque meno remunerate.

Strategie come l'introduzione di **quote rappresentanza di genere** dell'agosto 2011 (Legge Golfo-Mosca 120/2011) hanno permesso cambiamenti significativi nel contesto italiano delle statistiche di genere, avendo permesso un indicativo balzo percentuale della presenza delle donne nei consigli di amministrazione e collegi sindacali delle società quotate. Obiettivi politici e azioni chiave sono stati definiti dall'Unione Europea, che ha nel 2020 predisposto il documento **Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025**, che prevede, entro il 2025, la realizzazione di misure specifiche volte a conseguire la parità di genere.

Nel luglio 2021 l'Italia ha proposto la **Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025**, strettamente legata al PNRR. Tra le importanti novità introdotte dalla legge, come la modifica della nozione di "discriminazione indiretta", che include atti di natura organizzativa o che incidono su aspetti quali l'orario di lavoro o la trasparenza dei dati, si evidenzia soprattutto la **Certificazione di parità di genere: alle aziende virtuose che dimostrano di garantire la parità di genere nonché di promuovere politiche e azioni in questo senso, corrispondono sgravi contributivi e premialità nella valutazione dei bandi pubblici**. L'ottenimento di questa certificazione è conseguente all'adozione e al perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, misurandone l'avanzamento e i risultati attraverso la predisposizione di specifici indicatori di prestazione (KPI) di cui si rende conto nei documenti ufficiali. Sviluppare un meccanismo di premialità per le organizzazioni che adottino un sistema di gestione per la parità di genere ha come obiettivo l'adozione di un modello che promuove la parità tra i sessi e la creazione di maggiore valore sostenibile.

Nella cooperativa C.R.E.A., come sottolineato anche nel Bilancio sociale 2022, è **prevalente da sempre il lavoro femminile**. Porre l'attenzione alle esigenze delle lavoratrici e definire annualmente degli obiettivi strategici di miglioramento, costituiscono le basi per adottare e approfondire nel tempo un'adeguata politica di genere.



SISTEMA DI GESTIONE
UNI PDR 125
Parità di Genere

In questo numero di Smodem, raccontiamo come la nostra cooperativa pratica e promuove la parità di genere, a partire dal percorso intrapreso nel 2022 per l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022, risultato raggiunto nel giugno del 2023.

Abbiamo guardato a questa Prassi di Riferimento come ad un'opportunità per leggere l'organizzazione e le pratiche già in uso e promuoverne altre: analizzare e valorizzare quello che è stato fatto e intraprendere nuove azioni per migliorare il benessere lavorativo in un tempo dove le risorse economiche diminuiscono ed i bisogni rimangono o aumentano. La Prassi prevede l'adozione di specifici KPI in relazione a **6 aree di valutazione: Cultura e strategia, Governance, Processi Human Resources, Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**.

Nelle pagine centrali sono riportati, per ogni area, i dati raccolti e sono descritti i risultati riferiti ai singoli indicatori. In quarta pagina si possono trovare gli interventi di tre Socio della cooperativa che raccontano il loro percorso lavorativo in CREA. Sono raccolti inoltre alcuni eventi promossi dalla cooperativa in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

Roberta Carmignani
Vicepresidente C.R.E.A.
Referente Comitato Parità di Genere

Il 9 novembre è stata presentata una restituzione condivisa del **Bilancio Sociale 2022 della Cooperativa C.R.E.A.** nei locali di Portus presso la Cittadella della Pesca a Viareggio. Durante l'incontro sono state presentate le attività ed i risultati ottenuti nell'ambito della gestione dei servizi socio educativo assistenziali gestiti da C.R.E.A ed è stata l'occasione per parlare anche del recente ottenimento della **certificazione della Parità di Genere UNI/PdR 125:2022** un'implementazione importante del nostro sistema Qualità e Ambiente, in linea con i valori della Cooperativa.



C.R.E.A Cooperativa Sociale
via Virgilio, 222 Viareggio (LU)
Tel. 0584 384077
info@coopcrea.it
www.coopcrea.it

Qualità nel lavoro sociale La parità di genere nel sistema di gestione integrato

L'impegno di C.R.E.A. nell'applicare un sistema di gestione per la qualità al proprio lavoro sociale non è recente, da oltre vent'anni la Cooperativa ha infatti intrapreso volontariamente il percorso di certificazione (oggi secondo lo schema UNI EN ISO 9001:2015), con l'obiettivo di dotarsi di un'organizzazione efficiente per garantire alle persone beneficiarie, ai loro familiari, ai committenti e alle diverse parti interessate, qualità nelle prestazioni socio-sanitarie, sociali, educative e di inclusione socio-lavorativa che eroga. Nel tempo l'impegno si è rafforzato, integrando via via ulteriori schemi di certificazione, da quello relativo all'ambiente (UNI EN ISO 14001:2015), a specifici schemi di servizio (UNI 10881:2013 Assistenza residenziale agli anziani, UNI 11010:2016 Servizi socio-sanitari e sociali - Servizi per l'abitare e servizi per l'inclusione sociale delle Persone con Disabilità, UNI 11034:2003 Servizi per l'infanzia).

