

PIATTAFORMA

Di proposte della CISL FP Lombardia sulla
CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA e DI LAVORO.

Proposta da presentare in ogni tavolo di
contrattazione.



Elaborato dai risultati dei lavori svolti il 30 settembre 2013
dal COORDINAMENTO DONNE FP LOMBARDIA
e dal gruppo CONCILIAZIONE FP LOMBARDIA

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è un obiettivo che da molti anni vede la società impegnata nella ricerca di risposte efficaci.

Conciliare vuol dire armonizzare i due mondi che di fatto vedono impegnate in particolare le donne, quello familiare e quello lavorativo.

Mondi che spesso confliggono tra di loro e che una vecchia cultura organizzativa ancora non vuole riconoscere e che pertanto nega le risposte necessarie.

Bisogni sempre più complessi derivanti dal desiderio di maternità/paternità piuttosto che derivanti da bisogni assistenziali in ambito familiare o per sé stessi in caso di familiarità temporanee o permanenti.

Risposte ai bisogni che spesso la cecità culturale impedisce di cogliere e valorizzare come Cultura Sociale quale bene e valore aggiunto per la nostra società.

Risposte che spesso sono già a disposizione, garantite sia per l'organizzazione che le lavoratrici/ori, si tratta solo di coglierle.

Flessibilità organizzativa degli orari per le attività non a ciclo continuo, flessibilità degli orari, part-time, banca delle ore, servizi di orientamenti ed indirizzo, programmi di reinserimento, riqualificazione e telelavoro.

Questi strumenti possono aiutare a risolvere molti dei problemi che attualmente «impongono» scelte obbligate che penalizzano qualità della vita, limitano le possibilità di carriera e soprattutto che possono contenere il numero di lavoratrici/ori che abbandonano l'attività lavorativa.

Come sindacato abbiamo bisogno di trovare le risposte ai problemi dei lavoratori attraverso la contrattazione con cui obbligare le strutture a definire strumenti certi e strutturali.

Passare quindi dalle teorie alle pratiche che spesso sono già state definite in alcune realtà lavorative ma che devono diventare modelli per tutti.

Un sindacato quindi efficace che sappia svolgere il proprio ruolo in stretto contatto con i CUG aziendali che devono essere risposta vera e non vuoti soggetti di rappresentanza.

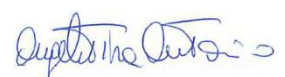
La CISL Funzione Pubblica della Lombardia vuole essere un soggetto efficace nell'azienda sindacale attraverso i suoi organismi interni in cui il Coordinamento di genere ne è una importante testimonianza confermata dalla partecipazione e della capacità di proposta elaborata il 30 settembre scorso.

«il lavoro per la famiglia» diventa quindi il nostro slogan.

La nostra proposta diventi la base di contrattazione di ogni posto di lavoro.

Insieme possiamo.

Segretario generale
CISL FP Lombardia
Angeli Tia Antonio



INTRODUZIONE

Questa piattaforma di proposte sulla conciliazione tempi di vita e di lavoro, si sviluppa dai risultati dei lavori della giornata del 30 Settembre 2013, dove il Coordinamento donne e il gruppo conciliazione FP Lombardia si sono riuniti per discutere sulle tematiche da inserire e da presentare per la sua applicazione e discussione in tutti gli ambiti di contrattazione.

La FP Lombardia è da sempre attenta alla tematica conciliativa, cercando di dare risposte concrete ai suoi associati che nel corso della loro vita si trovano in condizioni di criticità e difficoltà; dobbiamo inoltre anche modificare l'uso comune del termine «conciliazione» con quello di «condivisione», nell'ottica che il lavoro di cura non rimanga unica prerogativa femminile.

Le politiche per la conciliazione rappresentano una innovazione dei modelli sociali, economici e culturali per fornire strumenti che rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare per poter vivere al meglio i molteplici ruoli che l'individuo gioca all'interno della società.

Ora siamo collocati in un contesto sociale ed economico di profondo cambiamento, sociale. In cui si possono cogliere le seguenti dinamiche:

- diminuiscono le coppie con figli;
- crescono le coppie senza figli;
- crescono le famiglie monocomposte;
- invecchiamento della popolazione (nuovo quadro demografico);
- aumento incidenza delle cronicità nelle patologie, problema della non autosufficienza;
- fragilità multipatologica.

