

LA DIMENSIONE DELLA CONCILIAZIONE VITA – LAVORO NELLE ORGANIZZAZIONI PUBBLICHE

Parma 3 DICEMBRE 2015

Mariantonietta Calasso
Consigliera di Parità Provincia di Parma

Costruire una società democratica, in grado di garantire a tutti pari diritti di cittadinanza in termini di pari opportunità per tutti, ed inclusiva di tutte le diversità, si traduce anche in termini sia di una organizzazione dei tempi delle città più rispondente alle esigenze delle donne, degli uomini, della famiglia sia di una strutturazione dell'orario di lavoro in grado di rendere possibile la conciliazione tra il lavoro di cura familiare ed il lavoro produttivo.

E' necessario pensare a politiche sociali ed organizzative capaci di migliorare le condizioni di vita di uomini e donne con l'offerta di servizi ai bambini, agli anziani, ai disabili anche attraverso un ripensamento delle strategie «family friendly» e del concetto stesso di conciliazione, che comprenda anche i bisogni personali dei lavoratori e delle lavoratrici, e il tempo per se stessi.

Cosa conciliamo?

- Le responsabilità con il lavoro remunerato
- Il lavoro, con le richieste dei figli, partner, familiari
- Il lavoro con la propria famiglia e i propri genitori
- Il lavoro fuori casa con il lavoro domestico
- Il lavoro remunerato con le attività extra-lavorative (attività sociali, relazionali, ricreative-sportive, politiche, ...con le proprie passioni e i propri impegni)

Conciliazione: etimologia e significato

Il termine deriva dal sostantivo latino *concilium*, composto dai lemmi «*cum*» e «*calare*» che significa chiamare insieme, ovvero unire, mettere d'accordo.

Conciliare vita privata e lavoro professionale significa mettere sul piatto della bilancia i pesi diversi che questi fattori assumono nella vita quotidiana di una persona, nella consapevolezza che è necessario fare qualche sforzo, pagare qualche prezzo perché questi tempi e mondi diversi non si schiaccino a vicenda o non si alleino per schiacciare la stessa persona, la sua identità e il suo benessere

Conciliazione. È definita dalla Commissione Europea come:

«l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini»

La conciliazione non investe solo la sfera individuale, ma diventa oggetto di interesse pubblico e chiama in causa gli individui, le aziende e le istituzioni territoriali di riferimento.

Il D.L.vo 80/2015, attuativo della Legge delega 10 dicembre 2014 n. 183, reca misure volte a sostenere la genitorialità, apportando modifiche ed integrazioni innanzitutto all'istituto del congedo obbligatorio di maternità ed estendendo, in materia di congedi di paternità, a tutte le categorie di lavoratori, la possibilità di fruire del congedo da parte del padre nei casi in cui la madre sia impossibilitata a fruirne per motivi naturali o contingenti.

Analoga previsione viene introdotta per i genitori adottivi, per i quali la possibilità di fruire del congedo parentale inizia a decorrere dall'ingresso del minore in famiglia, ed, in caso di adozione internazionale, è prevista anche per il padre la possibilità di richiedere un congedo non retribuito sebbene la madre non sia lavoratrice. Nel dettaglio, il decreto prevede un'estensione massima dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale dagli attuali 8 anni di vita del bambino ai 12 anni. Il congedo parentale parzialmente retribuito (30%) viene portato dai 3 anni di età del bambino ai 6 anni; quello non retribuito dai 6 anni di vita del bambino ai 12 anni ad eccezione dei lavoratori con redditi particolarmente bassi per i quali l'indennità del 30% è prevista fino agli otto anni di vita del bambino.

La L. 124/2015 «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche», impone alle p.a.:

.....in attesa delle Linee guida:

- l'adozione di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del **telelavoro** e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove **modalità spazio-temporali** di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano entro tre anni, ad almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tale modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

- l'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi in tal senso, costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche.

- stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

LA TUTELA DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

La L. 124/2015 «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche», la dipendente vittima di violenza genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, **può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza**, previo comunicazione all'amministrazione di appartenenza.

iPo
interazioni
NETWORK
2003 - 2013
Esperienze • Orizzonti • Trasparenza

**CODICE DI CONDOTTA
PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ
DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI**
dell'Agenzia Interregionale per il fiume Po
e dell'Autorità di bacino del fiume Po

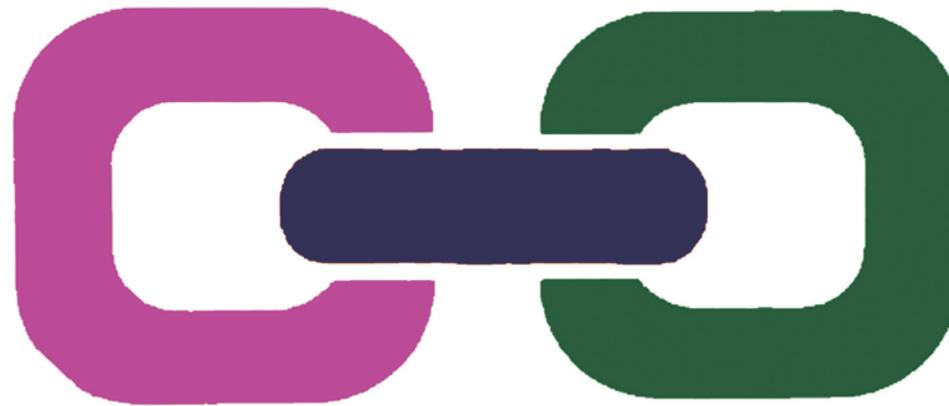


Publicazione a cura del Comitato Unico di Garanzia





LA CONCILIAZIONE VITA – LAVORO IN AIPO



Coordinamento
dei Comitati Unici di Garanzia di Parma

LA CONCILIAZIONE VITA – LAVORO IN AIPO

TIPOLOGIA	BENEFICIARI	
	UOMINI	DONNE
Flessibilità straordinaria con entrata dalle 7.30 alle 10,00	19	30
Ulteriore flessibilità con uscita anticipata alle 12.30 per genitori con figli in età pre-scolare e scolare	2	5
Ulteriore flessibilità 7 h. e 12 m. continuativi senza b.p. e rientri obbligatori	1	3
Ulteriore flessibilità per esigenze diverse dalle precedenti	0	0

CONGEDI PARENTALI FRUITI ANNUALITA' 2013 – 2015

UOMINI	DONNE
11	15
N. GG.	N.GG.
360	1874

PART TIME

ANNUALITA'	UOMINI	DONNE
2015	4	16

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

mariantonietta.calasso@agenziapo.it