Maternità e Lavoro

Indagine conoscitiva nel Municipio I Roma Centro

IL MELOGRANO®
Centro Informazione Maternità e Nascita

ROMA CAPITALE
MUNICIPIO ROMA I CENTRO

ORARES
OPERA ROMANA ARTI E RICERCA EDUCAZIONE SOLIDARIETÀ

Indice

Introduzione 1
Sabrina Alfonsi, Presidente Municipio I Roma Centro

Maternità e Lavoro: per una nuova politica di conciliazione 2
Romana Prosperi Porta, *Presidente Associazione Il Melograno Centro Informazione Maternità e Nascita - Roma*

L'indagine: analisi e commento dei dati raccolti 4

Contributi:

- **La ricerca dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata** 12
  Marcella Corsi, *Economista, Professore ordinario presso l'Università "La Sapienza" di Roma, membro associato del Centro europeo di ricerca sulla microfinanza di Bruxelles.*
- **La valorizzazione delle competenze e il ri-orientamento al lavoro** 16
  Laura Ferrari Ruffino, *Vice-Presidente Associazione CORA ROMA* onlus
- **L'innovazione del lavoro e nel lavoro: la conciliazione attraverso il welfare aziendale e il diversity management** 17
  Sabrina Florio, *Presidente di Anima per il sociale nei valori d'impresa – Unione Industriali*

I servizi del I Municipio Roma Centro per famiglie con bambini tra 0 e 5 anni

Coordinamento progetto:
Silvia Squillaci

Elaborazione del questionario, somministrazione dei questionari, raccolta ed inserimento dei dati, mappatura dei servizi:
Francesca Della Rocca, Alessandra Esposito, Rosa Monachelli

Analisi ed elaborazione statistica dei dati:
Roberto Zoffoli

Progetto grafico:
Fiorella Foglia

Per il loro contributo a questa indagine un ringraziamento particolare a:
Marcella Corsi, Laura Ferrari Ruffino, Sabrina Florio, Raffaella Scalisi, Lorena Milana, ai Coordinatori e agli Educatori degli asili nido e delle scuole dell'infanzia del Municipio Roma I Centro, a tutte le mamme che hanno dato la loro disponibilità a partecipare all'indagine.

Roma, ottobre 2014

Presentazione

Sabrina Alfonsi,
Presidente Municipio I Roma Centro

Questa indagine conoscitiva realizzata dall'Associazione il Melograno Centro Informazione Maternità e Nascita, in collaborazione con l'Assessorato alle Politiche Sociali del Municipio Roma I Centro e l'Associazione Orares offre numerosi spunti di riflessione sulle esigenze delle donne e sul loro modo di rapportarsi all'interno della famiglia, sul posto di lavoro, con i servizi e le istituzioni. La consultazione dei cittadini è uno strumento indispensabile per chi intenda amministrare pianificando gli interventi e organizzando i servizi in base alle effettive esigenze delle persone.Gran parte delle donne interpellate dichiara che la nascita di un nuovo figlio ha influito solo in parte nella propria condizione lavorativa, è anche vero che quasi tutte ammettono che la gravidanza ha portato delle difficoltà nella gestione del tempo e nell'organizzazione del quotidiano, esprimendo la forte esigenza di ottenere maggiori servizi per la cura e il sostegno alla crescita dei propri figli, particolarmente dove la rete familiare è assente e quando i bambini sono più di due.

Come amministratori non possiamo ignorare la richiesta di sostegno alla maternità che arriva da questa generazione di donne e dobbiamo impegnarci a fornire risposte concrete: aumentando i servizi, a partire dal numero degli asili nido sul nostro territorio, promuovendo le iniziative che favoriscono la flessibilità nei luoghi di lavoro e nelle strutture scolastiche, incoraggiando i padri ad usufruire dei congedi parentali.
Intendiamo quindi adottare iniziative concrete e non episodiche per favorire la piena partecipazione delle donne alla vita civile e ripensare tutta la città in base alle esigenze e ai tempi necessari per la cura dei figli e lo sviluppo di sane relazioni familiari.

Maternità e Lavoro: per una nuova politica di conciliazione

Romana Prosperi Porta,
Presidente Associazione Il Melograno Centro Informazione Maternità e Nascita Roma

Il tema Maternità e Lavoro, scelto quest'anno dalla nostra Associazione come focus intorno al quale concentrare attenzione e riflessioni, è un tema ampiamente dibattuto nel nostro Paese, ormai da molto tempo. Un tema particolarmente critico, complesso e approcciato a più livelli all'interno della più ampia tematica della conciliazione tra vita personale/familiare e vita pubblica nella sua dimensione lavorativa.

Lo abbiamo scelto sollecitate sempre di più dalle donne che incontriamo nel nostro lavoro di accompagnamento durante il percorso legato alla nascita di un figlio, dai loro vissuti e dalle loro storie che rispecchiano l'antagonismo tra attività lavorativa e realizzazione della maternità.

Con l'obiettivo di offrire un ulteriore contributo al dibattito attuale su queste tematiche, partendo dalla voce delle donne, abbiamo realizzato - grazie al sostegno dell'**Associazione Orares** e alla collaborazione con il **Municipio I Roma Centro** - un'indagine conoscitiva sul territorio. Per approfondire la condizione lavorativa in seguito alla nascita di un figlio (i cambiamenti vissuti, le eventuali difficoltà incontrate nel conciliare gli impegni di lavoro con la maternità, i bisogni manifestati, i supporti ricevuti e quelli desiderati) e al tempo stesso offrire stimoli e indicazioni utili per favorire cambiamenti positivi (dalla riorganizzazione del lavoro alla promozione di nuovi modelli culturali ispirati ad una piena condivisione delle responsabilità familiari tra uomo e donna; dalla riorganizzazione del territorio in un'ottica family friendly, al rafforzamento delle risorse delle donne e dell'attivazione di processi di consapevolezza e di autodeterminazione).

La maternità infatti, come ogni fase di passaggio e di cambiamento, rappresenta per una donna un momento di grande arricchimento interiore, di creatività, di attivazione di nuove risorse ed energie. Troppo spesso invece viene vissuta e percepita come un ostacolo, mentre potrebbe rappresentare un evento che aggiunge valore, qualità ed efficacia ad un'organizzazione produttiva.

In questo senso, in linea con alcuni studi che hanno cominciato a valutare questa nuova ottica, crediamo sia necessario porre in evidenza due aspetti a nostro avviso imprescindibili per delineare politiche di conciliazione che risultino davvero efficaci.

Il primo riguarda la necessità di un'accoglienza e un riconoscimento sociale della nascita come **bene comune**, come evento che ha importanza per tutta la collettività.

"La maternità nella nostra cultura non è sentita né considerata un fatto sociale. Ciò che comunemente si ritiene - sia a livello individuale che istituzionale che del mondo del lavoro - è che mettere al mondo un figlio sia un fatto personale e privato, innanzi tutto della donna, poi della coppia e poi semmai del dintorno familiare. Non c'è affatto l'idea che se una donna mette al mondo un bambino lo fa per tutti noi che siamo parte della comunità umana e che quindi in qualche modo ce ne dobbiamo far carico perché riceviamo comunque il dono di poterci rispecchiare nelle generazioni future, nei loro sogni e nel loro avvenire."

(Colombo G. Relazione al Convegno "Non solo madre. Non sola" organizzato dall'associazione nazionale Il Melograno, Centri Informazione Maternità e Nascita. Verona, 2006)

Crediamo che vada sviluppato un pensiero collettivo che sostenga e curi l'accoglienza di ogni nuova nascita, che la consideri un investimento della e per la collettività, che superi la solitudine e la chiusura privatistica in cui sono vissute le responsabilità genitoriali, che dia valore e riconoscimento sociale al lavoro di cura che soprattutto le donne, ma anche gli uomini, svolgono quando scelgono di far nascere un figlio.

Sono necessari segni tangibili che testimonino la volontà di costruire un contesto sociale in grado di sostenere nuovi rapporti di solidarietà attorno alle madri e ai padri, con un'accresciuta disponibilità ad accogliere, comprendere e farsi carico dei loro bisogni, soprattutto all'inizio del loro percorso, quando maggiori sono le difficoltà. Solo tenendo ben presente quest'ottica è possibile immaginare servizi e politiche che possano realmente superare la lacerante ambivalenza tra la realizzazione di sé nella vita affettiva/familiare e la realizzazione di sé nella vita lavorativa. Se non si parte da questo cambiamento culturale e collettivo la maternità-paternità e il lavoro sono destinati a rimanere due mondi separati e inconciliabili.

Il secondo aspetto, strettamente connesso, riguarda l'**invisibilità** dei neonati e dei bambini piccolissimi, non riconosciuti nei loro specifici bisogni e poco considerati come soggetti di diritti. Quando si parla di infanzia ci si riferisce quasi sempre a bambini dai 4-5 anni in su. Esiste una sorta di paradossale incollocabilità dei più piccoli, figli spesso unici, definiti 'preziosi', ma nello stesso tempo non visti e non riconosciuti nelle loro peculiarità e nei loro bisogni fondamentali: bisogno di essere allattati secondo i propri ritmi, bisogno di tempo per essere osservati, compresi e riconosciuti, bisogno di contatto, di contenimento, di attenzione, di rassicurazione, di relazione e stretta vicinanza con i genitori.

I luoghi, i servizi, gli spazi del vivere sociale oggi non sono pensati a misura dei piccolissimi e dei loro genitori e sono ancora diffusi stereotipi e luoghi comuni secondo i quali non occorre molto per prendersi cura di un neonato e di un bambino nei primi anni di vita. E' invece un compito complesso, delicatissimo e impegnativo, poiché è ormai ampiamente dimostrato che molto del futuro di un bambino si gioca nei suoi primi mille giorni e che la qualità dei rapporti che il neonato instaura con i genitori, con i suoi care-givers, sono fattori determinanti per il suo sviluppo, influenzando profondamente le sue capacità interattive, le competenze cognitive, il senso di identità, la vita affettiva ed emozionale. La letteratura scientifica più recente considera i primi anni di vita (e in modo particolare il primo) come fondamentali e basilari.

