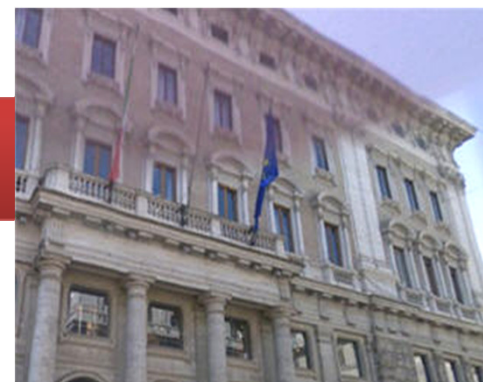


*Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*



## ***Il welfare aziendale e l'azione del Dipartimento per le Pari Opportunità***

***Dott.ssa Serenella Martini**  
Dipartimento per le Pari Opportunità  
Presidenza del Consiglio dei Ministri*

*Castellaneta Marina, 3 Ottobre 2014*

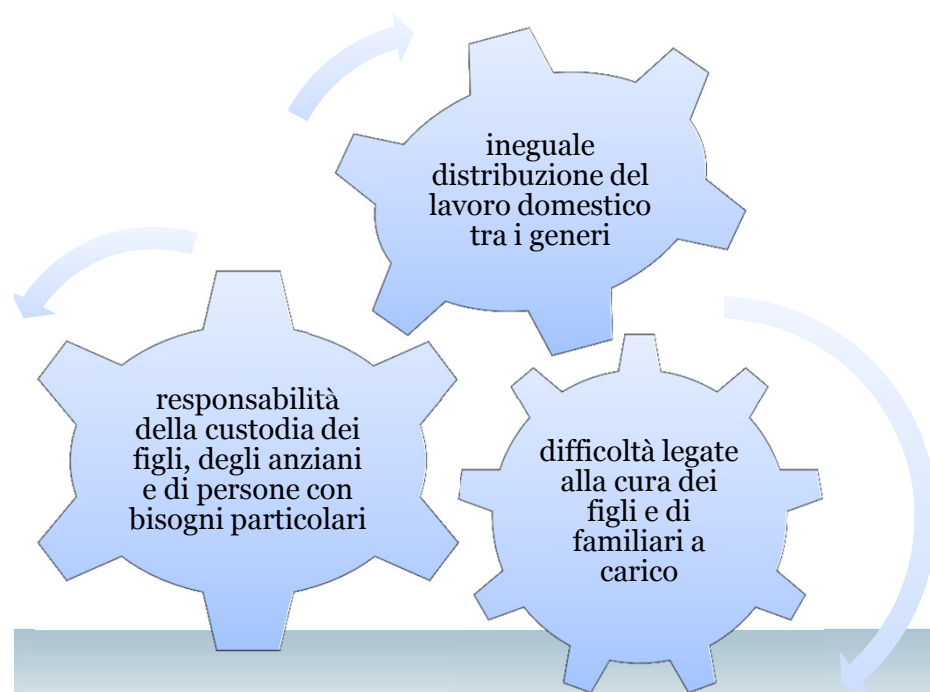


*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
**Dipartimento per le Pari Opportunità**

