

INAIL

Famiglia-lavoro: Conciliazione possibile



Antonella Ninci

8 marzo 2012

**Cerimonia in onore della Giornata Internazionale della Donna
Palazzo del Quirinale**

“Lavoro e famiglia: conciliare si può”

Il Presidente della Repubblica manda un importante messaggio: la conciliazione tra ambito familiare e lavorativo costituisce un elemento fondamentale non solo per realizzare il benessere personale, ma anche per offrire condizioni di vita migliori per un imprescindibile fattore di crescita economica del Paese.



Antonella Ninci

Il supporto normativo al tema della conciliazione

Gli interventi dell'U.E.

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

Gli interventi a favore della parità sono sempre stati accompagnati da politiche di conciliazione famiglia-lavoro a tal punto che molti programmi europei riservati alle politiche femminili, avevano la conciliazione come asse portante.

In alcuni settori – come la protezione della maternità – l'Italia ha preceduto l'U.E. La nuova Direttiva sui congedi parentali 2010/18/UE dell'8 marzo 2010, che per molti stati è innovativa, per l'Italia in pratica non fa che confermare norme già vigenti.



Antonella Ninci

I principali interventi a livello Comunitario

Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (e delle lavoratrici) 09 dicembre 1989

“deve essere garantita la parità di trattamento tra gli uomini e le donne. A tal fine, è conveniente intensificare, laddove sia necessario, le azioni destinate a garantire la realizzazione della parità tra uomini e donne, in particolare per quanto riguarda l’accesso all’occupazione, la retribuzione, le condizioni di lavoro, la sicurezza sociale, l’istruzione, la formazione professionale e il progresso nella carriera professionale. È conveniente altresì che vengano sviluppate misure che permettano agli uomini e alle donne di conciliare più facilmente i loro impegni professionali e familiari”



Antonella Ninci

Direttiva 96/34/CE del 3 giugno 1996: istituisce i congedi parentali

Direttiva 97/75/CE del Consiglio Europeo del 15 dicembre 1997
Modifica e chiarisce la direttiva precedente 96/34/C.E.

**Consiglio Europeo Straordinario di Lisbona (23-24 marzo 2000)-
Strategia di Lisbona**

prevede tra gli obiettivi da raggiungere entro il 2010 per promuovere la crescita, l'occupazione e lo sviluppo economico:

- il 30% di posti di asilo nido,
- “favorire tutti gli aspetti della parità di opportunità, con riduzione della segregazione occupazionale e promozione della conciliazione vita professionale/vita familiare con il miglioramento dei servizi per l'assistenza all'infanzia”

Obiettivi riconfermati da: **Consiglio Europeo di Barcellona (15-16 marzo 2002)** e **Consiglio Europeo di Bruxelles (23-24 marzo 2006)**



Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (road map) 2006-2010

La tabella si compone di sei obiettivi da raggiungere nell'arco dei cinque anni, con la proposta anche di azioni per ognuno degli stessi:

1. pari indipendenza economica per le donne e gli uomini;
2. equilibrio tra attività professionale e vita privata;
3. pari rappresentanza nel processo decisionale;
4. sradicamento di tutte le forme di violenza fondate sul genere;
5. eliminazione di tutti gli stereotipi sessisti;
6. promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo.

Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015

Raggiungere l'obiettivo fissato dalla Strategia Europa 2020 di un tasso di occupazione del 75% e va estesa alle donne con i tassi di occupazione più bassi. Occorre migliorare la qualità dei posti di lavoro e delle politiche di conciliazione della vita privata e di quella professionale.



Antonella Ninci

Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006

Riguarda l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

Direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010-07-06

La direttiva porta a quattro mesi la durata minima del congedo parentale per ciascun genitore, di cui uno non trasferibile, ma non prevede indennità economiche. Per la Commissione è stato un risultato positivo, ma parziale, in molti paesi, tra cui l'Italia, esistono già condizioni più favorevoli.