Non solo, occorre anche ricordare che mentre all'esterno il tempo e i ritmi di vita sono sempre più veloci, la gravidanza e i primi momenti di accudimento del figlio richiedono la capacità di sintonizzarsi su un tempo più 'lento' di accoglienza, di ricomposizione interna di nuove parti della propria identità, di riequilibrio di emozioni intense e sentimenti profondi, anche contrastanti, suscitati dal mettere al mondo un figlio.

Una collettività, dunque, che vuole investire sul proprio futuro, deve necessariamente ridisegnare le politiche di conciliazione tenendo conto fortemente dei bisogni dei piccolissimi e dei loro genitori, partendo dal rispetto profondo delle loro esigenze. Non basta farsi guidare solo da un generico senso comune di protezione e di tenerezza, ma è necessario uno sforzo creativo per immaginare misure, iniziative e strumenti differenziati che diano una nuova visibilità e mettano realmente al centro i bisogni dei nuovi nati e di chi se ne prende cura.

L'indagine: analisi e commento dei dati raccolti

I dati presentati in questo Report sono stati raccolti attraverso la somministrazione di un questionario, distribuito in oltre **3.000 copie** in **30** strutture del I Municipio (asili nido comunali e convenzionati; scuole dell'infanzia comunali e statali) tra il mese di **maggio** e il mese di **giugno 2014**.

E' stata elaborata anche una versione informatica del questionario, compilabile su una piattaforma on-line, inviata ad un indirizzario ristretto, che NON includeva l'utenza delle scuole del territorio.

Il questionario è stato proposto unicamente a donne con figli in età compresa tra **0 e 5 anni** (in caso di più figli è stato richiesto di rispondere facendo riferimento all'esperienza vissuta con l'ultimo bambino nato).

I questionari validi e utili per l'analisi sono risultati essere **784**. Di questi sono stati presi in considerazione **540**, corrispondenti a quelli compilati da donne che risiedono e/o lavorano nel territorio del I Municipio. Il restante gruppo di **244** donne (residenti e lavoratrici all'interno del Comune di Roma, ma in Municipi diversi dal I) è stato comunque analizzato a latere. L'elaborazione di questi dati, in ogni caso , conferma in larga parte quanto emerso nelle pagine che seguono.

Profilo delle donne che hanno risposto al questionario

Rispetto al campione di donne del I Municipio (540) si segnala che:

- il **49%** risiede e lavora nel I Municipio
- il **21%** risiede nel I Municipio, ma non vi lavora
- il **30%** lavora nel I Municipio, ma non vi risiede

Hanno partecipato all'indagine madri per la maggior parte italiane (**73%**), mentre le madri straniere che hanno risposto al questionario sono il **27%**. Le etnie più rappresentate sono Filippina, Africana, Americana, Sud-Americana e le nazioni dell'Europa dell'Est, anche se non è presente un'etnia predominante sulle altre. Circa il **20%** delle donne straniere ha un partner di nazionalità italiana.

Grafico 1. Donne con figli 0-5 anni
che hanno risposto al questionario, per classi di età

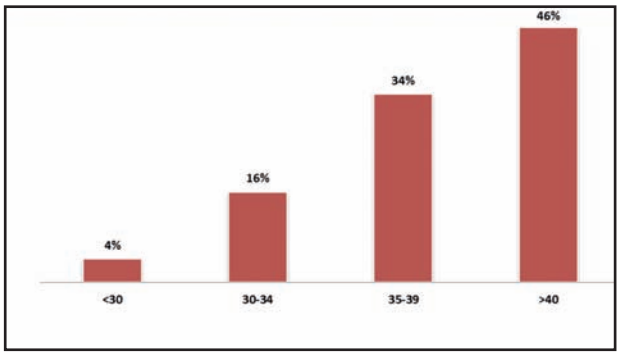


Grafico 2. Donne con figli 0-5 anni che hanno risposto al questionario,
per titolo di studio

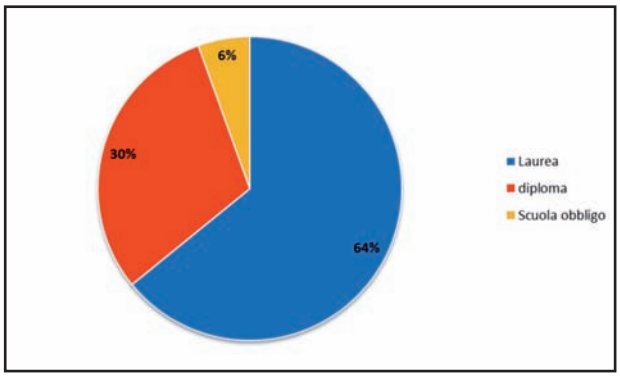
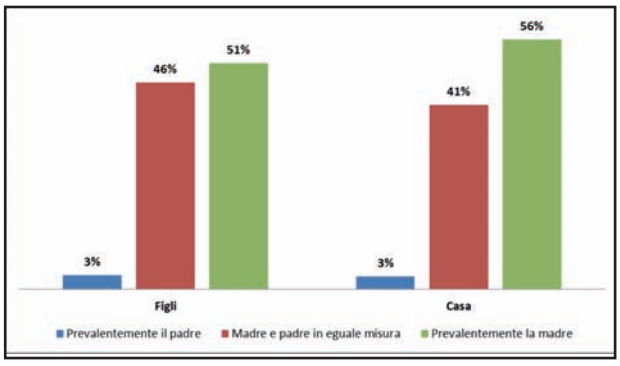


Grafico 3. Cura dei figli e cura della casa: chi se ne occupa in prevalenza
all'interno della coppia



L'età media delle donne che hanno risposto all'indagine è **38** anni, in maggioranza rappresentata da donne in età compresa tra i 35 e i 45 anni di età (79%); mentre solo il 4% delle donne intervistate è sotto i 30 anni. (Grafico 1)

Elevato il grado di istruzione delle rispondenti: il **64%** sono donne laureate, il 30% ha conseguito il diploma di scuola superiore, mentre il 6% ha terminato unicamente la scuola dell'obbligo. (Grafico 2)

La quasi totalità delle donne che hanno risposto al questionario vive in coppia: il **92%** contro l'**8%** di coloro che sono in una situazione monogenitoriale. Così come nella media italiana, le donne sono più istruite dei loro partner: i papà laureati sono il 51% del totale, seguiti dai diplomati (40%), solo il 9% ha terminato esclusivamente la scuola dell'obbligo.

La cura dei figli e della casa, come illustrato nel Grafico 3, è soprattutto a carico delle madri anche se nel 40% dei casi le donne hanno risposto di poter contare su un "sostegno" importante da parte del padre, dichiarando di avere un'equa suddivisione delle mansioni casalinghe e familiari.

Da segnalare però come ben l'**83%** dei partner non ha usufruito del congedo parentale. Tra i motivi più frequenti: la tipologia di lavoro che non prevede questo strumento (40% dei casi), la mancanza di necessità nell'usufruire di questa misura (19%), la scelta di non utilizzarla (14%).

Grafico 4. Numero di figli per donna

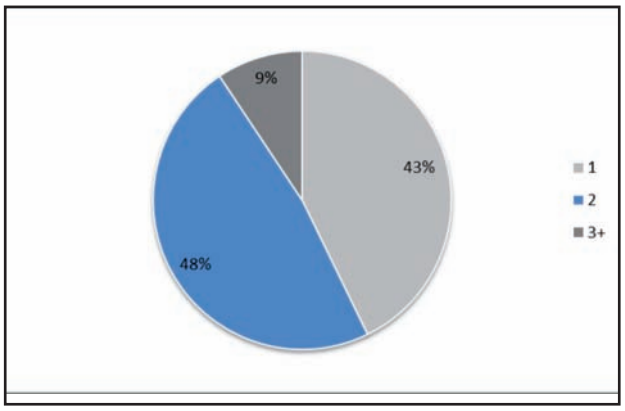
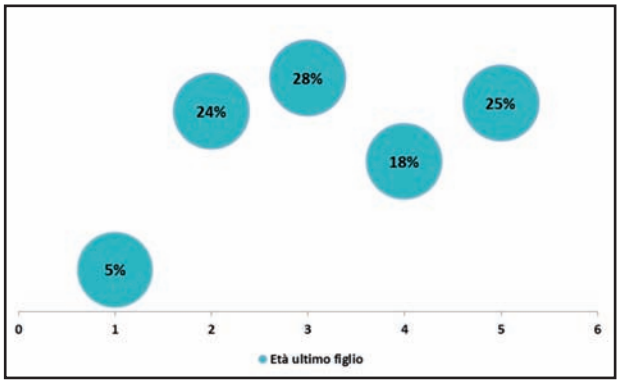


Grafico 5. Età ultimo figlio in anni compiuti



Il grafico 4 illustra il numero di figli per donna: il 48% delle donne ha 2 figli, il 43% un solo figlio, mentre il 9% ha 3 figli o più.

Il grafico 5 mostra la distribuzione delle donne rispetto all'età dell'ultimo figlio, quello che era stato richiesto di considerare nel rispondere al questionario.

