

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

(Uno spaccato - dati OCSEL)

Uno spazio sempre più significativo del welfare aziendale è oggi occupato dalle politiche attive di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La conciliazione dei tempi di vita con il lavoro è uno dei capitoli più delicati della gestione del personale all'interno di un'azienda, sia essa pubblica che privata. Essenzialmente quando ci si riferisce al tema della conciliazione si tende a parlare in particolare delle lavoratrici divise tra lavoro e compiti di cura dei figli e/o genitori anziani e spesso costretti a riconsiderare le proprie aspettative di lavoro e di carriera arrivando in molti casi a rinunciare al posto di lavoro a causa della mancanza di un'offerta adeguata di servizi dedicati a bambini e anziani.

I dati Ocsel - Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello della CISL nazionale - confermano questa carenza. Nell'analisi di n. 5523 accordi, stipulati dal 2009 ad oggi, il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è affrontato in modo articolato in diversi istituti contrattuali.

Entrando, dunque, nel dettaglio delle diverse declinazioni che il tema assume nella contrattazione aziendale, i dati ci forniscono un quadro articolato di misure di work-life balance nella contrattazione aziendale:

- 1) misure di conciliazione riguardanti l'orario di lavoro: (promozioni orario flessibile) dove in percentuali diverse troviamo regolamentata la flessibilità in entrata ed in uscita con il 26%, la flessibilità legata alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro espressamente dedicata al 21%, la diffusione del part-time reversibile e temporaneo legate a particolari esigenze di cura al 28%, la modulazione dell'orario e/o orario a menù con l'introduzione di miglioramenti nei meccanismi della Banca Ore al 25%¹;
- 2) misure di conciliazione rispetto all'organizzazione del lavoro: introduzione del telelavoro solo nel 10% degli accordi e di recente lo smart working che soprattutto aziende di grandi gruppi (esempio Accordo Wind telecomunicazioni etc) stanno sperimentando prevedendo ad esempio 6 giornate di lavoro al mese da svolgere in smart working;
- 3) misure di conciliazione rispetto al welfare aziendale: (vedasi grafico 2) La conciliazione è favorita all'interno dell'azienda anche attraverso la disciplina dei permessi e dei congedi, migliorativa rispetto a quanto previsto dai CCNL di riferimento e dalle disposizioni normative e legislative in vigore. (È il caso di permessi retribuiti per i padri in occasione della nascita di figli o per le madri per frequentare i corsi di preparazione al parto e anche per motivi di trasloco. Aggiunta, oltre ai 5 gg riconosciuti per legge per accudire i figli tra i tre e gli otto anni in stato di malattia, di altri giorni di permessi non retribuiti. Possibilità di prendere un congedo non retribuito di 3 mesi, oltre quello di maternità, entro il terzo anno di vita del bambino);

