

La conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

di Amadi Valentina



L'importanza del Welfare State

Fin dagli albori il livello di importanza attribuito alle politiche sociali ha subito profondi mutamenti nell'Unione Europea.

Ricerca dell'anima «sociale»

1. Trattato di Maastricht
2. Trattato di Amsterdam
3. Trattato di Nizza
4. Carta dei diritti fondamentali dell'uomo a cui è stato attribuito valore giuridico nel Trattato di Lisbona

Fino a due/tre generazioni fa:

Figura socialtipica del lavoratore secondo un modello *male breadwinner*

La conciliazione nel passato veniva declinata unicamente al femminile.

Forte distinzione di genere.

Mutamenti sociali

1. Ingresso massiccio della componente femminile nel mercato del lavoro.
2. Si attuano le prime forme di movimenti femminili.
3. Ricerca dell'uguaglianza sostanziale e non solo formale in materia dei diritti delle donne lavoratrici.

Conseguenze

1. Importanti modifiche normative.
2. Ripensamento del quadro regolativo in materia di eguaglianza.
3. Riaffermazione del principio della pari opportunità.

Ne deriva...

La progressiva affermazione del modello *dual career*, cioè il doppio investimento nell'impegno professionale da parte di uomini e donne.

Promozione del *gender mainstreaming* ovvero una promozione trasversale in tutte le politiche pubbliche sul tema della parità di genere e sul contrasto ad ogni fattore di possibile discriminazione.

«Conciliazione» deriva dal latino *concilium*
e significa «chiamare insieme»

Ossia mettere insieme parti diverse o trovare un accordo tra posizioni concorrenti. È un'azione intrapresa per stabilire buone relazioni tra entità opposte, al fine di renderle compatibili, congruenti e coesistenti in modo armonico.

Fare conciliazione significa, quindi, adottare delle politiche che concretamente intervengono a ristabilire un corretto equilibrio dei propri impegni, favorendo la corretta partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro ed assecondando la redistribuzione paritaria delle incombenze familiari.

Il diritto diseguale?

Il binomio donna-diritti speciali comporta uno svantaggio per il lavoro femminile ed il perpetrarsi di discriminazioni da parte dei datori di lavoro.

Solo con la parificazione sostanziale dei due ruoli e delle responsabilità genitoriali si potrà arrivare ad un'effettiva condivisione dei compiti ed a un reale cambiamento culturale che abbia come obiettivo primario il raggiungimento delle pari opportunità.

Legge 53/2000 art.9 in materia di diritto al lavoro in Italia

- Dapprima modificata dalla legge 296 del 2006
- Riscritta dalla Legge n. 69 del 2009 che fa un chiaro riferimento alla conciliazione prima assente

Vengono specificati i destinatari:

- Lavoratori
- Datori di lavoro

Strumenti dell'azione positiva

1. Flessibilità oraria
2. Programmi di formazione e reinserimento delle madri nel periodo dopo il congedo
3. Promozione di progetti che sostengano interventi e servizi innovativi in risposta alle possibili esigenze di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici

...altri strumenti...

Le politiche aziendali family friendly policies sono l'insieme delle pratiche organizzative e degli strumenti che facilitano la conciliazione nei confronti delle famiglie, introdotte volontariamente dai datori di lavoro per integrare o colmare le lacune legislative.

Queste politiche possono essere distinte in diversi settori di intervento:

1. Congedi
2. Servizi per la cura (nidi d'infanzia aziendali)
3. Flessibilità d'orario (part-time)
4. Misure di sostegno e assistenza (studi sui bisogni dei dipendenti)

Negli stati membri dell'Unione Europea vi sono delle diversità:

- Italia: fenomeno del familismo ne consegue un basso utilizzo della flessibilità oraria.
- Paesi Bassi: un altissimo livello di interventi da parte dei datori di lavoro in fatto di politiche aziendali soprattutto servizi per l'infanzia.
- Danimarca: basso utilizzo delle politiche aziendali perchè le esigenze sono già coperte dal sistema pubblico

Elementi di cui si compone la cultura del bilanciamento tra vita lavorativa e vita familiare

Gli strumenti di work-life balance si suddividono
in 4 macro aree:

1. Temporalità
2. Spaziali
3. Servizi per la famiglia
4. Servizi per i lavoratori

Strumenti temporali

Interventi sulla durata e sulla distribuzione delle ore giornaliere lavorative.

1. Possibilità di posticipare entrata e uscita
2. Aspettativa e permessi
3. Organizzazione degli orari in “Isole di tempo” o settimana concentrata
4. Autogestione del lavoro

È possibile lavorare full time evitando riduzione dello stipendio

Casi di Best Practices in Europa:

- Price Waterhouse nel Regno Unito
- Caredays in Danimarca
- Studio dentistico della Spagna

Il Part-time

È caratterizzato da un orario di lavoro più contenuto rispetto al full-time. Ha diverse configurazioni:

1. Orizzontale
2. Verticale
3. Misto

In alcuni casi è possibile chiedere un part-time reversibile post maternità.