È ormai da molti anni che a livello europeo e italiano si ribadisce l'importanza dello sviluppo degli strumenti di work-life balance e di politiche di conciliazione tra sfera familiare e lavorativa (e viceversa).

La WORKLIFE BALANCE è una linea di ricerca che studia, evidenzia e propone alle organizzazioni soluzioni e strumenti per favorire il benessere degli individui che lavorano al loro interno. In Europa la work life balance è stata introdotta recentemente, la sua nascita risale alla fine degli anni '70 negli Stati Uniti dove oggi rappresenta una realtà radicata nella cultura aziendale. Le azioni rivolte a favorire e agevolare la conciliazione interessano i lavoratori e le organizzazioni, ma non solo: richiedono attenzioni da parte della sfera politica, amministrativa, sociale e pubblica. Generano così un impatto sul riequilibrio dei carichi di lavoro all'interno della famiglia, sull'organizzazione del lavoro e del tempo, e sui servizi di interesse pubblico. Realizzare tali politiche risulta una priorità per la qualità della vita delle persone; svolgere iniziative volte alla conciliazione è quindi ormai un segno di interesse nei confronti di tutte le persone, soprattutto delle donne.

Bisogna sottolineare però che l'argomento vita-lavoro non riguarda solo le donne o i genitori, ma tutti i lavoratori.



Inizialmente le politiche “family friendly” erano state pensate per sostenere la massiccia entrata delle donne nel mondo del lavoro, ma dagli anni '90 l'orientamento si è spostato anche sulla cultura conciliativa e sul sostegno nei confronti di tutti i collaboratori.

Nonostante queste premesse, che rilevano quanto la conciliazione sia un tema importante all'interno della società, si notano ancora molte resistenze da parte delle organizzazioni nel seguire politiche orientate verso questa direzione. Sviluppare una strategia orientata al benessere personale dei propri lavoratori contribuirebbe anche a potenziare un valore centrale: l'ottimizzazione delle risorse umane. Permettere una crescita del capitale umano aiuta anche quella del potenziale e di conseguenza l'organizzazione è maggiormente competitiva anche sul mercato. Inoltre può migliorare sicuramente la qualità della vita dei propri dipendenti, contribuendo a limitare l'esclusione di determinate categorie: può prevenire l'emarginazione delle donne all'interno del mondo lavorativo che porta alla disuguaglianza di genere.

Da questo l'importanza di questa piattaforma come CISL FP Lombardia.

Coordinatrice Donne CISL FP
Laura Olivi



LA NORMATIVA IN EUROPA

- ✓ Con la “Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori” del 1989 l’Unione europea ha promosso la parità di trattamento tra i due sessi indicando tra l’altro le politiche di conciliazione come strumenti per raggiungere una maggiore equità, indirizzando le azioni sia agli uomini che alle donne.
- ✓ Con la “Risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri” del 1994 vengono invitati tutti i Paesi a sviluppare politiche che permettano una conciliazione tra gli obblighi professionali e quelli familiari integrando politiche orientate alle donne, tenendo conto delle responsabilità delle diverse parti sociali e cercando di favorire gli orari flessibili e il reinserimento professionale.
- ✓ Direttiva 96/34/CE del 3 giugno 1996 viene avviato l’istituto dei congedi parentali. Veniva previsto un minimo di tre mesi lasciando la libertà ad ogni Stato di scegliere l’età entro cui il genitore potesse utilizzarli, fino a massimo di 8 anni.
- ✓ Il Consiglio Europeo, nel 1997 (Direttiva 97/75/CE), perfeziona la Direttiva precedente ampliando il congedo parentale al Regno Unito e all’Irlanda del Nord.
- ✓ Direttiva 97/81/CE invece ha lo scopo di definire le modalità del lavoro part-time, assicurando “la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro, facilitando lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria” tenendo conto dei bisogni delle organizzazioni e dei lavoratori.
- ✓ La Strategia di Lisbona del 2000, focalizza la sua attenzione sulla conciliazione ponendo alcuni obiettivi da raggiungere entro il 2010, promuovendo la conciliazione tra vita personale e professionale e migliorando i servizi per l’infanzia.
- ✓ Risoluzione del consiglio 2000/731 punta al mainstreaming, inteso come l’integrazione delle pari opportunità per uomini e donne delle politiche e azioni comunitarie.
- ✓ Consiglio Europeo di Barcellona nel 2002 e quello di Bruxelles nel 2006 confermano l’impegno ad attuare misure che assicurano un miglior equilibrio tra le due sfere.
- ✓ Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 si focalizza sul tema delle pari opportunità nel mondo lavorativo. Individua il carico di cura affidato alle donne come una delle motivazioni che porta alla discriminazione, invitando gli Stati membri ad implementare azioni orientate alla flessibilità oraria che permetta ai lavoratori di conciliare maggiormente.
- ✓ L’8 marzo 2010 la Direttiva 2010/18/UE aumenta il periodo di congedo parentale alla durata minima di quattro mesi per ogni genitore senza prevedere però indennità economiche. Viene previsto inoltre un periodo di adattamento che permetta ai genitori al rientro delle condizioni agevolate tra cui la modalità oraria. Tutela inoltre il congedo da possibili trattamenti sfavorevoli, come ad esempio il licenziamento.