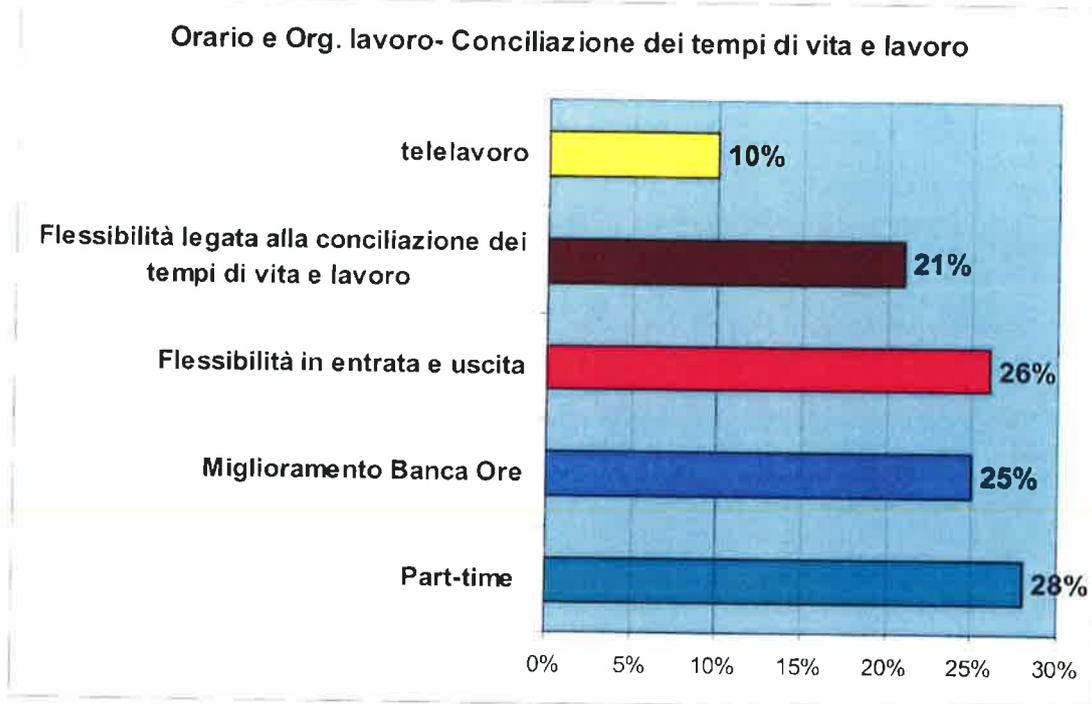
¹ Accordo 2015 Intesa San Paolo: un passo avanti sui temi della conciliazione tra vita privata e lavorativa è costituito su questo accordo siglato il 5 agosto 2015 che introduce la Banca del Tempo, una iniziativa di tipo solidaristico elaborata nell'ambito del Comitato welfare, un gruppo paritetico costituito nel 2014 da azienda e rappresentanti dei lavoratori con il compito di discutere e formulare proposte in tema di welfare e benessere dei dipendenti. Il progetto banca del tempo prevede la costituzione di un "bacino" annuale di ore di assenza retribuita cui possono attingere le persone che, per gravi ragioni personali e familiari, abbiano bisogno di permessi retribuiti in aggiunta a quelli normalmente spettanti. In aggiunta l'accordo prevede la possibilità di richiedere la fruizione di giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa non retribuite senza motivarne l'utilizzo come ulteriore strumento di conciliazione vita-lavoro, con priorità ai dipendenti che abbiano a carico familiari portatori di handicap, anziani o malati, e un provvedimento di età inferiore a 3 anni.

- 4) misure indirizzate a sostituire o affiancare i servizi di cura normalmente a carico delle famiglie . La previsione di asilo nido o Nido d'infanzia ricorre nella contrattazione , oggetto di analisi, solo nel 12% degli accordi mentre la Ludoteca/dopo scuola solo nel 1%. (cfr. grafico 3) Si tratta per lo più di convenzioni che le aziende stipulano con le strutture presenti nel territorio per garantire ai figli dei dipendenti un servizio asilo totalmente gratuito , nidi con orario utile anche per i dipendenti che lavorano fino a tardi. In altri casi il servizio asilo/Nido e Ludoteca si traduce in rimborsi della retta.

Come si desume dalle scarse percentuali l'Italia è ancora uno dei paesi dove le imprese risultano meno sensibili al tema in oggetto e dove le donne continuano ad essere largamente discriminate nell'accesso e nel mantenimento del posto del lavoro. Non bisogna tuttavia dimenticare però che le donne dovendo gestire la vita lavorativa sia quella privata in maniera diversa non soffrono solo della necessità di servizi e facilitazioni a supporto della cura della prima infanzia ma anche di quel sostegno, ancora tutto da costruire, a misura della popolazione più anziana e la carenza di misure per favorire il reinserimento del personale che ha usufruito di congedo parentale.

