



Provincia di Udine
Province di Udin

Assessorato alle Pari Opportunità
Assessorat de Paritid om femine



Commissione Provinciale
per le Pari Opportunità
tra Uomo e Donna



Consigliera Provinciale di Parità
di Udine

Provincia di Udine

Area Lavoro Welfare e Sviluppo socio-economico

Servizio Politiche Sociali

Via della Prefettura, 16 - 33100 Udine

Tel. 0432.279921/33 - Fax 0432.279939

e-mail: pariopportunita@provincia.udine.it

www.provincia.udine.it/sociale/pariopportunita

Stampato: Aprile 2011



Aderiscono al progetto:



Associazione
piccole e medie
industrie di Udine



CONFINDUSTRIA UDINE





Provincia di Udine
Province di Udin

Assessorato alle Pari Opportunità
Assessorati de Paritri on femine



Commissione Provinciale
per le Pari Opportunità
tra Uomo e Donna



Consiglio Provinciale di Parità
di Udine

Guida per la conciliazione in azienda. Vuoi diventare un'impresa "amica" della famiglia e delle pari opportunità?



1. Cosa significa essere un'impresa "amica" della famiglia e delle pari opportunità.

Il livello di modernizzazione del mercato del lavoro dipende anche dall'andamento dell'occupazione femminile. Tale aspetto rappresenta una condizione imprescindibile

per favorire sviluppo economico e benessere sociale. In un'ottica di aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di miglioramento della qualità della vita di tutte le persone, è necessario ripensare alle politiche di conciliazione e di organizzazione dei servizi e delle imprese.

Le difficoltà di conciliare tempi di vita e di lavoro fanno di questo tema una priorità "sociale", non più solo individuale.

Le imprese si trovano ad operare in un contesto caratterizzato sempre più da cambiamenti sociali, culturali e demografici che spesso comportano richieste da parte dei lavoratori e delle lavoratrici che vanno a incidere sulle modalità di organizzazione del lavoro.

Fare in modo che i propri dipendenti possano godere di una qualità di vita migliore significa, in primo luogo, offrire loro la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con quelli da dedicare alla famiglia.

È stato ampiamente dimostrato che i vantaggi delle politiche di pari opportunità a favore dell'azienda sono piuttosto consistenti: minore turnover, meno assenteismo e maggiori livelli di partecipazione al lavoro; minore conflittualità all'interno dell'azienda e una migliore immagine aziendale (tanto per citarne alcuni).



obiettivi

2. Come si diventa un'impresa "amica" della famiglia e delle pari opportunità.

Il principale strumento legislativo a favore delle imprese per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro è rappresentato dall'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, così come modificato dall'art. 38 della legge 69/2009.

Al fine di promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia è destinata annualmente una quota individuata con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro delegato alle politiche per la famiglia, al fine di erogare contributi in favore di datori di lavoro privati.



3. L'art. 9 della legge 53/2000: le opportunità previste per le aziende.

Azioni ammissibili

Sono previste le seguenti tipologie di azioni positive:

- a) progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro quali part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;

b) programmi e azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati a esigenze di conciliazione;

c) progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori. Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni di imprese, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituende, che insistono sullo stesso territorio e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei piani per l'armonizzazione dei tempi delle città.

Soggetti finanziabili

a) I datori di lavoro privati, ivi comprese le imprese collettive, iscritti in pubblici registri;

b) le aziende sanitarie locali, le aziende ospedaliere e le aziende ospedaliere universitarie.

I soggetti citati devono attuare accordi contrattuali che prevedano le tipologie di azione positiva sopra riportate.

Destinatari e titoli preferenziali

Destinatari finali dei progetti di azioni positive sono le lavoratrici o i lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentato grave infermità.

Una quota delle risorse è inoltre impiegata per l'erogazione di contributi in favore di progetti che consentano ai titolari di impresa, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, per esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori ovvero disabili, di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali.

Scadenze e modalità di presentazione dei progetti

La documentazione utile per la presentazione delle domande di finanziamento può essere scaricata dalle pagine istituzionali del Dipartimento per le Politiche della Famiglia (www.politichefamiglia.it).



4. Casi aziendali

da cui prendere spunto.

Molte imprese hanno messo in pratica le misure di conciliazione suggerite dall'art. 9 della legge 53/2000. Le esperienze realizzate rappresentano delle buone prassi che possono essere tenute in considerazione per trovare soluzioni da adattare al proprio contesto aziendale e spesso sono facilmente disponibili anche on-line (con un qualsiasi motore di ricerca inserendo le parole: buone prassi di conciliazione vita lavoro). Solitamente quelle che vengono definite le pratiche "family friendly" possono essere classificate come segue:

- a)** azioni per favorire la flessibilità nell'organizzazione del lavoro: ad esempio, flessibilità di orario in entrata/uscita con recuperi su base settimanale, mensile o annuale; la banca delle ore; il part time; il telelavoro.
- b)** l'offerta diretta di servizi di cura e familiari: ad esempio, servizi di cura per l'infanzia e/o per persone anziane/disabili; i servizi straordinari per il dopo-scuola e i periodi di vacanza; l'accoglienza dei figli in ufficio; convenzioni con asili nido, nursery o spazi gioco; servizi per le famiglie (convenzioni con strutture esterne quali lavanderie, rosticcerie ecc.).
- c)** le iniziative di sostegno alla famiglia: ad esempio, il sostegno finanziario alla famiglia (borse di studio, sostegno alle tasse scolastiche, supporto per l'ottenimento di prestiti, mutui, anticipazioni del TFR ecc.).
- d)** le azioni per favorire il supporto alla carriera in azienda: ad esempio, la consulenza per la carriera, il mentoring, programmi formativi di sviluppo delle carriere o rivolti al rientro al lavoro delle donne che si sono assentate per motivi di cura.

La conciliazione dei tempi è una questione destinata ad assumere un'importanza sempre maggiore e una questione non più solo femminile. Come tutte le grandi sfide, impone prima di tutto un cambiamento nel modo di pensare il tempo in azienda e rappresenta una grande opportunità per tutti!

