

**Comunicato stampa 23-05-08**

**AGIRE POR: risultati della Giornata Conclusiva di Bari del Gemellaggio fra le Regioni Basilicata e Puglia realizzato nel campo delle Pari Opportunità**

Il Dipartimento per le Politiche di Sviluppo e di coesione (DPS) del Ministero dello Sviluppo Economico (MSE) rende noti i risultati della Giornata Conclusiva del Gemellaggio AGIRE POR, realizzato fra le Regioni Basilicata (Autorità per le Politiche di Genere) e Puglia (Ufficio Garante di Genere), svoltasi a Bari il giorno 23 maggio 2008.

La Giornata Conclusiva del Gemellaggio, realizzato con il coordinamento del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Ufficio per gli interventi in campo Economico e Sociale), è stata l'occasione per esporre i risultati delle attività volte al rafforzamento e all'attuazione delle politiche a sostegno della conciliazione vita/lavoro, al fine di garantire migliori possibilità di accesso e partecipazione femminile al mercato del lavoro. Le esperienze messe a confronto nel corso del Gemellaggio hanno visto le due Regioni impegnate in una riflessione critica sull'efficacia delle azioni e degli strumenti adottati a sostegno della conciliazione vita/lavoro, sia con riferimento al precedente ciclo di programmazione 2000-2006, sia nell'ambito delle politiche che sono in fase di attivazione per il ciclo di programmazione 2007-2013.

La Giornata Conclusiva, inoltre, ha visto impegnate in un serrato confronto le protagoniste del Gemellaggio, insieme ad alcuni osservatori privilegiati come la Presidente della Commissione Pari Opportunità della Regione Puglia, la Consigliera di Parità della Regione Puglia e le componenti di Comitati Pari Opportunità (Regione Puglia, Università degli Studi di Bari, Ordine degli Avvocati) costantemente impegnati nel perseguire l'obiettivo della parità effettiva tra uomini e donne in tutti i settori della vita pubblica. La rappresentante del Dipartimento per le politiche di sviluppo e coesione del Ministero dello Sviluppo Economico ha illustrato gli obiettivi generali dei Gemellaggi AGIRE POR che realizzano, sull'intero territorio nazionale, un'intensa attività di scambio tra Amministrazioni, al fine di rafforzare le capacità e le conoscenze delle Amministrazioni dell'Obiettivo 1 impegnate nel campo delle politiche di sviluppo, migliorandone le capacità di programmazione e gestione dei Fondi strutturali in materie specifiche di interesse comune.

La rappresentante del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, ha sottolineato l'utilità delle attività di scambio tra le Amministrazioni regionali richiamando le esperienze più significative realizzate a livello europeo come strumenti per contribuire a rafforzare le politiche di coesione tra i diversi contesti territoriali, sia a livello nazionale che europeo.

L'Autorità per i diritti e le pari Opportunità della Basilicata si è soffermata sull'esigenza delle due Regioni di sistematizzare i modelli e le buone prassi sperimentate nella scorsa programmazione, allo scopo di migliorarne l'efficacia per promuoverne l'utilizzo nel nuovo ciclo di programmazione. In particolare, con la presentazione di un nuovo modello di voucher di conciliazione, la Regione Basilicata ha inteso contribuire al perfezionamento degli strumenti che possono favorire una maggiore redistribuzione del lavoro di cura all'interno della famiglia e garantire un adeguato sostegno alle donne impegnate nella conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. La Responsabile dell'Ufficio Garante di Genere della Regione Puglia ha valutato positivamente la sperimentazione del confronto diretto tra le due Regioni. Il Gemellaggio ha creato un'ulteriore occasione di riflessione sulle politiche che la Regione Puglia sta realizzando in attuazione della recente Legge Regionale n. 7/2007 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia", norme che hanno posto al centro delle politiche regionali i temi che hanno l'obiettivo di migliorare la qualità della vita per uomini e donne. A conclusione della giornata, è stato riaffermato l'impegno di tutti i partecipanti a capitalizzare l'esperienza di scambio attraverso il consolidamento delle relazioni tra le due Regioni su tematiche di comune interesse nell'ambito del confronto avviato sulla nuova programmazione