Grafici (dati Ocsel – aggiornati al 16 Dicembre 2016)

*Grafico 2- Orari flessibili- Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
(% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto "Welfare" negli anni 2009-16)*



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

*Grafico 2- Miglioramento delle Disposizioni Legislative
(% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto "Welfare" negli anni 2009-16)*

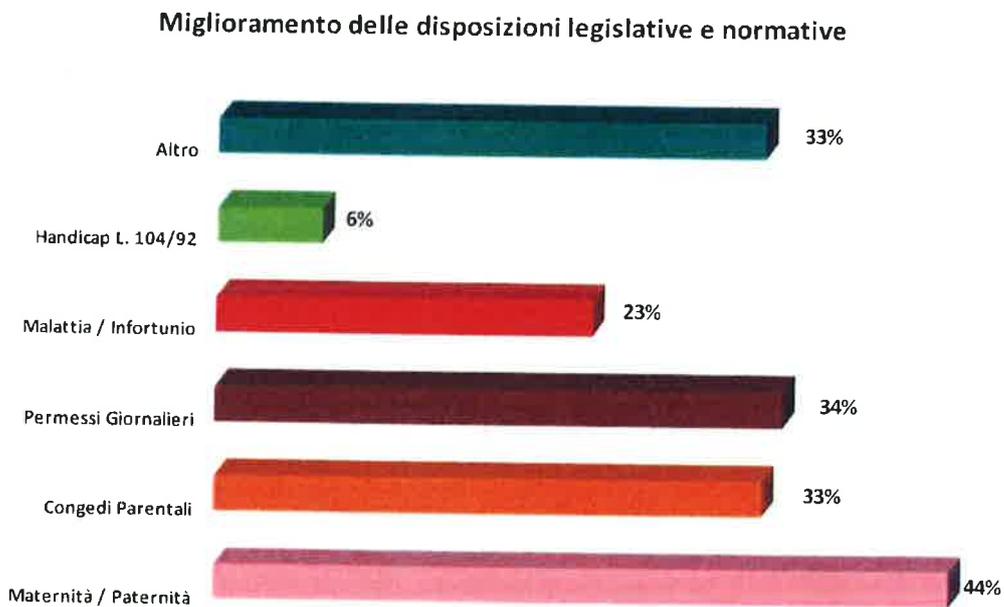
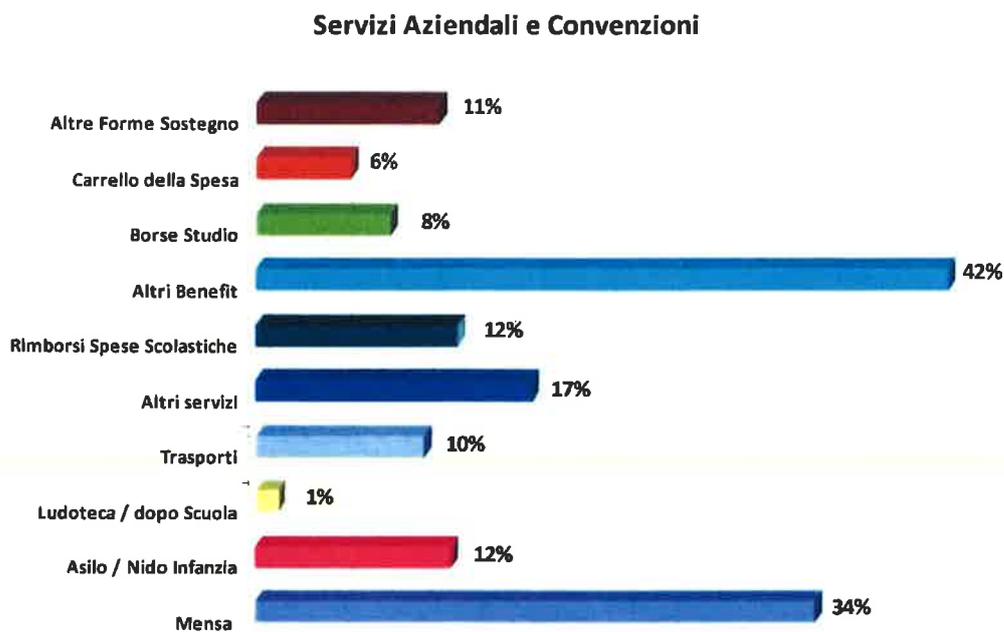


Grafico 3 – Servizi Aziendali e Convenzioni
(% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto "Welfare" negli anni 2009-16)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale