



SCHEDA TEMATICA PER I GRUPPI DI LAVORO

2. AZIONI PER LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO E RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

La famiglia, quando non è unipersonale, è costituita da un insieme di persone coabitanti che, per effetto di vincoli di varia natura, si relazionano tra tempi di vita, bisogni ed eventi, personali e comuni. La famiglia è infatti considerata figurativamente come un luogo in cui le linee biografiche di più persone si intrecciano, punteggiandosi di eventi cruciali che definiscono le tappe più significative del suo ciclo di vita.

Le 5 buone ragioni dell'importanza oggi di conciliare vita e lavoro

1. Rendere concrete le pari opportunità;
2. Migliorare la qualità della vita di ciascuno di noi, in particolare per i disabili, gli anziani e i familiari che ne hanno la cura;
3. Promuovere più motivazione nei lavoratori, favorendo la produttività;
4. Prevenire l'impovertimento delle famiglie, rendendo possibile il lavoro di entrambi i coniugi;
5. Avere un impatto positivo sul benessere dei bambini.

Le politiche per la conciliazione rappresentano un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali e si propongono di fornire strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentano a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno di società complesse.

Esse interessano gli uomini, le donne e le organizzazioni, toccano la sfera privata, ma anche quella pubblica, politica e sociale e hanno un impatto evidente sul riequilibrio dei carichi di cura all'interno della coppia, sull'organizzazione del lavoro e dei tempi delle città nonché sul coordinamento dei servizi di interesse pubblico. La realizzazione di tali politiche risulta, perciò, prioritaria per la qualità della vita delle famiglie tanto che, sia a livello nazionale che europeo, sono state avviate molteplici iniziative, orientate a favorire il radicamento e lo scambio delle migliori esperienze, nonché la sperimentazione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

La conciliazione famiglia lavoro si interseca con il tema più generale della responsabilità sociale di impresa (o CSR, acronimo di Corporate Social Responsibility), ovvero della manifestazione di attenzione da parte delle imprese e delle pubbliche amministrazioni verso tutti i portatori di interesse, ovvero dipendenti, comunità locale, fornitori, clienti, ambiente, istituzioni, generazioni future, concorrenti.

QUADRO NORMATIVO

Normativa comunitaria

L'Unione Europea ha sempre dedicato molta attenzione e approvato, nell'arco degli anni, numerosi provvedimenti e norme in favore della parità donna /uomo in tutti gli ambiti della vita sociale e in particolare nel lavoro.

Normativa nazionale

Prevede:

- la legislazione sociale che comprende tutte le misure economiche e le provvidenze di carattere fiscale, contributivo e assistenziale, in particolare collegate ai familiari a carico: assegni, deduzioni, detrazioni;
- la legislazione sociale riguardante gli interventi in materia di lavoro di cura familiare: il sistema dei servizi per l'infanzia e l'adolescenza, i servizi alla famiglia di cui alla legge 328/2000, con le misure per la valorizzazione e il sostegno delle responsabilità familiari, i sostegni al lavoro di cura per famiglie con persone non autosufficienti, le

misure di sostegno al lavoro di cura delle assistenti domiciliari private, la normativa sui congedi parentali e le politiche di conciliazione fra tempo di lavoro e tempo di cura.

Assume naturalmente grande rilievo il sistema dei servizi per l'infanzia e l'adolescenza, che, anche grazie ad interventi regionali si sta sempre più articolando, ad esempio con l'istituzione dei Nidi in famiglia, ma che individua anche nuove forme di intervento quali micro-nidi, nidi aziendali, Tagesmütter, ecc.

Per quanto riguarda specificamente le misure in caso di non autosufficienza, si configura, come del resto altrove, un difficile equilibrio fra interventi a carico del sistema socio-assistenziale-sanitario, soluzioni di tipo indennitario (come, ad esempio, l'indennità di accompagnamento, di cui peraltro si propone ricorrentemente l'aggancio al reddito personale o familiare) e sistemi di sostegno della domanda (voucher, buoni ecc.), con l'interazione e integrazione della società civile tramite il ricorso alla sussidiarietà.

Al complessivo sistema attinente il lavoro di cura familiare può poi ricondursi la disciplina dei congedi parentali a sua volta ascrivibile al più generale tema della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. Vanno richiamate le misure intese a consentire l'espletamento di obblighi di assistenza e cura verso figli portatori di handicap (D.Lgs. 151/2001, ma anche l'art. 33 della legge 5febbraio 1992, n. 104); quelle contemplanti permessi per gravi motivi familiari (art. 4 della legge 53/2000) e i permessi e misure per i lavoratori che assistono parenti e affini con handicap in situazioni di gravità (legge 104/1992). Il legislatore si è occupato della promozione dell'occupazione femminile e della valorizzazione e riequilibrio della presenza femminile nei contesti lavorativi (art. 42 del D.Lgs. 198/2006). Così come possono poi in proposito ricordarsi le disposizioni dell'art. 9 della legge 53/2000 relative al finanziamento di specifici progetti innovativi intesi a favorire la conciliazione fra i tempi di vita e quelli di lavoro.