LA NORMATIVA ITALIANA

- ✓ **Legge dell'8 marzo 2000, n.53**, che ha introdotto i congedi parentali favorendo un maggior coinvolgimento dei padri nella cura dei figli e focalizzando l'attenzione sull'importanza di riorganizzare i tempi delle città promuovendo anche, tramite l'art. 9, la sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro, sensibilizzando così le aziende e le parti sociali.
- ✓ **Decreto Legislativo del 26 marzo 2001, n. 151**, si prefigge il divieto di discriminazione basata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro e vengono definite le "iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale sia per l'accesso che per i contenuti".
- ✓ **Il Decreto Interministeriale del 15 maggio 2001** sui contributi previsti dall'articolo 9 (legge 53/2000) dispone la destinazione di una somma annua per l'erogazione di contributi in favore di aziende che applicano accordi contrattuali che prevedono una maggiore conciliazione famiglia-lavoro per la flessibilità dell'orario lavorativo.
- ✓ **Attraverso la legge finanziaria del 2003, "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato"**, viene prevista l'adeguata assistenza familiare alle lavoratrici e lavoratori dipendenti con prole prevedendo un finanziamento alle aziende che realizzano asili nidi aziendali (art. 70 della legge 28 dicembre 2001, n. 448).
- ✓ **Con il Testo coordinato sui Decreti Legislativi 26 marzo 2001, n.151 e 23 aprile 2003, n.115 in materia di tutela e di sostegno della maternità e paternità** (a norma dell'articolo 15 della legge 53/2000) vengono disciplinati "i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico".
- ✓ **In data 24 gennaio 2014 è stata istituita la commissione di esperti per elaborare gli interventi necessari alla conciliazione tempi di vita e di lavoro.** *Giovannini: "A metà maggio le proposte per migliorare la normativa e promuovere le migliori pratiche al fine di favorire l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro"* Rimuovere gli ostacoli che impediscono una piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro e sviluppare nuove proposte per favorire l'occupazione femminile migliorando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e riequilibrando le responsabilità genitoriali. Questo l'obiettivo del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Enrico Giovannini, che ha firmato il decreto che istituisce una commissione ad hoc, composta da esperti in materia e coordinata dal vice ministro Maria Cecilia Guerra.



Il gruppo di lavoro, al quale partecipano a titolo gratuito rappresentanti di amministrazioni pubbliche e del mondo scientifico e accademico, è incaricato di formulare proposte per la modifica e l'integrazione della normativa, di individuare e studiare la trasferibilità delle migliori pratiche di conciliazione famiglia-lavoro delle imprese (con riferimento all'organizzazione e flessibilità degli orari di lavoro, alla flessibilità nelle scelte, al welfare aziendale e alla contrattazione di secondo livello) e di elaborare linee guida per lo sviluppo della rete dei servizi, rendendoli più vicini alle esigenze di conciliazione.