# Il tema della conciliazione

## Conciliazione tra vita professionale e familiare

Punto di riferimento centrale per le politiche di pari opportunità



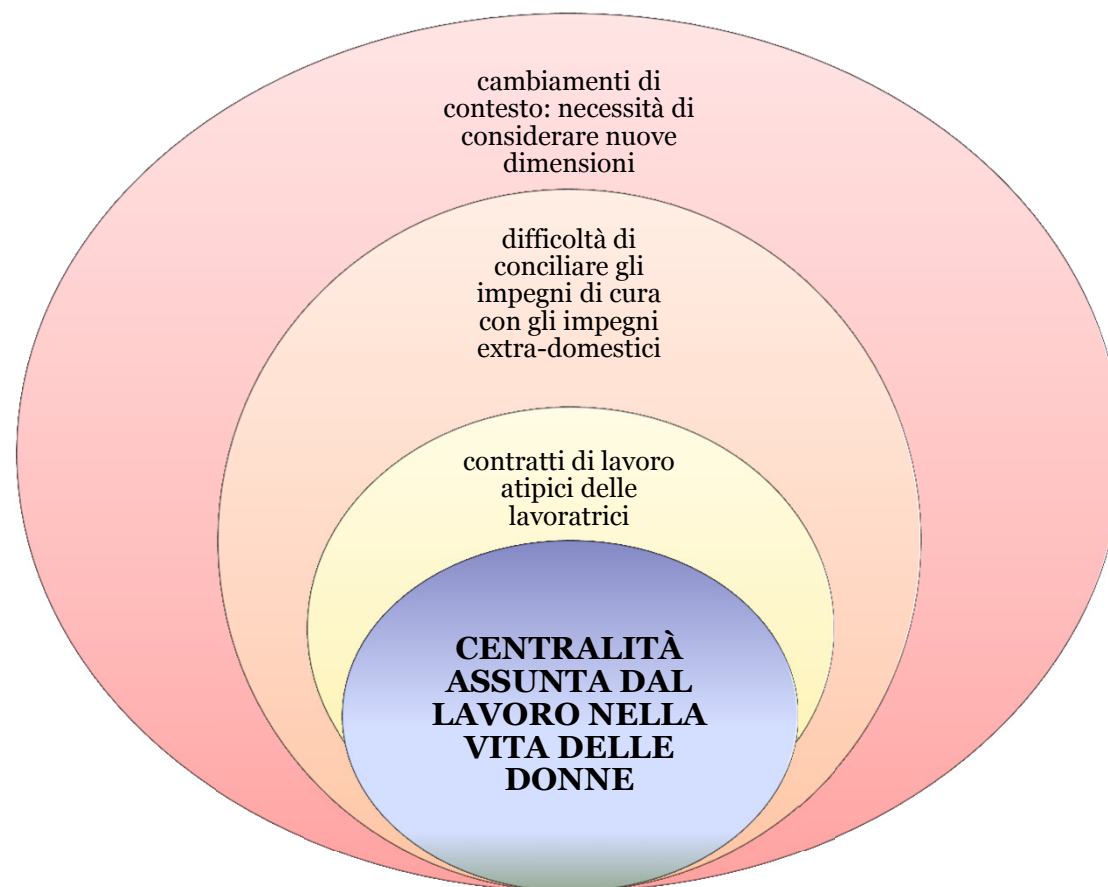
Ostacoli reali alla realizzazione dei progetti di vita e di lavoro delle donne → un freno alla loro partecipazione attiva nel campo del lavoro



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
Dipartimento per le Pari Opportunità

# Il tema della conciliazione

---



# Conciliazione e nuove dimensioni da considerare

---

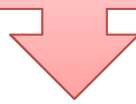
L'invecchiamento della popolazione e la caduta dei tassi di natalità, la crescente flessibilità del mercato del lavoro ed i cambiamenti nei sistemi produttivi legati all'innovazione tecnologica e alla crescente domanda di servizi impongono, infatti, di considerare:

- la maggiore complessità del lavoro di cura che, in una società tendenzialmente più anziana e con un aumento dell'età media di nascita del primo figlio, vede sempre di più emergere simultaneamente esigenze di cura degli anziani e dei figli;
- la differenziazione dei bisogni di conciliazione di donne che presentano modelli diversi di partecipazione al mercato del lavoro e di riproduzione sociale;
- l'articolazione dei sistemi organizzativi e produttivi delle imprese e dei bisogni di flessibilità e qualificazione che queste esprimono in contesti caratterizzati da una crescente competizione internazionale e innovazione tecnologica;
- la presenza, l'articolazione e accessibilità dei servizi di cura (sia nei confronti di bambini che di anziani) presenti sul territorio.

# Il tema della conciliazione

---

## Politiche conciliative

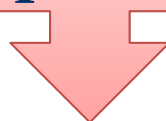


Sviluppo di servizi e strumenti a supporto del lavoro di cura, e cioè quella linea di interventi che più favorisce la partecipazione al mercato del lavoro (incoraggiando anche le donne che sono poco propense a cercare un'occupazione esterna ritenendola poco compatibile con impegni familiari) e meno contribuisce a limitare le opportunità di sviluppo professionale e di carriera sono di sicuro essenziali.