Antonella Ninci

Normativa nazionale

La Legge 125/1991

Con questa legge si cominciano a valutare i vantaggi che individui, Aziende e territorio di riferimento possono trarre dalla promozione ed introduzione di pari responsabilità familiari e di conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Le disposizioni contenute nella Legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in ambito lavorativo, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità



La Legge 53/2000

L'entrata in vigore della Legge 8 Marzo 2000, n. 53, recante Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città costituisce un punto di svolta.

La Legge si pone l'obiettivo di promuovere un equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante l'istituzione dei congedi parentali e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap, l'istituzione di misure a sostegno della flessibilità di orario e di norme che dispongono il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città



L'articolo 9 della Legge 53/2000 stanza contributi in favore di aziende che intendono realizzare azioni positive orientate alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare, con l'obiettivo di introdurre nuove modalità organizzative e gestionali dei tempi di lavoro o servizi capaci di qualificare l'azienda come *family friendly*.

Beneficiari: i dipendenti di aziende private, ASL e aziende ospedaliere, gli imprenditori e i lavoratori autonomi.

Obiettivo: agevolare la conciliazione dei tempi di vita familiare e professionale attraverso la concessione di contributi per la sperimentazione e l'introduzione di particolari forme di flessibilità della prestazione lavorativa, di programmi di formazione per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo il periodo di congedo di maternità e paternità, di progetti per la sostituzione del titolare di impresa al fine di favorire l'equilibrio tra il tempo di vita e di lavoro delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri



Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

Con questa modifica, richiesta per altro dalla Direttiva europea di riferimento, il legislatore ha voluto sottolineare come il programma obiettivo nazionale, che ogni anno il Comitato formula, debba assumere quale asse portante la conciliazione famiglia-lavoro nei luoghi di lavoro.



Antonella Ninci

A livello legislativo, dunque, la conciliazione tra ambiti di vita diversi, nella logica delle pari opportunità, è stata trattata e definita.

Non per questo si può dire che sia stata attuata.

Inoltre la conciliazione coinvolge anche altri aspetti in termini di salute e benessere e realizzazione personale che necessitano di uno sforzo che vede investiti i diversi attori, i diversi sistemi e i diversi soggetti organizzativi per arrivare alla definizione di azioni integrate che possano costituire degli efficaci piani di intervento.



Antonella Ninci

Approfondiamo il verbo **CONCILIARE**

deriva dal sostantivo *concilium* composto dai lemmi *cum calare* ovvero **“CHIAMARE INSIEME”** ovvero mettere insieme parti diverse, trovare un accordo tra posizioni concorrenti

Nasce con un'esplicita CONNOTAZIONE DI GENERE:

le prime definizioni di conciliazione ...

- fanno riferimento alla NATURA FEMMINILE e materna di tale attività contrapposta alla NATURA MASCHILE
- pongono il *focus sulla dimensione tempo*, “la conciliazione come la possibilità di organizzare i tempi familiari e i tempi lavorativi”

Fino a poco tempo fa, la conciliazione era considerata un problema esclusivamente delle donne



Inizialmente la conciliazione era uno strumento per le donne

Significava trovare un “giusto” equilibrio tra

i ruoli di *madre, di moglie, di lavoratrice*

I diversi TEMPI
(tempo dedicato alla cura della casa e dei figli, tempo dedicato al lavoro)

le diverse
RESPONSABILITÀ
(riproduttiva e produttiva)

La “conciliazione” è molto di più di un problema che riguarda solo le donne e che vede contrapposte le due aree del lavoro e della famiglia

Il tema della conciliazione chiama in gioco differenti interlocutori e dimensioni e si pone su più livelli di pensiero e azione (individuo, famiglia, comunità, società, politica...) e necessita di un approccio di approfondimento e di studio interdisciplinare

Riguarda il lavoro privato e quello pubblico

Fa i conti con nuovi modelli di organizzazione del lavoro

Finalmente viene vista come elemento di vantaggio per le imprese



Antonella Ninci

Perché oggi è così importante la conciliazione ?