L'attività della commissione, che svilupperà anche un confronto con le parti sociali e con i soggetti che hanno sviluppato esperienze di eccellenza in questo campo, si concluderà al più tardi entro metà maggio. Le proposte consentiranno al Governo di presentare una proposta di legge che colmi il ritardo del nostro Paese in questo campo, stimoli l'estensione delle migliori pratiche e consenta alle donne, ma non solo a loro, di conseguire una maggiore realizzazione delle loro aspirazioni lavorative e una migliore conciliazione tra tempi di vita e lavoro.



LA NORMATIVA IN REGIONE LOMBARDIA

- ✓ La direzione scelta nella X legislatura della Regione Lombardia è orientata alla ricerca di soluzioni aderenti al sistema di bisogni difficilmente riconducibili a rigide categorie preordinate collocando al centro delle proprie politiche la persona e la famiglia, attraverso una rinnovata attenzione al suo ruolo sociale e ai bisogni dei suoi componenti.
- ✓ Per il prossimo futuro l'assessorato alla Famiglia intende proseguire in coerenza con gli orientamenti generali annunciati nel PRS, e in particolare con gli interventi contenuti nell'atto di indirizzo del fondo regionale a sostegno della famiglia e dei suoi componenti fragili (delibera 116 del 14 maggio 2013) a partire dalla necessità di una presa in carico integrata della persona finalizzata alla ricomposizione della spesa sociale, sociosanitaria e sanitaria per la realizzazione del progetto di vita delle persone.
- ✓ Il 12 dicembre 2013 la Giunta Regionale ha approvato **la delibera 1081** relativa alla valorizzazione delle politiche territoriali di conciliazione dei tempi lavorativi con le esigenze familiari e delle reti di imprese che offrono servizi di welfare.
Il provvedimento ha l'obiettivo di sviluppare e consolidare sul territorio regionale le politiche di conciliazione famiglia-lavoro, attraverso:
 - Il consolidamento delle reti territoriali di conciliazione e la definizione della nuova governance di sistema
 - La definizione delle nuove linee guida che vanno ad individuare i nuovi obiettivi strategici e azioni che i territori dovranno sviluppare nel prossimo biennio attraverso la presentazione di piani di azioni territoriali da parte delle alleanze territoriali
- ✓ L'approvazione dello schema di accordo di partenariato pubblico privato finalizzato a sostenere la costruzione e lo sviluppo di politiche e di azioni integrate volte a favorire la conciliazione famiglia lavoro. Regione Lombardia sostiene le famiglie fragili con contributi e interventi destinati alla cura di anziani non autosufficienti, persone con disabilità, minori vittime di violenza, persone affette da gioco d'azzardo:
 - **Interventi a sostegno della famiglia e dei suoi componenti fragili**
Regione Lombardia prevede nuovi interventi a sostegno della famiglia e dei suoi componenti fragili, caratterizzati da elevata flessibilità sia temporale sia nella erogazione, intensità e tipologia delle prestazioni (delibera 856 del 25 ottobre 2013).
 - **Buono per persone con disabilità gravissime, erogato dalle Asl**
Per le persone in condizione di gravissima disabilità, la Regione ha definito un Buono mensile di € 1000 (delibera 740 del 27 settembre 2013).



- **Misure a favore delle persone con disabilità grave e per anziani non autosufficienti attivate dai Comuni**

Per le persone in condizione di non autosufficienza o di disabilità grave la Regione Lombardia ha definito le seguenti misure (delibera 740 del 27 settembre 2013):

- Buono sociale mensile, erogabile fino ad un importo massimo di € 800, da considerarsi come un "aiuto economico" per compensare i costi dell'assistenza assicurata dai famigliari e/o per rimborsare i costi dell'eventuale assistente personale ("badante")
- Potenziamento del Servizio di Assistenza Domiciliare (SAD) da parte del Comune di residenza
- Erogazione di Voucher per acquisto degli interventi necessari
- Erogazione di contributi sociali per periodi di sollievo trascorsi dalla persona fragile presso strutture residenziali o semiresidenziali socio sanitarie o sociali

- **Strumenti tecnologicamente avanzati per persone disabili**

È prevista l'erogazione di contributi alla persona disabile o alla sua famiglia per l'acquisto di strumenti tecnologicamente avanzati (legge regionale 23 del 1999 – Decreto 12794 del 30 Dicembre 2013).