ANALISI DELLA SITUAZIONE LAVORATIVA DELLE DONNE INTERVISTATE

La maggior parte delle donne che hanno risposto al questionario ha un lavoro (**87%**), di queste il 3% era in maternità al momento dell'indagine.
Nel restante **13% dei casi** le donne non hanno alcuna occupazione: il 5% non lavorava neppure prima della nascita dell'ultimo figlio, mentre l'8% aveva un lavoro prima della nascita dell'ultimo figlio.
La tabella 1 mette in relazione il numero dei figli con la situazione lavorativa delle mamme intervistate, evidenziando come il numero delle donne che lavorano decresce all'aumentare del numero dei figli (grafico 6)

Tabella 1 . Numero di figli per situazione lavorativa

N° figli	Lavora	
	Si	No
1 figlio	90%	10%
2 figli	86%	14%
3 figli o più	77%	23%

Grafico 6. Situazione lavorativa per numero di figli

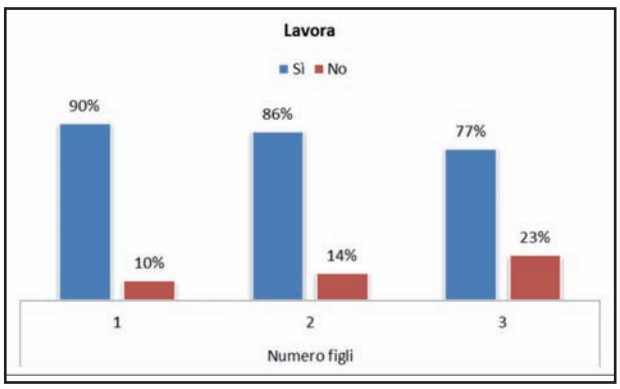
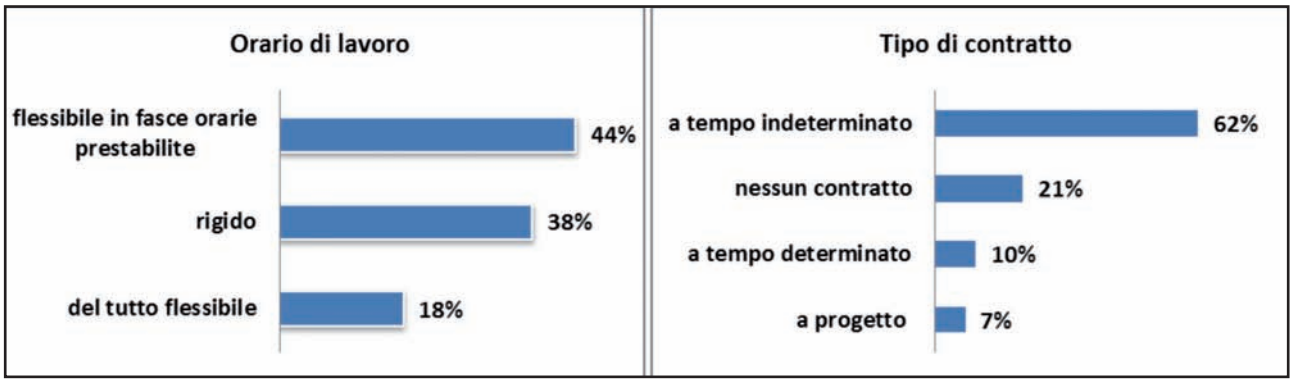


Grafico 7. Orario di lavoro e tipo di contratto



Sono stati considerati ulteriori aspetti significativi della situazione lavorativa delle donne intervistate: il **tipo di contratto**, il **monte ore** e la **flessibilità**.

Di seguito le percentuali per tipologia di contratto:

- il 62% delle donne lavoratrici ha un contratto a tempo indeterminato
- il 21% nessun contratto
- il 10% un contratto a tempo determinato
- il 7% un contratto a progetto

In media le intervistate lavorano 34 ore a settimana e la maggior parte, circa il 38%, dichiara di avere orari di lavoro rigidi, il 44% ha orari flessibili in fasce orarie prestabilite e il restante 18% ha un orario lavorativo del tutto flessibile (grafico 7).

Cosa è accaduto in gravidanza o subito dopo la nascita?

La metà delle donne che hanno risposto al questionario non ha visto mutare la propria condizione lavorativa in seguito alla gravidanza e alla maternità. L'altra metà ha vissuto dei cambiamenti: l'8% ha cambiato tipo di contratto, il 21% ha cambiato ruolo, mansione o ambiente di lavoro, l'8 % ha cambiato lavoro e il 12% lo ha perso (Tabella 2).

Tra le donne che hanno perso il lavoro il 37% non si è vista rinnovare il contratto dal proprio datore di lavoro, il 33% si è licenziata per scelta e il 29% è stata licenziata.

Tabella 2. I cambiamenti in gravidanza o subito dopo la nascita

Cosa è accaduto in gravidanza o subito dopo la nascita	%
Ho mantenuto lo stesso lavoro di prima	51%
Ho mantenuto lo stesso lavoro di prima, ma ho cambiato tipo di contratto	8%
Ho mantenuto lo stesso lavoro di prima, ma c'è stato un cambiamento nel ruolo, nelle mansioni e/o nell'ambiente di lavoro	21%
Ho cambiato lavoro	8%
Ho perso il lavoro	12%

Grafico 8. Condizione lavorativa post-gravidanza

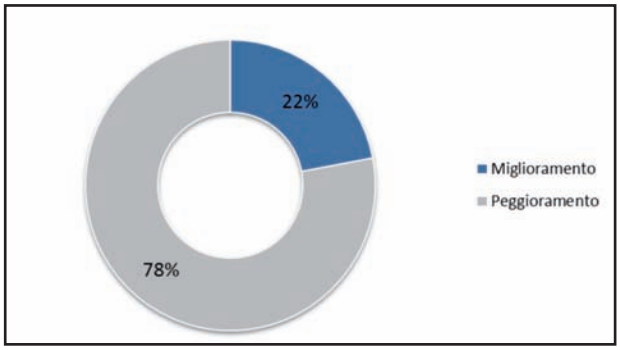
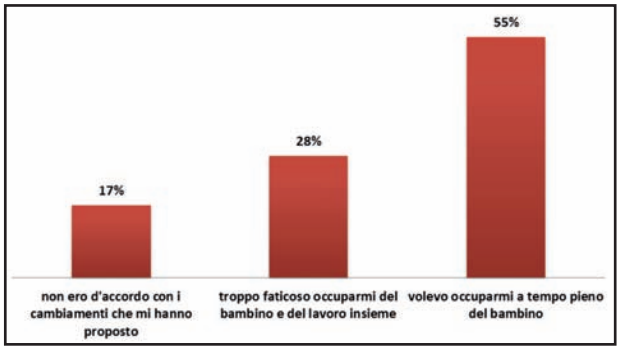


Grafico 9. Motivi del licenziamento



Si sottolinea il fatto che tra le donne che hanno mantenuto lo stesso lavoro svolto prima della nascita dell'ultimo figlio, ben il 78% dichiara di aver avuto un peggioramento delle proprie condizioni lavorative, come mostrato nel grafico 8. Molte di loro hanno specificato che al rientro dall'assenza per maternità hanno trovato un ambiente mutato, a volte ostile; spesso si sono ritrovate emarginate, sottoutilizzate, colpevolizzate o ostacolate nello sviluppo delle loro competenze e della carriera.

La tabella 3 evidenzia un aspetto particolarmente significativo: la possibilità di occuparsi con più facilità dei proprio figli (71%) è la ragione principale per cui le donne hanno deciso di cambiare il proprio lavoro.

Questo aspetto viene confermato anche dalle risposte alla domanda "Perché si è licenziata?": infatti, come si nota nel grafico 9, il 56% delle donne ha deciso di licenziarsi perché voleva occuparsi a tempo pieno del figlio, seguite da coloro che hanno ritenuto troppo faticoso occuparsi del bambino e del lavoro contemporaneamente (28%).

Un elemento importante nell'analisi della condizione lavorativa delle donne è anche l'età che aveva il bambino al momento del rientro al lavoro della mamma. Il grafico 10 ci restituisce una realtà in cui un'alta percentuale di donne (45%) ha ripreso a lavorare quando il bambino era ancora molto piccolo (8% sotto i tre mesi di vita e il 37% tra i tre e i cinque mesi).

Naturalmente il rientro al lavoro con un bimbo ancora molto piccolo può amplificare notevolmente le difficoltà percepite e vissute nella conciliazione tra cura del bambino e vita lavorativa. Uno degli aspetti che si è voluto indagare in questo senso è stato quanto ha inciso il ritorno al lavoro sull'allattamento. Nella tabella 4 sono rappresentate le risposte del campione a questa domanda, incrociate con l'età del bambino.

Tabella 3. Motivo del cambio di lavoro

Ho cambiato lavoro, perché:	%
il nuovo lavoro era più appagante e più corrispondente alle mie capacità/competenze	16%
il nuovo lavoro era più remunerativo	13%
l'organizzazione del nuovo lavoro mi permetteva di occuparmi con più facilità di mio figlio	71%

Grafico 10 . Mesi del bambino al momento del rientro al lavoro della mamma

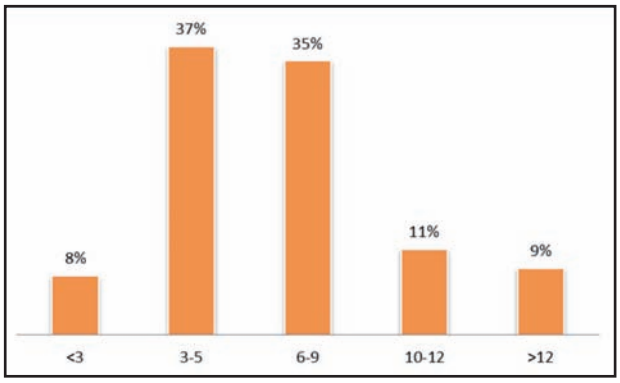
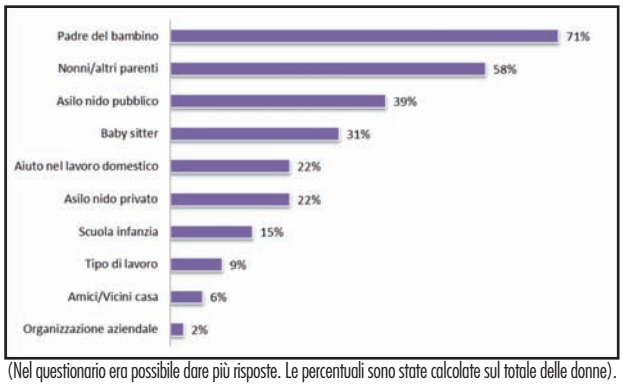


Grafico 11. Chi o cosa l'ha supportata nella maternità e nella cura del figlio?



