

L'avviso comune ha particolare rilevanza per il settore pubblico che occupa 1,8 milioni di donne

P.a., famiglia e lavoro a braccetto

Politiche di conciliazione da definire nei contratti integrativi

DI GIOVANNI FAVERIN*

L'avviso comune in materia di politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro ha visto la luce nello stesso giorno (7 marzo 2011) in cui Eurostat ha reso noti gli ultimi dati sull'occupazione femminile, che pongono l'Italia agli ultimi posti tra i Paesi dell'Ue-27. E questo gli conferisce una rilevanza tutta particolare in rapporto al settore pubblico: sia perché la p.a. rappresenta in Italia un grande bacino di occupazione per le donne (oltre 1,8 milioni sui 3,3 milioni del pubblico impiego), sia perché da questa dipende a vari livelli l'organizzazione e l'erogazione di quei servizi sociali senza i quali il sostegno alla famiglia e alle donne lavoratrici è destinato a rimanere nel limbo delle buone intenzioni.

Le parti sociali hanno trovato una convergenza non solo sui principi ma anche, per la prima volta, sulle leve attraverso cui dare loro attuazione. Perché come per la parità salariale,

non basta formulare un principio in un testo di legge se poi non si individuano i metodi, gli strumenti, i soggetti per calarlo nei complicati scenari della realtà lavorativa. E proprio su questo l'avviso comune parla chiaro, individuando come cruciali ai fini di un miglior bilanciamento dei tempi di lavoro e di cura, da un lato incentivazioni e servizi sociali, dall'altro i contratti collettivi.

A partire proprio dalla contrattazione, il testo individua linee guida e buone pratiche per diffondere le politiche di conciliazione, mettendo l'accento in particolare sui contratti integrativi. È qui infatti che amministratori e rappresentanti dei lavoratori possono confrontarsi per mettere a punto articolazioni degli orari di lavoro – dal part-time al telelavoro, dalla flessibilità in entrata e in uscita alla banca delle ore – tali da tenere insieme le esigenze organizzative dell'azienda, pubblica o pri-



vata, e quelle delle persone.

Ecco allora che la contrattazione decentrata, dopo il suo reinserimento a pieno titolo nel processo di valutazione e gestione della performance con l'intesa del 4 febbraio 2011,

viene riconosciuta come il metodo per promuovere in tutti i gangli del sistema dei servizi una nuova e più moderna cultura del lavoro che intreccia il tema della produttività e dell'efficienza con quello del benessere individuale e organizzativo. Cioè quello sviluppo organizzativo che arriva ad incidere positivamente tanto sulla qualità del lavoro quanto su quella dei servizi, creando le condizioni per una piena valorizzazione della persona e della professione.

Tutte le declinazioni dell'orario flessibile, così come la formazione finalizzata al reinserimento delle lavoratrici di rientro dalla maternità, o la distribuzione più equilibrata dei congedi parentali, fanno parte di quel ventaglio di istituti gender sensitive su cui il sindacato deve continuare a puntare nella cornice di una definizione partecipata del ciclo della performance,

come consente e incentiva l'intesa del 4 febbraio. In questo senso i contenuti dell'avviso comune danno una risposta positiva alle perplessità sollevate dalla stretta sui part-time contenuta nel Collegato lavoro, e riportano un tassello fondamentale della riorganizzazione del pubblico impiego nell'alveo del percorso di rinnovamento delle relazioni sindacali iniziato nell'aprile 2009.

Senza dimenticare che alla responsabilità del sindacato ai tavoli negoziali deve corrispondere lungimiranza da parte di governo e amministrazioni locali nel mettere in campo politiche adeguate per i servizi sociali, a partire dal rifinanziamento del piano nidi e da sufficienti investimenti in personale qualificato. Solo questo sforzo condiviso permetterà di assegnare al settore pubblico un ruolo di pioniere nel portare la cultura della conciliazione dal terreno delle dichiarazioni a quello della concretezza.

*segretario generale Cisl Fp

Ecco cosa prevede l'accordo del 7 marzo

Le politiche di conciliazione vita-lavoro nel pubblico impiego. Anche nel lavoro pubblico, una lettura dell'organizzazione attenta alla conciliazione tra l'attività professionale e le esigenze familiari di lavoratrici e lavoratori non può essere una scelta discrezionale rimessa alle decisioni virtuose di singole amministrazioni ma una strategia sottesa ad ogni politica di gestione del personale. L'efficienza passa attraverso la promozione e lo sviluppo concreto di una cultura partecipativa dell'organizzazione poiché la produttività del lavoro è anzitutto figlia del benessere organizzativo e, dunque, di una migliore gestione della relazione famiglia-lavoro. Proprio in questa direzione si muovono l'avviso comune siglato il 7 marzo 2011 e i principi sui quali convergono le parti sociali firmatarie, e che ora va tradotta in effettive politiche di conciliazione attraverso la promozione di una flessibilità family friendly.