- **Fondo Sostegno**

Il Fondo Sostegno potenzia gli interventi di tutela, anche economici, di sostegno ai genitori separati legalmente o in fase di separazione e con figli minori (delibera n. 1501 del 13 marzo 2014).

- **Fondo Cresco**

Il Fondo Cresco è un contributo economico destinato alle neomamme con bambino di età inferiore ai 12 mesi finalizzato all'acquisto di beni alimentari. (Interventi a tutela della maternità, natalità e per una corretta alimentazione (delibera 1005 del 29 novembre 2013).

Fondo Cresco (delibera 4561 del 19 dicembre 2012)

Modalità di erogazione del Fondo Cresco (decreto 543 del 29 gennaio 2013)

- **Fondo Nasko**

Il Fondo regionale Nasko è finalizzato al sostegno economico di interventi a tutela della maternità e a favore della natalità per l'acquisto di beni e servizi per la madre e il bambino. Beneficiari del Fondo Nasko sono le future mamme che rinunciano alla scelta di interrompere volontariamente la gravidanza, in presenza di un aiuto economico e di una proposta di progetto personalizzato (Fondo Nasko 2013 delibera 4226 del 25 ottobre 2012 - Interventi a tutela della maternità, natalità e per una corretta alimentazione delibera 1005 del 29 novembre 2013).



PROPOSTE GRUPPI DI LAVORO

GRUPPO 1

Partire da un questionario per la rilevazione dei bisogni in materia di conciliazione:

- convenzioni per doposcuola
- convenzioni per c & per anziani (entrambi legati alla flessibilità organizzativa)
- telelavoro a rotazione in vari settori
- banca ore sia in negativo che in positivo
- prevenzione sanitaria x screening (riduzione assenze; aumenta fidelizzazione)

SOPRATTUTTO CONDIVISIONE DEL PRINCIPIO CHE LA CONCILIAZIONE E' UN VALORE AGGIUNTO E DETERMINA PRODUTTIVITA'

GRUPPO 2

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO DALLA TEORIA ALLA PRATICA:

- Monitoraggio della situazione relativamente ai CUG al fine di comprendere lo stato attuale attraverso la creazione di una rete che preveda momenti formativi e l'utilizzo di strumenti comuni con la condivisione di buone prassi.
- Attivazione dei CUG (attività di sensibilizzazione ed informazione) e coordinamenti con scambi di informazione
- Includere in specifici accordi la presenza del presidente del CUG per legittimare le azioni da intraprendere
- Richiesta di utilizzare pro art. 16 (piano di realizzazione) risparmi di gestione da utilizzare per azioni positive
- Indagini conoscitive delle nuove realtà lavorative per tradurli in benessere organizzativo
- Benefit aziendali
- Strumenti
- Flessibilità organizzative e/o (part-time) -/percentuale dell'orario
- Turnazione
- Banca ore.
- Telelavoro.
- Sportelli di ascolto disagio lavorativo.
- Servizi di accompagnamento al lavoro (reinserimento dopo lunghe assenze - e maternità).
- Progetti per i bambini, baby parain, e per anziani.
- Programmi di prevenzione rispetto malattie all'interno dell'organizzazione del lavoro in relazione all'età dei dipendenti.



GRUPPO 3

RICOGNIZIONI

- ricognizione personale presente;
- permessi concessi (3 gg permessi retribuiti);
- no 4 presenti;
- limitazioni presenti;

AZIONI

- flessibilità oraria già concessa e possibilità di ulteriore concessione recuperi in pausa pranzo;
- percentuale pt innalzabile a tempo det. a rotazione per servizio rotazione del personale e professionalità incontri CUG per comparti diversi per confronto strategie adottate e vigilanza sull'utilizzo.



ANALISI DI ALCUNE PROPOSTE DA INSERIRE IN PIATTAFORMA

Le proposte individuate e gli interventi da attuare possono essere classificate in tre grandi macro-aree:

- Organizzazione del lavoro
- Servizi e benefit
- Politica e cultura organizzativa

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Molte iniziative orientate alla conciliazione famiglia-lavoro interessano elementi di flessibilità e le politiche del tempo. Ci dovrebbe essere una elasticità nel modo in cui si svolge il proprio lavoro ma questo non accade, in quanto è in contrasto con la cultura che “governa” le strategie aziendali che si fonda principalmente sulla politica del tempo. Cioè il dare maggiore importanza alla presenza fisica in ufficio piuttosto che al risultato.