Un impegno che segna uno stile diretto a migliorarci continuamente. A questo percorso, la cooperativa ha inoltre integrato anche il modello organizzativo secondo il D.Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa delle società e degli enti. La certificazione in materia di Parità di Genere secondo la Prassi UNI/PdR 125:2022 si pone in piena sintonia con i valori e la storia espressa da C.R.E.A. e anche nella direzione di offrire un proprio contributo al conseguimento degli obiettivi fissati dall'ONU per lo sviluppo sostenibile, tra i quali vi è anche quello della parità di genere (SDGs n.5). Da qui l'impegno che la Cooperativa ha assunto nella propria Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Parità di Genere su alcuni aspetti che riteniamo fondamentali:

- Lotta agli stereotipi di genere e sensibilizzazione alla cultura della parità di genere;
- Mantenimento della parità di trattamento contrattuale ed economico e sviluppo di pari opportunità di carriera e crescita professionale;
- Promozione della partecipazione interna e della parità di accesso per le funzioni di responsabilità e negli Organi decisionali della Cooperativa;
- Sostegno alla genitorialità e maggiore equilibrio tra lavoro e vita privata;
- Sviluppo di soluzioni di welfare aziendale;
- Benessere mentale e fisico nel luogo di lavoro, lotta alle discriminazioni e ai trattamenti iniqui, contrasto ad ogni tipo di molestia e abuso.

Emanuele Gambini
Responsabile Area Qualità C.R.E.A.

C.R.E.A È UNA
COOPERATIVA AL
FEMMINILE
DOVE LA
COMPONENTE DI
GENERE SUPERA
L'80% DI TUTTI I
LAVORATORI.



UNI/PdR 125:2022 una certificazione per migliorare il benessere cooperativo

Il Sistema di certificazione della Parità di Genere ha l'obiettivo di accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare politiche adeguate a ridurre il divario di genere. Il Sistema vuole assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi delle imprese, riducendo il divario retributivo di genere (gender pay gap), aumentando le opportunità di crescita in azienda e tutelando la maternità.

La certificazione consente di avviare un percorso virtuoso di cambiamento culturale per raggiungere l'equità di genere beneficiando anche di vantaggi concreti tra cui sgravi fiscali e punteggi premiali in gare d'appalto.

La prassi di riferimento è la UNI/PdR 125:2022 che prevede l'adozione di specifici indicatori di performance (Key Performance Indicator - KPI) in relazione a 6 aree di valutazione:

1. Area Cultura e Strategia
2. Area Governance
3. Area Processi Human Resources
4. Area Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
5. Area Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

1 AREA CULTURA E STRATEGIA

La cooperativa ha aggiornato la sua **Politica per la Qualità, l'Ambiente e per la Parità di Genere** nell'aprile 2023, si tratta del documento che orienta l'intero sistema di gestione integrata. È stato definito un **Piano Strategico** per l'aggiornamento delle procedure operative e di gestione delle attività, per favorire il dialogo e il confronto nell'organizzazione, definendo gli ambiti di azione nei quali migliorare le proprie performance attraverso specifici obiettivi, fra cui un Piano della Comunicazione, un Piano della Formazione ed un Piano di Investimenti relativi alla Parità di Genere.

