

LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE

Cosa sono le politiche di conciliazione

Quando si parla di conciliazione si fa riferimento ad un complesso di misure che si ritrovano in stretta connessione tra loro.

Il termine conciliazione può essere usato nel senso di conciliare il lavoro con le responsabilità familiari e, in una accezione più ampia, alla conciliazione tra tempi di vita diversi.

Le prime misure di conciliazione sono state formulate come misure di pari opportunità "unidirezionali" ovvero rivolte alle donne che entravano nel mercato del lavoro al fine di sostenere il loro doppio ruolo di madri e moglie da un lato, di lavoratrici dall'altro.

La situazione attuale

Permane il conflitto fra professione, maternità e famiglia e l'inadeguatezza dei servizi impedisce a circa 650 mila madri di entrare o rientrare nel mercato del lavoro: questo è indice del ritardo con cui viene affrontato il problema della conciliazione e che coincide, contestualmente, con una sempre maggiore richiesta di servizi.

Sono oltre un milione le "nonne" che fanno fronte alla mancanza o all'eccessivo costo dei servizi o alla riluttanza ad affidare a terzi i bambini.

La domanda di servizi di cura, relativamente bassa rispetto a tutta la popolazione di donne inattive per motivi familiari, è determinata in Italia anche dalla presenza di un elevato numero di caregivers, soprattutto nonne o familiari di anziani con un'età superiore ai 55 anni e inattive, che fanno fronte alla mancanza o all'eccessivo costo dei servizi o alla riluttanza ad affidare a terzi i bambini. **La loro presenza da una parte non fa emergere il conflitto conciliativo** e dall'altra spiega una parte del basso tasso d'attività femminile perché queste caregivers, proprio per la loro età, sono difficilmente attivabili.

Ma sono destinate a ridursi soprattutto dopo la riforma del sistema pensionistico che ha innalzato l'età di pensionamento: dovranno rimanere al lavoro più a lungo e si ridurrà, di conseguenza, il tempo che potranno dedicare ai nipoti. La riduzione delle caregivers aumenterà, di conseguenza, la domanda di servizi di cura sia per l'infanzia che per gli adulti non autosufficienti. Il fenomeno delle caregivers inattive e anziane che fanno fronte ai problemi di conciliazione si manifesta soprattutto in Italia e, con valori molto più contenuti, in Francia e nel Regno Unito, mentre è sostanzialmente assente nella maggioranza dei paesi del Nord Europa.

Per molte madri non vi è convenienza a lavorare. I motivi per i quali le madri considerano inadeguati i servizi di cura per l'infanzia sono prevalentemente due:

1. **il 55%** li ritiene troppo costosi,
2. **solo il 16%** lamenta la loro assenza nella zona dove abita.

Il principale motivo che spinge una quota significativa di madri a non lavorare è, di conseguenza, razionale: quando il costo dei servizi sostitutivi del lavoro domestico e di cura dei bambini è superiore al salario atteso, non è conveniente lavorare.

La situazione vede:

- **Il 66%** delle lavoratrici italiane non può modificare per alcuna ragione l'orario di entrata e di uscita dal lavoro e una quota molto modesta, se confrontata con il resto dei paesi dell'Unione, dispone di **una banca delle ore** con la quale può fronteggiare le necessità familiari, soprattutto quelle impreviste.
- **Solo il 29%** delle lavoratrici italiane utilizza il part time, a fronte della media europea del 32%, ma per la metà di loro non è una scelta volontaria; spesso questo contratto a orario ridotto nasconde il lavoro parzialmente non regolare.
- **Il welfare aziendale è diffuso solo in poche grandi imprese.** Solo poche aziende innovative italiane stanno sperimentando modelli organizzativi realmente flessibili che consentano, nonostante i picchi e le flessioni della domanda siano sempre meno prevedibili,
- **Il congedo parentale è poco utilizzato** in Italia perché è scarsamente retribuito (al massimo il 30% dell'ultima retribuzione), diversamente da quanto accade nei paesi del Nord Europa.

La divisione del lavoro domestico e familiare non viene messa in discussione ma l'obiettivo è sicuramente quello di permettere alle donne di farsi carico degli impegni familiari senza per questo essere soggette a discriminazioni professionali.