Le politiche di conciliazione sono azioni che permettono un’agevolazione nel gestire la sfera familiare e professionale, portando a un maggior benessere. Sono tutte le misure orientate a favorire una partecipazione equilibrata delle persone alla vita familiare e personale e al mercato del lavoro. L’obiettivo diventa quindi quello di condividere le responsabilità e ridurre lo svantaggio di determinate categorie di persone, soprattutto nell’avanzamento professionale (Murgia, 2006).

I supporti che possono essere implementati variano ampiamente in base agli obiettivi che ci si prefigge. Possono sostenere la cura dei familiari, fino all’aiuto nell’affrontare i bisogni di vita anche a livello personale. Importante, per evitare discriminazioni, è che esse vengano rivolte a personale maschile e femminile.

TELELAVORO

Questa modalità di lavoro prevede la prestazione a distanza, generalmente da casa o presso postazioni delocalizzate. Viene spesso utilizzato quando la mansione e i compiti affidati possono essere svolti a distanza tramite la tecnologia ICT. I vantaggi relativi al telelavoro sono una maggiore flessibilità giornaliera, la possibilità di gestire il proprio tempo lavorando per obiettivi piuttosto che per orario e la possibilità di non doversi muovere per lunghe tratte.

Da quest’unica modalità lavorativa può derivare lo svantaggio di un certo isolamento ed è per questo che spesso si tende ad applicare una formula mista con tempi lavorativi in uffici e tempi di lavoro a distanza.



Un altro svantaggio interessa le spese iniziali di installazione delle postazioni, in quanto richiedono l'adeguamento a determinati standard di sicurezza.

La Commissione Europea aveva invitato gli Stati membri ad attivare trattative inerenti il telelavoro e nel 2002 è stato siglato un accordo quadro. L'Eurofound ha avanzato uno studio a riguardo e ha rilevato che nel 2005 l'utilizzo del telelavoro interessava il 7% dei dipendenti. In Danimarca circa una persona su sette utilizza questa modalità di lavoro. Ha rilevato, inoltre, che l'attuazione efficace degli accordi autonomi europei dipende dalle parti sociali impegnate.

BANCA ORE

consiste nell'accantonamento delle ore di lavoro straordinario individuale di cui il dipendente può usufruire successivamente in modo individuale in base ai suoi bisogni ed esigenze. Si possono così recuperare i riposi non goduti e gli straordinari.

PART-TIME

questa modalità prevede che il dipendente riduca il proprio orario trascorrendo e dedicandosi all'attività lavorativa in un tempo parziale rispetto a quello previsto dal contratto collettivo di lavoro. Ci sono due forme principali di part-time: orizzontale che prevede lo svolgersi dell'attività tutti i giorni della settimana con un orario ridotto, oppure verticale, svolto durante alcuni giorni della settimana in orario normale o per alcuni periodi all'anno.

Un'altra possibilità è il part-time misto, che combina le forme precedentemente descritte.

Questo strumento ha ricevuto molte attenzioni negli ultimi anni in quanto può essere considerato un modo per accrescere la partecipazione al lavoro soprattutto di persone che devono riuscire a conciliare la cura della famiglia con la prestazione lavorativa.

Alcuni svantaggi:

- Avere un contratto part-time può portare il lavoratore ad essere marginalizzato sia nell'avanzamento di carriera sia nelle relazioni con i colleghi, in quanto può risultare una persona poco disponibile su cui non fare affidamento.
- La penalità economica che ne deriva è inoltre un fattore che incide negativamente, sicuramente l'alto numero di richieste di part-time può essere influenzato dalla scarsa rete e dai supporti insufficienti che obbligano le persone a trovare un compromesso tra famiglia e lavoro, con riduzione del proprio orario lavorativo.

Strumento positivo se utilizzato in determinati periodi della vita di una persona, essendo quindi reversibile e organizzabile in base agli eventi familiari e personali. Come ad esempio nelle fasi iniziali della genitorialità e se venisse utilizzato da tutte le posizioni presenti all'interno dell'azienda e se non fosse indirizzato, discriminando, solo al genere femminile.