(Nel questionario era possibile dare più risposte. Le percentuali sono state calcolate sul totale delle donne).

Aiuti e supporti per la maternità e la cura del figlio

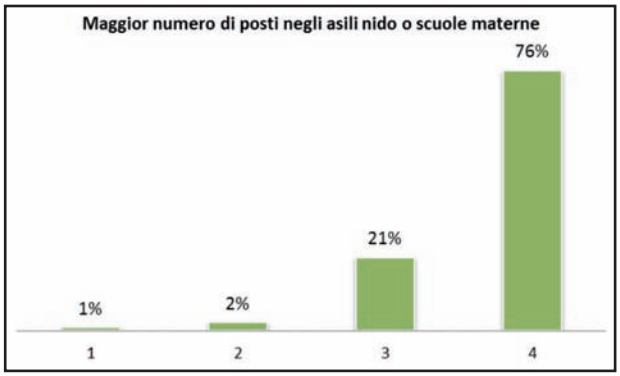
Nella cura e nella crescita dei figli (dalla nascita e nei primi anni di vita) il supporto maggiore sembra essere cercato ed organizzato all'interno della famiglia e delle mura domestiche (padre 71%, nonni 58%, baby sitter private 31%, aiuto nel lavoro domestico 22%, amici e vicini di casa 6%). Spicca la percentuale del 2% riguardante l'organizzazione aziendale, non considerata di sostegno per le neo-mamme (grafico 11). Questo aspetto è confermato anche dalle risposte alla domanda sulle misure ritenute utili alla conciliazione della vita lavorativa e familiare (era possibile rispondere dando un punteggio da 1 a 4 per ogni servizio proposto). Le misure proposte erano numerose ed è stata fatta una classifica per importanza:

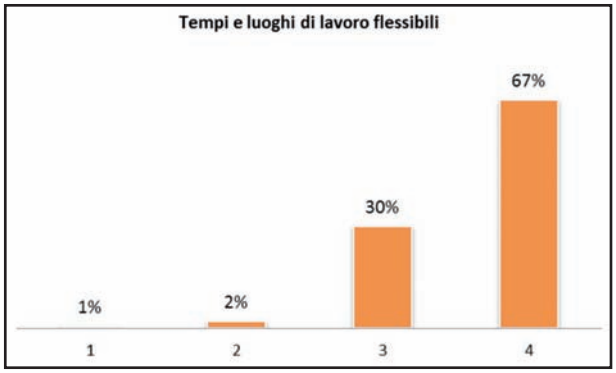
- ben il 76% delle donne attribuisce il punteggio 4 (fondamentale) alla richiesta di un maggior numero di asili nido pubblici
- il 67% ritiene fondamentale poter avere tempi e luoghi di lavoro flessibili
- il 61% ritiene fondamentale una diversa cultura aziendale

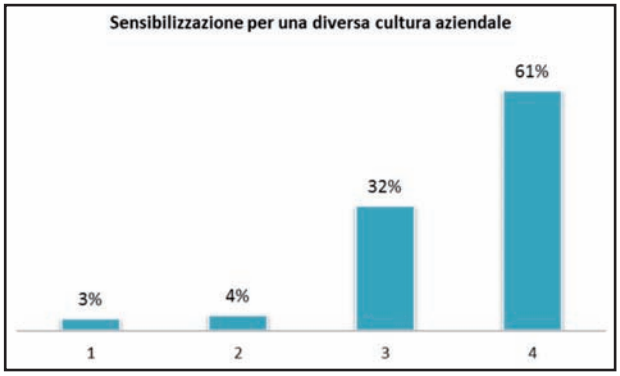
Tabella 4. Quanto ha inciso il ritorno al lavoro sull'allattamento

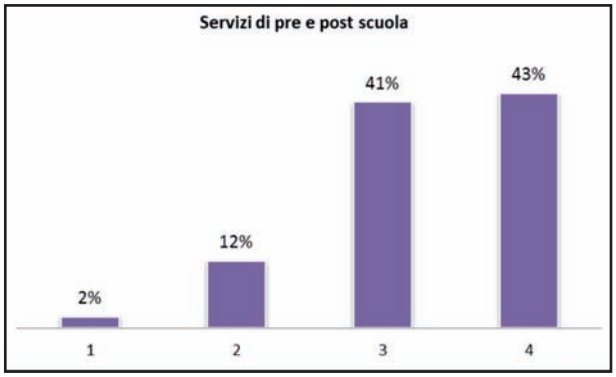
	Mesi del bambino al momento del rientro al lavoro della mamma				
	<3	3-5	6-9	10-12	>12
Ho continuato ad allattare al seno come prima	50%	22%	30%	42%	38%
Ho continuato ad allattare tirandomi il latte	30%	30%	11%	5%	5%
Ho iniziato a svezzare il bambino con cibi solidi e/o latte artificiale	7%	27%	42%	24%	19%
Ho smesso completamente di allattare al seno	13%	21%	17%	29%	38%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%

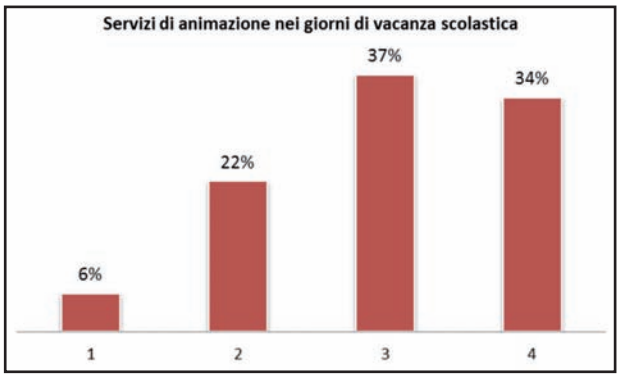
Grafico 12. Quali di queste misure ritiene più utili per conciliare vita lavorativa e familiare?
(scala: 1=inutile 2=secondario 3=importante 4=fondamentale)