## **Il tema della conciliazione**

---

**Periodo di crisi per il nostro Paese, in cui le risorse per i servizi e il welfare pubblico sono sempre meno**



**RUOLO CRUCIALE DELLE IMPRESE IN SINERGIA  
ED INTEGRAZIONE CON L'AZIONE PUBBLICA**



**bisogni sempre maggiori da parte della  
popolazione**

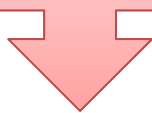


*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
Dipartimento per le Pari Opportunità

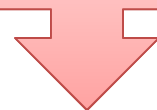
## **Conciliazione: problema concreto**

---

**Mancanza di servizi in grado di offrire un valido supporto sul terreno familiare**



**Mancanza di una uguale condivisione delle responsabilità di cura fra uomini e donne.**

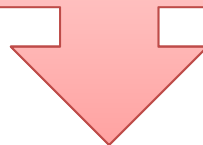


Molte donne si vedono costrette ad abbandonare il lavoro (o, quantomeno, a penalizzarlo)

# Conciliazione: tema di fondamentale importanza

---

**Una Amministrazione pubblica mira ad incrementare la forza lavoro femminile e si opera per favorirne la permanenza nel mercato del lavoro.**



Il tema della conciliazione tra esigenze familiari ed esigenze professionali, assume, quindi, una fondamentale importanza



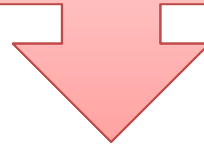
*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
Dipartimento per le Pari Opportunità



# Welfare aziendale: quale sinergia

---

**Crescente domanda di servizi da parte dei lavoratori**



Un numero crescente di imprese sta arricchendo il sistema di welfare aziendale a disposizione dei propri dipendenti, adottando sempre di più una politica nell'ambito della quale strumenti premianti di tipo monetario (salario e retribuzione variabile) sono affiancati da strumenti non monetari

# Il benessere aziendale: benefici interni ed esterni

---



# Le politiche di Welfare aziendale in Italia

---

In Italia, si vanno diffondendo negli ultimi anni pratiche di welfare aziendale: agli asili nido, una declinazione classica già in uso da tempo nelle realtà private grandi e medio-grandi (e in tempi più recenti anche in quelle pubbliche), si vanno affiancando molti altri strumenti, che semplificando possono essere divisi in due macro-categorie



- » **Flessibilità del lavoro (congedi, part-time, telelavoro, banca ore, ecc.)**
- » **Servizi ai dipendenti e alle loro famiglie (spese sanitarie, polizze assicurative, servizi time-saving, servizi per l'infanzia, rette scolastiche e universitarie, ecc.)**

# Le politiche di Welfare aziendale in Italia

---

Il concetto di qualità del lavoro non può prescindere da quello di benessere del lavoratore.



- » **Lotta alle discriminazioni sul lavoro: valorizzazione delle diversità**
- » **Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

# Il benessere aziendale e le differenze di genere

---

*Gli elementi che determinano la job satisfaction sono diversi per uomini e donne*

**Uomini** → maggior guadagno

**Donne** → aspetti relazionali e possibilità di conciliare vita - lavoro

**Impegno del Dipartimento per le Pari Opportunità su  
tema della conciliazione**

## ***“INTESA Conciliazione per il 2012” (Intesa 2)***

---

*Intesa del 25 ottobre 2012 in sede di Conferenza Unificata tra il Ministro per le Pari opportunità, le Regioni e le Autonomie locali*

E' la naturale prosecuzione degli interventi previsti da **Intesa 2010** in un quadro di rinnovata attenzione ai fabbisogni territoriali.



Obiettivo strategico:

**Occupazione femminile**



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
Dipartimento per le Pari Opportunità

## Indirizzi operativi

---

- Miglioramento dei servizi a favore della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro per le donne e per tutti i cittadini;
- Miglioramento della integrazione tra i servizi e gli interventi connessi alle politiche familiari e al *welfare* locale;
- Introduzione di modalità contrattuali e forme flessibili di organizzazione del lavoro;
- Creazione di nuove e qualificate opportunità di lavoro nel settore della cura alla persona e dei servizi per la famiglia e la comunità;
- Promozione dei congedi parentali per i padri;
- Realizzazione di azioni sperimentali promosse e coordinate dal Dipartimento per le Pari Opportunità.