LAVORO RIPARTITO (JOB SHARING):

E' un contratto atipico che prevede l'occupazione di un posto lavorativo tra due persone, che dividono quindi la mansione, i compiti e l'orario di lavoro in base alle loro esigenze. I lavoratori devono comunicare al datore la ripartizione del lavoro assicurando la completa copertura dei compiti e degli orari.



Un limite di questo contratto è il fatto che non è prevista una sostituzione momentanea delle persone nel caso siano impossibilitati entrambi a recarsi al lavoro, anche se in presenza dessero il consenso. Inoltre, le dimissioni o il licenziamento di una persona inevitabilmente comportano l'estinzione dell'intero contratto.

FLESSIBILITÀ ORARIO ENTRATA/USCITA

prevede un orario flessibile con una fascia che permette dei margini in entrata e/o uscita, in modo tale da poter consentire alla persona di gestire i propri bisogni nell'arco della giornata. L'utilizzo di questo strumento all'interno delle aziende permette innanzitutto la possibilità di far coincidere gli orari lavorativi con quelli familiari e del territorio, con vantaggi anche a livello di clima e benessere organizzativo. Può prevedere la presenza di fasce orarie oppure anche la completa gestione del tempo e dell'orario. Vantaggio principale è il fatto che chi ne usufruisce può organizzare il proprio tempo e permette inoltre una maggiore autonomia individuale.

LAVORO TERM-TIME

Prevede la possibilità di avere un congedo non retribuito durante il periodo di vacanza dei figli.

SERVIZI E BENEFIT

Le organizzazioni possono intervenire implementando servizi che supportano i dipendenti nelle diverse fasi della vita. La questione mette in primo piano politiche con un orientamento a lungo termine, con l'obiettivo di favorire il benessere e il clima organizzativo.

Possono essere servizi offerti dall'organizzazione oppure convenzioni o benefit indiretti ai quali però i lavoratori possono accedere.

ASILO NIDO

Interventi che aiutano una maggiore flessibilità e la possibilità di conciliare il tempo trascorso in ufficio con le esigenze familiari; possono essere i nidi aziendali, che prevedono l'organizzazione di locali interni all'azienda messi a disposizione per la creazione di veri e propri asili nidi per i figli - fino ai tre anni - dei dipendenti, con la presenza di personale specializzato. Una soluzione senz'altro utile in quanto gli orari del nido coincidono con quelli dell'attività lavorativa del genitore. Inoltre, limitano il tempo utilizzato per gli spostamenti, in quanto genitore e figlio si spostano unicamente presso quella sede. Un'alternativa possono essere i nidi interaziendali, con la stessa finalità ma che raccolgono le adesioni dei figli dei dipendenti di più aziende. Un'altra possibilità per il supporto relativo all'esigenze derivanti dalla presenza di bambini piccoli possono essere convenzioni con nidi o cooperative di cura infantile, che consentono di sostenere anche le spese dei genitori.

NURSERY E BABY PARKING

sono spazi in azienda con la presenza di personale specializzato per custodire i figli dei dipendenti nel caso di urgenze o nel caso nasca la necessità di fermarsi al lavoro oltre l'orario previsto. Possono essere progettate anche ludoteche, spazi gioco e tutti i servizi che generalmente offrono una copertura in termini di orario ridotta rispetto ai normali orari lavorativi.



COLONIE ESTIVE PER RAGAZZI

comprendono le convenzioni con strutture apposite durante i mesi di vacanza estivi, oppure i “progetti 90 giorni” che prevedono l’istituzione di spazi e servizi per la cura dei figli proprio durante l’estate.

ASSISTENZA PER ANZIANI O DISABILI

consistono in convenzioni e facilitazioni con enti che si occupano della cura per gli anziani, come ad esempio i centri diurni.

SERVIZI DI SUPPORTO

possono essere servizi già presenti all’interno dell’organizzazione, rivolti con agevolazioni anche ai dipendenti, oppure possibili convenzioni con aziende di servizi esterne. Possono essere le mense aziendali, rivolte anche ai famigliari dei lavoratori, oppure convenzioni con servizi di catering, lavanderie, servizi domestici, ecc...