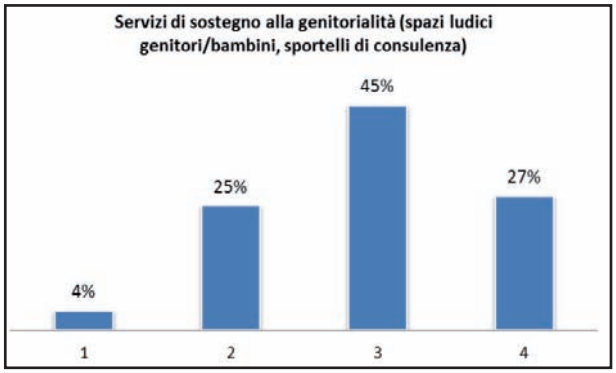


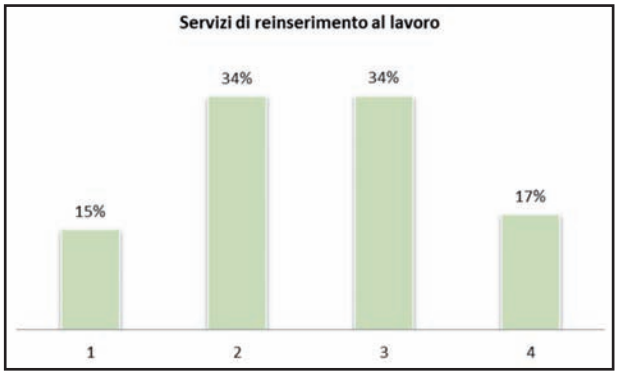


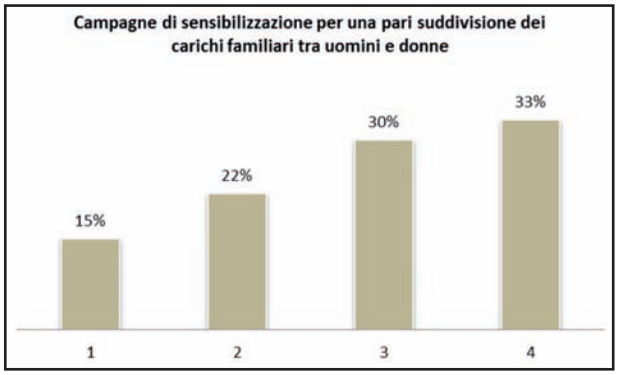


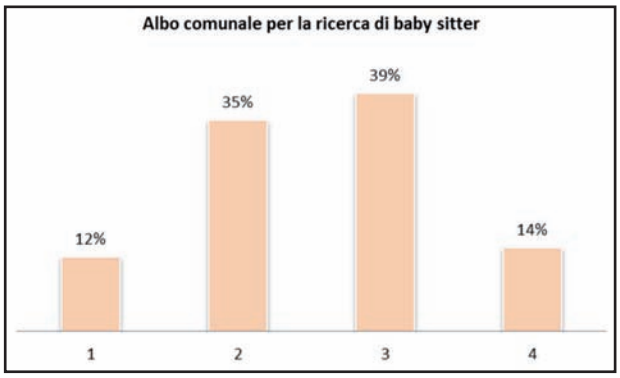


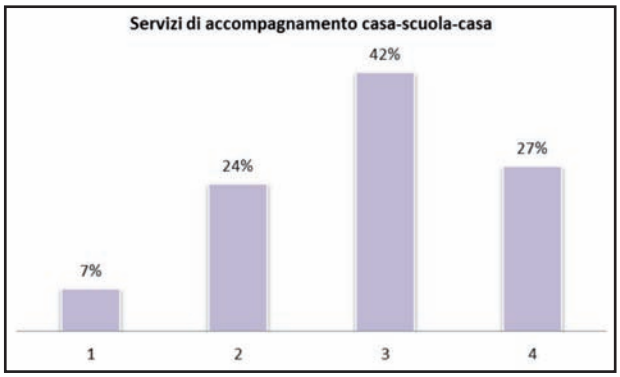












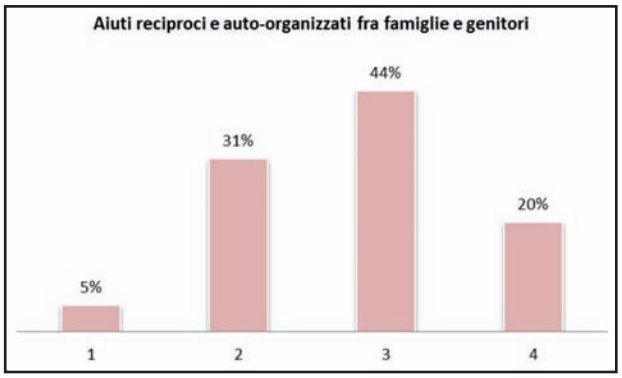
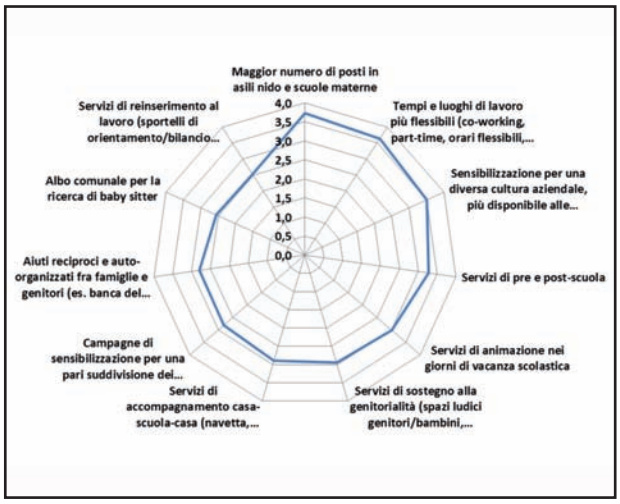


Grafico 13. Punteggio delle misure utili per conciliare vita lavorativa e familiare.



Si segnala come tutte le misure proposte sono state in massima parte ritenute importanti o fondamentali, poiché poche sono state le donne che hanno ritenuto una di queste misure inutile o secondaria; in altre parole punteggi 1 o 2 sono stati dati poche volte e da poche donne.

La ricerca dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

Marcella Corsi,
Economista, Professore ordinario presso l'Università "La Sapienza" di Roma, membro associato del Centro europeo di ricerca sulla microfinanza di Bruxelles.

È sempre così importante trovare un equilibrio tra vita lavorativa e vita privata?

Le due sfere di vita andrebbero considerate congiuntamente e analizzate con il concetto di *work life balance*, espressione con cui ci si riferisce all'equilibrio fra il lavoro retribuito e la vita privata delle persone. Arrivare a questo equilibrio interessa e coinvolge più ambiti: politico, sociale, organizzativo-aziendale, familiare. Si tratta di un concetto neutro, che riguarda cioè **uomini e donne**, **giovani e adulti**, e si è diffuso soprattutto grazie alle politiche comunitarie, ampliando e arricchendo la definizione di *conciliazione*[1].

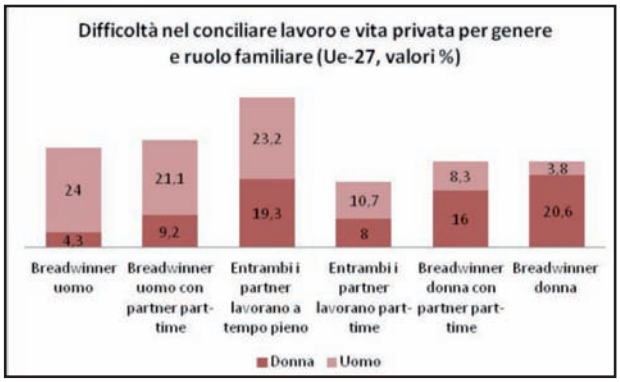
Sorprende quindi, e in parte anche amareggia, che l'Europa abbia cancellato per il 2014 l'anno della conciliazione. L'anno europeo della conciliazione[2] avrebbe dovuto cercare di aumentare la consapevolezza di politiche specifiche negli Stati membri; sollecitare gli sforzi e ottenere un nuovo impegno politico per rispondere ai problemi che interessano le famiglie, e in particolare quelli connessi alla crisi economica e sociale; attrarre l'attenzione e diffondere buone pratiche fra gli Stati membri; promuovere politiche *family friendly*.

Nella nostra società sin dagli anni '70, con l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, alcune politiche in materia, da parte dei diversi governi, sono state indirizzate principalmente alle lavoratrici, per aiutarle a trovare l'equilibrio tra lavoro, famiglia e vita privata. Tuttavia, la conciliazione ha l'intento di **migliorare la qualità della vita**, e proprio per questo non può riguardare solo il mondo femminile. Il miglioramento della qualità della vita passa attraverso una **migliore gestione del tempo** sia per gli uomini che per le donne. Da quasi vent'anni, l'**Unione europea** insiste sulla necessità di misure di conciliazione tra vita e lavoro sia nel campo delle strategie individuali e familiari (condivisione del lavoro di cura), sia nel campo dei luoghi di lavoro (flessibilità oraria, *voucher*), sia nel campo del territorio e del pubblico (piani degli orari, servizi). Il tema è entrato da dieci anni nell'agenda sociale e politica del nostro paese, ma non è mai diventato il fulcro delle politiche sia sociali sia lavorative.

Le ultime analisi ISFOL all'interno della terza **Indagine sulla qualità del lavoro** hanno evidenziato, in termini di sostenibilità del lavoro, che si stanno producendo importanti cambiamenti. In un contesto in cui gli uomini manifestano maggior interesse nei confronti della vita privata e familiare e soprattutto in un mercato del lavoro che propone nuove modalità di accesso e permanenza, soprattutto per i giovani, le politiche sociali non sono state sinora in grado di adeguarsi ai cambiamenti in corso. Le politiche di *work life balance*, in Italia, continuano a proporre un'obsoleta divisione di ruoli, *bread winner maschile - responsabile di cura femminile*, e non consentono spesso a tutti i lavoratori, ad esempio gli autonomi o gli atipici, l'accesso agli strumenti tradizionali di garanzia e sostegno alla conciliazione come i congedi, i permessi per studio o formazione, i servizi e/o i *benefits* aziendali.

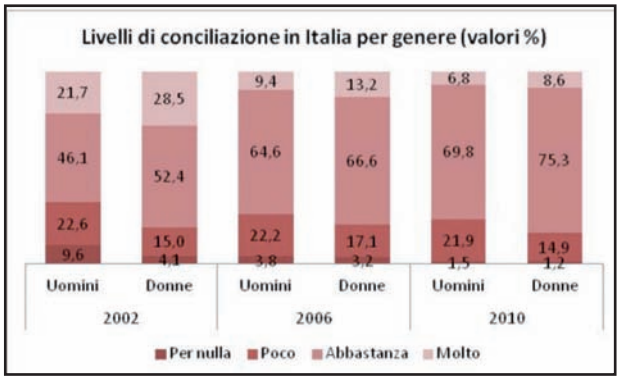
Le politiche di *work life balance* andrebbero quindi riproposte in modo neutro, come avviene in molti paesi nord-europei, e dovrebbero iniziare a fare i conti con le **nuove forme (atipiche) di accesso al mercato del lavoro** trasformandosi da questione di "genere" a materia legata all'

Figura 1



Fonte: Eurofound, V European Working Conditions Survey.

Figura 2



Fonte: ISFOL, I, II e III Indagine sulla qualità del lavoro.

"individuo". In tal senso, i dati dell'ultima *European Working Conditions Survey* condotta da Eurofound nel 2010 hanno evidenziato come in generale nei paesi europei le difficoltà nel conciliare il lavoro con la vita privata varino non tanto in base al genere quanto rispetto al ruolo ricoperto all'interno della famiglia (Fig. 1).

I dati sulla **qualità del lavoro in Italia dal 2002 al 2010** hanno invece in parte confermato una maggiore predisposizione femminile nei confronti della conciliazione, e in parte rilevato dei lievi ma interessanti mutamenti da parte degli uomini. Le dichiarazioni delle donne sui livelli di conciliazione nel complesso sono mutate poco, ma vi è stata una variazione in termini di qualità dei livelli di *work life balance*. Nel corso degli anni, invece, forse anche per effetto di una maggiore attenzione e sensibilizzazione dell'universo maschile verso gli aspetti che riguardano la vita privata e familiare, tra gli uomini è stato possibile rintracciare un crescente coinvolgimento. La percentuale di coloro che dichiaravano di conciliare poco o per nulla è passata dal 32% del 2002 al 23% nel 2010 (Fig.2).

Come evidenziato dai dati Isfol, ad incidere maggiormente nel raggiungimento di un equilibrio fra vita lavorativa e vita privata oggi non è più, o quantomeno non soltanto, l'essere donna lavoratrice o avere figli. Contano anche altre caratteristiche, come il tipo di contratto di lavoro, il reddito a disposizione, il carico e la distribuzione (oraria e settimanale) del lavoro, il livello d'istruzione, il luogo di residenza. Appare perciò doverosa, nonostante la fase di congiuntura, un'attenta valutazione sulla necessità di avere sistemi di protezione sociale adeguati e onnicomprensivi.

