

È intesa tra Governo, parti sociali e forum delle famiglie su conciliazione vita e lavoro

a cura di Roberta Caragnano

Le azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro passano attraverso la modulazione flessibile degli orari e dei tempi di lavoro. Questi i punti chiave dell'intesa sulla conciliazione siglata ieri da Governo e parti sociali (in *Boll. spec. Adapt*, n. 11/2011): Cisl, Cgil, Uil, Ugl, Cisl Confsal, Confidi, Sin.pa, Usae, Confedertecnica, Confprofessioni, Cida, Confedermit, Civ-Unionquadri, Cuq Confetra Unitaria Quadri, Ania, Abi, Confetra, Confservizi, C.I.A., Casartiartigianani, Forum associazioni familiari, Coldiretti, Confagricoltura, Unicoop, Unci, Confcooperative, Agci, Legacoop, Clai, Cna, Confartigianato, Confesercenti, Confocommercio, Confapi, Confindustria.

L'azione sinergica tra le iniziative legislative e le politiche sociali e contrattuali si muove sul terreno della contrattazione, nazionale e decentrata, e arriva lo stesso giorno della pubblicazione, da parte dell'Eurostat, dei dati sull'occupazione femminile dove l'Italia è agli ultimi posti tra i Paesi dell'UE-27. E proprio la promozione dell'occupazione femminile è tra i punti nevralgici. Per la ripresa, sul fronte della competitività, del nostro sistema paese è prioritario puntare sul rilancio dei contratti di apprendistato e di inserimento per l'assunzione delle donne e attuare pienamente l'art. 9 della legge n. 53/2000.

L'obiettivo dell'intesa è favorire, attraverso una visione integrata, politiche sociali e contrattuali a sostegno della conciliazione per implementare soluzioni innovative tanto di tipo normativo che organizzativo, capaci di incidere positivamente sull'organizzazione. Gli strumenti conciliativi sono a tutto campo e vanno dalle misure che riducono e/o articolano diversamente il tempo di lavoro (part-time, telelavoro, lavoro ripartito, lavoro intermittente, tipologie contrattuali ad orario ridotto, modulato e flessibile, flessibilità di orario in entrata e in uscita, banca delle ore) a quelle che favoriscono il rientro dalla maternità, alle misure di supporto, e quindi ai servizi, che liberano tempo per la cura dei membri della famiglia. Fermo restando il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, come previsto dalla legge Biagi la flessibilità si estende anche per altre fattispecie. Questo è il caso della possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno. Tutte le misure che se attivate a livello di contrattazione decentrata possono beneficiare degli incentivi fiscali per la detassazione del salario di produttività. L'intesa, che rappresenta un passo in avanti delle nostre relazioni industriali, prevede anche l'istituzione di un tavolo tecnico per la verifica, entro novanta giorni, della possibilità di adottare nuove e buone pratiche di flessibilità, *family friendly* e di conciliazioni esistenti individuate dall'Osservatorio affidato alla Consigliera nazionale di parità.

Entro un anno, invece, la “cabina di pilotaggio” istituita nell’ambito di *Italia 2020: programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro* (in *Boll. spec. Adapt*, n. 11/2011) procederà alla verifica delle azioni di monitoraggio.

Roberta Caragnano
Direttore Osservatorio Adapt Pari opportunità