POLITICA E CULTURA ORGANIZZATIVA

La cultura all’interno delle aziende gioca un ruolo chiave. Il supporto dei vertici può permettere una piena applicazione delle azioni implementate e la comunicazione di messaggi positivi aiutando l’efficacia. E’ proprio dall’alto che nascono i cambiamenti attraverso il supporto e la promozione delle politiche per la conciliazione (Allen, 2003).

1. **COUNSELLING:** attività professionale che tende ad orientare, sostenere e sviluppare le potenzialità del discendente, promuovendone atteggiamenti attivi, propositivi e stimolando le capacità di scelta. Si occupa di problemi non specifici (prendere decisioni, miglioramento delle relazioni interpersonali) e contestualmente circoscritti.
2. **COACHING:** attività di accompagnamento di un individuo (coachee), un gruppo o un’equipe, da parte di uno specialista del cambiamento: il coach. Il coaching è una relazione di collaborazione, partnership finalizzata al raggiungimento di obiettivi personali, relazionali, o professionali. Agendo sull’autoconsapevolezza personale e sul proprio senso di autoefficacia, facilita l’espressione e lo sviluppo delle potenzialità.
3. **SUPPORTO “DURANTE” E AL “RIENTRO” DAL CONGEDO:** aggiornare periodicamente il lavoratore durante l’assenza per congedo e realizzare, al rientro del dipendente, momenti di formazione e di aggiornamento specialmente dopo un periodo prolungato di assenza. Creare cioè una forma di accompagnamento che permetta un adeguato e sereno reinserimento lavorativo.
4. **PUNTI INFORMATIVI E AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE:** organizzare all’interno dell’azienda spazi appositi per la trasmissione della normativa sulla conciliazione, sui servizi offerti... e realizzare momenti e azioni che permettono una trasmissione della cultura della conciliazione e del valore.



5. **QUESTIONARIO:** è uno strumento che permetterebbe di capire gli orientamenti dei lavoratori sulla conciliazione così da finalizzare i nostri interventi sulle reali esigenze di quel gruppo/struttura. Il questionario in forma anonima darebbe la foto di quel contesto lavorativo per magari renderci conto che dobbiamo cambiare rotta su alcuni punti e focalizzarne altri; inoltre i lavoratori si sentirebbero coinvolti ed informati.
6. **ART.16 DA UTILIZZARE PER AZIONI POSITIVE:** l'ART 16 commi 4 e 5 del DL 98/2011 riporta: comma 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
- Comma 5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. Pertanto occorre definire accordi decentrati per utilizzare le economie aggiuntive derivanti da azioni di razionalizzazione della spesa e finalizzarle per azioni positive da investire sui lavoratori.
7. **RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA:** è l'integrazione su base volontaria, da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ecologiche nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate. Le parti interessate, o stakeholder sono tutti i soggetti che a vario titolo sono coinvolti nell'attività dell'impresa, sono cioè i destinatari delle attività intraprese dall'azienda ed i suoi interlocutori di riferimento.



RUOLO E IMPLEMENTAZIONE DEI CUG (COMITATO UNICO DI GARANZIA)

L'ordinamento italiano ha da tempo recepito i principi veicolati dall'Unione europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing.

Nel 1988 il DPR 395 ha previsto la costituzione dei Comitati per le Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione attraverso la contrattazione collettiva. L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. «Collegato lavoro»), che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche. La legge 183/2010 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano (art. 57, comma 1) al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.

OBIETTIVI DEL CUG:

Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta...

Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione. Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il CUG esercita quindi compiti:

- propositivi
- consultivi
- di verifica

Il ruolo dei CUG quindi diventa indispensabile e importante nelle politiche conciliative nei luoghi di lavoro. Lavorare in stretta collaborazione con i CUG ci permette di avere ampie visioni sulla materia e alte competenze con cui poter lavorare in sinergia. Bisogna quindi far crescere i CUG e consegnargli finalmente ampi spazi e competenze più chiare, che gli permettano di essere insieme alle OO.SS, insieme alla CISL FP, volano del cambiamento culturale in ambito lavorativo per lo sviluppo di politiche conciliative finalmente concrete. Come CISL FP dobbiamo attivarci per implementare i CUG in tutte le realtà lavorative e renderli operativi e attivi, parte integrante del contesto.