Nel corso degli anni la priorità di tali strumenti si è spostata ponendo l'accento verso una maggiore parità di genere e verso un concetto di condivisione dei diritti e delle responsabilità e sul principio di eguaglianza a cui tale concetto si richiama.

Oggi si va sempre più affermando l'idea che la ricerca di nuove modalità per conciliare vita professionale e familiare riguarda tutti e che occorre mettere in atto misure che permettano sia alle donne che agli uomini di vivere meglio il lavoro e le responsabilità familiari nelle varie fasi della vita, consentendo a ciascuno di riequilibrare le porzioni di tempo dedicati ai diversi ambiti secondo le necessità e i desideri, prevenendo e evitando discriminazioni e processi di esclusione dal lavoro e dalle carriere.

I differenti ambiti di intervento

Possiamo distinguere le misure di conciliazione in relazione ai seguenti ambiti di intervento:

- **Sostegno alla condivisione** del lavoro di cura
- **Orari di lavoro** (forme family friendly di organizzazione del lavoro, orari di entrata e uscita, part time, job sharing, telelavoro, banca delle ore etc.)
- **Servizi di cura**
- **Sostegno alla carriera e allo sviluppo delle competenze professionali** (attività di informazione nelle aziende del diritto a congedi, attività di mentoring formazione aziendale)
- **Sostegno economico** (agevolazioni tariffarie, aiuti economici, voucher di conciliazione)
- **Misure di governo territoriale** (piano regolatore sociale, piano territoriale degli orari, piano del traffico, piani di zona etc.)

Un sistema complesso, quindi, di strumenti e politiche che spaziano dalle pari opportunità agli orari di lavoro, dalle politiche per le famiglie a quelle di gestione dei tempi della città.

Le politiche di conciliazione devono agire su diversi livelli tenuto conto dei vari soggetti coinvolti:

- **i singoli individui** considerati nella pluralità delle loro scelte, relazioni e bisogni familiari e personali che comportano l'esigenza di politiche che vadano nella direzione di aumentare la condivisione del lavoro familiare tra uomini e donne;
- **le aziende** per cui sono richieste politiche aziendali orientate verso una maggiore flessibilità che risponda non soltanto alle esigenze delle aziende ma anche a quelli degli uomini e delle donne che vi lavorano e con sistemi di supporto che liberino tempo (nidi, asili, mense)
- **la città e il territorio** con il complesso dei servizi erogati dal pubblico dal privato e dal non profit.

Questo sistema integrato costituisce ciò che comunemente ora viene chiamato Welfare territoriale che, con quello aziendale mira al cambiamento strutturale dell'organizzazione del lavoro che deve divenire più family & woman end man friendly. **Nelle imprese italiane non vi è ancora una piena consapevolezza che la buona flessibilità funzionale, l'uso innovativo del part time e la diffusione del welfare aziendale possono contribuire ad aumentare la produttività.**

L'attuale Governo nel Jobs Act ha messo in essere misure importanti di condivisione vita lavoro che riteniamo possano essere ulteriormente sviluppate anche e soprattutto attraverso la negoziazione tra le parti dove la conciliazione può giocare un ruolo fondamentale per il cambiamento.

In particolare la gamma di flessibilità che nel Jobs Act va ad arricchire la normativa vigente, oltre a mantenere saldo il principio di favorire il "rapporto madre-figlio" senza rinunciare alla tutela della loro salute, con una più vasta estensione (anche temporale) del congedo parentale e di paternità - tende a sostenere la genitorialità.

Anche in tema di violenza domestica e sul lavoro, si sono compiuti ultimamente dei progressi. Mi piace sottolineare il punto nel Jobs Act riguardante le misure di sostegno alle lavoratrici vittime di violenza: per la prima volta si parla anche per loro di congedi: **Una modalità nuova di condividere un problema** finora vissuto dalle vittime in assoluta solitudine. Le vittime di violenza di genere avranno diritto a congedi ad hoc e dovranno essere inserite in percorsi di protezione debitamente certificati. In una nazione dove conciliare e condividere sono ancora verbi da declinare fino in fondo, non è poco. Siamo sul percorso giusto, ci auguriamo che sia diretto e diritto.