



POLITICHE DI CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ IN EUROPA

Approcci ed esperienze

Il progetto In Pratica – Idee alla pari

Bari, 7 Maggio 2015

Dott.ssa Flavia Pesce - IRS – Istituto per la Ricerca Sociale

LE STRATEGIE DI CONCILIAZIONE IN EUROPA

A più riprese la UE ha espresso linee guida e raccomandazioni per conciliare vita familiare e vita professionale, raccomandando:



- Politiche del lavoro volte a garantire la donna nelle scelte di maternità con incentivi e garanzie del suo reintegro nel mondo del lavoro
- Rimodulazioni orari dei servizi ai cittadini
- Politiche dei servizi
- Maggiore partecipazione degli uomini alla cura ed alla crescita dei figli
- Politica socio-previdenziale per madri non lavoratrici o sui «second earners»

ALCUNE PRINCIPALI REGOLAMENTAZIONI EUROPEE IN MATERIA DI PARITA'

Miglioramento delle condizioni di lavoro e promozione della partecipazione al lavoro

- Attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, che hanno recentemente partorito o che allattano (Direttiva 92/85/EC) e sua revisione nel 2008 per aumentare i congedi di maternità e migliorare le protezioni a supporto del reinserimento
- Direttiva sui congedi parentali (Direttiva 2010/10/EC)

L'estensione del principio di parità di trattamento all'auto-impiego

- Direttiva 2010/41/EC
- Direttive inerenti il gender equality (Direttiva 2006/54/EC → discriminazioni dirette ed indirette; Direttiva 79/7/EC → parità di trattamento in materia di sicurezza sociale; Direttiva 2004/113/EC → accesso ai beni ed ai servizi pubblici e privati)

La regolamentazione del lavoro atipico

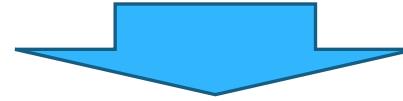
- Direttiva sul lavoro part-time (Direttiva 97/81/EC)
- Direttiva sull'organizzazione del tempo di lavoro (Direttiva 2009/88/EC)
- Direttiva sul lavoro a tempo determinato (Direttiva 1999/70/EC)

IL CONTESTO EUROPEO E LA FLEXICURITY STRATEGY

La crescente importanza di lavori "atipici" o forme "non standard" di lavoro ha spinto le istituzioni dell'UE e gli Stati membri a "modernizzare" la normativa del lavoro e lo scambio di buone pratiche e il sostegno finanziario attraverso i Fondi strutturali europei.



FLEXICURITY STRATEGY (2007)



Obiettivo di coniugare flessibilità contrattuale con il sostegno all'occupazione insieme a trasformazioni professionali nel mercato del lavoro verso "buoni" posti di lavoro. Lo scopo è quello di migliorare l'equilibrio tra quantità (più posti di lavoro) e qualità (cioè stabilità e migliore retribuzione)

EVOLUZIONE DEL LESSICO COMUNITARIO IN MATERIA DI CONCILIAZIONE

CONCILIAZIONE

Necessità di adattare ritmi ed contenuto del lavoro per assicurare lo spazio necessario alla vita familiare

EQUILIBRIO

Desiderio di limitare l'attività lavorativa retribuita per dedicarsi ad altre attività o sviluppare altri interessi

Enfasi sul potenziale conflitto tra due diversi ruoli sociali → superamento contrapposizione carriera-famiglia per raggiungere la parità di genere

Enfasi sulle scelte personali per definire un proprio equilibrio tra il lavoro ed il tempo extra-lavorativo → libertà e qualità di vita individuale

...MA IL LINGUAGGIO HA SEMPRE ACCENTUATO LA FEMMINILIZZAZIONE DEL PROBLEMA

SISTEMI DI WELFARE E POLITICHE E MISURE DI CONCILIAZIONE

Sono diversi gli approcci adottati a livello Europeo per l'attuazione di politiche di conciliazione → PATCHWORK VARIEGATO

- La flessibilità lavorativa intesa in tutte le sue dimensioni, ovvero come organizzazione del tempo complessivo di lavoro; come possibilità di interruzioni temporanee della prestazione lavorativa (**congedi**); come forme di lavoro in vario modo adattabili alle esigenze personali → flexi-time, homeworking, job sharing, term-time working → NORDIC FLEXIBILITY MODEL
- **Sviluppo dei servizi** per l'infanzia sia in termini quantitativi (Raccomandazione del Consiglio Europeo sulla custodia dei bambini del 1992, Summit di Barcellona del 2002, Europa 2020) che in termini qualitativi (Piano d'azione per potenziare e migliorare l'offerta su scala europea con particolare attenzione alla professionalità del personale ed ai sistemi di garanzia della qualità e degli standard delle strutture) → CONTINENTAL FLEXIBILITY MODEL.
- Contributi concentrati sul **versante lavorativo** con riferimento a forme di flessibilità di tempi di lavoro e al ruolo strategico delle imprese in materia di conciliazione → WORK-FARE FLEXIBILITY MODEL

SISTEMI DI WELFARE E POLITICHE E MISURE DI CONCILIAZIONE

WELFARE REGIMES	FLEXIBILITY MODELS	TERRITORI DI RIFERIMENTO
LIBERALE	WORK-FARE FLEXIBILITY MODEL	Paesi Anglosassoni (UK)
SOCIALDEMOCRATICO	NORDIC FLEXIBILITY MODEL	Paesi Nordici (Svezia, Danimarca, Norvegia, Olanda)
CORPORATIVO/CONSERVATORE	CONTINENTAL FLEXIBILITY MODEL	Paesi Continentali (Germania, Austria, Francia)
MEDITERRANEO	MODELLO FAMILISTICO	Paesi mediterranei (Italia, Spagna, Portogallo, Grecia)