INAIL

Consiglio per l'Infortuni e Malattia

Direzione Generale Conciliazione

Perché

“una vita equilibrata può rendere le persone capaci di fornire un miglior contributo al lavoro” (Lewis Susan - Cooper Cary L., 1995)



Quando arriva un bambino



Antonella Ninci

3
edizione

- ✓ Perché conciliare i tempi di vita con quelli del lavoro non è una mania delle donne ma una necessità del mercato del lavoro
- ✓ Perché l'occupazione femminile in Italia è a livelli scoraggianti
- ✓ Perché il rapporto tra l'insufficiente o cattiva qualità dell'occupazione e il calo della maternità è direttamente proporzionale
- ✓ Perché gli effetti della crisi economica in atto hanno ulteriormente pregiudicato l'instabilità lavorativa delle donne
- ✓ Perché creare migliori opportunità occupazionali costituirebbe un valore economico e sociale per l'intera collettività
- ✓ Perché la possibilità di mantenere costanti i livelli di consumo si lega alla facoltà delle famiglie di poter contare su due stipendi



- ✓ Perché secondo i calcoli dell'Istat il 77,1 per cento del tempo dedicato alle occupazioni domestiche e familiari è affidato alle donne e la percentuale scende appena al 73,8 per cento nel caso in cui si tratti di una lavoratrice impegnata fuori casa
- ✓ Perché così si perdono competenze preziose nell'ambito della organizzazione del lavoro
- ✓ Perché la conciliazione vuol dire anche sicurezza sul lavoro
- ✓ Perché politiche di *diversity management* influiscono positivamente sulla produttività aziendale
- ✓ Perché i modelli culturali di riferimento devono cambiare e stanno lentamente avendo delle modificazioni



Infine perché il modello della donna multitaskin è sicuramente interessantema alla lunga non può che incidere su salute e benessere



Dunque :

strategie di conciliazione adeguate in un'ottica di non più e non solo di andare incontro alle necessità delle lavoratrici ma con uno sguardo orientato al benessere dei lavoratori e alla consapevolezza che, soprattutto in momenti di crisi, non sempre e non solo strategie rivolte alla persona sono un costo per l'organizzazione, ma sono un sistema per migliorare produttività ed efficienza.



Antonella Ninci

Solo alcune riflessioni in merito alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro:

l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro comporterebbe un considerevole aumento del PIL non solo perché la forza lavoro crescerebbe, ma perché le nuove occupate avrebbero livelli di produttività elevati

Invece l'Italia è uno dei Paesi europei con il più **basso tasso di occupazione** femminile, in cui molte donne continuano ad **abbandonare il lavoro** alla nascita del primo figlio.

L'Italia è al 90esimo posto su 135 Paesi secondo l'ultima classifica del World Economic Forum che misura la parità di genere nel mercato del lavoro. Invece i livelli di istruzione raggiunti dalle donne italiane hanno sorpassato quelli degli uomini e sono in continua crescita, ma il tasso di occupazione delle laureate è 71,7% contro una media europea del 79,1 per cento.



Antonella Ninci

Il lavoro sostenibile: una sfida o una necessità?



I datori di lavoro privati investono su conciliazione e sviluppo

Grandi aziende e multinazionali da tempo attuano politiche ad hoc per :

- ✓ migliorare il clima aziendale
- ✓ intervenire in termini di positività sull'organizzazione
- ✓ migliorare i livelli di performance
- ✓ migliorare la produttività
- ✓ trattenere le risorse migliori

Il *diversity management* ha stimolato una valorizzazione a 360 gradi della persona, a beneficio sia del singolo che dell'organizzazione.