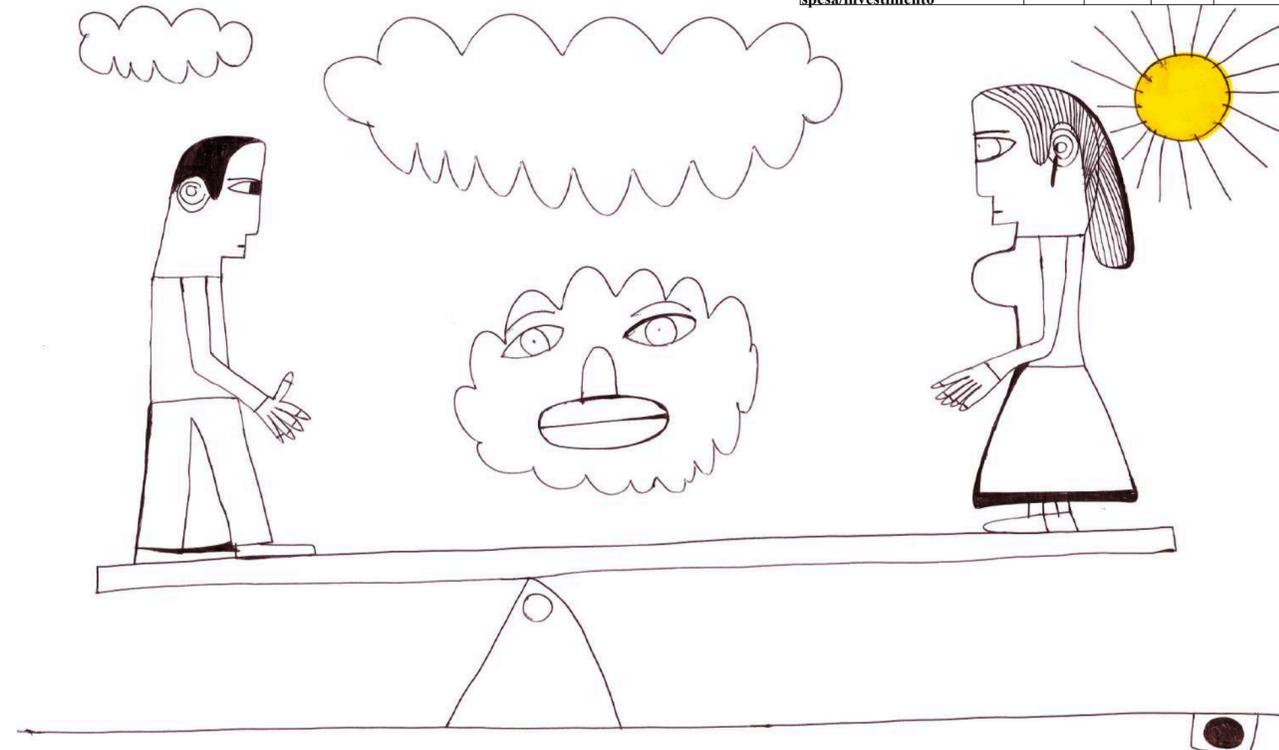
La cooperativa si impegna a promuovere anche **iniziative pubbliche** sul tema delle pari opportunità e ad inserire, annualmente nella redazione del Bilancio Sociale, un focus sulla Parità di Genere.

2 AREA GOVERNANCE

Il Piano Strategico per la Parità di Genere viene discusso e approvato dal Consiglio di Amministrazione che stanziava un budget annuale utile ad attuare ed implementare le attività relative alla Politica di Genere attraverso la formazione, la comunicazione ed eventuali condizioni di miglior favore.

Il CdA ha nominato il 06 giugno 2023 un **Comitato per la Parità di Genere** composto da: Roberta Carmignani, Penny Frediani, Andrea Peruzzi, Gaia Querci, Manuela Ruscelli, Andrea Simi. Un organo collegiale costituito per promuovere l'efficace adozione e applicazione della Politica per la Parità di Genere.

È possibile contattare ed attivare il Comitato tramite l'indirizzo mail pariopportunita.coopcrea@gmail.com



3 AREA PROCESSI HR (risorse umane)

Nel percorso per arrivare alla certificazione di Genere tutte le procedure relative alla **Gestione delle Risorse Umane** sono state modificate, in linea con quanto indicato dalla Norma, per con l'obiettivo di identificare buone prassi relative al consolidamento del percorso delle assunzioni.

Sono stati aggiornati i Mansionari in modo non diversificato per genere, è stato elaborato un Piano della Formazione annuale rivolto al personale, indipendentemente dal genere e sono stati revisionati i Documenti di Valutazione dei Rischi integrando una valutazione dei rischi specifica e aderente anche alle Linee Guida Inail sulle questioni di genere in tema di **Salute e Sicurezza sul lavoro**. Rimangono come sempre fondamentali la protezione e la garanzia post maternità e le prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro.

4 AREA OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

La cooperativa intende garantire l'accesso neutrale dei generi a percorsi di carriera e di crescita interna, ne sono evidenza i dati raccolti rispetto a funzioni di quadro, referenti di area, responsabili, coordinatrici che fotografano un'impresa "al femminile". Fondamentale per la crescita e l'inclusione in azienda, l'opportunità di godere di un **contratto di lavoro a tempo indeterminato**. Negli ultimi 3 anni (2022-22) C.R.E.A ha stabilizzato 27 persone di queste 24 sono lavoratrici.