[1] In ambito Comunitario nel proporre le politiche di conciliazione c'è stata, nel corso degli anni, un evoluzione sia lessicale che simbolica attraverso la quale il termine *work life balance* ha sostituito la parola conciliazione. Si veda al riguardo Calafà L. (2001), *La conciliazione tra incentivi e azioni positive*, in Del Punta R. e Gottardi D. (a cura di) I nuovi congedi, ed. Il Sole 24 Ore. Il concetto di work life balance ha ampliato la platea dei soggetti interessati, rivolgendosi ad uomini e donne, ed ha esteso gli ambiti d'interesse della conciliazione dando spazio, ad esempio, alle esigenze connesse con le attività formative o con le diverse attività di *leisure*.

[2] Il 2014 doveva essere l'anno europeo della conciliazione (si veda al riguardo http://www.ingenere.it/articoli/lavoro-e-famiglia-lanno-del-pinguino). Tuttavia è stato poi deciso che il 2014, anche per effetto dello svolgimento delle elezioni europee, venisse dedicato allo stesso tema del 2013, ossia alla cittadinanza europea.

[3] Si veda al riguardo Canal T. (2013), "La sostenibilità del lavoro: tempi di lavoro e conciliazione", in Gualtieri V. (a cura di), *Le dimensioni della qualità del lavoro*, Rubbettino. Si veda anche Canal T. (2014), "L'equilibrio tra vita e lavoro non è una questione di genere", *inGenere*, http://www.ingenere.it/articoli/lequilibrio-tra-vita-e-lavoro-non-e-una-questione-di-genere.

La valorizzazione delle competenze e il ri-orientamento al lavoro

Laura Ferrari Ruffino,
Vice-Presidente Associazione CORA ROMA onlus

Negli oltre 25 anni di attività della Associazione Cora Roma abbiamo incontrato molte generazioni di donne, native e/o migranti, diverse per età, condizione socio/economica, provenienza geografica, livello di istruzione. Attraverso la ricostruzione delle loro traiettorie personali e lavorative, abbiamo cercato di leggere ciò che cambia del lavoro, di capire come esse si rappresentino il lavoro, che senso gli attribuiscano, quali siano, ancora oggi, gli ostacoli che devono affrontare.
La nostra esperienza al fianco delle donne ci ha portato a ritenere, a differenza delle semplificazioni mediatico/istituzionali e di alcune teorie diffuse in ambito femminista, che:

- le donne non costituiscono un insieme omogeneo o una classe sociale; per ognuna di loro, l'appartenenza di genere (sicuramente determinante) si contamina e si intreccia con variabili socio-culturali, economiche, familiari, personali, da cui originano percorsi lavorativi e scelte di vita profondamente diversi;
- negli ultimi anni le modalità di flessibilità e precarietà tipiche finora del lavoro femminile sono state estese tutto il mondo del lavoro, in una sorta di perversa redistribuzione di svantaggi e disagi. Su larga scala, ci sentiamo di affermare che purtroppo il maggior numero di donne attive/occupate non ha significato una "femminilizzazione" del mondo del lavoro, e non ha automaticamente valorizzato le donne stesse, con le loro specifiche competenze.
- quando si analizza il fenomeno dell'occupazione femminile, sia necessario utilizzare come chiave di lettura anche la passione, forza e creatività che ogni giorno le donne mettono nel lavoro e nelle professioni che svolgono; senza ripiegare unicamente nelle categorie dell'emarginazione e della discriminazione.

In effetti la società propone oggi alle donne due messaggi ugualmente forti, dotati di senso e simmetrici nella scala valoriale: l'investimento nella professionalità e quello nella sfera affettiva/familiare. Una novità rispetto alle generazioni precedenti, quando il messaggio sociale era esclusivamente fondato sulla sfera affettiva. Oggi, se possibile, le nuove generazioni subiscono una pressione sociale ancora più forte e lacerante di un tempo.
Le donne che incontriamo nei nostri percorsi appaiono, così, fortemente segnate da passioni personali e pressioni sociali, familiari e personali che le tirano in direzioni opposte. Si affollano dentro di loro vissuti ed emozioni molteplici e contrastanti: sentimenti di completezza e gratificazione professionale intrecciati allo stesso tempo a sensi di colpa, condizioni di isolamento e insicurezza, con un accumulo di responsabilità.

Nei diversi contesti socio-lavorativi e al di sopra delle differenze professionali, familiari, sociali o storiche, le donne si presentano dunque come soggetti che sperimentano in forme e fasi della vita diverse, una pressione a scegliere che, se non significa necessariamente l'abbandono di una delle opzioni, richiede faticosi esercizi di equilibrismo e andirivieni tra i vari ambiti.

C.Borderias, sociologa esperta di percorsi di lavoro delle donne, ha elaborato la categoria di "ambivalenza" per dare conto delle complesse forme di accettazione e resistenza che le donne mantengono con la doppia presenza, per analizzare il senso e la logica delle pratiche femminili, dei loro itinerari lavorativi e dei conflitti nella formazione della propria identità.

In questa prospettiva la categoria dell'ambivalenza o ambiguità, non è quindi, un tratto di debolezza dell'identità, ma un elemento di forza che può dar conto della resistenza femminile ad assumere le dicotomie e le frammentazioni sociali derivate dal situarsi tra due mondi retti da logiche differenti. Rispetto a queste, le donne rivendicano l'urgenza di mettere in una relazione diversa la vita (il lavoro familiare/domestico/di cura) e il lavoro professionale.

Il lavoro familiare, qualunque sia la natura, istituzionale e non del nucleo, la sua dimensione e il genere dei suoi componenti, è quello necessario per la vita.

In tutte le economie avanzate la popolazione adulta investe nel lavoro familiare non retribuito - dunque in attività distinte dal tempo libero e dalla cura personale - un ammontare di ore complessivamente superiore a quelle dedicate al lavoro professionale.

In Europa queste attività impegnano mediamente le donne (occupate e non) da un minimo di 3,40 ore ad un massimo di 5,20 ore giornaliere. Gli uomini contribuiscono da un massimo di 3,40 ad un minimo di 1,35 al giorno. Si tratta per le donne di un lavoro che include la maternità, ma non si esaurisce coi primi anni di vita dei figli, cambia di natura e contenuti lungo l'arco della vita, è composito, è relazionale e non è uniforme nel tempo. E' un lavoro imprenditivo e creativo, comporta scelte e investimenti, mette in campo valori e desideri oltre che capacità cognitive e risorse materiali. Implica infatti un'elaborazione soggettiva - un sapere sulle pratiche e il tempo necessario per dare forma e senso alla vita quotidiana propria e degli altri: il tempo per l'allevamento e la cura dei figli, per le relazioni e gli affetti, la scelta e la combinazione di beni e servizi, l'interazione con le burocrazie istituzionali, la cura dei corpi e della salute, l'assistenza agli anziani e ai malati, il far fronte a tutte le emergenze della vita quotidiana

Un lavoro in cui si apprende, si innova e si inventa, si sceglie e si decide combinando risorse e capacità multiple. Ma tutto questo lavoro non è quantificabile, non ha nome, non si vede nel PIL, nella busta paga, negli indicatori di benessere delle nazioni e degli individui. Molti economisti stimano l'ammontare di questo lavoro “silenzioso” ad un valore pari per l'Italia al 33% del PIL, prodotto per 3/4 dalle donne e per 1/4 dagli uomini. Ma al di là della quantificazione, comincia ad essere riconosciuto che si tratta di un lavoro non comprimibile oltre una certa soglia in società complesse. Le ipotesi di completa collettivizzazione o completa mercificazione del lavoro fa-

miliare oltre che non desiderabili, sono smentite dai fatti. Non si vive di merci e servizi, prodotti dalle istituzioni e dal mercato senza una mediazione personalizzata che li renda concretamente fruibili. Né è immaginabile una nuova classe di "servitori" che sostituisca in toto il tessuto di lavoro informale che oggi attraversa le generazioni e le diverse forme familiari e comunitarie. Dunque, una quota consistente di lavoro cosiddetto familiare è lì per restare, anche laddove migliorassero e si moltiplicassero, come sarebbe indispensabile, soprattutto in Italia, beni e servizi sostitutivi pubblici e privati.

Quel che infatti si dimentica o si sottovaluta è che, se cambiano le condizioni e i contenuti del lavoro remunerato, cambiano nel tempo anche quelli del lavoro familiare: cambiano i comportamenti demografici, cambiano i bisogni, cambiano le tecnologie interne ed esterne all'ambito domestico, cambiano le conoscenze e gli standard sull'educazione e la salute, l'assistenza, la cura. Il lavoro familiare è anch'esso un lavoro della conoscenza, in cui si manipolano simboli e informazioni, in cui si apprende, si innova, si inventa. Se è vero che le nostre società si reggono su entrambi i tipi di attività, oggi le donne sanno più e meglio degli uomini cos'è il lavoro in tutte le sue declinazioni, portano nell'uno le capacità maturate nell'altro, lo sanno con la testa e con il corpo, con gli anni di istruzione e le maternità, le sedute al computer e le corse all'asilo. In tutte le economie avanzate questa mole enorme di lavoro, che occupa un numero di ore superiore a quelle dedicate al lavoro pagato, lo fanno e lo continuano a fare soprattutto le donne. Anche nei paesi più ricchi, paritari e dotati di servizi, le donne continuano a coprire più lavoro familiare/di cura degli uomini.

Al di là dell'ingiustizia persistente nella mancata condivisione, la cura dell'esistenza non è eliminabile dalle nostre vite, è vitale in senso stretto e finora, anche con i migliori servizi al mondo, quelli svedesi per intendersi, non ha mai occupato meno di 3 ore in media al giorno per ogni persona adulta tra i 20 e gli 80 anni (6 ore per coppia/famiglia).

Non è un residuo del passato, è lo scambio vivo e materiale di cui sono intessute le nostre esistenze di umani. E questo lavoro non è neppure destinato a ridursi. Tende a crescere perché il sistema sociale ed economico sposta sui singoli individui nuove responsabilità, senza contare l'invecchiamento progressivo della popolazione, che farà aumentare il numero di persone dipendenti e bisognose di cura.