Gli strumenti di conciliazione previsti dall'avviso comune

Si tratta anzitutto di spingere il lavoro pubblico verso una più ampia diffusione degli istituti contrattuali che agevolano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso l'utilizzo di contratti di telelavoro, di regimi orari modulabili su base semestrale o annuale in relazione alle esigenze conciliative, di contratti a tempo parziale, della banca delle ore già prevista nei Ccnl, dell'utilizzo flessibile dei congedi parentali. Tutti istituti a prevalente densità femminile, da rilanciare per assicurare una

migliore occupabilità e una proficua permanenza al lavoro. In questo senso va letta la possibilità, per un periodo almeno corrispondente ai primi tre anni di vita del bambino o per oggettive e rilevanti esigenze di cura familiari, di procedere ad una trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. E ancora l'impiego del telelavoro in periodi con maggiori esigenze di conciliazione o regole informate alla flessibilità nella fruizione di permessi. Quanto ai congedi parentali l'avviso comune appare in linea con le disposizioni europee e, in particolare, con la Direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 - finalizzata al miglioramento degli strumenti per la conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita familiare dei genitori che lavorano - a cui gli stati membri devono conformarsi entro due anni dall'emanazione, elevabili a tre. Compatibilmente con le previsioni comunitarie anche nel pubblico impiego, a prescindere dalla forma del contratto o del rapporto di lavoro, i genitori lavoratori dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, potranno chiedere per un periodo determinato l'adattamento delle loro condizioni lavorative. Così i datori di lavoro, compresi quelli pubblici, dovranno prendere in considerazione le richieste di modalità di lavoro flessibili in relazione alle esigenze dell'amministrazione e di quelle dei propri dipendenti. Ancora, nell'ottica di un approccio proattivo finalizzato alla promozione (e non alla mera tutela) del rientro al lavoro della dipendente, va letta la previsione di

forme di aggiornamento o formazione per assicurare il pieno reinserimento professionale dopo il congedo di maternità o i congedi parentali. Si riconosce in tal modo il fondamentale ruolo svolto dalla formazione, vera e propria leva di sviluppo organizzativo per quelle amministrazioni che assumono il concetto di differenze di genere come patrimonio reale e non penalizzante, come risorsa utile, cui attribuire valore in termini culturali e sociali.

Il ruolo della contrattazione

La strategia da mettere in campo non è confinata agli istituti tradizionali, passa attraverso tipologie a orario ridotto, modulato e flessibile ma non si ferma qui. È un'azione a tutto tondo che si spinge sino alla individuazione congiunta di criteri di valutazione della produttività innovativi e capaci di cogliere gli incrementi produttivi dei lavoratori destinatari di misure di conciliazione. Il tutto in linea con gli obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità previsti dalla legge e con l'idea di una gestione partecipata dei lavoratori al cambiamento, fulcro dell'intesa del 4 febbraio 2011. In questa direzione si muove anche l'azione delle commissioni paritetiche nazionali all'interno di un quadro complessivo finalizzato ad assicurare un più spiccato coinvolgimento dei lavoratori e del sindacato nei processi di «ristrutturazione». Anche se nel settore pubblico sono già in piedi azioni coordinate ed interventi finalizza-

ti a conciliare gli impegni lavorativi con le necessità familiari, è necessario superare le difficoltà relative alla individuazione e definizione delle risorse finanziarie, umane e organizzative. Le misure di conciliazione individuate nell'Avviso comune costituiscono la materia su cui lavorare, la contrattazione collettiva è lo strumento privilegiato per forgiarla. L'applicazione concreta delle linee guida dettate nel documento passerà attraverso i contratti collettivi, in particolare, quelli di secondo livello che avranno il potere di regolamentare e di attuare, in relazione alle diverse e molteplici esigenze territoriali, una migliore distribuzione e pianificazione dei regimi di orari di lavoro. Bisognerà implementare le singole forme di flessibilità del lavoro, strumento fondamentale per conciliare le necessità professionali e familiari, aumentare la produttività e le performance delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici e diminuire i rischi da stress lavoro-correlato. Per raggiungere tali obiettivi è necessario completare il percorso iniziato con l'intesa del 30 aprile 2009, riconfermato con quella del 4 febbraio e volto alla promozione di una contrattazione che sia, insieme, a tutela del lavoro e per l'efficienza della pubblica amministrazione. Un percorso che dovrà proseguire nella definizione di un nuovo assetto delle relazioni sindacali. Sarà all'interno di queste regole del gioco, infatti, che le misure concrete di conciliazione potranno prendere forma.