CRITICITA'

Il sistema normativo non è direttamente funzionale allo scopo della conciliazione ma è piuttosto la sommatoria di interventi in gran parte assunti a diverso titolo e per altre finalità nell'ambito dell'ordinamento e specificamente nel più ampio sistema del welfare. Il quadro è certamente reso oggi ancor più difficile dai problemi derivanti dalla crisi in atto e dalle esigenze di contenimento della spesa pubblica. Tali problemi, difatti, nell'affliggere il sistema di welfare in generale, corrono per ciò il rischio di incidere negativamente sulle pur affermate prospettive di miglioramento del welfare familiare.

Nel futuro si prevede che i giovani tenderanno a prolungare la permanenza nella famiglia di origine nell'attesa di raggiungere le condizioni ritenute necessarie alla formazione di una loro famiglia. Con il prolungamento sia della durata nella condizione di figlio che di quella nel ruolo di genitore si determinerà una crescita della popolazione dei figli tra gli under 45 e dei genitori oltre gli usuali termini. Si prevede un aumento degli anziani soli e la condizione di criticità per le giovani coppie.

Inoltre vi è la tendenza a rimanere in modo stabile, nella nostra società, di molte famiglie immigrate. La tendenza al radicamento emerge chiaramente da alcuni significativi indicatori: l'aumento dei ricongiungimenti familiari, l'incremento costante della presenza di minori stranieri nelle scuole e sul mercato del lavoro, l'elevato numero di lavoratori immigrati impegnati in occupazioni a tempo indeterminato.

Tempi e orari delle città

Il fattore "tempo" è una causa di discriminazione, infatti la disponibilità temporale sovente rappresenta una barriera segregativa tra uomini e donne rispetto alla qualità della vita.

Il tema dello sviluppo di un sistema dei trasporti sostenibile si collega strettamente al tema dei tempi, nell'ottica di una migliore conciliazione famiglia-lavoro. La rete dei trasporti (urbana ed extraurbana) ed il "trasporto dedicato" (ad esempio il servizio pullman per accompagnare i bambini/e a scuola) si devono orientare allo sviluppo di una mobilità urbana sostenibile, non solo dal punto di vista ambientale, ma volta anche a far risparmiare tempo ai cittadini. Definire una politica strategica dei trasporti, che tenga in conto le diverse esigenze di donne e uomini, rappresenta un'applicazione significativa del principio di gender mainstreaming e, forse proprio per questo motivo, le buone pratiche in tal senso sono poche.

Allo stesso modo sono significativi per la conciliazione famiglia-lavoro gli orari di apertura di sportelli e uffici (uffici pubblici, banche, assicurazioni, ecc.) e la possibilità, che si sta implementando da ogni parte, di effettuare le operazioni on line.

Ruoli e compiti dei diversi attori

Ente Locale: realizza servizi in house e in appalto (n. 2 asili nido, assistenza domiciliare- centri diurni- centri servizi)

Terzo settore: nidi privati, scuole dell'infanzia: (anticipo e posticipo), doposcuola "Una scuola per Amica"

Imprese/ datori di lavoro (pubblici e privati) : organizzazione del lavoro (part time- telelavoro- lavoro a turni- banca delle ore), voucher di cura, supporto disbigio pratiche.

A titolo esemplificativo, potrebbero essere considerate le seguenti azioni:

- Percorso Audit famiglia-lavoro
- Interventi di flessibilità d'orario
- Servizi di assistenza per i figli
- Servizi di accudimento e di assistenza dei famigliari con disabilità e/o non autosufficienti
- Iniziative di supporto economico (benefit) per chi usufruisce di servizi per la cura di familiari (doposcuola, centri estivi) o di sostegno a costi a tutela della salute (visite mediche, ticket)
- Convenzioni e agevolazioni a sostegno della salute dei dipendenti, del benessere e con finalità di time saving (risparmio di tempo, ad es. su spesa, pulitura/lavanderia, ecc., ma anche contatti con la rete dei servizi pubblici e privati per necessità di assistenza)
- Iniziative per agevolare il rientro dei dipendenti dalla maternità, congedi parentali o da lunghi periodi di assenza per malattia

Oltre alla presenza di diversi servizi, che nel nostro territorio appare coprire molte necessità, è importante verificare quanto questi servizi rispondano ai bisogni attuali (in termini di orari e di flessibilità) dei genitori che lavorano, quanto il costo di utilizzo dei medesimi servizi sia proporzionato al reddito delle famiglie e quanto la risposta per usufruire dei medesimi possa essere data in tempi utili.

Inoltre la responsabilità sociale d'impresa può esplicitarsi anche nel sostenere nel territorio progetti educativi e di sostegno alla genitorialità, che favoriscono la crescita delle capacità relazionali e/o sono finalizzati a prevenire e contrastare forme di disadattamento e disagio di minori e giovani.

Figura 1 – Le leve della conciliazione famiglia-lavoro