## **Intervento del 23-05-08 - Conclusione del Gemellaggio Basilicata - Puglia**

### **Gemellaggio tra Regione Basilicata e Regione Puglia “Politiche e strumenti a sostegno della conciliazione vita-lavoro”**

#### ***Intervento dell’Avv. Salvia in occasione della giornata conclusiva.***

Ringrazio tutti per l’opportunità che il gemellaggio ci ha dato di confrontarci sul tema della conciliazione, che oggi risulta davvero cruciale per promuovere una migliore qualità della vita della popolazione in generale e per offrire realmente pari opportunità nella scelta dei percorsi di vita e di lavoro alle donne, che molto spesso, a causa di vari fattori, tra cui anche modelli culturali di cui non sono neppure pienamente consapevoli, si fanno carico del lavoro di cura di gran parte della popolazione più indifesa, senza neppure ritenere un loro diritto quello di chiedere servizi che consentano loro di gestire meglio questo carico.

Prima di entrare nel vivo della descrizione di quella che io chiamo la “strategia per la conciliazione” che intendiamo attuare in occasione della Programmazione 2007-2013 e di indicare come il voucher si collochi al suo interno, vorrei fare insieme a voi un percorso a ritroso, che parta dai dati per arrivare poi ad ipotizzare delle soluzioni.

Le informazioni che vi presenterò si riferiscono prevalentemente al 2006 (fonte: ISTAT); vi citerò solo i dati che ci occorrono a delineare un quadro dei “fabbisogni di conciliazione”. Mi perdonerete se mi concentrerò sulla situazione della Basilicata, non solo perché è quella che conosco meglio, ma perché mi serve a farvi comprendere il perché di alcune scelte attuate nell’ambito della Programmazione 2007-2013.

In Basilicata l’indice di dipendenza (che misura il carico sociale ed economico teorico della popolazione attiva e che consiste nel rapporto tra la popolazione residente in età non attiva - da 0 a 14 anni e da 65 anni e oltre - e la popolazione in età lavorativa - da 15 a 64 anni) nel 2006 risultava essere del 52,1, superiore a quello dell’Italia (pari al 51,1%) e della Puglia (49,4%). A questo dato, che quando è superiore al 50% indica uno squilibrio generazionale, va aggiunto che gran parte delle persone “dipendenti” sono donne anziane. In generale, infatti, in Basilicata, le generazioni più mature pesano notevolmente su quelle più giovani, anche perché, come ci testimonia l’indice di invecchiamento, rappresentano il 41% in più, rispetto ai giovani (anche qui in media con l’Italia e un po’ in meno con la Puglia, dove gli anziani sono il 13% in più rispetto ai giovani).

Perché la Basilicata invecchia? Perché la natalità e la fecondità restano basse (pari, rispettivamente all’8,4% e ad 1,18 figli per donna), l’età al matrimonio è piuttosto alta (30 anni per gli uomini e 27 per le donne), i matrimoni, sebbene in lieve incremento, non sono molti (5 ogni mille abitanti) e l’emigrazione verso il nord è in netta ripresa. Il nostro dunque è il ritratto di una regione in declino demografico.

Per quanto concerne il lavoro, ancora forti risultano i divari di genere (dalle rilevazioni ISTAT del 2007 solo il 34% degli occupati sono donne), anche se l’occupazione risulta in aumento (dal 16,2 registrato nel 1998 al 9,5 del 2007). Se guardiamo alle classi d’età di chi lavora, ci rendiamo conto che si tratta soprattutto di persone mature: si concentrano soprattutto nelle fasce d’età comprese tra 35 e 54 anni.

Dal momento che, come è ormai noto, sono soprattutto le donne a farsi carico del lavoro di cura, è facile comprendere che il segmento femminile della popolazione lucana non fa in tempo ad entrare nel mondo del lavoro, che già si ritrova ad occuparsi dei figli e, dopo qualche anno, dei genitori. Se può permetterselo, conterà sull’aiuto di baby-sitter e badanti o potrà conquistare un posto in un asilo nido (se disponibile nel suo comune di residenza, liste d’attesa permettendo: nel 2005 la ricettività risulta pari ad 838 minori accolti, con una utenza potenziale di 16.912 bambini ed una percentuale di accoglienza pari al 5,2%<sup>[1]</sup>).

