

Normativa nazionale ed europea



La conciliazione famiglia-lavoro si inquadra in un tema più generale di Responsabilità Sociale di impresa. All'interno dei programmi dedicati ai dipendenti sta acquisendo sempre maggiore importanza questo tema con il diffondersi di iniziative quali le forme di tutela delle pari opportunità nei confronti delle categorie definite svantaggiate, la realizzazione e la garanzia del funzionamento di infrastrutture interne e esterne come forme di assistenza sanitaria e mobilità e i programmi di aiuto a dipendenti con figli piccoli o con problemi

familiari nonché tramite l'attenzione ai problemi psicologici e sociali connessi al telelavoro.

Dallo studio delle dinamiche sociali è emerso come il bisogno di una più efficace e serena gestione della relazione famiglia-lavoro non sia più una prerogativa unicamente femminile, ma interessi anche gli uomini. È stato inoltre dimostrato che le difficoltà di conciliazione tra la sfera familiare e quella professionale influenzano e hanno ripercussioni dirette su fenomeni sociali quali il calo del tasso di natalità e l'abbandono del posto di lavoro da parte delle madri dopo la nascita del primo figlio, nonché su scelte individuali di carriera e nuove strategie di coppia.

Investire in programmi di conciliazione creando partnership con altri enti del territorio è fondamentale nel creare un senso di appartenenza dei dipendenti, creando condizioni che soddisfino e incentivino le persone ad avere un rapporto positivo con il luogo di lavoro. Questo rapporto positivo si espliciterà in benefici per le aziende basati su un incremento dell'efficienza e della fedeltà da parte dei lavoratori e in benefici per i dipendenti basati su un dialogo costruttivo tra azienda e lavoratore

La Normativa

A livello normativo sia la normativa **europea** che quella **nazionale** e **regionale** si sono occupate del tema andando negli anni a dare sempre maggiore importanza alle azioni necessarie per svilupparlo. Si riportano le normative europee e nazionali. Si rimanda invece alle specifiche regioni per identificare la normativa di riferimento.

Normativa Europea

Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (e delle lavoratrici) 09 dicembre 1989: Nella Carta si afferma esplicitamente la necessità di adottare azioni destinate a sviluppare la parità tra uomo e donna e le misure che permettano di sviluppare più facilmente un equilibrio tra lavoro e famiglia.

Direttiva 96/34/CE del 3 giugno 1996: introduzione della creazione degli Istituti di congedo parentale.

Consiglio Europeo Straordinario di Lisbona (23-24 marzo 2000): tra gli obiettivi che riguardano più direttamente la conciliazione sono da ricordare il raggiungimento del 30% di posti di asilo nido, percentuale riferita al numero delle nascite, e il favorire tutti gli aspetti della parità di opportunità, con riduzione della segregazione occupazionale e promozione della conciliazione.

Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (road map) 2006–2010 COM 2006/92/def: la tabella si compone di sei obiettivi da raggiungere nell'arco dei cinque anni, con la proposta anche di azioni per ognuno degli stessi:

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

Direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010–07–06: tramite questa direttiva l'Unione Europea aumenta i mesi di congedo parentale, e riconosce dopo il congedo diverse forme di adattamento e integrazione all'interno dell'azienda.

Normativa Nazionale

Legge 125/1991: si cerca di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in ambito lavorativo, anche mediante l'adozione di misure al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità. Istituisce le figure di Consigliera di Parità Nazionale, Regionale e Provinciale attribuendo il compito di vigilare e perseguire le discriminazioni sul lavoro e promuovere le politiche di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. Inoltre ha stanziato fondi per incentivare formazione e strumenti per favorire occupazione femminile.

La Legge 53/2000: presenta 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. La legge istituisce i congedi parentali, 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, richiamando gli enti locali ad esercitare funzioni essenziali per il bilanciamento dei tempi e la qualità della vita delle persone e delle famiglie. Infine in ambito aziendale si mobilitano le aziende e parti sociali orientandole alla sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro.

Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne” attuazione dell'art. 19 della Direttiva 2006/54/CE: si prevede l'eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, basate su sesso, matrimonio, maternità o domanda di fruizione dei congedi parentali o per malattia del figlio, l'adozione di Piani Triennali di Azioni Positive per favorire l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, l'incentivazione ad attuare contratti e normative che agevolino la flessibilità oraria a la diffusione del telelavoro, e favoriscano il reinserimento e l'accesso alla formazione e alla carriera del personale rientrato da lunga assenza, l'istituzione di comitati di pari Opportunità come strumenti di attuazione dell'istituto contrattuale, concepiti come organismi paritetici di confronto e promozione di iniziative.

La direttiva prevede infine la redazione, da parte di tutte le pubbliche amministrazioni un relazione annuale di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso

Articolo 38 della Legge 18 giugno 2009: In particolare, sono state introdotte modifiche in merito a: nomenclatura delle azioni progettuali; soggetti proponenti; condizioni di accesso alle misure previste da parte dei destinatari finali delle stesse; introduzione di sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e/o dei risultati; estensione delle tipologie di azione volte a favorire il reinserimento di lavoratrici e lavoratori dopo un periodo di congedo; introduzione di servizi innovativi e reti territoriali; possibilità per i soggetti autonomi di finanziare una collaborazione. Tali modifiche ampliano sostanzialmente la platea dei destinatari e le tipologie di azioni ammissibili.

Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 54 Attuazione della Direttiva 2006/54/CE: Il testo di recepimento ha inasprito ogni tipo di sanzione nei confronti delle discriminazioni dirette, indirette e occulte in particolare nei confronti delle donne. Per quanto concerne la conciliazione tra tempi di lavoro e di famiglia, ha aggiunto alle competenze del Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici anche quella di provvedere alla promozione di azioni positive, alla rimozione degli ostacoli che limitino l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, allo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, alla più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale.

8 marzo 2011– Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione famiglia e lavoro:

Nell'intesa si sottolinea l'importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, e si concorda che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando – nel rispetto della normativa di legge – la durata media e massima degli orari alle esigenze produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone. C'è poi l'impegno a valorizzare, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità family friendly e di conciliazione esistenti.

A tal fine è stato attivato un tavolo tecnico per verificare la possibilità di adottare le buone pratiche di conciliazione da sostenere e diffondere in sede di contrattazione, che dovrà concludere i suoi lavori entro 90 giorni. Entro un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico le parti sociali si impegnano a una verifica sulla diffusione di queste buone pratiche.