L' avvento della “flessibilità” (lavorativa, spaziale, temporale, relazionale) cambia le strategie adottate dalle imprese per tenersi strette le proprie risorse:

nascono servizi progettati per soddisfare le necessità delle persone

La Work Life Balance cerca di rispondere a queste esigenze



Un'organizzazione che attui politiche di Work Life Balance tiene in dovuto conto le esigenze familiari e personali dei propri dipendenti (donne e uomini) e valorizza il personale inserito nella propria organizzazione con una politica aziendale che favorisca il persistere dei due impegni, lavorativi e familiari, cercando di armonizzarli il più possibile.

Il lavoro sostenibile passa così da elemento di vantaggio per il lavoratore a componente di valore per l'organizzazione del lavoro

In questi ultimi anni alcune grandi organizzazioni si orientano a ritenere che la costruzione di ambienti lavorativi di qualità sembra essere un'area chiave per garantirsi l'impegno e la motivazione delle risorse nei confronti degli obiettivi e dei valori aziendali.

Gli ambienti lavorativi di qualità sono ambienti connotati non solo da modalità organizzative del lavoro flessibili e attente, ma anche dal rispetto, anzi dalla valorizzazione delle differenze, in un'ottica di pari opportunità (in primis di genere) e dalla assenza di discriminazioni.



La conciliazione famiglia lavoro si inquadra, dunque, nel 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, dipendenti, comunità locale, fornitori, clienti, ambiente, istituzioni, generazioni future, concorrenti.

La conclusione è che

le imprese, anche pubbliche, che investono in componenti interne quali la gestione delle risorse umane e la salute e sicurezza sul lavoro, ottengono risultati positivi ed effetti indiscutibili anche sulla dimensione esterna, quantomeno in termini di costi sociali, produttività e prodotto, inteso anche come prestazioni e servizi erogati.



Antonella Ninci

I risultati della ricerca People First promossa dalla fondazione I-Csr

Le buone prassi di conciliazione portano :

- ✓ miglioramento nel rendimento delle proprie attività (55%)
- ✓ forte miglioramento del clima interno, soprattutto per quanto riguarda il rapporto tra collaboratori e tra dipendenti e dirigenti (39%)
- ✓ aumenta la soddisfazione e la motivazione dei lavoratori (37%)
- ✓ aumenta il senso di appartenenza all'azienda (24%)
- ✓ scende l'assenteismo (29%)
- ✓ aiuta a trattenere i migliori talenti e a sviluppare le competenze (11%)
- ✓ migliora anche l'immagine dell'impresa (16%)

Tra gli aspetti positivi c'è il clima "family friendly" che si ripercuote anche nei contesti familiari di appartenenza.



Antonella Ninci

Tali principi si applicano sia al lavoro privato che a quello pubblico.

Anzi il datore di lavoro pubblico si trova al centro di un binomio, tra “esemplarità” e “realtà”

Le amministrazioni pubbliche devono:

- essere efficienti
- migliorare la qualità dei servizi
- rispondere alle esigenze dei cittadini

Al tempo stesso vedono ridotte le risorse, anche in termini numerici di personale, per blocco del turn over e dunque stretta sulle assunzioni



Lavoro pubblico e pari opportunità

E' proprio nel lavoro pubblico che troviamo alcuni importanti indicatori in tema di responsabilità per la mancata attuazione di politiche di pari opportunità e dunque anche di strumenti di conciliazione.

Il D.Lgs. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni introduce alcuni elementi significativi per una dimensione del lavoro pubblico fondata su: merito, premialità, ottimizzazione delle risorse, responsabilità dirigenziale e ruolo della contrattazione.

Per la prima volta viene introdotto anche l'elemento "pari opportunità", con particolare attenzione ai fattori di misurazione delle performance organizzative di un'amministrazione.