Gli obiettivi di servizio del QSN per il 2007-2013 pongono giustamente l'enfasi sulla necessità di sviluppare i servizi alla persona, ma, purtroppo, siamo appena partiti e già dobbiamo constatare il nostro ritardo. Un ritardo che ci pesa ogni giorno di più, se pensiamo che ciò che comporta è la responsabilità di togliere "opportunità", soprattutto a molte giovani donne. Opportunità non solo di lavoro, ma di scegliere ed immaginare un futuro diverso, che non costringa a guardare a lavoro e famiglia come se fossero due realtà destinate ad escludersi reciprocamente. Personalmente, questa considerazione mi dà una spinta in più: sono infatti sempre più persuasa che affrontare il tema della conciliazione contribuisce a creare le condizioni di contesto favorevoli ad una più agevole ed equa partecipazione delle donne al MdL e che, pertanto, si conferma una questione strategica e prioritaria anche nel corso della Programmazione 2007-2013.

Tra le linee di intervento più rilevanti (che impegneranno risorse a valere sia sul FSE che sul FESR) che compongono la nostra strategia a favore della conciliazione mi preme soprattutto segnalare:

- la crescente integrazione dei servizi alla persona e una spinta alla loro diffusione sul territorio;
- l'identificazione di **modelli innovativi di gestione ed organizzazione dei servizi**, così da ottimizzare i costi di gestione ma al tempo stesso fornire servizi che siano più vicini alle aspettative (e quindi alle esigenze) della popolazione;
- la **creazione di un sistema** (anche **informatico ed informativo**) che consenta di accedere in maniera facile e diretta al punto della rete che dovrà erogare il servizio;
- **il collegamento tra il sistema di accreditamento e la previsione di percorsi mirati per la creazione di lavoro autonomo** (anche attraverso il microcredito) e la **formazione professionale** (es. percorsi per la professionalizzazione di badanti, baby-sitter, ecc.);
- **azioni che puntano al sostegno delle aziende del terzo settore ed al miglioramento degli standard qualitativi dei servizi offerti**, in un'ottica che tenga conto delle esigenze dell'utenza, ma anche di quelle tipiche dello sviluppo economico del territorio.

In tale strategia, il voucher di conciliazione costituisce uno strumento utilissimo da adoperare per incoraggiare la partecipazione femminile alle iniziative volte a promuoverne l'inserimento nel MdL ed il contributo alla creazione di impresa o semplicemente mirate a sostenere il ricorso ai servizi sostitutivi del lavoro di cura, cui talvolta non si fa ricorso per fattori di tipo culturale o economico.

L'analisi svolta sull'applicazione del voucher nell'ambito della programmazione 2000-2006 con un lavoro congiunto effettuato nell'ambito del gemellaggio sia dalla Regione Basilicata che dalla Regione Puglia, ha evidenziato l'importanza che tale strumento ha assunto a sostegno delle politiche di conciliazione vita/lavoro e ha contemporaneamente consentito un reale confronto tra le due esperienze, rappresentando un momento di riflessione in particolare sui limiti connessi alla sua applicazione. A tale proposito vorrei dunque nuovamente evidenziare il ruolo positivo che ha avuto questo progetto di gemellaggio, che ha rappresentato un'opportunità per riflettere ed analizzare criticamente quel che si è fatto e ci ha stimolate alla formalizzazione di un modello per l'implementazione del voucher di conciliazione - quanto mai opportuna in vista della Programmazione 2007-2013 - sia dal punto di vista strategico, che da quello attuativo.

Abbiamo dunque colto l'occasione per riconsiderare in particolare alcuni aspetti attuativi allo scopo di rendere le procedure di spesa del voucher sempre più trasparenti e di consentirne una fruizione sempre più agevole ed immediata da parte delle beneficiarie. Oltre a ciò, si è fatta per noi più chiara l'esigenza di individuare, almeno a livello programmatico, delle linee di intervento specifiche nell'ambito delle quali prevedere l'implementazione del voucher come strumento di accompagnamento, anche in vista della necessità di orientare la spesa delle risorse destinate a questo scopo in maniera da renderla sempre più "razionale" ed efficace. La condivisione di esperienze con le colleghe della Puglia ha inoltre contribuito a rafforzare la convinzione che la comunicazione sia un elemento fondamentale per agevolare la comprensione e quindi il ricorso allo strumento, almeno nel corso delle prime azioni in cui viene sperimentato.