MISURE E INTERVENTI FAMILY FRIENDLY NELL'OTTICA DI CONCILIAZIONE

ALCUNE ESEMPLIFICAZIONI

Legislazione sui tempi e condizioni di lavoro	<ul style="list-style-type: none">• Part-time• Orari flessibili• Banca delle ore• Contratti a tempo determinato, lavoro interinale e su progetto, job-sharing, lavoro a turni, lavoro intermittente• Telelavoro e lavoro a distanza• Sgravi fiscali e altre agevolazioni economiche per favorire i contratti di cui sopra
Legislazione su congedi e altre forme di sospensione del lavoro	<ul style="list-style-type: none">• Congedi di maternità, paternità, parentale, familiare• Congedi per adozione• Agevolazioni per interruzioni di carriera dovute a motivi familiari• Programmi di formazione e riqualificazione al rientro dal congedo• Incentivi fiscali ed economici al datore di lavoro per la realizzazione delle misure di cui sopra

MISURE E INTERVENTI FAMILY FRIENDLY NELL'OTTICA DI CONCILIAZIONE

ALCUNE ESEMPLIFICAZIONI

Servizi esterni e altre misure per favorire i compiti di cura della famiglia	a) Per l'infanzia: Nidi organizzati da vari enti (enti locali, aziende, privato sociale) e con varie modalità, scuole dell'infanzia, ecc.. <i>Voucher</i> , titoli di accesso a servizi o assegni di servizio b) Per membri non autosufficienti Servizi di <i>respite</i> ('sollevo') temporaneo per famiglie con persone non Autosufficienti c) Sgravi fiscali e altre agevolazioni alle aziende o enti pubblici e privati che si fanno carico dei suddetti servizi di cura per le famiglie dei dipendenti
Altre misure di sostegno	a) Sostegni di istituzioni pubbliche: Progetto “Un anno in famiglia” (“in famiglia a tempo pieno o parziale”) b) Sostegni aziendali: Informazione, consulenza e assistenza ai singoli lavoratori circa le <i>chances</i> di utilizzare misure di conciliazione, contratti aziendali di tipo relazionale c) Sostegni da parte di organizzazioni di terzo settore d) Sostegni di reti informali: Banche del tempo, Organizzazioni di vicinato (esempio “nonni organizzati”)

ALCUNE ESEMPLIFICAZIONI

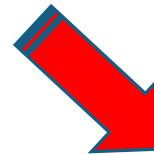
TIME CREDIT SCHEME - OLANDA



Si tratta di un programma che dal 2006 consente di ‘mettere da parte’ senza versamento d’imposta il 10% del reddito annuo (fino ad un massimo del 210%) per finanziare periodi futuri di congedo non retribuito.



Schema innovativo che abbraccia l’intero ciclo di vita e promuove la responsabilità e la libertà dell’individuo



Utilizzato poco (il 4% e soprattutto donne) sia per la sua complessità di applicazione sia perché comporta un costo-opportunità sotto il profilo del reddito

ALCUNE ESEMPLIFICAZIONI

ACCUEIL RELAIS - FRANCIA



L'iniziativa è stata avviata inizialmente come progetto EQUAL Gepetto (Garde d'Enfant Pour l'Equilibre du Temps professionnel, du Temps familial et son Organisation). Si tratta di un sistema di servizi di accudimento flessibili e di alta qualità , aperto ventiquattro ore al giorno, 7 giorni su 7, per rispondere alle esigenze di chi ha orari di lavoro atipici. Sono servizi personalizzati ed estremamente vari (preparare i bambini per andare a scuola, assicurare un servizio di babysitter durante la notte, aiutare i bambini con i compiti a casa, leggere loro un po' di storie della buonanotte finché i genitori non tornano).



Elevata flessibilità come fattore di successo del progetto.
Stretta collaborazione con i diversi fornitori di servizi per l'infanzia.
Alta qualità dei servizi offerti, assicurata da personale altamente qualificato

ALCUNE ESEMPLIFICAZIONI

PRICE WATERHOUSE COMPANY - UK



Questa grande azienda britannica ha introdotto varie forme di flessibilità che possono essere utilizzate in cambio di una riduzione dello stipendio. Ogni dipendente gode di un pacchetto remunerativo globale di cui il 20% può essere scambiato con altri benefici: dalla partecipazione ad attività del tempo libero, al rimborso per l'assistenza ai bambini, ai buoni per gli acquisti, a un maggior tempo di congedo, ai trasporti aziendali, ai fondi per la pensione, all'assicurazione sanitaria e sui viaggi



Sono numerose le aziende anglosassoni che hanno introdotto specifiche misure di conciliazione, puntando ad offrire una condizione lavorativa che sostenga una vita familiare serena, capace di coesione sociale e tale da alimentare il capitale sociale e umano del lavoratore e della stessa azienda

Grazie per l'attenzione...

Flavia Pesce

Direttore - Area Politiche della Formazione e del Lavoro

Istituto per la ricerca sociale soc.coop.

e-mail: fpesce@irsonline.it

web site: www.irsonline.it