Conciliazione e sicurezza sul lavoro

La contaminazione tra le politiche comunitarie in materia di pari opportunità e sicurezza sul lavoro avviene per la prima volta con la strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro 2002-2006 che pone tre nuove sfide in tema di salute e sicurezza sul lavoro:

1. prendere in considerazione la problematica della dimensione di genere nell'ambito della sicurezza e nella salute sul lavoro: migliore progettazione dei luoghi e dei posti di lavoro, organizzazione del lavoro e adattamento delle attrezzature di lavoro
2. l'anticipazione dei rischi nuovi ed emergenti, sia che si tratti di quelli legati alle innovazioni tecniche o di quelli dovuti alle evoluzioni sociali (l'obbligo di ottenere risultati e di dar prova di maggiore flessibilità, che comportano un incremento di malattie quali stress e depressione, nonché di molestie, intimidazioni o violenze).



3) l'analisi delle esigenze legate all'ergonomia dei posti di lavoro, la necessità di tenere conto dei disturbi del sistema muscolo-scheletrico e il trattamento specifico dei rischi emergenti (quali mobbing e violenza sul posto di lavoro)

Il Piano Strategico 2007/2012

Per migliorare l'attitudine occupazionale delle donne e degli uomini e la qualità della vita professionale, occorre fare progressi nel settore della parità tra i sessi in quanto le disparità, sia all'interno che all'esterno del mondo del lavoro, possono avere conseguenze sulla sicurezza e la salute delle donne sul luogo di lavoro e quindi incidere sulla produttività



Antonella Ninci

Non solo strumenti di conciliazione prevengono patologie da stress, ma si pongono come vere e proprie misure di prevenzione anche nei confronti degli infortuni in genere e di quelli in itinere in particolare.

Diverse ricerche dimostrano, infatti, come i/le lavoratori/trici sotto l'effetto di stress, causato dalla tensione tra ruolo familiare e lavorativo, non solo rappresentano un costo per l'organizzazione in termini di inefficienza e produttività, ma anche in relazione ad alti livelli di incidenti e infortuni.

Più volte si è preso spunto dalla alta incidenza degli **infortuni in itinere sulle lavoratrici** (a fronte invece di una bassa “incidentalità” delle donne alla guida) per collegare l'infortunio alla situazione di disattenzione e stress causata dalle molteplici incombenze familiari cui far le donne devono fronte proprio in concomitanza con l'assentarsi da casa o con il farvi rientro.

I dati relativi all'andamento infortunistico del 2011 confermano questa tendenza.



Antonella Ninci

Quali misure adottare per le politiche di conciliazione ?

- ☐ Misure che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro (*part-time - reversibile, ciclico, verticale- flessibilità di entrata e uscita, banca delle ore, congedi, aspettative, permessi, orari autogestiti, orari personalizzati secondo la disponibilità dei trasporti o il luogo di provenienza per favorire gli spostamenti di gruppo, telelavoro ecc.*)
- ☐ Misure che supportano il rientro dalla maternità/paternità
- ☐ Misure che supportano il lavoro di cura (nidi, ludoteche, convenzioni ...)
- ☐ Misure che liberano il tempo (servizi informativi (sportelli) e counselling, disbrigo pratiche, mense, spacci, facilitazioni per acquisti o servizi)



Alcune buone prassi con misure che aiutano la conciliazione ma anche il cambiamento culturale

Nestlé ha deciso di promuovere due settimane di congedo di paternità per i propri dipendenti impegnandosi ad integrare sino al 100% dello stipendio il trattamento previsto dalla legge per il congedo parentale ai neo papà che ne faranno richiesta



Anche le amministrazioni pubbliche hanno molte buone prassi di conciliazione

L'INAIL ha una azione di sistema con una esperienza unica nella P.A. quanto a

- telelavoro flessibile e temporaneo per esigenze legate alla conciliazione
- orario di lavoro flessibile

Inoltre le P.A. sperimentano l'efficacia dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.



Grazie per l'attenzione



Antonella Ninci