Vorrei ora solo delineare rapidamente alcuni dei principali aspetti, che troverete esposti nel dettaglio nella pubblicazione che abbiamo realizzato in collaborazione con le colleghe della

Regione Puglia.

L'esperienza conferma l'efficacia del voucher come azione di accompagnamento utile a:

- contribuire a rimuovere alcuni ostacoli che impediscono alle donne di fruire al meglio delle opportunità offerte loro per favorirne l'accesso, la permanenza ed i percorsi di carriera nell'ambito del MdL;
- promuovere l'inclusione sociale di fasce di popolazione femminile a rischio di emarginazione;
- favorire il miglioramento della qualità della vita per le donne e per le famiglie.

Tra le tipologie d'azione che si intende promuovere nel corso della Programmazione 2007-2013, ricordiamo:

- *Voucher* per favorire la partecipazione a politiche attive del lavoro, di aggiornamento e formazione, da parte di donne che hanno interrotto il percorso professionale per far fronte ad impegni di cura, in vista di un loro reingresso nel mercato del lavoro: in tal caso il voucher rientrerebbe tra le azioni di accompagnamento associate a percorsi di reinserimento lavorativo"[2] (ad es. borsa lavoro, work experience, percorsi individuali di empowerment organizzati in collaborazione con i centri per l'impiego, azioni rientranti nell'ambito della legge 04 "Rete di servizi di cittadinanza sociale", ecc.), a supporto *delle interruzioni di carriera da parte delle donne e degli uomini con carichi di cura e favorirne il ritorno sul MdL*, “;
- *voucher di conciliazione* per favorire la partecipazione a percorsi di aggiornamento/formazione continua *per libere professioniste, lavoratrici autonome, imprenditrici*; anche in questo caso lo strumento si configurerebbe come una delle azioni di accompagnamento previste – le altre azioni potrebbero infatti interessare, ad esempio, gli enti di formazione, alta formazione o l'Università presenti a livello regionale, per cui si potrebbero pensare forme di incentivo per l'attivazione (anche in convenzione) di servizi di conciliazione a disposizione delle persone che frequentano i loro corsi;
- *voucher di conciliazione* per favorire la partecipazione delle *lavoratrici dipendenti* alle iniziative di formazione/aggiornamento, con la finalità di sostenere i percorsi di carriera femminili; in questo caso lo strumento del voucher potrebbe essere reso disponibile nei casi in cui l'azienda preveda una formazione extra che si svolga al di fuori dell'orario di lavoro e che quindi tenderebbe a scoraggiare la partecipazione di chi ha già difficoltà ad armonizzare tempi di vita e di lavoro.

Accanto a queste azioni, nelle quali il voucher si configura sostanzialmente come uno strumento di accompagnamento ad iniziative volte a favorire la partecipazione delle donne al MdL, nonché i loro percorsi di carriera, il voucher potrebbe servire a supportare azioni finalizzate, ad esempio, alla rimozione di stereotipi e resistenze di tipo culturale; in tal senso se ne potrebbero ipotizzare impieghi quali:

- *Voucher di sostegno all'utilizzo dei congedi parentali previsti dalla legge 53/2000*[3], finalizzato a sostenere la sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro di cura in ambito familiare: potrebbe essere ad esempio adoperato in abbinamento con forme di congedo parentale che coinvolgano i padri, in relazione a quanto previsto dalla legge 53/2000;
- *Voucher di conciliazione per favorire la sperimentazione di servizi di cura* (es. asili nido, centri anziani, centri per disabili); tale azione dovrebbe svolgersi nell'ambito di una campagna di sensibilizzazione e successivamente alla ricognizione/mappatura/accreditamento delle tipologie di servizi disponibili e presso cui il voucher potrebbe essere impiegato;
- *voucher di congedo per le lavoratrici autonome, le coltivatrici dirette, artigiane ed esercenti di attività commerciali* “come integrazione al reddito decurtato (entro il primo anno di vita del bambino), in analogia alla fattispecie delle lavoratrici dipendenti, ma potrebbe configurarsi anche in termini di integrazione al mancato reddito (dai due agli otto anni di vita del bambino) allargando la possibilità di fruire di assenza facoltativa dal lavoro. In tal modo,

rendendo maggiormente praticabile la scelta del congedo parentale attraverso i voucher, si potrebbero aumentare gli spazi di intervento contemplati dalla normativa della legge 53/2000 per questa categoria di lavoratrici"[4].