## Intesa 2

# Linee prioritarie di azione

---

Servizi/interventi di cura e di altri servizi alla persona, tra cui i servizi socio-educativi per l'infanzia.

Iniziative in grado di sostenere modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti.

Iniziative volte a promuovere misure di *welfare* aziendale.

Sviluppo di nuove opportunità di lavoro e di specifici profili professionali



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento per le Pari Opportunità



## **Intesa 2**

### **Linee prioritarie di azione**

---

Interventi in grado di accrescere l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, nonché la loro condivisione delle responsabilità di cura familiari;

Azioni per promuovere pari opportunità;

Iniziative sperimentali a carattere innovativo.

## Azioni ammissibili

---

- Incentivi diretti alle persone;
- incentivi alle imprese per attività sperimentali;
- sostegni alle imprese che introducono modalità di lavoro *family friendly* e/o interventi di *welfare aziendale*;
- sostegno alle imprese che promuovono azioni per piani personalizzati di congedo in favore di madri/ padri, anche ai fini del loro rientro dai congedi parentali;

## Azioni ammissibili

---

- aggiornamento e orientamento per favorire l'occupazione nei servizi legati alla conciliazione;
- qualificazione di profili di competenze (formazione e dell'istruzione) per rendere attraenti le professioni e i mestieri legati alla conciliazione;
- incentivi e integrazioni al reddito, per promuovere la fruizione del congedo parentale da parte dei padri;
- sperimentazione di interventi innovativi e azioni pilota, ivi comprese le azioni promosse e coordinate dal Dipartimento per le Pari Opportunità.