Casi di Best Practices a livello europeo

- In Olanda il part-time è un diritto legale ed esiste in più della metà delle aziende olandesi
- In Svezia i genitori possono ridurre di un quarto le proprie ore lavorative fino al dodicesimo anno di età del bambino

Banca ore, conti ore o annualizzazione dell'orario

- La banca ore: ore di straordinario svolte in un monte ore che può essere successivamente trasformato in giorni liberi e ore di permesso in tempi prestabiliti.
- L'annuarizzazione dell'orario consiste nella fissazione delle ore complessive che il lavoratore dovrà svolgere durante l'anno senza definire rigidamente la sua distribuzione temporale.

Term-time: Le aziende concedono al lavoratore un congedo non retribuito durante le vacanze scolastiche dei figli

Casi di best practices a livello europeo:

Significativi esempi del Regno Unito (Dixons, Prince waterhouse, Marks and spencer, Boots the Chemists)

Job Sharing

È un rapporto di lavoro in cui lo stesso posto a tempo pieno è assunto da due persone che gestiscono la stessa prestazione lavorativa. Permette grande flessibilità e le due persone vengono salariate in base alle ore effettuate da ciascun dipendente.

La Gran Bretagna conta il numero più elevato di casi di job sharing.

Strumenti spaziali

Telelavoro o lavoro a distanza: Consiste in un'attività lavorativa che avvalendosi di tecnologie informatiche e telematiche, non necessita di uno spostamento in azienda.

L'unione europea

Tenta di incoraggiare e favorire l'adozione di questo strumento non solo per garantire un migliore work-life balance ma anche per assicurare un minor impatto ambientale.

Casi di best practices a livello europeo:
Utilizzo di tale strumento in Germania, Finlandia e Regno Unito. In media il 15% dei lavoratori adottano il telelavoro nei paesi nordici, in particolare la Repubblica Ceca. Solo il 3% nel caso italiano.

Servizi per la Famiglia

Coinvolgono tutti gli strumenti che possono risultare utili nella gestione e nel bilanciamento tra vita e lavoro. I congedi sono i più utilizzati e normativamente strutturati. A livello europeo vengono indicati gli standard minimi di tutela previsti con la direttiva 2010/18/UE che variano in base ad ogni Stato.

In Italia

I congedi di maternità e paternità riconoscono il diritto dei genitori di prendersi cura dei propri figli. Oggi in Italia la disciplina è contenuta nel D.Lgs. 26 marzo 2001 n.151 “Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”.

Inizialmente il destinatario della disciplina era unicamente la madre biologica. Solo a seguito di diverse sentenze e di interventi normativi il diritto è stato esteso anche a madri adottive e al padre.

Congedo di maternità

- Tutela delle donne che scelgono di diventare madri
 - Mantenimento del posto di lavoro.
- Esiste il congedo di maternità obbligatorio che è quello relativo a cinque mesi, in cui la donna riceve dall'80% al 100% del suo stipendio in base alla tipologia di attività lavorativa effettuata.
- Un tempo era obbligatorio consumarlo durante l'ultimo mese di gravidanza e nei quattro successivi alla nascita. Oggi con previa autorizzazione del medico curante, è possibile lavorare fino al nono mese di gravidanza.
- Il periodo in cui la donna si assenta è considerato a tutti gli effetti periodo di lavoro!

È necessario incoraggiare attivamente un modello in cui i padri agiscano come genitori attivi!

Il congedo di paternità

- Riconoscimento avvenuto con la contestazione dell'art.7 della legge 903/1977
- Inizialmente non si prevedeva il diritto del padre ad astenersi obbligatoriamente dal lavoro per occuparsi dei figli

Come funziona il congedo di paternità oggi?

- Il congedo paternità è un'agevolazione, riconosciuta dalla legge italiana
- Consente ai papà lavoratori di fruire in occasione della nascita del figlio ad un'astensione dal lavoro.
- Attualmente i padri possono godere di 10 giorni di congedo di paternità.
- Durante il congedo il padre percepisce il 100% dell'intera retribuzione.

Il congedo di paternità nell'Unione Europea

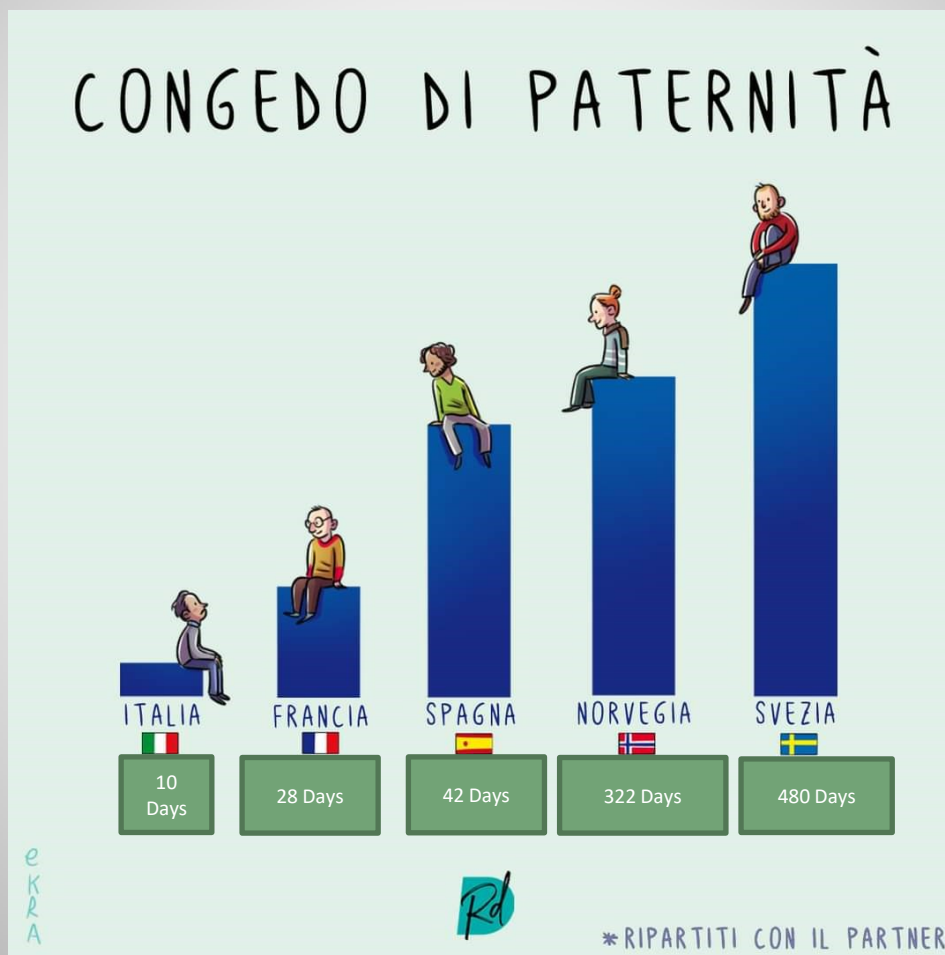
In materia di congedi di paternità i paesi scandinavi mantengono il primato.

In particolare la Svezia dove non viene fatta nessuna differenza tra madre e padre. A entrambi i genitori infatti spettano 480 giorni di congedo fino al compimento dei nove anni del bambino.

Subito dopo la Finlandia che prevede 164 giorni di congedo per genitore. Inoltre, un genitore può cedere all'altro genitori fino a 69 giorni delle giornate del proprio congedo.

In Germania entrambi i genitori possono assentarsi dal lavoro fino a 14 mesi, ricevendo comunque il 67% dello stipendio.

L'Unione Europea a confronto



Congedi Parentali

Per congedo parentale si intende quel periodo di astensione dal lavoro, parzialmente retribuito, che segue l'assenza obbligatoria per maternità. Può essere usufruito dalla madre o, in alternativa, dal padre.

Diverse tipologie di Congedo parentale:

1. Congedo solo per la madre: 6 mesi dopo l'astensione obbligatoria per maternità
2. Congedo solo per il padre: 7 mesi dalla nascita del figlio;
3. Congedo per entrambi: 11 mesi totali, tenendo conto del massimo di 6 mesi per la madre e 7 mesi per il padre.
4. Congedo per famiglia monogenitoriale: il periodo massimo di congedo parentale è di 10 mesi.



Best Practices a livello Europeo:

La Svezia è per eccellenza lo stato europeo che può essere considerato il portavoce delle buone prassi in materia di congedi.

Altri strumenti dei servizi per la famiglia:

1. Permessi orari per i genitori (tradizionalmente definiti “permessi per allattamento”)
2. Congedi per la malattia del figlio
3. Congedi per l’assistenza alla disabilità
4. Asili nido
5. Cura degli anziani non autosufficienti
6. Indennità per la famiglia (Voucher, borse studio e stage per i figli dei dipendenti)

Casi di best practices a livello europeo:

- Germania: “Home Services and Employment” le aziende propongono ai dipendenti dei benefit.
- Francia: Ospedale di Saint Camille di Parigi una cooperativa di disoccupati finanziata dai dipendenti, offre servizi che aiutano ad alleggerire il carico di impegni gravante sui lavoratori.

Fonti:

- “Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare” ricerca redatta dalla dott.ssa Lara Loschiavo e Dott.ssa Carlotta Cedolin
 - <https://www.laleggepertutti.it/>
 - <https://www.savethechildren.it/>
- Immagine congedo di paternità <https://www.robadaadonne.it/>