- *Voucher di conciliazione a titolo di buono servizio per l'acquisto di servizi sostitutivi del lavoro di cura, nel quadro della Legge n. 328/2000, "il cui art. 17 prevede l'istituto dei buoni servizio, in luogo della fornitura diretta di prestazioni. Tale articolo recita che i comuni possono prevedere la concessione, su richiesta dell'interessato, di titoli validi per l'acquisto di servizi sociali dai soggetti accreditati del sistema integrato di interventi e servizi sociali"[5].*

L'abbinamento a diverse linee d'azione, oltre che i risultati di un modello analogo adoperato per l'erogazione dei voucher formativi, ha condotto la Regione Basilicata a definire il voucher quale titolo di spesa per la fruizione di un particolare servizio sostitutivo del lavoro di cura, erogato direttamente ai singoli destinatari dall'Autorità di Gestione. Questa scelta si spiega, come dicevo, con l'intento di rendere le procedure di spesa del voucher sempre più trasparenti e di consentirne una fruizione sempre più agevole ed immediata da parte delle beneficiarie.

Il modello proposto per l'attuazione del voucher prevede pertanto almeno le seguenti macrofasi:

- designazione del destinatario, in modo tale rendere il voucher un buono di servizio fruibile individualmente;
- identificazione della tipologia di servizio cui il voucher dà accesso, allo scopo di evidenziare la non equivalenza del voucher con il denaro e da indirizzarne la spesa alle finalità cui è destinata;
- determinazione dell'entità del contributo (quantificato, ad esempio, in misura tale da concorrere alla copertura parziale o totale del corrispettivo del servizio erogato).

I soggetti coinvolti nell'implementazione del modello sono essenzialmente

1. l'Amministrazione, per la definizione di aspetti quali:

- la *ratio* dell'intervento nell'ambito della Programmazione (es. "rimuovere gli ostacoli che impediscono la partecipazione femminile alle azioni di inserimento/reinserimento lavorativo, nell'ambito della finalità di accrescere il tasso di occupazione femminile");
- l'individuazione delle linee di intervento in cui rientra ("Asse *Inclusione Sociale* – Obiettivo generale ... - Obiettivo specifico ...")
- la concertazione tra i vari referenti per l'attuazione coinvolti delle modalità di integrazione dello strumento nell'ambito dell'intervento da attuare (es. "percorsi di reinserimento professionale di donne ultraquarantacinquenni con disoccupazione di lunga durata")
- l'istruttoria
- i criteri di selezione (dei destinatari ed eventualmente delle strutture che erogheranno il servizio)
- le modalità di erogazione del contributo
- le opportunità di utilizzo dello stesso ed eventualmente l'individuazione degli enti o del circuito nell'ambito del quale potrà essere adoperato (nonché, se opportuno, eventuali standard di servizio richiesti)
- il monitoraggio
- la valutazione degli esiti.

2. Il destinatario, che dovrà:

- essere pronto a dimostrare di avere i requisiti previsti dall'Amministrazione;
- attenersi a quanto prescritto dall'Amministrazione per quanto concerne l'uso del voucher;
- conservare tutta la documentazione successiva alla presentazione ed eventuale approvazione dell'istanza;
- dimostrare di aver preso parte a / conseguito i titoli previsti dal percorso nel cui ambito il



- voucher si inseriva, pena la perdita del diritto alla sua erogazione;
- rendersi disponibile per eventuali verifiche o attività di monitoraggio.

L'Amministrazione potrà effettuare una ricognizione dei soggetti che erogano i servizi per i quali il voucher risulta spendibile, allo scopo di indirizzare la spesa dei beneficiari entro un circuito riconosciuto. Tale ricognizione potrà avvenire attraverso la creazione di un apposito sistema di accreditamento delle strutture o degli operatori del settore oppure mediante un Avviso Pubblico volto alla presentazione di candidature all'erogazione di servizi di cura identificati dall'Amministrazione. In tal caso, i soggetti che erogano il servizio dovranno essere in grado di:

- garantire eventuali standard di servizio esplicitati dall'Amministrazione, nonché la piena operatività fin dalle prime fasi di attuazione dell'intervento (es. dal momento della pubblicazione del Bando/Avviso Pubblico di riferimento)
- identificare esattamente la tipologia di servizi offerti
- gestire il servizio per un periodo continuativo, anche in assenza di un rimborso immediato dei costi sostenuti (i cui tempi potranno variare, ad esempio, in funzione delle modalità di erogazione del voucher scelte dall'Amministrazione)
- (eventualmente) monitorare, classificare e far presenti all'Amministrazione criticità ed elementi positivi emersi nel corso dell'attuazione.