## Caratteri distintivi di Intesa 2

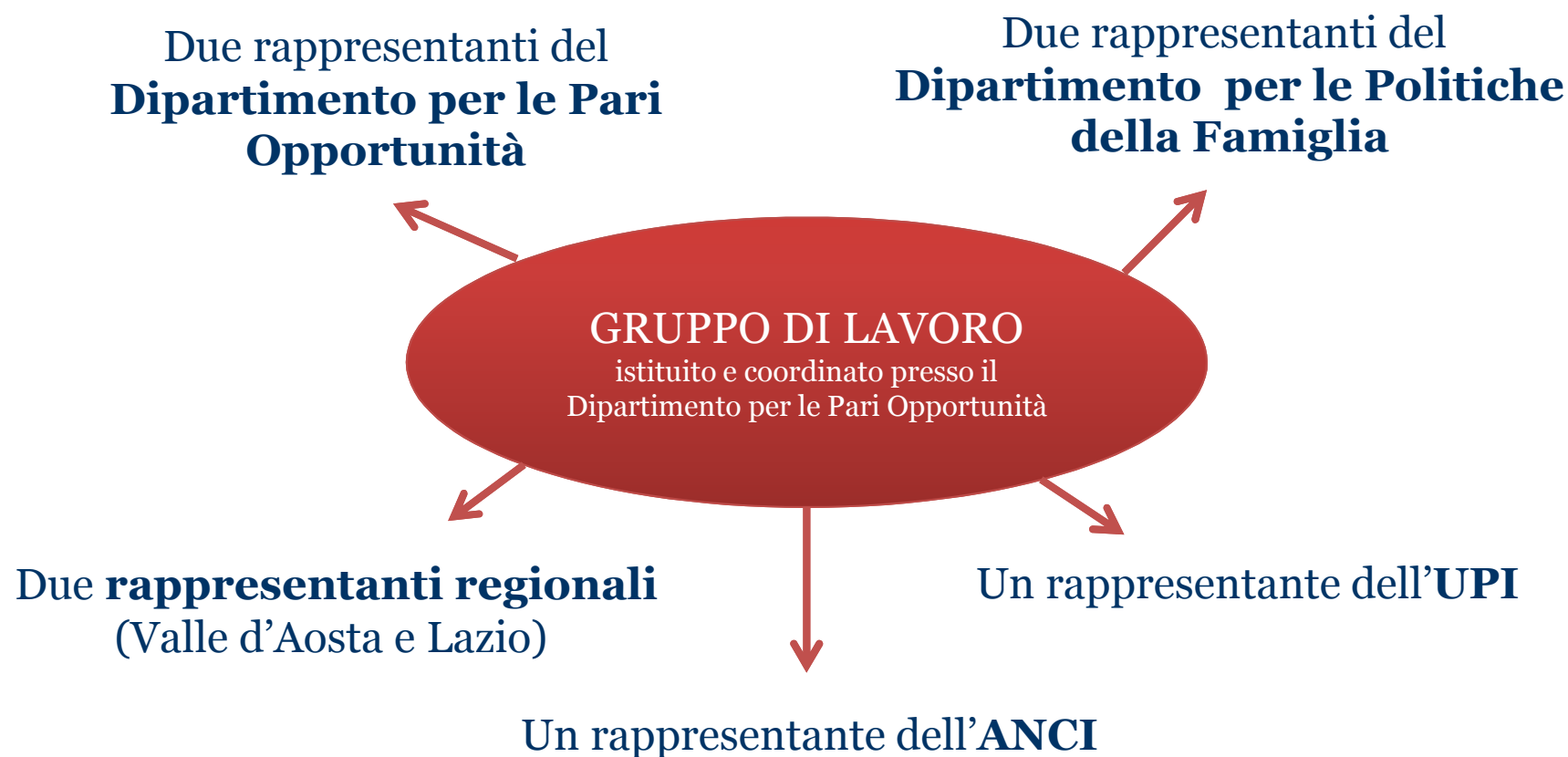
---

- **Tempi contenuti** per la presentazione dei provvedimenti regionali contenenti i programmi attuativi (90 gg), per assicurare un rapido assorbimento delle risorse;
- **Immediata cantierabilità** dei programmi attuativi regionali;
- **Gruppo di sorveglianza/monitoraggio**, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità;
- individuazione da parte delle Regioni di **un referente** che coordini le politiche per la conciliazione, a fronte dei diversi interventi messi in atto dagli Assessorati (Lavoro, Politiche Sociali, Famiglia, Pari Opportunità, Urbanistica).



# Organismi a supporto dell'Intesa

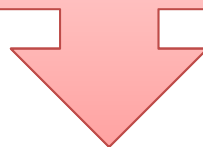
---



# L'azione del Dipartimento Pari Opportunità

---

## **IL PROGETTO IN PRATICA: IDEE ALLA PARI**



Azione di sistema per l'individuazione, la diffusione e il trasferimento di buone pratiche in chiave di genere, volta a migliorare ed innovare i processi di integrazione della prospettiva di genere, con particolare attenzione a settori cruciali per lo sviluppo delle pari opportunità



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
Dipartimento per le Pari Opportunità

# Obiettivi

---

***Valorizzazione delle esperienze di successo e di tecniche e strumenti progettati ad hoc per l'apprendimento di competenze specialistiche sulle tematiche di pari opportunità***

***Sensibilizzare su questi temi, attraverso l'attivazione di processi partecipativi strutturati a più livelli di governance.***

# Il progetto ed il catalogo di pratiche di genere

---

Nell'ambito del progetto è stato, innanzitutto, progettato un catalogo on-line delle pratiche di genere inerenti i seguenti temi:

- la Conciliazione vita - lavoro
- Diritti umani, prevenzione e contrasto alla violenza di genere
- Politiche territoriali dei tempi e delle città
- Creazione di impresa e sviluppo dell'imprenditorialità femminile
- Pari Opportunità, non discriminazione e inclusione sociale
- Supporto all'occupazione
- Empowerment delle risorse umane in un'ottica di genere



# Il progetto ed il catalogo di pratiche di genere

---

*Il catalogo delle buone pratiche, al fine di amplificarne le potenzialità, è stato inserito in un sistema più ampio di comunicazione multimediale attraverso la realizzazione di un portale web. Il portale sarà costantemente aggiornato, in modo da agevolare tutti gli stakeholder nella ricerca dei temi di genere, con l'obiettivo che si trasformi nel primo nucleo permanente della comunità di genere.*

Su ciò torneremo con maggiore dettaglio nelle prossime presentazioni.....

# La conciliazione tra lavoro e cura

---

Grazie per l'attenzione



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
Dipartimento per le Pari Opportunità