La vera questione da porsi è: chi fa questo lavoro e chi lo farà? con quali regole? con quali riconoscimenti?

Le logiche fin qui sperimentate di parità e conciliazione dimostrano quanto sia difficile raggiungere la parità tra i sessi giuridicamente, laddove tutte le ricerche recenti dimostrano invece che il centro di resistenza all'uguaglianza dei sessi si trova in famiglia, a casa, nelle pratiche domestiche più elementari.

L'unica strada è quella della restituzione di senso, intellettuale, sociale ed economico a tutte queste attività di cura e relazione che ri/producono la vita e il benessere materiale, psicologico ed affettivo e di cui gli esseri viventi hanno prioritario bisogno per la loro esistenza. Non si tratta infatti di dividersi a metà il lavoro che c'è, ma di rimettere in gioco la definizione stessa dei confini del lavoro, il "cosa, come e perché" del lavoro umano: la maternità va portata sulla scena pubblica e imposta come priorità; il conflitto tra i sessi sulla divisione del lavoro produttivo e riproduttivo si deve spostare dal terreno fa-

miliare e interpersonale a quello dell'organizzazione complessiva del lavoro, rompendo l'isolamento nel quale finora si è riflettuto solo fra donne, per creare luoghi e gruppi dove donne e uomini possano confrontarsi su questi temi.

La centralità dell'esperienza femminile nel lavoro della post-modernità interpella tutta la società, mette in questione gli aspetti del mercato del lavoro e i sistemi di welfare e la divisione sessuata del lavoro che li ha sin qui regolati.

La posta in gioco tra uomini e donne infatti non è quella di dividersi a metà il lavoro che c'è, lasciando le cose come stanno e senza toccare la divisione materiale, istituzionale e simbolica tra sfera produttiva e riproduttiva; ma è quella di rimettere a confronto ordini simbolici diversi e storicamente separati.

Studi ed elaborazioni di molte ricercatrici e pochi ricercatori hanno stimolato le riflessioni e, in alcuni casi suggerito "le parole per dire" gli argomenti e i temi che sono alla base di questo intervento e, più in generale, del mio lavoro di orientatrice. Per i loro contributi stimolanti e preziosi sentitamente le/li ringrazio.

BIBLIOGRAFIA DI RIFERIMENTO

C.Borderias *Percorsi della libertà*. Roma, 2000. Ed.Il Manifesto.
C.Marazzi *Il posto dei calzini* T O, 1994. Bollati Boringhieri.
A.Nannicini *Le parole per farlo*. Roma 2002 Ed.Approdi
A.Buttarelli L.Muraro, *La rivoluzione inattesa*. Mi 1997. Ed. Pratiche
AA.VV. Il doppio sì. Mi 2009. Quaderni di Via Dogana.
AA.VV. L'emancipazione malata. MI 2010 Libera Universitá delle Donne
AA.VV. *Il lavoro che vogliamo* MI 2009, Libreria delle Donne
L'intera produzione di : Z. Baumann, U.Beck, M.Nussbaum, M.Piazza, R.Sennett.

L'innovazione del lavoro e nel lavoro: la conciliazione attraverso il welfare aziendale e il diversity management

Sabrina Florio,
Presidente di Anima per il sociale nei valori d'impresa

Luci ed ombre caratterizzano il panorama italiano dell'occupazione femminile e della conciliazione vita-lavoro.

Se da una parte si sta definendo la mappa di un nuovo potere femminile che vede, solo per citare alcuni esempi, donne manager ai vertici delle società quotate in Borsa e alte funzionarie a capo di alcune aziende pubbliche strategiche, dall'altra registriamo un record storico nel livello di disoccupazione femminile in Italia, il cui tasso, secondo i dati Istat di maggio 2014, tocca il 13,8%. Le donne continuano a sperimentare una bassa partecipazione al mercato del lavoro con una quota di occupate ferma al 46,6%.

Nonostante diversi studi e ricerche abbiano dimostrato che un aumento dell'occupazione femminile produce un aumento del Pil - l'Ocse segnala che se nel 2030 la partecipazione femminile al lavoro raggiungesse i livelli maschili, la forza lavoro italiana crescerebbe del 7% e il Pil pro capite di un punto percentuale l'anno, con una crescita totale del 17% - la realtà è che ancora molte sono le difficoltà per raggiungere un'equa distribuzione di opportunità e responsabilità tra donne e uomini sia in ambito pubblico che privato.

In tale direzione però, si stanno cominciando a muovere i primi passi. La riuscita di alcune donne, anche grazie alla legge Golfo-Mosca sulle quote di genere, rappresenta una leva sociale determinante, ma solo se aprirà alla libera scelta di fare o non fare carriera, di avere o non avere figli, e se saprà accelerare mutamenti positivi per tutte.

Diversi sono i dati che ci segnalano le difficoltà registrate dalle donne alle prese in particolare, con la conciliazione vita-lavoro e la maternità. Dal Rapporto sul Benessere Equo e Sostenibile 2014, realizzato da Istat e Cnel, si evidenzia come sia molto basso il livello di soddisfazione delle donne che svolgono il part-time involontario, in forte aumento durante la crisi, e come la qualità dell'occupazione sia strettamente legata alle difficoltà di conciliazione.

Nonostante l'asimmetria del lavoro familiare vada progressivamente riducendosi, le difficoltà di conciliazione si manifestano con maggiore intensità soprattutto in presenza di figli piccoli, come testimonia la recente crescita del divario tra il tasso di occupazione delle madri di bambini in età prescolare e quello delle donne senza figli (nel 2013 rispettivamente 54,6% e 72,6% i tassi per le donne 25-49enni), soprattutto nel Mezzogiorno (36,8% vs. 52,8%).

L'innovazione del lavoro e nel lavoro è dunque il primo punto da cui partire e su cui occorre investire tempo e risorse.

In un contesto di crisi economica caratterizzata dall'emergenza disoccupazione, l'impresa deve contribuire alla ripresa economica del Paese, creando occupazione, facilitando l'accesso delle donne e dei giovani al mondo del lavoro, favorendo la conciliazione tra lavoro e tempi di vita.

L'impresa deve saper coniugare la capacità di fare business con la responsabilità sociale d'impresa e la sostenibilità, con l'attenzione all'ambiente, alla comunità, al territorio, ai dipendenti e al welfare aziendale, tutti fattori strategici che accrescono la competitività dell'impresa. Il tema del welfare aziendale si è riproposto urgentemente in questi anni di cambiamento e, complice la crisi economica, si è

cominciato a parlare più decisamente di 'secondo welfare' per integrare le inevitabili lacune lamentate dal 'primo' welfare, quello edificato dallo Stato nel corso del Novecento. Per le imprese si comincia ad aprire uno spazio di intervento in diversi ambiti in cui possono manifestare non solo il loro valore economico, ma anche il loro carattere di utilità e valore sociale.

Per questo le aziende iniziano ad interessarsi di politiche di conciliazione vita-lavoro perché sono consapevoli che il dipendente che lavora bene è anche più produttivo. Il welfare aziendale inoltre, permette di non sprecare risorse preziose, in quanto offre servizi specifici che vanno oltre la pura retribuzione e l'incentivo economico ed è in grado di migliorare la cultura organizzativa e rendere l'ambiente di lavoro più sostenibile.

La nuova frontiera del welfare è il lavoro agile, cioè la possibilità di scegliere in autonomia se lavorare da casa o dall'ufficio. Diverse sono le aziende che stanno scegliendo questa strada.

Oltre al telelavoro, alcuni esempi di flessibilità lavorativa consistono in orari ripensati, rotazione delle mansioni, valutazione per obiettivi raggiunti e non per tempi trascorsi in ufficio. Si tratta di strumenti indispensabili affinché scatti un cambio di organizzazione che liberi risorse e motivazioni personali, valorizzando competenze e talenti sia di uomini che donne.

E ancora, convenzioni con asili nido, congedi parentali, turni 'rosa', progetti di formazione per le donne al rientro dalla maternità, incontri e focus group per ascoltare le esigenze dei dipendenti, prestiti per neogenitori, soggiorni estivi per i figli, borse di studio all'estero, sono alcune delle iniziative che le aziende cominciano a mettere in atto per garantire un corretto work-life balance e un adeguato sostegno alla genitorialità, non sottovalutando il basso tasso di natalità fermo oggi a 1,4 figli per donna.

Oltre alla flessibilità è fondamentale poi, e decisamente strategico, intervenire sulla cultura delle differenze e sull'informazione aziendale, promuovendo programmi ben strutturati di Gender Diversity. Occorre valorizzare le differenze di genere come elemento di valore aggiunto per le imprese, trovando in azienda il giusto mix di talenti, aspirazioni e competenze tra uomo e donna. Approcci e punti di vista diversificati infatti, se messi a fattor comune, possono essere la leva principale di cambiamento e crescita dell'azienda.

Questa è la strategia delle aziende più lungimiranti, ma lo sforzo ulteriore da compiere è far entrare a pieno titolo la diversità e il welfare aziendale all'interno della cultura imprenditoriale ed in particolare del top management.

Questo è uno degli obiettivi di Anima per il sociale nei valori d'impresa, Associazione non profit promossa da Unindustria, la cui mission consiste nel diffondere tra le aziende la cultura della responsabilità sociale d'impresa, l'importanza del capitale umano, la diffusione dei valori dell'etica e di una imprenditoria sana e responsabile.

L'associazione diffonde la conoscenza di best practice aziendali sulla Corporate Social Responsibility, in particolare relative a innovativi sistemi di welfare e politiche di diversity management e dà vita ad un vero e proprio network, scambio, sinergie, contaminazioni tra imprese, istituzioni e associazioni.

Attraverso le proprie iniziative, Anima intende far comprendere come una maggiore soddisfazione al lavoro e un più forte attaccamento del dipendente rappresentino una leva di vantaggio competitivo importante sotto il profilo del benessere organizzativo, andando ad impattare positivamente sulla produttività aziendale.