Il successo del voucher non può essere dunque disgiunto dallo sviluppo dell'offerta di servizi di cura: a tale scopo andrebbe certamente promossa un'azione sistematica di mappatura e di accreditamento delle strutture e del personale che, a livello regionale, offre tali servizi. La forte spinta allo sviluppo dei servizi alla persona, come prevista dal QSN 2007-2013 sembra andare in questa direzione, così come la realizzazione di altre azioni (percorsi di formazione/qualificazione per le badanti, piccoli sussidi per la creazione di imprese nell'ambito dei servizi socio-assistenziali, iniziative volte a promuovere la creazione di asili nido e ludoteche da parte di giovani imprenditrici, ecc.), realizzate a livello nazionale (ricordiamo molte recenti iniziative del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità) o regionale. Da questo punto di vista l'attivazione di uno strumento come il voucher di conciliazione potrebbe avere delle ricadute positive nel sostenere lo sviluppo dell'offerta di servizi alla persona, dal momento che mette in condizione di sostenerne l'acquisto un numero maggiore di utenti potenziali.

Ho voluto presentarvi questi elementi sia per darvi un'idea di come il gemellaggio abbia rappresentato per noi non solo un momento di scambio di esperienze e buone prassi, ma una sorta di laboratorio, nel quale abbiamo discusso e "testato" alcune nostre iniziative, sia per mostrarvi in pratica cosa intendo per "strategia", riferita alle politiche di conciliazione: un set di azioni coordinate e collegate, che dovranno consentirci di spendere al meglio le risorse a nostra disposizione e produrre risultati concreti nel più breve tempo possibile, ma soprattutto che ci consentano di ridonare tempo a quelle donne che ne hanno già dedicato tanto alla famiglia, al lavoro, alla società, perché, per dirla con Proust "il tempo che abbiamo quotidianamente a nostra disposizione è elastico: le passioni che sentiamo lo espandono, quelle che ispiriamo lo contraggono; e l'abitudine riempie quello che rimane".

---

[1] Cfr. E. Ciccotti, E. Moretti, R. Ricciotti (a cura di), *I numeri italiani: infanzia e adolescenza in cifre*, Quaderni del Centro Nazionale di Documentazione e Analisi per l'Infanzia e l'Adolescenza n.43, 2007 pag. 210, rilevazioni al 30/04/2005.

[2] cfr. "Il voucher di conciliazione nel FSE" Isfol – Cles (a cura di) per il Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, Maggio 2002; capitolo "Altre tipologie di servizi di conciliazione nell'ottica del mainstreaming di genere", pag. 9.

[3] "In questa tipologia di intervento il voucher si configura come integrazione al reddito decurtato o non percepito in presenza di congedo parentale. Come tale, promuove il contemperamento tra famiglia e lavoro lungo il ciclo di vita in quanto favorisce scelte di procreazione e impegni di cura nei confronti dei figli predisponendo condizioni di contesto più favorevoli. Infatti le perdite di retribuzione sono percepite spesso come un disincentivo ad utilizzare il congedo parentale, in particolare per i padri, assieme al possibile impatto negativo sulla progressione di carriera" (cfr. "Il voucher di conciliazione nel FSE" Isfol – Cles (a cura di) per il Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, Maggio 2002; capitolo

“Altre tipologie di servizi di conciliazione nell’ottica del mainstreaming di genere”, pag. 5).

[4] cfr. “Il voucher di conciliazione nel FSE” Isfol – Cles (a cura di) per il Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, Maggio 2002; capitolo “Altre tipologie di servizi di conciliazione nell’ottica del mainstreaming di genere”, pag. 7

[5] cfr. “Il voucher di conciliazione nel FSE” Isfol – Cles (a cura di) per il Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, Maggio 2002; pag. 22.