La cooperativa si impegna inoltre per favorire opportunità di formazione e crescita ai giovani attraverso il Servizio Civile Universale e Regionale. Dal 2001 ha accolto 104 giovani volontari in servizio civile, ospitandoli nelle sedi rivolte alle persone con disabilità, anziane, bambini; 95 sono donne, molte delle quali hanno poi intrapreso un percorso lavorativo nel sociale anche presso la cooperativa stessa.

	Donne	Uomini	Totale	% Donne	benchmark di riferimento
Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di quadro	1	1	2	50%	44%
Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	9	2	11	81,80%	40%
Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	14	5	19	73,70%	44%
Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento	10	3	13	76,70%	44%

5 AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

La cooperativa applica per tutto il personale impiegato il **CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo**. Non è presente quindi una differenza retributiva per medesimo livello di inquadramento legata al genere e a parità di competenze, ma solo a ciò che è determinato dal CCNL (es. scatti di anzianità maturati, indennità di funzione, indennità di turno).

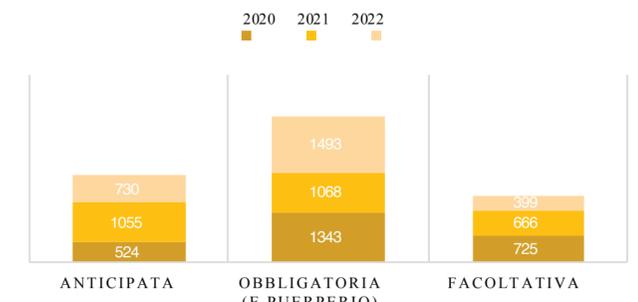
	Donne	% su donne	Uomini	% su uomini	
Percentuale promozioni donne su base annua	5	2,91	1	2,56	rilevazione in assoluto sulla coop.va e non sui diversi livelli funzionali
Percentuale donne con remunerazione variabile	4	2,33	1	2,56	% donne e uomini deve essere pari

6 AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

La cooperativa, oltre all'attuazione delle indicazioni normative in vigore in tema di maternità/paternità, si pone in una posizione di ascolto e se possibile di accoglienza, nei confronti di lavoratrici e lavoratori che esprimano esigenze legate alla conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa. CREA attua procedure e attività per il rientro al lavoro post congedo, valuta part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart-working in situazioni specifiche. Ha esteso inoltre il congedo di paternità aggiungendo due giorni alla paternità obbligatoria e ha previsto percorsi di accompagnamento per le lavoratrici che rientrano in servizio in seguito al godimento della maternità.

Negli ultimi 3 anni hanno fruito della maternità n° 12 lavoratrici e della paternità n° 1 lavoratori.

MATERNITÀ/PATERNITÀ D.L.G.S. 151/2001 (IN GIORNATE)



Il punto di vista della Consigliera di Parità della Provincia di Lucca

Le politiche di genere costituiscono anche il "fare" delle pari opportunità, espressione con la quale si è soliti indicare il principio giuridico, sancito dalla Costituzione italiana, che mira a rimuovere ogni ostacolo discriminatorio dalla partecipazione degli individui, alla vita sociale, economica, politica e al mondo del lavoro.

La **parità di genere è un'opportunità di crescita** che si realizza con la corretta cultura, con la strategia, con l'inclusione, con la conciliazione della vita - lavoro, con l'equità remunerativa per genere. L'esperienza ci insegna che la cultura "dell'opportunità" e delle politiche di Parità di Genere si realizza attraverso la condivisione delle buone pratiche e le esperienze virtuose. L'esperienza della nostra Provincia ha fatto tesoro delle strategie messe in campo da altre esperienze che si sono rivelate virtuose: l'opportunità è stata data dalla "rete", dal sodalizio e della sinergia.

Perché la politica di genere possa costituire un'opportunità di crescita abbisogna di tre componenti: la pianificazione, l'attuazione e il monitoraggio nonché un adeguato sistema di gestione. Affinché le politiche di genere siano un'opportunità occorre aprire un dialogo tra gli enti del territorio in posizione strategica rispetto ad esse: Unioncamere, Camere di Commercio, associazioni di industriali, sindacati, ispettorato, Province e tra questi soggetti debbono passare flussi di informazioni tesi all'obiettivo di realizzare azioni solide e convergenti di governo del territorio che portino alla valorizzazione dei processi del lavoro e della gestione degli occupati. Oggi l'opportunità che ci è data dalla realizzazione della Parità di Genere è quella di essere pronti per le sfide del futuro, di promuovere la responsabilità personale dei dipendenti, di creare un clima aziendale positivo e promuovere l'integrazione tra tutti i lavoratori. Oggi la sfida è aperta e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è il documento programmatico attraverso il quale il nostro governo ha delineato come il nostro paese intende accettare questa sfida.

Katiuscia Maggini
Consigliera di Parità - Provincia di Lucca