Così come ritiene che un'importante leva strategica dell'impresa sia la valorizzazione delle competenze femminili.

L'inclusione delle donne nel mercato del lavoro non è solo una questione di pari opportunità, ma un nodo da sciogliere per far ripartire l'economia del Paese. Il capitale umano femminile è una grande risorsa e un potenziale fattore di crescita che non possiamo più permetterci di ignorare.

I servizi del I Municipio Roma Centro per famiglie con bambini tra 0 e 5 anni

L'elenco di servizi e strutture che segue è stato redatto facendo riferimento alle informazioni trovate in rete su diversi siti, selezionando iniziative e strutture espressamente dedicate alle famiglie con bambini nella fascia di età tra 0 e 5 anni.
E' sempre possibile aggiornare questo elenco, segnalando eventuali servizi e/o strutture non presenti, inviando una mail all'indirizzo: info@melogranoroma.org.

Per saperne di più:
http://www.comune.roma.it/wps/portal/pcr?jp_pagecode=asili_nido_03_mun_i.wp&ahew=jp_pagecode
http://www.comune.roma.it/PCR/resources/cms/documents/Legendalstituti_2014_2015_aggiornato_16042014.pdf
http://www.comune.roma.it/PCR/resources/cms/documents/municipio1.pdf

Uffici Municipali		
UFFICIO NIDI	Via Petroselli, 50 Circonvallazione Trionfale 19	06.63601625/6 06.696.17.610 - 607
UFFICIO SCUOLA DELL'INFANZIA	Via Petroselli, 50 Circonvallazione Trionfale, 19	06.69601619 06.696.17.622
SPORTELLO DI ACCOGLIENZA SOCIALE	Via Petroselli, 50 Circonvallazione Trionfale, 19	06.69601665 06.69617650-655
Punto Unico di Accesso Porta di Accesso ai Servizi Sanitari	Lungotevere della Vittoria 3 (In corso di trasferimento presso i locali dell'ex ospedaleoftalmico in Piazzale degli eroi)	06.68353171
In collaborazione tra Municipio e ASL offre ai cittadini residenti e/o domiciliati nel Distretto Sanitario: accoglienza, ascolto, informazione ed orientamento sui servizi sociali e sanitari del territorio.		

Consultori		
ASL RME – Distretto 17	Via Angelo Emo, 13	06.68354406
ASL RMA – Distretto 1	Sala Puccinotti	
	Via di S. Giovanni in Laterano, 155	06.77305505/06

Biblioteche Comunali (con spazio dedicato a bimbi 0-5 anni)		
Centrale Ragazzi	Via S. Paolo alla Regola 15-18	06.45460391

Asili nido Comunali		
Coccole & Co	V.le Monte Oppio, 34	06.47886784
Mameli	Via G. Mameli, 31/b	06.5814969
San Gregorio Al Celio	Salita s. Gregorio al Celio, 3	06.7005415
I Coccetti	Via Nicola Zabaglia 27/c	06.57286319
L'Angolo Dei Piccoli	Via Mentana, 1	06.4461159
Di Donato. La Porta Magica	Via Bixio, 87	06.77076997
Il Nido Iqbal	Via Angelo Emo, 13	06.39721041
Brontolo	Via Genovesi, 24	06.39735095
Il Maggiolino	Via Novenio Bucchi, 2	06.37515124
Pinocchio	P.le Eroi, 12	06.39760504
Colombo	Via Silvio Pellico, 9	06.3721739
Sezione Ponte - Paola Biocca	Via Galvani 4/b	06.5750864
Sezione Ponte – A. Cadlolo	Via della Rondinella, 2	06.68802521

Spazio Be. Bi. pubblici in convenzione		
Bimbo Mio	Via A. Cantore, 4	06.83793002 3314892015
Pollicino	Via Angelo Emo, 8	06.83508757

Asili nido privati/convenzionati		
MeAgape	Via Manlio Gelsomini, 28	06.57301920
Il Giardino magico (convenzionato e aziendale Ospedale S. Giovanni)	Via Santo Stefano Rotondo, 6	06.77052871
Ponteponentepontepi (convenzionato e aziendale ACEA)	P.le Ostiense, 2	06.57996615/6

Progetti per famiglie e bambini		
Progetto Sperimentale "Un tempo lineare per il bambino e la famiglia" 0-3 anni	Via Amerigo Vespucci, 41	06.5741004
Progetto Sperimentale "Un tempo lineare per il bambino e la famiglia" 3-6 anni	Via Marmorata, 169	06.57139488
LUDOTECA "La girandola" Coop. Apriti Sesamo	Via Angelo Emo	06.83508757
SOS GENITORI Associazione Il Colle Incantato	presso le scuole Ruggero Bonghi, Vittorino da Feltre e Baccarini	Contatti Associazione Largo Brancaccio, 83 3206905308 3206905310 3206618660 3206905306 3206618611 info@ilcolleincantato.com
Ludoteca e Sportello Mamma Associazione Genitori Di Donato	Polo Intermundia Via Bixio, 83	06.70453402 (dalle 16.30 alle 18.30)
PROGETTO BAMBINO - CEIS	Lungotevere Raffaello Sanzio,11	06.803749
CELIO AZZURRO. Centro Didattico Interculturale	Salita San Gregorio al Celio, 3	06.7004271

Asilo Nido Aziendali		
Cip & Ciop Presidenza del Consiglio	Via delle Mercede, 96	06.67796648
Nido Montessori Banca d'Italia	Via Panisperna, 263	06.584865
Inabimbi c/o Ina Assitalia	Via Bissolati, 23 Via Umbria, 2	06.42010500

Asilo Nido Privati		
Baby Garden Aventino	Via Asinio Pollione, 5	Tel 06.5743432 cell 392.1480213/4 Tel. e fax 06.5745500
S. Agata dei Goti	Via S. Agata dei Goti, 24	06.4745449
La Maisonnette	V.le Monte Oppio 7	06.4873185
Asilo nido O.s.e	V.le Trastevere 60	06.5816486
Alesco s.r.l. "Pianeta dei bambini"	Via del Circo Massimo 9	06.98184724
Forma e Crea	C.ne Clodia	06.68210142-1910 06.36004011
Passi Di Bimbo (18-36 mesi)	Via Palestro 78	06.90230189/ 3409369788
Piccole Impronte (18-36 mesi)	Via degli Scipioni 143	06.3226618
Istituto Santa Maria	V.le Manzoni 5	06.70033899
Istituto Cor Jesu	Via G. Sommeiller 38	06.772656
Congregazione Suore Oblate del Bambin Gesù	Via Cavour 83/A	06.4881008
Istituto Sacro Cuore (da 30 mesi)	P.zza Trinità dei Monti	06.6794179
Istituto Caterina Volpicella	Via XX Settembre 68/B	06.4880106
Figlie del Nostro signore al Monte Calvario	Via di San Quintino 4	06.70494521

Scuole dell'infanzia

A. BACCARINI	Via Sforza, 2	06.4883788
A CADLOLO	Via della Rondinella, 2	06.68802521
DI DONATO	Via Conte Verde, 47	06.77071922
E. GIANTURCO	V.le Palombella, 4	06.68307753
E. PESTALOZZI	Via Mentana, 1	06.4941465
E. RUSPOLI	Via di Gesù Maria, 28	06.3614185
G. MAMELI	Via dei Genovesi, 30	06.5816462
G.G. BADINI	P.za di S. Alessio, 34	06.5742051
G.G. GRILLI	P.le Anita Garibaldi, 2	06.6892932
LA SCALA	P.za della Scala, 22	06.5809205
L. FRANCHETTI	P.za Gian Lorenzo Bernini, 26	06.57434041
L. SETTEMBRINI	Via del Lavatore, 38	06.6787508
PAOLA BIOCCA	Via Galvani 4/b	06.5750864
R. BONGHI	Via Ruggero Bonghi, 30	06.70453718
TRENTO E TRISTE	Via dei Giubbonari, 41	06.68308049
A. CAIROLI	Via Giordano Bruno, 2	06.39738646
E. PISTELLI	Via Monte Zebio, 35	06.37352114
G. LEOPARDI	Via Parco della Vittoria, 30	06.35343293
G. B. VICO	P.le Eroi	06.39720008
PINCIANI	Via Porcari	06.6865001
UMBERTO I	Via Cassiodoro 2°	06.6876705
VACCARI (statale)	V.le Angelico, 22	06.3723566
E. PISTELLI (statale)	Via Monte zebio, 35	06.3725859

Scuole dell'infanzia private

CELIO AZZURRO. Centro Didattico Interculturale.	Salita San Gregorio al Celio, 3	06.7004271
La Maisonnette	V.le Monte Oppio 7	06.4873185
L' Arcobalena	Salita San Gregorio al Celio, 3	06.7000460
Istituto Santa Maria	V.le Manzoni 5	06.70033899
Istituto Cor Jesu	Via G. Sommeiller 38	06.772656
Congregazione Suore Oblate del Bambin Gesù	Via Cavour 83/A	06.4881008
Istituto Sacro Cuore	P.zza Trinità dei Monti	06. 6794179

Il Melograno è un'associazione di promozione sociale
per una nuova cultura della maternità, della nascita e della prima infanzia.

Dal 1983, a Roma, è un punto di riferimento per le donne e le coppie
che desiderano vivere da protagoniste la nascita del figlio
nel rispetto delle proprie scelte, della propria individualità, della propria cultura.

Il Melograno di Roma è uno dei centri affiliati
all'Associazione Nazionale Il Melograno Centri Informazione Maternità e Nascita

www.melogranoroma.org
www.melograno.org

Il Melograno
Centro Informazione Maternità e Nascita
Via Saturnia, 4/a 00183 Roma
Tel 06/70475606 @ info@melogranoroma.org